

Innlegg under bolken: «Hvordan bør ledere organisere arbeidet for å håndtere forskningsetiske saker og uredelighetssaker?»

10 min

Gode kollegaer.

Takk for invitasjonen. Kjekt å få kome her og fortelje korleis me arbeider ved Universitetet i Stavanger når det gjeld dette viktige feltet.

Å arbeide ved eit universitet inneber så mangt. Men for å forenkle litt kan ein kanskje seie at det meste av det me driv med på sett og vis kan evaluerast i to dimensjonar. I ein dimensjon handlar det om kva me gjer, og i ein annan dimensjon handlar om korleis me gjer det. Kva me gjer vil gjerne krinse rundt roller, oppgåver, innsats, resultat, prestasjonar – kort og godt det meir spesifikke og konkrete innhaldet i arbeidet vårt. Her er mål og vurderingar av det tøyelige slaget, og me samanliknar oss gjerne med andre. Med andre ord er standardane fleksible og relative, i alle fall innafor visse grenser.

Korleis me løyser oppgåvene våre handlar meir om kulturforståing, relasjonskompetanse, åtferd og kommunikasjon. For denne sida av verksemda kan ein og nytte mål og vurderingar, men fleksibiliteten er mindre og korleis andre ter seg har og mindre betydning. Med andre ord er standardane prega av minstekrav som er langt på veg er absolutte. Om ein ikkje er heil ved, så kjem ein ikkje unna med å være ein god forskar.

Mest av alt handlar forskningsetikk kanskje om korleis forskinga blir utført. Her vil vår tillit og omdømme avhenge kritisk av at krava blir møtt, med god margin, og at me held stien vår rein. Utan at fana kan haldast høgt når det gjeld forskningsetikk vil me dermed heller ikkje kunne løyse vårt samfunnsoppdrag. Difor er eg glad for at temaet samlar stor merksemd. Slik må det være.

Frå tid til anna dukkar forskningsskandalar til overflata. Me har vel alle sett skuldingar om plagiat, fabrikkering av resultat, kranglar om forfattarskap, overtaking av prosjekt utan samtykke – eller uetisk handtering av forskingsdata. Dei mest graverande formene for medvite lureri er heldigvis ikkje ein del av kvardagen. Ved universiteta er det likevel ikkje ti å unngå at ein blir stilt overfor dilemma og vurderingar knytt til forskningsetikk.

Det er kanskje ikkje så rart. Forskinga fører med seg stor prestisje. Mykje står på spel, konkurransen er hard, og presset for å publisere blir opplevd som høgt og skjebnesvangert. Nettopp difor er det viktig å bygge ein kultur der slike dilemma får ubroten merksemd. Her ligg eit stort ansvar på oss som er leiarar i sektoren. Det er me som må sette standardane, gå framst og stadig minne om kva som er greitt og kva som er ugreitt.

Forskingsetikkloven plasserer ansvaret for opplæring, oppfølging og saksbehandling knytt til forskningsetikk. Det er me som skal sikre opplæring av kandidatar og tilsette i forskningsetiske normer, og det er me som har ansvar for at forskningsetiske normer er kjent blant alle som driv med forskning.

Kva gjer me så ved UiS for å skjømte denne store og viktige oppgåva?

Sjølvsagt er det viktig å ha verktøya på plass. Som dei fleste andre har me rettleiar for forskingsetiske saker, retningsliner for medforfattarskap og retningsliner for sidegjere mål. Me har opplæring i forskingsetikk for PhD-kandidatar, rettleiarar og forskarar. Vidare har me forskingsetisk utval, vitskapsombod og årlege seminar i forskingsetikk. I tillegg har me eit Universitetsbibliotek med stor kompetanse på feltet, og som gjerne set forskingsetikk på agendaen. La meg utdjupe litt nærmare på kvart av elementa.

Som heilt nytt universitet i 2006 etablerte UiS eit *forskingsetisk utval*. Mandatet for utvalet blei sidan justert for å passe til den nye forskingsetikklova i 2017. Utvalet er del av eit proaktivt apparat. Forskingsetisk utval gjev råd på førespurnad, og handterer i tillegg konkrete innmeldte saker om moglege brot på forskingsetiske normer. Leiaren og to av medlemmane i utvalet er eksterne, med representasjon frå rettsvesenet og andre akademiske institusjonar.

Sidan 2014 har Forskingsavdelinga ved UiS arrangert eit årleg *forskingsetisk seminar* for alle interesserte, med eksterne innleiarar – og med deltakarar frå eigen og andre sine institusjonar. Her møtes leiarar og forskarar for å drøfte ulike problemstillingar som medforfattarskap, plagiat og handtering av forskingsdata osb. Seminar bidreg til å halde merksemd og medvit ved lag rundt forskingsetiske problemstillingar og dilemma, og er samstundes ei kjelde til kompetansebygging på feltet.

I 2019 vedtok universitetsstyret å opprette eit **vitskapsombod** ved UiS. Professor Geir Skeie var på plass 1. januar 2020. Vitskapsombodet gir rettleiing og råd til vitskaplege tilsette på førespurnad og etter behov – og kan elles ta tak i problemområde eller enkeltsaker etter eige initiativ. Vitskapsombodet ved UiS skal være eit lågterskeltilbod. Ombodet er fritt og uavhengig, og tanken er at om det er muleg og naturleg så skal enkeltsaker kunne løysast gjennom minnelege ordningar på eit lågt nivå, slik at ikkje alt treng å eksplodere gjennom klagesaker. Når sakene først er hamna på bordet hos det forskingsetiske utvalet, er sakene gjerne vorte betente og har lett for å låse seg.

Opplæring i forskingsetikk har me på fleire nivå i organisasjonen. På institusjonsnivå har me obligatorisk opplæring for PhD-studentar, rettleiarar og forskingsleiarar. Ansvar for andre tilsette ligg i fakultet og fagmiljøa ved institutta. I tillegg kjem mindre regelbundne initiativ. Eit strålande eksempel hos oss er forskarskulen PROFRES (innan helse, velferd og utdanning), som i oktober i fjor arrangerte eit fire dagars symposium om forskingsetikk i Kristiansand. Her var blant anna Dei nasjonale forskingsetiske komiteane med, saman med om lag 70 doktorgradsstudentar og rettleiarar. Forskarskulen PROFRES er leia av Universitetet i Stavanger, men er elles eit samarbeid med Universitetet i Agder, Universitetet i Sørøst-Norge og Nord universitet.

Universitetet i Stavanger har og eit **Universitetsbibliotek** som set forskingsetikk høgt på agendaen. Biblioteket held kurs i korrekt kjeldebruk og god 'henvisningspraksis'; UBIS rettleiar forskarar i korrekt datahandsaming, bruk av publiseringskanalar og publiseringsetikk.

Ved Universitetet i Stavanger kan tilsette som ønskjer å melde frå om moglege brot på forskingsetiske normer kan bruke vårt system for varsling av avvik/kritikkverdige tilhøve. Saker kan også meldast inn til vitskapsombodet eller direkte til vårt Forskingsetiske utval. Det er utvalet som handterer saker om mogleg vitskapleg 'uredelegheit' og saker om moglege brot på forskingsetiske normer. Alle saker som blir avvist, av utvalet eller ved fakulteta i ei tidlegare fase, blir uansett innrapportert og registrert av Forskingsavdelinga på institusjonsnivå. Universitetsleiinga blir informert om alle saker som blir tekne opp til handsaming i utvalet. Både utvalet og vitskapsombodet rapporterer årleg om sitt arbeid til universitetsstyret. Universitetet i Stavanger rapporterer alle saker om moglege alvorlege brot på dei forskingsetiske normene til Nasjonalt utvalg for gransking av uredelighet i forskning (Granskingsutvalget).

Så langt om vår respons og tilpassing til reguleringar og rammevilkår. Men dette er jo trass alt eit leiarforum. Og difor vil eg gjerne tilbake til leiarskapet. For slik eg ser det, så spelar leiarskap ei stor rolle når det gjeld å bygge ein kultur for god forskingsetikk.

Som me hørte frå Johs i innleiinga i dag, så tydar mykje på at det er ein samheng mellom forskingsetikk og kvaliteten på arbeidsmiljøet. Så seint som måndag denne veka hadde me leiarsamling ved Universitetet i Stavanger der hovudtemaet var korleis ein skal utvikle og halde ved lag eit godt arbeidsmiljø. Som organisasjon og leiarkorps må me jobbe for at det arbeidsmiljøet me byd våre tilsette er godt. Det er oss det kjem an på. Det er leiarane – på institutt, avdelingar, fakultet, sentre og i forskingsprosjekt – som må legge lista for kva som er greitt og kva som ikkje er greitt, sjå til at tilhøva ved arbeidsplassen er trygge, at kommunikasjonen er god og at relasjonane er opne.

Om forskarane trivast på jobben, finn meining i det dei gjer, samstundes som dei blir sett og får ros, så minskar det risikoen for konflikt – også når det gjeld forskingsetiske konflikhtar. Og om me som leiarar støttar forskarane våre, gjev dei gode utviklingsmoglegheiter og trygger arbeidsmiljøet, så minskar også det risikoen for at forskarane våre tek utilbørlege snarvegar for å oppnå forskingssuksess. Og i oppfølginga av meir eller mindre alvorlege brot har ein eit langt betre utgangspunkt om arbeidsmiljøet er godt.

Som leiarar må me våge å sette standar og retning. Og i tillegg må me våge å sette foten ned når det blir kravd av oss. Ikkje gå av vegen for å ta tak i konflikhtar. Dette gjeld ikkje minst konflikhtar som knytt seg til forskarrolla og forskingsetikk.

Det gjeld plagiat. Fabrikking av resultat. Ueinigheit om medforfattarskap. Overtaking av prosjekt utan samtykke. Uetisk handtering av forskingsdata. Slikt skjer ikkje like ofte i gode arbeidsmiljø. I alle tilfelle vil ein redusere risikoen om legg til rette for gode forskingsfelleskap, samhandling med fleire i større prosjekt og med eksterne.

Sentralt i strategien for UiS mot 2030 står ideen om eit opent universitet. Denne ideen omfattar og forskinga vår, og ikkje minst haldninga til forskingsetiske spørsmål. Ei tydeleg vektlegging av openheit om forskingsprosjekt frå idé til formidling vil bidra til at også forskingsetiske spørsmål blir reist i tide. Og ei utvikling av ein positiv delingskultur blant

forskarane sikrar at kritiske røyser kan gjere prosjekt betre frå søknad om midlar til gjennomføring av datainnsamling, analyse og publisering.

Kulturbygging er eit leiaransvar, og handlar om å korrigere og oppmuntre, støtte og stimulere – blant anna til god forskningsetikk. Men leiarane kan ikkje lykkast åleine, men treng hjelp frå organisasjon, infrastruktur, regelverk, retningslinjer, og ikkje minst frå kollegaar og medarbeidarar. Me må trykke på alle knappane. Sjølv sagt må me ha retningslinjene, opplæring og systema på plass. Men vi må og ha leiarar som tek ansvar.

Vitskapsombodet er ein sparringpartner for forskarane våre, men i tillegg vi treng me forskarkollegaer som bryr seg og som bidreg til ein god forskningsetisk kultur; som tek ansvar om noko skurrar. Og vi trenger eit Universitetsbibliotek som promoterer gode forskningsetiske standardar til våre forskarar.

I gode arbeidsmiljø og forskarfelleskap kan ein også dele og snakke om sine feil. Det er mykje å lære av det. Eit anna tips er å utnytte forskjellen mellom dei ulike fag- og forskningstradisjonane til å lære av kvarandre. For eksempel er det store skilnader når det gjelder publiseringspraksis og medforfattarskap.

Det er som med arbeidsmiljøet som med forskningsetikken: det jobbast med kontinuerleg – det er eit langvarig og krevjande arbeid. God forskningsetikk handlar om menneske. Om openheit, samtale, samarbeid, og samhandling. Dersom ein som leiar klarer å bygge eit godt arbeidsmiljø som bygger på respekt, tillit og takhøgd, så minskar det sjansen for at forskarar finn vegen inn i eit forskningsetisk grenseland.

Takk for at de hørde på!