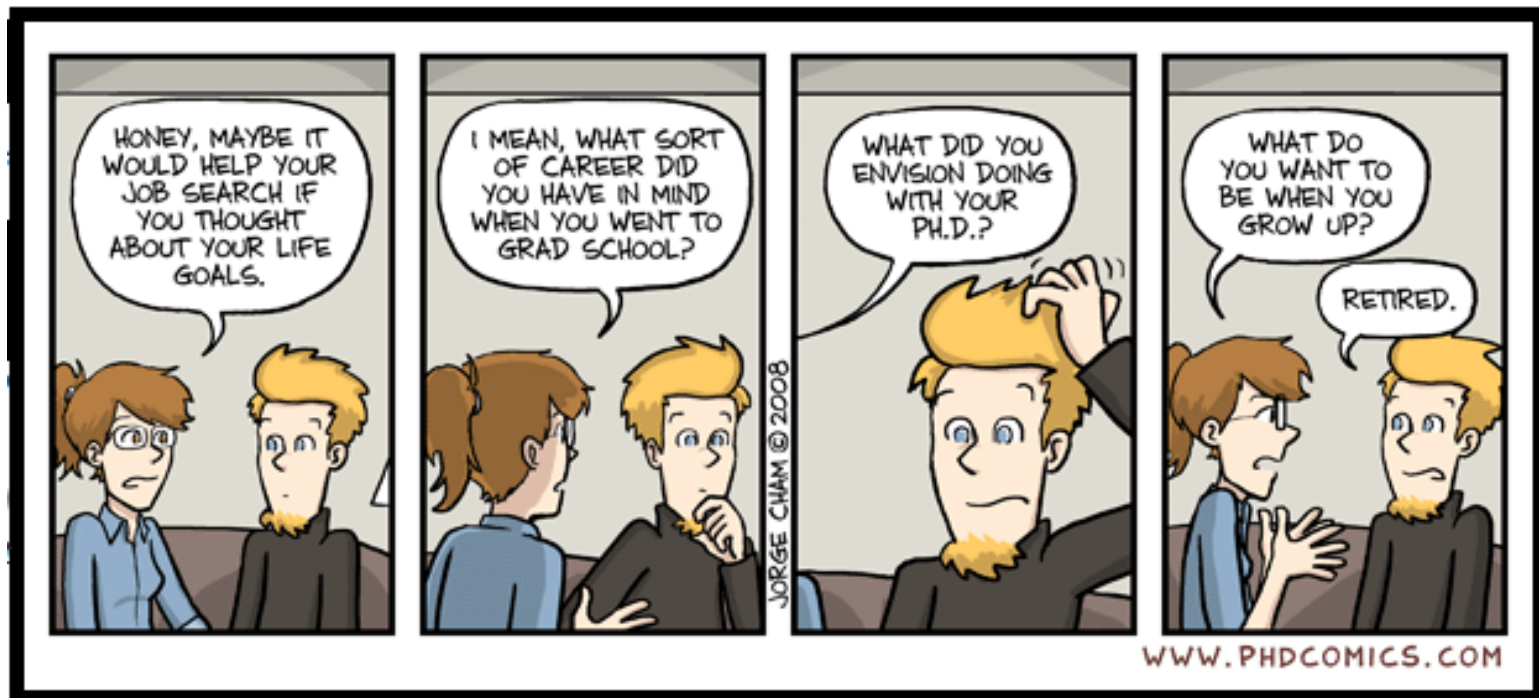


Administrativ støtte til forskeres karriereutvikling

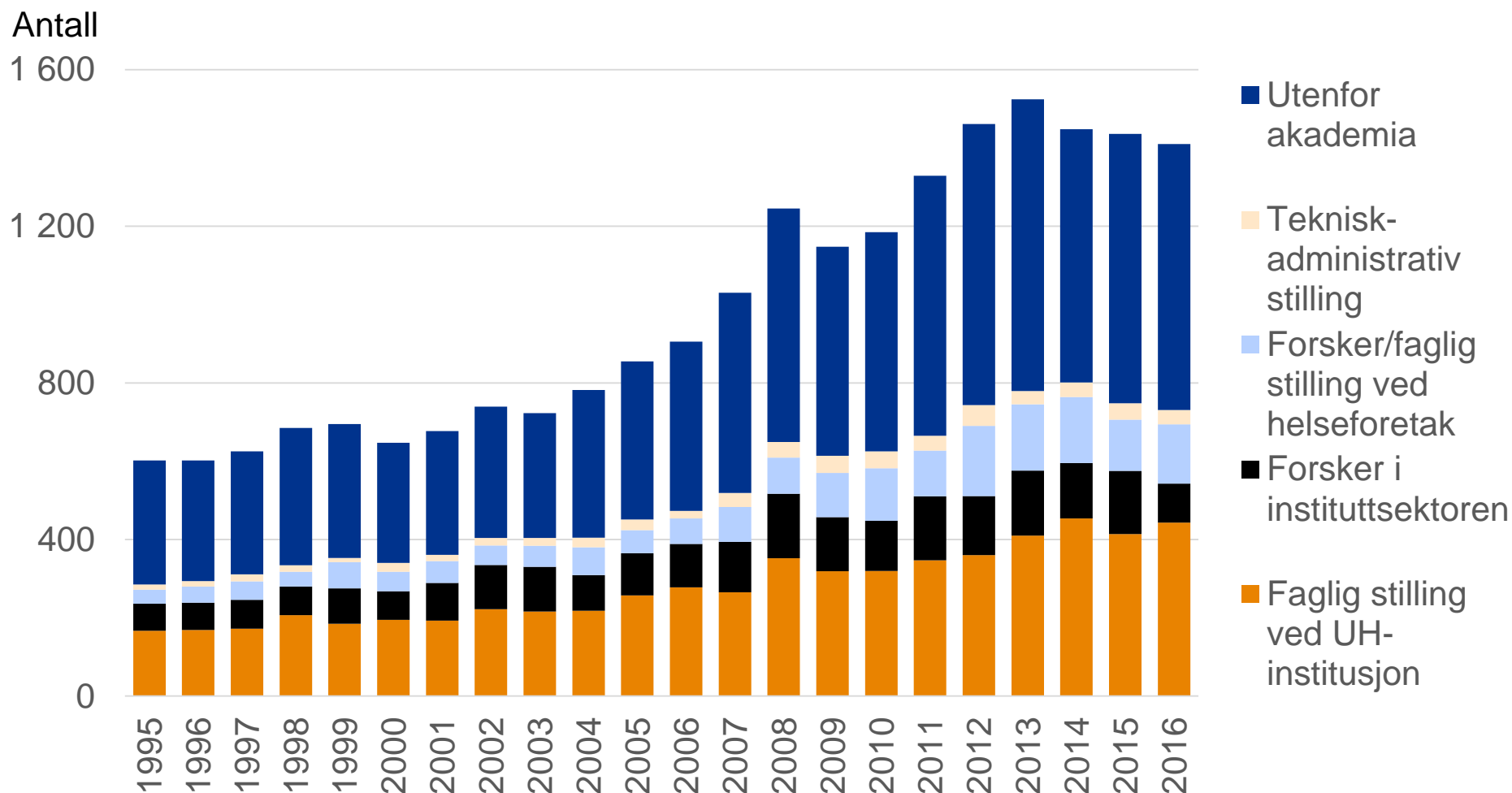
NARMA-konferansen 6. mars 2018
Berit Hyllseth

Disposisjon

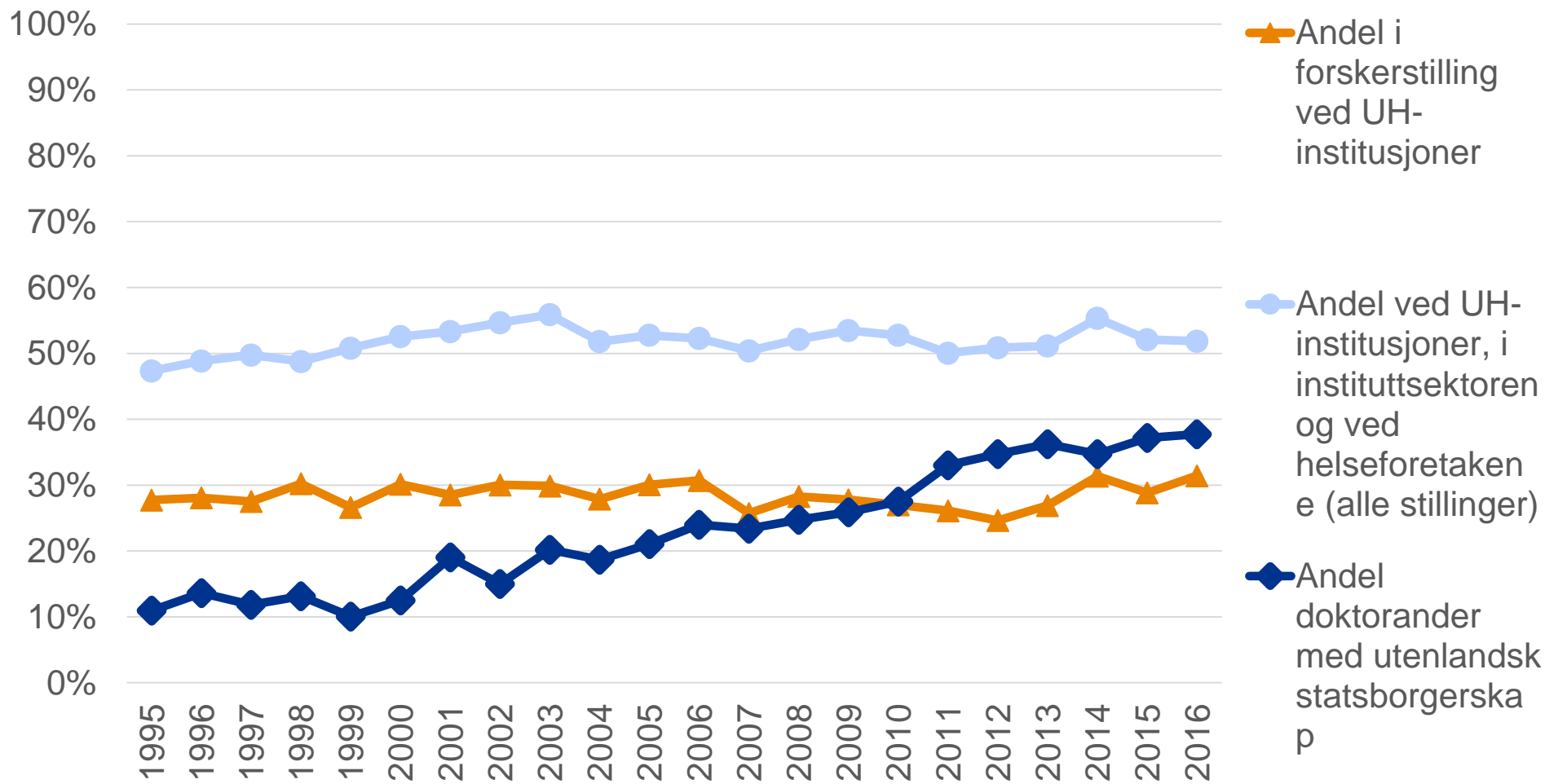
- Hvorfor karrieropolitikk?
- Karrieropolitikk for yngre forskere (UHR)
- Hva kan du som administrativt ansatt gjøre?



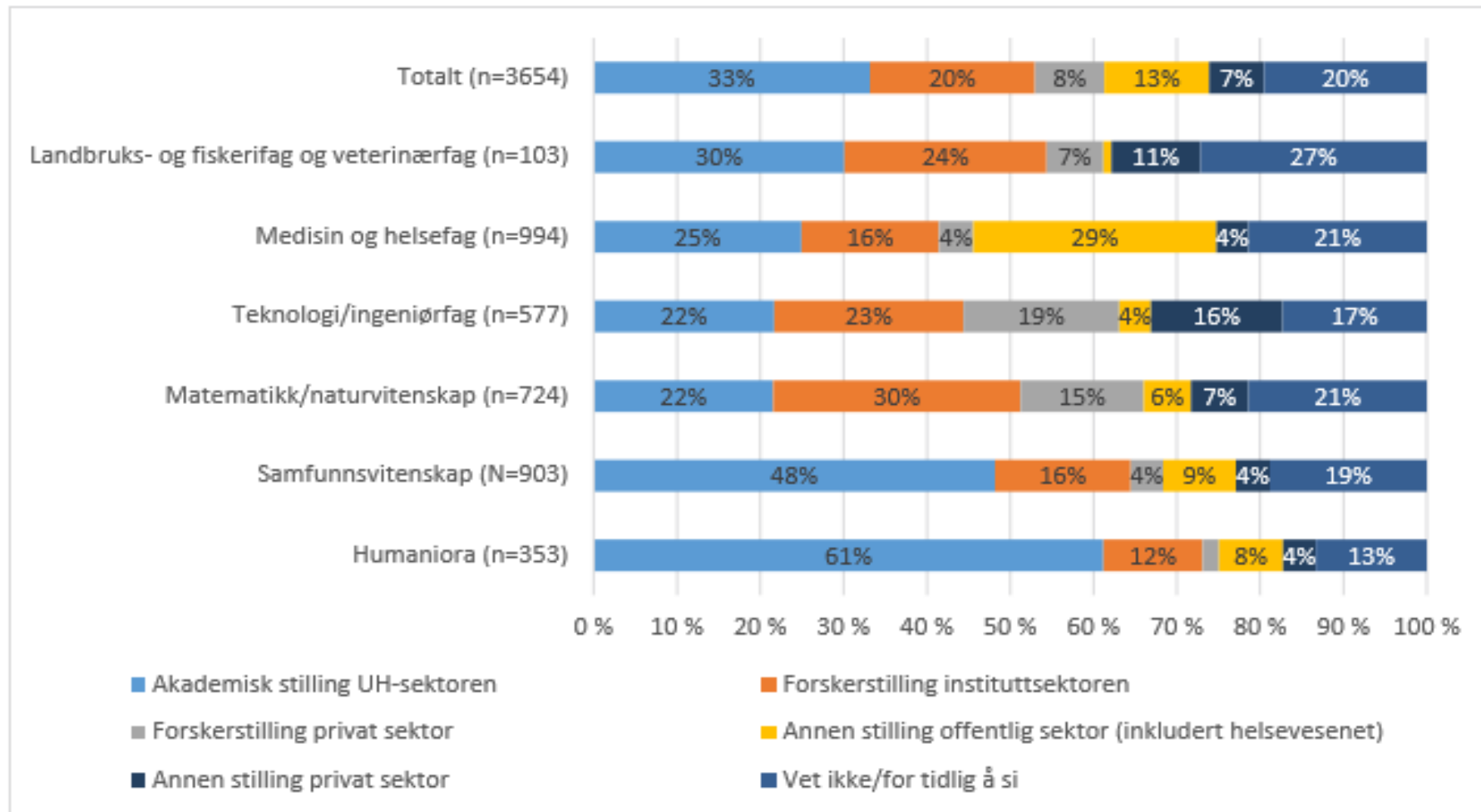
Doktorander i perioden 1990-2016 etter type tilsetningsforhold i 2016



Andelen doktorander 1990-2016 tilsatt i UH, totalt i UH, institutt el helseforetak i 2015, samt andelen med utenlandsk statsborgerskap på disputastidspunktet

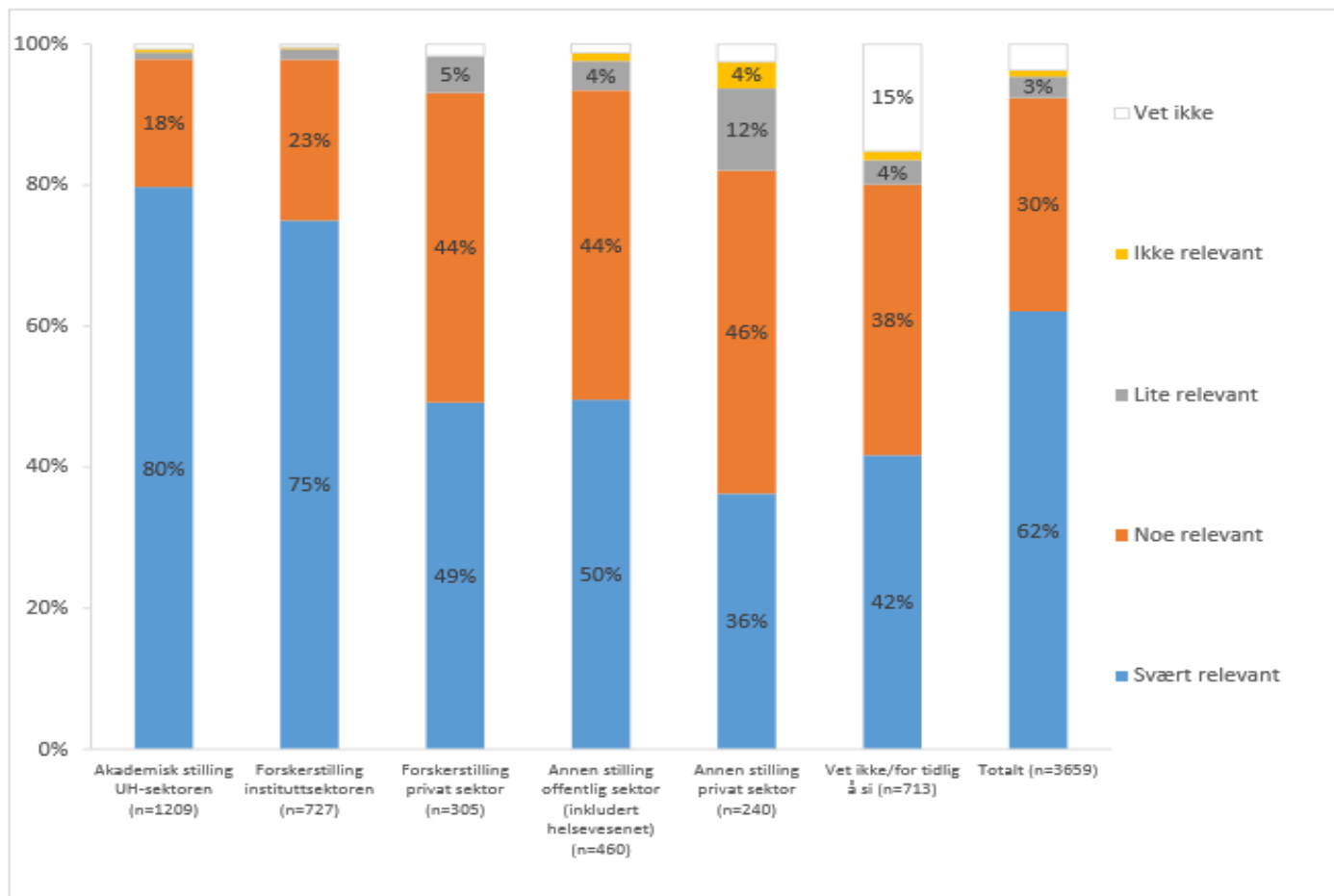


6 av 10 doktorkandidater ønsker seg en karriere i akademia



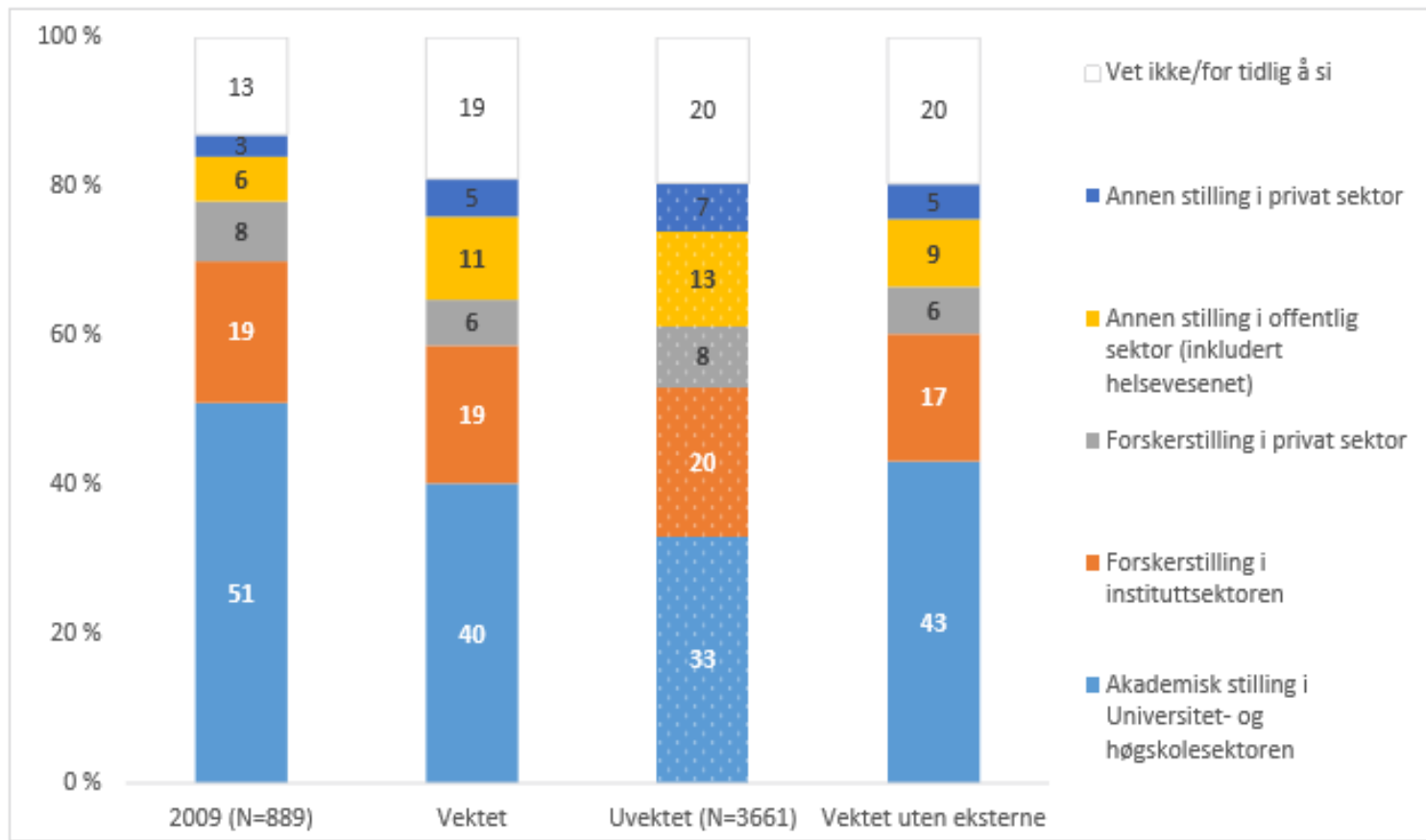
Figur 6.1 Ønsket karriere for doktorgradskandidater etter fagretning. Prosent.

NIFU 2017: 6 av 10 sier doktorgradsutdanningen er svært relevant for den karrieren de ønsker seg



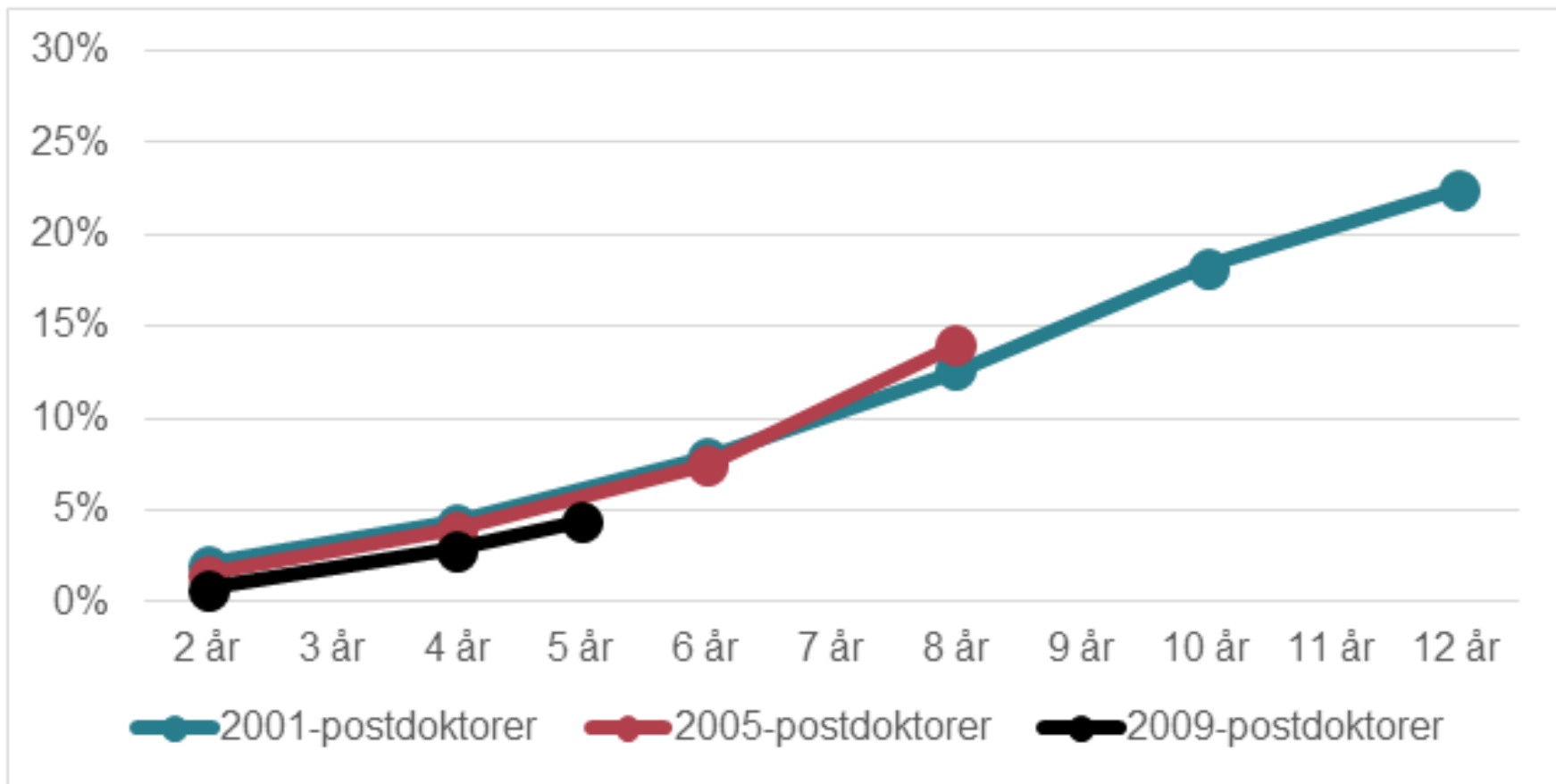
Figur 6.3 Doktorgradskandidatenes vurdering av utdanningens relevans. Etter ønsket karriere. Prosent

NIFU 2017: Færre ønsker seg til universitets- og høgskolesektoren



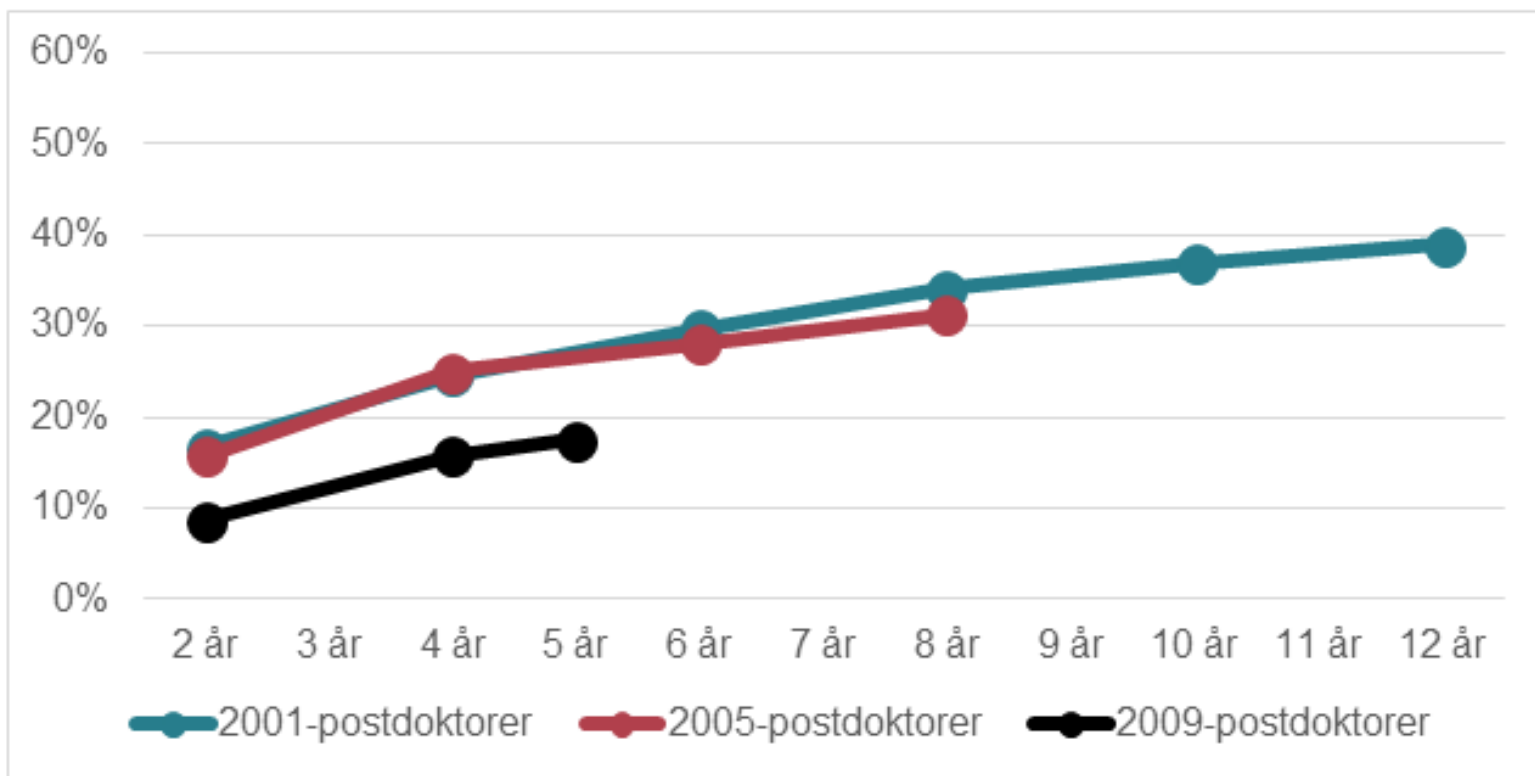
Figur 7.15 Doktorgradskandidatene i 2009- og 2017-undersøkelsene, vektet og uvektet (mønstrede søyler) etter egen vurdering av mulighetene til å fullføre etter karriereambisjoner. Prosent.

Andel av postdoktorene i 2001, 2005 og 2009 som har oppnådd professorstilling



Kilde: NIFU

Andel av postdoktorene i 2001, 2005 og 2009 som har oppnådd fast vitenskapelig/faglig stilling i universitets- og høgskolesektoren



¹Omfatter professor, førsteamanuensis, faglig leder (instituttleder og dekan) og leger og psykologer i klinisk stilling ved universitetssykehusene.

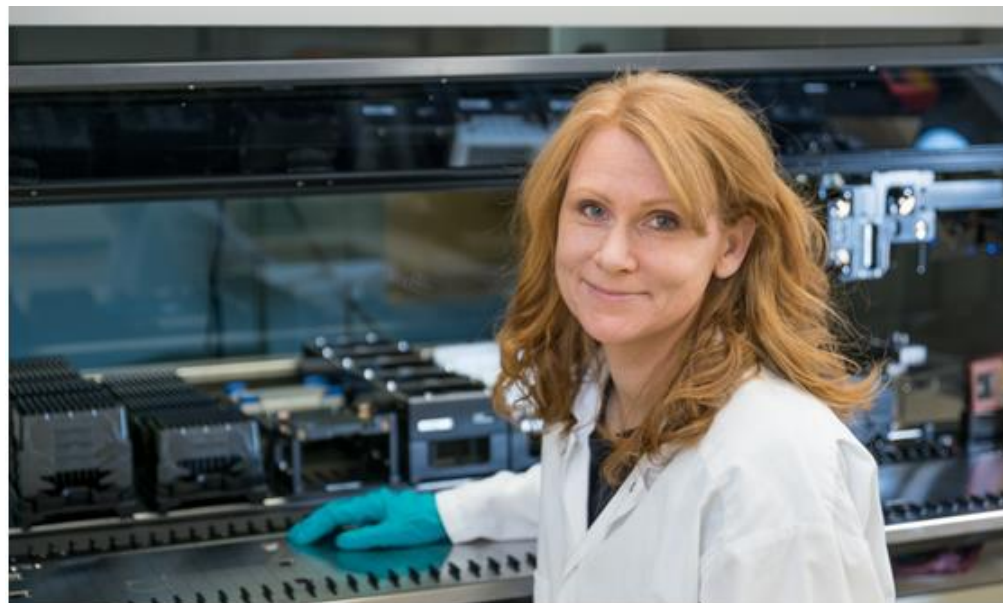
Kilde: NIFU

Attraktive karriereveier?

Inga garantier för trygghet

Trots det växte en frustration långsamt fram. Hon kunde se hur forskarkolleger arbetade hårt, löste många problem och publicerades. Ändå fanns inga garantier för nya medel och trygghet

Dokortitel kvitto på självständighet



Susanna Tronnorsjö disputerade inom molekylär genetik. Idag är hon anställd som forskare och gruppleddare på läkemedelsföretaget GE Healthcare där hon arbetar med biologiska läkemedel.

DOKTOR - OCH SEN DÅ?

Därför lämnade hon universitetet för industrin

2018-01-30

Susanna Tronnorsjö bestämde sig tidigt för att bli forskare. Efter doktorandstudier vid Sveriges lantbruksuniversitet och en postdokortjänst vid Karolinska institutet, tog hon för tre år sedan steget till industrin. Idag arbetar hon som forskare och gruppleddare på GE Healthcare i Uppsala.



LÄS MER

Doktor – och sen då?

» Att ge tyngd åt det som ska vara lätt att ta till sig

Karriereutvikling på dagsorden



Arbeidet med FoU-planen har pågått ved Universitetet i Agder siden november 2016.

Universitetet i Agder (UiA) lanserer høsten 2017 en [plan for forskning og faglig og kunstnerisk plan](#) som skal vare fra 2017 til 2027.

Planen inneholder visjon og tiltak for seks ulike områder av universitetets virksomhet:

- [Forskningsgrupper](#)
- [Rekruttering og karriereutvikling](#)
- [Utdanning og forskning i sammenheng](#)
- [Tverrfaglig samarbeid](#)
- [Administrativ støtte til forskning](#)
- [Forskningsinfrastruktur](#)

Satser på karriereutvikling for postdoktorer

English

Mentorgrupper og karriereveiledning er noen av tilbudene postdoktorer ved Det medisinske fakultet (MED) kan få gjennom Postdoktorprogrammet.



Eivind Engebretsen, forskningssjef Postdoktorprogrammet, og Hilde Nebb, prodekan forskning. Foto: UiO

Fakultetet har i de siste årene arbeidet målrettet med å løfte forskerutdanningen og opprettet i år det første strukturerte [karriereutviklingsprogrammet for postdoktorer](#) i Norge. Programmet skal vise frem og forberede kandidatene på ulike karriereveier både i og utenfor academia.

UHR 2015: Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren



«...god karrieropolitikk er et virkemiddel for å øke kvaliteten i norsk forskning og utdanning».

Sentrale tema i karriereutviklingen

Kunnskapstriangelet

Rekruttering



Ledelse

Mobilitet

Doktorgradsutdanningen

Kunnskapstriangelet

Rekruttering



Ledelse

Mobilitet

Kvalifiseringsnivå

Rekruttering

Undervisning

Kunnskapstriangelet

Mentoring

Prosjektledelse og –
akkvisisjon

Karriereplan

Internasjonal
erfaring

Ledelse

Kompetanse-
heving

Mobilitet



Reflektere over egne mål og ambisjoner, kompetanse og ferdigheter



- Hvem er jeg?
- Hva kan jeg?
- Hva vil jeg?
- Hva må jeg gjøre for å nå mine mål?
- Dokumentere måloppnåelse
- Øve på jobbsøking

En karriereplan skal gi flere valgmuligheter



- Målsetting
- Delmål
- Strategi for internasjonalisering
- Kartlegge kompetanseområder
- Hindringer og risikofaktorer
- Alternative strategier og planer

Hvilke kunnskaper og ferdigheter trengs for å bli en god forsker (og mye annet)?

Kunnskaper og intellektuelle ferdigheter <ul style="list-style-type: none">- Informasjonssøk- Teoretiske og metodiske ferdigheter- Analytisk tenkemåte- Kritisk tenkning- Evaluering- Kreativitet og problemløsning- Innovasjon- Risikovilje- Språklige ferdigheter	Personlige kvaliteter <ul style="list-style-type: none">- Engasjement- Integritet og ansvarlighet- Selvorganisering- Selvrefleksjon- Kontinuerlig utvikling- Nettverksbygger- Utholdenhet- Endringsvilje/kompetanse
Engasjement, innflytelse og effekter <ul style="list-style-type: none">- Undervisning- Veiledning- Mentorering- Lede andre- Publisering, formidling og kommunikasjon- Entreprenørskap og samfunnsengasjement- Policyarbeid- Samarbeid- Likeverd og mangfold- Kultur- og samfunnsforståelse	Forskningsledelse og organisering <ul style="list-style-type: none">- Strategisk planlegging- Evne til å innhente (eksterne) midler- Prosjektplanlegging og leveranser- Prosjektorganisering – tid og ressurser- Risikostyring- Forskningsledelse, lede andre- Forberedelse og prioritering- Profesjonell adferd (etikk)- Balanse arbeid-fritid

Vitenskapelig fordypning + generiske ferdigheter = sant!

Vitenskapelig
fordypning



Generiske
ferdigheter

Tre tips

- Forankring
- Nettverk
- Kunnskap og inspirasjon



Rekruttering til forskning

Forskningsrådets policy
for 2016–2020



- *Nærings-ph.d.*
- *Offentlig sektor- ph.d.*
- Nasjonale forskerskoler
- Unge forskertalenter
- Utenlandsstipend
- *Krav om utviklingsplan for postdoktorer*

EUs Charter & Code

<https://www.euraxess.no/>

Arbeidsgiveren og/eller finansieringsinstitusjonen skal sikre forskere på alle nivåer kontinuerlig faglig utvikling gjennom

- **strategier** for å utvikle deres karriere,
- tilby **karriererådgiving** og tilgang til mentorer og veiledere, og
- sette i verk tiltak som kan forbedre forskeres **kompetanse** og muligheter på arbeidsmarkedet.



EUA-CDE

<http://www.eua-cde.org/>



“The EUA Council for Doctoral Education (EUA-CDE) contributes to the development of doctoral education and research training in Europe”

- God praksis
- Nettverk
- Samarbeid
- Ekspertise

- Konferanser
- Workshops
- Webinarer
- Med mer...

lykke til!

