



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 46/19

Møtedato: 29.05.2019

Dato: 14.05.2019

Arkivsaknr: 2019/5954

HR i forskning - Tilslutning til EUs prinsipper i Charter & Code

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Den europeiske erklæring om forskere og om Adferdsregler for rekruttering av forskere
- Styresak 39/17 [HR for forskere - Tilslutning til EUs prinsipper i Charter & Code](#)
- [«HR i forskning» - Rapport](#)
- [UiBs C&C-webside](#)

Saken gjelder:

I styresak 39/17 ble Universitetsstyret orientert om de to europeiske erklæringene om forskere og den fastsatte prosessen for tilslutningen til prinsippene i erklæringene. Det ble vedtatt å etablere en styringsgruppe ved UiB for å overvåke utarbeidelse av søknadsdokumenter for å oppnå status som «HR Excellence in Research». Styringsgruppen har nå fullført sitt arbeid, og i overensstemmelse med vedtaket fremlegges saken for beslutning om oversendelse av UiBs søknadsdokumenter til EU-Kommisjonen.

Søknadsdokumentene og søknadsprosedyren er fastlagt av EU-Kommisjonen. Utarbeidelsen av UiBs søknadsdokumenter har skjedd i samsvar med disse og hovedmålet i C&C prinsipp 24 om arbeidsvilkår; å sikre at FoU-ansattes arbeidsvilkår gir tilstrekkelig fleksibilitet for å oppnå gode forskningsresultater. «HR i forskning» har vært brukt som kjennemerke for arbeidet. En kort oversikt over prinsipper, prosedyrer og tiltak for å bedre FoU-ansattes arbeidsvilkår, er gitt i «HR i forskning» - Rapport. Full informasjon og dokumentasjon finnes på UiBs C&C-webside.

UiBs søknad består av tre hoveddokumenter:

1. En avviksanalyse av forholdet mellom de 40 C&C-prinsippene og UiBs praksis på området. Denne ble gjennomført som en spørreundersøkelse blant alle vitenskapelige ansatte, og ved tre workshoper med representasjon fra FoU-ansatte på ulike karrierenivåer. Avviksanalysen viste at UiB fullt ut oppfyller 34 av de 40 C&C-prinsippene, ved 7 av disse prinsippene ble det fremmet forslag til mulige forbedringstiltak utover C&C-kravene. Det er funnet negative avvik i UiBs praksis som nødvendiggjør forbedringstiltak ved 6 av C&C-prinsippene.
2. En sjekkliste av UiBs rekrutteringssystem med hensyn til åpen, transparent og meritbasert rekruttering av FoU-ansatte. Gjennomgangen ble gjennomført av HR-avdelingen og representanter fra fakultetene. Det ble ansett som hensiktsmessig å utbygge UiBs rekrutteringsrutiner i henhold til EUs retningslinjer.

3. En tiltaksplan bygget på bakgrunns materialet i avviksanalysen og sjekklisten, som beskriver sterke og svake sider ved UiBs praksis. Den inneholder en liste over institusjonelle tiltak for å utvikle «HR i forskning» ved UiB, med angivelse av kontroll- og støtteapparat for å sikre gjennomføring av tiltakene.

Tiltakene er systematisert i fem overordnede tiltaksområder:

1. Rekruttering

Åpne, transparente og merittbaserte rekrutteringsprosesser er viktig for rettighetene til søkere til stillingene, men også for mangfoldet i forskningsmiljøene ved UiB.

Det er beskrevet 4 rekrutteringstiltak i tiltaksplanen.

2. Karriereutvikling/-rådgivning

Det å styrke FoU-ansattes karriereutvikling fremstår som det mest sentrale utviklingsområdet for UiB i den initiale implementeringsfasen av C&C. I dette ligger også etablering av karriererådgivningstjenester spesielt rettet mot ph.d.-gruppen.

Det er beskrevet 5 karriereutviklingstiltak i tiltaksplanen.

3. Veilederrollen

Veiledning dekker ulike etiske-, faglige- og personalmessige aspekter av FoU-arbeid, disse aspektene kan utvikles tverrfaglig ved å fokusere på tiltak som styrker helheten i veilederrollen.

Arena for utvikling av veilederrollen er beskrevet i tiltaksplanen.

4. Likestilling/mangfold

UiB har en lang tradisjon for likestillingspolitikk og mangfold i FoU-stillinger, men erkjenner at det er behov for kontinuerlig å utvikle kunnskap og virkemidler som gir kjønnsbalanse og like muligheter for alle på karriereveien som forsker.

Det er beskrevet 3 tiltak om likestilling/mangfold i tiltaksplanen.

5. Administrativ støtte til FoU-ansatte

Administrativ støtte til FoU-ansatte er gjort til et overordnet tiltaksområde for å utvikle og effektivisere UiB-rutiner som sikrer at forskeres arbeidsvilkår gir tilstrekkelig fleksibilitet for å oppnå gode forskningsresultater.

Det er beskrevet 2 administrative støttetiltak i tiltaksplanen.

UiBs søknad må innen 05.11.19 sendes i et eget elektronisk verktøy til EU-kommisjonen. Det vil der bli foretatt en formell vurdering av søknaden, før den videresendes til tre rådgivere som vil avgi en innholdsmessig vurdering av UiBs søknad. Underveis vil det være nødvendig at HR-direktøren etter fullmakt kan foreta endringer i søknadsdokumentene for tilpasning til EUs rammeverk. Når UiB anses for å oppfylle kravene for «HR Excellence in Research», starter en toårig implementeringsperiode for tiltakene i tiltaksplanen. Denne vil bli fulgt opp med treårs revisjons- og fornyelsesperioder, for å sikre kontinuerlig kvalitetsutvikling av rammevilkårene for FoU-ansatte.

Universitetsdirektøren sine kommentarer:

Det fremlagte søknadsmaterialet er i overensstemmelse med kravene for tilslutning av prinsippene i de to europeiske erklæringene for forskere. De foreslåtte tiltakene vil bidra til å

utvikle arbeidsvilkårene for FoU-ansatte ved UiB. Tildeling av status som «HR Excellence in Research» vil synliggjøre internasjonalt at UiB oppfyller prinsippene, og har forpliktet seg til å utvikle kvalitet i «HR i forskning». Dette vil ha betydning for universitet i konkurransen om å rekruttere de beste forskerne, og ved etablering av fremtidige, internasjonale forskningsprosjekter som Horisont Europa.

Tiltaksplanen inneholder en beskrivelse av et kontroll- og støtteapparat for gjennomføring av tiltakene. For hvert tiltak er det angitt en ansvarlig, med tidsfrist og målindikator for gjennomføringen. Utgifter i forbindelse med gjennomføring av UiBs tiltaksplaner, må innarbeides i fremtidige, årlige budsjetter.

Forslag til vedtak:

Universitetsstyret beslutter på bakgrunn av det fremlagte materialet å søke EU-Kommisjonen om tildeling av «HR Excellence in Research».

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

14.05.2019/Svein Åge Eilertsen/Sonja Dyrkorn (avd.dir.)