

Det helsevitenskapelige fakultet
Det juridiske fakultet
Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi
Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi
Fakultet for naturvitenskap og teknologi
Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen
Universitetsbiblioteket
Tjenestemannsorganisasjonene

Invitasjon til høring - Forventninger til ansatte i vitenskapelige stillinger, og utvikling av et helhetlig rammeverk for karriereutvikling - frist 15. november 2020

UiT har ambisiøse mål for samfunnsoppdraget og strategien sier blant annet at:

- «UiT skal være et breddeuniversitet med internasjonalt ledende og dristige forskningsmiljø»
- «UiT skal tilby forskningsbaserte utdanninger med kvalitet på høyt internasjonalt nivå».
- “UiT skal ha en kultur for fremragende ledelse og medarbeiderskap, og fremme samarbeid på tvers i organisasjonen.”

Skal UiT nå målene i strategien må vi rekruttere høyt kvalifiserte ansatte, ha ambisiøse forventninger til deres faglige utvikling og gi dem virkemidler for å utvikle karrieren sin. En satsing på karrieropolitikk, med tydelige forventninger til ansatte og virkemidler for karriereutvikling, er med i UiTs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet og i UiTs virksomhetsplan. For å konkretisere arbeidet med en slik satsing ble prosjekt *Helhetlig karriereplanlegging og forventninger til vitenskapelige ansatte* igangsatt i 2019. Prosjektet er delt inn i tre arbeidspakker som alle bygger på hverandre, og skal gi råd om:

- Forventninger til vitenskapelige ansatte (arbeidspakke 1)
- Oppfølging av ansatte gjennom faglig ledelse (arbeidspakke 2)
- Et helhetlig rammeverk for karriereplanlegging, lederutvikling og lederopplæring (arbeidspakke 3)

En arbeidsgruppe bestående av fire vitenskapelige ansatte tok for seg arbeidspakke 1. De har levert rapport *Forventninger til ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT* (vedlegg 1). For å gjøre forventninger til vitenskapelige ansatte (slik det er uttrykt i regelverk mm) relevant for den enkelte i sin stilling, foreslår de at UiT utvikler et system med karriere- og arbeidsplaner og utviklingssamtaler.

En arbeidsgruppe med seks administrativt ansatte tok for seg arbeidspakke 2 og 3. I rapport *Helhetlig rammeverk for faglig utvikling, karriereplanlegging og karriereoppfølging ved UiT* (vedlegg 2) følger de opp anbefalingene fra arbeidspakke 1 og foreslår et sett virkemidler for karriereutvikling på gruppe- og individnivå, blant annet forslag til maler for utviklingsplan for forskningsgrupper (og andre faggrupper), karriere- og arbeidsplaner for alle vitenskapelige ansatte. De foreslår også å erstatte dagens medarbeidersamtaler med utviklingssamtaler.

For å komme videre i prosessen med innføre ordninger og virkemidler som kan bidra til å klargjøre forventninger til vitenskapelige ansatte ved UiT, er vi avhengig av bred oppslutning og medvirkning fra de som skal bruke dette rammeverket for karriereutvikling.

Derfor sender vi rapportene på høring med ønske om synspunkter på:

- innholdet og omfanget av de virkemidlene som er foreslått, om de virker hensiktsmessige (og eventuelt om noen av dem anses som overflødige), og om det er andre virkemidler og incentiver som ikke er nevnt i rapportene som bør inkluderes et helhetlig rammeverk for karriereutvikling

Videre ønsker vi innspill på hvordan UiT kan sikre:

- en god forankring av- og informasjon om dette arbeidet blant ledere og ansatte
- en god prosess ved innføring av utviklings-, karriere- og arbeidsplaner og utviklingssamtaler slik at de blir tatt i bruk av faglige ledere og vitenskapelige ansatte

Høringsfristen er satt til **15. november 2020**.

Vennlig hilsen

Elisabeth Westad
seksjonsleder

—
elisabeth.westad@uit.no
77 64 62 61

Gølin Irene Larsen
seniorrådgiver

—
golin.i.larsen@uit.no
77 62 32 33

Kopi: Avdeling for forskning,
utdanning og formidling