Handlingsplan for vitenskapelig ansatte 2010-2012

(vedlegg til sak for Universitetsstyret den 27. april 2010)

Strategi 2020 – strategiplanen for Universitetet i Oslo slår fast at personalpolitikken ved UiO skal videreutvikles gjennom toårige handlingsplaner, slik at den gir gode og tydelige rammer og virkemidler for oppfølgingen av ansatte. I Strategi 2020 er det overordnede personalpolitiske målet at: "UiO skal etablere og gjennomføre en helhetlig politikk som legger til rette for at ansatte av begge kjønn, i forskjellige livsfaser og med forskjellig bakgrunn skal kunne utvikle sitt potensial og bidra til felles mål enten området er forskning, undervisning, formidling eller forvaltnings- og støttefunksjoner." I tillegg til dette overordnede strategiske målet, har UiO sluttet seg til de europeiske retningslinjene for personalpolitikk og rekruttering av forskere - Charter og Code-prinsippene (*Charter for Researchers* og *Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*).

Denne handlingsplanen er en konkret oppfølging av de overordnede mål som er skissert i Strategi 2020 og Charter og Code. I perioden 2010-2012 skal UiO i sin personalpolitikk for vitenskapelig ansatte konsentrere seg om følgende fire punkter: **Rekruttering**, oppfølging av **midlertidig ansatte**, **kompetanseutvikling** for vitenskapelig ansatte og **sammenhengende tid til forskning**. En rekke tiltak i denne handlingsplanen skal også bidra til å realisere mål for likestilling formulert i en egen Handlingsplan for likestilling ved UiO.

Rekruttering

UiO har som sitt overordnede strategiske mål å styrke sin internasjonale posisjon som et ledende forskningsuniversitet frem mot 2020. En sentral forutsetning for å nå dette målet er kvalitet i rekrutteringen. Dette stiller krav om en bred rekrutteringsbase med internasjonalt fokus og en tydelig likestillingsprofil.

Mål: For at UiO i 2012 skal rekruttere mer strategisk, tydelig og aktivt, må rekrutteringsprosessen profesjonaliseres og rekrutteringskompetansen økes på alle nivå.

1. **Profesjonalisering av rekrutteringsprosess**

a. UiO skal forbedre sine rekrutteringsprosedyrer slik at de når frem til aktuelle kandidater og gir søkerne tydelig informasjon om kompetansekrav f.eks. undervisningserfaring, internasjonal erfaring, omfang av forskning osv. med tilhørende vekting, prosedyre og forventet tidsbruk. UiO skal innen 2012 oppfylle de sentrale kravene definert av Code på rekrutteringsområdet.
b. Rekrutteringsprosedyrene skal motivere kvinnelige og internasjonale søkere. Søkerkomiteer skal brukes aktivt for å rekruttere kvinner spesielt til toppstillinger.
c. Det skal innføres et elektronisk rekrutteringsverktøy for å forenkle og standardisere rekrutteringsprosessene. Det er et mål å få ned tidsbruken i rekrutteringsprosessene.

2. Rekrutteringskompetanse

a. Langsiktig behovsanalyse der faglige prioriteringer legges til grunn.
b. Mottak og introduksjon av ansatte (også midlertidig ansatte) videreutvikles.
c. Kompetanseløft på alle stegene i rekrutteringsprosessen.
d. UiO skal øke sin kompetanse i arbeidet med rekruttering av ledere og aktivt innhente flere kvinnelige søkere til faglige lederstillinger.

Om vi i 2012 har nådd vårt mål skal måles på følgende indikatorer:

- Antallet kvalifiserte søkere til vitenskapelige stillinger skal øke
- Antallet kvinner i faste vitenskapelig stillinger skal øke
- Antallet internasjonale og eksterne søkere og ansettelser skal øke
- Tidsbruken i ansettelsesprosesser skal gå ned

Kompetanseutvikling

I Strategi 2020 er det et overordnet mål at Universitetet i Oslos personalpolitikk skal ivareta alle grupper ansatte og tilby gode muligheter for personlig og faglig utvikling. Strategi 2020 fokuserer på kvalitet, og økt fokus på kvalitet krever bedre ledelse på alle nivåer ved Universitetet i Oslo.

Mål: I 2012 skal UiO ha god ledelse på alle nivåer. Det skal etableres en gjenkjennbar lederkultur. Alle vitenskapelig ansatte skal gis mulighet til personlig og faglig utvikling. Målene skal nås gjennom aktiv leder- og kompetanseutvikling.

1. Lederutvikling

a. Ledere skal kobles sammen gjennom ulike lederutviklingstiltak.
b. Det skal utvikles et eget opplegg for å forberede kommende ledere
c. Forskningsledere skal tilbys opplæring i prosjektledelse og administrasjon – som påbygningsmodul til forskningslederprogrammet.
d. Det skal i perioden igangsettes en pilot innen utdanningsledelse (første kull 2011).
e. Det skal utvikles en kompetansemodul for styremedlemmer (fakultets/instituttstyrenivå).

2. Kompetanseutvikling

a. Introduksjonsprogrammet for nyansatte skal utvides og videreutvikles.
b. Det skal foreligge god nettinformasjon om UiO, organisasjonen og beslutningsprosesser.
c. Behovet for kompetanseutvikling skal systematisk kartlegges gjennom medarbeidersamtaler. Det skal gis tilbud om opplæring for å videreutvikle pedagogisk kompetanse, formidlingskompetanse og annen relevant kompetanse.
d. Et prioritert område er å øke kompetansen innen arbeid med prosjekt.

Om vi i 2012 har nådd vårt mål skal måles på følgende indikatorer:

- Antallet deltakere på systematisk kompetanseutviklende opplæring skal øke i perioden
- UiO skal ha utdannet egne utdanningsledere
- Alle ansatte har en individuell kompetanseutviklingsplan basert på gjennomført medarbeidersamtale

Midlertidig ansatte

I strategi 2020 er det et mål at midlertidig ansatte skal sikres god oppfølging gjennom karriererådgivning og kompetanseutvikling. Det er et mål å styrke og utvikle forskerutdanningen slik at den blir mer attraktiv internasjonalt.

Mål: I 2012 skal UiO ha en aktiv politikk overfor midlertidig ansatte som sikrer god oppfølging og økt forutsigbarhet.

1. Langsiktighet og forutsigbarhet

a. Alle enheter skal ha langsiktige stillingsplaner.
b. UiO skal kommunisere tydelig om kriterier for ansettelse og karrieremuligheter innenfor og utenfor UiO. Bruk av og innhold i postdoktor- og forskerstillinger skal avklares og tydeliggjøres.
c. UiO skal oppheve tilfeldig bruk av midlertidige og definere hva som er ønsket midlertidighet.
d. Muligheten og kriterier for faste ansettelser på eksterne midler skal utredes.

2. Kompetanseutvikling som ruster til mobilitet

a. De midlertidig ansatte skal følges tettere opp av sine ledere gjennom karriererådgivning og individuelle planer.
b. UiO skal øke bruken av mentorer for å sikre et bredt rekrutteringsgrunnlag til toppstillinger.
c. Forskerutdanningen skal videreutvikles i tråd med føringene i Strategi2020.
d. UiO skal legge vekt på systematisk kompetanseutvikling som gir ferdigheter man kun kan tilegne seg ved et forskningsuniversitet og ruster til mobilitet.

Om vi i 2012 har nådd vårt mål skal måles på følgende indikatorer:

- Alle enheter skal ha langsiktige stillingsplaner
- UiO skal ha definert hva som er uønsket midlertidighet – og denne skal gå ned
- Antallet mentorer skal øke
- UiO skal ha klare kriterier for bruk og oppfølging av postdoktorer og midlertidige forskere

Sammenhengende tid til forskning

I strategi 2020 er det et mål de vitenskapelige ansatte ved UiO skal sikres en god balanse mellom forskning, undervisning og annen aktivitet. UiO sin ambisjon er å øke kvaliteten på forskningen, en forutsetning for dette er å sikre mer sammenhengende tid til forskning.

Mål: I 2012 skal UiO sine vitenskapelig ansatte ha mer sammenhengende tid til forskning. Dette skal skje gjennom større konsentrasjon av undervisningen og en styrket utdanningsledelse.

1. Større konsentrasjon av undervisningen

a. Det skal utarbeides individuelle langtidsplaner for undervisning som sikrer mer sammenhengende tid til forskning.
b. Sammenhengende tid til forskning er en rettighet for den enkelte ansatte og det skal være utdanningsleders oppgave å sikre dette.
c. Det skal utredes om studieplanleggingsverktøyene kan innrettes slik at de kan forenkle planlegging med sikte på sammenhengende tid til forskning.

2. Styrke kompetanse innen undervisningsledelse og administrasjon

a. Det skal i perioden igangsettes en pilot innen utdanningsledelse (første kull 2011).
b. Nytilsatte utdanningsadministratorer skal tilbys opplæring. Støttefunksjonene skal gjøres mer profesjonelle.
c. Det skal identifiseres og utveksles best-practices for å sikre sammenhengende tid til forskning.

Om vi i 2012 har nådd vårt mål skal måles på følgende indikatorer:

- UiO skal ha utdannet egne utdanningsledere
- Antallet individuelle langtidsplaner for undervisning skal øke
- Et opplegg for å måle forbedringer i tid til sammenhengende forskning skal være utredet og igangsatt

Gjennomføring av handlingsplanen

Handlingsplanen gjelder for to år og skal evalueres før en ny handlingsplan for neste toårs periode skal utarbeides. I tråd med retningslinjene nedfelt i "HR Strategy for Researchers"-mekanismen skal det gjennomføres en ekstern evaluering ved utløpet av andre planperiode i 2014.
Ansvaret for å gjennomføre tiltakene i denne handlingsplanen er lagt hos universitetsdirektøren og vil i hovedsak gjennomføres av sentraladministrasjonenes fagavdelinger, fakultetene og museene. Konkret fordeling av oppgaver vil skje årlig gjennom UiOs ordinære prosess for årsplaner og fastsettelse av budsjetter.