



”En doktorgrad er mer som et idealistisk selvrealiseringsprosjekt med dårlige framtidsutsikter enn en kompetanseøkning for videre arbeidsmuligheter i akademia”

Stipendiat

Akademiet for yngre forskere

Tverrfaglig og lansdekkende organisasjon for yngre forskere



Foto: Thorbjørnsen HK

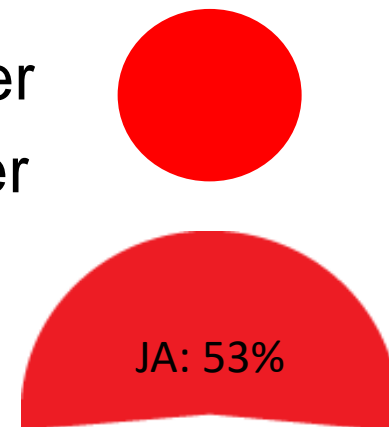


Akademiet for yngre forskere

- en tydelig stemme i faglig og
forskningspolitisk debatt

Utfordringen

- Forskeryrket: lite attraktivt
- PhD: selvrealiseringsprosjekt
- Lite fokus på forskningens relevans for andre sektorer
- Usikre arbeidsforhold
 - Dårlige utsikter for fast ansettelse tross høy kompetanse
 - Stor konkurranse om få stillinger
 - Mangel på tydelige karriereveier



Anbefale andre en forskerkarriere?

Når usikkerheten rår. AYF & UiODoc; 2016

“Utdanningsløpet mitt har vært sterkt fokusert mot forskning. Jeg føler meg lite oppdatert på hva "verden utenfor" forventer”

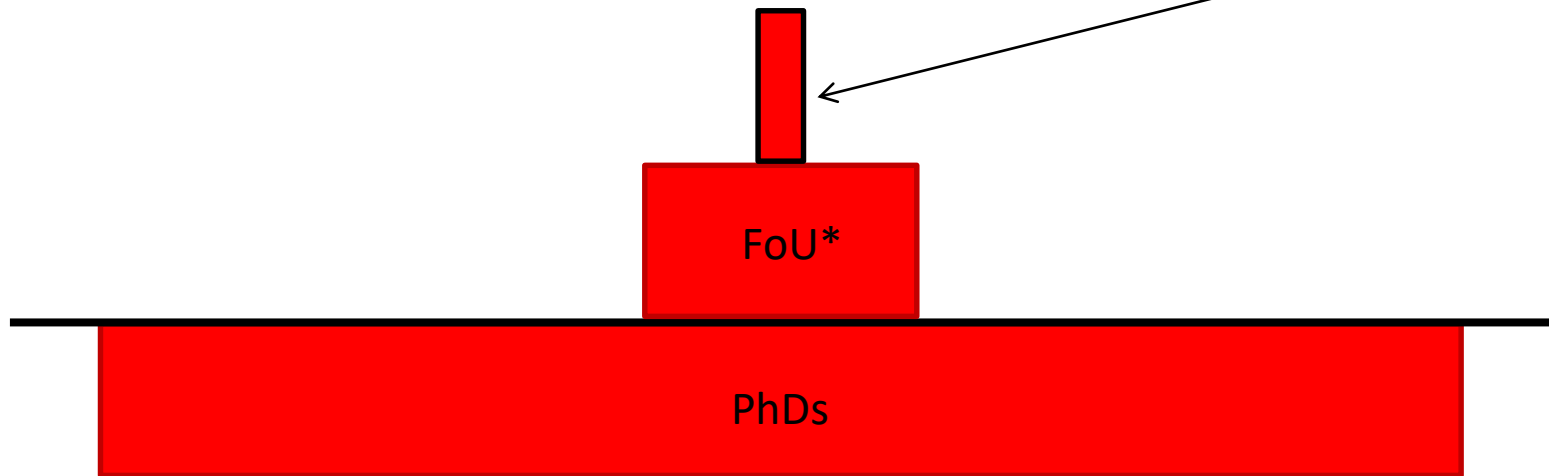


“Min kompetanse er ikke anvendt nok for næringslivet, og for spesialisert for offentlig sektor”

Tiltak 1: Utdanne etter relevans

Mismatch mellom unge forskeres ambisjoner og muligheter

18% fast vitenskapelig stilling, etter 5år§



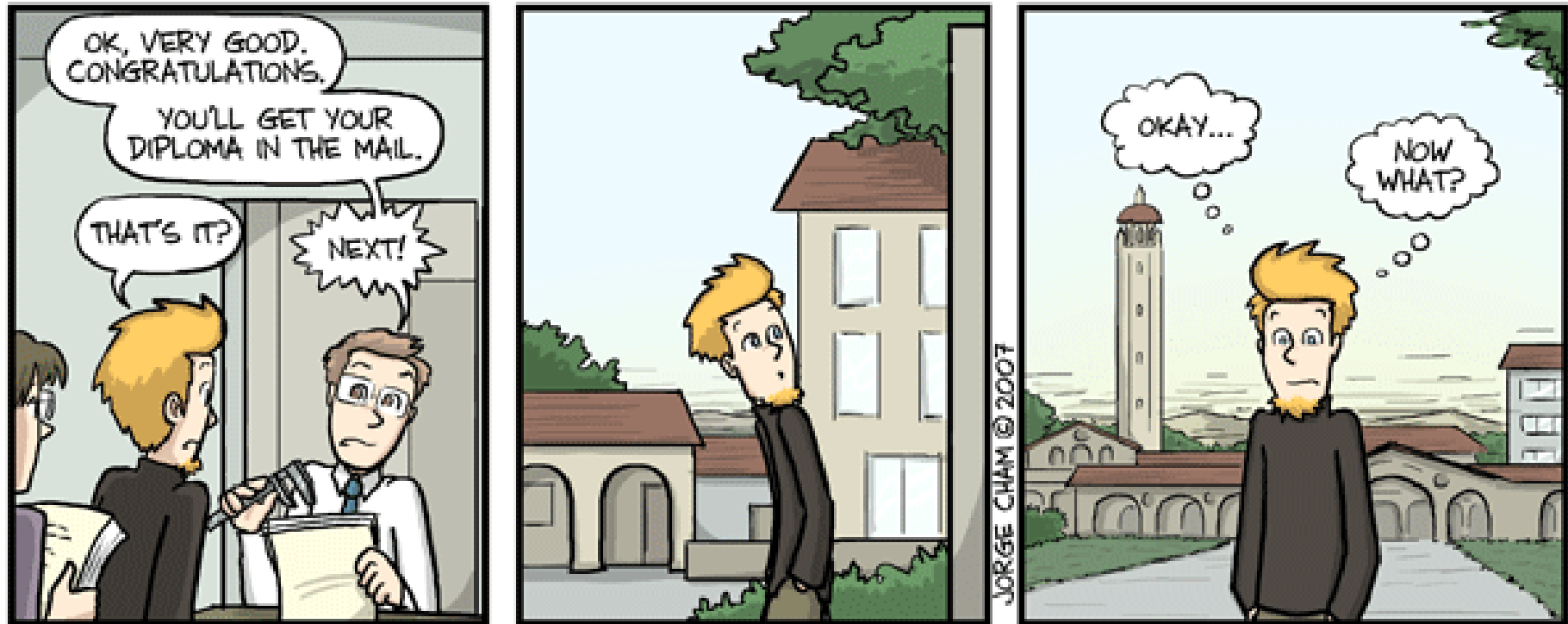
1: Utdanne etter relevans

- realitetsorientere kandidatene
- drive karriereveiledning
- utviklingsprogram for postdoktorer
 - NFR: krav om utviklingsplan - institusjonsnivå
- dialog mellom sektorer



Dere forvalter kunnskaps-Norges nøkkelressurs!
Høyest utdannet versus best utdannet?

Hjelp kandidatene til å se mulighetene



THIS MARKS THE END OF THE THIRD CHAPTER IN THE PHD SAGA...!

både innenfor akademia...



POLITIKK

FORSKNING

STUDENT

CAMPUS



Tips oss

tips@universitetsavisa.no



Hjem / Politikk

Ph.d.ene vil helst ha karriere i akademia

Doktorgradskandiater er lite åpne for en karriere utenfor akademia. Er det professorene sin feil?



Dørene lukkes: For mange av de som fikk diplomert sitt i Hovedbygget i år, var dette også et farvel til akademia. (Foto: KRISTOFFER FLURBERG)

Khrono

Ny innsikt. Hver dag.

Forside Meninger Notiser **Campus** Karriere Samfunn Om Khrono Tips oss Nyhetsbrev

Sofies univers Life 2.0 eCampus Friminutt Statsbudsjettet Student

Doktorgrad betyr ikke en framtid i akademia

PUBLISERT ONSDAG, 27. JULI 2016 - 17:08 - OPPDATERT FREDAG, 29. JULI 2016 - 16:59



6



...og utenfor akademia

"Ingen trening eller kunnskap om hva privat sektor ser etter. Mine analytiske evner er begrenset til mitt fagområde, og akademisk stil"

1: Utdanne etter relevans

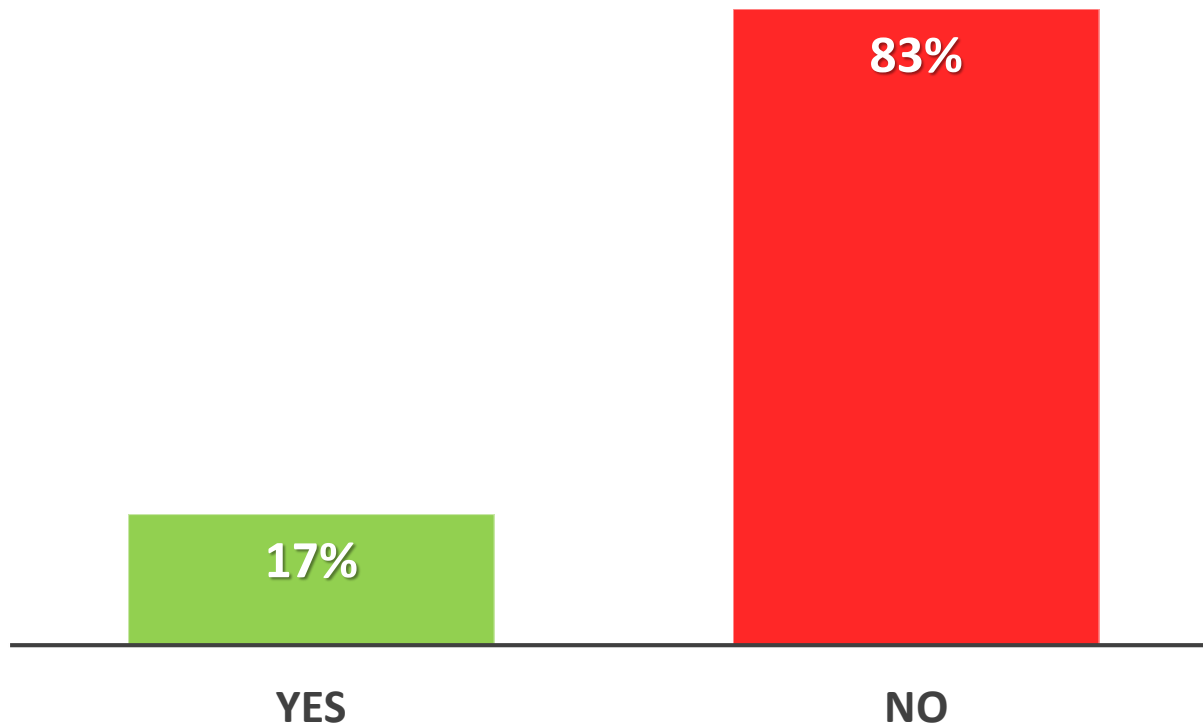
- realitetsorientere kandidatene
- **drive karriereveiledning**
- utviklingsprogram for postdoktorer
 - NFR: krav om utviklingsplan - institusjonsnivå
- dialog mellom sektorer



Dere forvalter kunnskaps-Norges nøkkelressurs!
Høyest utdannet versus best utdannet?

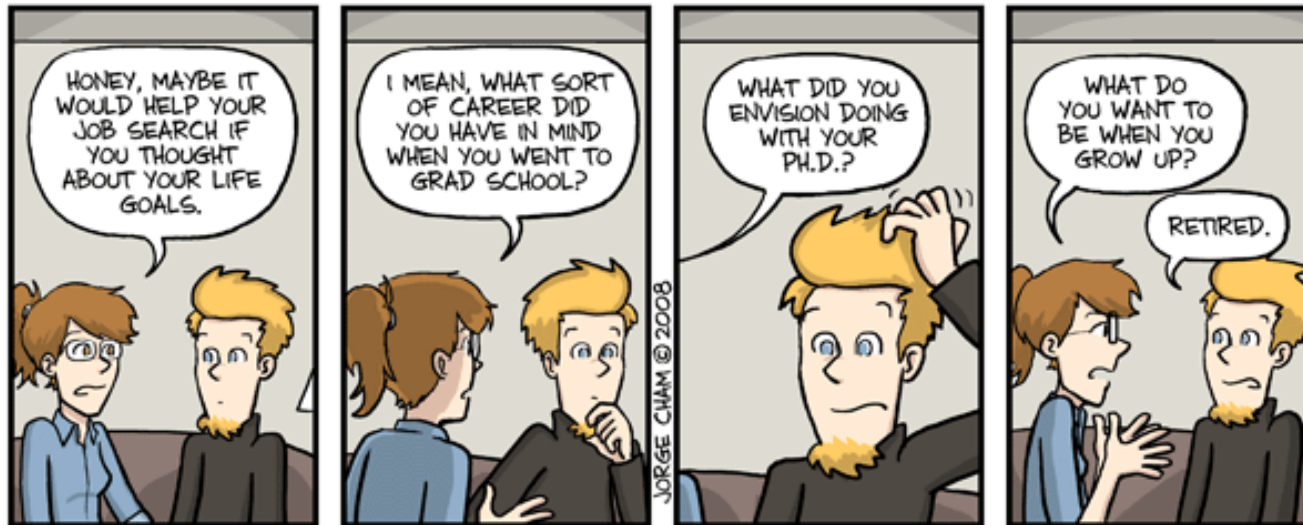
Karriereveiledning versus vitenskapelig veiledning

«Har du fått karriereveiledning ved din institusjon?»



Karriereveiledning

- Elementer i karriereveiledning
 - Økt fokus på muligheter og karrieremål
 - Få et bedre oversikt over manglende kompetanse
 - Faglig/vitenskapelig
 - "basalferdigheter" (prosjektledelse, økonomistyring, kommunikasjon, entrepenørskap)
 - Veilede inn, men også ut av academia
- Viktig både for **PhD-student** og **postdoktor**



«Hvilke av de følgende ferdighetene har du tilegnet deg gjennom forskerutdanningen?»

Ferdighet	Prosent
Lederegenskaper (f. eks. prosjektledelse, risikostyring)	39,0%
Selvledelse (f. eks. tidsstyring, stressmestring)	82,0%
Kreativ tenkning	66,9%
Kommunikasjonsferdigheter	87,6%
Teamarbeid	55,0%
Problemløsning og beslutningstaking	68,5%
Planlegging og organiseringsferdigheter	69,6%
Ingen av disse	2,0%
Annet	2,9%

Hvordan unge forskere kan kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger

- Bevisstgjøring rundt **kravene** til neste steg
- Faglige og spesialiseringskurs
- Mobilitet, internasjonal samarbeid
- Faglig og karriereveiledning – ja takk begge deler

Nyheter



Tre unge norske forskere får ERC-finansiering

Tre forskere ved norske institusjoner får flere millioner kroner hver fra Det europeiske forskningsrådet ERCs Starting Grant.



The screenshot shows the Norwegian Research Council (Forskingsrådet) website. The header is orange with the council's logo and name. A search bar is in the top right. Below the header is a navigation menu with links for 'SØK OM MIDLER', 'ARRANGEMENTER', 'NYHETER', 'POLITIKK OG STRATEGI', 'INTERNASJONALT', and 'NÆRINGS'. A breadcrumb trail reads 'Her er du: Forsiden > Nyheter'. The main content area is titled 'NYHETER' and features a news item with the headline 'Ny pris for unge fremragende forskere – har du en kandidat?'. The text below the headline states: 'Forskingsrådet har opprettet en pris for unge, fremragende forskere. Prisen skal gå til en forsker under 38 år som har vist høy faglig kvalitet, stor selvstendighet og vært nyskapende. Alle kan sende inn forslag til prisvinner.'

1: Utdanne etter relevans

- realitetsorientere kandidatene
- drive karriereveiledning
- utviklingsprogram for postdoktorer
 - NFR: krav om utviklingsplan - institusjonsnivå
- dialog mellom sektorer



Dere forvalter kunnskaps-Norges nøkkelressurs!
Høyest utdannet versus best utdannet?

Krav om utviklingsplan for postdoktorer

Institusjonen der postdoktoren er ansatt har ansvar for innholdet i utviklingsplanen. **Forskningsrådet vil påse at slik plan foreligger.** Skal signeres av leder med personalansvar

Forskningsrådet anbefaler at følgende momenter omtales i planen:

- **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
- hvem som har plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning
- anbefaling fra en gradsgivende institusjon i tilfeller hvor arbeidsgiver ikke er gradsgivende

[< Forskning](#)

Postdoktorprogrammet

[English](#)

Et karriereutviklingsprogram for forskere i etableringsfasen.

Kurs

- Lederkurs 1: Karriereutvikling
- Lederkurs 2: Forskningsledelse og veiledning
- Ekstern forskningsfinansiering

[→ Les mer på våre engelske sider](#)



Mentorordningen

I mentorgruppen kan du blant annet dele erfaringer med andre forskere, drøfte ulike problemstillinger og få råd fra en seniorforsker.

[→ Mer om mentorordningen](#)

Helseinnovatørskolen

Lær hvordan du kan kommersialisere forskning og ideer, og hvordan innovasjon kan komme til nytte i kliniske sammenhenger.

[→ Mer om helseinnovatørskolen](#)

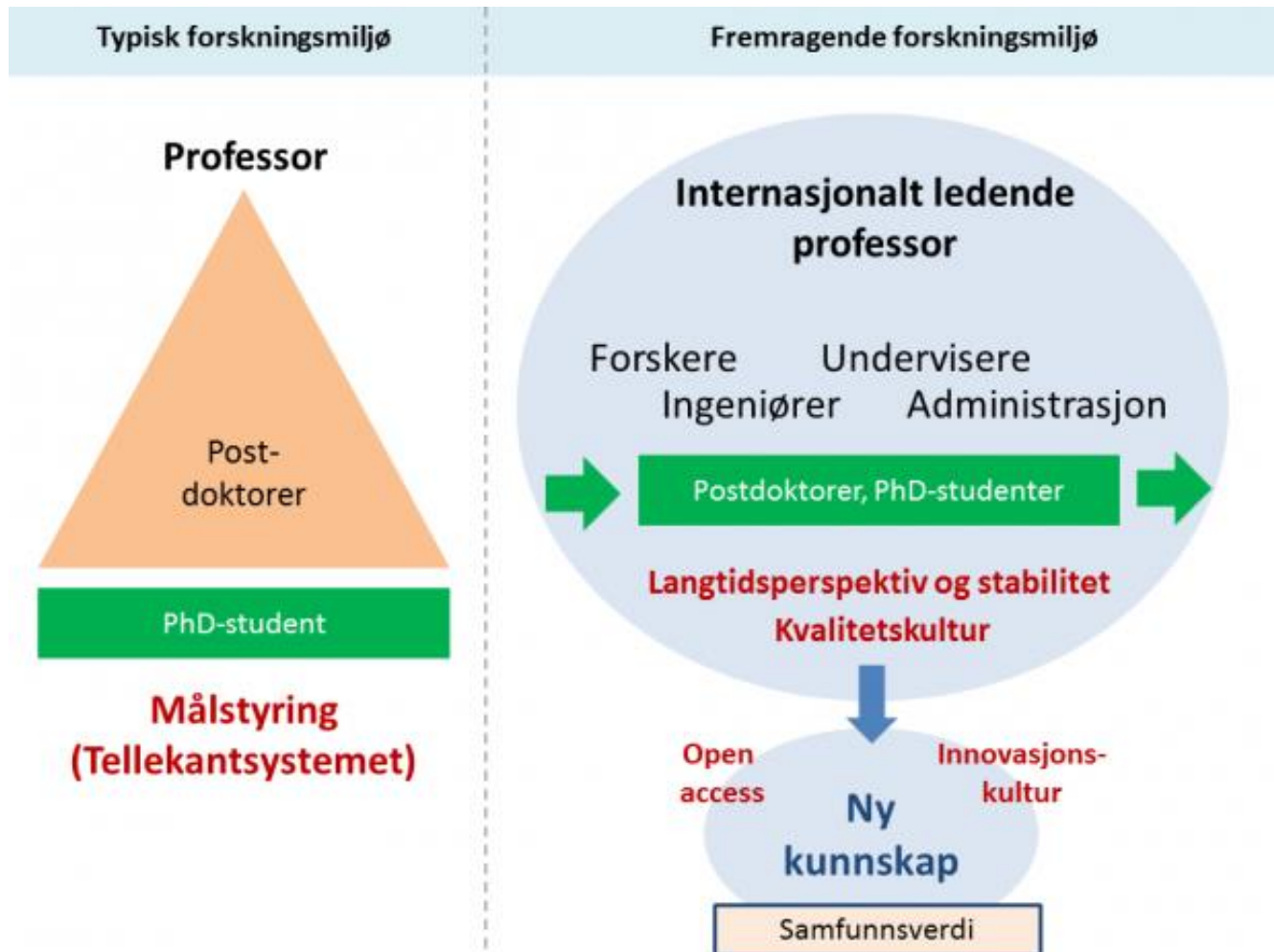
1: Utdanne etter relevans

- realitetsorientere kandidatene
- drive karriereveiledning
- utviklingsprogram for postdoktorer
 - NFR: krav om utviklingsplan - institusjonsnivå
- dialog mellom sektorer



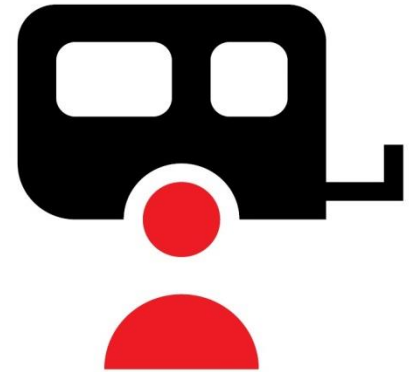
Dere forvalter kunnskaps-Norges nøkkelressurs!
Høyest utdannet versus best utdannet?

Behov for modernisering av stillingsstrukturen i UH sektoren

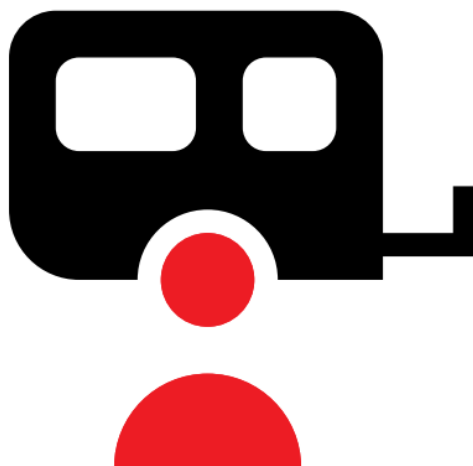


2. Legg til rette for **mobilitet** - både nasjonalt og internasjonalt

- Utenlandsopphold gir mange fordeler
 - Kvalifisering til videre stillinger
 - Nettverksbygging, ny kompetanse
 - OBS: Tenk livssituasjon: Ofte mer gjennomførbart før etablert familie – PhD nivå
- Men...behov for gode mål: Kvalitet? Effekt?
- Mobilitetsbegrepet bør utvides:
 - Mobilitet **mellom akademia** og **ikke-akademia** (f.eks knyttet til næringslivs- og offentligsektor-ph.d)
 - **Nasjonal mobilitet** kan også være relevant



Mobilitet i akademia – et liv som nomade?



Et oppspill til debatt av **Akademiet for yngre forskere**

3: Bruk handlingsrommet!

En mulighetens nøkkel i kampen om talentene!

- Reduser bruk av midlertidighet
- Gi yngre forskere mulighet til å:
 - opparbeide undervisningserfaring
 - kvalifisere seg til fast stilling
 - delta i strategiske og faglige beslutningsprosesser

”Hadde jeg vært fast ansatt ville jeg ha involvert meg annerledes i institusjonen jeg jobber ved, og det tror jeg arbeidsplassen ville ha nytt godt av”

”Det er vanskelig å investere for mye i forskningsgruppen hva gjelder infrastruktur fysiske arealer, lab etc.

da jeg ikke vet hvor jeg er om 2 år. Derfor velger jeg heller å bruke pengene på for eksempel data, analyser og andre intellektuelle ressurser”



4: bidra til kulturendring



Det er ikke kandidaten, men institusjonen som mislykkes når forskertalenter går til andre sektorer



Å satse på unge forskere må ikke anses som en risiko for utdanningsinstitusjonene, men som en mulighet

Oppsummering

1) Utdanne etter relevans

- realitetsorientering
- karriereveiledning
- utviklingsprogram for postdoktorer
- dialog mellom sektorer

2) Legg til rette for mobilitet

- Utvid mobilitetsbegrepet

3) Bruk handlingsrommet!

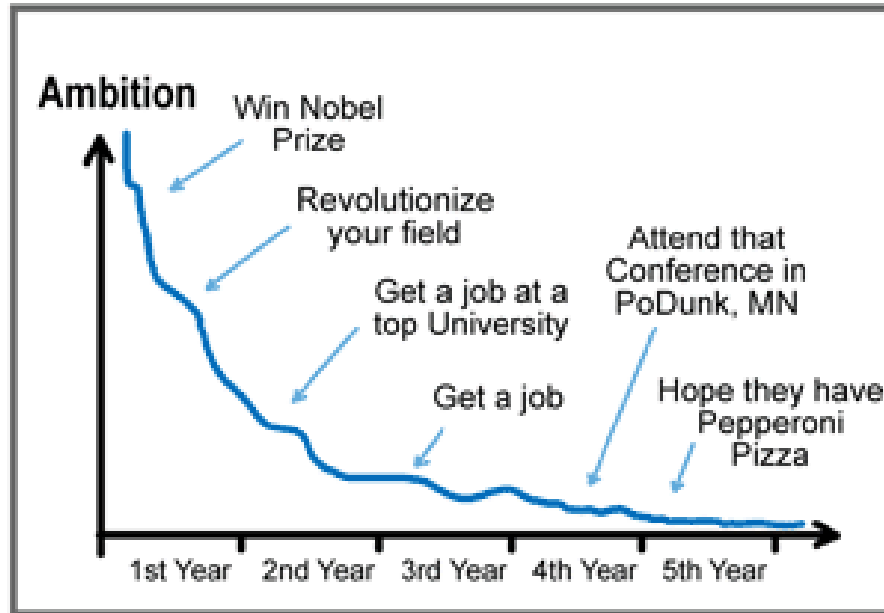
- Reduser bruk av midlertidighet
- Gi yngre forskere muligheter
 - kvalifisering
 - beslutningsprosesser

4) Bidra til kulturendring



Å satse på unge forskere må ikke anses som en risiko for utdanningsinstitusjonene, men som en mulighet

YOUR LIFE AMBITION - What Happened??



JORGE CHAM © 2008

WWW.PHDCOMICS.COM

Takk for oppmerksomheten!

www.akademietforyngreforskere.no

Facebook: @akademietforyngreforskere

Twitter: @yngreforskere

Akademiet for yngre forskere - en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt



På tross av
forskningsstrukturen
i Norge, så er det en av
verdens beste jobber

Kvinnelig forsker

”Å kjempe med nebb og klør for å kanskje kunne få penger i kun 2-3 år, og så måtte gjenta denne prosessen igjen og igjen i det uendelige. Det virker veldig slitsomt og lite sikkert. Faste stillinger er omtrent ikke-eksisterende i akademia. Når jobben bare blir en lang rekke midlertidige stillinger, hvordan skal dette kunne kombineres med familie, huslån og trygghet?

Hadde forskerlivet kunne bydd på mindre usikkerhet og mer trygghet...ville jeg definitivt fortsatt innen forskning. Nå er jeg usikker på om det er verdt det”

