

HANDLINGSPLAN FOR IMPLEMENTERING AV *CHARTER AND CODE*

VED UIT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

2014-2015

Innhold

1. BAKGRUNN	3
2. IMPLEMENTERING AV <i>CHARTER AND CODE</i> VED UIT – EGENEVALUERING OG HANDLINGSPLAN.....	3
3. MÅL OG TILTAK/AKTIVITETER.....	4
3.1. LEDELSE.....	4
3.2. FAGLIG OG KOLLEGIAL OPPFØLGING	5
3.2.1 Arbeidsvilkår og faglig utvikling	5
3.2.2 Faglig samarbeid og mobilitet	6
3.3. SAMSPILL I ORGANISASJONEN	7
3.4. REKRUTTERING	8
4. OPPFØLGING OG REVISJON	9

1. BAKGRUNN

Styret ved Universitetet i Tromsø (UiT) vedtok i sak S 37-09 *Strategidokument for UiT 2009-2013*. Med utgangspunkt i dette ble det utarbeidet en strategisk handlingsplan for UiT for samme periode (orienteringssak til styremøtet 19.11.09). Kapittel 6 *Mennesker i organisasjonen* i handlingsplanen omfattet mål og handlinger for UiTs arbeid med egen organisasjon, ledelse og medarbeidere, herunder organisasjonskultur, arbeidsmiljø, lønns- og personalpolitikk, karriereutvikling og rekruttering. Handlingsplanen spesifiserte bl.a. at UiT skulle «implementere EUs *Charter and Code for Researchers* for å legge til rette for mobilitet» (jf. kap. 6.5) og «etablere en personalpolitikk som tilrettelegger for økt forskermobilitet og som er harmonisert med prinsipper i *Charter and Code*» (jf. kap. 6.6). Handlingsplan for implementering av *Charter and Code* var en konkret oppfølging av dette. Ny strategisk plan for UiT 2014-2020 ble vedtatt av universitetsstyret i møte 13.03.2014 (jf. sak S 8-14). I denne er det vedtatt at UiT skal «legge til rette for økt mobilitet for ansatte og gjesteforskere», som innebærer en videreføring av UiTs satsing på arbeidet knyttet til *Charter and Code*.

2. IMPLEMENTERING AV *CHARTER AND CODE* VED UiT – EGNEVALUERING OG HANDLINGSPLAN

UiT sluttet seg i januar 2010 til *The European Charter for Researchers* og *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*¹ (forkortet *Charter and Code*). *Charter and Code* samsvarte på flere områder med UiTs vedtatte strategi og handlingsplan, og berørte pågående aktiviteter og innsatsområder ved UiT. På bakgrunn av dokumentenes status som *best practice* innen HR for forskere i Europa anså videre UiT *Charter and Code* som et virkemiddel for å sette fokus på og styrke eget arbeid med forskeres arbeidsvilkår og karriereutvikling samt rekruttering av forskere. Implementeringen av *Charter and Code* ved UiT har vært gjennomført i henhold til *The Human Resources Strategy for Researchers Incorporating the Charter and Code* (forkortet *HR Strategy for Researchers*). Det er viktig å merke seg at prinsippene i *Charter and Code* omfatter alle som yrkesmessig driver forskning (FoU) ved UiT uavhengig av ansettelsesforhold, heretter omtalt som *forskere*.

Som første ledd i implementeringen ble det våren 2010 gjennomført en intern kartlegging der prinsippene i *Charter and Code* ble vurdert opp mot status ved UiT. Resultatet av gjennomgangen ble presentert i en egenevaluering (jf. ePhorte 2009/3109) der fokus var å dokumentere pågående arbeid, prosesser og tiltak ved UiT som er relevante i forbindelse med *Charter and Code*. UiTs egenevaluering fulgte EUs maldokument der prinsippene i *Charter and Code* er organisert under følgende fire tema: I. Etske og faglige forhold, II. Rekruttering, III. Arbeidsvilkår og IV. Forskerutdanning og karriereutvikling.

UiT gjennomførte en medarbeiderundersøkelse for ansatte våren 2011. Undersøkelsen omfattet bl.a. spørsmål knyttet til temaene ledelse, samarbeid, karriere og utviklingsmuligheter samt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Videre ble det arrangert møter mellom universitetsledelsen og utenlandske ansatte høsten 2011 der formålet var å fange opp deres erfaringer med å komme til samt være ansatt ved UiT.

Som andre ledd i implementeringen fastsatte UiT en handlingsplan. UiTs første toårige handlingsplan for *Charter and Code* (2012-2013) omfattet mål og handlinger med utgangspunkt i UiTs overordnede strategidokument og handlingsplan samt tiltak og aktiviteter identifisert gjennom egenevalueringen. Det var

¹ Norsk oversettelse i regi av NFR ble lansert i januar 2011: *Den europeiske erklæring om forskere og Atferdsregler for rekruttering av forskere*

et mål at handlingsplanen skulle være kortfattet, konkret og realistisk. Handlingsplanen har vært revidert våren 2014, og oppdatert handlingsplan for andre toårsperiode (2014-2015) ble fastsatt 07.07.2014.

3. MÅL OG TILTAK/AKTIVITETER

En av målsettingene med implementeringen av *Charter and Code* ved UiT er å rette fokus mot og styrke UiTs interne arbeid knyttet til arbeidsvilkår, karriereutvikling og rekruttering av forskere. Tiltak og aktiviteter i handlingsplanen representerer et utvalg som er gjenkjennbart og prioritert ved UiT. Det er utformet forslag til resultatmål, spesifisert tiltak/aktiviteter som skal gjennomføres samt nedfelt ansvarsfordeling og tidsfrister for måloppnåelse.

Handlingsplan for implementering av *Charter and Code* for perioden 2014-2015 viderefører fokus på følgende fire hovedområder:

- **Ledelse:** Videreutvikle god ledelsesutøvelse på alle nivå ved UiT
- **Faglig og kollegial oppfølging:** Sikre forskere gode rammer for å utføre sine oppgaver innenfor forskning, undervisning, veiledning, utvikling og formidling
- **Samspill i organisasjonen:** Styrke forskeres innflytelse, medbestemmelse og involvering gjennom å legge til rette for god intern kommunikasjon, informasjonsflyt og samhandling
- **Rekruttering:** Styrke UiTs rekrutteringsarbeid gjennom fokus på strategiske virkemidler, effektiviseringstiltak og kompetanseheving

3.1. LEDELSE

Målet med å fokusere på ledelse er å videreutvikle god ledelsesutøvelse på alle nivå ved UiT.

I UiTs strategidokument 2009-2013 var det spesifisert at UiT skulle «utvikle kultur for fremragende ledelse, både faglig og administrativt» (mål 1, *Mennesker i organisasjonen*). Fokus på ledelse er videreført i strategisk plan for UiT 2014-2020.

UiT skal ha høy kvalitet på forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid. På utvalgte områder skal UiT være i internasjonal front. UiT skal verne om og fremme faglig autonomi og akademisk frihet. Universitetets ledelse skal gjennom virksomhetsstyring og arbeid for å fremme en god organisasjonskultur legge til rette for respekt og forståelse for medarbeideres ulike virkeområder.

Måloppnåelse på dette området krever langsiktig satsing på opplæringsprogram rettet mot ulike ledere og ledergrupper.

Resultatmål med tiltak/aktiviteter og ansvar i 2014-2015:

Resultatmål	Forslag til tiltak/aktivitet	Ansvar	Frist	Status
Kompetanseheving for ledere for å videreutvikle god ledelse og styrke ferdigheter i å utnytte eget handlingsrom	Videreføre satsingen på lederutvikling med tiltak overfor ledergrupper på alle nivå	POA Fakulteter/ enheter	Årsslutt (2014/ 15)	Løpende
Sikre hensiktsmessige ordninger for lederstøtte	Forbedre og synliggjøre støttefunksjoner og opplæring for ledere	POA Fakulteter/ enheter	Årsslutt 2015	Løpende

	Videreutvikle lederhåndboken i HR-portalen	POA	Sommer 2015	Skal gjøres
--	--	-----	-------------	-------------

3.2. FAGLIG OG KOLLEGIAL OPPFØLGING

Målet med å fokusere på faglig og kollegial oppfølging er å sikre forskere gode rammer for å utføre sine oppgaver innenfor forskning, undervisning, veiledning, utvikling og formidling.

I UiTs strategidokument 2009-2013 var det spesifisert at UiT skulle «gi den enkelte medarbeider god faglig og kollegial oppfølging og støtte, og gode muligheter for videre kvalifisering» (mål 3, *Mennesker i organisasjonen*). Dette er videreført i strategisk plan for UiT 2014-2020.

3.2.1 Arbeidsvilkår og faglig utvikling

UiT skal stille høye krav til kompetanse, innsats og resultater. UiT skal også være en attraktiv arbeidsplass som er godt rustet til å møte framtidige behov for medarbeidere med høy kompetanse. Dette fordrer bl.a. et godt og trygt arbeidsmiljø for alle medarbeidere og studenter tuftet på felles etiske standarder. Det skal arbeides bevisst for å fremme en organisasjonskultur og et arbeidsmiljø som er inkluderende og rettferdig for begge kjønn. Universitetet skal ha et hensiktsmessig og velfungerende HMS-system som ivaretar alle medarbeidere og studenters sikkerhet. For å nå målene må UiT bl.a. sikre forskere gode rammer og likeverdige vilkår samt fokusere på individuell oppfølging og på tiltak som kan styrke faglig utvikling.

Resultatmål med tiltak/aktiviteter og ansvar i 2014-2015:

Resultatmål	Forslag til tiltak/aktivitet	Ansvar	Frist	Status
Sikre individuell oppfølging av forskere for å motivere til faglig innsats og utvikling	Ledere skal gjennomføre årlige medarbeidersamtaler med alle forskere, inkludert midlertidig ansatte og gjesteforskere	Fakulteter/ enheter Ledere på alle nivå	Årsslutt (2014/15)	Løpende
	Følge opp og videreutvikle rutiner for mottak av nytilsatte inkl. gjesteforskere	POA AFU Fakulteter/ enheter	Årsslutt 2015	Løpende
	Øke etablering av forskningsgrupper for å styrke faglig og kollegial oppfølging og samhandling	Fakulteter/ enheter	Årsslutt 2015	Løpende
Formalisere rammer og rutiner vedr. gjesteforskere	Utarbeide mal for avtale med gjesteforskere	POA	Årsslutt 2014	Skal gjøres (utsatt)
Styrke UiTs systematiske arbeid med helse, miljø og sikkerhet	Følge opp og videreutvikle nytt styringssystem for HMS og beredskap	POA	Årsslutt 2015	Skal gjøres
Fremme likestilling og motvirke diskriminering	Følge opp UiTs handlingsplan for likestilling mellom kjønnene og gjennomføre revisjon innen utgangen av 2015	POA	Årsslutt 2015	Løpende

	Innføre bruk av LDO-sjekkliste ²	POA Ledere på alle nivå	Årsslutt 2014	Utført
Heve etisk bevissthet ved UiT	Arrangere årlig seminar med fokus på forskningsetikk og god forskningspraksis	AFU Fakulteter/ enheter	Årsslutt (2014/15)	Én gang per år

3.2.2 Faglig samarbeid og mobilitet

Som arbeidsgiver er UiT ansvarlig for å tilrettelegge for godt kollegialt samarbeid mellom forskere. I strategidokumentet 2009-2013 var det fremhevet at UiT skulle «ha internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger, øke antall uteksaminerte ph.d.-studenter og utdanne forskere som kan møte samfunnets behov» (mål 4) og at UiT skulle «frembringe forskningsmiljøer som hevder seg internasjonalt» (mål 3, *Forsknings- og utviklingsvirksomheten*). I strategisk plan for UiT 2014-2020 er det spesifisert at UiT skal «styrke forskningsvirksomheten innen strategiens tematiske satsingsområder, og fremme forskningsmiljø som er internasjonalt ledende». Videre er fokus på internasjonalt konkurransedyktige ph.d.-utdanninger og utdanning av forskere som møter samfunnets behov videreført.

Charter and Code understreker at yngre forskere har et ansvar for å etablere og dra nytte av samarbeidet både med veiledere, forskningsgruppe og øvrige representanter fra enheten, og følge opp avtalte planer for arbeidet. Seniorforskere må være seg bevisst sine ulike roller. Som veiledere for forskere på et tidlig stadium i karrieren må seniorforskere bidra til at samarbeidet er konstruktivt og inkluderende i tillegg til at kunnskapsoverføringen er effektiv.

For å styrke sin posisjon som internasjonal institusjon og fremme internasjonalt forskningssamarbeid må UiT styrke internt arbeid knyttet til forskermobilitet.

UiT vil i kommende periode fokusere på tiltak rettet mot forskere som er i et tidlig stadium av karrieren og på tiltak som bidrar til å legge til rette for forskermobilitet.

Resultatmål med tiltak/aktiviteter og ansvar i 2014-2015:

Resultatmål	Forslag til tiltak/aktivitet	Ansvar	Frist	Status
Styrke veiledning av forskere som er i et tidlig stadium av karrieren	Arrangere årlig kurs i forskningsveiledning for forskere som veileder ph.d.-studenter	AFU RESULT	Årsslutt (2014/15)	Løpende
Styrke seniorforskernes rolle som veiledere og støttespillere	Etablere ordninger for bedre bruk av seniorforskere i mentoring	AFU POA Fakulteter/ enheter	Årsslutt 2015	Løpende
Fremme forskermobilitet gjennom å styrke det interne arbeidet rettet mot inn- og utreisende forskere	Organisere service for mobilitet ved UiT, herunder etablere et sentralt servicekontor for forskermobilitet	POA Fakulteter/ enheter	Vår 2015	Skal gjøres (utsatt)

² Jf. likestillings- og diskrimineringsombudets (LDO) *Håndbok for universitets- og høyskolesektoren og forskningsinstituttsektoren: Likestilling og mangfold* (http://www.ldo.no/Global/Brosjyrer%20PDF/Utdanning_handbok.pdf).

	Restrukturere og oppdatere UiTs nettsider for inn- og utreisende mobilitet	POA	Høst 2015	Skal gjøres
--	--	-----	-----------	-------------

3.3. SAMSPILL I ORGANISASJONEN

Målet med å fokusere på samspill i organisasjonen er å styrke forskeres innflytelse, medbestemmelse og involvering gjennom å legge til rette for god intern kommunikasjon, informasjonsflyt og samhandling.

I UiTs strategidokument 2009-2013 var det spesifisert at UiT skulle «kjennetegnes av godt samspill mellom de ulike aktører og nivåer i organisasjonen, og ha gode rutiner og systemer for intern kommunikasjon» (mål 7). Videre var det nedfelt at UiT skulle «ha åpen diskusjon og nær samhandling på alle nivåer, preget av engasjement, kreativitet, likeverd og toleranse» (mål 8, *Mennesker i organisasjonen*). Fokus på samarbeid på tvers i organisasjonen er videreført i strategisk plan for UiT 2014-2020.

UiT skal ivareta effektiv styring og ledelse, og sikre alle medarbeidere innflytelse over egen arbeidssituasjon gjennom medbestemmelse og involvering. Det skal etableres helhetlige rutiner og systemer for kommunikasjonsflyt på alle nivåer. Alle medarbeidere har et ansvar for at arbeidsmiljøet preges av verdien troverdighet, akademisk frihet, nærhet, kreativitet og engasjement.

Valgereglement for UiT regulerer stemmerett og valgbarhet til ulike styrever og organer ved UiT, og medvirkning og samarbeid er regulert gjennom organisasjonenes regelmessige IDF-møter med arbeidsgiver (informasjon, drøfting, forhandling). I tillegg har UiT en lokal tilpasningsavtale der UiT og tjenestemannsorganisasjonene sammen har gjort lokale tilpasninger (jf. <http://uit.no/Content/223031/Tilpasningsavtale%20for%20UiT%20tilknyttet%20hovedavtalen.DOC>).

UiT har et forskningsetisk utvalg som behandler saker knyttet til personvern og forskningsetiske problemstillinger. For de enkelte fagområder er det opprettet nasjonale forskningsetiske komiteer, jf. <http://www.etikkom.no/no/>. UiT skal etterleve de nasjonalt fastsatte *Etiske retningslinjer for arbeidstakere i Staten*. UiT har videre varslingsrutiner samt interne rutiner for håndtering av konflikter og mobbing (jf. HR-portalen). Utfordringene ligger bl.a. i å sørge for god tilgang til informasjon både på norsk og engelsk samt i å etablere tiltak for å formalisere oppmerksomhet og oppfølging knyttet til innflytelse, medvirkning og samhandling.

Resultatmål med tiltak/aktiviteter og ansvar i 2014-2015:

Resultatmål	Forslag til tiltak/aktivitet	Ansvar	Frist	Status
Videreutvikle og styrke intern kommunikasjon og informasjon	Videreutvikle UiTs intranett og HR-portal	POA	Årsslutt (2014/15)	Løpende
Etablere virkemidler for å styrke medarbeiderinnflytelse og fremme samhandling ved UiT	Gjennomføre regelmessige medarbeiderundersøkelser samt sikre at disse følges opp	POA	Årsslutt 2014	Hvert 3. år
	Arrangere kompetansetiltak som styrker kulturforståelse ("kulturtreningskurs")	POA	Årsslutt (2014/15)	Løpende
	Implementere nye kjøreregler for god kollegial adferd	POA Fakulteter/ Enheter	Sommer 2015	Skal gjøres

	Benytte strategiske utvalg (forskning, utdanning og formidling) og lederfora aktivt for å styrke samspillet på ulike nivå i organisasjonen	Udir Fakulteter/ Enheter	Årsslutt (2014/ 15)	Løpende
--	--	--------------------------------	---------------------------	---------

3.4. REKRUTTERING

Målet med å fokusere på rekruttering er å styrke UiTs rekrutteringsarbeid gjennom fokus på strategiske virkemidler, effektiviseringstiltak og kompetanseheving.

I UiTs strategidokument 2009-2013 var det spesifisert at UiT skulle «utforme mål og virkemidler for å rekruttere og beholde vitenskapelig personale. Kvinneandelen i toppstillinger (professor og dosent) skal økes til 30 %» (mål 5). Videre var det fastsatt at UiT skulle «øke rekrutteringen av talenter fra inn- og utland til ph.d.-programmer og øke rekrutteringen av forskerprofiler med potensial for forskningsledelse» (mål 6, *Mennesker i organisasjonen*). I strategisk plan for UiT 2014-2020 er det spesifisert at UiT skal være «en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår og med en kvalitetssøkende rekrutteringspolitikk».

UiT skal være en internasjonal institusjon for forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid av høy kvalitet, og en sentral målsetning er å bygge opp og videreutvikle sterke forskningsmiljøer og undervisningstilbud. En viktig forutsetning for å nå denne målsetningen er kvalitet i rekrutteringen.

Nasjonalt og internt regelverk og retningslinjer ivaretar rekrutteringsprosessen til alle typer undervisnings- og forskerstillinger inkludert stipendiatstillinger, og innebærer en standardisert og forutsigbar rekrutteringsprosess. UiT har likevel flere utfordringer knyttet til rekrutteringsprosessen, og da særlig i tilknytning til tidsbruken i tilsetninger i mellom- og toppstillinger. UiT bør iverksette tiltak for å effektivisere rekrutteringsprosessen gjennom bl.a. å korte ned tidsbruken i bedømmelseskomiteer. I konkurransen om de beste forskerne er det videre behov for å formalisere det strategiske arbeidet knyttet til rekruttering, styrke UiTs synlighet og konkurransedyktighet samt videreføre fokus på rekruttering av kvinner.

Resultatmål med tiltak/aktiviteter og ansvar i 2014-2015:

Resultatmål	Forslag til tiltak/aktivitet	Ansvar	Frist	Status
Utvikle strategiske planer for rekruttering	Kartlegge kompetansebehov ved den enkelte enhet der faglige prioriteringer legges til grunn	Fakulteter/ Enheter POA	Årsslutt (2014/ 15)	Løpende
Tiltrekke gode søkere til UiT	Implementere full-elektronisk søknadsprosess for vitenskapelige stillinger, videreføre stillingsannonsering på EURAXESS JOBS samt gjennomføre anbudsrunde for ny rekrutteringsportal	POA	Vår 2015	Utført
	Vurdere om UiT skal tilby oppstartpakker og om UiT skal ta en mer aktiv rolle i å rekruttere forskere med ERC-finansiering	POA AFU	Høst 2015	Skal gjøres

Effektivisere rekrutteringsprosessen	Implementere nye rutiner for tilsetting i vitenskapelige stillinger	POA Fakulteter/Enheter	Årsslutt 2014	Utført
	Gjennomføre opplæring og veiledning av medlemmer i bedømmelseskomiteer	POA Fakulteter/Enheter	Årsslutt (2014/15)	Løpende
	Gjennomføre opplæring av personalmedarbeidere på tilsettingsområdet gjennom program for helhetlig saksbehandleropplæring	POA Fakulteter/enheter	Årsslutt (2014/15)	Løpende
Øke tilfanget av kvalifiserte kvinnelige søkere	Implementere nye rutiner for letekomiteer ved UiT	POA Fakulteter/enheter	Årsslutt 2014	Utført

4. OPPFØLGING OG REVISJON

I henhold til *HR Strategy for Researchers* fastsettes handlingsplan for *Charter and Code* for en periode på to år. Planen skal deretter evalueres og revideres internt. Med fire års mellomrom skal planen evalueres eksternt. I forbindelse med intern og eksternt gjennomgang og revisjon, vil UiT gjennomføre kartlegginger knyttet til måloppnåelse av tiltak/aktiviteter i handlingsplanen.