



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 137/21

**Møtedato:** 25.11.2021

**Dato:** 29.10.2021

**Arkivsaknr:** 2020/5290

---

## HR i forskning (HREiR) – underveisvurdering/revidert tiltaksplan

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Den europeiske erklæring om forskere og Adferdsregler for rekruttering av forskere
- Styresak 46/19, [HR i forskning – Tilslutning til EUs prinsipper i Charter & Code](#)
- Styresak 39/17, [HR for forskere – Tilslutning til EUs prinsipper i Charter & Code](#)
- [«HR i forskning» – Rapport](#)
- [UiBs informasjonsside om HR i forskning](#)
- Gjennomgang av status for tiltaksområdene

### Saken gjelder:

Saken gjelder intern gjennomgang og underveisvurdering av arbeidet med oppfølging av statusen «HR Excellence in Research» (HREiR), som UiB ble tildelt i 2019. Prosessen følger EU-kommisjonens «forsterkede» HRS4R-prosedyre (HR Strategy for Researchers). Selve HREiR-statusen er tildelt for perioden frem til 2024, og er ikke gjenstand for ny vurdering nå. Underveisvurderingen gir en anledning til å revidere tiltaksplanen ut fra en gjennomgang og oppdatering av de vurderingene og analysene som lå til grunn for søknaden i 2019.

### Bakgrunn

EU-kommisjonen tildelte i desember 2019 Universitetet i Bergen statusen «HR Excellence in Research». Grunnlaget for tildelingen er en søknad der UiB har vurdert egen praksis opp mot prinsippene i «European Charter & Code for Researchers» og fastsatt tiltak for å kunne tilby bedre HR i forskning. Tiltakene er samlet i en tiltaksplan med 15 punkter, og retter seg mot de fem områdene karriereutvikling, rekruttering, veilederrollen, likestilling og mangfold, og administrativ støtte til FoU-ansatte.

Tildeling av status som «HR Excellence in Research» synliggjør 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 i arbeid med søknader til Horisont Europa.

EU-kommisjonens HRS4R-prosedyre bygger på kontinuerlig forbedringsarbeid, med stadig oppdatering av tiltaksplanen. Første milepæl kommer etter 24 måneder. UiB skal innen desember 2021 rapportere om status i arbeidet med tiltaksplanen. Eventuelle nye prioriteringer, strategiske beslutninger etc. som kan påvirke arbeidet med tiltaksplanen i fortsettelsen skal også omtales.

### Vurdering

Et viktig grep ved arbeidet med HREiR-søknaden i 2019, var å knytte seg til pågående prosesser i organisasjonen og etablere en tiltaksplan som kunne bidra til å sikre sammenheng. Tiltakene er tett integrert i UiBs ordinære drift, og denne tilnærmingen har

også ligget til grunn for revisjonen av tiltaksplanen. Det er lagt vekt på å sikre en oppfølging og videreutvikling av tiltak som gir fortsatt fart og retning i arbeidet.

UiB er to år inne i en femårig tiltaksplan, og fem av 15 tiltak er vurdert som gjennomførte iht. planen. Det legges opp til noen justeringer i tidsfrister og indikatorer for tiltakene, og det foreslås at planen suppleres med ett nytt tiltak, knyttet til etablering av ny handlingsplan for likestilling og mangfold. Blant nytt utviklingsarbeid og kunnskapsgrunnlag som vil omtales spesielt er UiBs innsats for å ivareta arbeidsvilkårene til forskere under og etter pandemien, og det store arbeidet med UiB FRAM. Også [ARQUS-samarbeidet](#) og forberedelsene til Horisont Europa er viktig å synliggjøre, sammen med andre sentrale planer og tiltak.

Revidert tiltaksplan er en underveisrapportering, og UiB vil få en tilbakemelding fra EU-kommisjonen med vurderinger og anbefalinger. Etter nye 36 måneder skal UiB i 2024 gjennom en større vurdering med besøk fra EU-kommisjonen før HREiR-statusen kan fornyes for en ny tiltaksperiode<sup>1</sup>. I denne fasen vil det være viktig både å følge opp gjeldende tiltaksplan, og å legge til rette for en bred prosess i organisasjonen knyttet til utvikling av ny tiltaksplan.

#### **Universitetsdirektørens kommentarer**

Universitetsdirektøren viser til at HR Excellence in Research-statusen er en anerkjennelse av at UiB arbeider målrettet for å videreutvikle vitenskapelige ansattes arbeidsvilkår og gi god støtte til den enkelte i sin karriere. Dette er praktisk viktig i søknadsarbeid internasjonalt, og når det gjelder å sørge for at fagmiljøene har gode rammer for sitt arbeid.

Universitetsdirektøren er også opptatt av at ansatte ved UiB skal merke at universitetet arbeider målrettet for å tilby bedre HR i forskning. Det ble i forkant av søknaden i 2019 gjort et stort arbeid med å hente inn tilbakemeldinger fra våre egne ansatte i ulike grupper og karrierestadier. Det er viktig å sikre fortsatt forankring hos de ulike gruppene forskere og i universitetssamfunnet når tiltakene gjennomføres og ny planperiode forberedes.

Universitetsdirektøren vil på basis av EU-kommisjonens tilbakemelding på revidert tiltaksplan komme tilbake til styret med sak om videre arbeid med oppfølging av statusen HR Excellence in Research, for å sikre et best mulig grunnlag for forberedelsen av neste fase.

#### **Forslag til vedtak:**

Universitetsstyret ber om at revidert tiltaksplan ferdigstilles i tråd med vurderingene i saken.

Robert Rastad  
universitetsdirektør

29.10.2021/Even Sørland/Sonja Irene Dyrkorn (avd.dir.)

Vedlegg:

1. Grunnlag for revidert tiltaksplan

---

<sup>1</sup> [Oversikt over prosess og milepæler hos Euraxess](#)

# HR i forskning – grunnlag for revidert tiltaksplan

*Vedlegg til styresak*

## 1 Innledning

Dette dokumentet retter seg mot arbeidet med rapportering til EU-kommisjonen knyttet til gjennomførte tiltak og gjenstående arbeid for treårsperioden frem til 2024. Arbeidet med revidert tiltaksplan bygger på en gjennomgang og oppdatering av planen fra 2019, og de vurderingene og analysene som lå til grunn for den.

Følgende elementer inngår i EU-kommisjonens fastsatte opplegg for revidert tiltaksplan:

- Rapportering av status for hvert av de 15 tiltakene
- Informasjon om implementering/gjennomføring
- Oppdatert vurdering av «styrker og svakheter»
- Oversikt over tiltak for de neste 36 månedene

Det gis i pkt. 2 en gjennomgang av vurderinger knyttet til den beskrivelsen av styrker og svakheter som lå til grunn for søknaden i 2019. I tillegg til å skildre utvikling på de ulike områdene, gis det også en oversikt over nye kunnskapsgrunnlag og initiativer som bør tas med i en oppdatert beskrivelse.

Pkt. 3 oppsummerer status for de fem etablerte tiltaksområdene, med kort omtale av hovedfokus og foreslåtte justeringer. Oppsummeringen bygger på en mer detaljert gjennomgang av status for det enkelte tiltak som er behandlet av styringsgruppen. Dette dokumentet er tilgjengelig på nettsiden til prosjekt HR i forskning.

## 2 Om implementering og utvikling av tiltak

Et viktig og vellykket grep ved arbeidet med HREiR-søknaden i 2019, var å knytte seg til pågående prosesser i organisasjonen og etablere en tiltaksplan som kunne bidra til å sikre sammenheng og retning. Når tiltakene er så tett integrert i UiBs ordinære drift, må denne tilnærmingen også ligge til grunn for revisjonen av tiltaksplanen. Ut fra dette er det i forberedelsene lagt vekt på å sikre en oppfølging og videreutvikling av tiltak som gir fortsatt fart og retning i arbeidet, og som fanger opp nye initiativer i organisasjonen. Samtidig er det viktig å utnytte anledningen til å få gjort nødvendige justeringer, og ikke minst til å synliggjøre arbeidet og løfte nødvendige diskusjoner i universitetssamfunnet.

Kommentarene fra panelet som vurderte søknaden inneholder også en del anbefalinger/innspill om forbedringspunkter når det gjelder utformingen av tiltakene – særlig mtp. indikatorer og milepæler underveis som gjør det mulig å overvåke fremdrift. I den reviderte handlingsplanen er det forventet at UiB synliggjør at en har tatt stilling til disse anbefalingene.

### 2.1 Styrker og svakheter ved gjeldende praksis

Gjeldende tiltaksplan bygger på en analyse av styrker og svakheter ved UiBs praksis på de fire tematiske områdene under Charter & Code – «Ethiske og faglige aspekter», «Rekruttering og utvelgelse», «Arbeidsvilkår og trygd» og «Opplæring og utvikling». Interimvurderingen gir en åpning for å ta et nytt blikk på analysen. Ett moment er utviklingen siden sist, men også vurdere nye prioriteringer, strategiske beslutninger etc. som kan påvirke handlingsplanen i fortsettelsen er viktig. Større endringer opp mot opprinnelig plan skal kommenteres spesielt.

Kommisjonen ber også om kommentar på tre generelle spørsmål:

2.1.1 Har noen av institusjonens prioriteringer for kort og mellomlang sikt endret seg? Tiltakene i HRS4R-planen er tett integrert med mål og tiltak i [universitetets overordnede strategi som gjelder for 2019-2022](#). Nytt rektorat ble valgt våren 2021, og tiltrådte høsten 2021. Det nye rektoratet har varslet fortsatt satsing på kvalitet og gode fagmiljø for studenter og ansatte ved å konsolidere kjerneaktiviteten, støtte opp om fagmiljøene og legge godt til rette for eksisterende satsinger.

Koronapandemien har preget årene 2020 og 2021, og innvirket på universitetets virksomhet på en rekke områder. Konsekvenser for gjennomføring av tiltaksplanen er kommentert under det enkelte tiltak. Hele UiB-organisasjonen har lagt ned en stor innsats i å håndtere denne spesielle situasjonen, og ledelsen har vært opptatt av å ivareta arbeidsvilkårene til forskere under og etter pandemien.

Spørreundersøkelse blant stipendiater/postdoktorer om effekter av koronapandemien. I oppfølgingen av undersøkelsen arbeides det videre med flere mulige tiltak. Rektor har drøftet innretning og oppfølging av tiltak i møter med representanter for gruppe B, og arbeidet er også forankret blant tillitsvalgte og i universitetspolitiske fora. Blant tiltakene som er iverksatt er:

- Forlengelse av stipendiat- og postdoktorperioder etter behovsvurdering (løpende)
- Ytterligere forlengelse på en måned til alle stipendiater i 2021
- Psykisk helsetilbud

2.1.2 Har noen av vilkårene/forutsetningene institusjonen arbeider under forandret seg slik at det har hatt påvirkning på HR-strategien?

Kunnskapsdepartementet har varslet en ny [strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling](#), med nasjonale tiltak. I utkastet til strategi heter det at «Departementet og Norges forskningsråd oppfordrer alle forsknings- og utdanningsinstitusjoner, og bedrifter som ansetter forskere, til å implementere EU-tiltak for å bedre forskeres betingelser, spesielt Charter&Code og HRS4R og bruke Euraxess-portalen.» Strategiutkastet varsler fortsatt støtte til institusjonenes selvstendige arbeid med å posisjonere seg i internasjonal konkurranse og utvikle forskeres arbeidsvilkår ut fra institusjonens behov/prioriteringer.

Kunnskapsdepartementet vil foreta en helhetlig gjennomgang og revisjon av de tre nasjonale forskriftene om ansettelse. Fokus vil være et oppdatert regelverk som ser rekrutteringsstillingene i sammenheng med de faste forsknings- og undervisningsstillingenes kompetansekrav og meritteringssystemer. Revisjonen av forskriftene skal sikre at kompetansekrav følger hverandre logisk, og departementet varsler også arbeid med tydeliggjøring av lovtolkninger og formidling av beste praksis mht. midlertidige ansettelser. Denne gjennomgangen/revisjonen vil påvirke de reglene UiB forholder seg til, og må tas høyde for i arbeidet lokalt.

2.1.3 Er det ventet nye strategiske beslutninger som kan påvirke tiltaksplanen?

UiB er i startfasen av arbeid med revisjon av overordnet strategi. Forberedelse av ny tiltaksplanperiode for HRS4R vil koordineres med dette arbeidet.

For å følge opp ambisjonen i gjeldende strategi om å utvikle flere fremragende forskningsmiljøer og videreutvikle kvaliteten i hele bredden av UiBs fagmiljøer, har UiB gjennom UiB FRAM innhentet systematisk kunnskap og innsikt i hvordan den enkelte vitenskapelig ansatte og forskningsmiljøene

selv opplever rammene for å kunne nå sine faglige mål. Dette vil være et viktig grunnlag for videre arbeid med strategi og tiltaksutforming.

## 2.2 Nye initiativer og kunnskapsgrunnlag

UiB har en omfattende aktivitet knyttet til forskeres arbeidsvilkår. De 15 tiltakene henger sammen med en rekke nye og pågående initiativer. Det er også innhentet flere nye kunnskapsgrunnlag som gir forankring i universitetssamfunnet, særlig i de gruppene av forskere som tiltakene retter seg mot.

UiB FRAM-rapporten har undersøkt rammebetingelser som fremmer forskningskvalitet i hele UiBs bredde. Målet med arbeidet har vært å gi universitetet, fakultetene og fagmiljøene et viktig kunnskapsgrunnlag for å styrke forskningen ved UiB. 46% av de vitenskapelig ansatte har svart på en spørreundersøkelse, gjennomført av analyseselskapet Ideas2evidence, for å kartlegge deres rammer for å drive forskning. I tillegg til undersøkelsen har selskapet hentet inn empiri fra intervju og SWOT-analyser. Dette utgjør i stor grad kunnskapsgrunnlaget som rapporten bygger på. En selvevaluering av dette slaget er enestående i norsk sammenheng.

Annet pågående arbeid som vil omtales kort er:

### 2.2.1 Nasjonalt

- Kunnskapsdepartementets strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling
- UHRs stillingsstrukturutvalg

### 2.2.2 Ved UiB

- Overordnet: Horizon Europe, ARQUS
- Planer
  - Karrierepolitikk for yngre forskere
  - Handlingsplan for ph.d.-utdanning
  - Handlingsplan for likestilling og mangfold
  - Tiltaksplan ARQUS – særlig tiltak innen mangfold
- Konkrete tiltak
  - Psykisk helse-tilbud til stipendiater.
  - UiB Ferd karrieresenter
  - UiB FRAM (tid til forskning)
  - Meritteringsordning for fremragende undervisere og undervisningsmiljø ved UiB – fortsatt fakultetsvise ordninger (styresak 75/21)
  - SEAS COFUND – tverrfakultært program med satsing på overførbare ferdigheter
  - Onboarding: Spørreundersøkelse med funn og forslag. Ny undersøkelse planlegges.

## 3 Vurdering av tiltaksområdene

Det er gjort en gjennomgang som synliggjør hvilke av de 15 tiltakene som vurderes som gjennomførte, og hvilke som har behov for endret frist eller innholdsmessige justeringer. For noen områder er det foreslått å justere på tiltak for å ivareta innspill fra målgruppen og vurderinger som er gjort i forbindelse med gjennomføringen av tiltakene. Status for de fem tiltaksområdene oppsummeres slik:

### 3.1 Rekruttering

Innsatsområdet har følgende tiltak:

- Tiltak 1: Revisjon for å etablere en samlet OTM-R-politikk
- Tiltak 2: Gjennomgang av maler, rutiner og opplærings-tiltak som brukes ved rekruttering
- Tiltak 3: Opplæring om rekruttering
- Tiltak 4: Styringsdata om rekruttering

Tiltak 2 er gjennomført ved revisjon av tiltaksplanen. De øvrige tiltakene videreføres, med noen presiseringer knyttet til mål/indikatorer og sammenheng med andre tiltak. Overordnet er bevissthet om åpenhet/transparens og styrket felles praksis på rekrutteringsområdet viktige fellesnevnerne for disse tiltakene.

### 3.2 *Karriereutvikling/-rådgivning*

Innsatsområdet har følgende tiltak:

- Tiltak 5: Karriereutvikling for yngre forskere
- Tiltak 6: Rådgivning om karrieremuligheter utenfor akademia
- Tiltak 7: Prøveordning karriereutviklings-verktøy
- Tiltak 8: Fornyning av medarbeidersamtalen
- Tiltak 9: Pilotprosjekt for FoU-arbeid knyttet til egen undervisning

Tiltak 5 er gjennomført ved at universitetet har fastsatt karrierepolitikk for yngre forskere (styresak 4/20). Karrierepolitikken fokuserer på førsteamanuenser, postdoktorer og forskere. Handlingsplanen for ph.d.-utdanning (styresak 63/20) løfter lignende karriereutviklingstiltak også for ph.d.-gruppen. Oppfølging av karrierepolitikken har tett sammenheng med de andre tiltakene.

Felles maler for medarbeidersamtaler er etablert iht. tiltak 8, men det gjenstår fortsatt arbeid for å få til den ønskede fornyingen av medarbeidersamtalen som verktøy tilpasset FoU-stillingene. Det er varslet en egen sak til styret om temaet.

Øvrige tiltak som gjelder karriereutvikling/-rådgivning videreføres, med tilpasning av frister/indikatorer for å støtte opp under aktiviteten som pågår.

### 3.3 *Veilederrollen*

Innsatsområdet har ett tiltak:

- Tiltak 10: Arena for utvikling av veilederrollen

Tiltaket er foreslått videreført, med vekt på å skape møteplasser, sikre at yngre forskere får praktisk støtte i å bygge veiledererfaring er to sentrale oppfølgingspunkter, og støtte oppbygging av tilbud rettet mot veiledere ved fakulteter som i dag ikke har slike tilbud.

### 3.4 *Likestilling/mangfold*

Innsatsområdet har følgende tiltak:

- Tiltak 11: Gjøre pilotprosjekt for opprykkkurs til vitenskapelige toppstillinger til en permanent ordning for kvinner
- Tiltak 12: Akademisk CV og avbrudd i karriereløpet
- Tiltak 13: Kunnskapsgrunnlag diskriminering og mangfold

Tiltak nr. 11 er gjennomført. Arbeidet med de to andre tiltakene fortsetter. Videre oppfølging av tiltak 12 om å sikre at søkere som har hatt avbrudd i sin akademiske karriere (arbeid i annen sektor,

permisjoner etc.) vurderes på lik linje med andre, vil skje i sammenheng med varslet gjennomgang av forskriftene til Universitets- og høyskoleloven. Tiltak 13 videreutvikles i sammenheng med annet arbeid med styringsdata, og med tiltak i ny handlingsplan for likestilling og mangfold.

Det foreslås et nytt tiltak på dette området:

- Tiltak 16: Ny handlingsplan for likestilling og mangfold

Handlingsplanen for likestilling og mangfold er under arbeid, og vil være et viktig dokument for UiBs videre arbeid med et felt som universitetet har prioritert over lang tid. Det foreslås å knytte tiltaket til hele den nye handlingsplanen, herunder også de tiltakene planen legger opp til at fakultetene skal utvikle, heller enn å løfte noen få enkelttiltak inn i tiltaksplanen for HR i forskning. Slik synliggjør tiltaket også at UiB er forberedt på at EU fra 2022 stiller krav til handlingsplaner for likestilling (Gender Equality Plans) for søknader til Horisont Europa.

### **3.5 Administrativ støtte til forskere**

Innsatsområdet har to tiltak:

- Tiltak 14: Retningslinjer og arbeidsavtaler for internasjonale arbeidsforhold og eksternt finansierte prosjekter
- Tiltak 15: Utvikle lønnsmekanismene for å stimulere til forsknings- og utdanningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet

Tiltak 15 er vurdert som gjennomført. Lønnspolitikken er gjennomgått og revidert i tråd med tiltaket, i samarbeid med de ansattes organisasjoner. Kriterier og virkemidler for forsknings- og undervisningsstillinger er gjennomgått særskilt. Lønnspolitikken er oversatt til engelsk og er publisert slik at den kan omtales/synliggjøres overfor søkere.

Tiltak 14 videreføres. Tiltaket består av to deler. Det er etablert retningslinjer som skal veilede om UiBs internasjonale arbeidsforhold, ansettelse i internasjonale samarbeidsprosjekter og arbeidsavtaler for internasjonale arbeidsforhold. Retningslinjene danner utgangspunkt for tiltakets andre del, som er den konkrete utformingen av maler for arbeidsavtaler (tillegg til arbeidsavtaler). Arbeidet med avtalemaler pågår, og avtaler vil utvikles gruppe for gruppe.

Avtalene vil være viktige for sikre en god arbeidsgiverpraksis overfor internasjonalt ansatte, ved opphold i utlandet og ved ansattes deltakelse i internasjonale prosjekter.