

---

## **BRUK AV POSTDOKTOR OG FORSKERSTILLINGER VED DET MATEMATISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET**

---

### **Bakgrunnsdokumenter**

- [Sak 76/17 Handlingsplan for redusert midlertidighet](#)
- [«Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat»](#)
- [Veiledende policy for bruk av postdoktorer ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet](#)
- [Strategi 2016-2022 Dypere innsikt - felles innsats - sterkere innflytelse](#)
- [UHR Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren](#)
- [EUs Charter & Code](#)

### **Saken gjelder**

I fakultetsstyremøtet 8. november 2017 vedtok styret «Handlingsplan for redusert midlertidighet», som er et viktig tiltak for å redusere uønsket midlertidighet ved fakultetet. Styret var i debatten veldig tydelig på at målet om redusert midlertidighet ikke må hindre at vi lykkes i våre ambisjoner om økt eksternt finansiert virksomhet og heller ikke i våre ambisjoner om å være attraktiv for unge vitenskapelige toppkandidater.

Bakgrunnen for fakultetsstyrets bekymring var blant annet at UiB parallelt med tiltakene for å redusere uønsket midlertidighet, også har begrenset fagmiljøenes mulighet til å bruke postdoktorstillinger i tråd med retningslinjene i «Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat». Forskriftens §1-2(4):

*Åremålsperioden skal være fra to til fire år. Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av eventuelt pliktarbeid.*

Begrunnelsen for en innstramming har vært bekymring for at postdoktorstillinger ikke brukes etter sin hensikt, som er å kvalifisere kandidaten til vitenskapelige toppstillinger. I universitetsdirektørens kommentar til ustyresak 7/11 står følgende:

*«...Det må imidlertid være rom for at det i enkelte tilfeller kan benyttes kortere åremålsperiode for eksterntfinansierte stillinger. Det skal utarbeides plan for prosjektet som ligger til grunn for ansettelse i postdoktorstillinger, og omfanget av eventuelt pliktarbeid må fastsettes i planen.»*

Postdoktor og forskerstillinger (både faste og midlertidig tilsatte) er viktige stillinger for kvalifisering til en akademisk/vitenskapelig karriere, men ansatte i disse gruppene får i svært varierende grad individuell oppfølging. Mange av dem opplever å ha lite forutsigbare arbeidsforhold. I dette aspektet er det svært viktig å bedre vår personaloppfølging ovenfor disse gruppene av ansatte, og den vedtatte handlingsplanen for redusert midlertidig har dessuten forsterket behovet for aktiv og langsiktig planlegging for å sikre utvikling og tilstrekkelig prosjekttilgang.

Også på europeisk nivå er karrieremuligheter for unge forskere satt på agendaen, bl.a. gjennom utvikling av EUs Charter and Code som UiB har som ambisjon å oppfylle. UiB ønsker å oppnå sertifisering som «HR Excellence in Research», og blant av vurderingskriteriene vil være bevisst rekrutteringspolitikk og god individuell oppfølging av den enkelte kandidat.

### **Dekanens kommentarer**

En viktig oppfølging av den vedtatte «Handlingsplan for redusert midlertidighet» er å hindre at denne får negative konsekvenser for våre ambisjoner om økt eksternfinansiert virksomhet og å tiltrekke oss de aller beste. Dagens praktisering av postdoktorstillingene anses å være for lite fleksibel, men utformingen av vår veiledende policy for postdoktorer hindrer etter dekanens mening ikke en endring av gjeldende praksis. Den viktigste ambisjonen med vår veiledende policy var å sikre at vi i sterkere grad ivaretar intensjonen om at stillingene som postdoktor skal kvalifisere kandidatene til vitenskapelige toppstillinger, gjennom at vi har innført et mer forpliktende system for oppfølging av den enkelte kandidat. Policyen er fulgt opp ved at det er utarbeidet Retningslinjer for utviklingsplan for Postdoktorstillinger, som blant annet har maler for oppstarts- og rapporteringsskjema.

Gjennom Handlingsplanen for redusert midlertidighet ble det etablert som en hovedregel at alle forskerstillinger med varighet over to år skal gjøres faste, i tråd med vedtaket i universitetsstyret. Dette er et viktig tiltak for å få redusert uønsket midlertidighet, men kan også medføre utfordringer. Hvilke kriterier skal kunne gi adgang til avvik fra hovedregelen om fast tilsetning, og hvordan skal vi sikre langsiktig finansiering av de fast tilsatte forskerne uten at det medfører uønskede skranker i forhold til prosjektenes behov for i noen tilfelle å hente inn svært spisset kompetanse i en tidsavgrenset periode? Og hvordan skal vi tilpasse oss de fagområdene der midlertidige stillinger av kort varighet anses å være det mest attraktive for potensielle kandidater? Hvordan vil våre forskerstillinger utvikle seg fremover?

Oppfølging av Postdoktor-forskriften og Handlingsplan for redusert midlertidighet krever et systematisk arbeid, blant annet fordi vi må få til en kulturendring når det gjelder hvordan vi anvender stillingskategoriene og hvordan vi følger opp våre ansatte. Både gjennom denne saken og i handlingsplanen som ble vedtatt i forrige møte er det foreslått et sett av viktige tiltakspunkter, og både ledere og administrasjonen må jobbe tett opp mot fagmiljøene for å sikre at gode rutiner blir etablert og etterlevd. Vi må også samarbeide tett med UiB-organisasjonen og aktører utenfor. I forhold til UiB-ledelsen må vi arbeide videre for oppmykning i praktisering av reglene og felles forståelse for de differensierte behovene i fagmiljøene. Vi må spille inn våre argumenter til UiB-HR i arbeidet deres med å utarbeide en felles PD-policy og etterspørre konkrete planer for etablering av gode karriereløp for forskere. Vi må initiere en dialog som forplikter Forskningsrådet i forhold sin handlingsplan for rekruttering og endre vår praksis for søknad til dem og andre oppdragsgivere.

### **Vedtak**

Fakultetsstyret vedtar de foreslåtte oppfølgingstiltakene knyttet til fleksibilitet i varighet på postdoktorstillingene, og ber fakultetsadministrasjonen iverksette tiltakene for å etablere en helhetlig karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte på kvalifiseringsnivå.

4. desember 2017/GULA/KRIBR

Helge K. Dahle  
Dekan

### **Vedlegg**

1. Saksfremlegg
2. Oversendelsesbrev Handlingsplan for redusert midlertidighet
3. Utdrag fra forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat
4. Policy for bruk av postdoktorstillinger ved MN-fakultetet

## Vedlegg 1 - Saksfremstilling

### *Innledning*

Universitetets uttalte hovedregel om 4 års ansettelse i postdoktor-stillinger henger nært sammen med forskriften for postdoktorstillinger, som er tydelig på at det er et hovedmål at stillingen skal kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. En mer strategisk bruk av postdoktorstillingen vil kunne gjøre en fremtidig forskerkarriere mer forutsigbar og dermed også mer attraktiv for både kvinner og menn. Bedre muligheter for kvalifisering i bredden av kunnskapstriangelet – undervisning, forskning og innovasjon – vil bidra til kvalifisering, ikke bare til vitenskapelig toppstilling, men også til et bredere spekter av stillinger. Dette er fulgt opp i fakultetets egen veiledende postdoktorpolicy<sup>1</sup>:

*MN fakultetet skal ha en bevisst bruk av postdoktorstillinger. Denne bruken skal være i tråd med nasjonale retningslinjer og føringer, og det skal legges opp til og arbeides for at alle tilsetninger som postdoktorer ved MN skal være i tråd med hensikten med stillingen; å kvalifisere for vitenskapelige toppstillinger. (...) Det bør settes store krav til gode karriereløp for stillingsgruppen postdoktor slik at disse kan skaffe seg relevant erfaring for å nå opp i konkurransen om vitenskapelige toppstillinger i akademia og andre sektorer der forskningserfaring står sentralt. (...) Det bør tilstrebes at postdoktorer brukes i undervisningen da undervisningserfaring er et krav for faste vitenskapelige stillinger.*

Forskningsrådet har utarbeidet en policy for rekruttering til forskning (2016-2020) . I denne heter det blant annet:

*Et postdoktorstipend bør primært være et kvalifiseringsløp til en akademisk karriere. Det bør derfor være et rimelig forhold mellom hvor mange som går inn i et postdoktorløp og hvor mange som kan ansettes i fast vitenskapelig stilling i akademia. En mer strategisk bruk av postdoktorstillingen vil gjøre en fremtidig forskerkarriere mer forutsigbar og attraktiv. Forskningsrådet vil derfor gå i dialog med institusjonene om behovet for postdoktorstillinger, og vil nå stille krav om utviklingsplan og faglig rådgiving for postdoktorstipendiaten i avtale med gradsgivende institusjon.*

### *Varighet*

Et absolutt krav om 4 års varighet av postdoktorstillinger er ikke intensjonen, forskriften åpner opp for at postdoktorstillinger kan ha fra to til fire års varighet. Denne fleksibiliteten benyttes ved MN-fakultetet ved UiO og ved andre UiB-fakulteter, mens fakultetet her har brukt fire år som fast hovedregel på alle tildelinger av KD-finansierte stillinger. Ved MED UiB knyttes et eventuelt fjerdeår til om det legges inn ettårig utenlandsopphold for den ansatte.

Det avgjørende for å kunne benytte kortere varighet er om det legges til rette for at også kandidater med kortere åremålsstillinger enn fire år ivaretas i forhold til muligheten for å kvalifisere seg i bredden av kunnskapstriangelet. For stillinger som ikke har kvalifisering til vitenskapelig toppstilling som mål skal forsker, ikke postdoktor-kategorien, benyttes.

### *Oppfølgende tiltak*

1. Varighet på postdoktorstillingene avgjøres individuelt for den enkelte stilling. I denne vurderingen må det blant annet legges vekt på følgende: Finansieringsperiode for stillingen, grad av selvstendighet i oppgavene, fagtradisjoner, instituttens behov for pliktarbeid og kandidatens behov for kvalifiserende tiltak.
2. Der finansieringsperioden og/eller oppdragets art vanskeliggjør ønsket bredde i kvalifiserende aktiviteter, bør institutt eller fakultet øke tilsettingsperioden for også å skape rom for dette. Finansieringen kan da suppleres ved midler fra instituttets undervisningsbudsjett eller ved fordeling av ekstra tidskvote fra fakultetets/instituttets

---

<sup>1</sup> Orienteringssak 102/16

KD-finansierte postdoktorer. I dialog med Forskningsrådet bør tid til og beskrivelse av kvalifiserende tiltak legges inn i prosjektsøknadene.

3. Det foreslås at fakultetet innfører tre års varighet som basislengde på alle KD-finansierte postdoktorstillinger og at det fjerde året av disse 25 stillingene (antallet pr. dags dato, se tabell 10 og 12 i Budsjett 2018 – sak 96) splittes opp og at tildeling vurderes særskilt. Dette vil gi rom for å kunne finansiere kvalifiserende tiltak fordelt i form av ekstra månedsverk til kandidater som trenger dette. Det foreslås at dette prinsippet og praktisering av det, følger som en del av fordelingsaken knyttet til stipendiater og postdoktorstillinger i februar 2018. Normativt bør det tildeles fra 1-2 måneder pr. år i basisfinansieringen. For fireårige postdoktorstillinger skal pliktdelen/kvalifiserende arbeid utgjøre 25%. Utenlandsopphold kan regnes inn som kvalifiserende tiltak.
4. Fakultetet skal nå iverksette en bedre og mer helhetlig medarbeideroppfølging for vitenskapelig personale i postdoktor- og forskerstillinger.

#### *Fleksibilitet i tilsettingsperiodens varighet*

Det foreslås som nevnt over å innføre en ordning med individuell vurdering av tilsettingsperiodens varighet. Dette krever at det stilles midler til rådighet, og at rutinene er forutsigbare. Det er et mål at den individuelle vurderingen kan gjøres både for eksternt finansierte stillinger og for stillinger finansiert fra KD.

Ordningen med individuell vurdering av tilsettingsperioden må innarbeides i alle utlysningstekster.

Forslag til malendring for utlysningstekster for stillinger finansiert ved eksterne midler:

#### **Om postdoktorstillinga**

*Postdoktorstillinga er ei åremålsstilling og har som hovudmål å kvalifisere den som blir tilsett for arbeid i vitskaplege toppstillingar. Åremålsperioden for denne stillinga er X år. Om den som vert tilsett manglar undervisningserfaring<sup>2</sup>, kan det verte aktuelt å auke tilsetjingsperioden til X år og Y månader, der dei ekstra månadene vert finansiert av instituttet. Undervisning og anna pliktarbeid for instituttet vil i så høve bli lagt til som oppgåver i stillinga. Stillinga vil kunne bli forlenga i inntil 1 år (totalt maks 4 år) dersom kandidaten får innvilga forskingsopphald i utlandet frå Forskningsrådet eller andre kjelder. Ingen kan tilsetjast i meir enn éin åremålsperiode som postdoktor ved same institusjon.*

*Etter tiltreding skal postdoktoren i samarbeid med rettleiar og instituttleiar utarbeide ein plan for kvalifiserings-arbeidet, inkludert framdriftsplan. Det er ein føresetnad at den som blir tilsett gjennomfører prosjektet i løpet av tilsetjingsperioden.*

For stillinger finansiert over grunnbevilgningen gjøres samme malendring, men for disse vil tilsettingsperioden alltid være minimum 3 år. Ved stillinger som lyses ut for fire år skal det spesifiseres i utlysningsteksten at 25% er knyttet til pliktarbeid ved instituttet.

#### *Rutine for vurdering av tilsettingsperiodens lengde*

---

<sup>2</sup> Eventuelt annen kvalifiseringskompetanse.

Om en kandidat har behov for forlenget tilsetningsperiode, skal ikke være en del av kvalifiseringsvurderingen som innstillingskomiteen foretar. Den konkrete vurderingen foreslås derfor gjort i forbindelse med instituttleders innstilling. Instituttleder skal da foreta vurdering for den kandidaten som foreslås tilsatt. Dersom kandidaten takker nei til stillingen gjøres ny vurdering før tilbudet sendes til neste kandidat. Forslag til tillegg i malen for instituttleders innstilling:

*Som det fremgår av utlysingen kan det være aktuelt å øke tilsetningsperioden til X år og Y måneder dersom den som blir tilsatt, mangler undervisningserfaring<sup>3</sup>. Da instituttleder vurderer at (navn innstilt på førsteplass) har begrenset undervisningserfaring, får hun/han tilbud om stilling i X år og Y måneder. Y måneder blir finansiert av (kilde).*

*Alternativt: Da instituttleder vurderer at (navn innstilt på førsteplass) har tilstrekkelig undervisningserfaring, får hun/han tilbud om stilling i X år.*

#### *Helhetlig karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte på kvalifiseringsnivå<sup>4</sup>*

Postdoktor og forskerstillinger (både faste og midlertidig tilsatte) er viktige stillinger for kvalifisering til en akademisk/vitenskapelig karriere, men ansatte i disse gruppene får i dag svært varierende grad av individuell oppfølging og mange av dem opplever å ha lite forutsigbare arbeidsforhold. Den vedtatte handlingsplanen for redusert midlertidighet har, gjennom sitt delmål om at fast tilsetting skal være hovedregel for forskerstillinger med mer enn to års varighet, forsterket behovet for aktiv og langsiktig planlegging for å sikre tilstrekkelig prosjektilgang og karriereutvikling. Det er derfor svært viktig å bedre vår personaloppfølging ovenfor disse gruppene av ansatte, og det foreslås å gjøre forbedringer innen følgende felt:

- *Rekrutteringsarbeid*
- *Mottak*
- *Oppfølging i prøvetid*
- *Medarbeidersamtaler*
- *Karriereplaner*
- *Oppfølging lønnspolitikk og likestillingstiltak*
- *Oppfølging av yngre forskningsledere*

I tabellen under er hvert av disse elementene beskrevet og konkrete tiltak er foreslått. Arbeid med de enkelte tiltak er også en viktig forberedelse for å harmonisere vår personaloppfølging med kravene som stilles i EUs Charter & Code.

#### *Særlig om karriereplan*

I UHR-rapporten «Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale» fremheves betydningen av en god karrieropolitikk for hele karriereløpet i UH-sektoren. Arbeidsgruppen deler UH-institusjonenes vitenskapelige ansatte i fire grupper: 1) Kandidater i doktorgradsutdanning, 2) Ansatte på kvalifiseringsnivå, 3) Fast ansatte i kombinerte stillinger og 4) Internasjonalt ledende professorer.

I kategori 2 inngår postdoktorer og tidsavgrensede forskerstillinger, samt universitets- og høgskolelektorer uten førstestillingskompetanse. Her regner de også inn faste forskerstillinger,

<sup>3</sup> Eventuelt annen kvalifiseringskompetanse.

<sup>4</sup> Jfr. definisjonen i UHRs «Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren»

da den faste tilsetningen jo er avhengig av tilgang på eksterne midler og tilhørende arbeidsoppgaver<sup>5</sup>.

En generell målsetting må være at en god karriereplan skal bidra til å gi den ansatte flere valgmuligheter ved neste korsvei. En karriereplan bør eies av den ansatte og institusjonen i fellesskap, og bør inneholde følgende elementer:

- En formulert målsetting for hva som skal oppnås på lengre sikt.
- Delmål for hvert år når det gjelder konkrete resultater/aktiviteter innen forskning, undervisning og samfunnskontakt/innovasjon.
- En konkret strategi for internasjonalisering (utvikling av nettverk, forskningssamarbeid, mobilitet/utenlandsopphold).
- Kartlegging av kompetanseområder som bør utvikles, og hva som skal til for å få det til (inkl. hvilke elementer av dette den ansatte selv har ansvaret for og hva institusjonen skal bidra med av ressurser, kurs, etc.).
- Definerings av evt. hindringer og risikofaktorer og beskrivelse av alternative strategier og planer.

Oppfølging og oppdatering av karriereplanen bør skje jevnlig, minst årlig i medarbeidersamtale.

#### *Retningslinjer for utarbeidelse av karriereplaner for ansatte på kvalifiseringsnivå<sup>6</sup>*

1. Postdoktorene trenger tilpasset oppfølging med vekt på kvalifisering til toppstilling på internasjonalt nivå, herunder:
  - Behov undervisningserfaring
  - Internasjonalisering og selvstendig rolle i bygging av faglige nettverk
  - Erfaring med prosjektarbeid og søknader og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter
2. En del av disse elementene bør også være relevante for forskere ansatt på eksterne midler, men her må det kunne åpnes for et noe bredere spekter av karrieremål.
3. For begge stillingskategorier bør det ved ansettelse utarbeides en karriereplan hvor det er klart hvem som har ansvaret for oppfølgingen. Dette bør kombineres med en mentorordning.
4. For ansatte i eksternt finansierte forskerstillinger skal karriereplanen inneholde en finansieringsstrategi som i størst mulig grad reduserer ulempene ved korte og ev. ulike eksterne prosjekter.

Våre Retningslinjer for utviklingsplan for Postdoktorstillinger<sup>7</sup> er utarbeidet i tråd med punktene over, men mangler mal for karriereplan. Det er også nødvendig å utarbeide tilsvarende retningslinjer for forskerstillinger. Det foreslås at HR-seksjonen får ansvar for å utarbeide egnede maler, og at første utkast til karriereplan skal utarbeides i forbindelse med den ansattes oppstartssamtale. Karriereplanen følges opp og revideres ved behov i forbindelse med årlig medarbeidersamtale.

#### *Medarbeideroppfølging stillinger på kvalifiseringsnivå*

I tabellen under foreslås konkrete tiltak.

<sup>5</sup> Jfr [Handlingsplan for redusert midlertidighet](#)

<sup>6</sup>Jfr. UHRs «Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren» pkt 3.2.2

<sup>7</sup> Retningslinjer for utviklingsplan for Postdoktorstillinger ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB

Medarbeideroppfølging stillinger på kvalifiseringsnivå	Status	Behov for forbedring	Konkrete tiltak	Ansvarlig
<b>Rekrutteringsarbeid</b>	Det overordnede målet er å rekruttere de beste kandidatene, og dette krever bevisst arbeid med rekruttering. For rekruttering av faste forskere og postdoktorstillingene er det dessuten viktig at utlysningstekstene reflekterer både forventninger knyttet til innhenting av eksterne midler og kvalifiseringselementene i stillingen.	-Større bevissthet i valg av stillingskategori -Bevisst og aktivt rekrutteringsarbeid -Beskrivende utlysningstekster -Fleksible ordninger som sikrer til individuell vurdering av behov for kvalifiseringsordninger	-Maler for utlysningstekst -Bevisst bruk av annonseringskanaler -Aktivt rekrutteringsarbeid ovenfor aktuelle fagmiljø og kandidater -Gode og tilgjengelige rutinebeskrivelser	-Institutt -Forskningsgruppe -HR-seksjonen -Primærkontakt
<b>Mottak</b>	Enhetene har ikke systematiske rutiner for gjennomføring av den viktige oppstartsamtalesamtalen.	Oppstartssamtaler skal <u>alltid</u> gjennomføres -Gjensidige forventningsavklaringer -Oppgaver -Kulturforståelse -Regler og rettigheter	-Rutiner for gjennomføring av oppstartssamtaler må etableres	-Institutt -Forskningsgruppe -Primærkontakt
<b>Oppfølging i prøvetid</b>	I forbindelse med administrativt utviklingsprosjekt ble det i 2015 utviklet rutinebeskrivelse for oppfølging i prøvetid. Denne er kun i liten utstrekning tatt i bruk av instituttene.	Gjennomføre oppfølging i prøvetid for alle medarbeidere	-Distribuere rutine og maler -Bidra med råd og veiledning	-Institutt -Forskningsgruppe -Primærkontakt
<b>Medarbeidersamtaler</b>	UiB har en klar målsetting om at alle ansatte skal tilbys årlig medarbeidersamtale, men dette gjennomføres dette kun i varierende grad.	<u>Alle</u> ansatte skal få tilbud om årlig medarbeidersamtale.	-Det enkelte institutt må etablere rutiner for gjennomføring -HR-seksjonen må bidra med informasjon om rutiner, maler og opplæringstilbud, samt tilby veiledning	-Fakultetsledelsen -Instituttleder -Gruppeledere -HR-seksjonen
<b>Karriereplaner</b>	EUs Charter & Code fremhever individuelle karriereplaner som et viktig element i personalpolitikken ovenfor vitenskapelig personale.	For <u>alle</u> ansatte på kvalifiseringsnivå skal det utarbeides en karriereplan. Første versjon utarbeides i oppstartssamtalen.	-Distribuere rutine og maler -Bidra med råd og veiledning	-Instituttleder -Gruppeledere -HR-seksjonen
<b>Oppfølging lønnspolitikk og likestillingstiltak</b>	I påvente av det nasjonale arbeidet med stillingsstruktur <sup>8</sup> må gjeldende opprykksmuligheter <sup>9,10</sup> benyttes.	Ansatte i forskerstillinger må gjøres kjent med gjeldende opprykksmuligheter og UiBs handlingsplan for likestilling.	-Bidra med råd og veiledning	-Fakultetsledelsen -Instituttledelse -HR-seksjonen
<b>Oppfølging av yngre forskningsledere</b>	MN har gjennomført opplæringsprogram for yngre forskningsledere for tre kull, siste i 2016.	Program bør starte opp igjen senest innen våren 2019.	Bidra med informasjon om mentorprogram ++	-Fakultetsledelsen

<sup>8</sup> Ny stillingsstruktur i høyere utdanning

<sup>9</sup> Reglement for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter

<sup>10</sup> Regler for opprykk til forsker kode 1183

## Vedlegg 2

Oversendelsesbrev av 13. november 2017

### **Oversendelse av handlingsplan for redusert bruk av midlertidige stillinger ved MN-fakultetet**

Fakultetsstyret ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vedtok i sitt møte 8. november «Handlingsplan for redusert bruk av midlertidige stillinger». Planen er konkret og ambisiøs, og vil være et viktig bidrag til at UiB når sine mål om å redusere bruken av midlertidige stillinger.

Fakultetsstyret er enig om at det må være en klar ambisjon for MN-fakultetet å redusere bruken av uønsket midlertidighet i henhold til gjeldende lover og i tråd med nasjonale politiske retningslinjer, og om at planen er en viktig oppfølging av Universitetsstyrets pålegg.

Det ble imidlertid i møtet gitt klart uttrykk for bekymring for fakultetets konkurransekraft i forhold til å rekruttere de beste kandidatene og kunne oppnå den ønskede veksten i eksternt finansierte aktivitet. Fakultetsstyret påpekte at det i flere fagmiljø internasjonalt er vanlig å benytte postdoktorstillinger av 2 og 3 års varighet. MN-fakultetet konkurrerer i et internasjonalt landskap og er avhengig av at UiB ikke innfører og praktiserer retningslinjer som ytterligere innskrenker den fleksibiliteten som er mulig og nødvendig for å kunne være konkurransedyktig. Dette fremkommer av fakultetsstyrets vedtak som er gjengitt i sin helhet på neste side.

### **Fakultetsstyret ber derfor universitetsledelsen om å revurdere beslutningen om at 4-års regel skal være en tilnærmet absolutt hovedregel for bruk av åremålstittelen postdoktor.**

Videre ber fakultetsstyret om at innskrenkningen i forhold til lovverkets mulighet for bruk av inntil tre års midlertidighet for forskere (og spesialiserte tekniske stillinger) der det foreligger en klar lovhjemmel for dette, revurderes. Fakultetsstyret anser en oppmykning av disse punktene som en viktig forutsetning for at fakultetet skal kunne lykkes i å oppnå handlingsplanens ambisjoner om reduksjon av uønsket midlertidighet, uten at dette får negative konsekvenser for ambisjonen om økt eksterntfinansiert virksomhet og å tiltrekke oss de aller beste.

#### **VEDTAK**

1. Fakultetsstyret vedtar «Handlingsplan for redusert bruk av midlertidige stillinger», med de endringer som fremkom i møtet.
2. Fakultetsstyret vedtar følgende mål for reduksjon i midlertidige stillinger:

Måltall	2018	2019	2020	2021
Faste stillinger (2017-nivå fremskrevet)	453	463	478	493
Andre midlertidige stillinger	115	105	90	75
<b>Andel midlertidige</b>	<b>20,2 %</b>	<b>18,5 %</b>	<b>15,8 %</b>	<b>13,2 %</b>

3. Fakultetsstyret får forelagt status i november hvert år, og har da mulighet for å foreta revidering av måltallene.



4. Fakultetsstyret ber om at universitetsledelsen revurderer innskrenkningen for midlertidige forskerstillinger fra tre til to år.
5. Fakultetsstyret anmoder universitetsledelsen om en praktisering av postdoktorstillingen som er avstemt mot de andre overordnede føringene om redusert midlertidighet og økt eksternfinansiering ved UiB, og innenfor gjeldende lovverk.

Fakultetsstyret ber om at det i arbeidet med utarbeidelse av UiBs policy for bruk av post.doc tas hensyn til behov for nødvendig fleksibilitet for å konkurrere om de internasjonalt beste innen de ulike fagdisipliner.

Vedtaket var enstemmig.

Formell godkjenning av protokollen skjer i møte 15.12.17.

På vegne av fakultetsstyret ber vi om en snarlig tilbakemelding vedrørende punkt 4. og 5.

Som en del av implementeringen av handlingsplanen for redusert bruk av midlertidige stillinger og som et ledd i forarbeidet til Charter and Code-sertifiseringen, vil fakultetsstyret selv følge opp med en egen sak om «HR for vitenskapelig ansatte» i sitt møte i desember.

Vi ser frem til felles innsats for å redusere bruk av uønsket midlertidighet og styrke HR for vitenskapelig ansatte.

Vennlig hilsen

Helge K. Dahle  
dekan

Elisabeth Müller Lysebo  
fakultetsdirektør

Vedlegg 3**Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat (2006) (utdrag)***§ 1-2. Postdoktor*

*(1) Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Det kreves oppnådd doktorgrad for ansettelse.*

*(2) Bruk av stilling som postdoktor er begrenset til institusjoner som har rett til å tildele doktorgrad.*

*(3) Ved søknad om ansettelse i postdoktorstilling skal søkeren legge fram forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet. Forslaget skal også inneholde framdriftsplan. Det forutsettes at søkeren vil kunne gjennomføre prosjektet i løpet av ansettelsesperioden.*

*(4) Åremålsperioden skal være fra to til fire år. Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av eventuelt pliktarbeid.*

*(5) Det skal utarbeides plan for gjennomføring av prosjektet som ligger til grunn for ansettelse i postdoktorstilling. Planen skal inngå som del av eller vedlegg til arbeidskontrakt for åremålsansettelsen og skal omfatte prosjektbeskrivelse og framdriftsplan.*

*(6) Omfanget av eventuelt pliktarbeid må fastsettes i planen.*

*(7) Planen må inneholde opplysning om hvem som skal ha plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning. Både den som har ansvar for faglig rådgivning, og den ansatte har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om manglende gjennomføring av planen.*

*(8) Ved ansettelse på innstegsvilkår gjelder ikke tredje til syvende ledd.*

Vedlegg 4.

## Policy for bruk av postdoktorer ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Bergen

**Bakgrunn**

Postdoktorstillinger er en stilling som har til hensikt å kvalifisere kandidaten til vitenskapelige toppstillinger. Denne «Policy for bruk av postdoktorer» skal sikre at stillingene blir brukt i samsvar med denne hensikten.

Det bør settes store krav til gode karriereløp for stillingsgruppen postdoktor slik at disse kan skaffe seg relevant erfaring for å nå opp i konkurransen om vitenskapelige toppstillinger i academia og andre sektorer der forskingserfaring står sentralt. Universitets og Høgskolerådet har utarbeidet et dokument som omhandler karrierepolitikk for vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren ([link](#)). Forskningsrådet har også utarbeidet en policy «Rekruttering til forskning» ([link](#)) som omtaler rekruttering og karriereløp for vitenskapelig ansatte i forskning. Videre er denne policyen for bruk av postdoktorer ved MN, UiB et ledd i å oppfylle kriteriene i EUs Charter and Code ([link](#)).

**Beskrivelse av stillingen postdoktor:**

Postdoktor er en kvalifiseringsstilling til vitenskapelige toppstillinger, der det skal foreligge en karriereplan for hvordan postdoktorperioden skal bidra til at kandidatene kan kvalifisere seg til en vitenskapelig toppstilling. Det er en åremålsstilling, med egne retningslinjer i lov- og avtaleverk.

- «Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat» ([link](#)) omhandler stillingen postdoktor i § 1-2. Her står det blant annet:
- For ansettelse som postdoktor kreves det oppnådd doktorgrad
- Postdoktorer skal ansettes på åremål, der perioden skal være fra 2 til 4 år. Ved ansettelse utover 2 år avgjør arbeidsgiver om det skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid eller tilsvarende
- Hovedmål med stillingen som postdoktor er å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger
- Det skal fremlegges et forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeid som inkluderer en Fremdriftsplan
  - For stillingen skal det utarbeides en plan for gjennomføring av prosjektet som ligger til grunn for ansettelsen. Denne planen skal inneholde blant annet prosjektbeskrivelse og fremdriftsplan samt omfanget av eventuell pliktarbeid. I planen skal det opplyses om hvem som har plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning, samt hvem som har ansvar for faglig rådgivning samt meldeplikt i forhold til manglende gjennomføring

## Fakultetets ansvar:

MN fakultetet skal ha en bevisst bruk av postdoktorstillinger. Denne bruken skal være i tråd med nasjonale retningslinjer og føringer, og det skal legges opp til og arbeides for at alle tilsetninger som postdoktorer ved MN skal være i tråd med hensikten med stillingen; å kvalifisere for vitenskapelige toppstillinger. Varigheten av postdoktorstillingene må også henge sammen med målsettingen for stillingen og skal normalt lyses ut som fireårige, i tråd med UiBs politikk på området (jfr. «Helhetlig rekrutteringsstrategi» Universitetsstyresak 7, 10.02.1011). Det er viktig at postdoktorer blir inkludert i et større fagfelleskap og ikke bare

mot enkeltprofessorer. Dette er et ledd i å skape miljø, robusthet, kapasitet og for å etablere gode faggrupper. MN fakultetet ønsker å bidra til at våre postdoktorer får relevant erfaring i sin stilling ved MN slik at de kan bli konkurransedyktige til vitenskapelige toppstillinger i Norge og utlandet.

Det bør tilstrebes at postdoktorer brukes i undervisningen da undervisningserfaring er et krav for faste vitenskapelige stillinger. For å sikre at postdoktorene kan utføre undervisning ved MN, skal fakultetet arbeide for å tilrettelegge deltagelse på sentrale UiB kurs som gir nødvendig og grunnleggende pedagogisk kompetanse.

Instituttens ansvar:

Instituttene skal sikre og legge til rette for at postdoktor blir brukt som en stilling som har til hensikt å kvalifisere kandidaten til vitenskapelige toppstillinger. Dersom postdoktorene mangler f.eks. undervisnings- og veiledningserfaring, må instituttene sørge for at tilsettingsperioden blir lang nok til at dette kan inkluderes i perioden. Instituttene bør budsjettere med å benytte postdoktorer i undervisningen for sikre dem undervisningserfaring og for å skape robusthet og kontinuitet i undervisningskapasiteten ved enhetene. En stilling i et prosjekt kan bare lyses ut som en postdoktor dersom stillingens innhold er reelt kvalifiserende, dvs. at stillingen innehar en stor grad av selvstendighet.

Instituttene har veiledningsansvaret for sin postdoktorgruppe. Instituttene bør etablere en egen arena for sin postdoktorgruppe slik at de kan møtes som en gruppe, og hvor de videre har en arena hvor de kan møte instituttledelsen. Intensjonen med dette er at de får en arena der de kan dele erfaringer, samt ta opp sine utfordringer innenfor stillingskategorien samlet sett.

Policy for bruk av postdoktorstillinger ved MN:

- Hovedformålet med å ansette en postdoktor skal være å bidra til at vedkommende skal bygge en akademisk karriere, utføre forskning på internasjonalt nivå samt øke robustheten i faggruppene
- Ved tilsetting av postdoktorer ved MN skal kvalifikasjonsprinsippet dvs. at den best kvalifiserte tilsettes, legges til grunn
- For postdoktorene skal det ved oppstart /tiltredelse etableres en karriereplan der faglig utvikling og opplæring blir tydelig adressert. Karriereplanen skal utarbeides i samarbeid mellom postdoktor, veileder og instituttleder
- Når en postdoktor er tilsatt skal vedkommende inkluderes i faggruppen på lik linje med andre vitenskapelig ansatte
- Det må legges til rette for at postdoktorene som skal undervise, skal få mulighet til å ta kurs innenfor universitetspedagogikk
- Instituttene ved MN må dekke finansiering for at eksterntfinansierte postdoktorer skal få nødvendig undervisningserfaring og veiledererfaring, som medveileder for master og PhDstudenter dersom dette ikke er tilstrekkelig inkludert i den eksterntfinansierte delen
- For å stimulere til internasjonal mobilitet blant postdoktorene skal det normalt legges inn en plan om utenlandsopphold i tilsettingsperioden på til sammen 3 til 6 måneder avhengig av postdoktorperiodens lengde
- Postdoktorene bør få erfaring med søknad om prosjekter og prosjektledelse
- Medarbeidersamtale skal gjennomføres med instituttleder eller den instituttleder delegerer til. Dette skal avklares ved tiltredelse i stillingen.
- De overordnede KD finansierte 4-årige postdoktorstillingene skal være strategisk forankret