



«HR I FORSKNING»

- RAPPORT

HR-AVDELINGEN

UNIVERSITETET I BERGEN



«HR I FORSKNING».....	2
HVA ER?.....	2
ORGANISERINGEN AV UIBS C&C-PROSESS	3
UIBS AVVIKSANALYSE.....	3
UIBS HANDLINGSPLAN	4
GJENNOMFØRING.....	6

«HR I FORSKNING»

Er et UiB-prosjekt for å sikre at FoU-ansattes arbeidsvilkår gir tilstrekkelig fleksibilitet for å oppnå gode forskningsresultater. Gjennom å implementere europeiske prinsipper for forskere, oppnås status som «HR Excellence in Research». Denne rapporten gir informasjon om prinsipper, prosedyrer og tiltak for å bedre FoU-ansattes arbeidsvilkår. Nærmere informasjon om prosjektet finnes på websiden:

www.uib.no/en/charterandcode

HVA ER?

Charter and Code (C&C)

Kortversjon for de to EU-erklæringene "The European Charter for Researchers" og "The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers". Erklæringene inneholder generelle prinsipper om roller, ansvar og rettigheter for forskere, deres arbeidsgivere og finansieringskilder.

Charter and Code retter seg mot alle forskere uavhengig av forskningsfelt og sektor de arbeider innenfor, hvilket ansettelsesforhold de har og hvor de er i karrieren. Prinsippene tar hensyn til at forskere fyller mange roller som ikke bare omfatter ren FoU-virksomhet, men også veiledning, mentorvirksomhet, ledelse og administrasjon.

HRS4R

«The Human Resources Strategy for Researchers» er navnet på tilslutningsprosedyren for C&C. Den spenner over tre faser, en initial søknadsfase, en implementeringsfase og fornyelsesfaser, som alle skal sikre progresjon og kvalitetsutvikling i arbeidsvilkårene for FoU-ansatte.

OTM-R

«Open, Transparent and Merit based Recruitment of researchers» er forkortelsen for et rekrutteringssystem. Systemet skal sikre at de best kvalifiserte personer rekrutteres, at det er like muligheter og tilgang til attraktive forskningskarrierer og for å utvikle internasjonal portefølje basert på samarbeid, konkurranse, mobilitet.

ORGANISERINGEN AV UiBs C&C-PROSESS

Styringsgruppen for C&C

Ble oppnevnt etter beslutning i Universitetsstyret den 27.04.17 for å overvåke UiBs tilslutningsprosess. Leder for gruppen er universitetsdirektøren. De øvrige 7 medlemmene representerer faglig/administrative ledere og forskere på karrierenivå R1 til R4. Styringsgruppens arbeid fremgår av protokoller fra gruppens møter.

HR-direktøren er medlem av styringsgruppen, og har det administrative ansvaret for tilslutningsprosessen.

Prosjektgruppen for C&C

Er oppnevnt av styringsgruppen, og består av 10 (variabelt) administrativt ansatte. Prosjektgruppen er saksforbereder for styringsgruppen og kontaktpunkt for administrative sentralavdelinger og fakulteter. En egen faglig sammensatt gruppe utformet en spørreundersøkelse om forholdet mellom C&C og UiBs praksis.

UiBs AVVIKSANALYSE

Spørreundersøkelse

UiB gjennomførte i februar 2018 en spørreundersøkelse blant alle i vitenskapelige stillinger om forholdet mellom 17 av C&C-prinsippene og UiBs praksis på området. Rapporten fra spørreundersøkelsen viser FoU-ansattes oppfatning av rekruttering, karriereutvikling, kjønnsbalanse, veiledning og andre forhold ved UiB. Rapporten har funksjon både som en del av UiBs avviksanalyse og som bakgrunnsmateriale for de tematiske workshopene om C&C-prinsippene.

Workshop I-III

Som neste ledd i Avviksanalysen gjennomførte UiB våren 2018 tre tematiske workshoper for å vurdere alle de 40 C&C-prinsippene og fremme forslag til tiltak utfra et forskerperspektiv. Workshopene ble sammensatt av representanter for FoU-ansatte på ulike karrierenivåer og faglig/administrative ledere. Det er utarbeidet en rapport fra hver av workshopene.

Workshop I behandlet C&C-temaene «Etiske og faglige aspekter» og «Opplæring og utvikling». Hovedkonklusjonene av drøftelsene er at forskningsetikk og forskerintegritet ved UiB, fullt ut oppfyller C&C-prinsipper på området. Forskerutdannelsen ved UiB har vært innrettet på en karriere innen akademien, mens opplegg for forskerkarriere utenfor akademien i mindre grad har vært utviklet. Det ble derfor foreslått å etablere opplegg for karriereveiledning for forskerstillinger også utenfor akademien, samt å styrke veilederrollen generelt.

Workshop II behandlet C&C-temaet «Rekruttering og utvelgelse». Drøftelsene i arbeidsgruppen viste at rekruttering til FoU-stillinger ved UiB følger nasjonalt regelverk, og oppfyller kravene til rekrutteringsprosedyre i C&C. Åpne, effektive og transparente rekrutteringsprosesser er viktig for rettighetene til søkere til stillingene, men også for mangfoldet i forskningsmiljøene ved UiB. Det er ønskelig med tiltak for å stimulere eksterne nasjonale og utenlandske forskere til å søke stillinger og lederverv ved UiB. For å betjene mobilitet er det nødvendig å ha et servicesenter for mottak- og utsendelse av

våre FoU-ansatte, Rekrutteringsprosessen må dekke ulike fakulteters faglige behov, men i tillegg må institusjonelle strategier og enhetlige rutiner ivaretas med opplæring og felles maler. Til tross for lang tradisjon for likestillingsarbeid og mangfold ved UiB, er det behov for mer kunnskap og tiltak for å videreutvikle virkemidler som gir kjønnsbalanse og like muligheter for alle på karriereveien som forsker.

Workshop III behandlet C&C-temaet «Arbeidsvilkår og trygd». «HR i forskning» ved UiB har samme hovedformål som C&C prinsipp 24 om arbeidsvilkår; å sikre at forskeres arbeidsvilkår gir tilstrekkelig

fleksibilitet for å oppnå gode forskningsresultater. I lys av dette ble praktiske tiltak for karriereutvikling i og utenfor academia drøftet i workshopen. I begge relasjoner kan det være hensiktsmessig å anvende et karriereutviklingsverktøy. Økende deltakelse i eksternt finansierte prosjektarbeid og internasjonale nettverk, gjør at bruk av FoU-stillinger bør reguleres nærmere i retningslinjer og arbeidsavtaler for internasjonale arbeidsforhold og eksternt finansierte prosjekter. Lønn, stabile ansettelsesforhold og stimulerende forskningsmiljøer er noen av de andre virkemidlene for å skape attraktive arbeidsvilkår for forskere.

Workshop IV – «OTMR-sjekkliste»

I forbindelse med at OTM-R sjekklisten er gjort til obligatorisk søknadsdokument, ble UiBs rekrutteringsrutiner vurdert høsten 2018 med utgangspunkt i en «OTMR-sjekkliste». Utredningen ble foretatt som workshop IV av HR-avdelingen og representanter fra administrasjonsledere på fakultetene. Gruppen anså det hensiktsmessig å utbygge UiBs rekrutteringsrutiner til en samlet OTM-R-politikk iht EUs retningslinjer. For øvrig behandlet workshopen spørsmålstillinger knyttet til de tre rekrutteringsfasene, og til måloppnåelse av UiBs rekrutteringsstrategier. Det er utarbeidet en rapport fra workshopen som viser drøftelsene og forslag til tiltak.

UiBs Handlingsplan

Fra avvik til tiltak

UiBs Handlingsplan bygger på bakgrunns materialet i avviksanalysen, og inneholder den institusjonelle tiltaksplanen for å utvikle «HR i forskning» ved UiB. Avviksanalysen viser at UiB fullt ut oppfylder 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.

I Handlingsplanen er antallet tiltak utvidet til 15, og dekker 18 av C&C-prinsippene. Tiltakene i Handlingsplanen skal fortolkes og utformes med sikte på å utvikle forskeres arbeidsvilkår og forskningsresultater i samsvar med UiBs overordnede strategi. Det er lagt vekt på å utforme realistiske, gjennomførbare og målbare tiltak, som samtidig er egnet for å bruke C&C som virkemiddel for langsiktig kvalitetsutvikling av UiBs HR-praksis.

Tiltakene er systematisert i fem overordnede tiltaksområder.

Oversikt over tiltakene

Rekruttering

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

Tiltak 1 – Revisjon for å etablere en samlet OTM-R-politikk

Tiltak 2 – Gjennomgang av maler og rutiner som brukes ved UiBs rekruttering

Tiltak 3 - Opplæring om rekruttering

Tiltak 4 – Styringsdata om rekruttering

Karriereutvikling/-rådgivning

Det å styrke FoU-ansattes karriereutvikling fremstår som det mest sentrale utviklingsområdet for UiB i den initiale implementeringsfasen av C&C.

Tiltak 5 - Karriereutvikling for yngre forskere

Tiltak 6 – Rådgivning om karrieremuligheter utenfor akademien

Tiltak 7 - Prøveordning med karriereutviklingsverktøy

Tiltak 8 – Fornying av medarbeidersamtalen

Tiltak 9 – Pilotprosjekt for FoU-arbeid knyttet til egen undervisning

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.

Tiltak 10 - Arena for utvikling av veilederrollen

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.

Tiltak 11 - Gjøre pilotprosjekt for opprykk-kurs til vitenskapelige toppstillinger til en permanent ordning for kvinner

Tiltak 12 – Akademisk CV og avbrudd i karriereløpet

Tiltak 13 – Kunnskapsgrunnlag diskriminering og mangfold

Administrativ støtte til FoU-ansatte

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

Tiltak 14 – Retningslinjer og arbeidsavtaler for ansatte som engasjeres i internasjonale arbeidsforhold og eksternt finansierte prosjekter

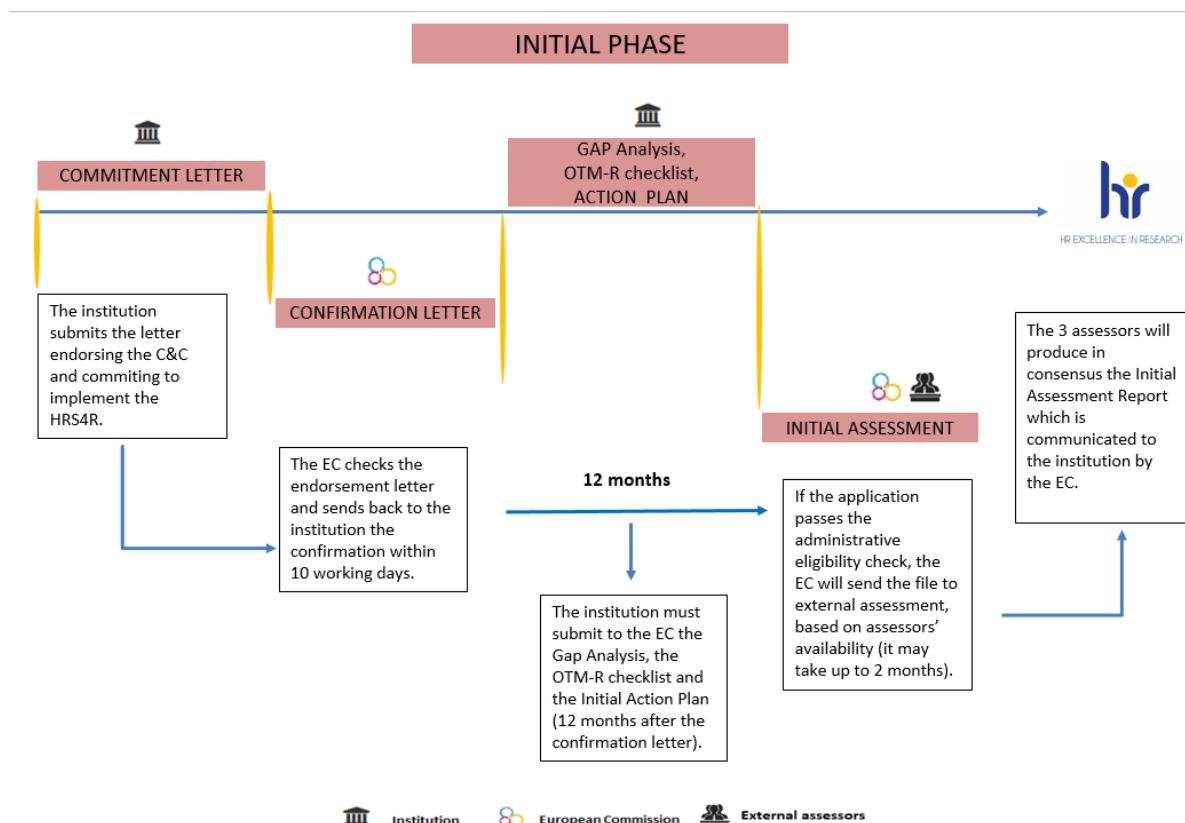
Tiltak 15 - Utvikle lønnsmekanismene for å stimulere til forsknings- og utdanningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet

Gjennomføring

Av søknadsprosessen

Den institusjonelle behandlingen ved UiB har som formål å inkludere relevante aktører i prosessen. Dette har skjedd gjennom organiseringen av prosessen og medvirkning av FoU-ansatte i avviksanalysen og utarbeidelse av tiltakene i Handlingsplanen. Tiltakene er behandlet i institusjonelle organer ved UiB, før fremleggelse i Universitetsstyret for beslutning om oversendelse av søknadsdokumentene til EU-Kommisjonen. Den 05.11.2019 er søknadsfrist for UiB for å oppnå status som «HR Excellence in Research».

Oversikt over gjennomføringen av søknadsprosessen i den initiale fasen fremgår av illustrasjon 1.



Av tiltakene

Gjennomføring av tiltakene i UiBs handlingsplan starter ved oppnåelse av «HR Excellence in Research». Tiltakene skal gjennomføres etter sitt innhold i den første 2-årige implementeringsfasen, med mulighet for videreutvikling i senere faser. Tiltakene er beskrevet med sikte på kvalitativ utvikling av UiBs praksis for «HR i forskning», med angivelse av tiltaksansvarlig, tid og indikatorer for måloppnåelse. Et prosjektoppfølgingsverktøy skal brukes for å sikre progresjon frem til endelig måloppnåelse for hvert enkelt tiltak.

Styringsgruppen for C&C skal overvåke UiBs implementering av handlingsplanen. Ansvar for den praktiske gjennomføringen vil ligge i hvert ledd av UiBs forvaltningslinje, frem til den som er gitt formelt ansvar for tiltaket. I tillegg vil HR-direktøren ha et overordnet administrativt ansvar for kontinuerlig prosjektoppfølgning.

For bredden av FoU-ansatte vil UiBs web-side for C&C være informasjonskanal for gjennomføring av tiltakene. Innspill i implementeringsfasen fra FoU-ansatte og andre, vil bli behandlet i en sentral «virkemiddelkasse» for oppfølging i videreutviklingen av «HR i forskning» ved UiB.

Skjematisk oversikt over implementeringsfasen for tiltakene og senere revisjons- og fornyelsesfaser fremgår av illustrasjon 2.

