



**Styre:** Universitetsstyret

**Styresak:** 4/20

**Møtedato:** 20.02.2020

**Dato:** 12.02.2020

**Arkivsaksnr:** 2019/2504

---

## Karrieropolitikk for yngre forskere ved UiB

---

### Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- Styresak 37/18, [Internrevisjonsrapport - midlertidige ansettelser](#)
- Styresak 65/17, [Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold - tilpasninger til varslet lovendring](#)
- Styresak 46/19, [HR i forskning - Tilslutning til EUs prinsipper i Charter & Code](#)
- UHR, 2015, [Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren](#)
- NIFU, 2015, [Veien fra postdoktor til akademisk](#)
- NIFU, 2019, [Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademisk](#)
- Underdal-rapporten: Kunnskapsdepartementet (2018) [Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler](#)
- NIFU, 2019, [Attraktive akademiske karrierer? –Søking, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren](#)
- LERU, 2018, [Delivering talent: Careers of researchers inside and outside academia](#)

### Saken gjelder:

Universitetet i Bergen skal by på gode og utfordrende utviklingsmuligheter for alle sine ansatte og sørge for sterke og gode fagmiljø.

Karriereutvikling for yngre forskere er et prioritert arbeid for UiB. Yngre forskere innbefatter i denne sammenhengen ulike stillingskategorier: førsteamanuenser, postdoktorer og forskere. Postdoktorstillingen er en tidsavgrenset karriereutviklingsstilling med særskilte rammer. Forskerstillingene er knyttet til eksternfinansiert forskning. Førsteamanuenskategorien er 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 tydelig karrieropolitikk for yngre forskere. I tråd med det sterke fokuset på eksternfinansiering de siste årene, har man sett en stor vekst i antall forskerstillinger. Universitetet har også et relativt stort antall postdoktorer. Flere fakultet har utviklet egne karriereprogram for postdoktorene. Sentralt har man iverksatt Momentum-programmet, som er et karriereutviklingsprogram for yngre forskere. Trond Mohn Stiftelse har også utviklet et karriereutviklingsprogram ved UiB. Parallelt med dette pågår det også et arbeid med å implementere prinsippene i det europeiske HR-programmet for forskere, Charter & Code, hvor «karriereutvikling» inngår som en viktig del.

Med dette som bakgrunn oppnevnte universitetsledelsen en arbeidsgruppe i februar 2019. Arbeidsgruppen fikk som mandat å komme med anbefalinger til universitetsstyret om retningslinjer for bruk av stillingskategoriene for yngre forskere, samt å utarbeide forslag til tiltak for karriereutvikling på institusjonsnivå og fakultetsnivå.

Det har vært nedsatt en referansegruppe som har gitt innspill underveis i prosessen. Denne har vært sammensatt av representanter fra stillingskategoriene, yngre forskere. Utkastet til rapport har vært presentert i dekangruppen, Forskningsutvalget og lagt fram for Forhandlingsutvalget ved UiB.

**Forslag til vedtak:**

Universitetsstyret tar arbeidsgruppens rapport: «Karrieropolitikk for yngre forskere» til orientering. Styret ber om at det arbeides videre med de anbefalte tiltakene, og at styret holdes orientert om utviklingen.

Kjell Bernstrøm  
universitetsdirektør

12.02.2020/Jill Opsahl/Sonja Dyrkorn (avd.dir.)

Vedlegg:

1. Saksframstilling
2. Arbeidsgruppens rapport: «Karrieropolitikk for yngre forskere»

## **Saksframstilling**

Styre:  
Universitetsstyret

Styresak:  
4/20

Møtedato:  
20.02.2020

Arkivsaksnr:  
2019/2504

## **Karrierepolitikk for yngre forskere ved UiB**

### **Bakgrunn**

Universitetet i Bergen har som mål å utvikle flere fremragende forskningsmiljøer og har ambisjoner om at alle fakulteter innen utgangen av inneværende strategiske periode har fagmiljøer i verdensklasse og av høy internasjonal standard. Gode og attraktive karrieremuligheter forskerne er avgjørende for å sikre forskning og undervisning av høy kvalitet.

Karriereutvikling for yngre forskere et prioritert arbeid for UiB. Yngre forskere innbefatter i denne sammenhengen ulike stillingskategorier: førsteamanuenser, postdoktorer og forskere samt innstegsstillinger. Postdoktorstillingen er en tidsavgrenset karriereutviklingsstilling med særskilte rammer. Forskerstillingene er knyttet til eksternfinansiert forskning. Førsteamanuensiskategorien er kombinerte stillinger med oppgaver knyttet til både undervisning og forskning.

Det er vesentlig at UiB har en felles og tydelig politikk og forståelse av rammene, forpliktelsene og forventningene knyttet til disse stillingskategoriene.

På denne bakgrunn oppnevnte universitetsledelsen 15. februar 2019 en arbeidsgruppe som skulle komme med innspill til karrierepolitikk for yngre forskere ved UiB. Gruppen fikk følgende mandat:

- Arbeidsgruppen skal med utgangspunkt i gjeldende regelverk utarbeide retningslinjer for bruk av stillingskategoriene
- Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til tiltak for karriereutvikling for stillingskategoriene på institusjonsnivå og på fakultetsnivå

Sentrale rapporter og politikk-dokumenter skal danne grunnlag for arbeidsgruppens arbeid. Gruppen skal dessuten harmonisere sitt arbeid med det pågående arbeidet om implementering av prinsippene i Charter & Code.

### **Arbeidsgruppen har bestått av:**

Prorektor Margareth Hagen (leder)  
Prodekan Anne Marit Blokhus  
Prodekan Anne Marie Frøseth  
Instituttleder Kjell-Morten Myhr  
Instituttleder Leif Ove Larsen  
HR-direktør Sonja Dyrkorn  
Fungerende seksjonssjef, FIA, Birgit Falch  
Prosjektleder Janne Grønli

Arbeidsgruppen har i sitt arbeid ønsket å belyse de erfarte utfordringene knyttet til bruk av stillingskategorier ved universitetet. Dette har medført innhenting av et bredt tallgrunnlag og referanser til spørreundersøkelser som grunnlagsdokumenter for å belyse hvordan UiB kan møte utfordringene og på hvilke områder UiB og den enkelte unge forsker eventuelt kan ha ulike forventninger når det kommer til karriereutvikling. Arbeidsgruppen har også hatt en referansegruppe med representasjon fra de stillingsgruppene som rapporten omtaler. Gruppen har videre hatt som utgangspunkt at forskerstillinger er knyttet til eksternfinansierte prosjekter.

I rapportens gjøres det først rede for arbeidet med karrieropolitikk for yngre forskere i Norge og internasjonalt. Det gis en oversikt over trendene i utviklingen i ansettelse og deretter en oversikt over status for de ulike stillingskategoriene ved UiB. Deretter presenteres endret regelverk og praksis for fast ansettelse. Det vises videre til funn fra undersøkelser som viser hvilke preferanser og innspill de unge forskerne selv har, samt en gjennomgang av universitetets mulighetsrom og behovsbilde. Dernest gjennomgås kompetanse- og karriereutviklingstiltak for yngre forskere generelt og for de enkelte grupper spesielt. Rapporten avsluttes med en oppsummering av de tiltak som arbeidsgruppen samlet sett mener vil utgjøre en karrieropolitikk for yngre forskere som også inneholder utkast til postdoktor- og forskerpolitikk ved UiB.

Arbeidsgruppens anbefalinger oppsummeres slik

### **1. Politikk for postdoktorstilling**

Det er blitt utarbeidet et utkast til postdoktorpolitikk i forbindelse med denne rapporten.

Sentrale punkter i politikken er:

- Bruk av postdoktorstillingene skal være i tråd med hensikten i regelverket.
- Åremålet skal være på 3 år eller lengre. Fakultetene bør legge til rette for at de eksternt finansierte postdoktorer får forlenget sine åremål ved UiB, slik at meritterende undervisning inngår i stillingen og stillingen får en samlet varighet på minimum 3 år.
- Innholdet i stillingen i perioden planlegges slik at kandidatene kan kvalifiseres til vitenskapelige førstestillinger.
- UiB skal tilby kurs og seminarer med tema som skal bygge opp under utvikling av breddekompetanse.
- Postdoktorperioden bør om mulig forlenges tilsvarende lengden på godkjent utenlandsopphold for rammefinansierte stillinger som har kortere varighet enn 4 år, med øvre begrensning oppad til 4 år. Varigheten på utenlandsoppholdet bør være minimum 3 måneder.
- For rammefinansierte postdoktorer med godkjent utenlandsopphold bør det så langt det lar seg gjøre gis minimumssats for støtte med muligheter for ekstratilskudd for postdoktorer som reiser med familie.
- Driftsmidler knyttet til prosjektet må være av en slik størrelse at det sikrer gjennomføring av prosjektet.
- Alle postdoktorer skal ha en karriere- og utviklingsplan.
- Postdoktorene skal ha integrerte medarbeider- og karriereutviklingssamtaler med instituttleder eller den instituttleder delegerer dette til. Den som gjennomfører karriereutviklingssamtalen må kjenne det faglige landskapet og arbeidsmulighetene godt.

## **2. Politikk for forskerstillinger (1109/1110 og 1183)**

Det er utarbeidet et utkast til politikk for forskerstillinger som innebærer tydeligere retningslinjer for bruk av forskerstillinger og som også synliggjør karrieremulighetene som ligger i forskerstigen. Hovedpunktene er:

- Forskerstillingene skal være knyttet til eksterntfinansierte forskningsprosjekter
- Eventuelle undervisning og veilederoppgaver i forskerstillingen må som hovedregel være knyttet til forskningsprosjektet.
- Det skal utarbeides en felles mal for utlysning av forskerstillinger.
- Det bør etableres en mellomfinansieringsløsning for å sikre finansiering ved gap på 1-3 måneder mellom utløpende finansiering og innvilget finansiering for faste forskere.
- Karriereutviklingsmulighetene i forskerstigen må tydeliggjøres. Institusjonelle retningslinjer for opprykk til 1183 som klargjør skillet mellom opprykk i forskerstilling og opprykk i kombinerte stillinger må utvikles og implementeres.
- Karriereutvikling og karriereveier i forskerstigen skal være et spesifikt punkt i medarbeidersamtalen for forskere.

## **3. Kompetanseutvikling til ansatte i førsteamanuensisstillinger**

- Karriereutvikling og kvalifisering til opprykk skal være et spesifikt punkt i medarbeidersamtalen.
- UiB må ha nok kapasitet innen universitetspedagogisk opplæring for at ansatte skal oppfylle krav om utdanningsfaglig kompetanse.
- Det påhviler faglig ledelse et særlig ansvar for å bidra til at førsteamanuensene får veiledningserfaring
- Det må tilbys relevant kompetanseheving innen forsknings- og utdanningsledelse for å kvalifisere til opprykk i stilling.

## **4. Innstegsstillinger**

- Fagmiljøene bør benytte innstegsstillinger i større grad for å rekruttere gode yngre internasjonale kandidater.
- Det må utvikles bedre informasjon til fakultetene om bruk av innstegsstillinger.

## **5. Likestilling og mangfold**

- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene må gjennomgås for å se om det er behov for å sette inn tydeligere kraft i virkemidlene for å øke kvinneandelen i professorat, og i forskerstillinger.
- Det må fastsettes fakultetsvise måltall for kvinneandel i vitenskapelige stillinger. Virkemiddel fra handlingsplan for likestilling mellom kjønnene må brukes for nå dette måltallet.

## **6. Medarbeidersamtaler**

- Malene for medarbeidersamtalen gjøres mer relevante med hensyn til vitenskapelig utvikling.
- Informasjonsmaterie og opplæringstilbud for ledere som skal gjennomføre samtaler skal utvikles.
- Leders forpliktelser til å gjennomføre samtaler tydeliggjøres.

## **7. Karriere- og talentutviklingsprogrammer**

- Alle fakulteter skal ha karriereutviklingsprogram eller -tiltak for yngre forskere.
- Arbeidsgruppen anbefaler at UiB på institusjonsnivå videreutvikler sine talentutviklingsprogrammer som redskap for å skape tverrfakultære og tverrfaglige nettverk.
- Det utvikles en nettportal med informasjon og ressurser som er relevante for yngre forskeres karriereutvikling. Denne skal gi oversikt over regelverk, kurstilbud og rammeavklaringer.
- Ansvaret for karrierestøtte til yngre forskere bør administreres i et samarbeid mellom Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) og HR-avdelingen, og forankres faglig i det sentrale Forskningsutvalget.

## 8. Karriereplan og personaloppfølging

- UiB fortsetter arbeidet med å ta i bruk karriereutviklingsverktøy.
- Malene for medarbeidersamtalen gjøres mer relevante med hensyn til vitenskapelig utvikling.
- Personalansvaret ved store institutt bør delegeres slik at arbeidsmengden ved å ha personalansvar og karrieresamtaler blir håndterlig og det sikres god oppfølging av yngre forskere.

## 9. Bemanningsplanlegging

Mangfoldige, gode og sterke fagmiljøer er bærebjelkene i universitetets kjernevirksomhet. Faglige ledere på alle nivåer i organisasjonen har et særlig ansvar for å skape en bærekraftig og strategisk balanse mellom stillingskategoriene som omtales i denne rapporten, og for sikring av eksterntfinansiering og forutsigbare rammer for de fast ansatte forskerne.

### Universitetsdirektøren sine kommentarer

Universitetet i Bergen skal være en attraktiv arbeidsplass og et sterkt forskningsuniversitet som ivaretar alle sine medarbeidere på best mulig måte. Endringene i sammensetningen av den faglige staben med en stor økning i antall postdoktorer og faste forskere har gjort det nødvendig å gjennomgå bruken av de ulike stillingskategoriene og sette tydeligere rammer for karriereveier og tiltak som kan støtte opp under karriereutvikling for yngre forskere. Rapporten er en gjennomgang av status ved universitetet og utviklingen de siste årene, og vil slik være et godt referansedokument for fremtidige prosesser og tiltak. Rapporten gir anbefalinger til en rekke felles institusjonelle tiltak og retningslinjer, og tiltak som skal ivaretas på fakultets- og instituttnivå. Arbeidsgruppen har kommet med anbefalinger til felles politikkdokumenter for hhv postdoktorer og forskere, videre med tiltak som vil kunne gjelde alle som regnes inn i gruppen «yngre forskere».

De foreslåtte tiltakene i rapporten er viktige for å opprettholde bærekraftige og sterke forsknings- og undervisningsmiljø ved UiB og for å understøtte universitetets ambisjoner, spesielt innenfor forskningsområdet. Den beskriver hva den enkelte ansatte kan forvente av oppfølging fra arbeidsgiver og hva som kreves av faglige ledere når det kommer til planlegging og oppfølging overfor vitenskapelig ansatte og for utvikling av fagmiljøer.

I oppfølgingen av rapporten må arbeidsgiveransvaret fremheves og instituttledernes sentrale rolle og ansvar i oppfølgingen må følges opp i lederopplæring og i lederfora ved fakultetene. Videre har arbeidsgruppen foreslått at Forskningsutvalget gis et særskilt oppfølgingsansvar for karriereutviklingstiltakene, som administrativt understøttes av HR-avdelingen og Forsknings- og innovasjonsavdelingen.

Arbeidsgruppens mandat har vært å utarbeide retningslinjer for bruk av stillingskategoriene og komme med forslag til tiltak for karriereutvikling. I arbeidet med rapporten og de arenaene tiltakene har vært diskutert underveis, har det blitt tydelig at det er behov for en gjennomgang av rekrutteringspraksis for denne gruppen ansatte. Universitetsdirektøren anbefaler at det settes ned en arbeidsgruppe som kan følge opp dette, og at denne gruppen tar utgangspunkt i beste praksis-erfaringer som finnes internt ved UiB.

12.02.2020/Jill Opsahl/Sonja Dyrkorn (avd.dir.)

# **Karrieropolitikk for yngre forskere**

**Rapport**

**12.februar 2020**



## Innhold

1.	Sammendrag og anbefalinger .....	4
2.	Innledning.....	7
2.1	Yngre forskere .....	7
2.2	Mandat .....	7
2.3	Prosess.....	8
2.4	Rapportens struktur .....	8
3.	Karrieropolitikk i Norge og internasjonalt .....	9
3.1	Karriereutvikling i Europa .....	9
3.2	Endrete rammevilkår og vekst i eksterntfinansierte stillinger .....	9
4.	Stillingskategoriene i UH-sektoren .....	10
4.1	Utvikling ved NTNU, UiB, UiO og UiT .....	11
4.2	Stillingskategorier ved Universitet i Bergen .....	11
4.3	Retningslinjer for bruk av postdoktor stillingen .....	12
4.4	Bruk av postdoktorstillinger: en status .....	12
4.4	Bruk av forskerstillinger- en status.....	14
4.5	Førsteamanuensis-kategorien .....	18
4.6	Innstegsstilling .....	19
4.7	Stillingskategori ved eksterntfinansierte mobilitets program .....	20
5.	Endret regelverk og politikk for fast ansettelse .....	20
5.1	Ny lov om statsansatte:.....	20
5.2	Regelverk ved UiB om fast ansettelse .....	21
5.3	Ny forskrift om ansettelse og opprykk til kombinerte stillinger .....	21
6.	Karriereveier for yngre forskere: et situasjons- og behovsbilde .....	22
6.1	Godt dimensjonerte fagmiljøer .....	22
6.2	Utfordring i postdoktorkategorien .....	23
6.3	Utfordringer i forskerkategorien .....	24
6.4	Utfordring i førsteamanuensis-kategorien: .....	24
6.5	Organisering og oppfølging av karriereutviklingstiltak .....	25
7.	Forslag til karrieropolitikk for yngre forskere på UiB .....	26
7.1	Bruk av postdoktorstilling.....	26
	<b>Postdoktorpolitikk ved UiB .....</b>	<b>28</b>
7.2	Bruk av forskerstillinger.....	30
	<b>Politikk for forskerstillingene 1108, 1109 og 1183 .....</b>	<b>31</b>
7.3	Kompetanseutvikling for ansatte i førsteamanuensisstillinger .....	32
7.4	Innstegsstillinger.....	32

7.5 Likestilling og mangfold.....	33
7.6 Medarbeidersamtaler.....	33
7.7 Karriere- og kompetanseutviklingstiltak .....	33
7.8 Karriereplan og personaloppfølging.....	34
7.9 Bemanningsplanlegging.....	34

## 1. Sammendrag og anbefalinger

Universitetet i Bergen er et forskningsintensivt breddeuniversitet med høye internasjonale ambisjoner. For UiB er det vesentlig med gode rammevilkår og karrieremuligheter for yngre forskere. UiB skal være en attraktiv arbeidsplass, gi gode rammer til forskningen, og beholde og styrke unge forskertalenter. Universitetet i Bergen har derfor et behov for å utvikle en felles og tydelig politikk, forståelse av rammene, forpliktelsene og forventningene knyttet til yngre forskeres karriereutvikling.

Universitetet satte ned en arbeidsgruppe som har utarbeidet forslag til retningslinjer og rammer for bruk av de ulike stillingskategoriene for yngre forskere, samt tiltak til karriereutvikling for ansatte i disse stillingskategoriene.

Med yngre forskere menes i denne sammenheng stillingskategoriene: postdoktorer, forskere, og førsteamanuensis.

Arbeidsgruppen har kommet frem til følgende anbefalinger.

### 1. Politikk for postdoktorstilling

Det er blitt utarbeidet et utkast til postdoktorpolitikk i forbindelse med denne rapporten. Sentrale punkter i politikken er:

- Bruk av postdoktorstillingene skal være i tråd med hensikten i regelverket.
- Åremålet skal være på 3 år eller lengre. Fakultetene bør legge til rette for at de eksternt finansierte postdoktorer får forlenget sine åremål ved UiB, slik at meritterende undervisning inngår i stillingen og stillingen får en samlet varighet på minimum 3 år.
- Innholdet i stillingen i perioden planlegges slik at kandidatene kan kvalifiseres til vitenskapelige førstestillinger.
- UiB skal tilby kurs og seminarer med tema som skal bygge opp under utvikling av breddekompetanse.
- Postdoktorperioden bør om mulig forlenges tilsvarende lengden på godkjent utenlandsopphold for rammefinansierte stillinger som har kortere varighet enn 4 år, med øvre begrensing oppad til 4 år. Varigheten på utenlandsoppholdet bør være minimum 3 måneder.
- For rammefinansierte postdoktorer med godkjent utenlandsopphold bør det så langt det lar seg gjøre gis minimumssats for støtte med muligheter for ekstratilskudd for postdoktorer som reiser med familie.
- Driftsmidler knyttet til prosjektet må være av en slik størrelse at det sikrer gjennomføring av prosjektet.
- Alle postdoktorer skal ha en karriere- og utviklingsplan.
- Postdoktorene skal ha integrerte medarbeider- og karriereutviklingsamtaler med instituttleder eller den instituttleder delegerer dette til. Den som gjennomfører karriereutviklingssamtalen må kjenne det faglige landskapet og arbeidsmulighetene godt.

### 2. Politikk for forskerstillinger (1109/1110 og 1183)

Det er utarbeidet et utkast til politikk for forskerstillinger som innebærer tydeligere retningslinjer for bruk av forskerstillinger og som også synliggjør karrieremulighetene som ligger i forskerstigen.

Hovedpunktene er:

- Forskerstillingene skal være knyttet til eksterntfinansierte forskningsprosjekter

- Eventuelle undervisning og veilederoppgaver i forskerstillingen må som hovedregel være knyttet til forskningsprosjektet.
- Det skal utarbeides en felles mal for utlysning av forskerstillinger.
- Det bør etableres en mellomfinansieringsløsning for å sikre finansiering ved gap på 1-3 måneder mellom utløpende finansiering og innvilget finansiering for faste forskere.
- Karriereutviklingsmulighetene i forskerstigen må tydeliggjøres. Institusjonelle retningslinjer for opprykk til 1183 som klargjør skillet mellom opprykk i forskerstilling og opprykk i kombinerte stillinger må utvikles og implementeres.
- Karriereutvikling og karriereveier i forskerstigen skal være et spesifikt punkt i medarbeidersamtalen for forskere.

### **3. Kompetanseutvikling til ansatte i førsteamanuensisstillinger**

- Karriereutvikling og kvalifisering til opprykk skal være et spesifikt punkt i medarbeidersamtalen.
- UiB må ha nok kapasitet innen universitetspedagogisk opplæring for at ansatte skal oppfylle krav om utdanningsfaglig kompetanse.
- Det påhviler faglig ledelse et særlig ansvar for å bidra til at førsteamanuensene får veiledningserfaring
- Det må tilbys relevant kompetanseheving innen forsknings- og utdanningsledelse for å kvalifisere til opprykk i stilling.

### **4. Innstegstillinger**

- Fagmiljøene bør benytte innstegstillinger i større grad for å rekruttere gode yngre internasjonale kandidater.
- Det må utvikles bedre informasjon til fakultetene om bruk av innstegstillinger.

### **5. Likestilling og mangfold**

- Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene må gjennomgås for å se om det er behov for å sette inn tydeligere kraft i virkemidlene for å øke kvinneandelen i professorat, og i forskerstillinger.
- Det må fastsettes fakultetsvise måltall for kvinneandel i vitenskapelige stillinger. Virkemiddel fra handlingsplan for likestilling mellom kjønnene må brukes for nå dette måltallet.

### **6. Medarbeidersamtaler**

- Malene for medarbeidersamtalen gjøres mer relevante med hensyn til vitenskapelig utvikling.
- Informasjonsmaterie og opplæringstilbud for ledere som skal gjennomføre samtalene skal utvikles.
- Leders forpliktelser til å gjennomføre samtalene tydeliggjøres.

### **7. Karriere- og talentutviklingsprogrammer**

- Alle fakulteter skal ha karriereutviklingsprogram eller -tiltak for yngre forskere.
- Arbeidsgruppen anbefaler at UiB på institusjonsnivå videreutvikler sine talentutviklingsprogrammer som redskap for å skape tverrfakultære og tverrfaglige nettverk.
- Det utvikles en nettportal med informasjon og ressurser som er relevante for yngre forskeres karriereutvikling. Denne skal gi oversikt over regelverk, kurstilbud og rammeavklaringer.

- Ansvar for karrierestøtte til yngre forskere bør administreres i et samarbeid mellom Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) og HR-avdelingen, og forankres faglig i det sentrale Forskningsutvalget.

#### **8. Karriereplan og personaloppfølging**

- UiB fortsetter arbeidet med å ta i bruk karriereutviklingsverktøy.
- Malene for medarbeidersamtalen gjøres mer relevante med hensyn til vitenskapelig utvikling.
- Personalansvaret ved store institutt bør delegeres slik at arbeidsmengden ved å ha personalansvar og karrieresamtaler blir håndterlig og det sikres god oppfølging av yngre forskere.

#### **9. Bemanningsplanlegging**

Mangfoldige, gode og sterke fagmiljøer er bærebjelkene i universitetets kjernevirksomhet. Faglige ledere på alle nivåer i organisasjonen har et særlig ansvar for å skape en bærekraftig og strategisk balanse mellom stillingskategoriene som omtales i denne rapporten, og for sikring av eksternfinansiering og forutsigbare rammer for de fast ansatte forskerne.

## 2. Innledning

Universitetet i Bergen har som mål å utvikle flere fremragende forskningsmiljøer og har ambisjoner om at alle fakulteter innen utgangen av inneværende strategiske periode har fagmiljøer i verdensklasse og av høy internasjonal standard. Gode og attraktive karrieremuligheter og ressurser for yngre forskere er avgjørende for å sikre forskning og undervisning av høy kvalitet. UiB skal være en forskningsinstitusjon med inspirerende, sterke og stabile fagmiljøer hvor de ansatte opplever gode utviklingsmuligheter. Forskningsbasert undervisning og langsiktig utvikling av fagmiljøene tuftet på kombinerte stillinger er grunnleggende for universitetet.

Økt innsats og tilsagn på eksterntfinansiering har endret sammensetningen av den vitenskapelige staben gjennom økt bruk av rekrutteringsstillinger og stillinger i forskerkategorien. Konkurransen om fast ansettelse ved universitetene øker. Flere av UiBs yngre forskere vil måtte finne fast arbeid utenfor UiB og academia, samtidig som samfunnet etterspør toppkompetanse fra universitetet i stadig større grad.

En karrieropolitikk for yngre forskere vil forene institusjonens behov for å utvikle og forvalte sterke fagmiljøer med det individuelle behovet yngre forskere har for å se ulike karrieremuligheter som følges av kompetansebygging og karriereplanlegging.

Rekruttering og kompetansebygging, stimulerende og inkluderende arbeidsmiljø og internasjonalt samarbeid er trukket frem som viktige innsatsområder og virkemidler for å nå de strategiske målene for UiB. Det er de samme momentene som er viktige for den enkelte unge forsker i dens utvikling som forsker.

Stillingsstrukturen er også vesentlig for tydelige karriereløp for forskerne, og for strategisk og langsiktig utvikling av sterke fagmiljøer.

### 2.1 Yngre forskere

Norge er en del av det felleseuropeiske forskningsområdet ERA (European Research Area). ERA har tatt en aktiv rolle i å fremme forskernes karrieremuligheter og for å synliggjøre hvilken kompetanse som tilhører de ulike nivåene i en forskers karriereløp.

I denne sammenhengen er det nivå R2 og R3 som omtales i stillingskategoriene førsteamanuensis postdoktor og forsker. Postdoktorstillingene er tidsavgrenset med særskilte rammer for innhold og er en kvalifiserende stilling.

Førsteamanuensisstillingen har oppgaver knyttet til både undervisning og forskning, og et trinn i den såkalte professorstigen. Forskerstillingene er knyttet til eksterntfinansiert forskning og har et eget karriereutviklingsløp (forskerstigen). Arbeidsgruppen har også vurdert UiBs bruk av innstegsstillinger.



R1: First Stage Researcher  
R2: Recognized Researcher  
R3: Established Researcher  
R4: Leading Researcher

**Figur 1:** Nivåinndeling forskerkarriere

Det er vesentlig at UiB har en felles og tydelig politikk og forståelse av rammene, forpliktelsene og forventningene knyttet til disse stillingskategoriene og til de ulike stigenes.

### 2.2 Mandat

Universitetet oppnevnte 15. februar en arbeidsgruppe med følgende mandat:

Det nedsettes en bredt sammensatt arbeidsgruppe som får i mandat å komme med innspill til karrieropolitikk for yngre forskere ved UiB. Som grunnlag for arbeidet foreligger en oversikt over antall førsteamanuenser, postdoktorer og forskere ved UiB, og hvordan disse stillingene defineres og

brukes. I tillegg skal gruppen forelegges en kartlegging av gjeldende karrieropolitikk ved noen utvalgte norske og nordiske institusjoner.

- Arbeidsgruppen skal med utgangspunkt i gjeldende regelverk utarbeide retningslinjer for bruk av stillingskategoriene
- Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til tiltak for karriereutvikling for stillingskategoriene på institusjonsnivå og på fakultetsnivå

Sentrale rapporter og politikk-dokumenter skal danne grunnlag for arbeidsgruppens arbeid. Gruppen skal harmonisere sitt arbeid med det pågående arbeidet om implementering av prinsippene i Charter & Code.

Arbeidsgruppen har bestått av: Prorektor Margareth Hagen (leder), Prodekan Anne Marit Blokhus, Prodekan Anne Marie Frøseth, Instituttleder Kjell-Morten Myhr, Instituttleder Leif Ove Larsen, HR-direktør Sonja Dyrkorn, Fung. seksjonssjef, FIA, Birgit Falch og Prosjektleder og forskningsgruppelider Janne Grønli.

### *Presisering av mandatet*

Arbeidsgruppen ønsker å belyse de erfarte utfordringene knyttet til bruk av stillingskategorier og gi anbefalinger om hvordan UiB kan møte disse utfordringene. Videre forutsetter arbeidsgruppen at forskerstillingene knyttes til eksterntfinansierte prosjekter.

### *2.3 Prosess*

Arbeidsgruppen har arbeidet i form av møter og i workshoper. For å få gode innspill til dette arbeidet ble det nedsatt en referansegruppe bestående av personer fra de ulike stillingsgruppene som rapporten omtaler. Referansegruppen har bestått av: Clemens Spensberger (forsker, GFI, MN), Katharina Sass (forsker, Sampol, SV), Eivind Valen (førsteamanuensis, Institutt for informatikk, MN), Sara Ghaderi (postdoktor, IGS, MED), Bergithe Oftedal (forsker, K2, MED), Sigrun Åsebø (førsteamanuensis, LLE, HF). Til støtte i arbeidet har gruppen brukt en rekke eksterne rapporter, personaldata fra Database for høyere utdanning, samt to egenutviklede spørreundersøkelser.

### *2.4 Rapportens struktur*

I rapportens gjøres det først rede for arbeidet med karrieropolitikk for yngre forskere i Norge og internasjonalt. Det gis en oversikt over trendene i utviklingen i ansettelse og deretter en oversikt over status for de ulike stillingskategoriene ved UiB. Deretter presenteres endret regelverk og praksis for fast ansettelse. Det vises videre til funn fra undersøkelser som viser hvilke preferanser og innspill de unge forskerne selv har, samt en gjennomgang av universitetets mulighetsrom og utfordringsbilde. Dernest gjennomgås kompetanse- og karriereutviklingstiltak for yngre forskere generelt og for de enkelte grupper spesielt. Rapporten avsluttes med en oppsummering av de tiltak som arbeidsgruppen samlet sett mener danner grunnlag for en karrieropolitikk for yngre forskere og presenterer et utkast til postdoktor- og forskerpolitikk ved UiB.

### 3. Karrierepolitikk i Norge og internasjonalt

Det er utarbeidet flere rapporter om karriereutvikling og stillingsstruktur i UH-sektoren de senere år. Universitets og høyskolerådet laget en rapport om hvordan UH-institusjonene kan arbeide med karriereutvikling og forslag til utviklingstiltak for ulike stillingskategorier<sup>i</sup>. NIFU har sett på karriereveien fra postdoktor til akademia og kartlagt hvor mange postdoktorer som fortsetter i sektoren og som ender opp i professorstillinger<sup>ii</sup>. NIFU har også utgitt en rapport med tittelen «Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademia» (2019). Rapporten baserer seg på en undersøkelse blant vitenskapelig ansatte, og tar blant annet for seg hvordan vitenskapelig ansatte opplever egen arbeidssituasjon, oppgaver, karrierestruktur og styring i egen forskningssituasjon<sup>iii</sup>. I tillegg til dette har Underdalutvalget sett på stillingsstrukturen i UH-sektoren (2018). Utvalget har kategorisert de ulike faglige stillingstypene i tre kategorier og kommet med et forslag om tre ulike karrierestiger for disse<sup>iv</sup>. Høringsrunden avdekket utfordringer og manglende enighet om hensiktsmessigheten til de foreslåtte karrierestigene. KD har varslet en gjennomgang av postdoktor-forskriften og av sektorens bruk av postdoktorstillinger. Akademiet for yngre forskere (AYF) har gjort en undersøkelse om arbeidsforholdene til yngre forskere. Rapporten «Unge forskere i Norge – Karriereveier og ambisjoner, (2018)» peker på at forskeryrket blir mindre attraktivt som en følge av usikre arbeidsforhold, og peker på at kun halvparten av yngre forskere ville anbefalt andre unge en forskerkarriere. I 2019 gav NIFU ut rapporten «Attraktive akademiske karrierer?»<sup>v</sup> som tar for seg karriereløp i akademia og ser om blant annet fagområde og kjønn har en innvirkning på personers karrierevei. I september 2019 trådte ny forskrift om tilsetting i faste vitenskapelige stillinger i kraft.

#### 3.1 Karriereutvikling i Europa

I lys av økningen i antall ph.d.-kandidater og postdoktorer har karriereutvikling for yngre forskere vært et område av stor viktighet ved en rekke europeiske universiteter. Det er fokus på at kandidatene også må være tilpasset et bredere arbeidsmarked enn akademia, siden antallet ph.d.-kandidater er langt høyere enn rekrutteringsbehovet til akademia. Charter and Code (C&C) er kortversjon for to EU-erklæringer som inneholder 40 generelle prinsipper om roller, ansvar og rettigheter for forskere, deres arbeidsgivere og finansieringskilder. En egen karrierepolitikk for forskere er spesielt omtalt som et krav ved institusjoner som tilslutter seg dette. Dette har ført til at flere universiteter har bygget opp karrieresentre med karriereveiledning og kurstilbud i generiske ferdigheter for ph.d.-kandidater og postdoktorer. I enkelte land, eks Storbritannia og Belgia, har staten øremerket midler til dette formålet. Økt konkurranse om faste stillinger har også ført til at universiteter bygger opp et karriereutviklingstilbud for de som ønsker å fortsette i akademia. Universitetsnettverket The League of European Research Universities (LERU) har sammenfattet en del av tenkningen rundt dette i rapporten «Delivering talent: Careers of researchers inside and outside academia»<sup>vi</sup>. LERU tar til orde for at universiteter bør forberede yngre forskere på flere karriereveier enn den akademiske. I Nord-Amerika og Europa har det også vært en debatt om at den harde konkurransen om faste stillinger gjør at akademia som karrierevei virker mindre attraktivt.

#### 3.2 Endrete rammevilkår og vekst i eksterntfinansierte stillinger

En stadig større andel av finansieringen av UH-sektoren kommer fra eksterne kilder, noe som innebærer at en stadig større del av universitetenes budsjetter består av midlertidig finansiering som igjen er avhengig av hvor godt man lykkes på konkurransearenaene. For universitetets del foregår mye av denne aktiviteten i og gjennom forskergrupper, hvor de kombinerte stillingene utgjør en basis og en forankring inn mot grunnbevilgningen. Avhengig av tilsagn på eksterne midler vil et forskningsprosjekt være av kortere eller lengre varighet. Som en følge av denne finansieringsformen blir særlig yngre forskere ansatt midlertidig eller fast på avgrensede eksterntfinansierte prosjektet. Tidligere ble eksterntfinansierte prosjekter og ansettelse lagt til universitetets randsone i egne



forskningselskap. Universitetet endret denne politikken og la i større grad eksternfinansierte prosjekter til universitetet. Dette styrket UiBs forskning og man fikk dermed også resultatmidler fra de eksternfinansierte midlene og arbeidsgiveransvaret for ansatte på midlertidig prosjektfinansiering. Frem til for få år siden gikk brorparten av de ansatte på eksternfinansierte midler på midlertidige kontrakter, men UiB har endret politikk og ansetter nå i faste stillinger selv om finansieringen er midlertidig, såfremt arbeidsperioden er av en varighet på to år eller mer.

#### 4. Stillingskategoriene i UH-sektoren

Universitetet i Bergen er et forskningsintensivt breddeuniversitet som kjennetegnes av at all undervisning skal være forskningsbasert. Det innebærer at majoriteten av de vitenskapelig ansatte finnes i stillingskategoriene førsteamanuensis og professor. Dette er stillingskategorier som inneholder like mye tid til undervisning som til forskning. I denne rapporten omtales disse stillingene som «kombinerte stillinger», eller «førstestillinger». Dette er stillingskategorier som utelukkende brukes i academia og som er beskrevet i UHL kapittel 6 og i tilhørende forskrifter<sup>1</sup>. Forskerstillingene derimot er gjennomgående stillinger i staten og brukes også utenfor academia. Forskerne er mer utbredt og brukt i instituttsektoren.

Stillingskategoriene som yngre forskere ansettes i, hører til ulike karrierestiger, hvorav professorstigen naturlig nok er den mest kjente og utbredte. Forskerstigen eksisterer parallelt, men er i mindre grad omtalt og utviklet i sektoren.

Dette kapitlet vil omhandle utvikling i de forskjellige stillingskategoriene ved universitetene generelt og på UiB spesielt, presentere kort de lov- og forskriftsmessige rammer som regulerer de ulike stillingskategoriene og karriereløpene, og trekke frem noen utfordringsbilder når det kommer til karriereutvikling for de ulike stillingskategoriene.

Som introduksjon til gjennomgangen kan det være nyttig å gi en kort og skjematisk oversikt over hvordan de typiske overganger skjer i de ulike karrierestigene:

- Fra postdoktor til førsteamanuensis – ansettelse
- Fra førsteamanuensis til professor – opprykk/ansettelse/innsteg/kalling.
- Innstegstillinger – ansettelse og evaluering
- Forsker kode 1109/1110 – ansettelse/opprykk (fra kode 1108 forsker til 1109 forsker)
- Forsker kode 1183 – ansettelse/opprykk fra kode 1109/1110

Overganger mellom stillinger i det akademiske karriereløpet er beskrevet i NIFU Rapport 2019:10 «Attraktive akademiske karrierer?». Der gis det uttrykk for at karriereløpet særkjennes av at kandidatene underlegges en omfattende vitenskapelig vurdering av en uavhengig komite. Dette skjer enten ved ansettelse i konkurranse med andre søkere, eller ved opprykksordninger uten slik konkurranse. I tillegg skjer overgangene etter reglene for innstegstillinger og ved kalling etter Uhl. § 6.3 (4). Av rapporten fremgår det at overgangen etter ph.d. og til professor, regnes internasjonalt

---

<sup>1</sup>Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat, [Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår](#), [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)

som spesielt kritisk i det akademiske karriereløpet. I Norge regnes det å få fast stilling i UH-sektoren også som særskilt kritisk.

#### 4.1 Utvikling ved NTNU, UiB, UiO og UiT

**Tabell 1:** utvikling i årsverk for postdoktor, forskere, førsteamanuensis og professor

Stilling	Institusjon	2000	2005	2010	2015	2018	2019	2000-2019
		Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	%vekst
Postdoktor	NTNU	52	198	261	333	436	445	756 %
	UiB	42	138	206	240	227	255	508 %
	UiO	112	273	344	475	502	503	349 %
	UiT	29	61	107	101	112	136	369 %
	SUM	235	670	918	1149	1277	1340	470 %
Forsker	NTNU	31	92	131	178	244	251	710 %
	UiB	58	23	86	157	182	181	213 %
	UiO	89	180	251	260	331	329	269 %
	UiT	11	40	86	93	116	124	1028 %
	SUM	189	335	554	688	873	885	368 %
Førsteamanuensis	NTNU	358	379	407	392	782	829	132 %
	UiB	364	348	334	323	366	381	5 %
	UiO	410	381	320	421	494	497	21 %
	UiT	232	217	270	369	434	439	89 %
	SUM	1364	1325	1331	1505	2076	2146	57 %
Professor	NTNU	485	555	597	662	782	847	75 %
	UiB	393	452	469	532	586	624	59 %
	UiO	739	757	833	801	814	809	10 %
	UiT	169	221	239	297	356	389	130 %
	SUM	1786	1985	2138	2292	2538	2669	49 %

Tabell 1 viser at hovedtendensen er at stillingskodene postdoktor og forsker har en langt høyere vekst i perioden 2000-2019 enn førsteamanuensis og professor. Noe av veksten mellom 2015 og 2019, i alle stillingskategoriene, kan forklares ved at NTNU, UiB og UiT fusjonerte med diverse høyskoler.

#### 4.2 Stillingskategorier ved Universitet i Bergen

Ved UiB har antall årsverk i postdoktorkategorien vokst med nesten 500%. Forskerkategorien har vokst med over 200%. Førsteamanuensiskategorien har omtrent ingen vekst, mens professorkategorien opplever en vekst på om lag 60%. Antall forskere og postdoktorer gjenspeiler omfang og økning i eksternfinansiering. Eksternfinansierte forskningsprosjekt er i sin natur midlertidige og volumet på forskningen i ulike tematikker og fag vil variere både på kort og lang sikt. Den sterke veksten i forskere og postdoktorer forteller at UiB har lykket med eksternfinansiering.

**Tabell 2:** Oversikt antall årsverk i de ulike stillingskategoriene: stipendiat, postdoktor, forsker (kode 1108, 1109, 1110) og førsteamanuensis fordelt på fakultet ved UiB. Dataene er hentet fra DBH-rapporteringen 1. oktober 2019

	HF	MN	MED	SV	JUS	PSY	KMD	UM	S.adm	SUM
Stipendiat	82,6	243,26	182,76	64,2	22	47,85	21,85	6	12	682,52
Postdoktor	33,7	87,3	76,05	26,9	4,5	18	0	0	9	255,45
Forsker	14,17	104,56	53,3	8,7	1,7	8	0,6	5,9	14,2	211,13
Førsteamanuensis	67,45	86,7	58,15	47,1	10,04	63,5	32,65	14	1	380,59

#### 4.3 Retningslinjer for bruk av postdoktor stillingen

Stillingen som postdoktor er en åremålsstilling, jf. UHL § 6-4 (1) f), og utgjør et unntak fra hovedregelen i lovverket om at alle skal tilsettes fast.

Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål «å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger». Det kreves oppnådd doktorgrad for ansettelse, og postdoktor stilling kan kun benyttes av institusjoner som har rett til å tildele doktorgrader. Praxis for bruk er imidlertid annerledes, da postdoktor-stillinger brukes også i instituttsektoren. Åremålsperioden skal være fra to til fire år. For å understreke at postdoktorkategorien er en kvalifikasjonsstilling, sier regelverket at ingen kan ansettes i mer enn én åremålsperiode i samme stillingskategori ved samme institusjon. Ved ansettelse utover to år avgjør arbeidsgiver om den ansatte skal pålegges pliktarbeid i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid, og omfanget av pliktarbeidet. Det forutsettes at søkeren vil kunne gjennomføre prosjektet i løpet av ansettelsesperioden.

Søkere til postdoktorstillinger skal legge fram forslag til prosjekt for kvalifiseringsarbeidet. Det skal utarbeides plan for gjennomføring av prosjektet. I henhold til «forskriften om ansettelsesvilkår for postdoktor» skal planen inngå som del av arbeidskontrakt for åremålsansettelsen og skal omfatte følgende opplysninger:

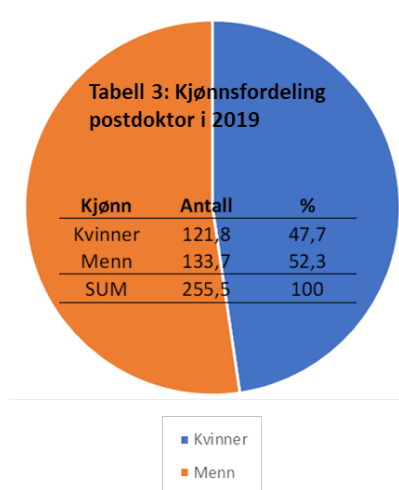
- Prosjektbeskrivelse og framdriftsplan.
- Omfanget av eventuelt pliktarbeid
- Opplysning om hvem som skal ha plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning

Ved gjennomføringen av fremdriftsplanen er det den ansattes faglige utvikling mot kvalifisering for arbeid i vitenskapelige toppstillinger som er i fokus. Både den som har ansvar for faglig rådgivning og den ansatte postdoktoren har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om manglende gjennomføring av planen<sup>2</sup>.

#### 4.4 Bruk av postdoktorstillinger: en status

I 2019 var det 255 årsverk i kategorien postdoktor fordelt på fakultetene (tabell 2). Tabell 3 viser at det god kjønnsbalanse i postdoktorstillingene ved UiB med en liten overvekt av mannlige ansatte (52,3% av totalen). Tabell 4 viser lengden på ansettelsen for de postdoktorene som var ansatt per 1. mai 2019 fordelt på fakultet. Ansettelsestid er satt på grunnlag av åremålstiden i arbeidskontrakten. Tabellen viser at de fleste postdoktorene ved UiB har en ansettelseslengde som er 3 år eller mer. HF-fakultetet er alene om å ha flere 4-årig ansettelse enn treårig. Ved MN fakultetet er antallet som har 3-årig og antallet som har 4-årig ansettelse omtrent likt, mens det for MED fakultet er vanligst med 3-årig ansettelse.

<sup>2</sup> Jf. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102> §1-2



**Tabell 4 UiB - Ansettelseslengde for postdoktorer som er ansatt per 1. mai 2019**

År	HF	JUSS	MED	MN	PSY	Sars	SV	Sum
2 år	7		5	4	1	1	5	23
2 - 3 år		1	2	2	2	1	1	9
3 år	10	1	62	39	11	6	10	139
3 - 4 år				7			1	8
4 år	13	3	10	35	4	2	14	81
Sum	30	5	79	87	18	10	31	260

**Tabell 5 - Utvikling i antall årsverk postdoktorer finansiert av eget grunnbudsjett fra år 2000 til 2019**

	2000	2005	2010	2015	2018	2019	2000 til 2019
Universitet	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	% vekst
NTNU	17	88	77	90	169	188	1006
UiB	8	59	61	112	97	115	1338
UiO	25	81	111	161	191	181	624
UiT	13	20	32	37	44	54	315
SUM	63	248	281	400	501	538	754

Det har vært en stor økning i antallet postdoktorer finansiert over eget grunnbudsjett. UiB startet fra et forholdsvis lavt nivå sammenlignet med de andre universitetene og har den største prosentvise økningen i perioden 2000-2019. Dette kan også forklares med at 20% av midler av basisfinansierte ph.d. stillinger er omdefinert til postdoktor stillinger.

Veksten i antall postdoktorstillinger (både egenfinansierte og eksterntfinanserte) er stor og medfører at konkurransen om de kombinerte stillingene er stor. Postdoktorer i eksterntfinanserte prosjekter blir ikke nødvendigvis gitt rom for at den enkelte oppnår faglig selvstendighet utover forskningsprosjektets rammer. Postdoktor-stillingen skal være et ledd i å kvalifisere seg til fast vitenskapelig stilling og stillingsinnholdet er regulert i forskrift. I praksis blir postdoktorstillingene ofte brukt til arbeid som går ut over dette, og kandidaten oppnår ikke alltid den grad av merittering som er nødvendig for å konkurrere om faste stillinger. En NIFU-rapport fra 2015 ser blant annet på i hvilken grad postdoktorene oppnår fast vitenskapelig stilling. Rapporten viser at om lag en tredjedel av de som har vært postdoktorer har oppnådd fast vitenskapelig stilling etter 8 år. En tredjedel har andre stillinger i akademia og instituttsektoren, mens en tredjedel jobber utenfor akademia eller i utlandet.

PwC utarbeidet i 2018 en revisjonsrapport om midlertidige ansatte ved UiB (styresak 37/18). Faren for å misbruke postdoktorstillinger til annet enn å kvalifisere til vitenskapelig toppstilling, er omtalt fra fagmiljøene, fakultetene, HR-avdelingen og universitetsledelsen. I revisjonsrapporten etterlyses det derfor en tydeligere politikk for bruk av postdoktorstillinger og mer utdypende beskrivelse i reglementet, som skal gjelde for hele virksomheten. Pliktdelen av arbeidet i en postdoktorstilling bør kvantifiseres, dersom dette lar seg gjøre på en hensiktsmessig måte.

Flere rapporter har sett på behovet for en karrieropolitikk for postdoktorgruppen. UHR-rapporten «Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren» fra 2015 peker på at denne gruppen lider under svak oppfølging. Rapporten peker på at rammer, rutiner og mekanismer for å følge opp progresjon og måloppnåelse kan være svake. Rapporten tar blant annet til orde for at

arbeidsgiverne skal tilrettelegge for at postdoktorene skal få karriereplaner, undervisningserfaring, mentorordning, opparbeide internasjonale nettverk samt erfaring med prosjektarbeid/eksternfinansiering. For at postdoktorene skal få mulighet til å kvalifisere seg for førstestillinger og opparbeide seg nødvendig kompetanse, også på områder som undervisning, kan ikke lengden på åremålet være for kort.

Ved UiB har mange, men langt fra alle postdoktorer undervisningsplikt i stillingen. UiB gjennomførte en undersøkelse ved UiB i forbindelse med C&C (heretter omtalt som C&C-undersøkelsen). Denne ble sendt til alle vitenskapelig ansatte på UiB og inneholdt blant annet spørsmål om undervisning og karriereoppfølging. I undersøkelsen svarte 25% av respondentene i postdoktorkategorien at de har undervisningsplikt i stillingen. 58% svarte at de har undervist de to siste årene (uten at det ble spesifisert at denne undervisningen ble gjort i postdoktorstillingen). 41% svarte at de har fått god nok tid til å forberede undervisningen og 67% svarte at de ønsket å undervise mer.

Det har også blitt stilt spørsmål om postdoktorgruppen får tilstrekkelig oppfølging som ansatte. 28% av postdoktorene på UiB svarer i C&C-undersøkelsen at de har laget en plan sammen med nærmeste leder (eventuelt mentor eller veileder) for videre karriereutvikling. Det ble videre stilt spørsmål om de har hatt medarbeidersamtaler de to siste årene. 49% av postdoktorene svarer at de har hatt dette. Av disse igjen svarer 46% at karriereplanen deres har vært et tema.

Siden flere rapporter har problematisert bruken av postdoktorstillingskategorien ba arbeidsgruppen om at fakultetene redegjorde for bruken av disse<sup>3</sup>. Hovedintrykket fra tilbakemeldingen fra fakultetene er at man er bevisst forskjellen i stillingsinnhold mellom postdoktor og forskerkategoriene. De fremhever viktigheten av at postdoktorstillinger skal virke kvalifiserende for førstestillinger, og at postdoktorstillingen derfor må være av en viss varighet. MED har en egen ordning med forlengelse av stillingen for postdoktorer som tar et lengre utenlandsopphold med inntil ett år. Dette gjelder også NFR-finansierte postdoktorer etter 2017. Ved SV fakultet har de en forlengelse av stillingen på inntil 6 måneder ved utenlandsopphold.

Arbeidsgruppen ville også vite om fakultetene opererer med egne retningslinjer for utlysning og bruk av postdoktor- og forskerstillinger. Egne retningslinjer for dette er ikke vanlig, selv om det på enkelte fakultet er planer for postdoktorer, eksempelvis SV fakultetet<sup>4</sup>.

MN fakultetet har hatt en omfattende prosess rundt bruken av postdoktorstillinger og utviklet en politikk<sup>5</sup> som skal sikre at postdoktorstillingen fungerer etter intensjonen. Politikken omtaler at postdoktorene skal få utarbeidet en karriereplan, plan for utenlandsopphold, erfaring med prosjektsøknader og prosjektledelse og postdoktorer som skal undervise skal få mulighet til å ta kurs i universitetspedagogikk.

#### 4.4 Bruk av forskerstillinger- en status

Universitetet i Bergen har høye ambisjoner for fortsatt vekst i eksternfinansierte prosjekter og anser dette som en viktig ambisjon for å videreutvikle internasjonalt anerkjent forskning. Økning i den

---

<sup>3</sup> I forbindelse med innsamling av grunnlagsmaterialet til arbeidsgruppen ble de HR-ansvarlige ved fakultetene bedt om å svare på hvordan stillingskodene ble benyttet på de respektive fakultetene:

Arbeidsgruppen er også interessert i hvordan stillingskategoriene postdoktor og forsker brukes på fakultetene.

- Hvilke forhold avgjør om en stilling ved fakultetet blir utlyst som forsker eller postdoktor?
- Har fakultetet egne retningslinjer for dette?
- Er praksisen rundt dette styrt av at man ser på postdoktor og forsker som prinsipielt forskjellige stillingstyper eller har man et mer pragmatisk forhold til hvordan stillingene utlyses?

<sup>4</sup> <https://www.uib.no/svf/118265/rekrutteringsplan-2017-2022#tiltak-og-anbefalte-virkemidler-knyttet-til-karriereutvikling-for-postdoktorer>

<sup>5</sup> [https://wiki.uib.no/matnat/images/a/a1/Policy\\_for\\_bruk\\_av\\_postdoktorer\\_ved\\_MN\\_fakultetet\\_UiB\\_07.12.-16.docx](https://wiki.uib.no/matnat/images/a/a1/Policy_for_bruk_av_postdoktorer_ved_MN_fakultetet_UiB_07.12.-16.docx)

eksternfinansierte forskningen tilsier også en økt bruk av forskerstillinger, da prosjektene har behov for konsentrert forskningsinnsats innenfor de definerte tidsrammene prosjektene varer.

Et vesentlig trekk ved stillingskategorien er at den skal dekkes av eksternfinansiert forskning og ikke skal inneholde oppgaver som er relatert til universitetets regulære virksomhet og undervisning.

#### *Reglement for ansettelse/opprykk*

Opprykk til forsker 1109 og opprykk til forsker 1183 krever at ansettelsesforholdet skal ha en varighet på henholdsvis 2 og 3 år utover søknadstidspunktet for opprykk. UiB sin nye politikk om å ansette flere personer i faste forskerstillinger innebærer at flere forskere får anledning til å søke opprykk. Den store majoriteten av forskere finnes i 1109-kategorien. Det har trolig sammenheng med at tidligere ved UiB var forskerstillingene alltid midlertidige stillinger, og at få i denne kategorien kunne søke opprykk til 1183 på grunn av reglene for opprykk. Når flere 1109-forskere ansettes fast, vil trolig også flere kunne være kvalifisert for opprykk. Det vil også gjøre at denne karriereveien blir mer synlig og at færre forskere forsvinner ut fra UiB (jf. tabell 10).

Det er egne statlige regler for opprykk i forskerstillingene:

- [Reglement for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter](#)
- [Reglement for opprykk til forsker 1183](#)

For opprykk eller ansettelse til 1109 kreves det norsk doktorgrad, eller utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad, eller førsteamanuensiskompetanse ved norsk virksomhet, eller dokumentert kompetanse på tilsvarende nivå gjennom vitenskapelig arbeid av tilsvarende omfang og kvalitet.

For ansettelse eller opprykk til forsker 1183 er det innenfor de ulike fagområder/forskningsfelt etablert internasjonale og/eller nasjonale standarder for forskerkompetanse på professornivå. For opprykk fra 1109 til 1183 stilles det krav til vitenskapelig kompetanse på professornivå og ikke til utdanningsfaglig kompetanse som ved opprykk til professor. De som søker opprykk til 1183 har anledning til å levere inn inntil 15 arbeider i forbindelse med bedømming og søkerne skal levere inn fullstendig publikasjonsliste og liste over andre vitenskapelige aktiviteter i forbindelse med bedømming. Jamfør §6 og 10 i regel for opprykk kan universitetet selv definere utfyllende regler om krav til forsker i toppstillinger samt definere regler for hva som skal gjelde som vitenskapelig aktiviteter.

## Bruken av forskerstillinger ved UiB

Tabell 6 Årsverk fordelt på de ulike kategoriene innenfor forskerstillinger

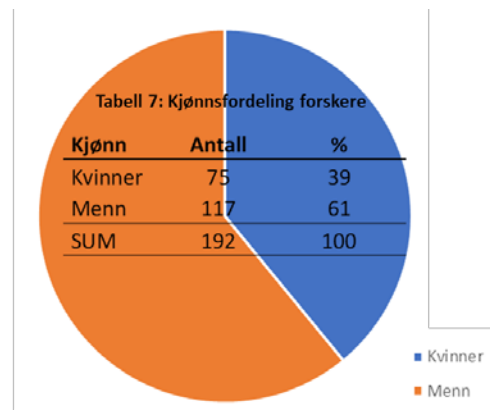
Kode	2000	2005	2010	2015	2018	2019	2000-2019 Prosentvis vekst
1108	29	18	26	29	28	29	0
1109	51	19	83	146	172	166	226
1110			1	8	7	7	
1183	7	4	2	4	4	9	21
Sum	87	41	112	187	211	210	142

Tabell 8: Aldersfordeling forskere

Aldersintervall	Kvinner	Menn	Antall	%
20-30	4	8	12	6
31-40	47	69	116	60
41-50	20	28	48	25
51-60	2	8	10	5
61-70	2	4	6	3
SUM	75	117	192	100

Tabell 10: Veien videre for forskere som har sluttet ved UiB.

Antall år i forskerstilling	Sum	Antall sluttet i forskerstillingen	Antall vider til kombinert stilling ved UiB	% til kombinerte stillinger
0-5 år	470	322	148	31
5-10 år	49	27	22	45
Mer enn 10 år	5	2	3	60
Sum	524	351	173	33



Tabell 9: Nasjonalitet forskere (utvalg)

Nasjonalitet	Kvinner	Menn	Antall	Andel %
Danmark		4	4	2
Frankrike	3	13	16	8
India		4	4	2
Italia	2	3	5	3
Kina	1	4	5	3
Norge	39	31	70	36
Russland	1	5	6	3
Spania		4	4	2
Storbritannia	4	4	8	4
Tyskland	5	13	18	9
USA	2	3	5	3
Andre nasjonaliteter	18	29	47	24
Sum	75	117	192	100

Demografisk skiller forskerkategorien seg ut fra de øvrige stillingskategoriene som omhandler yngre forskere. Tabell 7 viser at det er en klar overvekt av menn (61%) i forskerstillinger. Fra tabell 8 ser vi at 60% av ansatte i forskerstillinger er i alderskategorien 31-40 år, og forholdsvis stor gruppe, 25%, befinner seg i alderskategorien 41-50 år. Det er hele 43 nasjonaliteter blant UiBs forskere. Tabell 9 viser at 64% ikke er norske statsborgere mens 36% er norske statsborgere. Av de ikke-norske nasjonalitetene kommer de største andelene fra europeisk land. Forskerstillingene skiller seg på disse parameterne altså fra de kombinerte stillingene, hvilket tilsier at det må vies økt oppmerksomhet på tiltakene i handlingsplan for likestilling mellom kjønnene, og handlingsplan for mangfold og inkludering når karriereutvikling settes tydeligere på kartet for denne gruppen.

### UiB-forskeres karrierepreferanser

I arbeidet med karrieropolitikk har det blitt utarbeidet en undersøkelse ved UiB hvor formålet var å kartlegge karrierepreferansene til de som er ansatt i forskerstillinger<sup>6</sup>. Undersøkelsen avdekket at 73% av respondentene tidligere har arbeidet som postdoktor ved UiB eller andre institusjoner. På spørsmål om hvilken stilling respondentene ønsker i fremtiden (tabell 11) svarer 58%: «professor eller førsteamanuensis ved et universitet eller høyskole». Nesten 20% ønsker fast stilling som forsker. Et interessant funn i tabell 11 er at kun 9% svarer at de ønsker en fast forskerstilling i instituttsektoren.

<sup>6</sup> Undersøkelsen ble sendt ut til 202 respondenter i perioden 29 mai-12 juni 2019. 103 respondenter (51%) svarte på samtlige spørsmål og 9 (4%) svarte på deler av surveyen.



**Tabell 12**

Which position do you consider most likely that you will get the next time you change employment/employment contract?

	Respondenter	Prosent
Associate Professor / Professor at a university or university college	33	29,7%
Permanent position as researcher at a university or university college	16	14,4%
Permanent position as researcher at a research institute	4	3,6%
Temporary position as researcher at a university or university college	28	25,2%
Temporary position as researcher at a research institute	4	3,6%
Postdoc	6	5,4%
Position outside the higher education and research institute sector	7	6,3%
Other	3	2,7%
Don't know	10	9,0%
<b>I alt</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>

**Tabell 14**

Have you applied for research grants in a role as PI at UiB through one of the following?

	Respondenter	Prosent
ERC	12	11,1%
Other Horizon 2020	14	13,0%
Norwegian Research Council	54	50,0%
Trond Mohn Foundation (TMS) grant	17	15,7%
Other grant schemes	31	28,7%
No	38	35,2%
<b>I alt</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>

**Tabell 13**

Are you Principal Investigator (PI) for a research project or have you been PI at UiB?

	Respondenter	Prosent
I am PI for a research project at UiB	40	36,0%
I have been PI for a research project at UiB	6	5,4%
No	62	55,9%
Don't know	3	2,7%
<b>I alt</b>	<b>111</b>	<b>100,0%</b>

**Tabell 15**

Which work experience or training do you need more of to qualify for the position you aim for in the future (several options possible)?

	Respondenter	Prosent
PI experience	59	55,1%
More research experience	32	29,9%
More teaching experience	30	28,0%
More supervisor experience (master, PhD)	53	49,5%
Pedagogical training	32	29,9%
Supervisor training	25	23,4%
More experience of writing grant applications	39	36,4%
More publishing experience	37	34,6%
Grant application training	31	29,0%
Project leader training	40	37,4%
Experience with business, industry, public sector cooperation	18	16,8%
Other	9	8,4%
Don't know	3	2,8%
<b>I alt</b>	<b>107</b>	<b>100,0%</b>

Tabell 12 viser at forholdsvis mange av forskerne mener det er realistisk å bli ansatt i en førsteamanuensis eller professorstilling neste gang de endrer stilling/arbeidskontrakt.

Både tabell 11 og 12 viser at de fleste respondentene i denne undersøkelsen ikke anser instituttsektoren som en karrierevei. Gitt den høye veksten i antall forskere og den mer begrensede veksten i førsteamanuensis- og professor-stillinger, kan en tolkning av disse funnene være at ambisjonene og forventningene som forskerne har til å bli førsteamanuensis eller professor ikke er realistiske for alle.

Undersøkelsen stiller spørsmål om de er eller har vært «Principal investigator (PI)» på UiB (tabell 13). Principal investigator innebærer å lede eksternfinansierte forskningsprosjekter faglig og administrativt. Ca. 41% oppgir at de er, eller har vært PI på UiB hvor forskere ved MED har den høyeste prosentandelen PI. Av de som svarer at de ikke har vært dette er det naturlig nok et flertall som oppgir at de har vært ansatt som forsker i mindre enn to år. Det er samtidig forskere som har vært ansatt forholdsvis lenge på UiB som oppgir at de ikke er eller har vært PI.

I undersøkelsen stilles det også spørsmål om respondentene har søkt om forskningsmidler til i rollen som PI fordelt på ulike søknadsordninger (tabell 14). Respondentene kunne krysse av for flere alternativer her og tabellen viser at flest respondenter har søkt Forskningsrådet om midler. 35% svarer «nei» på dette spørsmålet. Det er spesielt de respondentene som har vært ansatt i under to år som svarer at de ikke har søkt midler som PI.

Det ble også stilt spørsmål om hvilken opplæring eller arbeidserfaring forskerne trenger mer av for å kvalifisere seg til den stillingen som de ønsker i fremtiden (tabell 15). Respondentene kunne velge flere alternativer. Forholdsvis mange av respondentene svarer at de trenger mer erfaring og opplæring for svaralternativene som omhandler forskningsproduksjonen deres. 55% svarer at de trenger mer erfaring som PI. Forholdsvis mange, 50%, svarer at de trenger mer erfaring med



veiledning av masterstudenter og ph.d.-kandidater. Om lag 30% svarer at de trenger opplæring i pedagogikk og 28% svarer at de trenger mer undervisningserfaring.

I C&C-undersøkelsen blir respondentene i forskerkategorien spurt om de har laget en karriereutviklingsplan med nærmeste leder (eventuelt mentor eller veileder). 34% oppgir at de har gjort dette. 45% svarer at de har hatt medarbeidersamtale de siste to årene og 36% av disse sier at karriereplan har vært et tema.

#### 4.5 Førsteamanuensis-kategorien

Som hovedprinsipp skal hver enkelt vitenskapelig ansatt i professorater og førsteamanuensisstillinger bruke like mye tid til forskning som til undervisning og veiledning når andre oppgaver er trukket fra. Stillingens grunnpreg forutsetter at formidling og administrasjon skal utgjøre en begrenset del, vanligvis ikke mer enn 10 prosent av arbeidstiden, jf. UiBs retningslinjer for normal fordeling av arbeidsoppgaver innenfor arbeidstiden for professorer og førsteamanuenser ved UiB (sak 2008/1350).

Kompetansekrav for ansettelse i stilling som førsteamanuensis fremgår av [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#) § 1-4: «Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet eller Gjennomført godkjent stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid på aktuelt fagområde eller dokumentert kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og med en særlig fordypning som er relevant for fagområdet eller disiplinen.»

Forskriftens Pkt. 3 er endret med virkning fra 1. september 2019:

«Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav: Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå). Ferdighetene skal dokumenteres form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene. De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen. Institusjonene kan etter § 1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere.»

Alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Universitetsstyret vedtok i møte 29.08.19 «Regler for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiB».

En utfordring for førsteamanuensisgruppen ligger i hvordan man utvikler en god politikk og praksis for at denne gruppen kan utvikle seg som forskere og undervisere. I en rapport fra UHR fra 2015<sup>7</sup> tas det til orde for å bruke og tematisere opprykkordningen i arbeidet med karriereutvikling og dialogen med den enkelte førsteamanuensis gjennom f.eks. de årlige medarbeidersamtalene. I C&C-undersøkelsen svarer 43% av respondentene førsteamanuensisstillinger at de har tilstrekkelig tid til å forberede god undervisning. % svarer at de ønsker at de fikk undervise mer. Respondentene har også svart på spørsmål om karriereutvikling. 26% svarer at de har utviklet en karriereplan sammen med nærmeste leder. 60% har hatt medarbeidersamtale de siste to årene og 43% svarer at karriereplan

---

<sup>7</sup> UHR, 2015, *Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren*, <https://www.uhr.no/f/p1/i3295bae3-bb64-4e44-85fd-0becadd87676/2016-karrieredokumentetuhr.pdf>

har vært tema. Det er videre verdt å merke at 72% svarer at mengden av administrasjon og undervisning er så stor at den hemmer karriereutviklingen som forsker.

#### 4.6 Innstegsstilling

Innstegsstilling er åremålsstilling, jf. UHL. § 6.4 (1) k) og utgjør et unntak fra hovedregelen i lovverket om at alle skal tilsettes fast. I motsetning til postdoktorstillingen gir innstegsstilling rett til fast ansettelse ved utløpet av åremålsperioden dersom kandidaten oppfylder kravene som er stilt i arbeidsavtalen. Oppfyller ikke kandidaten kravene, opphører ansettelsesforholdet ved utløpet av åremålsperioden. Det skal derfor gjennomføres en sluttevaluering før utløpet av åremålsperioden.

Etter forskriften har ansettelse på innstegsvilkår «som formål å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.»

Åremålsperioden skal være på seks til syv år. En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er at det normalt ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden.

Etter forskriften kan institusjonene velge mellom følgende to modeller:

«a) Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling for en åremålsperiode på seks til sju år.

I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i tråd med oppnådd kvalifikasjon til førsteamanuensis- eller professorstilling ved utløpet av åremålsperioden.

eller

b) Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling for en åremålsperiode på seks

til sju år. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling.»

Det er utarbeidet «[Retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved UiB](#)», vedtatt av universitetsstyret 11. februar 2016. UiB har valgt ordning b) i forskriften som gir kvalifisering for fast ansettelse i professorstilling. Rektor kan etter søknad og nærmere begrunnelse også innvilge ansettelse i postdoktorstilling for å kvalifisere for fast ansettelse i førsteamanuensisstilling.

Etter forskriften skal det i arbeidsavtalen fastsettes hvilke resultater, krav og kriterier kandidaten skal oppfylle i løpet av åremålsperioden. Institusjonene kan stille videre krav ut fra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet det ansettes i. I UiBs retningslinjer er det stilt tilleggskrav til forskning, undervisning, formidling, og det er åpnet adgang til å stille krav om akademisk ledelse, internasjonalt samarbeid, søknader til EU, ekstern finansiering, veiledning av en ph.d.-kandidat til fullført doktorgrad.

Innstegsforskriften stiller krav til at arbeidsgiver skal gjennomføre midtveisevaluering. Kandidaten skal frem til midtveisevalueringen gis faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere. Institusjonen skal sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den bistand, som er avtalt for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen. I siste del av perioden skal kandidaten følges opp på samme måte som øvrige ansatte. Det skal derfor gjennomføres en

sluttevaluering før utløpet av åremålsperioden. UiB har gitt retningslinjer for krav til arbeidsgiver i forhold til veiledning og oppfølging, infrastruktur, søknadsstøtte, midtveisevaluering og sluttevaluering.

Universitetsstyret fattet 11.04.19 vedtak om mulighet for tidlig sluttevaluering, som innebærer at kandidaten kan søke om forsert sluttevaluering etter minst tre års ansettelse i stillingen. Kandidaten kan likevel få ny sluttevaluering dersom forsert evaluering ender med negativt resultat.

#### Status for innstegsstillinger ved UiB

UiB har få personer i innstegsstillinger. Av UiBs 6 stillinger har MN-fakultetet 4 mens MED-fak og SV-fakultetene har én hver.

Arbeidsgruppen har bedt fakultetene gi innspill på innstegsstillinger og deres synspunkter på om denne stillingskategorien oppfattes som hensiktsmessig ved rekrutteringer av vitenskapelig personale eller ikke. Fakultetene var i stor grad positive til innstegsstillinger. Det pekes blant annet på at ordningen gjør det enklere å rekruttere fremragende unge forskere siden et av søknadskriteriene er slik at det ikke skal ha gått mer enn 5 år siden kandidaten avla doktorgrad. Det pekes også på at ordningen gjør det langt enklere å evaluere kandidatene enn det en ordinær 6 måneders prøvetid gjør. Et innspill tar opp at denne ordningen burde egne seg i kombinasjon med Trond Moen Stiftelsen (TMS) Starting Grant. Det pekes også på at innstegsstillinger ligner på «tenure-track stillinger» som er en godt kjent rekrutteringsordning internasjonalt. Dette gjør det enklere å rekruttere sterkt og internasjonalt. I tilbakemeldingene fra fakultetene tas det også opp at ordningen er lite kjent på UiB.

#### 4.7 Stillingskategori ved eksterntfinansierte mobilitets program

De eksterntfinansierte mobilitets program som for eksempel EU-finansierte Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA) utgjør en kategori av yngre forskere som ikke faller naturlig inn i de ordinære kategoriene ph.d., postdoktor eller forsker. Kandidater er internasjonalt rekruttert og finansiert av EU-midler og finansieringen kan være enten for en toårig eller treårig stilling. MSCA kandidater inngår kontrakt med UiB samtidig som vilkår for finansieringen er omtalt i EU tildeling. Stillingen inneholder som regel utenlandsopphold eller opphold ved andre institusjoner i Norge, i tillegg minst ett år ved UiB. For MSCA er det forskjeller i finansieringsperiode og andre individuelle forhold som tilsier at man er fleksibel i bruk av stillingskode (1109 forsker eller postdoktor).

Arbeidsgruppen anbefaler at bruk av stillingskode ses i sammenheng med oppfølging av tiltak 14 i handlingsplan for C&C (retningslinjer og arbeidsavtaler for ansatte med internasjonalt arbeidsforhold og i eksterntfinansierte prosjekter).

## 5. Endret regelverk og politikk for fast ansettelse

### 5.1 Ny lov om statsansatte:

Når regelverket for fast ansettelse i UH-sektoren skal beskrives, kan det innledningsvis være nyttig å nevne at tjenestemannsloven fra 1983 inneholdt regler om midlertidig ansettelse som var innrettet for å dekke det spesielle behovet i sektoren for slike stillinger. Blant annet var det gitt særskilte regler om vitenskapelig personale og eksternt finansierte prosjekter. Ved utviklingen av universitetslovgivningen ble en del av regler om ansettelse overført til Universitet- og høyskoleloven, men det sentrale regelverket om fast/midlertidig ansettelse forble i tjenestemannsloven. Da denne ble erstattet av den nye statsansattloven i 2017, ble UH-sektorens bruk av midlertidige stillinger satt under sterk debatt i forarbeidene og under Stortingsbehandlingen. Det ble et uttalt mål å redusere bruken av midlertidig ansettelse i sektoren, og at hovedregelen i lovens § 9 (1a) om fast ansettelse og

det begrensede unntaket for midlertidig ansettelse, skulle gjelde likt som i den øvrige statsforvaltningen.

Avtale om midlertidig ansettelse kan nå inngås når arbeidet er av midlertidig karakter. I forskrift til statsansattloven § 3 er det delvis gjort unntak for eksternt finansierte oppdrag i forhold til bestemmelsene om kvalifikasjonsprinsippet, offentlig utlysning av ledig stilling, innstilling og ansettelse. Dette gir imidlertid ikke hjemmel for et generelt unntak for bruk av midlertidig ansettelse i eksternt finansierte prosjekter i sektoren. Spørsmålet om fast/midlertidig ansettelse skal også i disse prosjektene vurderes etter hovedreglene i lovens § 9. Det forhold at eksternt finansierte oppdrag har en midlertidig karakter er riktignok en sentral faktor ved denne vurderingen som gjør at det konkret kan være lovhjemmel for å bruke midlertidige ansettelse.

De begrensede reglene for midlertidig ansettelse må for øvrig ses i sammenheng med at statsansattloven innførte en ny alminnelig regel om oppsigelse når den er saklig begrunnet i virksomhetens forhold § 19 (1). Det fantes ikke en tilsvarende oppsigelsesregel i tjenstemansloven. Selv om den nye lovgivningen inneholder mer anvendelige regler for oppsigelse, vil det ikke være uproblematisk å håndtere oppsigelse fra prosjektstillinger i det enkelte prosjektet, eller flere prosjekter sett i sammenheng. For eksempel vil prosedyrereglene for oppsigelse fortsatt være tunge og tidkrevende. Sammen med reglene for krav om annen passende stilling ved oppsigelse, vil regelverket kunne medføre problemstillinger med hensyn til fleksibilitet og utvikling av virksomhetenes prosjektportefølje.

## 5.2 Regelverk ved UiB om fast ansettelse

Staten har gjennom sine styringssystemer lagt føringer for personalpolitikken i statlige virksomheter, som den enkelte virksomhet kan utforme nærmere i sine personalpolitiske retningslinjer. Dette betyr at den enkelte virksomhet bare kan bruke midlertidige ansettelse innfor lovreglenes rammer, men at virksomhetene selv kan pålegge seg ytterligere begrensninger i bruken av midlertidige stillinger gjennom sine personalpolitiske retningslinjer.

I styresak 65/17: «Tiltak for å redusere omfanget av midlertidige ansettelsesforhold» ble det vedtatt at hovedregelen ved UiB skal være fast ansettelse, også i eksternt finansierte prosjekter. Unntak fra dette kan kun gjøres i oppdrag som er av klar kortvarig karakter, eller for en kortvarig periode og der det ikke er utsikter til forlengelse. Videre ble det fastsatt at forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet, som hovedregel skal være faste dersom varigheten er mer enn to år.

Med utgangspunkt i disse vedtakene ble det gjennomført en internrevisjonsrapport om midlertidige stillinger, som universitetsstyret behandlet i styresak 37/18. Rapporten konkluderer med at styrevedtaket innebærer strengere praksis enn minimumskravene i den nye statsansattloven, samt at potensielle risikoer som følge av disse vedtakene må vurderes grundigere. Det ble foreslått at slike analyser må inngå i saksforelegg og notat som omhandler temaet. Videre ble det foreslått tiltak for å sikre forankring, kommunikasjon, felles rutiner og klarere ansvarfordeling i arbeidet med å redusere omfanget av midlertidige ansettelser.

## 5.3 Ny forskrift om ansettelse og opprykk til kombinerte stillinger

Det er to måter å oppnå vitenskapelige kompetansenivå på etter norsk rett. Man oppnår for eksempel professorkompetanse enten gjennom en sakkyndig bedømmelse i forbindelse med en ledig professorstilling, eller gjennom en kompetansebedømmelse hjemlet i ordningen for personlig opprykk til professor. Selve kompetansevurderingen for de to ordningene bygger på de samme reglene, § 1-2 i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Kriteriet for ansettelse i stilling som professor er der angitt som «vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder». I forskriften § 2-1 fremgår det at de samme kriteriene

gjelder ved opprykk. Henvisningen til nasjonale standarder, har vært fulgt opp med veiledninger for bedømming vedtatt av nasjonale fakultetsmøter med spesifikke og ulike krav tilpasset fagområdene. Tilsvarende gjelder for opprykk til førsteamanuensis og en del undervisningsstillinger i akademia. Det er i tillegg egne regler for opprykk til forsker i statlige virksomheter generelt.

Selv om kompetansekravet ved ansettelse og opprykk i akademia langt på vei bygger på felles kriterier, er det viktig å være klar over at de to ordningene har ulike konsekvenser. Oppnådd kompetanse gjennom opprykkordningen gir ikke rett til noen stilling, men kun rett til tittel og lønns plassering.

I NIFU Rapport 2019:10 «Attraktive akademiske karrierer?» er opprykksordningen beskrevet som en betydelig faktor i karriereløpet i akademia i Norge. Det fremgår der at 2/3-deler av professorene kom fra egen institusjon. Flertallet av disse har fått professoratet gjennom opprykksordningen. Ca. 40 % av de nye førsteamanuensene ble hentet fra egen institusjon. Flertallet ble ansatt etter utlysning, 15 prosent fikk stillingen gjennom opprykk. Videre fremgår det av rapporten at kvinner oppnår i større grad enn menn tilsetting gjennom opprykk fremfor i åpen konkurranse.

I løpet av 2000-tallet har opprykksordningen vært endret flere ganger. I den nåværende ordningen blir søknad om opprykk for ansatte behandlet og vurdert ved hver virksomhet. Etter uhl § 6-3, pkt. (3) kan universitetsstyret gi nærmere regler om bedømmelsen. Disse må imidlertid ligge innenfor de rammer som departementet har gitt om fremgangsmåte og kriterier for opprykk. Universitetsstyret kan derfor fastsette regler om strengere kriterium for kompetansevurderingen, men ikke mindre strenge krav enn det som følger av «nasjonale standarder». På denne bakgrunn utvikler det seg ulike kriterier for opprykk i de forskjellige akademiske virksomhetene i landet.

Kompetansevurderingen for opprykk foretas som et skjønn ut fra de aktuelle faglige kriterier, slik at kompetansevurderingen over tid er dynamisk. Som eksempel på denne dynamikken kan nevnes at det er vedtatt nye krav i opprykksforskriften om grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning, med ikrafttredelse 01.09.19.

Det skjerpete kompetansekravet til undervisning i kombinerte stillinger skaper noen utfordringer for kvalifiseringsstillinger som postdoktor som har som formål at den skal være kompetansebyggende for førstestillinger. Krav til undervisningskompetanse i kombinerte stillinger tydeliggjør behovet for å opparbeide undervisningskompetanse for postdoktorstillinger som frem til nå i stor grad har vært forskningsintensive.

## 6. Karriereveier for yngre forskere: et situasjons- og behovsbilde

Den første delen av arbeidsgruppens mandat omhandlet utarbeidelse av retningslinjer for bruk av stillingskategoriene som yngre forskere tilhører. Gjennomgangen over viser at de store utfordringene ligger i bevisstgjørelsen av de ulike karrierestigene. Under presenteres erfarte utfordringer for sektoren og for bruken av stillingskategoriene som omhandler yngre forskere.

### 6.1 Godt dimensjonerte fagmiljøer

Universitetssektorens utvikling de siste ti årene har gitt et styrket fokus på eksternfinansiering og i sin tur en endret sammensetning av vitenskapelig stab. Dette tilsier at universitetet må ha et helhetlig fokus på utviklingen av den eksternfinansierte porteføljen og hvordan den støtter opp om faglig strategi, fagmiljøenes kvalitet og kjerneoppgavene. De eksternfinansierte prosjektene må forvaltes samlet og ikke som et antall separate prosjekter. Samtidig er de eksternfinansierte prosjektene en integrert del av enhetenes fagmiljøer. Ansettelser og stillingsutvikling må følges samlet innenfor den eksternfinansierte aktiviteten på samme måte som på aktiviteten på grunnbevilgningen. Det

pålegges universitetet som arbeidsgiver å legge til rette for at yngre forskere kan få utviklet sin kompetanse innenfor den totale økonomiske rammen til universitetet. Det har skjedd en stor økning i antall forskere, samtidig som de kombinerte stillingene ikke har hatt tilsvarende vekst. Det er de kombinerte førstestillingene som forvalter den forskningsbaserte undervisningen og den frie forskningen. Det er derfor viktig å være bevisst balansen mellom de kombinerte stillingene og forskerstillingene slik at fagmiljøene blir strategiske, bærekraftige, dynamiske og gode. Dette er et ansvar som særlig påhviler faglig ledelse på institutt- og fakultetsnivå.

Bildet som tegnes i rapporten viser en utvikling som medfører noen utfordringer for karriereutviklingen for yngre forskere ved UiB. Disse utfordringene er spesielt knyttet til mindre forutsigbare karriereløp og midlertidighet. Antallet førstestillinger vokser i langt mindre grad enn den høye veksten i postdoktor og forskerstillinger. De fremtidige utsiktene til vekst i grunnbevilgningsøkonomien tilsier at det vil være en tøff konkurranse om kombinerte stillinger, samtidig som økende internasjonalisering også gjør at interne kandidater i større grad må konkurrere med internasjonale kandidater om kombinerte stillinger. Som det går frem av funnene i C&C-undersøkelsen, ser postdoktorer og mange forskere for seg en karriereutvikling som ender i en kombinert stilling.

Universitetet bør bidra til åpne og gode forskningsmiljøer som fremmer bevissthet om ulike karriereveier og også tilrettelegger for mobilitet mellom universitet og eksterne arbeidsgivere. Det er videre av stor viktighet at rekrutteringen til førstestillinger gjøres på bakgrunn av en åpen og internasjonal rekrutteringsprosess som skal sikre sterk rekruttering til fagmiljøene.

## 6.2 Utfordring i postdoktorkategorien

Utfordringen for postdoktorene er i stor grad at stillingsperioden er for kort til at man er konkurransedyktig ved åpne utlysninger til kombinerte stillinger. Akademiet for yngre forskere har understreket at postdoktorene opplever en spenning mellom miljøenes behov og praksis og arbeidstakers egne insentiver, settes på denne måten i krysspress.

Siden mange postdoktorer ansettes i forskningsprosjekter hvor de ikke er prosjektleder kan en utfordring være om postdoktorene oppnår tilstrekkelig grad av faglig selvstendighet i ansettelsesperioden.

En annen utfordring knyttet til merittering er som nevnt ovenfor at flere i postdoktorstillinger ikke får nok undervisningskompetanse. Der postdoktorene har pliktarbeid kan det være en utfordring å gi karrierefremmende pliktarbeid for eksempel på grunn av manglende språkkompetanse.

Personaloppfølging kan være en utfordring for denne gruppen. Resultat fra C&C undersøkelsen viser at for få får tilbud om medarbeidersamtale og likeledes at karriereutvikling ikke følges opp i tilstrekkelig grad.

Gjennomgangen av de ulike karriereutviklingstilbudene til UiB viser at disse ikke er jevnt utbygd og utviklet. UiB har ikke en sentralt organisert karriererådgivningstjeneste. Kurs og programtilbud i generiske ferdigheter/ kunnskaper for postdoktorer er heller ikke noe alle har tilgang til. Mange av postdoktorene vil etter endt postdoktorperiode fortsette som forskere i eksterntfinansierte prosjekter internt ved UiB, begynne å arbeide ved andre forskningsinstitusjoner eller utenfor academia. Denne gruppen vil uansett videre karriere ha behov for kunnskap og ferdigheter i å innhente eksterntfinansiering og kompetanse til å lede slike prosjekter, samt annen relevant kompetanse for karriere utenfor academia.



### 6.3 Utfordringer i forskerkategorien

Ansatte i forskerkategorien har vært ansatt i midlertidige kontrakter, med den usikkerheten det har medført for den enkelte ansatte og mindre kontinuitet i fagstaben. Den nye statsansattloven, kombinert med styrevedtak ved UiB, sikrer at forskere normalt får fast ansettelse når arbeidet har en varighet på mer enn to år.

Forskerstillingene representerer en viktig stillingsgruppe for universitetets eksterntfinansierte forskningsvirksomhet. Antall årsverk i forskerstilling har økt mye, spesielt de siste 10 årene (tabell 1). Det at UiB nå vil få en større andel faste forskere, vil også medføre en ny form for personalplanlegging og -oppfølging for denne gruppen som i stor grad vil måtte følges opp og iverksettes av instituttlederne. Funn fra C&C-undersøkelsen og spørreundersøkelsen rettet mot forskergruppen viser at forskere ved UiB i hovedsak ser for seg en videre karriere inn i professorstigen. De oppfatter i mindre grad at de er i en egen karrierestige som forskere. Siden innholdet i forskerstilling ikke er ment til å være kvalifiserende for en karriere innen professorstigen må dialogen om karriereutvikling med tilhørende tiltak må innrettes etter dette. Tabell 6 viser at brorparten av forskere ved UiB tilhører kategorien 1109 (166 årsverk), mens antall årsverk i kategorien 1183 er 9 årsverk. Det er behov for å gjennomgå bruken av forskerkategorier ved UiB med tanke på å synliggjøre denne karriereveien for forskergruppen.

Ansatte i forskerkategorien har behov for kompetanse til å hente inn eksterntfinansierte prosjekter og lede slike prosjekter. Gjennomgangen ovenfor viser også at forskere i stor grad ser et behov for denne typen kompetanseutvikling for at de skal oppnå den stillingen som de ønsker i fremtiden. Det er også viktig, både for å styrke fagmiljøenes kvalitet og lagånd og forskernes faglige utvikling, at de også involveres i fagmiljøenes strategiske prosesser.

Et vesentlig trekk ved stillingskategorien er at den skal dekkes av eksterntfinansiert forskning og ikke skal inneholde undervisningsoppgaver. C&C-undersøkelsen viser en noe annen praksis ved UiB når det kommer til undervisning. 17% oppgav at de hadde undervisningsplikt i stillingen. 62% svarte at de hadde utført undervisningsarbeid de siste to årene, men det ble ikke spesifisert i hvilken stillingskode dette hadde blitt gjort. 63% svarte at de ønsker å undervise mer.

### 6.4 Utfordring i førsteamanuensis-kategorien:

En hovedutfordring for førsteamanuensisgruppen er hvordan universitetet i praksis legger til rette for at de kan utvikle seg som undervisere og forskere. De utfordringene som gjelder ansatte i postdoktor og forskerkategorien med tanke på jobbsikkerhet og strukturelt betingete muligheter til merittering, gjelder med andre ord ikke for førsteamanuenser. C&C-undersøkelsen viser imidlertid at tilstrekkelig tid til forskning er en utfordring. Likeledes kan det være en utfordring at denne gruppen får for lite oppfølging når det gjelder kompetanseutvikling og karriereutvikling. Innenfor enkelte områder kan det også være begrensede muligheter for ph.d.-veiledning. Dette kan medføre at deres tid bindes opp i administrasjon, undervisning mm., og således kan gå på bekostning av handlingsrommet til å forske. Arbeidsgiver bør forsøke å prioritere personer i siste fase av kvalifisering, gjerne også gjennom å prioritere dem ved søknader om forskningstermin.

Ved endring av forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger vil kreve at UiB, sammen med fakultetene utvikler en utdanningsplan slik at personer i førsteamanuensisstillinger oppfyller kravet til utdanningsfaglig basiskompetanse innen 2 år etter ansettelse. Dette vil også kreve at UiB bygger opp tilstrekkelig utdanningskapasitet for gjennomføring av dette.

## 6.5 Organisering og oppfølging av karriereutviklingstiltak

Punkt to i mandatet omhandler forslag til tiltak for karriereutvikling. Gjennomgangen i den erfaringsbaserte delen av rapporten ovenfor viser at UiB har et forbedringspotensial når det gjelder forvaltning av personalansvaret, spesielt overfor yngre forskere i postdoktor- og forskerkategorien. De ansatte i disse kategoriene har gitt innspill både på utfordringer de selv ser med tanke på utviklingen av egen karriere og også på hva de ønsker UiB som arbeidsgiver skal bistå med av kompetanse- og karriereutviklingstiltak.

UiB har sluttet seg til C&C og vedtatt en forpliktende handlingsplan for å dekke de forbedringspunktene og avvikene som ble identifisert opp mot de 40 prinsippene. Det å styrke FoU-ansattes karriereutvikling fremstår som det mest sentrale utviklingsområdet og tilbakemeldingene fra forskerne selv i C&C-undersøkelsen viser at mange opplever at karriereutvikling ikke har vært noe tema i ansettelsesforholdet. Følgende tiltak er finnes i handlingsplanen på dette området:

- *Karriereutvikling for yngre forskere*
- *Rådgivning om karrieremuligheter utenfor akademia*
- *Prøveordning med karriereutviklingsverktøy*
- *Fornyning av medarbeidersamtalen*

Arbeidsgruppen ser behov for at universitetet setter inn tiltak både ved oppstart og ansettelse i en stilling, underveis i stillingen og når en stilling nærmer seg slutten, enten i form av at et åremål utgår eller den ansatte er i posisjon til å søke opprykk til neste karrierenivå. Det handler initialt om å legge til rette for at den enkelte unge forsker skal komme godt i gang, bli godt integrert i et fagmiljø og komme raskt i gang med eget arbeid. Videre må forskeren få støtte til å lykkes underveis i sitt arbeid og gjøre han eller henne forberedt på den neste fasen i karriereutviklingen, som enten er utenfor eller i akademia.

I tabell 15 er det spurt om hvilke typer kompetanseutviklingstiltak forskere ser behov for i sin karriereutvikling. Resultatene viser at forskerne ønsker kompetanse innenfor ledelse av, og utvikling av forskningsprosjekter, undervisnings- og veiledningsoppgaver og publisering. Disse innspillene er sammenfallende med det vi også erfarer at mange postdoktorer ønsker seg og etterspør.

UiB har utviklet karriereutviklingsprogram både på sentralt nivå og fakultetsnivå. På sentralt nivå har UiB satt i gang Momentum-programmet for fremragende yngre forskere som ønsker en akademisk karriere ved et forskningsuniversitet. Programmet er et tverrfakultært talentprogram med kandidater fra ulike vitenskapsdisipliner. I tillegg samarbeider UiB og Trond Mohn Stiftelse (TMS) om et karriereutviklingsprosjekt, «TMS-UiB programmet», som tilbys for kandidater som har et løpende TMS Starting Grant stipend.

På fakultetsnivå har ikke utviklingen av karrieretiltakene vært koordinert, hvilket har gitt seg utslag i at fakultetene på UiB har hatt forskjellige inngang til karriereutviklingstiltak. Yngre forskere har fått tilbud om programmer som har dekket alt fra publisering, prosjektfinansiering og søknadsskriving til presentasjonsferdigheter og arbeid med undervisningsporteføljer. Videre har karriereplanlegging, forskningsgruppeledelse, nettverk samt forsknings- og kommunikasjonsstrategier stått sentralt ved flere fakulteter.

Arbeidsgruppen ser behov for å systematisere tilbudene og legge til rette for at fakulteter har egne fagspesifikke tilbud i tillegg til generelle program som arrangeres sentralt.



## 7. Forslag til karrieropolitikk for yngre forskere på UiB

Den store diversiteten i den vitenskapelige staben krever en mer bevisst politikk og en større grad av planlegging for bærekraftig utvikling av sterke fag og forskningsmiljøer. Instituttlederne er sentrale i dette ansvarsområdet. Det er særlig de to stillingsgruppene postdoktorer og forskergruppen som har hatt stor økning i de siste årene. Med dette som bakteppe har arbeidsgruppen funnet det formålstjenlig å løse oppdraget ved å gi rammer for, og utkast til en mer gjennomarbeidet politikk for bruk av postdoktor og forskerstillinger. I tillegg har arbeidsgruppen utarbeidet forslag til tiltak for karriereutvikling som er av felles og generisk art og gjelder alle yngre forskere. Overordnet foreslår arbeidsgruppen den faglige forankringen for karriereutviklingstiltak ligger hos Forskningsutvalget og administrativ følges opp i samarbeid mellom FIA og HR- avdelingen.

### 7.1 Bruk av postdoktorstilling

Arbeidsgruppen har utarbeidet et utkast til postdoktorpolitikk.

Arbeidsgruppen mener bruk av postdoktorstillingene i tråd med hensikten i regelverket er en forutsetning for å sikre denne gruppen god kompetanseutvikling og bidra til en langsiktig og god rekrutteringspolitikk for førstestillingene ved universitetet. Dette inkluderer at ikke mer enn 20 % av de basisfinansierte ph.d.-stillingene skal omgjøres til postdoktorstillinger. For postdoktorkategorien anbefales det at åremålet er på minimum 3 år eller lengre, og at innholdet i stillingen i perioden planlegges slik at man kan kvalifiseres til førstestillinger.

Undervisningskompetanse blir viktigere ved rekruttering til kombinerte stillinger. Siden postdoktorstillingen er en kvalifiseringsstilling anbefaler arbeidsgruppen at UiB i sine retningslinjer for ansettelse i postdoktorstillinger vektlegger nødvendigheten av pedagogisk opplæring og undervisningserfaring. Arbeidsgruppen anbefaler også at fakultetene som hovedregel gir postdoktorer pliktarbeid som inneholder meritterende undervisning. Det er også vesentlig at postdoktorene får anledning til å utvikle seg som selvstendige forskere og får arbeidsoppgaver og tilgang til kompetanseheving som støtter opp under dette.

Arbeidsgruppen mener at postdoktorene skal ha samme minimum av rettigheter og støtte på tvers av fakultetsgrensene. Mange av postdoktorene er eksterntfinansierte. Alle fakulteter bør legge til rette for at de eksternt finansierte postdoktorer får forlenget sine åremål ved UiB, slik at meritterende undervisning inngår i stillingen og stillingen som hovedregel får en samlet varighet på minimum 3 år.

Tid og mulighet til å bygge nettverk og arbeide internasjonalt er viktig med tanke på en videre akademisk karriere. Arbeidsgruppen mener at postdoktorene uavhengig av hvilket fagmiljø de er en del av, skal ha gode rammevilkår for dette og anbefaler en rekke fellesinstitusjonelle tiltak for å sikre en lik basis. Arbeidsgruppen oppfordrer til at postdoktorperioden om mulig forlenges tilsvarende lengden på godkjent utenlandsopphold for rammefinansierte stillinger som har kortere varighet enn 4 år, med øvre begrensning oppad til 4 år. Varigheten på utenlandsoppholdet bør være minimum 3 måneder. For rammefinansierte postdoktorer med godkjent utenlandsopphold mener arbeidsgruppen det så langt det lar seg gjøre bør etableres minimumssats for støtte med mulighet for ekstratilskudd for postdoktorer som reiser med familie.

I hht forskrift for ansettelse i postdoktorstillinger har denne gruppen krav på faglig oppfølging der utvikling mot kvalifisering for vitenskapelig toppstilling skal være i fokus. En måte å tilnærme seg dette på er å innføre en ordning med karriere- og utviklingsplan for alle postdoktorer. Det skal tilbys kurs og seminarer med tema som skal bygge opp under utvikling av breddekompetanse.

Dersom medarbeidersamtalene delegeres vil medarbeidersamtale og karriereutviklingsamtaler kunne integreres og gjennomføres av en som kjenner det faglige landskapet og arbeidsmulighetene godt. Karriereplanen skal danne grunnlag for samtaler.

Under presenteres arbeidsgruppens utkast til postdoktorpolitikk

## Postdoktorpolitikk ved UiB

### 1. Bakgrunn

Formålet med postdoktorpolitikken er å sikre at stillingene blir brukt i samsvar med hensikten om å kvalifisere til vitenskapelig toppstilling.

Postdoktorstillingen har kvalifisering til vitenskapelig toppstilling som hovedmål. Universitetet i Bergen vil legge til rette for postdoktorene slik at de får god opplæring, gode forskningsvilkår og karrieremuligheter etter postdoktorperioden, enten i academia eller utenfor. Ansettelsesvilkårene for postdoktorer er regulert i egen forskrift: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>.

Kvalifisering til fast stilling krever kompetanse på flere felt. Hovedtyngden er forskning og publisering, men det kreves også kompetanse på veiledning, undervisning, formidling, ledelse og utviklingsarbeid. Postdoktorer oppfordres til å orientere seg mot den internasjonale forskningsfronten i tillegg til å utvikle egne ideer og nettverk. Ansatte med opphold fra flere land og institusjoner oppfattes ofte som sterkere kandidater enn de som har hele karrieren sin fra en enkelt institusjon.

### 2. Ansettelse i postdoktorstillinger

«Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat» ([lenke](#)) omhandler stillingen postdoktor i § 1-2. Postdoktor er åremålsstillinger, der perioder utover to år innebærer pliktarbeid. Ved Universitetet i Bergen skal postdoktorperioden normalt være på 3-4 år.

Fakultetene skal legge til rette for de eksternt finansierte postdoktorer får forlenget sine åremål ved UiB, slik at meritterende undervisning inngår i stillingen og stillingen som hovedregel får en samlet varighet på minimum 3 år.

Det oppfordres til at postdoktorperioden bør forlenges tilsvarende lengden på godkjent utenlandsopphold for alle stillinger som har kortere varighet enn 4 år, med øvre begrensing oppad til 4 år. Varigheten på utenlandsoppholdet bør være minimum 3 måneder.

I henhold til forskriften skal det utarbeides en plan for gjennomføring av postdoktorperioden som skal understøtte målsetningen om at kandidatene skal kunne kvalifisere seg til en vitenskapelig toppstilling. Ved Universitetet i Bergen benevnes denne planen som karriere- og utviklingsplan.

### 3. Oppstart

Det skal gjennomføres en oppstartsamtale med instituttleder (eller annen faglig leder) i starten av postdoktorperioden. I denne samtalen skal det avklares hvem som har nærmeste personalleder ansvar og hvem som har ansvar for å utarbeide og følge opp punkter i karriere- og utviklingsplanen sammen med postdoktoren.

#### *4. Karriere- og utviklingsplan*

Instituttet der postdoktoren er ansatt har ansvar for innhold i karriere- og utviklingsplanen, og instituttleder skal påse at slik plan foreligger. Instituttleder eller postdoktorens nærmeste personalleder lager en karriere- og utviklingsplan sammen med postdoktoren. En skriftlig versjon av denne planen skal foreligge senest tre måneder etter tilsettingen. Karriere- og utviklingsplanen skal være signert av postdoktoren og personalleder. Planen revideres ved vesentlige endringer.

Karriere- og utviklingsplanen skal inneholde følgende punkter:

- 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.

Undervisning skal legges opp på en slik måte at postdoktoren får skjermet tid til forskning og undervisningen skal i størst mulig grad knyttes til postdoktorens forskningsfelt. Plan for undervisningen er en del av karriere- og utviklingsplanen. Postdoktorene skal oppfordres til å delta på kurs i universitetspedagogikk.

Karriereutviklingssamtalen skal om mulig integreres i medarbeidersamtalen. Karriereplanen skal være en del av samtalene og skal fokusere på organisering av arbeidstid, prioritering av arbeidsoppgaver. I tillegg skal forskerrollen/familieliv, nettverk og karrierebygging være tema i medarbeidersamtalen.

#### *5. Mobilitet*

Postdoktorene oppfordres til internasjonal mobilitet og universitetet skal det legges til rette for at slike opphold er gjennomførbare. UiB har en målsetning om at 50% av postdoktorstillingene skal ha utenlandsopphold. For rammefinansierte postdoktorer med godkjent utenlandsopphold bør det så langt det lar seg gjøre gis minimumssats med muligheter for ekstratilskudd for postdoktorer som reiser med familie.

#### *6. Opplæring*

UiB skal forberede postdoktorene på komplekse arbeidsoppgaver både i og utenfor academia, bidra til strukturert kompetansebygging og tilby et kreativt og stimulerende læringsmiljø. Det skal gis tilbud om ulike kurs/samlinger hvert semester med tema som skal bygge opp under utvikling av breddekompetanse. Slike kurs og samlinger kan f.eks. omfatte:

- Veiledning og undervisning
- Kommunikasjonsferdigheter og formidling av egen forskning til ulike målgrupper
- Søknadsskriving om forskningsfinansiering
- Forskningsledelse
- Tverrfaglighet/samarbeid
- CV-bygging
- Karriereveiledning innen og utenfor academia

## 7.2 Bruk av forskerstillinger

Arbeidsgruppen anbefaler retningslinjer for bruk av forskerkategorier som også synliggjør karrieremulighetene som ligger i forskerstigen. Eventuelle undervisningsoppgaver og veiledningsoppgaver som utføres av forskerne skal være relatert til de eksternfinansierte forskningsprosjektene. Retningslinjene skal bidra til at målsetningen med stillingstypene blir ivaretatt.

Arbeidsgruppen ser også at forskningsgrupper gjerne styres av et pragmatisk behov for å få gjennomført forskningsprosjekt, og at dette kan komme i konflikt med å overholde UiB sine retningslinjer for stillingskategoriene. Det er viktig at instituttene har en langsiktig politikk for rekruttering og er i kontinuerlig dialog med forskergrupelederne/prosjektlederne allerede ved utarbeidelse av budsjettplan for prosjektene. Dette for å sikre en helhetlig utvikling av den eksternfinansierte aktiviteten ved instituttet og for å ivareta bemanningsbehov som sikrer videre vekst. Det anbefales videre å utvikle god informasjon som formidles til fagmiljøene til bruk i rekruttering. Arbeidsgiveransvaret ved faste ansettelse på midlertidig finansiering må være klart kommunisert ut i organisasjonen.

Arbeidsgruppen imøteser at det er en felles mal for utlysning av forskerstillinger. For å synliggjøre kvalifikasjonene som ligger i de ulike kategoriene i forskerstigen, også i en internasjonal sammenheng, bør det brukes engelske titler som gjenspeiler kompetansenivået og innhold i stillingen. Arbeidsgruppen anbefaler at 1109 og 1110 omtales som «researcher», og at 1183 omtales som «senior researcher» eller «senior scientist».

Rekruttering- og ansettelsesprosessen må inneholde tydelige forventningsavklaringer, både i forhold til fremdrift i henhold til prosjektplan og forventede resultater, samt aktiv deltakelse i søknadsprosesser for forlengelse av prosjektfinansiering. Det må utvikles gode prosesser for avvikling av ansettelsesforhold (oppsigelse) dersom finansieringsgrunnlaget for faste forskerstillinger bortfaller. Disse skal ivareta både arbeidstakerens og institusjonens interesser. Videre bør det utvikles egne maler for medarbeidersamtaler med forskerne.

Arbeidsgruppen har utarbeidet forslag til retningslinjer for mellomfinansiering for å sikre finansiering ved gap på 1-3 måneder mellom utløpende og **allerede innvilgete** finansieringsløp for faste forskere. Mellomfinansieringsperioden må inneholde arbeidsoppgaver som dekker instituttets behov og er relevante for forskerens fagområde.

Arbeidsgruppen anbefaler å utarbeide informasjonsmateriale for karriereutviklingsmulighetene som ligger internt i forskerstigen. Det bør utarbeides nærmere retningslinjer for opprykk til 1183 som også klargjør skillet mellom opprykk i forskerstilling og opprykk i kombinerte stillinger. Karriereutvikling og karriereveier i forskerstigen skal være et spesifikt punkt i medarbeidersamtalen for forskere.

Under presenteres arbeidsgruppens forslag til forskerpolitikk:

## Politikk for forskerstillingene 1108, 1109 og 1183

### *1. Bruken av forskerstillinger*

Forskerstillingene benyttes i eksternt finansierte forskningsprosjekter.

### *2. Arbeidsoppgaver i forskerstillinger*

Som hovedregel skal arbeidsplikt i stilling som forsker disponeres uavkortet til forskningsoppgaver, men det kan være aktuelt å også pålegge andre oppgaver som har direkte relevans for forskningsprosjektet. Konkret definering av stillingsinnhold vil imidlertid avhenge av det aktuelle prosjekt vedkommende forsker er tilknyttet.

Eventuelle undervisnings- og veilederoppgaver skal være relatert til forskningsprosjektet. Forskere skal ikke ha emne- eller kursansvar.

### *3. Kvalifikasjonskrav*

Kandidater til forskerstillinger skal vurderes med hensyn til vitenskapelige kvalifikasjoner, formidlingsarbeid og eventuelle andre relevante kvalifikasjoner. Ved utlysning av forskerstilling, skal UiBs maler for utlysningstekster benyttes.

Stilling som forsker 1183 forutsetter forskningsrelatert professorkompetanse, 1109 forutsetter doktorgrad og 1108 universitetsutdanning tilsvarende masternivå.

Det kan søkes om personlig opprykk etter kompetanse i henhold til Regler for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter og Regler for opprykk til forsker 1183.

### *4. Opprykk til 1183*

UiB skal sette ned en arbeidsgruppe som skal utarbeide egne retningslinjer for opprykk til 1183.

### *5. Ansettelsesprosedyrer*

Ved ansettelse i forskerstillinger følges de ordinære prosedyrene for kunngjøring/unntak fra kunngjøring, sakkyndig vurdering, innstilling og ansettelse som gjelder for det aktuelle stillingsnivået ved UiB, tilpasset forskerstillingenes arbeidsplikter.

Forskere på eksterntfinansierte prosjekter med varighet over to år skal ansettes fast.

### *6. Mellomfinansiering*

UiB bør etablere en mellomfinansieringsløsning for å sikre finansiering ved gap på 1-3 måneder mellom utløpende finansiering og innvilget finansieringsløp for faste forskere

*Politikk for forskerstillingene 1108, 1109 og 1183 fortsetter*

### *7. Oppfølging av forskere*

I de årlige medarbeidersamtalene skal karriereutvikling og -plan være tema. Plan for søknadsskriving og finansiering skal diskuteres, samt hvilke rettigheter og plikter den enkelte forsker har og arbeidsgiver har. Det skal videre legges vekt på aktiviteter og forventede resultater og plan for kompetanseutvikling og karriereutvikling skal utvikles.

### *8. Overtallighet og oppsigelse*

Rutiner for håndtering av overtallighet i eksterntfinansierte stillinger er etablert ved UiB. Før det kan bli aktuelt med oppsigelse må det etter Statsansattloven undersøkes om det er annen passende stilling ved UiB. Instituttene må forvalte prosjektportefølje og bemanningsbehov helhetlig og bemanningsbehov bør søkes løst også på tvers av de enkelte prosjekter. Risikoen for oppsigelser kan videre begrenses ved at man ved utlysning og ansettelse søker etter forskere med en bredere vitenskapelig kompetanse, og at forskerne og faglig ledelse har en aktiv forpliktelse til å skaffe nye eksterntfinansierte forskerprosjekter. UiBs rutiner etablerer en prosess som starter tolv måneder før finansieringen opphører. Dette skal sørge for at oppsigelse er siste utvei.

#### 7.3 Kompetanseutvikling for ansatte i førsteamanuensisstillinger

Arbeidsgruppen anbefaler at karriereutvikling og kvalifisering blir et spesifikt punkt i medarbeidersamtalen.

Ifølge endring i forskrift til ansettelse og opprykk til kombinerte stillinger er det skjerpet krav til utdanningsfaglig kompetanse både ved ansettelse og opprykk til førsteamanuensis og professorstillinger. Dette krever at UiB, sammen med fakultetene utvikler en utdanningsplan og utdanningskapasitet slik at personer i førsteamanuensisstillinger kan oppfylle kravet til utdanningsfaglig basiskompetanse innen 2 år etter ansettelse.

Arbeidsgruppen anbefaler at UiB må ha en gjennomgang av organiseringen av den universitets pedagogiske opplæringen for å sikre nok kapasitet.

Det må videre tilbys relevant kompetanseheving innen forsknings- og utdanningsledelse for å kvalifisere til opprykk i stilling.

#### 7.4 Innstegsstillinger

UiB har begrenset erfaring med bruk av innstegsstillinger. Like fullt ser arbeidsgruppen at denne ordningen muliggjør rekruttering av gode yngre forskere og gir gode rammevilkår for merittering. Innstegsstillingens tidsramme på seks år gir muligheter til å utvikle internasjonale forskerprosjekter av høy kvalitet og selvstendighet. Arbeidsgruppen anbefaler at det å utvikles bedre informasjon til organisasjonen om bruk av innstegsstillinger, at fakultetene vurderer utvidet bruk av innstegsstillinger som rekrutteringsstillinger til de kombinerte stillingene og at den også tilpasses TMS Starting Grant program.

## 7.5 Likestilling og mangfold

En aktiv karrierepolitikk er viktig for å fremme likestilling og mangfold i academia, særlig sett i lys av at kvinner er underrepresentert i faste professorat, og at menn dominerer i forskerstillingene. UiB har to handlingsplaner på disse områdene; [Handlingsplan for mangfold og inkludering](#), og [Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene](#). Arbeidsgruppen foreslår en gjennomgang av handlingsplanene for å se om virkemidlene er tilstrekkelige i grupper der kjønnsforskjellene er store.

## 7.6 Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtalen skal være et virkemiddel for god dialog mellom leder og medarbeider og oppfølging av den enkelte medarbeiders faglige utvikling. Gjort på riktig måte og med riktig innhold er medarbeidersamtalen helt sentral i enhetenes planer, strategi og i medarbeiderutvikling.

I utgangspunktet gjennomføres samtalen med nærmeste leder med personalansvar. Ved de største instituttene kan man vurdere delegering av personalansvar. Samtalepartner kan avhenge av arbeids- og ansvarsforhold. For førsteamanuenser og postdoktorer vil en instituttleder eller en annen faglig leder eller koordinator være en naturlig samtalepartner. For yngre forskere som er tilknyttet en forskergruppe, er forskergruppeleder gjerne mer naturlig, eller medlem av instituttleders ledergruppe med særskilt ansvar for forskning.

Karriereutvikling og kompetansebygging er viktige tema i medarbeidersamtalen. Nye maler tilpasset FoU-stillingene er under utvikling og vil følges av informasjonsmateriell og opplæringstilbud for ledere eller samtalepartner som gjennomfører medarbeidersamtaler. Lederes forpliktelser til å gjennomføre samtaler tydeliggjøres, og det må formidles til organisasjonen hva en medarbeidersamtale er og skal brukes til.

## 7.7 Karriere- og kompetanseutviklingstiltak

Gjennomgangen av karriereutviklingstilbudet som eksisterer på UiB viser at disse tiltakene er av nyere dato og at ikke alle fakultet og fagmiljø har et slike tilbud. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at alle fakulteter på UiB utvikler karriereutviklingsprogram for yngre forskere. Der det er hensiktsmessig kan fakultetene samarbeide om et slikt tilbud. Arbeidsgruppen anbefaler at UiB på institusjonsnivå videreutvikler sine talent- og forskerlederprogrammer, og at det er en forskjell i innholdet mellom fakultetsprogrammene og de sentrale programmene. Det sentrale Forskningsutvalget bør ha et faglig koordineringsansvar for dette arbeidet med støtte fra Forsknings- og innovasjonsavdelingen og HR-avdelingen.

### *Nettportal*

Arbeidsgruppen anbefaler opprettelse av nettportal tilpasset de ulike stillingskategoriene som inneholder relevant informasjon for yngre forskeres karriereutvikling. Siden skal inneholde informasjon om regelverk som opprykksreglement og beskrivelse av meritteringskriterier. Siden skal også lenke til kompetanseutviklingsverktøy, lokale talentutviklingstilbud og sentrale kurstilbud for denne gruppen. Ansvar for utvikling av slike nettsider bør administrativt ligge hos FIA og HR-avdelingen.

### *Karriererådgivningstjenester*

C&C-undersøkelsen viser at universitetet i hovedsak gir råd om karrieremuligheter innen academia, og i mindre grad opplyser om hvilke muligheter som finnes utenfor academia. Utviklingen i stillinger på ulike nivå ved de norske breddeuniversitetene viser at ikke alle som starter en akademisk karriere vil oppnå førstestilling selv om det er det de selv hadde satt som en overordnet ambisjon. Det har vært en bevisst nasjonal politikk å heve kunnskapsnivået i samfunnet generelt og utdanningskapasiteten på ph.d.- og postdoktornivå har blitt dimensjonert høyere også for å ivareta hele samfunnets behov for forskningskompetanse (industri, helsevesen, næringsliv, instituttsektor mv.). Arbeidsgruppen ser



derfor nødvendigheten av at en karriererådgivningstjeneste også gir veiledningstilbud for disse slik det er gjort ved flere universitet i Europa. Dette bør også innbefatte tjenester for kandidater som ønsker seg over i instituttsektoren, undervisningsintensive UH-institusjoner eller andre sektorer. Arbeidsgruppen er kjent med at UiB har forpliktet seg til å etablere en slik tjeneste innen 2021 som et tiltak i handlingsplanen for C&C og imøteser en snarlig igangsettelse av utredningsarbeidet.

### 7.8 Karriereplan og personaloppfølging

UiB ønsker å gjøre flere erfaringer med bruken av karriereutviklingsverktøy som et element for å ta et større institusjonelt grep om karriereutviklingen. Slikt verktøy må ses i relasjon til, og på sikt innarbeides i malene for medarbeidersamtaler.

Personalansvaret ved store institutt bør delegeres slik at arbeidsmengden ved å ha personalansvar og karrieresamtaler blir håndterlig og det sikres god oppfølging av yngre forskere.

### 7.9 Bemanningsplanlegging

Mangfoldige, gode og sterke fagmiljøer er bærebjelkene i universitetets kjernevirksomhet. Faglige ledere på alle nivåer i organisasjonen har et særlig ansvar for å skape en bærekraftig og strategisk balanse mellom stillingskategoriene som omtales i denne rapporten, og for sikring av eksterntfinansiering og forutsigbare rammer for de fast ansatte forskerne.

---

<sup>i</sup>UHR, 2015, *Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren*, <https://www.uhr.no/f/p1/i3295bae3-bb64-4e44-85fd-0becadd87676/2016-karrieredokumentetuhr.pdf>

<sup>ii</sup> NIFU, 2015, *Veien fra postdoktor til akademisk*, <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2357313/NIFUarbeidsnotat2015-15-rev.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

<sup>iii</sup> NIFU, 2019, *Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademisk*, <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2583279/NIFUrapport2019-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>iv</sup> Underdalrapporten:  
Kunnskapsdepartementet (2018) *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler*, <https://www.regjeringen.no/contentassets/718a967d80c74517a38f6dba7e61e524/2018-05-08-utvalgsrapport.pdf>

<sup>v</sup> NIFU (2019) *Attraktive akademiske karrierer? –Søknin, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*, <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2608244/NIFUrapport2019-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>vi</sup> [LERU \(2018\) Delivering talent: Careers of researchers inside and outside academia.](#)