

Forskningslederforum Protokoll

Tid: Torsdag, 27. mai 2021, kl. 14.00 -16.00.

Sted: Zoom - møte

Faste medlemmer: *Forskningsledere:* Tom Hemming Karlsen, Mona Elisabeth Rootwelt-Revheim (stedfortreder for Mona K. Beyer), Lars Eide, Theis Tønnessen, Leiv Arne Rosseland, Olav Røise, Drude M. Fugelseth, Annetine Staff, Morten Moe, Dan Atar, John-Anker Zwart, Suraj Thapa, Åslaug Helland, Kristin Bjordal, *Fra Campus Abus:* Torbjørn Omland, Knut Magne Augestad, Helge Røsjo (AHUS)

Øvrige: Erlend B. Smeland (møteleder), Dag Kvale (møteleder), Shuo-Wang Qiao, Lillian Kramer-Johansen, Wenche Reed, Hans Mossin, Gina Clausen (referent)

Observatør: Peder Utne (OUS)

Inviterte: Aminah Iqbal og Roger Markgraf-Bye HR-seksjonen UiO (deltar på sak 38/21), Pål Bakke (sak 41/21)

Meldt forfall: Hilde Lurås, Mona K. Beyer, Trygve Holmøy

Saknr.	Tema
37/21	Godkjenning av protokoll fra forrige møte <ul style="list-style-type: none">• Protokollen ble godkjent
38/21	Interessekonflikter ved næringslivssamarbeid i forskning og innovasjon ved Peder Utne, Aminah Iqbal og Roger Markgraf-Bye Peder Utne presenterte bakgrunnen for saken, og problemstillinger knyttet til interessekonflikter ved næringslivssamarbeid i forskning og innovasjon. I tillegg til formelt lovverk tar institusjonene utgangspunkt i Helsinkideklarasjonen og Vancouverreglene som også gir klare føringer om åpenhet rundt potensielle interessekonflikter i forskning i forbindelse med publisering. «Rapport om bierverv og habilitet/interessekonflikter i samarbeid med næringslivet». Rapporten er utarbeidet av OUS og UiO i 2019. Rapporten anbefaler at: <ul style="list-style-type: none">• Habilitetsvurderinger foretas på et så tidlig tidspunkt som mulig• Felles prosedyre for Klinmed og universitetssykehusene?• Etablere opplæringstilbud i vurdering av habilitet og forsvarlighet• Utarbeide gode veiledere til bruk ved vurdering habilitet/interessekonflikter• Tilrettelegge for administrativ støtte i form av rådgivnings- og veiledningstjenester for forskere og ledere• Institusjonelt regelverk bør presiseres at meldeplikt skal gjelde for ansatte i permisjoner Bierverv er definert i OUS-retningslinje for bierverv for ansatte ved Oslo universitetssykehus. Retningslinjene sier bl.a. at: <ul style="list-style-type: none">• Ansatte har som utgangspunkt rett til fritt til å påta seg bierverv innen rammene av den ansattes lojalitetsplikt, lovfestede forpliktelser og vilkår iht. arbeidsavtalen. <i>OUS skal legge til rette for samhandling med industri for å:</i> <ul style="list-style-type: none">○ stimulere til innovasjon og næringsutvikling○ sikre riktig bruk av legemidler, medisinsk utstyr og andre virkemidler i pasientbehandlingen○ bidra til å utvikle nye og forbedrede legemidler, medisinsk utstyr og andre kommersielle produkter og tjenester som er relevante for helseforetaket○ sikre god faglig utvikling, forsvarlig medisinsk metodevurdering og best mulig pasientbehandling.○ OUS åpner for industrisamarbeid også der er det foreligger en potensiell interessekonflikt

- NB! Retningslinjen viser også mulighetene for å inneha bierverv, ikke bare begrensningene!
- Viktig å legge til rette for industrisamarbeid. Habilitetsvurdering i linjen bør foretas før samarbeidet formaliseres.
- Der det foreligger en potensiell interessekonflikt bør rammer og betingelser avklares med linjeleder.
- Viktig å ha en kultur for å finne løsninger! Egne samarbeidsavtaler kan utarbeides.

Viktig at den enkelte har et selvstendig ansvar for:

- at pasienter og forskningsdeltakernes interesser og rettigheter blir ivaretatt
- at det er ryddighet og transparens rundt reelle og potensielle interessekonflikter
- at egen tilliten og integritet overfor kolleger, arbeidsgiver og samfunnet ivaretas
- etisk og juridisk forsvarlig organisering av eget arbeid
- å avklare i forkant hvilke begrensninger interessekonflikten vil ha for ditt arbeidsforhold mv. – er det forenlig med mine oppgaver ved OUS?

UiO har utarbeidet [Reglement om sidegjøremål og eierinteresser ved UiO](#).

- Alle ansatte ved UiO har i utgangspunktet meldeplikt for sidegjøremål. Vitenskapelige ansatte må melde inn bierverv og eierinteresser.
- Sidegjøremål skal registreres i [selvbetjeningsportalen](#).
- Oversikt over bierverv og eierinteresser til ansatte ved UiO ligger [her](#).

Kommentarer:

- Fin presentasjon!
- Hovedveileder og medveiledere skal ikke ha økonomiske interesser i doktorgradsprosjektet.
- Det er viktig at spørsmål og vurdering av bierverv og potensielle interessekonflikter forankres i linje og at beslutninger underlegges en formalisert prosess som muliggjør etterprøvbare ved behov.

Presentasjonen sendes ut sammen med referatet.

39/21

Hvordan brukes og fungerer klinikkens forskningsutvalg?

FL diskuterte i grupper hvordan klinikkens FU brukes og fungerer. FL ble også spurt om det er interesse for løpende presentasjoner av klinikkens handlingsplaner for forskning i FLF?

Tilbakemeldinger fra gruppene:

- Gruppe 1: Erfarer at det er et bredt spenn i klinikkens FU. Noen klinikker har regelmessige møter, andre ikke. FU-ene er ulikt sammensatt, noen er mer lederstyrt, mens andre er mer heterogene. Noen FU diskuterer saker av mer strategisk karakter, mens andre følger en agenda. Anbefaler ikke at alle klinikkens handlingsplaner legges frem i FLF, men gjerne 1-2 utvalgte.
- Gruppe 2: FU-ene fungerer ulikt. Noen har faste møter, mens andre løser mye på mail. Ulike sammensetninger. BAR har valgt å ta med en ph.d.-student med i sitt FU. KRE har hatt CCC-FU (dvs. et kreftforskningsutvalg på tvers av klinikker), men ønsker nå å etablere et eget FU. Ønsker ikke at alle klinikkene presenterer handlingsplaner i FLF.
- Gruppe 3: FU-ene har en heterogen sammensetning. Blanding av prof. møter og FU. KVI har søknadshjelp. Ulike sykluser for møte. Viktig å ha fokus på habilitet i forbindelse med tildelinger. Dette kan være utfordringer. KVI har invitert FL fra en annen klinikk når det midler skal tildeles.

	<ul style="list-style-type: none"> Gruppe 4 Ahus: FU fordeles på to nivåer. Divisjonsnivå – disse fungerer godt. Avdelingsnivå – ulik kvalitet på utvalgene og på hvor aktive de er. Ikke nødvendig å presentere alle handlingsplaner. <p><i>Kommentarer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Retningslinje for sammensetning i FU finnes i eHåndbok: Mandat - Forskningsutvalg i klinikkene Det anbefales at det lages møteplaner. Klinikkenes handlingsplaner ligger her. Husk å sende oppdaterte handlingsplaner til Lillian Kramer-Johansen!
40/21	<p>Orienteringssaker UiO Tas under sak 43/21</p>
41/21	<p>Orienteringssaker OUS</p> <p><i>Status IKT, Regional infrastruktur for forskning (RIF)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Har blitt en delportefølje for forskning innenfor regional IKT portefølje og benevnes IKT for forskning. Ny prosjektleder Astrid Haarstad og ny styringsgruppe, hvor helseforetakene er representert Møter med OUS hver mnd. Store forsinkelser med forskningsportal. Filsluse har høy prioritet. Elektronisk forskningslogg. Legger opp til beslutning i porteføljestyret i slutten av juni. Koordinere seg med UiO. Forskningsadministrativt system er under utvikling. <p><i>Dekningsbidrag/ Overhead i OUS – arbeidsgruppe for revidering av retningslinje ved Pål Bakke</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Det er ønske om flere lettelsener i kravet om internt dekningsbidrag. (jmf presentasjon). En intern arbeidsgruppe er satt ned ved OUS for å se på dekningsbidrag. Enighet om at reglene må klargjøres, og at det bør legges opp til en mer ensartet praksis. Viktig at satsen reflekterer reelle forskningsstøttekostnader. Jf. Klinmed. Saken skal etter planen behandles i Ledermøtet i juni <p><i>Kommentarer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> FL inviteres til å komme med innspill Viktig med forankring i linjen, dvs. at forskningsleder diskuterer med klinikkleder i forkant av ledermøtet. Utkast til forslag til endringer bør sendes til FL før saken skal til ledermøtet. <p><i>Utlysning av gavemidler for 2021.</i> Fondsstiftelsen lyser ut 7,5 mill. NOK ved OUS i 202. Søknadsfrist 10. sept. For mer informasjon se http://lenke INTRANETT</p> <p>Presentasjon sendes ut i etterkant av møtet.</p>
42/12	<p>Aktuelle saker fra forskningslederne Ingen saker meldt inn.</p>
43/21	<p>Nye OUS - orientering om status</p> <p><i>Kontorsituasjon nye OUS orientering ved Shuo-Wang Qiao</i></p>

	<p>Det foreligger forslag for standard for kontorarbeidsplasser:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alle i toppstilling ved UiO skal ha enekontor.• En fulltidskontor plass beregnes til å være 6 kvm.• Det er ikke nok areal til at alle med II-er stillinger skal få eget kontor. Det har derfor kommet forslag til spleiselag for 9 kvm kontorer. 6 kvm fra OUS til overlegefunksjonene, 3 kvm fra UiO til den akademiske stillingen. <p>Erlend Smeland orienterte om status for arbeidet i MVG19.</p> <ul style="list-style-type: none">• Utfordring å finne nok arealer til forskning. Undervisning er noe bedre dekket.• Situasjonen for klinikk nær forskning er ikke løst enda, antakelig vil det ikke være rom til å få mer areal.
44/21	Eventuelt