

| | | |
|---------------------|---------------------------|-----------------------|
| Utvalg: | Forskningsutvalget | Dato: 06.05.19 |
| FU-sak:13/19 | | Arkivsaknr.: |

Charter & Code. Utkast til tiltak

Charter and Code

Charter & Code er betegnelsen på de to EU-erklæringene «Den europeiske erklæringen om forskere» og «Adferdsregler for rekruttering av forskere» 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.

UiBs tilslutning til Charter & Code er forankret i Handlingsplan for EU-finansierte satsninger, men henger også tett sammen med tiltak i en rekke andre handlingsplaner, blant annet:

- Handlingsplan for forskerutdanning
- Handlingsplan for kommunikasjon
- Handlingsplan for samarbeid med arbeidslivet
- Handlingsplan for internasjonalisering

Innledning

Arbeidet med Charter & Code ved UiB er organisert med en styringsgruppe og en prosjektgruppe, og følger en fastsatt prosess. Etter universitetets tilslutning til prinsippene er det arbeidet med en søknad som skal danne grunnlag for en sertifisering. Tildeling av statusen «HR Excellence in Research» skjer etter vurdering av søknaden, som utformes på fastsatte skjema og med omfattende dokumentasjonskrav. Det legges stor vekt på en nøktern beskrivelse av nåsituasjonen, utforming av konkrete og forpliktende tiltak, og ikke minst at tiltakene følges opp som en integrert del av universitetets virksomhet.

Dette dokumentet omtaler tiltakene UiB ønsker å iverksette i den første perioden (2019-2021). At dette behandles av styret, er et viktig ledd i det å synliggjøre forpliktelsen som ligger i tiltakene og tilslutningen til C&C. Dette vil også bidra til å sikre en intern oppfølging på linje med andre planer ved UiB. Noen av tiltakene overlapper med punkter fra handlingsplaner fra tilgrensende områder. Det er viktig å sørge for at innsatsen koordineres. Det er lagt vekt på å påpeke slik sammenheng der det er aktuelt.

Planen vil følge søknaden til EU som dokumentasjon, i tillegg til å danne grunnlag for en egen opplisting av tiltakene i EU-kommisjonens malverk.

Nærmere om prosessen

Utgangspunktet for arbeidet med tiltakene er den såkalte HRS4R-prosessen (HR-strategi for forskere). UiBs praksis er holdt opp mot prinsippene i en avviksanalyse, og funnene her har dannet grunnlag for diskusjonen om tiltak. Avviksanalysen er gjennomført med et **forskerperspektiv** - for å få fram situasjonsbeskrivelsen til gruppene ansatte som C&C retter seg mot.

Det videre arbeidet med tiltakene har tatt utgangspunkt i avviksanalysen. Tiltakene er utformet ut fra et **ledelsesperspektiv**. Dette innebærer at de er skildret på et overordnet nivå, at de forholder seg til overordnede strategier og UiBs forskningspolitikk, og at pågående satsinger og handlingsplaner er forsøkt knyttet til denne prosessen.

Dokumentasjon fra workshoper, spørreundersøkelse og møter i arbeidsgruppe og styringsgruppe er tilgjengelig på nettsiden <https://www.uib.no/charterandcode>.

Tiltakene kan grovt fordeles på følgende tiltaksområder med underpunkter:

1. Karriereutvikling/-rådgivning
2. Rekruttering
3. Veilederrollen
4. Likestilling/mangfold
5. Administrativ støtte til forskere

Utkast til tiltakstekster som styringsgruppen har vedtatt, følger som vedlegg under.

Status og videre arbeid

Saken legges frem for Forskningsutvalget for kommentarer/innspill til tiltakstekstene. Tiltakene og sammenhengen mellom dem vil presenteres nærmere i møtet.

Etter FUs behandling vil tiltakene bearbeides videre fram mot styrebehandling i mai.

Prorektors merknader

Prorektor har vært medlem i styringsgruppen som har utarbeidet tiltakslisten. Som nevnt over er det lagt stor vekt på at tiltakene også skal henge sammen med eksisterende tiltak i handlingsplaner og satsninger ved universitetet. Prorektor har noen få merknader til tiltakslisten og foreslår følgende justeringer i tiltakslisten:

Til punktet om «Karriereutvikling for yngre forskere»

Her foreslås et tillegg slik at tilbud for stipendiatgruppen kommer tydeligere frem. Forslag til tillegg er skrevet med uthevet skrift:

- Ulike initiativer har vært tatt av de enkelte fakultetene, i tillegg har det nylig vært etablert et program for yngre forskere ved UiB, Momentumprogrammet **og et eget program for stipendiatene TMS Starting Grant.**

Til punktet om «Karriererådgivning»

Det foreslås et tillegg til punkt 1) slik at ordninger for praksis også blir synliggjort. Forslag til tillegg er skrevet med uthevet skrift:

- 1) UiB skal i løpet av implementeringsperioden etablere en karriererådgivningstjeneste for stipendiater.

Til punktet om «Likestilling og diskriminering»

Det foreslås å ta følgende avsnitt ut av tiltakslisten:

- Som ledd i arbeidet med etablering av felles standarder for rekrutteringsprosesser, vil det også fokuseres på anerkjennelse av kompetanse og erfaring fra andre sektorer, og på at en CV med opphold i det akademiske løpet ikke skal diskvalifisere søkere.

Saken legges med dette frem for utvalget med følgende forslag til vedtak:

Forskningsutvalget slutter seg til forslagen til tiltak som er lagt frem av styringsgruppen for Charter and Code, med de justeringer som er foreslått i prorektors merknader.

VEDLEGG: Utkast til tiltak

Årlig veilederforum

Avviksanalysen har avdekket flere forhold som handler om veiledning og veilederrollen. Det er grunnlag for å styrke det institusjonelle opplegget for veiledning og veiledningsrollen, selv om flere fakulteter har egne ordninger. I workshopene kom det forslag om å bygge opp arenaer på tvers i organisasjonen for å legge til rette for erfaringsutveksling og også opplæring av veiledere med mål om å styrke denne rollen ved institusjonen. UiB vil følge opp dette ved å etablere et årlig veilederforum ved universitetet, som tilbyr kompetanseheving på veiledningsområdet og drøftinger om veilederrollen. En slik nettverksarena kan berede grunnen for tverrfaglig arbeid om ulike etiske, faglige og personmessige aspekter ved veilederrollen. Dette vil også være en arena for å følge opp og videreutvikle universitetets etablerte rammeverk for veiledning.

Karriereutviklingsverktøy

Det finnes flere karriereutviklingsverktøy som er utviklet for sektoren. UiB ønsker å vinne erfaringer med bruk av slike verktøy som et element for å ta et større institusjonelt grep om karriereutvikling. UiB vil derfor sette i gang et pilotprosjekt for å teste ut karriereutviklingsverktøyet Reflex. Reflex er et rammeverk for karriereutvikling basert på direkte involvering av forskere, deres arbeidsgivere og andre relevante aktører. Det er tilgjengelig for alle og kan brukes for karriereutvikling i og utenfor akademien. Karriereutviklingsverktøyet innarbeides i de nye malene for medarbeidersamtaler for pilotenhetene.

Arbeidsavtaler

Selv om UiB oppfylder kravene i C&C ved ansettelser, gjør økende deltakelse i internasjonale nettverk og eksternt finansiert prosjektarbeid at det bør utarbeides retningslinjer og arbeidsavtaler for ansatte som engasjeres i internasjonale arbeidsforhold og eksternt finansierte prosjekter. Retningslinjene og arbeidsavtalene må utarbeides i overensstemmelse med arbeidsrettslig og avtalemessig regulering i EØS-området, internasjonal og nasjonal rett. Det utarbeides felles retningslinjer, og deretter maler for arbeidsavtaler som regulerer UiBs internasjonale arbeidsforhold og eksterntfinansierte prosjekter.

Lønnspolitikk

Den lokale lønnspolitikken fastsettes ved avtale mellom arbeidslivpartene ved UiB i henhold til nasjonal hovedtariffavtale. Den er en felles plattform for hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som skal til for å nå virksomhetens mål. Lønnspolitikken er en integrert del av virksomhetens personalpolitikk, og gir blant annet retningslinjer for lønnsfastsetting ved utlysning og tilsetting, og kriterier for vurdering av individuell lønn for vitenskapelige stillinger. Selv om UiB på denne måte oppfylder C&C-kravene på området, ønskes det å utvikle lønsmekanismene som brukes for å stimulere til forsknings- og utdanningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet. Universitetet vil revidere lønnspolitikken, herunder virkemidlene og praksis som er etablert for FOU-stillingene.

Rekruttering

UiB har et rekrutteringssystem i samsvar med nasjonalt regelverk. Under behandlingen av sjekklisten for Open Transparent and Merit Based Recruitment (OTM-R), ble det avdekket behov for å få etablert en samlet OTM-R-policy. I tillegg ønsker UiB å videreutvikle eksisterende maler, rutiner og opplæring:

- 1) Det iverksettes revisjon for å etablere en samlet OTM-R-politikk.
- 2) Det gjøres endringer i maler og rutiner som brukes i forbindelse med rekruttering: - Utvikling av felles maler for utlysningstekster som inkluderer omtale av faglig utvikling og karrieremuligheter - Etablering av felles rutiner for tilbakemelding til kandidater underveis i rekrutteringsprosessen, med spesielt fokus på tilbakemeldingspraksis knyttet til intervjuer
- 3) Det iverksettes opplæringstiltak for ansatte som er involvert i rekrutteringsprosesser:
 - Opplæring for medlemmer av sakkyndige komiteer
 - Opplæring knyttet til intervju og referanseintervju
 - Etablering av e-læringsmoduler for rekrutteringsprosesser
- 4) Det er satt i gang et arbeid med å utvikle bedre verktøy og rutiner for å hente relevante styringsdata og følge viktige indikatorer knyttet til rekruttering.

Karriereutvikling for yngre forskere

Avviksanalysen viser at UiB ikke har tilstrekkelige institusjonelle ordninger for karriereutvikling for yngre forskere. Ulike initiativer har vært tatt av de enkelte fakultetene, i tillegg har det nylig vært etablert et program for yngre forskere ved UiB, Momentumprogrammet. Universitetet har satt i gang et arbeid for å utvikle en felles karrierpolicy for yngre forskere ved UiB. Et utvalg er satt ned, og skal med utgangspunkt i gjeldende regelverk utarbeide retningslinjer for bruk av stillingskategoriene postdoktorer, forskere og førsteamanuenser. Videre skal utvalget utarbeide forslag til tiltak for karriereutvikling for stillingskategoriene på institusjonsnivå og på fakultetsnivå.

Karriererådgivning

Avviksanalysen viser at universitetet i hovedsak gir råd om karrieremuligheter innen akademia, og i mindre grad opplyser om hvilke muligheter som finnes utenfor akademia. En stor del av stipendiatgruppen vil i praksis ikke ha en videre karrierevei i akademia, og stipendiatgruppen er derfor hovedfokus i dette tiltaket. UiB ønsker å utvikle tilbud som kan bidra til bevisstgjøring og synliggjøring av karrieremuligheter utenfor akademia, og som også synliggjør overfor arbeidslivet den kompetansen ph.d.-kandidatene besitter.

- 2) UiB skal i løpet av implementeringsperioden etablere en karriererådgivningstjeneste for stipendiater.
- 3) Hvert fakultet skal arrangere karriedager som retter seg mot stipendiater og postdoktorer.
- 4) Hvert ph.d.-program skal gi tilbud om kurs i overførbare ferdigheter.

Medarbeidersamtaler

Avviksanalysen har avdekket at det er behov for å gjennomgå rutiner for medarbeidersamtaler. UiB vil derfor fornye medarbeidersamtalen som verktøy. Det settes i gang et arbeid for å utvikle maler tilpasset FoU-stillingene, utforme informasjonsmateriell og opplæringstilbud for ledere som gjennomfører medarbeidersamtaler. Lederes forpliktelser til å gjennomføre medarbeidersamtaler må tydeliggjøres, og det må formidles til organisasjonen hva en medarbeidersamtale er og skal brukes til.

Likestilling og diskriminering

UiB har i mange år hatt fokus på likestillingsarbeid, og har handlingsplaner for likestilling mellom kjønnene og for mangfold og inkludering. Universitetet ønsker flere kvinner i vitenskapelige toppstillinger og vil gjøre pilotprosjekt for opprykk-kurs til en permanent ordning. Som ledd i arbeidet med etablering av felles standarder for rekrutteringsprosesser, vil det også fokuseres på anerkjennelse av kompetanse og erfaring fra andre sektorer, og på at en CV med opphold i det akademiske løpet ikke skal diskvalifisere søkere.

Pilotprosjekt undervisning

I spørreundersøkelsen kom det frem ulike syn på hvordan det er lagt til rette for arbeid med utvikling av undervisningsopplegg i de vitenskapelige stillingene. UiB vil etablere et pilotprosjekt der ansatte får bruke deler av undervisningstiden sin til FOU-arbeid knyttet til egen undervisning, og etablere støtteordninger knyttet til dette.