



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Styresak: 67/20
Møtedato: 27.10.2020

Dato: 20.10.2020
Arkivsaksnr: 2017/2023-
JALER

Rekrutteringsplan - oppfølging av tiltak for postdoktorer

Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok i 2017 en rekrutteringsplan for 2017-2022 som ledd i å oppnå fakultetets strategiplan for forskning. Rekrutteringsplanen inneholder tiltak og anbefalte virkemidler til karriereutvikling for postdoktorene, der formålet er å gjøre postdoktorene i stand til å hevde seg i konkurranse om faste vitenskapelige stillinger. Nå som det er tre år siden rekrutteringsplanen ble vedtatt, ønsker fakultetet å undersøke om postdoktorer og institutt opplever tiltakene som nyttige og relevante for karriereutvikling. Fakultetet har 33 postdoktorer, hvorav 10 kvinner. 12 stillinger er eksternfinansierte.

Virkemidler og tiltak

Rekrutteringsplanen har følgende tiltak for å fremme en akademisk karriere:

- Oppfølging
 - Oppstartsamtale og medarbeidersamtale
- Karriereplan og mentor
 - Publiseringsplan – med mål om å bygge opp en selvstendig publiseringsprofil
 - Internasjonalisering og bygging av faglige nettverk
 - Prosjektarbeid og søknader og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter
 - Undervisnings- og veiledererfaring
- Mobilitet
- Opplæring
- Tiltak for kvinnelige postdoktorer

For detaljer om tiltakene vises til rekrutteringsplanen (vedlagt).

Alle instituttlederne og postdoktorene ble bedt om å gi kortfattede tilbakemeldinger om hvordan de vurderte oppfølgingen av de forskjellige tiltakene rettet mot karriereutvikling. Det er svært varierende antall postdoktorer ved de forskjellige instituttene, og denne saken dreier seg om det helhetlige bildet, ikke spesifikk kontroll av det enkelte institutts oppfølging. Tilbakemeldingene er derfor kort oppsummert med relevante hovedpunkt og innspill, og ikke fordelt på navngitte institutt.

I tillegg er det en kort beskrivelse av karriereutviklingsprogrammet ved SV-fakultetet som ble igangsatt i 2018, og som fremdeles pågår.

Tilbakemelding fra instituttene

Instituttlederne har gitt kortfattede tilbakemeldinger på hvordan de følger opp postdoktorene i henhold til punktene i rekrutteringsplanen.

Oppstartsamtale og medarbeidersamtale

Oppstartsamtale blir gjennomført ved instituttene, og utvikling av karriereplan er et tema i samtalen. Det er som regel instituttledelsen som gjennomfører samtalen, men prosjektleder, administrasjonssjef, forskningsleder og undervisningsleder er involvert i varierende grad der dette er relevant. Ved ett institutt har administrasjonssjefen holdt separate, felles oppstartsmøter om administrative og praktiske forhold for nyansatte, i tillegg til samtalen med instituttledelsen. Kun ett institutt oppgir at administrasjonssjef gjennomfører oppstartsamtalet uten deltakelse fra instituttledelsen.

Postdoktorene får tilbud om medarbeidersamtale, og medarbeidersamtalen fungerer bra. Medarbeidersamtalen trekkes frem som et særlig viktig oppfølgingstiltak for postdoktorgruppen. Karriereplanen legger et godt grunnlag for medarbeidersamtalen.

Karriereplan og mentor

Instituttene snakker med postdoktorene om karriereplan både i oppstartsamtalet, underveis via mentor, og i medarbeidersamtalen. Karriereplanen oppleves som nyttig for å avklare ulike arbeidsoppgaver, planlegge publisering, tilrettelegge for undervisning og planlegge utenlandsopphold. Med unntak av NFR-finansierte postdoktorer, er karriereplanene i hovedsak muntlige. Karriereplanen nevnes også som et verktøy for å se hvilken vei postdoktoren vil, om postdoktoren satser på fast vitenskapelig ansettelse eller andre karriereveier, samt at den bidrar til å realitetsorientere postdoktoren allerede fra oppstartsamtalet. Ett institutt har satt karriereplan og yngre forskere på dagsorden og nedsatt en gruppe som skal utvikle en lokal plan basert på UiBs plan for yngre forskere. Instituttene melder at de fleste postdoktorene har fått tildelt mentor. De opplever at mentor kan gi en annen og mer uformell form for oppfølging enn det leder kan gi, og inntrykket er at dette oppleves som verdifullt for postdoktorene. Postdoktorer som er ansatt i prosjekter har normalt prosjektleder som mentor. Flere institutt har professor II ansatt på likestillingsmidler, som mentor for kvinnelige postdoktorer.

Mobilitet

De fleste instituttene melder at de generelt sett har liten oversikt over postdoktorgruppens mobilitet, men det meldes også om at det har vært forskningsopphold av lengre varighet.

Opplæring og pliktarbeid

En del postdoktorer har pliktarbeid som innebærer undervisning og veiledning, og instituttene melder tilbake at det legges til rette for en variert undervisningsportefølje på både bachelor og masternivå. Flere institutt tilstreber å legge undervisning tett opp til postdoktorens forskingsfelt og ønsker. Ett institutt melder om at det kan være utfordrende å finne nok undervisningsoppgaver dersom postdoktoren ikke kan norsk. Postdoktorene er veileder på bachelor- og masternivå, men ikke på ph.d.-nivå. Det er varierende i hvor stor grad det føres regnskap for gjennomføring av pliktarbeid, men et av instituttene har vedtak på at en fire-års postdoktor periode innebærer ca. 1700 timer pliktarbeid (tilsvarer ca. ett årsverk), noe som følges opp gjennom at postdoktoren leverer undervisningsregnskap hvert semester. Ved et annet institutt har postdoktorer i fireårige stillinger halv undervisningsbelastning i forhold til det som er vanlig at fast ansatte har.

Instituttene orienterer postdoktorer om kurs i universitetspedagogikk på medarbeidersamtale, men erfarer at det er begrenset kapasitet, og vanskelig for postdoktorer å få plass på kurset. Ved ett institutt kan kurset i universitetspedagogikk gi uttelling som pliktarbeid. Et annet institutt har prioritert fast ansatte som ønsker å ta kurset, fremfor postdoktorgruppen.

Andre tiltak

Instituttlederen har inntrykk av at postdoktorene har tilstrekkelige driftsmidler. Ved enkelte institutt er det også rom for en viss fleksibilitet når det gjelder driftsmidler, for eksempel kan det søkes om ekstra interne midler til feltarbeid.

Tiltak for kvinnelige postdoktorer

SV-fakultetet har de siste årene hatt en nedgang i andel kvinner i postdoktorstillinger. I 2016 var kvinneandelen 47%, men den har sunket til mellom 20-25% de siste tre årene for så å stige igjen i 2020.

Når det gjelder tilleggsvirkemidler for kvinnelige postdoktorer har vi fått få tilbakemeldinger. Det tiltaket som vi har inntrykk av er blitt benyttet i størst grad er ansettelser i stilling som professor II, som mentorer for kvinnelige postdoktorer, mens det er større usikkerhet knyttet til om man benytter seg av de andre tiltakene som er nevnt i rekrutteringsplanen:

- Kvinnelige postdoktorer kan tilbys en fag-ekstern kvinnelig mentor som kan identifisere og kompensere for barrierer som kvinnelige postdoktorer møter i academia.
- Instituttet bør sørge for at det er kjønnsbalanse i instituttets seminarrekke og av inviterte foredragsholdere.

Tilbakemelding fra postdoktorene

Postdoktorene ble også bedt om å gi tilbakemelding på tiltakene i karriereplanen, 45 prosent av dem har svart.

Oppstartsamtaler og medarbeidersamtaler

Majoriteten av postdoktorene har hatt oppstartsamtale og medarbeidersamtaler. Både oppstartsamtalen, medarbeidersamtalen og mentor trekkes frem som viktige for planlegging av karriereplan og fremdrift i denne. I karriereplanen er det naturlig nok forskningsporteføljen som er viktigst for postdoktorene. Flertallet har en publiseringsstrategi og plan for publisering.

Det skal også lages en karriereplan i løpet av de første tre månedene. Karriereplanen skal inneholde en plan for søknader og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter.

Postdoktorene gir tilbakemelding om at de finner informasjonen om dette uklart. På den ene siden er det en forventning om at de skal søke om midler, mens det på den andre siden ikke er mulig for dem å få prosjekter som har varighet utover postdoktorperioden, på grunn av oppfattede policybegrensninger rundt faste/midlertidige stillinger ved UiB og fakultet.

Karriereplan og mentorordning

Halvparten av postdoktorene kjenner til at de har mentor og de er generelt sett fornøyde med mentorordningen. I tilfeller der ansvaret for regelmessig oppfølging legges på postdoktoren, er erfaringen at det blir vanskelig å benytte seg av mentor siden denne som regel er opptatt. Postdoktorene ble ikke spurt spesielt om tiltak for kvinnelige postdoktorer.

Mobilitet

Instituttene tilrettelegger godt for internasjonal mobilitet. De fleste postdoktorene har enten vært på internasjonal mobilitet eller planlegger å gjøre dette. Halvparten oppgir at de har en plan for etablering av internasjonale nettverk.

Opplæring og pliktarbeid

Postdoktorene opplever, med få unntak, at de får rikelig mulighet til å bygge opp undervisningsporteføljen sin. Det blir problematisert at undervisning kan gå på bekostning av tid til og forventinger om fremdrift i forskningsporteføljen. Det blir også problematisert at noen postdoktorstillinger er uten pliktarbeid. Postdoktorer som har gjennomført undervisning og

veiledning i perioden, stiller sterkere enn dem som mangler dette. Undervisningsportefølje sees på som et sentralt karrierefremmende tiltak. Kun to av postdoktorene som har svart, har gjennomført kurset i universitetspedagogikk. Flere trekker frem at de enten ikke kjenner til hvordan de kan få plass, eller at de ikke har fått plass på kurset. Kurset blir av noen postdoktorer omtalt som lite relevant og nyttig.

Andre innspill fra instituttledere og postdoktorer

To problemstillinger for postdoktorgruppens karriereutvikling løftes frem av instituttene og postdoktorgruppen.

For det første sees lengden på perioden som viktig. For at postdoktorene skal ha tid til å kvalifisere seg for vitenskapelig ansettelse i perioden, bør lengden være minst tre år, helst fire. Postdoktorperioden er i noen tilfeller kun to år, og det er for kort for å nå neste karrieresteg. Pliktarbeid og særlig undervisningsplikt, sees på som et sentralt karrierefremmende tiltak. Når lengden på postdoktorperioden er for kort for pliktarbeid, stiller disse postdoktorene svakere i konkurranse med dem som har tilegnet seg undervisning og annen opplæring. Dette kan bøtes på ved at instituttet går inn med tilleggsfinansiering for et ekstra år.

Den andre problemstillingen som løftes frem er postdoktorenes mulighet til å søke eksterne midler. De fleste prosjekter har minst to års varighet. Reglene om retten til fast ansettelse etter tre år sammenhengende i midlertidig ansettelse, gjør at instituttlederne må godkjenne at postdoktorene sender søknader om ekstern finansiering. Dersom de får tilslag på prosjektet de har søkt om, vil dette utløse rett til fast ansettelse. Dersom man er restriktiv med å tillate slike søknader, kan det føre til at postdoktorene søker midler gjennom forskningsinstitusjoner og at fakultetet går glipp av både postdoktoren og nye prosjektmidler.

I tillegg har det kommet et innspill om å opprette et mentor- og veilederforum som et formalisert forum for erfaringsutveksling.

Karriereutviklingsprogrammet

Karriereutviklingsprogrammet som ble startet i 2018 hadde fire sesjoner med følgende tema og innledere:

24. september 2018: Publication strategies

- Edvard Hviding
- Michaël Tatham

15. november 2018: Project funding (fokus på ERC)

- Elisabeth Ivarsflaten
- Katrine Velleesen Løken

23. mai 2019: Teaching portfolios

- Øyvind Fiksen, Institutt for biovitenskap

16. januar 2020: Rhetoric and public communication of research

- Jens Elmelund Kjeldsen

Hver sesjon gikk over tre timer, kl. 12-15 (lunch ved møtestart) i møterommet i 9. etg. på SV-fakultetet. I etterkant av siste sesjon (16. januar 2020) ble det gjennomført en sosial samling for postdoktorene. I perioden mellom første og siste sesjon i karriereutviklingsprogrammet var det endringer i sammensetning av postdoktorgruppen ved fakultetet. Invitasjon til samlingene i karriereutviklingsprogrammet ble sendt til 44 postdoktorer, og 26 av disse deltok på en eller flere sesjoner. Antall deltakere pr. sesjon varierte mellom 8 og 13.

Karriereutviklingsprogrammet ble evaluert langs to dimensjoner, format og innhold. Struktur og format (frekvens mellom sesjoner, lengde på sesjonen, sosiale aktiviteter) ble positivt evaluert. Neste gjennomføring av karriereutviklingsprogrammet vil derfor ha samme format. Av deltakerne som svarte på evalueringen svarte 90% at innholdet i sesjonene de deltok på var 'very relevant' eller 'relevant'. Neste gjennomføring av karriereutviklingsprogrammet vil ha sesjoner med samme innhold, men med litt endring av innledere.

Oppsummering

Tilbakemeldingene fra instituttledere og postdoktorer indikerer at det er adekvat oppfølging av tiltakene i rekrutteringsplanen som går på utvikling av postdoktorers karrierer. De fleste tiltakene er kjent, selv om det er noen postdoktorer som melder tilbake at de har begrenset kjennskap til dette. Oppstartsamtale, medarbeidersamtale og karriereplan ser ut til å være godt etablert på instituttene, og tiltakene vurderes som nyttige. Kun halvparten av postdoktorene kjenner til at de har en mentor. Mentorordningen fungerer bra, men ordningen med professor II som mentor kan være noe krevende å få til å fungere godt. Dersom det ikke er avtalt regelmessig oppfølging, erfares det som vanskelig for postdoktoren å gjøre nytte av mentor. Instituttene har noe ulik praksis på mengden pliktarbeid som kreves av postdoktorer, og dette reflekteres i svarene fra postdoktorgruppen. Postdoktorgruppen ser pliktarbeid som et ønsket tiltak, men enkelte opplever at omfanget av pliktarbeidet gjør at det går ut over tid til forskning. Kurset i universitetspedagogikk er det tiltaket som i minst grad blir oppfattet som relevant. Når det gjelder tiltak rettet mot kvinnelige postdoktorer spesielt, bør dette undersøkes nærmere.

Fakultetsledelsens kommentarer

Gjennomføringen av denne kartleggingen har ført til økt bevissthet rundt tiltakene i rekrutteringsplanen. Enkelte institutt har behov for en nærmere oppfølging av disse, og noen vil til en viss grad øke formaliseringen av oppfølgingen. Fakultetsledelsen vil gjøre individuelle vurderinger av behovet for nærmere oppfølging av at tiltakene blir gjennomført ved det enkelte institutt. Resultatene fra kartleggingen tyder på at det er rom for forbedringer, det som kanskje peker seg spesielt ut er oppnevning av mentorer. De som har svart at de har mentor er generelt godt fornøyd, men halvparten kjenner ikke til at de har fått oppnevnt mentor. Videre erkjennes det at det har vært uklarhet rundt hva fakultetets policy er når det gjelder prosjektstøtte, men det har nå blitt tydeliggjort for instituttlederne at eventuelle forpliktelser rundt fast eller midlertidig ansettelse som potensiell følge av innvilgelse av personlig eksternfinansiert prosjekt for en postdoktor ikke skal være en faktor når man vurderer om en prosjektsøknad skal støttes av institutt.

Formålet med denne kartleggingen var å avdekke i hvor stor grad tiltakene i rekrutteringsplanen blir fulgt opp, men det viktigste målet er selvsagt i hvor stor grad hensikten med tiltakene oppfylles. Det er for kort tid siden planen ble iverksatt til at det er mulig å si noe om hvilken effekt dette har hatt på karrierene til postdoktorene, men det er naturlig at dette blir fokus noen år frem i tid, før en eventuell ny strategiplan utvikles. Videre er det nødvendig å ytterligere følge opp tiltakene rettet mot kvinnelige postdoktorer. Med en kartlegging av postdoktorers karriere etter at de er ferdig med sine respektive perioder ved SV-fakultetet vil man ha et godt grunnlag for å vurdere effekten av tiltakene, og for å vurdere behovet for justeringer eller nye tiltak.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet tar oppfølgingen av tiltak for postdoktorer til orientering.

Jan Erik Askildsen
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør