

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	
<b>FU-sak:</b>	<b>32/18</b>	<b>Arkivsaknr.:</b>
<b>Møtedato:</b>	<b>14.12.2018</b>	

---

## Karriereutvikling for yngre forskere

---

Universitetet i Bergen skal by på gode og utfordrende utviklingsmuligheter for yngre forskere. Karriereutvikling og støtte for yngre forskere er et prioritert arbeid for UiB. Yngre forskere innbefatter ulike stillingskategorier: førsteamanuenser, postdocs og forskere. Postdok-stillingen er en tidsavgrenset karriereutviklingsstilling med særskilte rammer. Forskerstillingene er knyttet til eksternfinansiert forskning. Førsteamanuensis-kategorien er faste kombinerte stillinger med oppgaver knyttet til både undervisning og forskning. Det er vesentlig at UiB har en felles og tydelig policy og forståelse av rammene, forpliktelsene og forventningene knyttet til disse stillingskategoriene.

Flere nasjonale rapporter har pekt på behovet for en karrieropolitikk for yngre forskere. I tråd med det sterke fokuset på eksternfinansiering de siste år, har man sett en stor vekst i antall forskerstillinger. Universitetet har også et relativt stort antall postdoktorer. Ved UiB har flere fakultet satt i gang arbeid med å utvikle egne karriereprogram for postdoktorene. Sentralt har man iverksatt Momentum-programmet for yngre forskere (postdok og 1.-amanuensis). Parallelt med dette pågår det også et arbeid med å implementere prinsippene i Charter & Code hvor «karriereutvikling» inngår som en viktig del.

17.-18. september ble det gjennomført en workshop for prodekanene ved UiB der temaet var karriereutvikling for yngre forskere. Det ble identifisert flere problemstillinger. Disse kan oppsummeres i følgende tre hovedpunkter:

1. Det er behov for en enhetlig forståelse av stillingskategoriene «forsker» og «postdoc,» og for å utarbeide en oversikt over gjeldende rammeverk og regelverk for hvordan disse kategoriene skal brukes. UIB har et regelverk som omfatter disse stillingskategoriene, men erfaringen viser ulik praksis ved fakultetene, og det trengs derfor tydeligere retningslinjer.
2. Det finnes flere karriereutviklingsprogram ved UiB. Arbeidsgruppen bør ha særlig fokus på postdok-stillingene og vurdere hvilke tilbud og tiltak som bør ligge sentralt i form av rådgivingstjenester og program. Her er det behov for en bred kartlegging av hvilke initiativ som er etablert på fakultetene, og deretter komme med en anbefaling til hva som bør ligge lokalt og hva som bør bygges opp sentralt.
3. Det er behov for å utarbeide et rammeverk som tydeliggjør, støtter og definerer ansvaret for karriereutvikling også i de faste kombinerte stillingene. Et slikt rammeverk er et sentralt punkt i Charter & Code.

Som grunnlag for arbeidet behøves det innhentes en oversikt over antall postdok og forskere ved UiB, hvordan disse stillingene defineres og brukes. I tillegg bør det hentes inn informasjon om struktur og policy for karriereutvikling ved norske og nordiske institusjoner, samt sentrale og relevante rapporter og policy-dokumenter som grunnlag for arbeidet. Dette materialet bør foreligge før arbeidsgruppene nedsettes.

### Videre plan.

Det nedsettes en arbeidsgruppe som får i mandat å utarbeide felles policy-dokument, tiltak, gode retningslinjer og råd om karriereutvikling. Rapporten om karriereutvikling utarbeides som et separat prosjekt, og angår alle kategorier vitenskapelige ansatte.

Forslag til arbeidsgruppe:

- Prorektor
- En prodekan og to instituttledere
- To fra FA (Katie Anders, Espen Dahle)
- To fra HR (Kari Lønøy, Jill Opsahl)

Arbeidsgruppene er i dialog med dekangruppen.

Det foreslås at styringsgruppen for Charter & Code blir referansegruppe.

### Forslag til fremdrift.

Mandat med forslag til arbeidsgruppe og tidsplan presenteres for dekangruppen i desember/januar. Det endelige arbeidet legges fram for Universitetsstyret mai 2019.

Saken legges med dette frem for drøfting.

6.12.2018 / Christen Soleim / Sonja Dyrkorn / Birgit Falch