

RAPPORT HRS4R LÄSÅRET 20/21

For English version, see further below.

Universitetet fick hösten 2020 utmärkelsen HR Excellence in Research (HRS4R). Nu pågår arbetet med att implementera stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare med tillhörande handlingsplan.

Syfte

En rapport tas fram läsårsvis för att sammanfatta årets arbete med HRS4R och dess implementering. Målet är att ge en övergripande överblick över arbetet och planer för kommande läsår.

Terminologi

Då en del förvirring kring begreppen förekommer följer här en kort beskrivning av de olika begreppen som används i denna rapport:

Stadgan för forskare och riktlinjen för rekrytering av forskare (hädanefter stadgan och riktlinjen)

Ett dokument beslutat av EU-kommissionen 2005 som består av 40 principer för vad som kännetecknar ett lärosäte med goda villkor för forskare vad gäller såväl förutsättningar för forskning, arbetsmiljö, karriärmöjligheter, kompetensutveckling och schysst rekrytering.

HR Excellence in Research

Utmärkelse som tilldelas de universitet som åtagit sig att följa stadgan och riktlinjen som ett styrdokument för verksamheten, att vi faktiskt följer den och aktivt arbetar för att förbättra de delar där vi inte helt och hållet uppfyller kraven. Granskningar för arbetet med detta sker regelbundet vartannat (på distans) och var femte år (platsbesök).

HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers

Verktyget och processen för införandet av stadgan och riktlinjen som tillhandahålls av Euraxess, en del av EU-kommissionen.

SAMMANFATTNING AV LÄSÅRETS ARBETE

Det första läsåret sedan Kau emottog utmärkelsen har fokus legat på att accelerera arbetet med de aktiviteter som beslutats i universitetets handlingsplan för införandet av stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare. Ett stort fokus har även varit att sätta formerna för implementeringsgruppens arbete nu och framåt, informera om vad utmärkelsen innebär i olika kanaler samt besöka institutions-, ämnes- och ledningsmöten av olika slag.

Implementeringsgruppen besökte under året nästan samtliga institutions- eller ämnesmöten för att informera om arbetet, varför vi ansökt om utmärkelsen och på vilket sätt forskare kan bidra till förändring av sina villkor och förutsättningar. De sista två institutionerna hoppas vi att vi får möjlighet att komma till under hösten. Under april månad besöktes båda ledningsgrupper och ledningsrådet för att uppdatera om arbetet och föra diskussion.

Vi vill också uppmärksamma att vissa delar av organisationen börjat vända sig till implementeringsgruppen i olika närliggande frågor för att säkerställa att vi inte dubbelarbetar och att nya initiativ, riktlinjer, policys och annat arbete inte kolliderar med de 40 principerna. Ett gott nyttigt

exempel är att Kjell Magnusson hörde av sig för input kring remissen för projektet Följ en doktorand där vissa föreslagna aktiviteter överlappar HRS4R-arbete. Detta ser vi mycket positivt på och uppmanar andra till.

Varje tisdag morgon 08.30-10.00 träffas den operativa delen av implementeringsgruppen för att planera veckans arbete, dit är man välkommen om man vill ses för att diskutera, komma med idéer eller förslag kring HRS4R. En kontakt är även skapad med MaryKate O'Regan från University College i Cork som utför audits för kommissionens räkning. Hon har ställt upp på att vara externt bollplank i vissa frågor kring vårt HRS4R-arbete vilket är oerhört positivt.

En gång per kvartal träffas hela implementeringsgruppen för uppdatering och rådgivning kring arbetets fortskridande.

AKTIVITETER FRÅN HANDLINGSPLAN

Genomförda aktiviteter från handlingsplanen

- Regler för utbildning på forskarnivå vid Karlstads universitet tagits fram.
- Strategin för rekrytering av lärare och forskare uppdaterats.
- En samlingssida för kompetensutveckling och framtagandet av fortbildning för doktorandhandledare skapats.
- Anställningsordning och kompletterande bestämmelser uppdaterade för att stämma överens med innehållet i stadgan och riktlinjen
- Tagit fram modellen Sammanhållet kvalitetssystem vid Karlstads universitet
- Jämställdhetsintegreringen nu en del av verksamhetsplanen
- Annonssmallar för doktorandrekrutering framtagna
- Lyfta upp, aktualisera och utvärdera programmet för kollegial handledning (utvärdering kvarstår, sker mot slutet av 2021)

Pågående aktiviteter i handlingsplanen med status och plan

- Formalisera och stärka stödstrukturer efter beviljat forskningsanslag
Status:
Aktiviteten är i en analys- och diskussionsfas. Hittills har man bland annat konstaterat lagförändringar kring data management lett till ett behov av en forskningsdatagrupp, local data manager och eventuellt behov av att investera i ett digitalt verktyg. Inspiration kommer även tas från Stockholms universitets (SU) *Research and ethics policy* som trätt i kraft på SU sedan årsskiftet 2021 för hur vi kan utarbeta och stärka stödstrukturerna.
- Nya riktlinjer för samförfattarskap
Status:
Arbetet är påbörjat och är i första fasen, intern analys och planering. Den närmsta framtiden kommer fortsatt omvärldsbevakning och diskussion i fakultetsnämnd samt i forskningsetiska kommittén prioriteras. Arbetet har försenast något och reviderat mål för genomförande är Q2 2022, tidigare Q1 2022.
- Översyn av kompetensutveckling genom ett tydligare utrymme i medarbetarsamtalen, anställningsbarhet och karriärmöjligheter på Kau
Status:
Ett första utkast är framtaget och diskuteras inom HR-avdelningen där frågor om karriärutveckling bland andra lyfts fram. Dessutom har ett utkast för ett samlat dokument om

olika chefsamtal tagits fram där medarbetarsamtalet också finns med. Målet är färdigställande senast hösten 2021.

- Utvärdera innehållet doktorandhandledarutbildningens i förhållande till påverkan på doktorander. Detta görs av Universitetspedagogiska enheten (UPE) i samarbete med doktorandsektionen.

Status:

Roger Renström har getts i uppdrag av Jörg Pareigis som är enhetschef på UPE att ta en kontakt med doktorandsektionen för en diskussion om vad som kan göras inom ramen för denna aktivitet. Plan för genomförd aktivitet är Q1 2022.

- Hitta ett bra sätt att registrera och loggföra deltagande i kompetensutvecklingsinsatser och kurser

Status:

Diskussioner har påbörjats för hur detta bäst ska göras, ett förslag som diskuteras och utreds är registrering i Primula. Målet för färdigställande är Q4 2021, detta kan dock komma att behöva revideras.

- Införa riktlinjer för sammansättning av rekryteringsgrupper

Status:

Denna aktivitet är mer eller mindre genomförd. Riktlinjer för sammansättning av rekryteringsgrupper är införda i relevanta policys, riktlinjer och dokument. Implementering pågår löpande och kommer förmodligen ta ett antal år innan det satt sig i organisationen.

Förslag till nya aktiviteter

- Utvärdera och stärk stödstrukturer inför ansökan om forskningsanslag.
- Utvärdera Sammanhållet kvalitetssystem för forskning efter att alla ämnen genomgått utvärderingsmodellen. Tidshorisont cirka 6 år.
- Skapa en verktygslåda för jämställdhetsperspektiv i rekryteringsprocesser – genomfört.
- Uppdatera anställningsordning och kompletterande bestämmelser för att bättre synkronisera med Stadgan och Riktlinjen – genomfört.

NÄRMASTE FRAMTID OCH ÖVRIGA PLANER

- Fortsätta besöka institutioner för att informera om arbetet, samtliga inbokade eller kontaktade
- Planera och genomföra fokusgrupper för att identifiera nya aktiviteter till handlingsplanen.
- Löpande träffa ledningsfunktioner och nyckelpersoner för att säkerställa att implementering och kunskap sprider sig till alla delar av organisationen
- Fortsatt stöd och support till arbetet med handlingsplanens aktiviteter
- Identifiera nya aktiviteter till uppdaterad handlingsplan under närmaste året. Hösten 2022 sker första granskningen
- Samarbete inlett med kommunikationsavdelningen för att få HRS4R-sidan mer levande. Önskan om en bloggfunktion samt ett kontaktformulär för att lätt kunna få kontakt är framfört
- Viktig frågeställning för hösten: Hur kan vi visa på för en granskare från EU-kommissionen att vi har det vi säger att vi har och har gjort det vi säger att vi gjort?

FOKUSGRUPPER OCH WORKSHOPS

Workshop på tema stöd till forskare med fakultetsadministratörer & handläggare 19 maj

I workshopen deltog 11 fakultetsadministratörer, handläggare och 3 administrativa chefer som alla på olika sätt arbetar med stöd till forskare på båda fakulteterna. Workshopen genomfördes digital och fokus var diskussion i smågrupper och storgrupp. Ämnen som diskuterades var bland annat på vilket sätt vi kan förbättra vårt stöd till forskare, på vilket sätt vi kan samarbeta över avdelningsgränser för att frigöra tid för och skapa förutsättningar för forskare att bedriva kärnuppgifter samt hur vi kan fånga upp behov.

Resultat

Det som framkom tydligast var att man hade låg kännedom om vad forskarna verkligen behöver. Vilket administrativt stöd som önskas till specifikt forskare behöver inventeras, förtydligas och efterfrågas från forskarna själva. Förutsättningar finns att stödja men man har inte en god överblick över behovet. Ett förslag på lösning är terminsvisa möten med institutionerna där administratören kan fånga upp behov och ta vidare de frågor som behövs vilket även gör institutionernas administratörer mer synliga och kända hos forskarna. Andra frågor som tas upp är behovet av att förbättra samarbetet över avdelningsgränserna för att ge ett mer samla, mindre splittrat stöd. För den enskilda forskaren ska det inte spela någon roll på vilken avdelning personen sitter, det ska vara lätt att få hjälp. Ett sätt att ta det vidare som föreslås är gemensamma workshoppar med personer på olika avdelningar som arbetar med forskar. Man diskuterar även behovet av att vidareutveckla forskarhandboken, forskarladok, införa ett bättre stöd för ISP-systemet och önskemål om koppling mellan Raindance och diariet när det gäller forskningsansökningar. Ett sätt att tackla det generella behovet av stöd är att genomföra uppstartsmöten med berörda när forskningsprojekt blivit beviljat, detta görs i vissa fall idag men skulle kunna göras för många fler projekt.

Fokusgrupp på tema karriär- och kompetensutveckling med forskare 19 maj

I workshopen deltog 9 forskare i olika karriärskeden från båda fakulteterna. I fokus var princip 28 från Stadgan & riktlinjen som handlar om tillgång till karriär- och kompetensutveckling, stöd, vägledning och tillgång till mentorskap. Workshopen genomfördes digital och fokus var diskussion i smågrupper och storgrupp.

Resultat

Generellt konstaterar man att det finns ett ganska bra stöd i karriär- och kompetensutvecklingsfrågor idag men att den här typen av stöd måste vara initierat och önskat av den individuella forskaren och inte påtvingat. Det som diskuterades i stor utsträckning var snarare praktiska frågor relaterat till karriär- och kompetensutveckling som mer stöd i processen i ansökan om forskningsmedel, ökad medfinansiering från universitetet, mer tid i tjänsteplaneringen att söka medel och mer tid till forskning. Annat som efterfrågades var bland annat ökad möjlighet till sabbaticals, ökat samarbete med GIO och administrativt stöd att få hjälp med att föra in bland annat publikationer i DIVA.

LEDNINGS-, INSTITUTIONS- OCH ÄMNESMÖTEN

Diskussioner på ledningsgrupp och ledningsråd

Under läsåret har ledningsråd och ledningsgrupper besökts vid flera tillfällen för att informera om status och fortskridandet av arbetet inom ramen för HRS4R. Under våren hölls diskussioner kring två av principerna på såväl fakulteternas ledningsgrupper som ledningsrådet. Frågeställningarna var:

- Hur väl anser du att vi uppfyller denna princip?
- Har du några idéer eller förslag på hur man skulle kunna förbättra detta område på Kau?

Resultatet redovisas nedan under respektive princip.

Princip 30 Tillgång till karriärrådgivning - Arbetsgivare bör se till att forskare i alla skeden av sin karriär, oavsett avtalsvillkor, ges karriärrådgivning

Det framkom att karriärrådgivning och karriärplanering för forskare är ganska tydliga och finns på plats bland annat mellan prefekt och medarbetare, handledare och doktorander, medarbetarsamtal och annat. Vidare är bilden att karriärvägar för forskare ganska allmänt kända. Ett stort fokus finns överlag på karriär hos individerna. Det som saknas är ett mer strukturerat sätt att arbeta med karriärfrågor, man efterfrågar en övergripande kau-struktur, allmän funktion, karriärplaneringsguider, verktyg och annat stöd. Något som kom upp som inte rör forskare men ändå går in i karriärplanerings- och rådgivningsområdet är att systemet kring meriterade och excellenta lärare är krångligt, mer vägledning och stöd behövs, eventuellt även handläggningsordningar. Karriärvägar för forskande adjunkter där slutmålet inte alltid är disputation är inte heller helt tydligt. Rektor förordar även samordning och jämförelse med vad övriga lärosäten erbjuder på området.

- *Princip 11 System för utvärdering/bedömning - Arbetsgivare bör se till att alla forskare, även mer erfarna forskare, omfattas av system för regelbunden bedömning/utvärdering av arbetet. Denna utvärdering eller bedömning bör göras av en oberoende kommitté på ett sätt som är öppet för insyn. Framför allt när det gäller mer erfarna forskare bör helst en internationell kommitté svara för detta. Förfarandena för utvärdering och bedömning bör ta hänsyn till forskarnas forskningskreativitet och forskningsresultat, t.ex. publikationer, patent, forskningsförvaltning, undervisning, handledning, mentorskap, nationellt eller internationellt samarbete, administrativa uppgifter, verksamhet för att informera allmänheten samt rörlighet. Detta bör beaktas när det gäller karriärutveckling.*

Av diskussionerna framkom att generellt finns många system på plats där man som individuell forskare blir bedömd regelbundet som vid forskningsansökningar, docentmeritering, professorsutvärdering, peer 2 peer, forskningskvalitetsgranskningar, sakkunniggranskning och så vidare. Däremot diskuteras frågan om denna typ av utvärdering sker på universitets-/övergripande nivå. Till exempel föreslår man att bedömning och utvärdering av forskningsområden bör ske på ett strukturerat sätt – detta skulle man till exempel kunna göra genom ett professorskollegium. Från ledningsrådet invänder man att den nylanserade kvalitetsmodellen Sammanhållet kvalitetsystem för forskning som nyligen genomförts som pilot på institutionen för geografi, medier och kommunikation gör precis detta. En mer storskalig lansering av kvalitetsmodellen som alla institutioner ska genomgå över en 6-årsperiod är planerad till hösten. En annan fråga som nämns på temat är hållbarhetsfrågan och att vi i jämförelse med andra lärosäten ligger något efter där. Det finns vidare ett stort behov av att följa upp impact av forskningen. Vidare vill man inte ha mer inrapportering men däremot skapa system och strukturer för utvärdering vi kan använda oss av som skapar mervärde.

Reflektioner från institutions- och ämnesmöten

De slutsatser vi kan dra så här långt är att generellt är det positiva ordalag kring arbetet med HRS4R. Medarbetare har bland annat lyft att det är bra att forskare och förutsättning för forskning sätts i fokus då fokus traditionellt är på lärare och undervisning vid Karlstads universitet. Enskilda forskare undrar även hur mycket de behöver vara insatta i vad som står i stadgan och riktlinjen. Annat som framkommer är att vi behöver göra arbetet mer konkret och ytterligare informationsinsatser behöver göras för att öka medvetenhet och kunskap. Forskarna vill även bli involverade för att se till att vi gör rätt saker.

REFLEKTIONER KRING FRAMTIDA UTMANINGAR

I den här typen av arbete är det lätt att fokusera på det som ligger närmast för stunden eller i pipelinen för det närmaste året men vi vill även samla lite tankar om utmaningar kring HRS4R på lite längre sikt.

- HRS4R som projekt börjar gå mot slutfasen i projektform. Universitetet behöver ta ställning till hur vi kan inkorporera arbetet med HRS4R med övrigt verksamhetsutvecklande arbete på

universitetet. Ett sätt skulle kunna vara att det går liknande väg som jämställdhetsintegreringen men olika lösningar bör diskuteras.

- En sårbarhet är identifierad i form av att ett fåtal personer har en djupare kunskap kring HRS4Rs innehåll, innebörd och vilka krav som ställs på oss. Slutar någon av dessa personer, blir sjukskriven eller byter arbetsuppgifter finns risk för stort kompetenstapp. Fler bör sätta in sig mer och framförallt i ledningsleden för att minska sårbarheten.
- Mycket av HRS4R-arbetets fokus ligger idag på det dagliga arbetet och det som ligger närmast till hands, det vill säga aktiviteter i handlingsplanen, medverkande i olika forum och spridande av information i organisationen. Mer tid skulle behöva läggas på hur vi implementerar stadgan och riktlinjen på lång sikt samt inkorporera arbetet så det blir en naturlig del av övrig verksamhetsutveckling
- Nyckelpersoner vid forskningsledningen som nödvändigtvis inte är chefer saknar en djupare kunskap och kännedom om stadgan och riktlinjens innebörd och känner troligen inte till hur man kan använda HRS4R som ett verktyg för utveckling av villkor och förutsättningar för forskare.
- Alla som arbetar med utveckling av eller beslutar om policys och riktlinjer som berör forskare eller rekrytering av forskare behöver en djupare kunskap kring stadgan och riktlinjens innehåll än vad de har idag. En miniminivå bör vara att arbetsgruppen för HRS4R blir tillfrågad att komma med input.

ÖVRIGT

Läs mer, hitta handlingsplan, stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare:

www.kau.se/hrs4r

Kort fakta

Just nu har 585 organisationer i EU tilldelats utmärkelsen. I Sverige är vi 11, dessa är:

- Högskolan i Halmstad
- Jönköpings högskola
- Karlstads universitet
- Karolinska institutet
- Linnéuniversitetet
- Luleå tekniska universitet
- Lunds universitet
- Södertörns högskola
- Umeå universitet
- Uppsala universitet
- Örebro universitet

Ett visst samarbete kring HRS4R är etablerat via Euraxessnätverket och vi räknar med ännu större utbyten av erfarenheter framåt.

Implementeringsgruppen

Fredrik Kessler, projektledare och HR-strateg, HR-avdelningen

Eamonn McCallion, forskningsrådgivare, externa relationer

Magnus Lestelius, professor, institutionen för ingenjör- och kemivetenskaper

Christer Clerwall, docent och prefekt, institutionen för geografi, medier och kommunikation

Christina Olin-Scheller, professor i pedagogiskt arbete, ämnesföreträdare och tillförordnad professor i litteraturvetenskap, institutionen för pedagogiska studier

REPORT HRS4R ACADEMIC YEAR 20/21

In autumn 2020 Karlstad University received the award HR Excellence in Research (HRS4R). Work is now underway to implement the Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researcher with an associated action plan.

Purpose of the report

A report will be produced each academic year to summarize this year's work with HRS4R and its implementation. The goal is to provide an overall overview of the work and plans for the upcoming academic year.

Terminology

As there is some confusion about the keywords being used, here is a brief description of the different keywords used in this report:

Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researcher (further on Charter & Code)

A document decided by the European Commission in 2005 which consists of 40 principles for what characterizes a University with good conditions for researchers in terms of conditions for research, work environment, career opportunities, skills development, fair and transparent recruitment.

HR Excellence in Research

Award given to universities that have undertaken to implement the Charter and Code as a policy document, actually following it and actively work to improve the parts where we do not fully meet the requirements. Reviews of the work take place regularly every other year (from distance) and every five years (site visits).

HRS4R - Human Resources Strategy for Researchers

The tool and process for implementing the Code & Conduct that is available through Euraxess, a part of the EU Commission.

SUMMARY OF THE PAST ACADEMIC YEAR

The first academic year since Kau received the award, the focus has been on accelerating the work with the activities decided in the University's action plan for the implementation of the Charter & Code. A major focus has also been on setting the forms for the implementation group's work now and in the future, informing about what the award entails in different channels and attending departmental, subject and management meetings of various kinds.

During the year, the implementation group visited almost all department or subject meetings to inform about the work, why we applied for the award and in what way researchers can contribute to changing their terms and conditions. We hope that we will be able to visit the last two institutions in the autumn. During the month of April, both management groups and the management council were visited to update on the work and have a discussion around ongoing implementation work.

We would also like to draw attention to the fact that certain parts of the organization have begun to turn to the implementation group on various related issues to ensure that we do not duplicate work and that new initiatives, guidelines, policies and other work do not conflict with the 40 principles. A good recent example is that Kjell Magnusson contacted us for input about the referral for the project Follow a doctoral student where certain proposed activities overlap HRS4R work. We view this very positively and encourage others to do so.

Every Tuesday morning 08.30-10.00 the operational part of the implementation group meets to plan the week's work, you are welcome to join us if you want to discuss, come up with ideas around or have suggestions about HRS4R. A contact has also been made with MaryKate O'Regan from Cork University College, who conducts audits on behalf of the Commission. She has agreed to be an external sounding board in certain issues surrounding our HRS4R work, which is great.

Once a quarter, the entire implementation group meets for updates and advice on the progress of the work.

ACTIVITIES FROM THE ACTION PLAN

Completed activities

- Regulations for Third-Cycle Studies at Karlstad University have been developed (action 13)
- The strategy and action plan for recruiting academic staff has been updated
- A webpage for competence development and the development of continuing education for doctoral supervisor has been created and published.
- The documents Appointment procedures for the Recruitment and Appointment of Academic Staff and supplementary procedures has been updated to comply with the content of the Charter & Code
- Created a Quality Assurance Model for Education and Research at Karlstad University
- Action plan for Gender mainstreaming comply with the Charter & Code and is now part of the University strategic plan
- Job advertising templates for doctoral recruitment has been developed
- Raise awareness of, update and evaluate the program for collegial supervision (evaluation remains, will take place towards the end of 2021)

Ongoing activities with status and plan

- Formalise the Post-award Structure and Procedures and embed them within the Research support structure
Status:
The activity is in an analysis and discussion phase. So far, changes in the law regarding data management have been noted, leading to a need for a research data group, local data manager and a possible need to invest in a digital tool. We will take inspiration from Stockholm University's (SU) Research and ethics policy, which has been decided on and active at SU since January 2021, for how we can prepare and strengthen our support structures.
- Develop guidelines for co-authorship
Status:
The work has begun and is in the first phase, internal analysis and planning. In the near future, continued external monitoring and discussion in the Faculty Board and in the Research Ethics Committee will be prioritized. The work has been somewhat delayed and the revised target for implementation is Q2 2022, previously Q1 2022.
- Embed aspects of career advice/professional development for researchers in the appraisal talk
Status:
A first draft has been produced and is being discussed within the HR department, where issues of career development, among others, are highlighted. In addition, a draft for a comprehensive document on various managerial meetings with employees has been produced, which also includes the appraisal talks. The goal is to be completed by the autumn of 2021.

- Establish the impact of the doctoral supervision course on doctoral students
Status:
Roger Renström has been tasked by Jörg Pareigis, who is head of unit at UPE, to contact the doctoral student section for a discussion about what can be done within the framework of this activity. Plan for completed activity is Q1 2022.
- Register of participation in research training activities
Status:
Discussions have begun on how best to do this. A proposal that is being discussed and investigated is registration in Primula. The target for completion is Q4 2021, however, this target may need to be revised.
- Develop regulations regarding appointment and composition of recruitment groups
Status:
This activity is more or less completed. Regulations for the composition of recruitment groups have been introduced in relevant policies, guidelines and documents. Implementation is ongoing and will probably take a number of years before it settles in the organization.

Suggested new activities

- Revisit and improve the pre-award structure
- Revisit and evaluate the quality assurance model after all units have undergone it
- Create a toolbox for gender perspectives in recruitment processes
- Update Appointment Procedures for the Recruitment and Promotion of Academic staff and Supplementary Procedures
- Incorporate research integrity and Data Management into the research support framework or frameworks

NEAREST FUTURE AND OTHER PLANS

- Continue to visit institutions to inform about the work, all booked or contacted
- Plan and implement focus groups to identify new activities for the action plan.
- Meet management functions and key personnel on an ongoing basis to ensure that implementation and knowledge spread to all parts of the organization
- Continued support for the work with the action plan's activities
- Identify new activities for an updated action plan over the next year. In the autumn of 2022, the first review will take place
- Collaboration started with the communication department to make the HRS4R webpage more alive
- The request for a blog function and a contact form for easy contact can be made
- Important question for the autumn: How can we show an auditor from the European Commission that we have what we say we have and have done what we say we have done?

FOCUS GROUPS AND WORKSHOPS

Workshop on the theme of support for researchers with faculty administrators & administrators 19 May

The workshop was attended by 11 faculty administrators, administrators and 3 administrative managers who all work in different ways with support for researchers at both faculties. The workshop was conducted digitally and the focus was on discussion in small groups and large groups. Topics

discussed included how we can improve our support for researchers, how we can collaborate across departmental boundaries to free up time for and create conditions for researchers to conduct core tasks and how we can capture needs.

Results

What emerged most clearly was that they had little knowledge of what the researchers really needed. What administrative support that is desired by researchers needs to be inventoried, clarified and requested from the researchers themselves. There are more possibilities to support than are being used, but the administrative departments doesn't have a good overview of the needs of the researchers. One participant proposed a solution in meetings each semester with the departments where the administrator can gather needs and take on the issues that are needed, which also makes the departments' administrators more visible and known to the researchers. Other issues raised are the need to improve cross-departmental cooperation to provide more unified, less fragmented support. For the individual researcher, it should not matter which department the person is in, it should be easy to get help. One way to take that to the next step is joint workshops with people in different departments who work with researchers. The need to further develop the research handbook, research documents, better support for the ISP system and wishes for a connection between Raindance and the diary when it comes to research applications was also discussed at the workshop. One way to tackle the general need for support is to conduct start-up meetings with those concerned when research projects have been granted, this is done in some cases today but could be done for many more projects.

Focus group on the theme Career and skills development with researchers 19 May

The workshop was attended by 9 researchers in different career stages from both faculties. The focus was on principle 28 from the Charter & Code, which revolve around access to career and competence development, support, guidance and access to mentorship. The workshop was conducted digitally and the focus was on discussion in small groups and large groups.

Results

In general, it is stated that there is a fairly good support in career and competence development issues today, but that this type of support must be initiated and desired by the individual researcher and not enforced. What was discussed to a large extent were rather practical issues related to career and competence development such as more support in the process of applying for research funding, increased co-financing from the university, more time in service planning to apply for funding and more time for research. Other things that were requested were, among other things, increased opportunities for sabbaticals, increased collaboration with GIO and administrative support to get help with introducing publications in DIVA, among other things.

MANAGEMENT, INSTITUTIONAL AND SUBJECT MEETINGS

Discussions at management group and management council

During the academic year, the management council and management groups were visited on several occasions to inform about the status and progress of the work within the framework of HRS4R.

During the spring, discussions were held on two of the principles of both the faculties' management groups and the management council. The questions were:

- How well do you think we meet this principle?
- Do you have any ideas or suggestions on how to improve this area on Kau?

The results are reported below under each principle.

Principle 30 Access to Career advice - Employers should ensure that researchers are given career advice at all stages of their careers, regardless of contract terms

It emerged that career counseling and career planning for researchers are quite clear and are in place. Most of it is done between the head of department and employees, supervisors and doctoral students, appraisal talks and more. Furthermore, the career paths for researchers is quite widely known. There is a general focus on career among the researchers. What is missing is a more structured way of working with career issues, they demand an overall clear structure, general function, career planning guides, tools and other support. Something that came up that does not concern researchers but still goes into the career planning and counseling area is that the system around merited and excellent teachers is complicated. More guidance and support is needed, possibly also processing arrangements. Career paths for researching adjuncts where the ultimate goal is not always a dissertation are also not entirely clear. The Vice-Chancellor also advocates coordination and comparison with what other higher education institutions offer in the area.

- *Principle 11 Evaluation/appraisal systems - Employers should ensure that all researchers, even more experienced researchers, are covered by systems for regular assessment / evaluation of work. This evaluation or assessment should be carried out by an independent committee in a way that is transparent. In the case of more experienced researchers in particular, an international committee should preferably be responsible for this. The procedures for evaluation and assessment should take into account the researchers' research creativity and research results, e.g. publications, patents, research management, teaching, supervision, mentorship, national or international cooperation, administrative tasks, activities to inform the public and mobility. This should be taken into account when it comes to career development.*

From the discussions it emerged that in general there are many systems in place where you as an individual researcher are assessed regularly as in research applications, associate professor merit, professor evaluation, peer 2 peer, research quality reviews, expert reviews and so on. On the other hand, the question of whether this type of evaluation takes place at university / overall level is discussed. For example, it is suggested that assessment and evaluation of research areas should take place in a structured way - this could be done, for example, through a professorial college. The management council objects that the newly launched Quality assurance model for research, which was recently carried out as a pilot at the Department of Geography, Media and Communication, does just that. A more large-scale launch of the quality model, which all institutions will undergo over a 6-year period, is planned for the autumn. Another issue that is mentioned on the topic is the issue of sustainability and that, in comparison with other higher education institutions, we are somewhat behind. There is also a great need to follow up the impact of the research. Furthermore, they do not want more reporting, but instead create systems and structures for evaluation that we can use that create added value.

Reflections from department and subject meetings

The conclusions we can draw so far are that in general there is a positive vibe around the work with HRS4R. Among other things, employees have emphasized that it is good that researchers and the prerequisites for research are put in focus, as the focus is traditionally on teachers and teaching at Karlstad University. Individual researchers also wonder how much they need to be familiar with what is in the charter and the guideline. Another thing that emerges is that we need to make the work more concrete and further information efforts need to be made to increase awareness and knowledge. Researchers also want to get involved to make sure we do the right things.

REFLECTIONS ON FUTURE CHALLENGES

In this line of work, it is easy to focus on what is closest to the moment or in the pipeline for the next year, but we also want to gather some thoughts on challenges around HRS4R in the slightly longer term.

- HRS4R as a project begins to move towards the final phase in project form. The university needs to take a position on how we can incorporate the work with HRS4R with other business development work at the university. One way could be to follow a similar path as gender mainstreaming, but different solutions should be discussed.
- A vulnerability has been identified in the form of a few people having a deeper knowledge of HRS4R's content, meaning and the demands placed on us. If one of these people quits, is on sick leave or changes tasks, there is a risk of a large loss of competence. More people should become more involved, especially in the management chain, in order to reduce vulnerability.
- Much of the HRS4R work's focus today is on the daily work and what is closest at hand, ie activities in the action plan, participation in various forums and dissemination of information in the organization. More time would need to be spent on how we implement the charter and code in the long term and incorporate the work so that it becomes a natural part of other organizational development.
- Key people in the research management who are not necessarily managers lack a deeper knowledge and understanding of the charter and the meaning of the guideline and probably do not know how to use HRS4R as a tool for developing terms and conditions for researchers.
- Everyone who works with the development of or decides on policies and guidelines that affect researchers or the recruitment of researchers needs a deeper knowledge of the charter and the content of the guideline than they have today. A minimum level should be that the working group for HRS4R is asked to provide input.

Other

Read more, find an action plan, the charter for researchers and code of conduct for the recruitment of researchers:

www.kau.se/hrs4r

Short facts

Currently, 585 organizations in the EU have been awarded. In Sweden we are 11, these are:

- Högskolan i Halmstad
- Jönköpings högskola
- Karlstads universitet
- Karolinska institutet
- Linnéuniversitetet
- Luleå tekniska universitet
- Lunds universitet
- Södertörns högskola
- Umeå universitet
- Uppsala universitet
- Örebro universitet

Some cooperation on HRS4R has been established via the Euraxess network and we expect even greater exchanges of experience in the future.

The implementation group

Fredrik Kessler, project manager and HR strategist, HR department

Eamonn McCallion, Research Advisor, External Relations

Magnus Lestelius, Professor, Department of Engineering and Chemical Sciences

Christer Clerwall, Associate Professor and Head of Department, Department of Geography, Media and Communication

2021-06-30
Fredrik Kessler

*Christina Olin-Scheller, Professor of Pedagogical Work, Subject Representative and Acting
Professor of Literary Studies, Department of Pedagogical Studies*