



Styre
Universitetsstyret

Arkivreferanse
2024/332
Styresak
24/25

Dokumentdato
03.03.2025
Møtedato
13.03.2025

ORIENTERINGSSAK: HR i forskning - Fornyning av statusen «HR Excellence in Research»

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- [The European Charter for Researchers](#)
- [Styresak 12/24, HR i forskning – Fornyning av statusen «HR Excellence in Research»](#)
- [Styresak 137/21, HR i forskning – underveisvurdering/revidert tiltaksplan](#)
- [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](#)

Saken gjelder

Saken gjelder oppfølging av statusen [HR Excellence in Research \(HREiR\)](#), som UiB ble tildelt i 2019 av EU-kommisjonen. Grunnlaget for tildelingen var en søknad der UiB vurderte egen praksis opp mot prinsippene i [European Charter for Researchers og Code of Conduct for the Recruitment of Researchers](#). For at UiB skal beholde statusen HREiR er det et krav fra EU-kommisjonen om resertifisering hvert tredje år. UiB skal til fristen 7. april 2025 blant annet levere en oppdatert tiltaksplan for oppfølging av de 20 prinsippene i nye *European Charter for Researchers*.

Tildeling av HREiR-statusen synliggjør at UiB følger opp prinsippene i *European Charter for Researchers*, og at vi har forpliktet oss til å drive et kontinuerlig forbedringsarbeid for kvalitet i HR i forskning. En slik status har betydning for UiBs evne til å konkurrere om de beste forskerne, legge til rette for forskermobilitet, samt i arbeidet med prosjektsøknader til EUs rammeprogram.

Resertifiseringsprosessen

EU-kommisjonen legger stor vekt på at arbeidet med en ny tiltaksplan har et godt kunnskapsgrunnlag, forankring i målgruppen (de vitenskapelig ansatte) og i universitetssamfunnet, blant annet gjennom kobling mot overordnet strategi og relevante handlingsplaner. I 2024 ble det oppnevnt en ny styringsgruppe, prosjektgruppe, samt fire arbeidsgrupper for [HR i forskning](#). Arbeidsgruppene har inkludert representanter

for alle fire karrierenivå for forskere samt administrativt ansatte, og disse har utviklet nye tiltaksforslag. Prosjektgruppen har fulgt opp arbeidet og prioritert forslagene, og styringsgruppen har behandlet forslagene.

Hver arbeidsgruppe har hatt ansvar for én pillar i [European Charter for Researchers](#):

- Pillar 1: Etikk, integritet, kjønn og åpen vitenskap
- Pillar 2: Forskerevaluering, rekruttering og progresjon
- Pillar 3: Arbeidsbetingelser og praksiser
- Pillar 4: Forskerkarrierer og talentutvikling

Totalt 32 tiltaksforslag ble oversendt fra arbeidsgruppene til prosjektgruppen. Prosjektgruppen har gjennomgått og prioritert tiltaksforslagene som ble fremmet for styringsgruppen. Noen av tiltakene ble også slått sammen. Styringsgruppen anbefalte til slutt 9 tiltak, som er kort gjengitt nedenfor.

Tiltaksforslag

Tiltak 1 – Rekrutteringspolicy for vitenskapelige stillinger følger opp EU-kommisjonens obligatoriske sjekklister for åpne, transparente og merittbaserte rekrutteringsprosesser (OTM-R). UiB oppfyller de fleste punktene fra [sjekklisten](#) og arbeider med oppfølging av enkelte elementer som bare delvis er oppfylt. Tiltaket innebærer å etablere og videreutvikle en rekrutteringspolicy for vitenskapelige stillinger (OTM-R policy), der vi tydeliggjør viktige prinsipper og mål for gode rekrutteringsprosesser ved UiB. [UiBs strategi 2023-2030](#) peker på at *Vi har et sterkt rekrutteringsgrunnlag og arbeider for en rekrutteringspraksis som kjennetegnes av kvalitet, langsiktighet, likestilling og mangfold*. OTM-R er et viktig element i arbeidet med videreutvikling av kvalitet i vår rekrutteringspraksis.

Tiltak 2 – Ph.d. veilederkompetanse bygger på tiltak fra forrige tiltaksplan som handlet om å etablere en arena for utvikling av veilederrollen. I dag har alle fakultetene egne forum hvor veiledere kan diskutere utfordringer og dele erfaringer. Disse har ulik innretning og frekvens. Det nye tiltaket innebærer at alle fakultet skal ha et tilbud om opplæring for nye ph.d.-veiledere og oppdatering for erfarne veiledere, i relevante regler og retningslinjer. Tilbudet må tilpasses det enkelte fakultetets behov. Det anbefales at slik opplæring blir obligatorisk for ph.d. veilederne. Tiltaket støtter opp under ambisjonen i [UiBs strategi](#) om at *Vi skal styrke forskerutdanningen og rekrutteringen av framtidens forskere*. Det er også en del av [UiBs handlingsplan for forskerutdanning](#): *Ph.d. veiledere skal ha tilstrekkelig og oppdatert kunnskap om gjeldende regelverk og etikk innenfor ph.d. utdanningen*.

Tiltak 3 – Mangfold. Tiltaket innebærer en oppfølging av gjenværende aktiviteter i UiBs [Handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling](#) for 2023-2025, og utarbeidelse av ny handlingsplan for perioden 2026-2028. Høsten 2024 ble det gjennomført en spørreundersøkelse og fokusgruppeintervjuer blant ansatte, som gir et viktig kunnskapsgrunnlag for det videre arbeidet.

Tiltaket er forankret i [UiBs strategi](#), som peker på at *Vi skal videreutvikle et inkluderende arbeidsmiljø og en organisasjonskultur som fremmer likestilling, mangfold, samarbeid og medvirkning*. For å nå ambisjonene skal UiB *Arbeide målrettet med rekruttering for å nå de best kvalifiserte og mest motiverte søkerne fra et bredt og mangfoldig grunnlag*.

Tiltak 4 – Karriereutvikling. Tiltaket inneholder to hovedelement; karrieredager og karriereplaner. Høsten 2023 ble det gjennomført en pilot for karrieredager for yngre forskere. Karrieredagene gir mulighet for å synliggjøre ulike dimensjoner ved en forskerkarriere og bidrar til økt fokus på karriereutvikling, samtidig som det fungerer som en nettverksarena for yngre forskere. En god koordinering mellom det sentrale og eventuelle lokale arrangement vil kunne øke relevansen til disipliner og fagmiljø. Karrieredager skal etableres som et permanent tilbud ved UiB, annethvert år.

I [styresak 4/20](#) har UiB vedtatt en Karrieropolitikk for yngre forskere. Den inneholder krav om karriereplaner for postdoktorer. Den nye UH-forskriften fra 2024 krever at karriereplaner skal foreligge for både postdoktorer og stipendiater. Tiltaket innebærer å etablere et rammeverk for utarbeidelse og oppfølging av karriereplaner for stipendiater. Det omfatter rutinebeskrivelse, ansvarsforhold, oppfølging gjennom medarbeidersamtale og utgangspunkt for fakultetsvise maler for karriereplaner. Rammeverk for karriereplaner for postdoktorer skal gjennomgås og oppdateres samtidig. Det er behov for opplæring av ansatte som skal bidra til etablering og oppfølging av karriereplaner.

Tiltaket er forankret i [UiBs strategi](#); *Vi skal tilby karriere- og kompetanseutvikling til alle og utvikle lederkompetanse som vektlegger tillit og åpenhet.* For å nå UiBs ambisjoner skal UiB Sikre ansattes kompetanse- og karriereutvikling med tilbud om kurs og fora for erfaringsutveksling og læring og Sikre gode vilkår for ansatte gjennom systematisk oppfølging og karriererådgivning.

Tiltak 5 – Åpen rekrutteringsprosess praktiseres av UiB i tråd med [forskrift](#) og [interne retningslinjer](#). Det er likevel et potensial for tettere oppfølging av søkere til vitenskapelige stillinger underveis i rekrutteringsprosessen. Tiltaket innebærer en gjennomgang for å vurdere når i tilsettingsprosessen tilbakemeldinger skal gis til søkerne, samt utbedre maler for slike meldinger på norsk og engelsk i Jobbnorge. Informasjon på UiBs nettsider om søkeprosessen for vitenskapelige stillinger (inkludert innsyns- og klagemuligheter) gjennomgås samtidig for å sikre god og helhetlig informasjon til søkere. Tiltaket støtter opp om [UiBs strategi](#) som peker på at *Vi har et sterkt rekrutteringsgrunnlag og arbeider for en rekrutteringspraksis som kjennetegnes av kvalitet, langsiktighet, likestilling og mangfold.*

Tiltak 6 – Utdanningsfaglig kompetanse har vært et krav nedfelt i forskrift siden 2019 for ansettelse i førsteamanuensisstilling og ved ansettelse i, og opprykk til, professorstilling. I den [nye UH-forskriften](#) stilles det også krav til utdanningsfaglig kompetanse for stillinger hvor hovedarbeidsfeltet er undervisning og veiledning (universitets- og høyskolelærer, universitet- og høyskolelektor, førstelektor og dosent). Innholdet i kravene og retningslinjer for hvordan det skal dokumenteres er det opp til institusjonene selv å etablere, fortrinnsvis i samarbeid med andre i sektoren. Forskriften åpner for at kompetansekravene kan oppnås innen to år etter tilsetting. Tiltaket innebærer etablering av rutiner og system for oppfølging, spesielt i saker der det gis to år etter tilsetting til å oppnå kompetansekravene. Tiltaket er forankret i [UiBs strategi](#) som sier at *Vi skal være et attraktivt studiested med forskningsbasert utdanning av høy kvalitet for både norske og internasjonale studenter.* Krav til utdanningsfaglig kompetanse og tilrettelegging for at ansatte kan få slik kompetanse, bidrar til å sikre god utdanningskvalitet.

Tiltak 7 – Etikk er en grunnleggende del av forskningsprosessen. UiB var tidlig ute med å etablere et eget redelighetsutvalg for behandling av saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer, og har etablert en egen [nettside](#) med informasjon knyttet til forskningsetikk, laget et e-læringskurs og

gjennomfører en årlig konferanse: [Forskningsetisk dag](#). I 2022 ble det etablert en kompetanseplan ([styresak 11/23](#)) som skal styrke arbeidet med opplæring i etikk og bidra til at ansatte som jobber med forskning får tilstrekkelig opplæring. Flere fakultet har også et behov for et lokalt støtteapparat som kan gi råd og veiledning om forskningsetikk. Tiltaket innebærer utvikling av en modul om etikk i UiBs [kompetanseutviklingsprogram for forskningsledere](#), å inkludere forskningsetikk i ph.d.-veilederkurs ved fakultetene, samt at lokale forskningsetiske komiteer (på fakultetsnivå) opprettes ved behov. Tiltaket er forankret i kompetanseplanen for opplæring i etikk og i [UiBs strategi](#), hvor det står at UiB har som ambisjon at *Vi skal fremme forståelsen av forskningsetikk og betydningen av forskningens integritet.*

Tiltak 8 – Revidering av politikk for åpen vitenskap. [UiBs politikk for åpen vitenskap](#) ble vedtatt av styret i 2020, og sist endret i 2022. Åpen vitenskap er vitenskapelig praksis hvor prosesser og resultater er åpent tilgjengelige under vilkår som fremmer deling, utnyttelse, samarbeid og samfunnsansvar. Feltet er i hurtig utvikling og det er viktig at politikken er oppdatert og speiler forskernes og organisasjonens hverdag og utfordringer. Tiltaket innebærer derfor en revisjon av UiBs politikk for åpen vitenskap. UiB følger utviklingen nasjonalt og i Europa innen åpen vitenskap. Arbeidet er forankret i ambisjonen i [UiBs strategi](#) som sier at *Vi skal styrke rammene for åpen vitenskap, ansvarlig deling av data og individuelle rettigheter.*

Tiltak 9 – Bærekraft. Forsking av høy internasjonal kvalitet og forskingsbasert utdanning er UiBs viktigste bidrag til arbeidet med bærekraft. UiB har omfattende faglig aktivitet som enten indirekte eller direkte er relatert til bærekraft ([styresak 76/24](#)). Det gjøres også et målrettet [bærekraftsarbeid](#) for UiB som virksomhet og arbeidsplass, koordinert fra Eiendomsavdelingen. UiB har også etablert [Handlingsplan for klimaarbeidet 2023-2026](#). [Styresak 90/24](#) med oppdaterte ambisjoner for klimaarbeidet frem mot 2030 ble vedtatt i november 2024.

Tiltaket innebærer blant annet å revidere handlingsplanen for klimaarbeid og arbeide videre med kommunikasjon, kultur og gode møteplasser. Lederopplæring, videreutvikling av den årlige bærekraftskonferansen og samarbeid med relevante samarbeidspartnere, er tiltak som vil bedre UiBs evne til å trekke veksler på vår egen vitenskapelige kunnskapsbase i bærekraftsarbeidet, bygge organisasjonskultur og god praksis, som beskrevet i nye Charter for Researchers (Pillar 1, punkt 8). Tiltaket støtter opp om [UiBs strategi](#) som peker på at *Vi skal være en bærekraftig organisasjon med ansvarlig drift, miljømessig, sosialt og økonomisk, og at UiB skal arbeide for en klimanøytral eiendomsportefølje med lokal, fornybare energiproduksjon.*

Universitetsdirektørens kommentarer

Oppfølging av prinsipper og krav i *European Charter for Researchers* innebærer et kontinuerlig forbedringsarbeid som vil bidra til å styrke forskningskvalitet, fremme forskernes karrierer og støtte opp om at UiBs forskningsmiljøer er konkurransedyktige. Sertifiseringen *HR Excellence in Research* er også viktig i arbeidet med prosjektsøknader til EUs rammeprogram.

Arbeidsgruppene og prosjektgruppen har bestått av forskere fra alle fire karrierenivå, noe som har bidratt til at tiltaksforslagene treffer målgruppens behov på en god måte. De foreslåtte tiltakene støtter opp om [UiBs strategi 2023-2030](#) og tilknyttede handlingsplaner. Tiltakene gir et godt grunnlag for det videre arbeidet med å forbedre rammevilkårene for forskere på UiB.

Forslag til vedtak

Universitetsstyret tar saken til orientering.

Tore Tungodden
universitetsdirektør

04/03/2025Heidi Annette Espedal/Kathrine Brosvik Thorsen
(avd.dir)