

**Forskerforbundets
politikk for postdoktorer**
Notat vedtatt av Hovedstyret 06.09.2017



Forskerforbundets politikk for postdoktorer

Postdoktor er en rekrutteringsstilling i det norske utdanningssystemet, og har som hovedmål å kvalifisere til arbeid i vitenskapelig toppstilling.

Antall postdoktorer har vokst kraftig siden 1998, da institusjonene selv fikk anledning til å opprette egne postdoktorstillinger. Ifølge tall fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) var det i 2016 over 1400 årsverk i stillingskategorien, en økning på nesten 40 % bare siden 2010. Tilsetting som postdoktor skal ha kvalifisering til toppstilling (professor) som hovedformål, og rendyrkes til dette. Likevel har antall faste toppstillinger på ingen måte økt i takt med økningen i rekrutteringsstillinger. En undersøkelse fra 2015 viste at kun 14 % hadde oppnådd professorstilling åtte år etter endt postdoktorperiode, og hele 40 % hadde forlatt utdannings- og forskningsinstitusjonene (NIFU Arbeidsnotat 2015:15).

Forskerforbundet arbeider for å skape bedre vitenskapelige karriereløp med tryggere og mer forutsigbare rammer. Postdoktorstillingen er en midlertidig åremålsstilling, og det er derfor viktig å påse at den ikke misbrukes, og at regelverket så klart som mulig definerer hvordan den skal innrettes. Institusjonene som tilsetter postdoktorer har et ansvar for å følge opp karriereutvikling og kvalifikasjon.

Forskerforbundet vil spesielt følge opp bruken av postdoktorstillingen for å sikre at den brukes i henhold til intensjonen og regelverket. Derfor har vi engasjert oss i lønns- og arbeidsbetingelsene knyttet til postdoktorstillingen.

1. Reell rekrutteringsstilling

Postdoktor skal være en reell rekrutteringsstilling med mål om kvalifisering til professor.

Ansettelsesforholdet for postdoktorer er regulert i *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat* og hjemlet i Universitets- og høyskoleloven. I henhold til forskriften (§ 1-2 nr. 2) skal postdoktorstillingen kun benyttes av universiteter og høyskoler som kan utstede doktorgrad. Dette skal sikre at postdoktorene kommer inn i et godt fagmiljø som kan tilby både oppfølging/rådgiving og god videre kvalifisering av postdoktoren. I praksis brukes stillingen også utenfor UH-sektoren, med varierende vilkår og avtaler. Forskerforbundet mener forskriften skal gjelde også utenfor universitets- og høyskolelovens område, slik at alle postdoktorer får like vilkår uavhengig av hvor de arbeider. Ansettelsesvilkår for postdoktorer bør derfor fastsettes i arbeidsmiljøloven, evt. i forskrift til denne.

Det framkommer av forskriften at en postdoktorstilling skal være en reell rekrutteringsstilling med kvalifisering til vitenskapelig toppstilling som mål. Postdoktoren skal arbeide med selvstendig forskningsarbeid som i løpet av perioden skal gi grunnlag for videre kvalifisering. Rammen for videre kvalifisering skal fremgå av egen prosjektplan med tilhørende fremdriftsplan. Postdoktoren skal ikke være en midlertidig ansatt prosjektforsker eller lærer/veileder.

Postdoktorstillingen er en åremålsstilling og utgjør et unntak fra hovedregelen om fast tilsetting. Hovedutfordringen knyttet til stillingen er at det ikke er tydelig definert i forskriften hvilke oppgaver og aktiviteter som faller inn under stillingen. Den utstrakte bruken av midlertidig tilsetting, sammen med en økt og uforpliktende bruk av postdoktorstillingen, bidrar til å underminere det ordinære vitenskapelige karriereløpet. En

postdoktorstilling bør være en intensjonserklæring som tydelig signaliserer at institusjonen ser på det angjeldende forskningsområdet som et satsingsområde med rekrutteringsbehov.

Postdoktorstillingen ble innført for at de beste kandidatene gjennom et nytt selvstendig forskningsarbeid skulle kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger. Dette er ofte ikke tilfelle i dag. Mange postdoktorer er tilsatt som midlertidige prosjektforskere, eller tillegges alminnelig arbeidsplikt i et slikt omfang at stillingen tilsvarer en ordinær kombinert vitenskapelig stilling. Videre er lengden på postdoktoråremålet i mange tilfeller lik forskriftens minimum på to år, noe som gjør kvalifisering til vitenskapelig toppstilling urealistisk. Tre år med ren forskningstid bør være et minstekrav.

Det er uheldig at det gis anledning til å tilsette i flere åremålsperioder som postdoktor ved ulike institusjoner. Dette gir utvidet adgang til midlertidig tilsetning, bidrar til å gjøre postdoktorstillingen mindre forpliktende for institusjonene, og gjør at kompetansekravet for fast ansettelse øker.

Derfor arbeider vi for at:

- Postdoktorer skal være tilsatt ved en institusjon med rett til å tildele doktorgrad (jf. forskriftens § 1.2.2). Andre institusjoner må søke departementet og følge gjeldende lovverk og tariffavtaler for postdoktorer.
- Alle postdoktorer sikres like rettigheter uavhengig av hvor de er tilsatt.
- Forskriftens krav til stillingens innhold tydeliggjøres, særlig knyttet til kvalifisering i postdoktorløpet, slik at man sikrer at den bredde og selvstendighet som er nødvendig for toppstillingskompetanse dekkes.
- Tilsettingsperioden som postdoktor skal utgjøre minst tre år med ren forskning.
- Det ved søknad om ansettelse i postdoktorstilling legges fram forslag til prosjekt som sikrer nødvendig bredde og selvstendighet for kvalifisering til toppstilling. Forslaget skal inneholde framdriftsplan.
- Det kun skal være anledning til å ha én åremålsperiode i postdoktorstilling totalt.

2. Konkurransedyktig lønn

Lønnsbetingelsene må være så gode at institusjonene tiltrekker seg forskertalentene.

For at universitetene og høyskolene skal kunne konkurrere om, tiltrekke seg og beholde gode og motiverte kandidater, må de fremstå som konkurransedyktige arbeidsplasser med gode karriereutsikter og konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser.

Postdoktorene er i dag sikret samme minimumslønn som andre stillinger med førstestillingskompetanse, i lønnsramme 24. Det er et tungtveiende prinsipp for Forskerforbundet at postdoktorer ikke skal ha lavere minimumslønn enn andre førstestillinger. Ofte utlyses imidlertid postdoktorstillinger med lønn i nedre del av rammen (gjennomsnittslønn for Forskerforbundets postdoktormedlemmer i staten tilsvarer lønnstrinn 62). Hele spennet i lønnsrammen bør i større grad benyttes i stillingsutlysninger for å trekke til seg de mest attraktive forskertalentene. Personer med kompetanse og erfaring ut over et minimum bør innplasseres høyere.

Derfor arbeider vi for at:

- Stillinger lyses ut i hele lønsspennet og arbeidsgiver praktiserer en lønnspolitikk som sikrer postdoktorer lønn etter kompetanse, attraktivitet og erfaring.
- Startlønnen heves, og postdoktormedlemmene konkurrerer på linje med andre medlemmer om potten til lokale lønnsforhandlinger.

- Alle postdoktorer utenom staten får minimum samme lønnsvilkår som gjeldende i Hovedtariffavtalen i staten.
- Alle postdoktorer skal få tilbud om årlig lønnsamtale.
- Personer som kommer fra en høyere lønnet stilling i virksomheten beholder tilsvarende lønn som postdoktor.
- Postdoktorstillingen blir fullfinansiert slik at institusjonene kan tilby gode rammevilkår med ressurser til driftsmidler og moderne vitenskapelig utstyr.

3. Gjennomføring og oppfølging

Arbeidsforholdene skal tilrettelegges slik at postdoktorene kommer i mål med sitt kvalifiseringsarbeid i løpet av tilsettingsperioden.

Som det ble pekt på i Universitets- og høyskolerådets rapport om karrieropolitikk for UH-sektoren (2015), lider postdoktorer under svak oppfølging, lite forutsigbare arbeidsforhold og mangel på en institusjonalisert karrieropolitikk for gruppen.

I henhold til forskriften skal det utarbeides en plan for gjennomføring av prosjektet som ligger til grunn for ansettelse i postdoktorstilling. Planen skal inngå i arbeidskontrakten og omfatte prosjektbeskrivelse, framdriftsplan og omfang av eventuelt pliktarbeid. Planen skal inneholde opplysning om hvem som skal følge opp postdoktoren med faglig rådgivning, og iverksette tiltak dersom postdoktoren har problemer med å nå målene for kvalifiseringsarbeidet.

Forskningsrådet setter fra 2017 krav om en utviklingsplan for postdoktorer som er finansiert gjennom rådets programmer. Utviklingsplanen skal inneholde en målsetting for hva som skal oppnås i løpet av postdoktorperioden, blant annet i form av tiltak for kvalifisering på alle hovedområder som vurderes ved tilsetning i førstestilling og en plan for internasjonalisering. Utviklingsplaner av denne typen bør tas i bruk også der postdoktorer er finansiert gjennom andre kilder enn Forskningsrådet.

En postdoktor betraktes som en anerkjent forsker («recognized researcher» i EUs klassifikasjonsrammeverk) og har således ingen veileder slik som doktorgradskandidater. Derimot vil mange postdoktorer ha behov for, og ønske om, en mentorordning. En mentor kan fungere som samtalepartner om søknader, prosjektutvikling, undervisning, kvalifisering og karriere, og er også særlig viktig for den høye andelen utenlandske postdoktorer i Norge (40 % i 2009 i følge NIFU Arbeidsnotat 2015:15). En mentor kan bidra med råd og veiledning om norsk arbeidsmarked og søknadsprosesser i Norge, og dermed forhindre at attraktiv arbeidskraft forsvinner ut av landet. Institusjoner som ansetter postdoktorer bør derfor opprette mentorordninger.

Tidligere undersøkelser blant Forskerforbundets medlemmer ([Skriftserien nr. 6/2007](#)) har vist at de fleste postdoktorer mente de hadde gode vilkår for å drive sitt kvalifiserende arbeid. To av tre hadde likevel tidvis problemer med at andre oppgaver tok for mye tid og oppmerksomhet. Arbeidsgiver har her et særlig ansvar for å påse at arbeidsoppgaver og arbeidsmengde er i samsvar med arbeidskontrakt, framdriftsplan og utviklingsplan.

Etter forskriften må fravær i dag utgjøre minst to sammenhengende uker for å gi rett til forlenget tilsettingsperiode. Selv om gyldig fravær samlet utgjør flere uker og måneder, har man ikke rett til forlengelse. Dette er urimelig og gjør det vanskeligere å fullføre kvalifiseringsarbeidet for postdoktorer som har legitimt behov for flere korttidsfravær. Regelverket strider også mot intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv, og rammer i første rekke kronisk syke og de med særlig ansvar for barn og nær familie. Tilsvarende opplever noen postdoktorer reduksjon i lønn og/eller driftsmidler ved langvarig fravær.

Derfor arbeider vi for at:

- Institusjonene har gode rutiner for hvordan nye postdoktorer mottas og integreres i det faglige og sosiale miljøet. Postdoktorer skal ha arbeidskontrakter med gjennomføringsplan og hvem som har ansvar for faglig oppfølging.
- Postdoktorer får tilbud om medarbeidersamtale på linje med andre ansatte.
- Institusjonene tilbyr mentorordninger.
- Tilflyttende postdoktorer skal få hjelp og bistand i forbindelse med flytting.
- Flere kortvarige fravær hjemlet i lov- eller tariffavtale, der fraværet samlet tilsvarer to uker eller mer, må likestilles med sammenhengende fravær av samme lengde og utløse tilsvarende forlengelse av tilsettingsperioden. Følgende tillegg bør tas inn i forskriften: «Dokumenterte korttidsfravær kan etter søknad til institusjonen gi grunnlag for forlengelse dersom fraværet samlet tilsvarer minst to sammenhengende uker.»
- Ingen skal få redusert lønn eller driftsmidler som følge av sykefravær eller fødselspermisjon.
- Vancouverreglene (eller tilsvarende forskningsetiske regler for vitenskapelig publisering) overholdes.
- At postdoktorer sikres akademisk frihet og opphavsrett på lik linje med andre vitenskapelige ansatte.

4. Internasjonalisering og kvalitet

Det må legges til rette for at det kvalifiserende arbeidet skal være av høy, internasjonal kvalitet og at alle postdoktorer skal ha mulighet for et lengre utenlandsopphold i løpet av perioden.

Ansettelse i en stilling som har som hovedmål å kvalifisere for vitenskapelige toppstillinger bør innebære muligheter for forskermobilitet og internasjonalt samarbeid. Dette kan bare skje ved tilstrekkelig finansiering og tilrettelegging fra norske myndigheter, og ved at norske institusjoner driver et aktivt forskerutvekslings samarbeid med gode institusjoner i utlandet. Tall fra DBH viser at i 2011 hadde 30 % av postdoktorene tilsatt ved en norsk institusjon et utenlandsopphold på 4 uker eller mer. [DBHs statistikk](#) viser også at internasjonal forskermobilitet (inklusive postdoktorer) ved landets universiteter er synkende siden 2006. Det gir signaler om at forholdene ikke er tilstrekkelig gode for forskermobilitet.

Fra og med 2017 stiller Forskningsrådet krav om at postdoktorer med finansiering fra Forskningsrådet skal tilbys utenlandsstipend og 3-12 måneders forlengelse av stipendperioden ved forskningsopphold i utlandet. Forskerforbundet mener slike ordninger må kunne gjelde alle postdoktorer, også de om lag 50 % av postdoktorene som ikke er finansiert av Forskningsrådet. Reglene for videreføring av sosiale ytelser ved forskeropphold i utlandet, som eksempelvis barnetrygd, er uoversiktlige og virker lite smidige. I dag stoppes flere av ytelsene etter noen måneder, avhengig av hvilket land man oppholder seg i, status på medlemskap i folketrygden og samlet lengde på oppholdet.

Det må tilrettelegges for og oppfordres til utenlandsopphold, men det kan ikke stilles obligatorisk krav til opphold utenfor egen institusjon, da dette vil kunne utelukke grupper som av familiære, helsemessige eller andre årsaker er forhindret. Generelt tilsier norsk familiemønster at tilrettelegging for tokarrierfamilier er viktig dersom forventninger og krav om internasjonal mobilitet skal kunne realiseres.

Derfor arbeider vi for at:

- Alle postdoktorer, uavhengig av finansieringskilde, gis tilstrekkelige ressurser til forskningsopphold i utlandet og økonomiske vilkår som gjør det mulig for barnefamilier å reise ut.
- Postdoktorer som er avhengig av lengre utenlandsopphold må få opprettholdt sosiale ytelser under hele utenlandsoppholdet.
- Det opprettes et nasjonalt NAV-kontor for forskermobilitet med ekspertise på tilrettelegging for utenlandsopphold.

5. Karriereoppfølging og rekrutteringsplaner

For å sikre rekruttering til forskning må det opprettes tydeligere karriereløp og flere faste førstestillinger. Institusjoner som ansetter postdoktorer må kunne tilby karriereveiledning for gruppen.

De fleste postdoktorer er ikke omfattet av rekrutteringsplaner ved egen institusjon, og situasjonen er for mange preget av uforutsigbarhet og usikkerhet. Det er derfor behov for å utvikle tydelige karriereplaner for postdoktorene ved alle institusjoner som bruker stillingen. Karrieremulighetene i postdoktorstillingen må ses i sammenheng med stipendiatstillingen, utviklingen i antall faste vitenskapelige stillinger og prøveordningen med ansettelse på innstegsvilkår. Innstegsstillingen må komme til erstatning for uforpliktende postdoktorstillinger og ikke for faste stillinger.

Institusjonen bør ta ansvar for å tilby råd og veiledning om karriere, enten den skal være innenfor UH-sektor, instituttsektor eller i andre deler av arbeidslivet. Karrieresentre med kompetanse på doktorgradsveiledning kan være én farbar vei også for postdoktorveiledning. Mentorordninger (se pkt. 3) representerer en annen løsning som vil kunne gi bedre oversikt over mulige karriereveier.

Derfor arbeider vi for at:

- Det opprettes flere faste vitenskapelige stillinger.
- Alle eksternt finansierte forskerstillinger blir fullfinansierte, slik at de ikke går på bekostning av institusjonenes grunnbevilgning og muligheten for nye faste stillinger.
- Institusjonene etablerer systemer for karriereplanlegging for rekrutteringsstillingene og opererer med tydelige, helhetlige og forutsigbare rekrutterings- og bemanningsplaner.
- Prøveordningen med [innstegsstillinger](#) evalueres med hensyn til om den bidrar til et realistisk kvalifiseringsløp frem til vitenskapelig toppstilling.



Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no