FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGSNOTAT
Møtesaksnr.:
Møtedato: 27.04.2010
Notatdato.:16.04.2010
Arkivsaksnr: 2009/2591
Saksbehandler: A.W. Haugstad

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Handlingsplan for vitenskapelig ansatte og oppfølging av Charter og Code tilslutning

Bakgrunn

UiO sluttet seg til *Charter & Code* gjennom en erklæring signert av tidligere rektor Ellingsrud 25. juni 2009. *The European Charter, for Researchers* og *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers* beskriver retningslinjer for rekruttering av forskere og avklarer roller og ansvar som arbeidsgivere, finansiører og forskere har i forhold til kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling, karriereplanlegging for forskere og forskermobilitet.

Ved å vedta en handlingsplan basert på en intern avviksanalyse i forhold til Charter og Code prinsippene, vil UiO bli med i den første gruppen av institusjoner som får EU kommisjonens anerkjennelse for å arbeide aktivt for å bedre arbeidsbetingelsene for forskere.

Rektor Ottersen nedsatte i desember 2009 en arbeidsgruppe ledet av vise-rektor Hennum, for å undersøke hvordan regler og prosedyrer ved UiO forholder seg til standardene beskrevet i Charter og Code dokumentene og ambisjonsnivået angitt av UiOs strategiske dokument. Hovedlinjene i funnene kan oppsummeres som følger:

> **Grønt lys:** På en rekke viktige punkt er norsk lovgivning og praksis i tråd med Charter og Code. (F. eks arbeidsbetingelser og velferdsordninger, stipendiatenes status som tilsatte, m.m.).
>
> **Gult lys:** På noen områder hvor praksis avviker fra en ambisiøs fortolkning av prinsippene, har UiO allerede en etablert forståelse av behovet for å utbedre situasjonen og en rekke tiltak er allerede på plass eller underveis. (Dette gjelder f. eks diskriminering, HMS, kvalitetssikring av forskerutdanning og satsing på forskningsetikk)
>
> **Rødt lys:** Noen av prinsippene i Charter og Code omhandler områder der det er en økende oppmerksomhet rundt UiOs svake prestasjoner eller manglende systemer for kvalitetssikring og oppfølging, men hvor det ikke er blitt satt i verk systematisk arbeid for å forbedre situasjonen for vitenskapelig ansatte. (Eksempelvis: midlertidighet, oppfølging av postdoktorer, kompetanseutvikling og karriererådgivning)

Hovedproblemstilling

UiO trenger å styrke arbeidet med HR-området for å nå sine strategiske mål. Arbeidet med handlingsplanen har hatt sitt utgangpunkt i utkastet til Strategi2020 og skal konkretisere og bidra til en realisering av de strategiske målene i den første toårsperiden.

Styret ble i møte 2.mars orientert om at tre områder ble valgt ut som satsingsområder innen HR for vitenskapelig ansatte frem mot 2012:

- Rekruttering
- Oppfølging av midlertidig ansatte
- Kompetanseutvikling

Et fjerde punkt har blitt føyd til for å sikre at de viktigste problemstillingene knyttet til arbeidsvilkår for forskere blir inkludert i handlingsplanen:

- Mer sammenhengende tid til forskning

Denne handlingsplanen beskriver hovedsakelig tiltak på sentralt nivå ved UiO. Imidlertid bør mange av de utfordringene som løftes frem også følges opp på fakultets- og enhetsnivå. Den sentrale handlingsplanen bør derfor gi retning og fokus også til fakultetenes arbeid med egne handlingsplaner. Den sentrale handlingsplanen skal også bidra til å skape fora for utveksling av erfaringer og god praksis mellom enhetene samt koordinere innsatsen til sentraladministrasjonens fagavdelinger på området HR for vitenskapelig ansatte.

Arbeidet med å etablere føringer for indikatorsettet for handlingsplanen pågår fortsatt og skal koordineres med indikatorer for Strategi2020, slik at indikatorene som er inkludert i det vedlagte forslag til handlingsplan er å betrakte som skisse og innspill til videre arbeid. Dette arbeidet skal ferdigstilles og legges frem for styret sammen med et opplegg for nullpunktsmåling og evaluering når disse er utviklet i samarbeid med fakultetene. EU kommisjonens formkrav til handlingsplan for oppfølging av Charter og Code som kvalifiserer til sertifiseringen "HR Excellence in Research" omfatter ikke indikatorer, slik at handlingsplanen vil kunne legges frem for godkjenning i foreslått form.

Forslag til vedtak:

1. **Universitetsstyret godkjenner forslaget til Handlingsplan for vitenskapelig ansatte 2010-2012.**
2. **Universitetsstyret ber universitetsdirektøren følge opp implementeringen av handlingsplanen både på sentralt og på fakultets- og museums nivå.**
3. **Styret ber universitetsdirektør om at indikatorsettet ferdigstilles og opplegg for nullpunktsmåling og evaluering legges frem for styret når dette er utviklet i samarbeid med fakultetene og museene.**

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Anita Sandberg
HR-direktør

Vedlegg: Handlingsplan for vitenskapelig ansatte 2010-2012