



## RETNINGSLINJER FOR FOU-UTVALG OG FOU-TID

Fastsatt av: Direktøren

Godkjent: 11.11.21

Gyldig fra: 11.11.21

Kontaktpersoner: Prorektor forskning og HR-rådgiver

---

---

### Endringsoversikt

| Versjon | Dato     | Beskrivelse av endring              | Utført av       |
|---------|----------|-------------------------------------|-----------------|
| 0.1     | 05.11.21 | Dokument opprettet                  | Berit S. Sjølie |
| 1.0     | 09.11.21 | Dokument endret etter drøfting      | Berit S. Sjølie |
| 1.1     | 26.01.22 | Endret tekst ifm publiseringsutvalg | Berit S. Sjølie |

## Innholdsfortegnelse

|  |   |
|--|---|
| <b>RETNINGSLINJER FOR FOU-UTVALG OG FOU-TID</b> .....  | 1 |
| 1. Bakgrunn .....                                      | 3 |
| 2. Tildeling av tidsressurser til FoU-virksomhet ..... | 3 |
| 3. Innmelding av bruk av FoU-ressurs .....             | 5 |
| 4. Oppfølging av FoU-ressurs .....                     | 5 |
| 5. Tidsfrister.....                                    | 5 |
| 5. FoU-utvalg .....                                    | 6 |

## 1. Bakgrunn

FoU-virksomhet ligger til høyskolens kjerneoppgaver, og KRUS skal ha en praksisnær og forskningsbasert utdanning med god integrering av forskning og undervisning.

Vitenskapelig ansatte ved institutt for kriminalomsorgsstudier skal kunne drive FoU-arbeid som del av sitt arbeid og gis derfor mulighet for ressurs (tid) til forsknings- og/eller utviklingsarbeid. Ledere i instituttet skal drive FoU-arbeid som del av sitt arbeid etter avtale med nærmeste leder.

Retningslinjene gir rammer for tildeling av tid til forsknings- og utviklingsarbeid for vitenskapelig ansatte ved KRUS. Retningslinjene skal kvalitetssikres hvert år før utlysning 1. april.

FoU-ressurs tildeles prosjekter som *genererer vitenskapelige publikasjoner og faglig formidling* og skal bidra til:

- å utvikle høyt faglig nivå og sikre relevans i studiene, både når det gjelder studieemnenes innhold og didaktikk samt studentenes læringsutbytte
- å sikre forskningsbasert utdanning, spesielt i forskningssvake studieemner
- å fremme kritisk tenkning og utvikling av fengselsbetjentprofesjonen spesielt og straffegjennomføring i kriminalomsorgen og samfunnet generelt
- å fremme bred formidling om forskningens og straffegjennomføringsstudienes verdi
- at vitenskapelig ansatte i avdelingen samarbeider med kolleger ved KRUS og med ansatte ved andre utdanningsinstitusjoner og i kriminalomsorgen
- at ansatte videreutvikler sin FoU-kompetanse generelt og formelle kompetanse spesielt
- å videreutvikle et akademisk arbeidsmiljø preget av undersøkende arbeidsmåter, problemløsning og faglig refleksjon

## 2. Tildeling av tidsressurser til FoU-virksomhet

FoU-prosjekter kan strekke seg over ett eller flere år eller over deler av et studieår. Prosjektet kan gjennomføres alene eller i samarbeid med andre.

FoU-ressurs tildeles til følgende prosentvise del av en stilling:

| Stilling                         | Prosentvis FoU-ressurs av stilling |
|----------------------------------|------------------------------------|
| A) Professor/forsker I/dosent    | 50                                 |
| B) Førsteamanuensis/førstelektor | 35                                 |
| C) Høgskolelektor*               | 20                                 |

\*Nyansatte høgskolelektorer gis ikke mulighet til å benytte FoU-ressurs det første året etter ansettelse.

Ansatte i stillingskategoriene over gis mulighet til å benytte FoU-ressurs i tråd med prosentandelen som fremkommer i tabellen. En forutsetning for å kunne benytte FoU-ressursen er at den ansatte legger frem prosjektbeskrivelse(r) for planlagt FoU-aktivitet, samt årlig rapport med fremdrift for sine prosjekter innen 15. september (se punkt 3 og 5.1). FoU-tiden skal brukes til forsknings- og utviklingsarbeid som bygger opp under KRUS' strategiske mål og i tråd med intensjonene med FoU-arbeidet slik disse er formulert i gjeldende retningslinjer. Det forventes at ansatte med FoU-ressurs har en målrettet plan for FoU-arbeidet, jf. punkt 3, og at resultatene publiseres.

Ressurs tildeles ikke til ansatte som innehar toerstilling. For ansatte som har redusert stillingsprosent, reduseres FoU-ressursen tilsvarende.

Det kan tildeles større FoU-ressurs enn den prosentvise delen av stillingen, jf. tabellen over. Ved tildeling av en større ressurs som går over flere år og som målrettet skal føre til formell kompetanseheving, skal det inngås avtale om bindingstid.

Ved ekstern finansiering kan man kjøpe seg ytterligere fri fra basisoppgaver, men 20 prosent av stillingen skal alltid forbeholdes undervisning. Om ekstern finansieringskilde forutsetter at institusjonen skal bidra med egen ressurs, skal denne ressursen tas fra den ansattes FoU-ressurs.

FoU-ressurs kan benyttes til arbeid for å kvalifisere seg til merittert underviser og til kvalifiseringsløp til førstelektor/dosent/professor.

Alle som får tildelt FoU-ressurs plikter å delta i en FoU-gruppe eller nettverk, internt eller eksternt. Deltakelse i førstelektor-, dosent- eller professorkvalifiseringsgruppe kan gi grunnlag for fritak fra dette.

Ved ledelse av FoU-gruppe tildeles ekstra ressurs på 5 %. Ressurs til veiledning av kollegaer tildeles etter avtale med nærmeste leder.

FoU-tildelingen skal framgå av individuell arbeidsplan.

### 2.1 Professor/forsker 1/dosent/førsteamanuensis/førstelektor

Med en forskningsressurs på henholdsvis 50 og 35 % uten krav til søknad i utgangspunktet, forventes det publiseringsaktivitet på henholdsvis minst tre og to vitenskapelige bidrag (fortrinnsvis tellende) innenfor en tidsperiode på 3 år. Ansatte i disse stillingskategoriene har som hovedregel kun mulighet til å øke sin FoU-ressurs dersom de får ekstern finansiering. Unntaket kan være forskningsprosjekter som vurderes å være spesielt viktige for KRUS – eksempelvis for å sikre vitenskapelige publikasjoner innenfor sentrale deler av studiet, eller ved behov for ekstra tid i sluttfasen av kvalifiseringsløp. I de tilfeller dette skulle være aktuelt er fristen for å melde inn prosjekter også 15. september. 20 % av stillingen skal uansett forbeholdes undervisning.

Det forventes at ansatte med førstekompetanse bidrar til egne søknader om ekstern finansiering til forsknings-/utviklingsprosjekter innenfor tildelt FOU-tid.

### 2.2 Høgskolelektor

Som hovedregel er det en forutsetning at høgskolelektorer har avtale med en veileder eller samarbeid med andre, som fortrinnsvis innehar førstekompetanse, for å få tildelt FoU-ressurs.

Også høgskolelektorene har som hovedregel kun mulighet til å øke sin FoU-ressurs dersom de får ekstern finansiering. Unntaket kan være forskningsprosjekter som vurderes å være spesielt viktige for KRUS – eksempelvis for å sikre vitenskapelige publikasjoner innenfor sentrale deler av studiet, eller ved behov for ekstra tid i sluttfasen av kvalifiseringsløp.

### 2.3 Ekstra tildeling av FoU-ressurs

Søknad om FoU-ressurs utover den prosentandel som tilligger stillingen, behandles av utvidet ledergruppe.

### 3. Innmelding av bruk av FoU-ressurs

Ansatte som planlegger å benytte sin tildelte FoU-ressurs må sende en prosjektbeskrivelse for planlagt bruk av ressursen til prorektor forskning innen 15. september.

Prosjektbeskrivelsen skal gjøre rede for:

- tema, problemstilling og problemstillingens relevans
- vurdering av forskningsetiske forhold
- planlagte metoder i arbeidet, herunder ivaretagelse av GDPR
- veileder og/eller samarbeidspartner
- tidsplan for arbeidet
- planlagt publisering og formidling av resultatene
- behov for ressurser i form av arbeidstid (%-vis størrelse)
- eventuelt behov for økonomisk støtte.

### 4. Oppfølging av FoU-ressurs

Prorektor forskning har ansvar for den helhetlige oversikten over FoU-prosjekter ved KRUS og koordinerer med instituttets ledere. Prorektor skal i samarbeid med instituttledelsen kvalitetssikre at det i prosjektbeskrivelsene gjøres rede for kravene i punkt 3. Dersom kravene ikke synes å være oppfylt, vil den returneres til den ansatte som kan utbedre innholdet innenfor en fastsatt frist.

Disponeringen av tildelt FoU-ressurs må avklares med nærmeste leder. FoU-arbeidet skal være et tema i medarbeidersamtaler.

Etter gjennomført FoU-arbeid skal arbeidet dokumenteres skriftlig, fortrinnsvis gjennom fagfellevurderte publikasjoner eller faglig formidling. I gjennomføring av FoU-arbeid og formidling av resultater skal det iakttas forskningsetiske regler, blant annet med hensyn til personvern og sikring av materiale.

Dersom den ansatte får permisjon/blir sykmeldt eller har annet lengre fravær, behandles FoU-ressurs på samme måte som andre pålagte oppgaver i arbeidsplanen.

#### 2.4 Årlig rapportering

Det skal foreligge en årlig rapportering for bruk av den tildelte FoU-ressursen. Rapportene sendes prorektor forskning innen 15. september. Hvis progresjonen i prosjektet er mangelfull gjøres en nærmere vurdering av tiltak. Dette kan for eksempel være å legge bedre til rette for uttak av FoU-ressurs. Manglende oppfylting av FoU-forpliktelser fra den ansattes side kan medføre reduksjon av FoU-ressurs.

### 5 Tidsfrister

- |               |  |
|---------------|--|
| 1. april      | Utlysning av ekstra FoU-ressurser for kommende år                        |
| 15. september | Frist for å sende inn prosjektbeskrivelse og rapportering på fremdrift   |
| 15. oktober   | Frist for tilbakemelding fra prorektor på innsendte prosjektbeskrivelser |
| 1. november   | Prorektor orienterer ledergruppen om ressursbruk til FoU.                |

## 5. FoU-utvalg

FoU-utvalgets mandat:

- bidra til å utforme og gjennomføre KRUS' strategi på forsknings- og utviklingsområdet
- sikre at FoU-virksomheten følger etablerte etiske retningslinjer og behandle saker angående etiske problemstillinger knyttet til FoU-arbeid
- bidra til at KRUS utvikler en sterk kobling mellom utdanning og forskning
- bidra til at faglig samarbeid, samordning og helhetstenking ivaretas på tvers av seksjoner
- bistå prorektor i rapporteringer om FoU-virksomheten i forbindelse med kvalitetsarbeid og årsrapportering.

FoU-utvalget er et rådgivende organ og har følgende sammensetning:

- prorektor forskning (leder)
- instituttleder
- en studieleder
- en representant for hver av de tre stillingskategoriene professor/forsker I/dosent, førsteamanuensis/førstelektor og høyskolelektor.

Studieleder utpekes av instituttleder. Representanter for de tre stillingskategoriene velges av tjenestemannsorganisasjonene ved KRUS.

Funksjonsperiode: Alle medlemmer oppnevnes for en periode for to (2) år, med mulighet for forlengelse.