

Projektplan

Ansökan om anslutning till European Charter for Researchers and The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers via HRS4R

Projektledare: Marnie Hancke

Uppdragsgivare: Rektor Maria Knutson Wedel

1. Bakgrund och motiv

I början av 2000-talet initierade EU en särskild verksamhet för att främja mobilitet och goda arbetsvillkor för forskare. 2005 antogs Den Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare (hädanefter Charter & Code). Målet med stadgan och riktlinjerna är att upprätta ett starkt europeiskt område för forskningsverksamhet, stödja och strukturera den europeiska forskningspolitiken samt etablera en attraktiv, öppen och hållbar arbetsmarknad för forskare. Charter & Code utgörs av 40 allmänna principer, rekommendationer och god praxis för anställning och rekrytering av forskare i alla karriärskeden. I fyra tematiska områden fastställer Charter & Code forskares och deras arbetsgivares roll, ansvar och rättigheter: (1) forskarens etiska och professionella ansvar, (2) arbetsförhållanden och social trygghet, (3) forskarutbildning och karriärutveckling samt (4) rekrytering.

I syfte att lärosäten i Europa ska se värdet i att genomföra Charter & Code har HR Excellence in research tagits fram. Denna Europeiska Kommissionens erkännande är en utmärkelse som bland annat visar att ett universitet är en arbetsgivare som tillämpar rättvisa och transparenta rekryterings- och bedömningsförfaranden, har en god arbetsmiljö och löpande strävar efter att utveckla dessa.

För att underlätta för arbetsgivare att genomföra stadgan och riktlinjerna i sina policydokument utvecklade Europeiska Kommissionen HR-strategin för forskare (HRS4R¹), ett verktyg som stöd för processen. Detta verktyg innehåller fasta mallar och obligatoriska steg i implementeringen av Charter & Code. Lärosäten som genomgår denna process och visar på framsteg kan alltså ansöka om certifieringen HR Excellence in Research Award. Detta omfattar ett åtagande över flera år. I en initial fas (högst 12 månader) genomförs en gap-analys av hur lärosätet förhåller sig till de 40 principerna och en handlingsplan formuleras för att

¹ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

fylla identifierade gap. När rapporten granskats kan lärosätet erhålla HR Excellence in Research Award. Under fem år pågår därefter en implementeringsfas; under två år implementeras den initiala handlingsplanen, följt av en ny granskning, varefter en reviderad handlingsplan som sträcker sig över tre år antas, följt av en ytterligare granskning. Efter dessa fem år förnyas utmärkelsen vart tredje år.

I Sverige antog SUHF:s förbundsårsamling den 19 oktober 2016 en rekommendation till svenska lärosäten angående ansökan om anslutning till stadgan. Den 19 januari 2017 skickade SUHF in en Declaration of Commitment till Europeiska Kommissionen där man deklarerar sitt stöd för principerna i Charter & Code samt att man stöttar de lärosäten i Sverige som vill ansluta sig. För svenska lärosäten kan implementering av stadgan enligt SUHF medföra fördelar såsom:

- att bidra till en ökad grad av internationalisering,
- att visa att Sveriges lärosäten står bakom stadgan och stödjer utvecklingen av ett ökat kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom den fria forskningen,
- att ge en signal till omvärlden att svenska lärosäten är proaktiva, värnar internationellt samarbete, värnar sitt intellektuella kapital och är attraktiva arbetsgivare,
- att underlätta ansökningsförfarande vid ansökan om forskningsmedel, samt
- att ge ökade förutsättningar att erhålla finansiella anslag från Europeiska Kommissionen i en hårdnande konkurrens.

Exempel på andra fördelar som rapporterats av lärosäten som genomgått processen är en förbättrad forskningsmiljö och ett stärkt strategiskt HR-arbete (t.ex. mer integrerat med kärnverksamheten).

SLU tillhör ett fåtal svenska lärosäten som ännu inte har certifierats eller har påbörjat processen för en sådan. Förutom de fördelar som nämns ovan är certifieringen, och den kvalitetssäkring som den speglar av yttersta vikt för att SLU ska vara fortsatt attraktiv för sökanden, inte minst internationella sådana. Tydliga incitament för SLU är harmonisering av processer, ett område som nämns i både SLU:s nuvarande och kommande strategi. Projektet är förankrat med vice-rector Ylva Hillbur, personaldirektör Anna-Karin Olofsdotter och rektors ledningsråd.

2. Syfte – nytta med projektet

Projektet syftar till att SLU ska ansluta sig till Charter & Code samt implementera HRS4R som ger universitetet rätten att använda utmärkelsen HR Excellence in Research Award. Projektet omfattar den initiala fasen i ansökningsprocessen, fram till själva ansökan, samt en strategi för implementering och därefter även eventuell komplettering av ansökan för att erhålla certifiering. Verksamhetsförankring är avgörande för projektet och fakulteterna kommer att involveras i arbetet.

3. Mål – resultat av projektet

Målet med projektet är att SLU under år 2021 skickar in en ansökan om HR Excellence in Research Award till EURAXESS, den del av den Europeiska Kommissionen som ansvarar för HRS4R.

Ansökan omfattar (1) gap-analys, (2) OTM-R checklista (Open Transparent Merit-based Recruitment), och (3) handlingsplan som båda utformas enligt obligatorisk mall.

Gap-analysen sammanställer SLUs nuläge och önskat läge relativt Charter & Code 40 principer omfattande etiska och professionella aspekter, rekrytering, arbetsvillkor och social trygghet, samt utbildning och karriärutveckling.

OTM-R checklista är en analys av hur SLU arbetar med rekrytering med avseende på öppenhet, transparens och meritbaserade urval.

Handlingsplanen beskriver vilka aktiviteter som krävs för att SLU ska gå från nuläge till önskat läge med avseende på implementering av Charter & Code, vilka som ansvarar för åtgärderna, tidsplan för varje åtgärd samt indikatorer för att mäta måluppfyllelse. Inlämnandet av ansökan innebär att SLU har påbörjat implementeringen av handlingsplanen. Period för implementering av handlingsplan beräknas vara 2021-2022.

4. Avgränsningar samt påverkan på annan verksamhet

Figuren på nästa sida är framtagen av EUROAXESS och visar processen för att erhålla, implementera och upprätthålla certifieringen. Projektet kommer att omfatta arbetet med att erhålla certifieringen, det som i bilden beskrivs som Initial Phase, samt att skapa en handlingsplan för implementeringen. Själva implementeringsfasen och därefter förnyelsefasen (Implementation Phase och Award Renewal Phase) ingår däremot inte i detta projekt. Dessa delar kommer att omhändertas inom verksamheten framöver.



5. Kritiska faktorer

Projektets genomförande är till stor del beroende av flera individers och gruppers medverkan, stöd och bidrag, vilket innebär att bristande medverkan och att nödvändig mängd tid inte avsätts utgör en risk. Några av de viktigaste åtgärder för riskminimering är (1) tydlighet från ledningen till verksamheten om vikten av projektets genomförande och (2) användandet av befintliga konstellationer/fora i största möjliga mån.

Vidare kan förändrade förutsättningar från EU gällande ansökan påverka innehåll eller process med avseende på tid. Åtgärder för riskminimering är att projektet kontinuerligt följer eventuella förändringar via EURAXESS webbsidan. Vidare måste det s.k. Endorsement Letter, vilket för Kommissionen signalerar SLU:s önskan om att ansöka om certifiering, skickas in i god tid innan dokumenten slutligt ska färdigställas för att säkerställa aktuell process och undvika att tidsplanen påverkas.

Ytterligare en kritisk faktor är att projektet är väl förankrad i verksamheten, d.v.s. både i akademien och administrationen. Genom att involvera fakulteternas

lärarförslagsnämnder som referensgrupp gynnas projektet av en strategiskt viktig grupp som har stor erfarenhet av lärarekryteringar samtidigt som projektet förankras i verksamheten. Genom att involvera First Stage Researcher (R1, upp till doktorexamen), Recognised Researcher (R2, PhD eller motsvarande kompetensnivå), Established Researcher (R3, forskare som har uppnått en viss nivå av självständighet) till Leading Researcher (R4, forskare som leder utvecklingen av ett forskningsämne eller -område) i en referensgrupp gynnas projektet av deras individuella perspektiv och erfarenheter av att antingen rekrytera nationellt/internationellt eller själva blivit rekryterade till SLU. Aspekter som jämställdhet och lika villkor, karriärutveckling, kliniska anställningar samt lagstiftningen för en rättssäker rekryteringsprocess tillgodoses genom att involvera olika administrativa funktioner i ytterligare en referensgrupp.

6. Tidsplan

Nedan en redogörelse för projektets olika moment och aktiviteter inklusive tidsplan.

Start: 2020-08-10

Avslut: 2021-06-30

6.1 Beslutspunkter – rektor

BP	Beskrivning	Datum
BP1.	Fastställande av projektplan	oktober 2020
BP2.	Endorsement Letter	november 2020
BP3.	Fastställande av gap-analys och handlingsplan till ansökan om HR Excellence in Research Award	juni 2021

6.3 Projektfaser

Projektet kan delas in i tre faser som delvis kommer att överlappa varandra (exempelvis kommer förslag på åtgärder troligen att genereras löpande), varför datum är approximativa. Alla faser innehåller förankringsarbete, projektmöten, etc. Ledningsrådet informeras löpande om projektets status.

Fas	Beskrivning	Start	Avslut
1.	Planering och gap-analys: <ul style="list-style-type: none"> • Projektformering och projektplanering 	2020-08-17	2020-12-31

	<ul style="list-style-type: none"> • Genomförande av gap-analys och analys av OTM-R checklista • Utformning av Endorsement Letter och relaterad information • Endorsement letter skickas in • En delrapport sammanställs 		
2.	<p>Utveckling av handlingsplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifiering av potentiella åtgärder • Prioritering av åtgärder • Utveckling av information för HRS4R på den externa webben inleds • En delrapport sammanställs 	2021-01-01	2021-03-31
3.	<p>Färdigställande av ansökan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Slutlig sammanställning av ansökan • Utveckling av information för HRS4R på den externa webben slutförs • Förberedelse för implementering • Ansökan skickas in • Projektet slutrapporteras 	2021-04-01	2021-06-30

7. Projektorganisation

Projektorganisationen består av projektledare, styrgrupp, projektgrupp och ett antal interna referensgrupper.

Projektledare är Marnie Hancke, forskningssekreterare på NJ-fakulteten. Projektledaren ansvarar bl.a. för att säkerställa att arbetet drivs enligt projektplanen, att sammankalla till möten samt ansvara för dokumentation (t.ex. skriva projektplan, statusrapport och slutrapport).

Styrgruppen utgörs av vicerector för internationella relationer Ylva Hillbur, personaldirektör Anna-Karin Olofsdotter samt två till tre internationellt rekryterade professorer. Styrgruppens uppgift är att stötta projektgruppen och skapa goda förutsättningar i organisationen (både akademin och administrationen) för projektets genomförande.

Projektgruppen omfattar olika kompetenser inom administrationen såsom HR-specialister, rekryteringshandläggare, forskningskoordinatorer samt forskningssekreterare. Projektgruppen ska stötta projektledaren i genomförandet av arbetsuppgifterna så att projektet når sina mål och syften.

Tre referensgrupper knyts till projektet i syfte att bl.a. bistå med värdefull sakkunskap och stå till förfogande för samråd. Referensgrupperna är helt nödvändiga i projektets arbete, dels då det är ett explicit krav i HRS4R-processen, dels då det är avgörande för att få en bred förankring och förståelse på SLU för vad HRS4R är och vilka fördelar det innebär för universitetet. Referensgrupperna kan kontaktas olika antal gånger och med olika fokus beroende på deras roller/uppdrag vid SLU. Möten kan komma att hållas med respektive grupp som helhet, mindre konstellationer och även på individuell basis med projektledaren. Lärare/forskare på olika nivåer (kategori 1-4) inkluderas för att fånga olika typer av erfarenheter.

7.1 Uppdragsgivare

Namn	Maria Knutson Wedel
Funktion	Rektor
E-post	maria.wedel@slu.se
Telefon	018-671060

7.2 Projektledare

Namn	Marnie Hancke
E-post	marnie.hancke@slu.se
Telefon	018-671181

7.3 Styrgrupp

Namn	Organisatorisk enhet	Fokus
Ylva Hillbur	Vicerektor för internationella relationer, universitetsledning	Internationella relationer
Anna-Karin Olofsdotter	Personaldirektör, personalavdelningen	Rekrytering
Thomas Randrup	Internationell rekryterad professor, LTV	Internationell rekrytering
Francisco X Aguilar	Internationell rekryterad professor, S	Internationell rekrytering
Erika Roman	Rekryterad professor, VH	Rekrytering
Anke Fischer	Internationellt rekryterad professor, NJ	Internationell rekrytering

7.4 Projektgrupp

Namn	Organisatorisk enhet	Fokus
Sarah Hedenskog	Fakultetshandläggare, NJ, VH	Rekrytering lärare
Eva Borgert	HR-specialist, personalavdelningen	Rekrytering, ReachMee, Euraxess
Caroline Grabbe	Forskningskoordinator, Grants Office	EU-ansökan
Niklas Nordquist	Forskningssekreterare, planeringsavdelningen	Meritportfölj samverkan
Maria Bergling	HR-specialist, personalavdelningen	Rekrytering, anställningsordning
Torleif Ljung	Fakultetshandläggare, LTV	Rekrytering lärare
Ulrika Ganeteg	Forskningssekreterare, S	Rekrytering lärare
Tina Sjöström	Jämställdhets- och lika villkors-handläggare, S	Jämställdhet och lika villkor
Sbatie Lama	Ordförande ASK:s doktorandråd	Akademiskt ledarskap
Sabrina Dressel, R2-forskare	Institutionen för vilt, fiske, miljö, S	Akademiskt ledarskap
Aakash Chawade, R3-forskare	Institutionen för växtförädling, LTV	Akademiskt ledarskap

7.5 Referensgrupp

Referensgrupp 1

Namn	Organisatorisk enhet	Funktion/motsv.
Christer Björkman	Prodekan S	Ordförande LFN-S
Torleif Härd	Dekan NJ	Ordförande LFN-NJ
Dirk-Jan de Koning	Vicedekan VH	Viceordförande, LFN-VH
Lena Ekelund Axelson	Vicedekan LTV	Ordförande, LFN-LTV
Carolyn Glynn	Institutionen för växtproduktionsekologi	Prefekt-NJ

Lotta Rydhmer	Institutionen för husdjursgenetik	Prefekt-VH
Hans Petersson	Institutionen för skoglig resurshållning	Prefekt-S
Anders Carlsson	Institutionen för växtförädling	Prefekt-LTV

Referensgrupp 2

Namn	Organisatorisk enhet	Fokus
Åsa Söderberg	Enhetschef, Personalavdelningen	Karriärutveckling
Olle Håstad	Forskningssekreterare, VH	Kliniska anställningar
Lotta Jäderlund	Utbildningshandläggare, planeringsavdelningen	Karriärutveckling
Lennart Jonsson	Chefsjurist, ledningskansliet	Juridik

Referensgrupp 3

Namn	Organisatorisk enhet	Fokus
Karin Öhman, ledamot LFN-S	LFN-S	Akademiskt ledarskap
Seema Arora Jonsson, ledamot LFN-NJ	LFN-NJ	Akademiskt ledarskap
Anna Jansson, ledamot LFN-VH	LFN-NJ	Akademiskt ledarskap
Yuval Zelnik, R2-forskare	Ordförande SLU Postdoc Association	Akademiskt ledarskap
Todd Johansson, R1-forskare	Ordförande SLU doktorandråd	Akademiskt ledarskap
Magdalena Bieroza, R3-forskare	Ordförande SLU Future Faculty	Akademiskt ledarskap

8. Resurser och budget

Projektet har ingen budget. Deltagare i projektet utför arbetsuppgifter inom ramen för sina ordinarie anställningar. Eventuella mindre omkostnader förväntas hanteras av respektive fakultet efter dialog med dekanen.

9. Kommunikation/ förankring under och efter projektet

Under projektets första fas kommer en kommunikationsplan att utarbetas med stöd från kommunikationsavdelningen. Vid behov adjungeras en kommunikatör till projektgruppens möten. En webbsida om HRS4R och certifieringen kommer att skapas på medarbetarwebben.

10. Godkännande av projektplanen

Projektets planering och förutsättningar godkänns samt uppdraget accepteras av uppdragsgivaren och projektledaren.