



UiO : Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

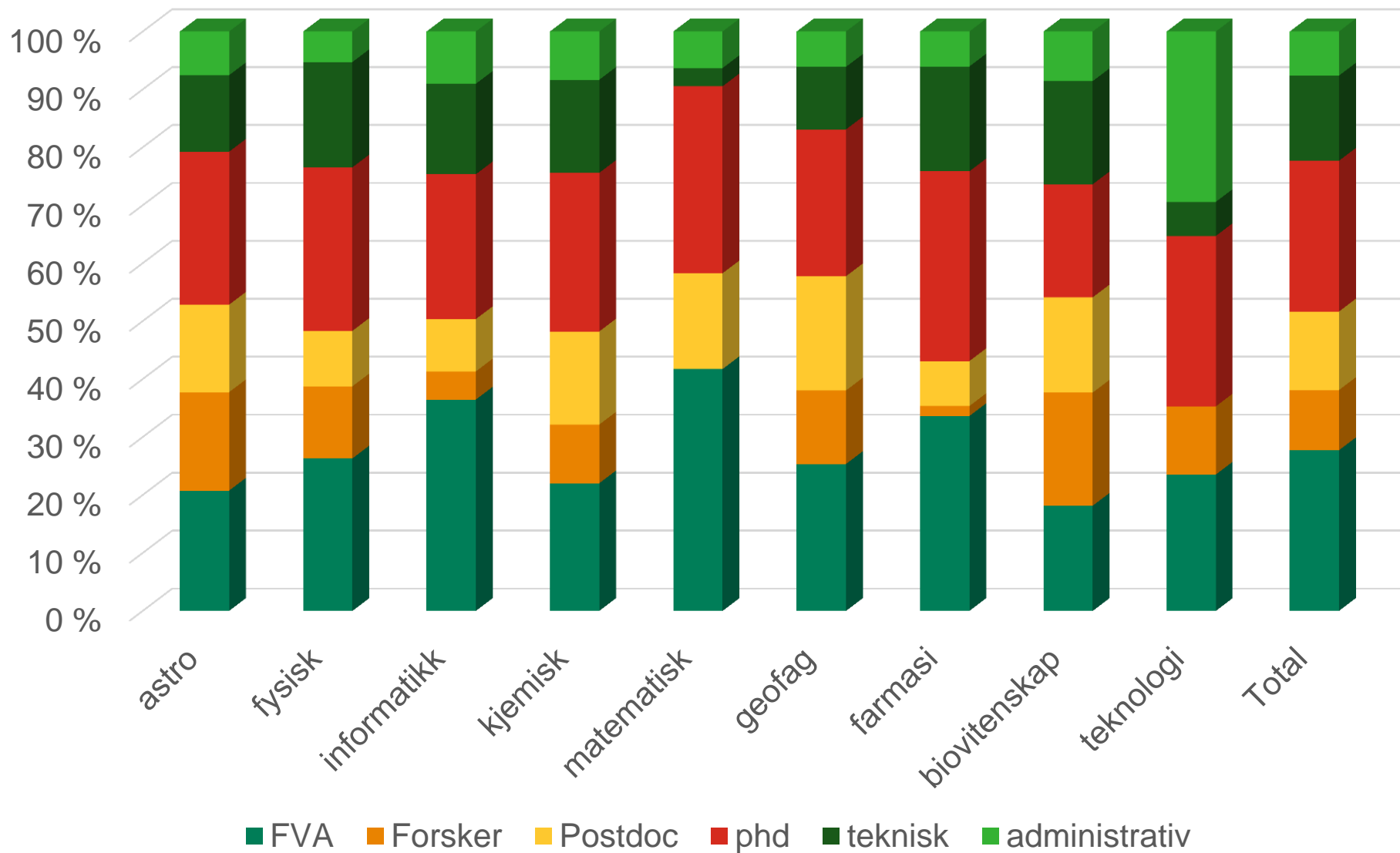
Doktorgrad og veien videre

Ph.d. seminar 25.5.2018.

Finn-Eirik Johansen

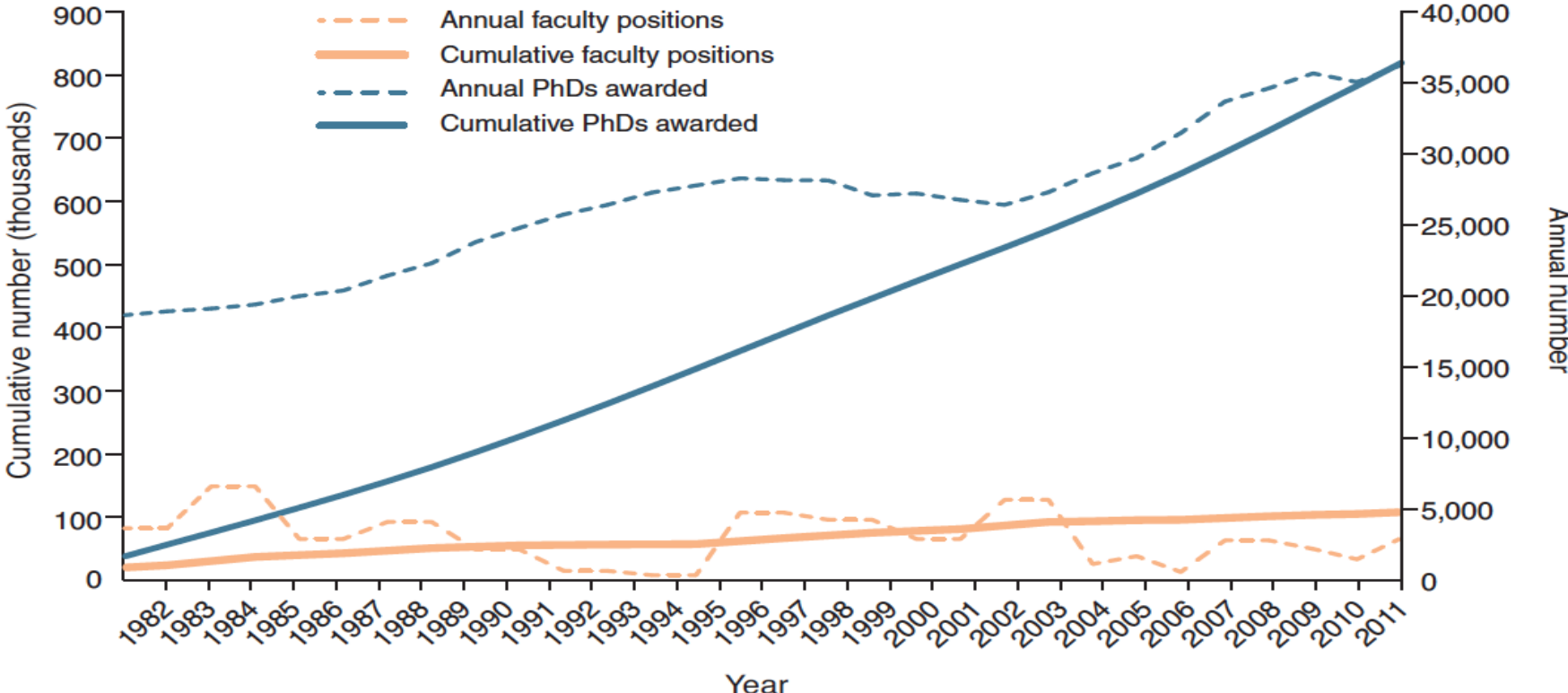


Alle stillinger



Graduate students and Postdoctoral fellows are a talented pool of people contributing to scientific progress. But, the pool is far larger than what the current academic system is able to support.

In 2010*, less than 15% of US-trained science, engineering and health sciences postdocs had obtained a tenure-track faculty position within 5–7 years of completing their PhD (Sauermann & Roach, 2012).



*By 2017 this is <7% in the biological sciences



By 2050, the world population is predicted to exceed 9.5 **billion**. Significant challenges to our food and energy supplies, the environment, and healthcare will continue to drive the demand for a scientific workforce that can provide solutions.

Doktorgrad og veien videre

- Hva vet vi om arbeidslivets behov for kompetanse på ph.d.-nivå?
- Hvordan kan vi gjøre kandidatenes kompetanse kjent i arbeidslivet?
- Hvordan sikrer vi sosial og faglig integrering av ph.d.-kandidater i fagmiljøer?
- Hvordan kan vi forberede kandidatene våre til livet etter ph.d.-utdanning?

Dagens program

Del I: Karriere etter avlagt doktorgrad

9:00-9:25 Velkommen. UiOs prosjekt om karrieropolitikk for vitenskapelig personale – [Finn-Eirik Johansen \(forskningsdekan\)](#)

9:25-9:45 Underdal-gruppe «Stillingsstruktur i universiteter og høyskoler» – [Morten Dæhlen \(dekan\)](#)

9:45-10:10 Kaffepause

10:10-10:30 Doktorgrad som konkurransefortrinn - [Are Turmo, kompetansedirektør \(NHO\)](#)

10:30-10:50 Doktorander lærer seg mye (utover forskningen) som trengs i arbeidslivet – [Jørgen Kjoshagen Trømborg \(McKinsey & Company\)](#)

10:50-11:10 Kaffepause

11:10-11:40 Paneldiskusjon

11:40-12:40 Lunsj

Del II: Oppfølging av kandidater og karriereveiledning

- 12:40-13:00 Postdoc-program og fakultetets tiltak innen karriereveiledning og karriereutvikling – [Signe Rieme-Sørensen \(ITA\)](#)
- 13:00-13:20 Veiledning rettet mot kandidatenes kompetanseutvikling og karriereplanlegging – [Petter Nielsen \(IFI\)](#)
- 13:20-13:40 Administrativ oppfølging og karrieretiltak på instituttene – [Biljana Dragisic \(MI\)](#) og [Anna Virginia Black Mazzarella \(IBV\)](#)
- 13:40-14:00 Hvordan oppleves oppfølging og karriereveiledning fra kandidatenes ståsted? – [Marianne Etzelmüller Bathen \(FI\)](#) og [Martin Helsø \(MI\)](#), kandidatrepresentanter i programrådet
- 14.00-14.30 Paneldiskusjon
- 14:30-15:30 Gruppearbeid **med kaffepause mens man jobber**
- 15:30-15:50 Innlegg fra arbeidsgrupper
- 15:50-16:00 Oppsummering og avslutning – Finn-Eirik Johansen



Helhetlig karrieropolitikk for vitenskapelig personale

Stimulere til suksess for personalet og institusjonen

MN 14.02.2017 v/Olaug Kristine Bringager

Rekrutteringstrategi og karrieropolitikk

Samspillende politikkområder – men med ulikt fokus

- **Rekrutteringsstrategi:**
 - Tiltrekke seg de beste søkerne for nyansettelse
 - De beste ønsker å være ved en institusjon som gir muligheter for fremgang i karriereutviklingen (har en tydelig og attraktiv karrieropolitikk)
- **Karrieropolitikken**
 - Rammesetter ambisjonsnivå, tiltak og prosesser for institusjonens støtte til at de ansatte lykkes med oppgavene ved institusjonen/UiO og rustes for videre utvikling av karrieren ved UiO, i sektoren eller utenfor sektoren – nasjonalt og internasjonalt
 - Er/kan gi konkurransefortrinn for institusjonen – hvis attraktiv

I styrets vedtatte tiltaksplan for karrieropolitiske tiltak 2018-20 er de tre prioriterte områdene:

1. Karriereveier – stillingsstruktur, midlertidighet og karrieremuligheter
2. Karriereveiledning og støtte til realistisk og informert karriereplanlegging
3. Mobilitet – i et karrieresperspektiv

1. Karriereveier

– stillingsstruktur, midlertidighet og karrieremuligheter

Bedre stillingsstruktur - for institusjon, ansatte og arbeidsliv

- Pt uklare og lite hensiktsmessige sider ved strukturen – behov for avklaringer/endringer og større mangfold
- Legger viktige premisser for karriereløp og karriereveier – innad og utenfor akademia

Bruk av midlertidighet –

- Reduksjon av uønsket midlertidighet og bedre forutsigbarhet – forutsetter strukturelle endringer
- Bruk av innstegsstillinger – bredere diskusjon om strategisk bruk av slike ønskelig

Karriereveier – veier utenfor akademia utydelige/underkommunisert

Videre arbeid – bla identifisere hvilke endringer UiO ønsker, skissere optimal struktur, delta i nasjonal prosess/UHR

MN: Kjenner dere igjen utfordringene?

2. Karriereveiledning og støtte til realistisk og informert karriereplanlegging

Situasjonen:

- Forventet av UiO/U&H-institusjonene og vedtatt av UiO. Pt meget begrenset tilbud gitt at høy andel (ca 80%) skal utrustes for andre karrierer enn stillinger innen akademia
- Godt, systematisk og «robust» opplegg» – krevende å få etablert – gitt det store volumet
- Mange utfordringer å ta stilling til – behov for bred og felles diskusjon om opplegg og alternativer
- To prosjektstillinger 2017 (under avklaring), svak/ingen kompetanse
- Mentorering – godt/etterspurt virkemiddel, men pt reservert kvinner

Arbeid fremover

- Utarbeide alternative modeller for robust opplegg, heve arbeidslivskompetansen, vurdere ressurs- og kompetansebehov

MN: Kjenner dere igjen utfordringene?

3. Mobilitet – i karrieresperspektiv

- Internasjonal erfaring (utgående mobilitet)
 - Forventet og ansett som avgjørende i karriereutviklingen
 - Ambisjon om økt mobilitet – men pt noe uklar politikk
- Sektormobilitet
 - UiOs forskere finner det vanskelig å etablere strategiske partnerskap utenfor U&H-sektoren
 - Stillingsstrukturen – ikke optimal for slik mobilitet
- Nåsituasjonen
 - Få egne tiltak – registrert i kartleggingen
 - Finansieringen ikke lenger en flaskehals (?), men usikkerhet om hvor utfordringene ligger
- Videre arbeid: klarlegge flaskehalsen og tiltaksbehov

MN: Hvor ligger utfordringene – slik dere ser det?

4. Kompetanseutviklingstilbud til støtte for karriereutviklingen og godt mottak

- Kompetanseutviklingstilbud
 - God tilgang til relevante tilbud - sentralt i institusjoners karrierestøtte
 - Oppdatering/videreutvikling for god jobbutførelse og investering i karrieren også utenfor akademia
- Nåsituasjonen - hvorfor behov for videre arbeid?
 - Mange tilbud ved UiO, men adhoc-preget/ustabilt, mangler oversikt og prioritering
 - En del kjente, etterspurte behov ikke dekket
 - Hovedutfordring: helhetlig prioritering, bedre koordinering og ansvarsavklaringer, bedre organisering for å oppnå god ressursutnyttelse, stabil kjerneportefølje
 - Startfasen for utenlandske: kompetanseutviklingstilbud viktig og pt ikke dekkende ift behovet

UiOs lederutvikling for faglige ledere

- Strategi 2005-2009
 - Sitat: “UiO vil styrke faglig ledelse som en tilretteleggende, stimulerende, samordnende, forskningsbeskyttende og døråpnende funksjon, forankret i den autoritet som bare høy faglig kompetanse kan gi. Rollene som forskningsleder og programleder utvikles videre, særlig med tanke på prosjekter eller programmer som bygger på bidrag fra flere fagmiljøer og enheter»
- Strategi 2020
 - Sitat: “Det er behov for videreutvikling av linjelederrollen, samt å øke kompetansen og bevisstheten om ledelse i forskningsgrupper og i nettverk på tvers. Programmene for fakultetsledere, instituttledere og forskningsledere skal videreutvikles”
 - “For utvikling av programporteføljen og kvalitet i utdanningene skal det utvikles egne programmer for utdanningsledelse».
- FLP og RLP Start:
 - FLP 2005-6: Forankring med avsluttende vedtak i rektoratet
 - Fra 2007: Årlig lederutviklingsprogram “Consolidating level”
 - Nytt tilbud RLP-Start 2015: Bestilling fra Forskningskomiteen
- ULP:
 - 2011-2012: Kartlegging og forankring med avsluttende vedtak om pilotering i rektorat og Studiekomiteen: “like bra som FLP”
 - Ny forankring og varig satsing fra 2015



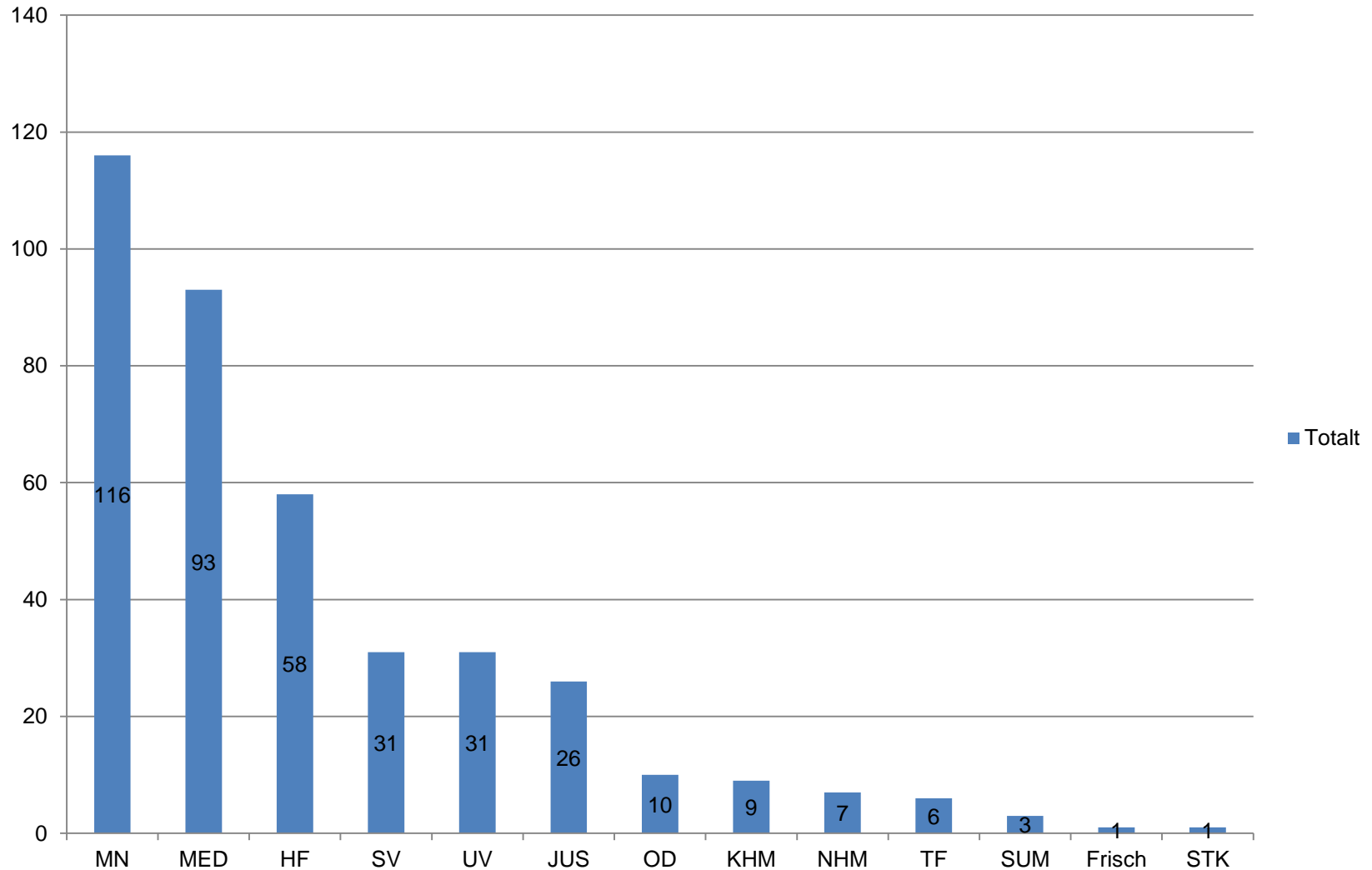
Research Leadership Programme- Consolidating Level (RLP)

- Startet i 2007
 - 430 deltakere til nå
 - Ekstern/intern: 109/321
 - Kvinner/menn: 204/226
- 2018: FLP 12
- 40 deltakere årlig
 - Eksterne deltakere fra 2010
 - Har lederansvar for en eller flere forskningsgrupper, senter eller strategisk initiativ, eller større eksternfinansiert prosjekt med flere ansatte
 - Har noen års erfaring med forskningsledelse
- På engelsk annet hvert år
- Nåværende format: 10 dager, 4 samlinger off-campus, hjemmearbeid, lesestoff

Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start)

- Startet i 2015
 - 99 deltakere til nå
 - Ekstern/intern: : 27/72
 - Kvinner/menn: 53/46
- 2018: 4. kull
- 40 deltakere årlig (42 i 2018)
 - Eksterne deltakere fra starten
 - Forskere som nylig har fått ansvar som forskningsledere
 - Må ha noe å lede ved programstart
- På engelsk
- Format i 2018: 4 dager, 2 samlinger off-campus, hjemmearbeid, lesestoff

FLP og RLP-Start: UiO-deltakere fra 2007-2017 (n=392)



Status per 2018

- PT attraktive og velfungerende program – indikasjoner
 - Søknadsvolum, evalueringer, EU site visit 17.10.2014, god utnyttelse og godt samarbeid med alle fakulteter, 100% gjennomføring, deltakerne attraktive for andre lederfunksjoner, ..
- Suksesskriterier (fra evalueringer) – bekrefter gode valg mht programprofil:
 - Skreddersøm for målgruppen, rollebasert, erfaringsdeling i heterogen deltakergruppe
 - Sammenheng/flow i programmet, balansen trening/input, arena for refleksjon, fortrolighet
 - Ekstern(e) konsulent(er) beste ekspert(er) på feltet – stabilt, tett og langvarig samarbeid
 - Stabil ressurstilgang og støtte fra UiOs ledelse
- Omdømme og strategisk betydning for UiO:
 - Programmenes dobbelte mission og krav til relevans: støtte til den enkelte/understøtte institusjonens strategiske ambisjoner
 - UiOs omdømme internt og nasjonalt – programmene bidrar positivt
 - Skaper varige nettverk, arena for tverrfaglig dialog og erfaringsutveksling

Sektorutvikling:

- 2007: UiO det eneste universitetet i Norge som tilbyr skreddersydd lederutvikling for forskningsledere
- 2018: Flere institusjoner utvikler slike lederprogram. UiO foreløpig alene om å tilby program åpne for eksterne deltakere

Karrierestøtte yngre forskere – post doc-nivå

- Fokus – støtte til god karriereutvikling og planlegging, mestre overgang til fast stilling
 - Forståelse av karriereveier og arbeid med karriereplanlegging
 - Relevant for andre karriereveier enn akademia
- Målgruppen-breddetilbud:
 - tilbud til alle, bærekraftig for stort volum
 - Tema/vekte generiske aspekt: eks teamarbeid, selvledelse etc
 - Mindre fokus på rollen, mer på hjelp til den enkelte og
- Fakultært program:
 - innretning mot fakultetets perspektiv mht arbeidsliv og karrieremuligheter

Lederutvikling (RLP-Start)

- Fokus: støtte tryggere basis for ledelse av forskning/forskere
 - Forutsetninger for god ledelse i akademia
 - mestre overgang fra prosjektledelse og selvledelse til fokus på miljø og lede andre
 - Rollebasert læring: forskningslederrollen
- Målgruppen
 - Selekterte deltakere med de facto forskningslederopp-gaver
 - tverrfakultær (rollen)

Lederutvikling (consolidating)

- Fokus: kunne videreutvikle et miljø gjennom reflektert lederarbeid og egen kapasitet til god ledelse
- Målgruppen: erfarne med tyngre lederansvar
 - Tema/vekte tema som krever erfaring - eks
 - tverrfaglighet
 - Langsiktig miljøutvikling
 - Ledelse av yngre forskere mer inn her