

Til

Fakultet for helse- og sosialvitskap, Toril Irene Olesrud Fjørtoft / Institutt for helse- og omsorgsvitskap, Fakultet for ingeniør- og naturvitenskap, Pål-Albert Olsen / Institutt for dатateknologi, elektroteknologi og realfag, Fakultet for lærarutdanning, kultur og idrett, Gjert Anders Askevold / Forskerforbundet HVL, Eva Leirbæk / Parat HVL, Tone Skjerdal / Norsk Tjenestemannslag (NTL) HVL, Fakultet for økonomi og samfunnsvitskap, Aslaug Furholt / Institutt for kunstfag, OUD - Avdeling for organisasjonsutvikling og digitalisering, HR - Avdeling for HR, HR - Rekruttering, AFII - Avdeling for forskning, internasjonalisering og innovasjon, BIB - Bibliotek, AKS - Avdeling for kommunikasjon, ALU - Avdeling for utvikling av undervisning og læring, Avdeling for samfunnskontakt - arbeidsliv og livslang læring

Vår ref.:  
21/09972-32

Dato:  
13.04.23

## Innspelsrunde. Forskaren i fokus - Charter and Code.

### Innleiing

Vi inviterer med dette dei involverte einingane i organisasjonen til å koma med innspel til høgskulen sin søknad om *HR Excellence in Research Award*, ei utmerking som er sjølvve målet for høgskuleprosjektet *Forskaren i fokus – Charter and Code*.

I det følgjande står informasjon om prosjektet *Forskaren i fokus – Charter and Code*. Deretter følgjer meir detaljert informasjon om kva ein ønskjer innspel til, og kva dei ulike einingane kan/bør ha særleg fokus på i innspelsrunden.

For å avgrensa arbeidsmengda inviterer prosjektet seg sjølv til å delta i leiarmøte og/eller andre forum de finn tenlege, der de også kan få høve til å få meir informasjon, men først og fremst kan gje innspela dykkar i munnleg form. Innspel kan også sendast skriftleg på epost eller gjennom P360.

Innspelsrunden varer ut veke 18, slik at siste frist for å senda innspel blir fredag 5. mai. I tida fram til då kan prosjektleiar Elisabet Veland inviterast med i møte for å motta innspel til dei vedlagde saksdokumenta. Om eksisterande leiarmøte blir nytta som møtepunkt, oppmodar vi om at andre relevante medarbeidarar også vert inviterte inn under handsaminga. Ta kontakt så snart som mogleg på telefon eller epost for å avtala nærmare.

# Innhald

|  |   |
|--|---|
| Innspelsrunde. Forskaren i fokus - Charter and Code.....       | 1 |
| Innleiing .....  | 1 |
| Prosjektet <i>Forskaren i fokus – Charter &amp; Code</i> ..... | 2 |
| a. Bakgrunn.....   | 2 |
| b. Aktivitetar .....   | 2 |
| c. Søknad om <i>HR Excellence in Research</i> .....            | 3 |
| Rettleiar for innspelsrunden.....                              | 3 |
| Ha særleg merksemd kring det følgjande:.....                   | 4 |
| Alle fakulteta:.....   | 4 |
| Biblioteket.....   | 5 |
| Avdeling for forsking, internasjonalisering og innovasjon..... | 5 |
| Avdeling for HR .....  | 5 |
| Avdeling for kommunikasjon .....                               | 5 |
| Avdeling for organisasjonsutvikling og digitalisering.....     | 5 |
| Oppsummerande kommentarar.....                                 | 6 |

## Prosjektet *Forskaren i fokus – Charter & Code*

### a. Bakgrunn

Prosjektet *Forskaren i fokus - Charter and Code* siktar mot at HVL skal vera ein god og attraktiv arbeidsplass for forskrarar<sup>1</sup>, også i internasjonal målestokk. *Charter and Code* er eit dokument som inneheld 40 krav og prinsipp. Desse spesifiserer roller, ansvar og rettar som alle forskrarar og arbeidsgjevarar har. EU-kommisjonen vedtok dokumentet for nærmare tjue år sidan, som eit ledd i arbeidet med å utvikla forskingssamarbeidet i Europa.

For å konkretisera arbeidet med *Charter and Code* skal institusjonar mellom anna gjera ei eigenvurdering (GAP-analyse) av statusen for desse 40 krava/prinsippa, og utarbeida ein handlingsplan for dei endringane ein finn at ein ønskjer å gjera. Dette arbeidet munnar ut i at institusjonen kan få tildelt *HR Excellence in Research Award*; som i praksis blir startpunktet for det *eigentlege* kvalitetsarbeidet – det vidare arbeidet med *Handlingsplanen*; som då skal vera eit vedvarande arbeid ved institusjonen.

### b. Aktivitetar

Dei 40 krava/prinsippa er diskuterte i seks ulike verkstader i regi av prosjektet:

- *Personalleiarrolla*
- *Rolla som forskar*
- *Karriererådgjeving og kontinuerleg fagleg utvikling*
- *Rettleiing*
- *Arbeidsvilkår, medverknad og klager*
- *Rekrutteringsprosessar*

---

<sup>1</sup> «Forskar» i dette prosjektet definert som ein medarbeidar som har forsking som ein del av stillinga si.

Kort oppsummert ser ein at i det store og det heile er ein god del av krava/prinsippa godt ivaretekne på bakgrunn av norsk lovverk og formalitetar<sup>2</sup>. Forbetringspunktet som er avdekte ved HVL er særleg innanfor krava til/prinsippa for *Karriereutvikling* og -*rådgjeving*. Det er ikkje uventa at dette kjem opp som forbetringspunkt i den norske UH-sektoren, og både Kunnskapsdepartementet og Forskningsrådet har hatt særleg fokus på forskarar si karriereutvikling den seinare tida. Heilt uavhengig av dette prosjektet her er dette altså eit område høgskulen må utvikla i det vidare.

Andre forbetringspunkt som kom opp gjennom verkstadene er ønske om fleire møteplassar av ulike slag, ein del konkrete ønske om kurstilbod, og behov for betre systematisering av og informasjon om eksisterande tilbod i organisasjonen. Ønske om betre moglegheiter og tilhøve for mobilitet vart også diskutert. Diskusjonen kring tid til forsking vs tid til undervising er ikkje ny, og denne kom opp fleire gongar også gjennom arbeidet i verkstadene.

På bakgrunn av desse verkstadene er det no utarbeidd ei GAP-analyse. Akkurat halvparten av krava/prinsippa vert rekna som fullt ut implementerte i HVL. Av dei resterande 20 er det 8 som er vurderte til «Nesten, men ikkje fullt implementert» eller «Dels implementert». For desse er det eitt eller fleire konkrete framlegg til tiltak i den utarbeidde Handlingsplanen. I tillegg er det 12 krav/prinsipp der ein i utgangspunktet tenker at dette er fullt implementert i HVL, men der tiltak for ytterlegare kvalitetsforbetring likevel er tekne med i Handlingsplanen.

### c. Søknad om *HR Excellence in Research*

Søknaden til EU-kommisjonen om *HR Excellence in Research* skal innehalda GAP-analysa og Handlingsplanen, i tillegg til ein gjennomgang av rekrutteringsprosessane ved institusjonen («OTM-R-Checklist» som står for Opne, transparente og meritt-baserte rekrutteringsprosessar).

Etter denne innspelsrunden vil det reviderte utkastet til søknad bli lagt fram for Referansegruppa og Styringsgruppa for prosjektet, før søknaden blir presentert og vedteken i høgskulestyret, etter planen i møtet i august 2023.

## Rettleiar for innspelsrunden

Vedlagt finn de *Handlingsplan* og *GAP-analyse*. Om de også ønskjer tilgang til dokumentet *Charter and Code* finn de den norske omsettinga her:

[https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur\\_21620\\_no-no.pdf](https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/brochures/eur_21620_no-no.pdf)

### Ta utgangspunkt i *Handlingsplanen*:

Denne viser konkrete tiltak som prosjektet anbefaler blir ein del av høgskulen sin endelege Handlingsplan. I planen er kvart av tiltaka oppført med ei ansvarleg eining og med eit oppsett tidspunkt for når tiltaket skal gjennomførast. Vidare er det sett opp ein indikator; altså eit «merke» for kva som tilseier at tiltaket er gjennomført.

Kvart av tiltaka i andre kolonne viser til eitt eller fleire punkt i *Charter and Code*. Til dømes ser vi at det første tiltaket som er nemnt viser til punkta 8 og 9 i *Charter and Code*. I kolonna heilt til høgre finn vi kva desse punkta omhandlar; 8. *Dissemination, exploitation of results (Formidling og utnytting av resultat)* og 9. *Public engagement (Offentleg engasjement)*. Om ein så lurer på bakgrunnen for at dette tiltaket er kome med, kan

<sup>2</sup> UHR gjorde ei avviksanalyse allereie i 2008, og konkluderte med at dei fleste prinsippa i *Charter and Code* er godt ivaretekne gjennom norsk lovgjeving.

ein finna omtalen under dei nemnde to punkta i *GAP-analysen* som også følgjer som vedlegg. *GAP-analysen* som er utarbeidd, fortel om status for kvart av punkta ved HVL. Under punkta er det tilvisingar til lovverk, retningslinjer og anna. Ofte finn ein også informasjon om tiltak som allereie er iverksette ved HVL, som kan knytast til det aktuelle punktet.

Når det gjeld *Handlingsplanen* er det ønskjeleg å få innspel til:

- Framlegg til andre tiltak
- Tiltak som er foreslatt, men som ein meiner bør endrast/justerast
- Ansvarlege einingar
- Foreslatt tidsperiodar
- Indikatorar

Vidare er det ønskjeleg å få innspel til *GAP-analysen*. Dette kan gjelda tiltak og/eller retningslinjer som eksisterer i organisasjonen eller nasjonalt, men som ikkje er nemnde. Vi ønskjer sjølvsagt også tilbakemelding dersom de finn feil i informasjonen og/eller noko som bør korrigeras.

## Ha særleg merksemd kring det følgjande:

Alle fakulteta:

- Generelt:  
Mange tiltak er oppførte med ei avdeling i fellesadministrasjonen som ansvarleg eining. Utgangspunktet for dette er då ofte at det som avgjerande er at tiltaket enten fører til *like rutiner/retningslinjer* ved alle fakulteta, eller at tilbodet får *den same kvaliteten* ved alle fakulteta. I mange tilfelle vil likevel sjølv *eigarskapet* til tiltaket liggja til fakulteta, men at vi ser føre oss at koordineringa skjer i ei avdeling.
- Field #1: *Karriereutvikling og fagleg utvikling*:
  - Utfordringar kring internstipend ("Investigate how to structure HVL's grants for academic qualifying in a better and more predictable way.")
  - Framlegg om ulike opplæringstilbod
- Field #2: *Samhandling og informasjonsflyt*
  - Forslag om oppretting av ulike forum/nettverk
  - Forslag om meir formalisering kring forskingsgrupper
- Field #3: *Arbeidstilstilhøve*
  - Framlegg om gjennomgang av retningslinjer for forskingstid ved HVL, med mål om ytterlegare samkøyring av slike
  - Framlegg om utreining av moglekeitene for optimalisering av undervisningsplanlegging slik at ein kan få meir samanhengande tid til forsking og/eller internasjonalisering.
- Field #4: *Etikk*
  - Tiltaka i denne lista har allereie vore diskutert i Toppleiinga (TL 172/22 *Forskingsetikk ved HVL*) og er resultat av Riksrevisjonens rapport om forskingsetikk og tildelingsbrevet frå KD. Og tiltaka er henta inn her i *Handlingsplanen*.
- Fields #5: *Mobilitet* og #6 *Rekruttering*
  - Planlagt gjennomgang av vilkår for gjesteforskalar
  - Utlysing av stillingar
    - Gjennom Euraxess-portalen
    - Framlegg om å leggja inn *Mobilitetserfaring* som anbefaling i alle malar for utlysningstekstar
    - Ytterlegare fokus på ikkje-diskriminering i rekrutteringsprosessar

## Biblioteket

- Fields #1 *Karriereutvikling og fagleg utvikling* og #2: *Samhandling og informasjonsflyt*:
  - Formidling – både byggja sterke kultur ved HVL for formidling, men også få ei avklaring av kven som har ansvaret for at stipendiatar (og andre forskarar) ivaretek formidlingsansvaret sitt.

## Avdeling for forskning, internasjonalisering og innovasjon

- Field #1 *Karriereutvikling og fagleg utvikling*
  - Vurdera å oppretta ei phd-rettleiar-handbok
- Field #2 *Samhandling og informasjonsflyt*
  - Justeringar i retningslinjer/rutiner som gjeld forholdet mellom rettleiar og stipendiatur
- Field #3 *Arbeidstilhøve*
  - Gjennomgang av retningslinjer for forskingstid
- Field #4 *Ethics*
  - Alle punkta i Field #4 er henta frå saka *TL172/22-S- Forskningsetikk ved HVL* som var til diskusjon i møtet i Toppleiinga 29.11.2022.
- Field #5 *Mobility*
  - Oppretting av årleg informasjonsmøte om (internasjonal) mobilitet

## Avdeling for HR

- Field #1 *Karriereutvikling og fagleg utvikling*
  - Gjera ei utgreiing for å finna korleis internstipend i organisasjonen kan gjerast meir synlege, føreseielege og tilgjengelege
  - Evaluering av *DocTalent4EU*
- Field #3 *Arbeidstilhøve*
  - Gjera ei utgreiing om arbeidstilhøva ved HVL for personar med nedsett funksjonsevne
- Field #5 *Mobility*
  - Endringar i malar for utlysingstekstar
  - Ta i bruk Euraxess ved utlysingar av stillingar
- Field #6 *Recruitment*
  - For heile dette feltet er HR sett opp som ansvarleg for tiltaka.

## Avdeling for kommunikasjon

- Field #1 *Karriereutvikling og fagleg utvikling*
  - Ytterlegare tilbod om formidling
- Field #2 *Samhandling og informasjonsflyt*
  - Profilering av tilboda som eksisterer når det gjeld arbeid med formidling
  - Rutiner for omsetting av nettsider/informasjon til engelsk
  - Auka synlegheita til HVL sine tilbod kring kompetanse, ferdigheiter og «employability» («Det å bli ettertrakta på arbeidsmarknaden»)

## Avdeling for organisasjonsutvikling og digitalisering

- Field #1 *Karriereutvikling og fagleg utvikling*
  - Oppretting av nye kurstilbod
  - Oppretting av system for evaluering av tilboda innanfor forskingsutdanning og kontinuerleg fagleg utvikling
  - Vurdering av å oppretta mentorordning for dei som nyleg har fullført phd
- Field #2 *Samhandling og informasjonsflyt*
  - Vurdering av å oppretta forum for postdoktorar

- Oppretting av forum/nettverk for forskingsgruppeleiarar
- Utgreiing om struktur for møtestader for phd-kandidatar og phd-rettleiarar
- Utgreiing kring forskingsgruppestruktur og formalisering av desse
- Utgreiing om forskingstid og undervisingstid
- Field #5 *Mobility*
  - Gjennomføra utgreiing av gjesteforskalar sine arbeidsvilkår i HVL

## Oppsummerande kommentarar

Som nemnt over er det i oversendinga her berre omtaler av 20 av dei totalt 40 punkta som skal med i den endelege søknaden om *HR Excellence in Research Award*. Dei siste 20 er dei der vi no har vurdert at HVL ikkje skal prioritera å setja inn tiltak. Det betyr likevel ikkje at HVL *kan* setja inn tiltak også for desse, men at det ikkje framstår som presserande at HVL har tiltak for desse siste 20 punkta<sup>3</sup>. I stor grad er bakgrunnen for dette at norsk lovverk og anna set ein standard som gjer at norske institusjonar lever opp til krava i *Charter and Code* innanfor desse felta.

Når ein institusjon oppnår *HR Excellence in Research Award* betyr dette m.a. at institusjonen går inn i ein implementeringsfase på to år, som skal avrundast med ei oppsummering av status for handlingsplanen og utarbeiding av ny handlingsplan. På dette tidspunktet vil det vera naturleg at HVL kan fjerna nokre av punkta frå Handlingsplanen og vurdera desse som fullt ut innfridde (+/+). Vi kan samstundes gjera revurderingar av punkta som i denne fasen har blitt vurderte til å vera fullt ut innfridde. Det er altså stor fleksibilitet i dette, slik at vi kan gjera andre vurderingar på eit seinare tidspunkt.

Det er nettopp dette som er det grunnleggjande ved dette arbeidet; at HVL skal ha eit aktivt forhold til stadig evaluering av, og kvalitetsforbetring for arbeidsvilkåra for forskalar.

Som nemnt tidlegare – ta kontakt med Elisabet Veland så snart råd er, for å avtala nærmere dersom de ønskjer at prosjektet deltek i møte for å få innspel.

Med helsing

Tage Båtvik  
Prosjekteigar og organisasjonsdirektør

Elisabet Veland  
Prosjektleiar

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskreven signatur.*

Vedlegg: Vedlegg: Handlingsplan , Vedlegg: GAP-analyse

---

<sup>3</sup> Dei 20 punkta som vi ikkje tenker å ha tiltak for i Handlingsplanen som skal følgja søknaden, er: 1. Forskingsfridom, 3. Fagleg ansvar, 4. Profesjonell haldning, 5. Kontraktsfesta og juridiske forpliktingar, 6. Ansvarlegheit, 7. God forskingspraksis, 11. Vurderingssystem, 12. Rekruttering, 16. Vurdering av å vera eigna ("Judging merit"), 17. Variasjon i den kronologiske oppbygginga av CV-ar, 19. Godkjenning av kvalifikasjoner, 20. Ansiennitet, 22. Anerkjenning av yrket, 23. Forskingsmiljø, 25. Stabile og langsiktige arbeidstilhøve, 27. Kjønnsbalanse, 31. Immateriellrettar, 32. Medforfattarskap, 35. Deltaking i avgjerande organ, 38. Kontinuerleg fagleg utvikling. Sjå eventuelt [Charter and Code](#) for nærmere omtale av desse.