

Postdoktorer ved Det humanistiske fakultet

Rutine for karriere- og utviklingsplan for postdoktorer ved Det humanistiske fakultet, Universitet i Bergen.

Bakgrunn for rutine

Postdoktor er en stilling som kategoriseres blant utdannings- og rekrutteringsstillingene. Det ansettes som åremål og hjemmelen for slik åremålsansettelse finner vi i Lov om universiteter og høyskoler. Det er utarbeidet en egen forskrift blant annet for stilling som postdoktor. I forskriftens [§ 1.2](#) står følgende i bestemmelsens nr. 1:

Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger.

Denne rutinen skal medvirke til at nevnte bestemmelse blir oppfylt ved Det humanistiske fakultet.

Med vitenskapelig toppstilling menes normalt stilling som professor. Det kan imidlertid også være andre stillinger, f.eks. førsteamanuensis, og det er ofte slik at de best kvalifiserte til utlyste stillinger som førsteamanuensis er professorkompetente.

Forskriften er fra 2006 og bestemmelsen om stilling som postdoktor er i det vesentlige uforandret fra forskriftens ble iverksatt. Et punkt 8 om innstegsstillinger er inntatt fra 2015. Bestemmelsens ordlyd må sees i lys av når den ble skrevet og hva som på det tidspunkt var avgjørende for ansettelse i stillinger som professor og førsteamanuensis. Det var da forskningsresultater og publikasjoner som var av størst betydning for å kunne kvalifisere seg til slike stillinger. Dette er fortsatt viktig, men for ansettelse i stilling som professor er det i dag spesifikke krav til oppnådd utdanningsfaglig kompetanse og det er blant annet krav om bred veiledningskompetanse. Langt på vei må det samme være oppnådd for å vinne en konkurranse om utlyst stilling som førsteamanuensis.

Forskriftens §1.2, nr. 1 fokuserer primært på at postdoktoren skal ha oppgaver som er faglig meritterende. Gjennom en ansettelse som postdoktor skal man kunne produsere vitenskapelige arbeider som tilsvarer en doktorgrad. Dette må sees i forhold til at kravet for professorkompetanse normalt er arbeid tilsvarende to doktorgrader.

Søkerne til stilling som postdoktor skal ved søknaden legge fram et forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet, §1-2. nr. 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

Med dette menes at det postdoktorprosjektet som legges fram gjennom søknaden skal kunne føre til at vedkommende kvalifiserer til vitenskapelige toppstillinger.

Prosjektbeskrivelse og framdriftsplan er bestemmende for hva som vil være det faglige resultatet av stillingen. Et eventuelt pliktarbeid skal også være en del av planen. Dette fremgår av bestemmelsens nr. 4:

Omfanget av eventuelt pliktarbeid må fastsettes i planen

Pliktarbeid vil være svært viktig for postdoktorens erfaring med undervisning og veiledning og den utdanningsfaglige kompetansen. Denne kompetansen var ikke like sentral i kvalifiseringsarbeidet da forskriften ble skrevet, men er i dag svært vesentlig jf. kvalifikasjonskrav til stillinger både som førsteamanuensis og professor.

Når postdoktoren er ansatt skal det utarbeides en plan for gjennomføring av prosjektet. Dette fremgår av bestemmelsens nr. 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

Bestemmelsens nr. 7 fastslår at planen også skal inneholde opplysninger om hvem som skal følge opp postdoktoren:

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

Postdoktorer har ikke veileder, men skal etter forskriftens ordlyd ha en person som kan følge opp i forhold til faglig rådgivning. Dette tilsvarer en mentorfunksjon. Likevel vil arbeidsgiver ved enhetsleder også være en viktig ressurs fordi det er arbeidsgiver som kan treffe avgjørelse om pliktarbeid og muligheter for undervisnings- og veiledningsoppgaver.

Samlet sett stiller forskriften klare krav til postdoktorstillingens innhold, slik at disse kan skaffe seg relevant erfaring for å nå opp i konkurransen om vitenskapelige toppstillinger. Planen som skal utarbeides for den enkelte postdoktor vil derfor være både en kvalifiseringsplan og en karriere- og utviklingsplan.

Postdoktorstillingen i en sammenheng

UiB har vedtatt en egen [Postdoktorpolitikk](#). Denne fastsetter blant annet at postdoktorperioden normalt skal være 3-4 år og at det om mulig legges til rette for at eksternt finansierte postdoktorer får forlenget sine åremål slik at meritterende undervisning kan inngå i stillingen. Det fremgår også at postdoktorperioden bør forlenges tilsvarende lengden på godkjente utenlandsopphold for alle stillinger som har kortere varighet enn 4 år, begrenset oppad til en samlet ansettelsesperiode på 4 år.

Postdoktorpolitikken spesifiserer at kvalifiseringsplanen som forskriften stiller krav om, ved UiB skal kalles karriere- og utviklingsplan. Det fastslås at instituttleder eller postdoktorens nærmest personalleder innen tre måneder etter ansettelse skal lage en karriere- og utviklingsplan sammen med postdoktoren. Planen skal inneholde:

- Målsetting for hva som skal oppnås i løpet av postdoktorperioden
- Tiltak for kvalifisering på alle hovedområder som vurderes ved tilsetting i førstestilling
- Aktiviteter og forventede resultater innenfor forskning, utviklingsarbeid og undervisning, og samfunnskontakt og innovasjon der dette er relevant

- Plan for internasjonalisering i form av nettverk, forskningssamarbeid og utenlandsopphold
- Publiseringsplan med mål om å bygge opp en selvstendig publiseringsprofil
- Plan for opplæring i prosjektledelse, søknadsskriving og forvaltning av eksternt finansierte prosjekter
- Navn på person som er ansvarlig for oppfølgingen.

Postdoktorrutinen ved Det humanistiske fakultet er også et ledd i å oppfylle kriteriene i [EUs Charter and Code](#). Relevant er også UHRs [karierepolitikk for vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren](#) og forskningsrådets policy [«Rekruttering til forskning»](#).

Lagring og arkivering av planen

Planen lagres i saks- og arkivsystemet i postdoktorens ansettelsessak. Enheten er ansvarlig for at planen blir lagret eller sendt til fakultetets HR-seksjon for lagring. Planen skal utarbeides innen tre måneder etter ansettelse.

Utfyllende informasjon

Ta kontakt med seksjon for HR og service eller seksjon for forskning og formidling for ytterligere informasjon.