



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr: FS 2.9-101-21

Implementering av Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare med hjälp av Human Resources Strategy for Researchers

Projektplan

Fastställd av rektor 2021-02-16



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr: FS 2.9-101-21

Projektledare Carina Mattsson	Projektägaren Katrine Riklund
Ansvarig organisatorisk enhet Org. kod: 7522	
Projektid Start: 2020-10-06 (datum då universitetet erhöll HR Excellence in Research) Avslut: 2025-12-31	IT-projekt <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej
Projektwebb Intern: https://www.aurora.umu.se/om-universitetet/universitetsgemensamma-projekt/implementering-av-hrs4r/ Extern: https://www.umu.se/en/work-with-us/hr-excellence-in-research/	
Granskad <input type="checkbox"/> IT-chef <input checked="" type="checkbox"/> Styrgrupp <input checked="" type="checkbox"/> Planeringsenheten <input checked="" type="checkbox"/> Universitetsdirektör	Version



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr: FS 2.9-101-21

Innehållsförteckning

1	Bakgrund och syfte	4
2	Mål	5
2.1	Projekt mål	5
3	Projektorganisation.....	5
3.1	Ansvar och roller	5
4	Förutsättningar och avgränsningar i projektet	6
5	Risker.....	6
6	Kommunikation.....	7
7	Genomförande.....	7
7.1	Tidplan och delmål.....	7
8	Budget och ekonomi	8
8.1	Ekonomihantering.....	8
8.2	Budget universitetsgemensamt projekt	8
8.3	Förvaltningskostnader	8
9	Överlämnande	9
10	Uppföljning.....	9
11	Bilagor	9



1 Bakgrund och syfte

Umeå universitet har av EU erhållit utmärkelsen *HR Excellence in Research*. Utmärkelsen är ett erkännande som visar på att universitetet är en arbetsgivare som tillämpar rättvisa och transparenta rekryterings- och bedömningsförfaranden, har en bra arbetsmiljö och löpande strävar efter att utveckla dessa. En förutsättning för att få utmärkelsen är att universitetet implementerar den Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare (Stadgan och Riktlinjerna) med hjälp av Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) som är ett verktyg med fasta mallar och obligatoriska moment för implementeringsprocessen.

Projektet att ansluta sig till Stadgan och Riktlinjerna beslutades av rektor 2019-02-26 och förankrades under projekttiden med representanter för forskning och administration i form av möten med projektgrupp och referensgrupp(er), samt genom workshops/möten med och information till berörda personalgrupper. Beslut om att skicka in ansökan för införande av HRS4R fattades 2020-02-11 och beslut från EU-kommissionen om HR Excellence in Research meddelades 2020-10-06.

Föreliggande projektplan syftar till att implementera den Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare med hjälp av HRS4R. Projektet omfattar fasen efter beviljande av rätten att använda HR Excellence in Research till Förnyelsefasen då beslut fattas om på vilket sätt Stadgan och Riktlinjerna ska integreras i den ordinarie verksamheten. Förväntade effekter av implementeringen av HRS4R är att den bland annat ska bidra till att

- universitetet förflyttar sig i riktning med visionens mål
- vi ser en ökning av forskning med hög kvalitet
- vi har ökat antalet beviljade EU-ansökningar och antalet forskningsresultat som omsätts i innovation
- vår möjlighet att attrahera och rekrytera de mest kvalificerade forskarna och lärarna i internationell konkurrens har förbättrats
- vi har vidareutvecklat universitetets rekryteringsprocess och system för karriärutveckling av forskare
- våra forskare och doktorander upplever att vi har bra arbetsförhållanden och en jämställd och bra arbetsmiljö.

2 Mål

2.1 Projekt mål

Mål	Hur ska det mätas följas upp?	Genomfört	Ansvarig
M1. Åtgärderna i handlingsplanen för Stadgan och Riktlinjerna är implementerade.	Intern utvärdering och rapport beslutad av rektor och inskickad till EU	Innan årsskiftet 2022/2023	<input checked="" type="checkbox"/> Projektledare <input checked="" type="checkbox"/> Uppdragsgivare <input type="checkbox"/> Annan
M2. Den interna utvärderingen är godkänd av EU.	Beslut om godkännande från EU.	Q1 2022	<input type="checkbox"/> Projektledare <input type="checkbox"/> Uppdragsgivare <input checked="" type="checkbox"/> Annan
M3. Den andra utvärderingen av implementeringsarbetet är godkänd	Beslut om godkännande från EU.	Q4 2025/ Q1 2026	<input type="checkbox"/> Projektledare <input type="checkbox"/> Uppdragsgivare <input checked="" type="checkbox"/> Annan
M4. Slutrapport med plan för fortsatt arbete är godkänd.	Slutrapport godkänd av rektor.	Q1 2026	<input checked="" type="checkbox"/> Projektledare <input checked="" type="checkbox"/> Uppdragsgivare <input type="checkbox"/> Annan

3 Projektorganisation

3.1 Ansvar och roller

Uppdragsgivare: Rektor

Projektägare: Styrgruppens ordförande Katrine Riklund

Styrgrupp: Katrine Riklund, Dieter Müller, Lars Nordlander, Ruth Mannelqvist och Mikael Elofsson

Projektledare: Carina Mattsson

Projektgrupp:

En projektgrupp utses av styrgruppen. Projektgruppens uppgift är att följa implementeringen och genomförandet av aktiviteterna i handlingsplanen. Vid behov samla in information och kommentera underlag inför rapportering, bistå vid implementering samt medverka i workshops och informationsmöten. Ytterligare personer kan komma att adjungeras till projektgruppen.

Referensgrupp:

Ett antal olika intressentgrupper och intressentpersoner kommer att bjudas in för att delge synpunkter och erfarenheter. Intressentgrupper ska i sammanhanget förstås som omfattande personer som är representativa för verksamheten. Lärare/forskare är en intressentgrupp vars input är mycket



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr: FS 2.9-101-21

viktig för det fortsatta arbetet. De kan till exempel grupperas efter olika stadier av sin karriär (enligt de fyra stegen i EU:s så kallade *Research Profile Descriptors*) och olika fakulteter.

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>. I möjligaste mån kommer befintliga fora att användas för att nå ut med information.

Projektkononom: Patrik Holmkvist

4 Förutsättningar och avgränsningar i projektet

Projektet omfattar implementeringsfasen, i vilken Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare integreras i universitetets kvalitetsarbete och verksamhet. Verksamhetsförankring är avgörande för projektets framgång varför det är avgörande att fakulteterna och enheterna tidigt involveras i arbetet.

HRS4R implementeringsprojekt har kopplingar till ett flertal processer och verksamheter. Verksamheter direkt involverade är Enheten för forskningsstöd och samverkan, Universitetsbiblioteket, ITS, Personalenheten, Kommunikationsenheten samt fakulteterna. Projektet är beroende av planerings- och uppföljningsprocessen samt kvalitetsutvecklingsarbetet. Även om Umeå universitets styrdokument och policyer redan till stor del är i linje med HRS4R, kan de vid revidering påverkas vid integrering av perspektiv från Stadgan och Riktlinjerna.

I projektet ingår inte Förnyelsefasen i HRS4R, vid vilken handlingsplanen för HRS4R revideras vart tredje år.

5 Risker

Implementeringen är till stor del beroende av flera verksamheters och individers insatser och leveranser. Bristande möjligheter att prioritera och genomföra planerade aktiviteter inom tidsramen utgör en stor risk. För att förebygga risken behövs tydlighet från ledningen till verksamheten om vikten av att implementeringen framskrider enligt plan. Det är en fördel om befintliga konstellationer/fora i möjligaste mån kan användas.

Det finns även en risk att personer med nyckelkompetens slutar och/eller byter befattning och arbetsuppgifter under projektets gång. För att förebygga risken kan medarbetare med nära anknytning till nyckelpersonerna hållas särskilt uppdaterade. En tydlig projektplan med projektdokumentation underlättar också ett eventuellt överlämnande. En projektplats för HRS4R har därför skapats i Microsoft Teams.

Risk att intressenter inte nås av information på intranät eller extern webb varför en kommunikationsresurs behöver knytas till projektet för samordning och publicering av universitetsgemensam information. I budgeten för projektet har kostnad för kommunikator motsvarande 10 procent av en heltid inkluderats.

Förändrade förutsättningar från EU gällande utvärderingar som påverkar innehåll eller process med avseende på tid kan förekomma. För att förebygga oönskade konsekvenser på grund av detta följer projektledaren eventuella ändringar via EURAXESS. Nödvändiga justeringar/anpassningar av dokument, process och tidplan kan vid behov behöva genomföras.

Umeå universitets styrdokument och policyer är redan till stor del i linje med HRS4R, men när de revideras kommer Stadgans och Riktlinjernas perspektiv att inkluderas. För att förebygga risken att de inte inkluderas i översyner av styrdokument och policyer ansvarar projektledaren för HRS4R, styrgruppen och i förekommande fall medlemmar i projektgruppen för att uppmärksamma förändringar som kan relatera till Stadgan och Riktlinjerna. Som exempel kommer Stadgan och Riktlinjerna att aktualiseras i Umeå universitets Anställningsordning när den uppdateras nästa gång.

6 Kommunikation

Projektets arbetsformer utgår från tillitsbaserad styrning och ledning och dess grundprinciper; tillit, fokus på kärnuppdraget, öppenhet, delegering, stöd, samverkan och kunskap. Kommunikation och verksamhetsförankring är avgörande för projektets framgång och mot bakgrund av projektets komplexitet kommer en kommunikationsplan att utarbetas och en kommunikatör att knytas till projektet.

Sammanfattningsvis kommer styrgruppen att erhålla skriftliga statusrapporteringar i samband med tertialuppföljningar och ha styrgruppsmöten en till två gånger per termin. Eventuella avvikelser från projektplanen redovisas i första hand till styrgruppens ordförande. Projektledaren lämnar en skriftlig lägesrapport en gång per år till Planeringsenheten. Vid behov föredrar projektledaren läget i projektet för universitetsledningen. Projektgruppen träffas regelbundet för att följa och översiktligt sammanställa arbetet med aktiviteterna, planera informationsträffar, workshops och underlag för avrapportering. Kunskap från intressenter inhämtas bland annat genom att olika intressentgrupper bjuds in till dialoger, seminarier och workshops för att tillvarata synpunkter och erfarenheter. Utbyte med andra lärosäten som erhållit HR Excellence in Research sker bland annat via en arbetsgrupp inom EURAXESS-nätverket i Sverige.

7 Genomförande

7.1 Tidplan och delmål

Delmål	Ansvarig	Tidplan
Lägesrapporter	Projektledare	Löpande under projektets gång tom slutet av 2025
Intern utvärdering efter två år	Projektledare Beslut fattas av rektor innan utvärdering lämnas till EU	Påbörjas under våren 2022
Inlämning av Intern utvärdering till EU	Projektledare	Rapport levereras till EU i slutet av 2022
Förberedelser inför besök och utvärdering av EU	Projektledare, styrgrupp och projektgrupp	Påbörjas under våren 2025. Besök preliminärt under hösten 2025
Slutrapport för Implementeringsfasen och beslut om hur Förnyelsefasen kommer att integreras i den ordinarie verksamheten	Projektledare Beslut fattas av rektor	Slutet av 2025/Början av 2026

8 Budget och ekonomi

Ekonomihantering

HRS4R projektet finansieras 2021 inom ramen för universitetsförvaltningens myndighetskapital. Finansieringen för de återstående åren hanteras i (den universitetsgemensamma) budgetprocessen för 2022.

Driftskostnaderna avser

- kostnader i samband med seminarier, arbetsmöten o dyl.
- EURAXESS sammankomster avseende HRS4R
- kommunikationsinsatser, språkgranskning, material o dyl.

Lönekostnader avser projektledare 25 procent och kommunikatör 10 procent av heltidssysselsättning. Aktiviteter i handlingsplanen genomförs inom budget för respektive ansvarig verksamhet. HRS4R projektgruppens medlemmar genomför uppdragen inom ramen för sina ordinarie anställningar.

8.1 Budget universitetsgemensamt projekt

Intäkter	2021	2022	2023	2024	2025	TOTALT
Anslag	-	-	-	-	-	-
Summa	-	-	-	-	-	-

Kostnader	2021	2022	2023	2024	2025	TOTALT
Lön- och övriga personalkostnader	315 450	321 759	328 194	334 758	341 453	1 641 613
Gemensamma kostnader	32 545	34 176	34 819	34 976	35 145	171 661
Lokalkostnader	-	-	-	-	-	-
Driftkostnader	20 000	20 000	20 000	15 000	10 000	75 000
Räntekostnader	-	-	-	-	-	-
Avskrivningar	-	-	-	-	-	-
Summa	357 995	375 935	383 013	384 733	386 598	1 888 274

Saldo	- 357 995	- 375 935	- 383 013	- 384 733	- 386 598	- 1 888 274
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------------

8.2 Förvaltningskostnader

Planen är att Stadgan och Riktlinjerna ska vara integrerade i den ordinarie verksamheten från och med 2025. Stadgan och Riktlinjerna samt HRS4R-processen beaktar det individuella lärosätets autonomi och universitetet har frihet att utforma arbetet efter sina egna förutsättningar. Genom att Stadgan och Riktlinjerna integreras i universitetets planerings- och uppföljningsprocess samt kvalitetsarbete kan merarbete och överlappningar undvikas. Merkostnader kan dock tillkomma, framförallt inför utvärderingstillfällena som sker vart tredje



UMEÅ UNIVERSITET

Dnr: FS 2.9-101-21

år. Förnyelsefasen, som träder i kraft 2025/2026, innebär att utvärderingen ska rapporteras till EU, varannan gång som skrivbordsgranskning, varannan gång med besök av kommissionen.

9 Överlämnande

I samband med projektavslut och påbörjande av projektets slutrapport kontaktar projektledaren Planeringsenheten för råd och stöd och planering av rapport, eventuell muntlig dragning för universitetsledningen och tid för beslut av rektor.

Skriftlig slutrapport lämnas till Planeringsenheten senast tre månader efter formellt projektavslut, dvs. det datum som angetts som slutpunkt för projektet.

Slutrapporten för Implementeringsfasen ska innehålla förslag på beslut om hur Förnyelsefasen integreras i den ordinarie verksamheten. Muntlig redovisning för universitetsledningen. Redovisning för annan del av organisationen kan bli aktuell.

Projektledaren ansvarar för att projektets huvuddokument är diarieförda. Dokumenten är projektplan, årliga läges- och avvikelserapporter samt projektets slutrapport.

Projektledaren tillsammans med Planeringsenheten tillser att dokumentationen blir publik på en särskild webbplats för HRS4R.

10 Uppföljning

Av HRS4R handlingsplan framgår hur uppföljningen ska redovisas till EU. Handlingsplanen kommer att införlivas i den kontinuerliga, årliga processen för planering och uppföljning av verksamhet vid universitetet. Åtgärderna i handlingsplanen kommer att överföras till ansvarig verksamhet. Uppföljning genomförs per tertial och lägesrapporter skickas till styrgruppen. Styrgruppen sammanträder minst två gånger per år för att följa och vid behov revidera processen. Planeringsenheten ansvarar för övergripande uppföljning av projektet.

11 Bilagor

1. Slutrapport projekt för ansökan om HR Excellence in Research (RBM 200603 p.7 Slutrapport Ansökan om anslutning till European Charter for Researchers and The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)
2. Handlingsplan för HRS4R (Handlingsplan Template 4_HRS4R_action_plan_Umu)
3. Checklista för OTM-R (HRS4R_OTM-R_checklist_Umu_2020-02-24)

- **Projektwebb**

Projektet ansvarar för att en särskild samarbetsyta och eventuellt en webbplats etableras.