



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Møte i Forskningsutvalget

5 mars 2025

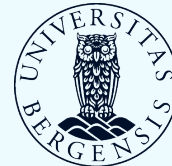


Hvorfor sertifiseres?



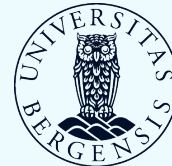
HR Excellence in Research statusen synliggjør internasjonalt at UiB oppfyller prinsippene i Kommisjonens Charter & Code, og har forpliktet seg til å utvikle kvalitet i *HR i forskning*.

- Styrker universitet i konkurransen om å rekruttere de beste forskerne
- Legger til rette for forskermobilitet (ERA)
- Forenkler arbeid med søknader til EU's rammeprogram
- Styrker UiB i konkurransen om midler fra EU's rammeprogram
- HREiR nettverk – best practice



Hva har HREiR bidratt til hittil

- Etablert UiB Ferd/Karrieresenter for yngre forskere
- Rådgivingstjeneste for karrieremuligheter utenfor Akademia
- Oppdatert lønnspolitikk
- Ny handlingsplan for likestilling og mangfold
- Oppdaterte maler og rutiner knyttet til rekruttering
- Fornyng av medarbeidersamtalen
- Permanent tilbud om opprykkskurs til vitenskapelige toppstillinger for kvinner
- Arena for veiledere ved alle fakultet



INITIAL PHASE

IMPLEMENTATION PHASE

AWARD RENEWAL PHASE



Endorsement of the C&C



Application for the HR Award:

- ✓ Gap Analysis
- ✓ OTM-R Checklist
- ✓ Initial Action Plan Design

INITIAL ASSESSMENT



Implementation of the Action Plan



Implementation of the Revised Action Plan



Implementation of the Improved Action Plan



Implementation of the Further Improved Action Plan

1st SITE VISIT

2nd SITE VISIT

3rd SITE VISIT

U-styre vedtak 3.4.2017

HR i forskning

U-styret vedtak søknad m. tiltaksplan 14.5.19

Sertifisering 5.12.2019

U-styret underveisvurdering 29.10.21
EC tilbakemelding 7.4.2022

Renewal frist 7.4.25
Site visit ca. H25

12 months

24 months

36 months

36 months

36 months

HR AWARD GRANTING

HR AWARD GRANTING



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R – from PROGRESS to QUALITY



Institution



European Commission

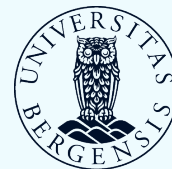


External Experts

Leveranser til fristen 7 April 2025

- Følge opp tilbakemeldingene fra *EC Consensus Report 2022*
- Utarbeide status for eksisterende HR-strategi for forskere (handlingsplan med tiltak)
- Oppdatere og synliggjøre ytterligere HREiR arbeidet på UiB's nettsider
- **Nye tiltak i en oppdatert handlingsplan etableres**

I tillegg skal kommisjonens *site visit* høsten 2025 (vår 2026?) forberedes



Arbeidsgruppemøter

Teamsmøte

(1 time i mai)

- **Bakgrunn i HREiR arbeidet**
- GAP-analysen
- Tiltaksplan – status
- Kobling mellom avvik, tiltak og HREiR pillarer i nye Charter

Kartleggingsmøte

(3 timer før sommeren)

- **Hvordan forstår vi pillaren?**
- Hva inneholder den?
- Hva er det vi har gjennom tidligere GAP-analyser?
- **Kunnskapshull?**
- Hvor mangler vi tiltak?

Arbeidsverksted

(1 dag til høsten)

- **Idemyldring rundt nye mulige tiltak**
- **Vurdere og sortere (matrise høy-lav nytte, høy-lav innsats)**
- **Prioritere og foreslå tiltak**

Prosjektgruppemøter

Oppstartsmøte (April 2024)

- Bakgrunn i HREiR arbeidet
- Tiltaksplan – status
- **Organisering av arbeidet**
- **Mandat**

Underveismøte (September 2024)

- Status fra arbeidsgruppene
- Gjennomgang av konsept for **arbeidsmetodikk** i arbeidsgruppene
- **Overlapp i tema mellom pillarer/arbeidsgrupper**

Prioriteringsmøte (November 2024)

- Rask repetisjon av pillarer
- Oversikt status i hver av Pillarene
- Gjennomgang av forslag til tiltak
- Prioriteringer (**trafikklysmetode**) i 2 grupper
- **Felles prioritering**
- **Info om prosess videre**

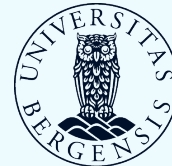
Tiltaksforslag i prosjektgruppen

Liste inn i prioriteringsmøte:

- 1-2 videreførte punkter fra eksisterende tiltaksplan
- 32 tiltaksforslag fra arbeidsgruppene (eksklusivt tiltak arbeidsgruppene selv vurderte som *høy innsats og lav nytte*)
- **Prosjektgruppen prioriterte 12 av forslagene med 7 på «reservelisten»**
- **Noen tiltak ble slått sammen, andre ble ikke prioritert**

Forberedelse til styringsgruppemøtet:

- korte ned tekst (EU format)
- slått sammen noen tiltak
- referanser til UiB strategi og handlingsplaner lagt inn



Tiltaksforslagene



Tiltak 1: Rekrutteringspolicy (OTM-R)

Videreutvikle et dokument som beskriver **UiBs rekrutteringspolicy for vitenskapelige stillinger**. Dette vil blant annet inneholde:

- noen grunnleggende prinsipper i rekrutteringsarbeidet (kvalifikasjonsprinsipper, mangfold mm)
 - målsettinger for rekrutteringsarbeidet (rekruttere de beste, være attraktiv arbeidsgiver mm)
 - beskrivelse av rekrutteringsprosessen
 - informasjon med lenker til oppdatert og relevant UiB-reglement
 - lønnspolitikk (på engelsk)
-
- I tillegg skal følgende punkter i OTM-R sjekklisten følges opp:
 - Punkt 12: Informasjon om kompetanse- og karriereutviklingsmuligheter må forbedres
 - Punkt 23: Forbedring i rapportering av data fra rekrutteringsprosesser som gir bedre oversikt i om OTM-R tiltakene innfrir på målene

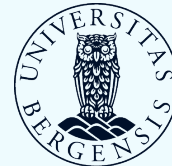


Tiltak 2: Ph.d. veilederkompetanse

Tiltaket innebærer at alle fakultet skal ha et tilbud til ph.d.-veiledere om opplæring og oppdatering i relevante **regler og retningslinjer**, tilpasset fakultetets behov (for eksempel gjennom veilederforum eller e-læring).

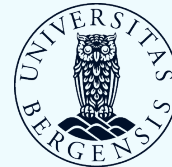
Tiltaket vil bidra til å utvikle veilederkompetansen. Det anbefales at slik opplæring blir obligatorisk, men dette vil være opp til det enkelte fakultet.

I tillegg til oppfriskning/oppdatering på relevante regler og retningslinjer, kan fakultetene velge å inkludere ulike relevante og viktige tema. Disse kan variere over tid.



Tiltak 3: Mangfold

- Følge opp **tiltak fra eksisterende Handlingsplan** for mangfold, inkludering og likestilling:
 - Likestilling, inkludering, mangfoldsperspektiv og mangfoldsledelse tas inn som en del av UiBs lederutvikling.
 - Tema skal også inkluderes i mottak av nyansatte, i medarbeidersamtaler og i e-læringstilbud samt sakkyndigkomite retningslinjer.
- Med utgangspunkt i krav fra Kunnskapsdepartementet, arbeide med ulike tiltak for å få en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med **funksjonsnedsettelse og «hull i CV-en»** (UiB tildelingsbrev 2024).
- Arbeide med å **forbedre standardtekst for mangfold, likestilling og inkludering** i maler for utlysning av vitenskapelige stillinger. Sammen med lenker til informasjon på web vil det bidra til å sikre forståelse for hvordan UiB jobber med dette.
- Etablere en **ny Handlingsplan** for mangfold, inkludering og likestilling fra 2026 (jmf spørreundersøkelse/fokusgruppeintervju H24)



Tiltak 4: Karriereutvikling

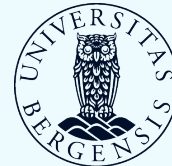
Karrieredager (UiB Ferd dager) og tilknyttede fakultetsarrangement

[UiB Ferd karrieresenter for yngre forskere](#) gjennomførte høsten 2023 en pilot for karrieredager.

- Karrieredagene gir mulighet for å synliggjøre ulike dimensjoner ved en forskerkarriere, slik som avslag fra tidsskrifter og finansieringskilder, selvivaretagelse og innsikt i arbeidslivets regler.
- Karrieredager bidrar til synlighet, oppmerksomhet og bevisstgjøring av relevans av å ha fokus på karriereutvikling. Det vil igjen føre til økt bruk av UiB Ferd's tilbud. Karrieredager fungerer også som en nettverksarena for yngre forskere.

Kobling mellom lokale og sentrale arrangement vil øke relevansen til disipliner og fagmiljø.

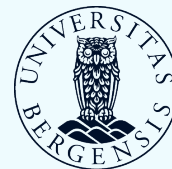
Karrieredager skal etableres som et permanent tilbud ved UiB, annethvert år.



Tiltak 4 (forts.): Karriereutvikling

Rammeverk karriereplaner

- Karrierepolitikk for yngre forskere ved UiB vedtatt av universitetsstyret i 2020. Etablert krav om karriereplaner for postdoktorer
- Den nye UH-forskriften (fra 1.8.2024) omtaler ikke innholdet i karriereplaner, men krever nå at slike planer skal foreligge for både postdoktorer og stipendiater
- **Det skal etableres et støttemateriell for utarbeidelse og oppfølging av karriereplaner for stipendiater (rutine, ansvar, oppfølging gjennom medarbeidersamtale, utgangspunkt for fakultetsvise karriereplaner)**
- **Rammeverk for karriereplaner for postdoktorer gjennomgås og oppdateres samtidig**
- **Det er behov for opplæring** av ledere og vitenskapelig ansatte som skal bidra til etablering og oppfølging av en karriereplan for den enkelte vitenskapelig ansatte. Det må lages en skriftlig veileder for disse.



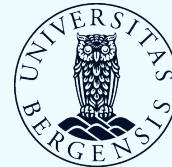
Tiltak 5: Åpen rekrutteringsprosess

Det er 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.

Eksempler kan være:

- en melding med informasjon til søkerne om prosess og forventet tidsramme
- informasjon til dem som ikke ble kalt inn til intervju, eller
- orientering til intervjukandidater om sin plass i rangering



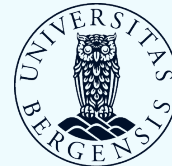
Tiltak 6: Utdanningsfaglig kompetanse

- **Utdanningsfaglige kompetansekrav for universitets- og høyskolelærer, universitet- og høyskolelektor, førstelektor og dosent skal utarbeides.** Kravene må ses i forhold til kravene i professorstigen.
- For å sikre at kravene til samme stillingstype er mest mulig like i sektoren, forutsetter arbeidet en god dialog med andre UH-institusjoner. Universitetsstyret skal godkjenne beskrivelse av nye kompetansekrav.
- Det må etableres **rutiner og system for oppfølging, spesielt der det gis 2 år etter tilsetting på å oppnå kompetansekravene.**

Tiltak 7: Etikk

Forankret i tidligere arbeid med forskningsetikk og [styresak 11/23](#) hvor det ble etablert en **kompetanseplan for forskningsetikk**.

- Utvikle en [modul om etikk i forskningsledelsesprogrammet](#)
- [Forskningsetikk inkluderes i ph.d.-veilederkurs](#) ved fakultetene
- [Lokale forskningsetiske komiteer](#) (på fakultetsnivå) opprettes ved behov. Disse kan for eksempel bidra til:
 - Veiledning om god forskningsetisk praksis
 - Støtte og dele god praksis (forskningskvalitet)
 - Diskutere etiske dilemma
 - Ha oversikt over ulike forskningsmetoder og forskningskulturer
 - Ha oversikt over relevante forskningsetiske ressursmiljø
 - Ivareta krav til dokumentasjon av forskningsetisk godkjenning eller vurdering som i økende grad stilles av utenlandske finansieringskilder i forbindelse med prosjektsøknader eller av tidsskrifter før en artikkel blir antatt for publisering

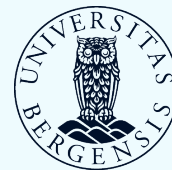


Tiltak 8: Revidering av politikk for åpen vitenskap

[UiBs politikk for åpen vitenskap](#) ble vedtatt av styret i 2020, og sist endret i 2022.

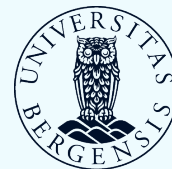
Åpen vitenskap er et område i hurtig utvikling og det er viktig at politikken er oppdatert og speiler forskernes og organisasjonens hverdag og utfordringer. Det er derfor behov for revisjon av UiBs politikk for åpen vitenskap.

UiB følger utviklingen nasjonalt og i Europa innen åpen vitenskap.



Tiltak 9: 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
- **For å styrke UiBs evne til å trekke veksler på vår egen vitenskapelige kunnskapsbase i bærekraftsarbeidet, innebærer tiltaket:**
 - å etablere og videreføre [gode samarbeidsrelasjoner og møteplasser](#)
 - [lederopplæring](#)
 - videreutvikling av den årlige [bærekraftskonferansen](#)
 - [samarbeid](#) med andre er sentrale tiltak som vil bedre UiBs evne til å trekke veksler på vår egen vitenskapelige kunnskapsbase i bærekraftsarbeidet, bygge organisasjonskulturen og kultivere god praksis, som beskrevet i nye Charter for Researchers (Pillar 1, punkt 8).
 - [Handlingsplanen for klimaarbeidet skal revideres.](#)





uib.no