

IRS strategiudvikling

Kære forskningsleder i IRS

Sammen med IRS ledergruppen har jeg en ambition om, at vi som institut understøtter udviklingen af både nyere og mere etablerede forskningsenheder i IRS. Behovene er dog forskellige, og indsatsen skal derfor målrettes lokale behov.

Jeg håber, at du, som forskningsleder, vil hjælpe os på vej ved at udfylde denne undersøgelse - gerne i samarbejde med din forskningsgruppe. Alle spørgsmål besvares ud fra de lokale forhold og for egen forskningsgruppe.

Der er to formål:

1. At klæde os på til at lave en målrettet indsats – lokalt
2. At give os et overblik over, hvad vi har, og hvor vi står forskningsmæssigt som institut. Sidstnævnte information kan dog kun udledes, såfremt at alle forskningsledere i IRS svarer.

Resultaterne af undersøgelsen bliver brugt til at udvikle en koordineret lokal understøttelse i form af et rejsehold. Det sker i samarbejde mellem nøglemedarbejdere i IRS sekretariatet og HR-service, Organisation & Rekruttering samt ledelsen.

Undersøgelsen skal hjælpe med at afdække behov for bistand indenfor fem overordnede indsatsområder:

- Karriereplaner og arbejdsmiljø for ph.d. og post doc
- Strategisk gruppeudvikling, samarbejdet internt i grupper og ekstern finansiering
- Tværgående forskningssamarbejde
- Samarbejde med afdelingsledelse og med sygehusets overordnede ledelse
- Implementering af forskning i klinik

Indsatsområderne er udledt af strategiseminaret for forskningslederne i februar og den efterfølgende proces i foråret. Har du forslag til indsatsområderne, som ikke indgår i undersøgelsen, er du velkommen til at tilføje dem i kommentarfeltet under de enkelte spørgsmål.

Nogle spørgsmål giver bedst mening, hvis gruppen består af minimum tre personer - svarmuligheden "ved ikke/Ikke relevant" kan benyttes, hvis et spørgsmål ikke er relevant på grund af din gruppes størrelse.

God fornøjelse og tak for indsatsen

Hilsen Rikke, Institutleder

*"Vi har igennem hele forløbet haft en helt fantastisk sparring med den interne organisationskonsulent, som har resulteret i etablering af en tværfaglig arbejdsgruppe med fokus på et bæredygtigt forskningsmiljø i Arbejdsmedicinsk Afdeling, hvilket sker med ledelsesmæssig støtte og opbakning."
Lars Skadhauge, overlæge, forskningsleder
SVS Esbjerg/IRS Center Sydvestjylland*

Din forskningsgruppe

Hvilket sygehus repræsenterer du som forskningsleder?

Hvor mange personer udgør den forskningsgruppe, du leder (samlet antal professorer, lektorer, adjunkter, post docs, phd studerende, øvrige forskningsaktive tilknyttet afdelingen)

Karriereplaner og arbejdsmiljø for ph.d og post doc

Karriereudvikling skal tænkes ind systematisk og langsigtet ud fra det mål, at alle ph.d. og post doc har en karriereplan. Karriereudvikling er særligt vigtigt inden ph.d. og i overgang fra post doc til lektor. Rammer og ressourcer til karriereudvikling skal være aftalt med afdelingsledelsen, så der ikke bliver opbygget parallellforløb i henholdsvis klinik og forskning. Eksempler på tiltag kan være systematisk arbejde med karriereplaner, fastlagte karrieremøder mellem yngre forskere og forskningsleder, brug af den samlede gruppes netværk til at skabe adgang til kompetencer.

Vurdér hver af de følgende udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er 'I meget lav grad', 3 er 'Hverken eller' og 5 er 'I meget høj grad'

- Der bliver arbejdet systematisk med karriereplaner for den enkelte ph.d. og post doc
- Karriereplaner er aftalt med afdelingsledelsen
- Der er fastlagte karrieremøder med opfølgning
- Karriereudvikling for den enkelte er en del af gruppens åbne drøftelser og kultur
- Det er klart for yngre forskere, hvordan de kan bruge gruppens netværk til at få adgang til kompetencer uden for gruppen
- Miljøskifte og/eller delestillinger er en mulighed
- Der arbejdes systematisk med at udvikle og italesætte arbejdsmiljøet i gruppen

Har du yderligere bemærkninger, f.eks. tiltag/aktiviteter i gruppen, som ikke er nævnt i ovenstående?

Strategisk gruppeudvikling, finansiering og samarbejdet internt i gruppen

For at kunne udvikle retning i en forskningsgruppe er der særligt tre forhold, der skal balanceres:

- Gruppens modenhed eller udviklingsfase
- Gruppens fælles mål
- Gruppens indbyrdes relationer.

Det er ud fra en vurdering af gruppens modenhed, at de fælles mål og finansieringsstrategien skal bestemmes. Fastsættelse af mål og ekstern finansiering kræver, at forskningslederen faciliterer dialogen, og at eventuelle konflikter bliver taget, så beslutninger forpligter efterfølgende.

Vurdér for egen forskningsgruppe hver af de følgende udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er 'I meget lav grad', 3 er 'Hverken eller' og 5 er 'I meget høj grad'

- Vi har en samlet forskningsstrategi for gruppens forskningsaktiviteter
- Strategi og mål bliver drøftet åbent på møder i gruppen
- Alle deltagere i gruppen kan koble deres aktiviteter direkte til overordnede mål
- Forskningsstrategien afspejler sygehusets strategi
- Der er en fælles plan for ansøgning om eksterne midler (finansieringsstrategi)
- Alle deltagere i gruppen bidrager aktivt til fortsat udvikling af gruppens forskningsmiljø
- Der er kendskab til fundinglandskabet i form af systematisk oversigt over deadlines og krav til ansøges cv

Beskriv kort forskningsgruppens vision og nævn nødvendige indsatser for at give gruppen et udviklingsryk i den rigtige retning:

Har du yderligere bemærkninger?

Tværgående forskningssamarbejde

Udgangspunktet for samarbejde er netværk, kendskab til aftagernes interesser/behov, funding-landskabet, og hvad andre forskningsgrupper kan bidrage med.

Fokus på involvering af samarbejdspartnere, patienter og klinisk personale f.eks. i forhold til at formulere forskningsspørgsmålet, kan styrke "impact" af forskning og implementeringen af forskningsresultatet.

Vurdér for egen forskningsgruppe hver af de følgende udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er 'I meget lav grad', 3 er 'Hverken eller' og 5 er 'I meget høj grad'

- Gruppens medlemmer indgår i forskningsaktiviteter på tværs af faglighed
- Gruppens medlemmer indgår i forskningsaktiviteter på tværs af sygehuse
- Gruppens medlemmer indgår i forskningsaktiviteter på tværs af sektorer
- Gruppens medlemmer indgår i forskningsaktiviteter på tværs af landegrænser
- Samarbejdspartnere, patienter og klinisk personale bliver inddraget i formulering af forskningsspørgsmålet
- Gruppens medlemmer deltager aktivt i faglige netværk, hvoraf nogle kan danne grundlag for forskningssamarbejde

Giv to eksempler på forskningsspørgsmål, hvor grupper (med andre faglige kompetencer eller anden geografi) med fordel kan inddrages i et samarbejde:

Har du yderligere bemærkninger?

Samarbejde med afdelingsledelse og med sygehusets overordnede ledelse

Med afsæt i en krævende klinisk praksis kan det være en udfordring at skabe rammer for bæredygtige forskningsgrupper og -miljøer. Det kan handle om at få lokaler til rådighed, ressourcer i form af "tid" og om at opbygge infrastruktur omkring forskningsmiljøet.

For at få forskning sat på sygehusets dagsorden, kræver det et aktivt og taktisk relationsarbejde i forhold til

afdelingsledelsen, og at sygehusledelsen sætter mål for forskning.

Vurdér for egen forskningsgruppe hver af de følgende udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er 'I meget lav grad', 3 er 'Hverken eller' og 5 er 'I meget høj grad'

- Der er løbende fastlagte møder med afdelingsledelsen med 'udvikling af forskningsmiljø' på dagsordenen
- Forskningslederens mandat og ansvarsområder er tydelige i forhold til rammer, ressourcer og administrativ understøttelse af forskningsmiljøet
- Afdelingsledelsen kommer med input til forskningsaktiviteter og forskningsstrategi
- Forskningsleder kan få et punkt på dagsordenen på den overordnede ledelses møder, f.eks. via afdelingsledelsen eller centerlederen

Hvad kan gøre forskningsgruppens brug af nuværende ressourcer mere effektiv?

Har du yderligere bemærkninger?

Implementering af forskning

For en stor del af forskningen i IRS er klinisk relevans afgørende, dvs. at ideer bliver skabt i praksis, at den forskningsfaglige nysgerrighed er baseret på praksis, og at det er synligt, at forskning er baseret på patientforløb, pleje, behandling og sundhedsfremme.

For at få forskningsresultater anvendt i praksis skal det give mening for både afdelingsledelse og ansatte i klinikken. Derfor hænger implementering tæt sammen med løbende formidling og involvering i forskningsprocessen af både afdelingsledelse og klinisk ansatte.

For mange forskere i IRS er forskningen desuden tænkt med et nationalt sigte, eller endda global påvirkning.

Vurdér for egen forskningsgruppe/afdeling hver af de følgende udsagn på en skala fra 1-5, hvor 1 er 'I meget lav grad', 3 er 'Hverken eller' og 5 er 'I meget høj grad'

- Der er en implementeringskultur i klinikken i forhold til at bruge resultater fra forskningsmiljøet
- Sygehusansatte med ansvar for kliniske processer orienteres løbende om milepæle i forskningsaktiviteter
- Patienter inddrages i forskningsaktiviteter
- Det er tydeligt for patienter og personale, at de færdes på et universitetshospital, hvor praksis er baseret på specifik forskning
- Forskning er i højere grad gennemført nationalt/globalt fremfor lokalt, og implementering lokalt er mindre relevant

Giv eksempler på konkrete forskningsresultater fra gruppen, der indgår i grundlag for nuværende klinisk praksis:

Har du yderligere bemærkninger?

IRS Rejsehold

Hensigten er at oprette et "IRS rejsehold", som bliver sammensat efter det lokale forskningsmiljøes ønsker og behov. Rejseholdets medlemmer består af interne ansatte i IRS; herunder institutleder samt interne konsulenter fra HR Organisation og Rekruttering. Rejseholdet kan dække og afhjælpe inden for følgende generelle områder:

- Udvikling af leder og/eller ledergruppe
- Karriereudvikling og arbejdsmiljø
- Udvikling af forskningsgruppe
- Rekruttering
- Web, formidling og kommunikation
- Procesledelse af strategiske, taktiske interne og tværgående indsatser
- Hjælp til finansieringsstrategi (forskerstøtte)

Ønsker du/I ét af følgende to tilbud (Ikke forpligtende)

Hvis I ønsker et af tilbuddene, inviterer vi til et elektronisk formøde, hvor gruppens konkrete behov og ønsker bliver præciseret

- Et sammenhængende udviklingsforløb baseret på udvalgte indsatser f.eks. over 2 måneder inklusive to besøgsdage fra rejseholdet. Besøget bliver koordineret, så forskellige lokale deltagere kan møde op til de relevante indsatser. Der vil være arbejdsopgaver for gruppen før, under og efter besøgene.
- Et dagsbesøg med en udviklingskonsulent for at lave et fælles situationsbillede og en plan for gruppens fremadrettede konkrete indsatser
- Nej tak

Hvis ja til et tilbud, hvornår vil det passe jer bedst (ikke bindende)? Vælg gerne to af nedenstående forslag

- Efterår 2019
- 1. kvartal 2020
- 2. kvartal 2020
- 3. kvartal 2020
- 4. kvartal 2020
- 1. kvartal 2021
- 2. kvartal 2021
- 3. kvartal 2021
- 4. kvartal 2021
- 1. kvartal 2022
- 2. kvartal 2022
- 3. kvartal 2022
- 4. kvartal 2022

Må vi kontakte dig og høre om dine erfaringer?

Har du erfaringer med et eller flere områder, vil vi meget gerne udveksle erfaringer og lave en "erfaringsopsamling", der kan bruges til videre udvikling af arbejdet i forskningsgrupperne.

- Karriereplaner
- Gruppeudvikling og samarbejde internt i gruppen
- Tværgående forskningssamarbejde
- Samarbejde med afdelingsleder og overordnet ledelse
- Implementering af forskning
- Ønsker ikke at blive kontaktet

Tak for din deltagelse og dine svar

Hvis du har yderligere kommentarer eller spørgsmål, er du velkommen til at kontakte:

Rikke Leth-Larsen, rllarsen@health.sdu.dk - Institutleder, IRS
eller

Carsten Salling, casal@sdu.dk - Chefkonsulent HR-service Organisation & Rekruttering, Konsulentteamet