**Appendix A: New Action plan for postdocs at NTNU 2020-2024 (draft Feb 2020)**

**POSTDOKTORLØFTET**

**Handlingsplan for NTNUs postdoktorer 2020-2024**

Innhold

1. Postdoktorløftet ved NTNU
2. Bedre tilbud for postdoktorer
3. NTNUs utfyllende regler til nasjonal forskrift for postdoktorer

1. Postdoktorløftet ved NTNU

NTNUs visjon er kunnskap for en bedre verden, og et mål er å styrke vår internasjonale posisjon som kunnskapsinstitusjon. NTNUs strategi 2018 – 2025 peker på viktige innsatsområder for forskning og for utvikling av karriere og kompetanse hos vitenskapelig ansatte. Dette innebærer utvikling av talenter og fremragende forskningsmiljøer, der postdoktorene er en viktig del av vår forskningsressurs. Nå er det tid for å løfte alle våre postdoktorer gjennom nye tiltak og bedre tilbud for postdoktorenes karriereutvikling; i deres periode som midlertidig ansatt ved NTNU.

Denne handlingsplanen for alle postdoktorer er den første i sitt slag ved NTNU. Den primære målgruppa for handlingsplanen er postdoktorer, faglige veiledere og mentorer, institutt og fakultet og sentralnivå. Handlingsplanen skal være et hjelpemiddel for å oppnå et best mulig opphold ved NTNU i hele postdoktorperioden. I tillegg vil handlingsplanen eksplisitt klargjøre hva som er obligatorisk å følge ved ansettelse av postdoktorer ved NTNU, gjennom «NTNUs utfyllende regler til nasjonal forskrift for postdoktorer».

Handlingsplanen samspiller med NTNUs nye postdoktorsider [www.ntnu.edu/postdoc](http://www.ntnu.edu/postdoc) og

[https://innsida.ntnu.no/wiki//wiki/Norsk/Karriereutvikling+for+postdoktorer](https://innsida.ntnu.no/wiki/wiki/Norsk/Karriereutvikling+for+postdoktorer), foruten den nasjonale forskriften med egne retningslinjer i lov- og avtaleverk, lenke <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>

NTNU vil systematisk støtte opp om alle postdoktorer, både for å utvikle gode karrierer for den enkelte, bidra til god utnyttelse av en viktig forskningsressurs og for å styrke rekrutterings-grunnlaget for vitenskapelige stillinger i akademia. Postdoktorløftet skal medføre en forbedring av rammevilkår for alle postdoktorer ved NTNU, med vektlegging på støtte til karriereutvikling.

|  |
| --- |
| Faktaboks  Begrepsavklaringer med relevans for postdoktorer    Faglig veileder: Faglig kontakt i fagmiljøet eller i forskergruppen der postdoktoren ansettes.  Skal være en faglig rådgiver for postdoktoren og kan være en professor, en forskergruppeleder eller instituttleder.  Mentor: En erfaren fagperson (mentor) som fungerer som samtalepartner for postdoktoren som ønsker en karriereutvikling (adept). Mentoren bør vanligvis tilhøre et fagmiljø som er utenfor der postdoktoren har sitt daglige virke. Hensikten med mentorering er gjensidig læring og erfaringsutveksling, nettverksbygging og synliggjøring av kompetanse.    Karriereplan: Karriereplanen er en konkretisering av karrieremål og tiltak for å nå de enkelte målene. Planen utarbeides i oppstartsamtalen med forskergruppeleder, faggruppeleder eller instituttleder umiddelbart etter ansettelse.    Medarbeidersamtale: En samtale mellom leder (forskergruppeleder, faggruppeleder eller instituttleder) og postdoktoren som gjennomføres minst en gang i året i postdoktorens arbeidsperiode på NTNU. Den første medarbeidersamtalen er oppstartsamtalen. |

2. Bedre tilbud for postdoktorer

Ansettelse i postdoktorstilling og oppfølging i ansettelsesperioden reguleres gjennom NTNUs utfyllende regler til den nasjonale forskriften (pkt 3 i handlingsplanen). Når ansettelsen er klar vil NTNU legge til rette for karriereutvikling ved å tilby kurs og andre tiltak som inkluderer ulike verktøy og nettverk. Ansvar for å legge til rette for en god karriereutvikling ligger primært hos postdoktor og institutt, mens NTNU sentralt har ansvar for kurs. Fakultet og institutt kan også tilby kurs og andre støttetiltak.

2.1 Bedre rammer

Medarbeidersamtale

Det skal gjennomføres medarbeidersamtale med postdoktoren. Samtalen mellom leder (forskergruppeleder, faggruppeleder eller instituttleder) og postdoktor gjennomføres like etter ansettelse (oppstartsamtale) og minst en gang i året i postdoktorens arbeidsperiode på NTNU.

Det er instituttets ansvar å påse at dette gjennomføres.

Se sentrale maler for medarbeidersamtalen her: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Medarbeidersamtale+for+ansatte>

Karriereplan

Det skal utarbeides en karriereplan i den første medarbeidersamtalen (oppstartssamtalen) like etter ansettelse, i et samarbeid mellom leder (forskergruppeleder, faggruppeleder eller instituttleder) og postdoktoren. Den skal inneholde en konkretisering av karrieremål og tiltak for å nå de enkelte målene. Det er instituttets ansvar å påse at hver postdoktor får en karriereplan og at den tas opp i medarbeidersamtalen med jevne mellomrom i postdoktorens arbeidsperiode på NTNU.

Se sentrale maler for karriereplan (inklusivt for midlertidige ansatte/postdoktorer) ligger her: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Medarbeidersamtale#section-Medarbeidersamtale-Karriereutvikling>

Mobilitetsstøtte

Dersom karriereplanen til postdoktoren inneholder planer for inngående eller utgående mobilitet, så må det også foreligge en finansieringsplan. Postdoktorer som i henhold til sin karriereplan skal ha et opphold utenfor NTNU, må finansieres eksternt eller gjennom støtteordninger på fakultets- eller instituttnivå.

Tilbud om mentor

Ved ansettelse bør postdoktoren få tilbud om en mentor. Instituttet bør bistå i å finne en relevant mentor når det er ønske om det.

Tilbud om undervisning

Postdoktorer som har behov for undervisningserfaring, bør få tilbud om dette dersom det er mulig innenfor instituttets rammer. Instituttene kan budsjettere med å benytte postdoktorstillinger i undervisningen for å sikre postdoktorene undervisningserfaring og for å skape robusthet og kontinuitet i undervisningskapasiteten ved enhetene.

Faglig og sosial inkludering

Institutt og fagmiljø har ansvar for faglig og sosial inkludering av postdoktorene.

NTNU sentralt bør etablere en egen arena for postdoktorgruppen.

2.2. Kurstilbud

NTNU har kurs for alle vitenskapelige ansatte som inkluderer de midlertidig ansatte i postdoktorstillinger. Noen av kursene vil være spesielt utviklet for postdoktorene. Normalt skal avtaler om kurs avtales i oppstartsamtalen som del av karriereplanen.

Eksempler på kurs for postdoktorer finnes i læringsportalen (<https://innsida.ntnu.no/kurs>)

- Workshop on Publishing in International journals

- Training seminars on PhD supervision (for postdoktorer)

- Forskningsledelse (for postdoktorer)

NTNU har utviklet et nytt program innen utdanningsfaglig basiskompetanse. Tilbudet er bygd opp med ulike moduler, er samlingsbasert og hele tilbudet gjennomføres på to semester. Det åpnes for at postdoktorer kan ta enkeltmoduler og også hele programmet når det er ledige plasser. I Læringsportalen er alt som er merket UB valgbare moduler: (<https://innsida.ntnu.no/kurs>).

I tillegg tilbyr NTNU i samarbeid med Norges forskningsråd og Horisont 2020 kurs og samlinger for vitenskapelig ansatte som ønsker å utvikle søknader om ekstern finansiering. Disse kursene annonseres på interne nettsider for studenter og ansatte

<https://innsida.ntnu.no/start#/feed/>

og på eksterne nettsider

<https://www.forskningsradet.no/arrangementer>

2.3 Andre tiltak

Nettsider

NTNU har utviklet en egen nettverksside for postdoktorer, lenke [www.ntnu.edu/postdoc](http://www.ntnu.edu/postdoc)

I tillegg samles de sentrale karriereutviklingstiltak for postdoktorer på wikisiden <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Karriereutvikling+for+postdoktorer>

Karrierekonferanse

Det planlegges årlige karrierekonferanser for postdoktorer og ph.d.-kandidater framover. Dette vil bli annonsert, og postdoktorene må melde seg på. Ansvarlig for konferansene vil være NTNUs sentrale nivå.

3. NTNUs utfyllende regler til nasjonal forskrift for postdoktorer

1. Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. Det kreves oppnådd doktorgrad for ansettelse. Utlysningsteksten må spesifisere alle krav forbundet med stillingen.
2. Postdoktorer ved NTNU skal ansettes i tråd med overordnet strategi og strategiske personalplan på enheten.
3. Postdoktorer ved NTNU skal fortrinnsvis ansettes i konkurranse og kandidatene skal om mulig rekrutteres fra andre universitets- og forskningsinstitusjoner.

1. Postdoktorer rekruttert fra NTNU skal ha vært ved en annen institusjon i minimum et år før ansettelse, eller kunne vise til omfattende erfaring fra fagmiljø utenfor NTNU. For de som ikke oppfyller kravene, må det kompenseres for med å inkludere et utenlandsopphold eller annet i karriereplanen som fylles ut ved ansettelse.

1. Ved ansettelse skal det i tillegg til arbeidskontrakten følge med beskrivelse av postdoktorens forskningsprosjekt og en realistisk framdriftsplan for den midlertidige ansettelsen. Det skal ved oppstart klargjøres hvem som har ansvar for å følge opp den ansatte med faglig rådgiving (‘veileder’). I tillegg skal postdoktoren få tilbud om egen mentor fra annet fagmiljø.
2. Etter ansettelse plikter institusjonen å sette opp en individuell karriereplan i samråd med postdoktoren, og dette bør skje i første medarbeidersamtale (oppstartsamtalen). Leder og postdoktor fyller ut karriereplanen sammen, og karriereplanen skal inneholde konkretisering av karrieremål og tiltak for å nå målene. Karriereplanen må følges opp og oppdateres regelmessig i årlig medarbeidersamtale. Karriereplanen skal evalueres ved avslutning av postdoktorens arbeidsperiode.
3. Hensikten med postdoktorstillingen er å utføre forskning på internasjonalt nivå som muliggjør ansettelse i faste vitenskapelige stillinger. Postdoktorene bør også få erfaring med søknadsskriving og opplæring i forskningsledelse.

1. Institusjonen skal legge til rette for at postdoktorer får mulighet til å ta kurs innenfor universitetspedagogikk. Instituttet skal gi postdoktoren mulighet til å opparbeide seg undervisningserfaring, dersom det er mulig.

1. Alle postdoktorer skal om mulig få tilbud om ansettelse i et 3. eller 4. år. Dette vil gi rom for internasjonalisering, opphold ved andre institusjoner, utvikling av søknader om forskningsprosjekter, undervisnings- og veiledererfaring.