

Mottak, integrering og sosialisering av ph.d.-kandidater

Trygve Helgaker, Kjemisk institutt, Universitetet i Oslo

Forskerutdanning under lupen

Holmen Fjordhotell

23 november 2021



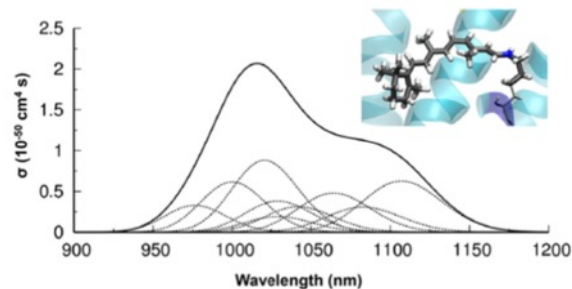
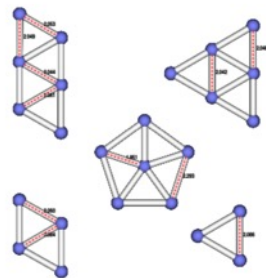
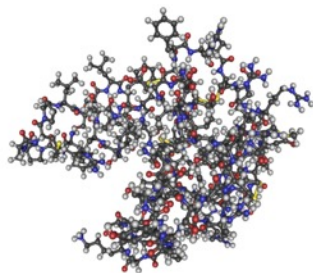
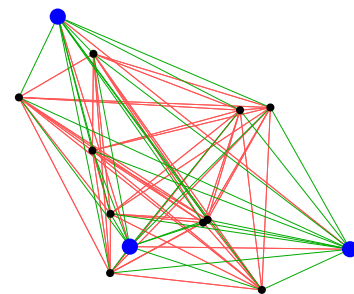
The Research Council of Norway

UiO • University of Oslo

UiT
THE ARCTIC
UNIVERSITY
OF NORWAY

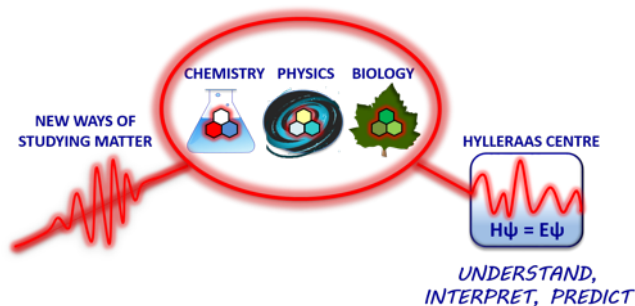
Teoretisk kjemi

- Vi simulerer kjemi på datamaskiner
 - kvantekjemi— kvantemekanikk anvendt på kjemi
- Den tredje veien....
 - simuleringer viktig i mange vitenskaper



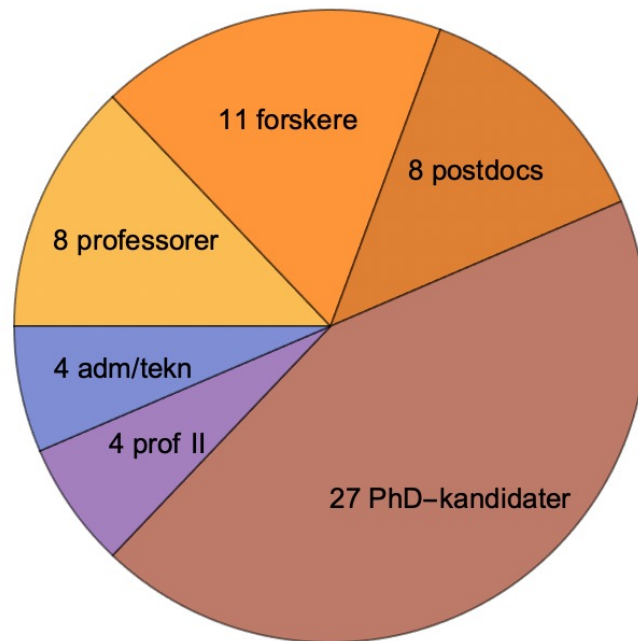
Hylleraas-senteret

- SFF ved Kjemisk institutt opprettet for perioden 2017–2027
 - en etterfølger av Centre for Theoretical and Computational Chemistry (CTCC) 2007–2017
 - delt liket mellom UiO and UiT

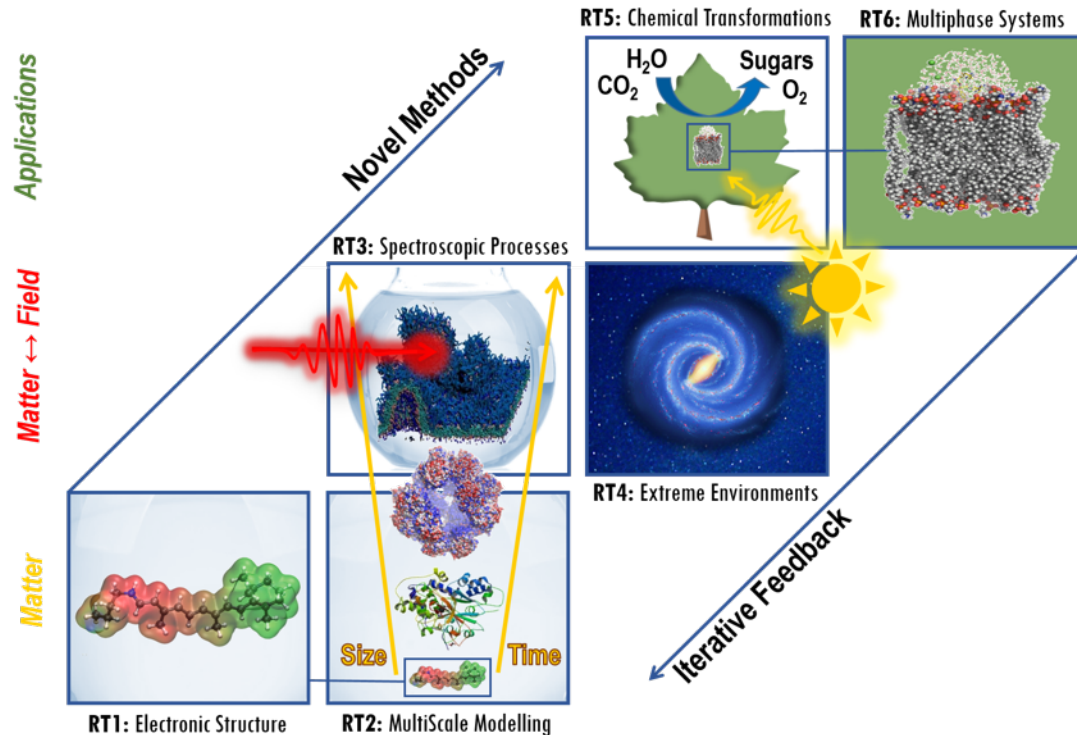


The Hylleraas Centre will develop and apply computational methods to understand, interpret, and predict new chemistry, physics, and biology of molecules in complex and extreme environments

Et SFF — unge mennesker



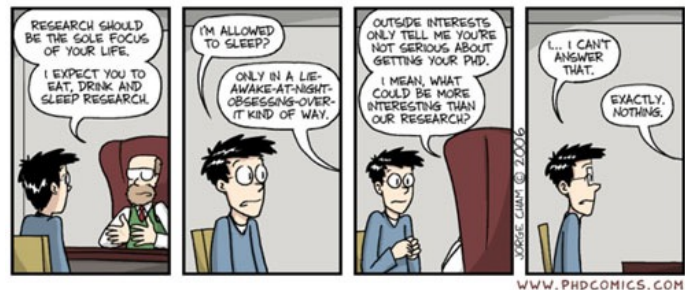
Research Themes ved Hylleraas-senteret



Karriereutviklingspilotprogram (KUPP)

- CTCC

- ureflektert mhp karriereutvikling
- men erfaring med mange yngre forskere
- Sara Orning, “Kjønn, veiledning og omsorgsansvar”



- Hylleraas-senteret

- langt mer bevisst
- vi visste lite om karriereutvikling

- Tok kontakt med **Olaug Kristine Bringanger**

- ledet til karriereutviklingspilotprogram (KUPP)



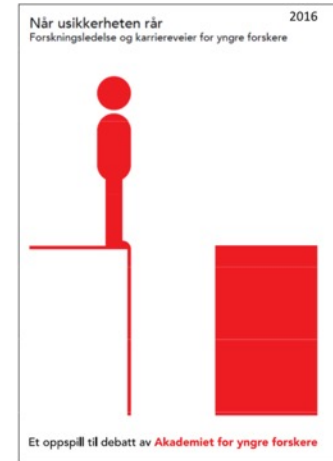
Karrierestøtte

- **Bakgrunn:**

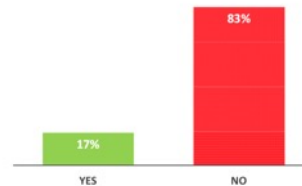
- eksplosiv økning doktorgradsstudenter, postdoktorer, midlertidige forskere
- vi er avhengige av dem, men kan ikke absorbere alle — unge mennesker på lån
- i et SFF ser vi dette problemet i større grad enn i mange andre miljøer

- **Viktige spørsmål:**

- hvordan får vi det beste ut av yngre forskere og de det beste ut av oss?
- hvordan forbereder vi dem best for karrierer i og utenfor akademia?
- hvordan kan vi motivere yngre forskere?

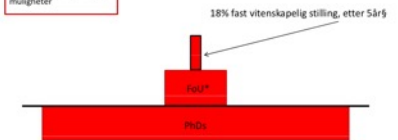


"Har du fått karriereveiledning ved din institusjon?"



Utsiktene til en vitenskapelig stilling

Mismatch mellom unge forskeres ambisjoner og muligheter



KUPP 2018

- **To heldagsmøter på Lysebu**

- 30 deltagere fra 8 SFFer
- senterledere og seniorforskere
- hjemmearbeid

- **Hovedmål — egenutvikling**

- bevisstgjøring av miljøenes ansvar og roller
- utveksle ideer om bedre og mer systematisk støtte
- identifisere forbedringer og endringer som bør utprøves

- **Fungerte som UiO-prosjekt**

- input til arbeidsgruppe av *Forum for forskningsdekaner* (FFD)
- input til *forskninglederprogrammene* (RLP)
- input til *Standarder for karrierestøttende tiltak til forskere i tidlig karrierefase*



VIDERUTVIKLING AV KARRIERESTØTTEN TIL FORSKERE I TIDLIGE KARRIEREFASER

RAPPORT AV 08.02.2019 FRA ET SAMARBEID MELLOM SENTRE FOR FREMAGENDE FORSKNING HØSTEN 2018 ved leder av Hylleraas-senteret Trygve Helgaker og prosjektleder Olaug Kristine Bringager

Innledning og bakteppe

Behovet for bedre støtte til yngre forskeres karrierutvikling er blitt tydeligere og stadig mer uttalt i takt med et økende antall yngre forskere i midlertidige stillinger, en betydelig skjærpet konkurranse om faste stillinger i akademia og en høyere andel (opptil 80% i noen undersøkelser) som skal finne relevant anvendelse for sine kvalifikasjoner utenfor akademia. Kunnskapssamfunnets behov har forsterket universitetets rolle som leverandør av toppkompetanse og innovasjonskapasitet til hele samfunnet og universitetet forventes å bidra bedre til å forberede kvalifiserte forskere til å se mulighetene og til å lykkes også i karriereveier utenfor akademia. Dette er i kortform noe av bakteppet for at UiO og andre norske og europeiske universiteter for tiden arbeider med utvikling av en tydeligere og mer helhetlig karrierestrategi og ikke minst med å få etablert et system for institusjonens samlede støtte til karrierutviklingen for forskere i tidlige faser av karrierutviklingen, i stillinger som PhD-stipendiat, postdocs eller midlertidig forsker. Heretter i denne rapporten refereres det til disse gruppene som «yngre forskere».

Ved et stort breddeuniversitet som UiO vil flere organisatoriske nivåer ha medansvar og gi bidrag til karrierestøtten. Det utviklingsarbeidet som nå pågår ved UiO skal avklare ambisjonsnivået og hovedelementene i universitetets støtte, samt komme frem til en hensiktsmessig ansvars- og arbeidsdeling mellom nivåene. Vessentlige bidrag vil måtte ytes på institusjonsnivå og fakultetsnivå gjennom kursstilbud, programmer og karriereveiledning. Men fagmiljøet – de yngre forskernes eget forskningsmiljø – vil uansett spille en hovedrolle som det viktigste sted for faglig utvikling og kvalifisering, kompetanseutvikling og kontakt mot nasjonalt og internasjonalt arbeidsmarked.

Åtte av de aktive/nåværende Sentre for fremragende forskning (SFF-er) ved UiO gjennomførte høsten 2018 samarbeidsprosjektet KUPP (KarriereUtviklingsPilotProgram) med det mål å videreutvikle og forbedre SFF-enes egen karrierestøtte for yngre forskere. KUPP ble initiert av Hylleraas-senteret og ble umiddelbart ønsket velkommen av UiOs øvrige SFF-er, som alle viste en sterk, sammenfallende interesse for det foreslåtte utviklingsarbeidet. Et slikt interessefellesskap er ikke tilfeldig; SFF-ene er ambisiøse spissmiljøer som er attraktive for rekruttering og har en finansiering og et aktivitetsnivå som innebærer særlig høy andel yngre forskere. SFF-ene er således kritisk avhengige av de yngre forskernes faglige bidrag og ser gevinstene — for sentrene selv og for de yngre forskerne — av at det tilrettelages for at yngre forskere får ytst sitt optimale og finner det givende å arbeide ved sentrene. Med det presset og de forventninger til forskningsmessige suksesser som SFF-ene lever under er det ikke lett å leve opp til ønsket om å gi yngre «fair» behandling og imøtekomme rettmessige forventninger om bedre karrierestøtte.

<https://www.mn.uio.no/hylleraas/english/about/career-development/>

KUPP 2019

• Ett helgedagsmøte på DNVA

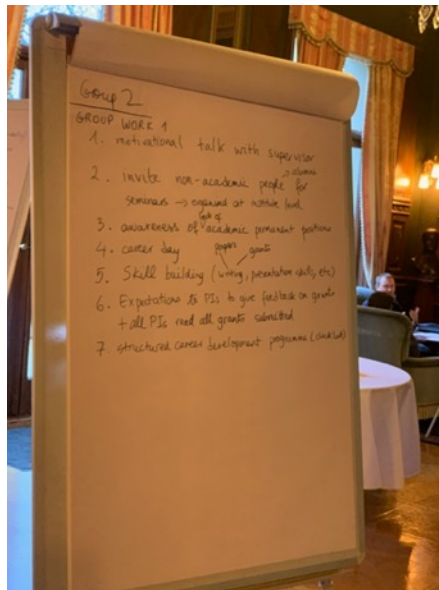
- 50 deltagere fra 10 SFFer
- senior og yngre forskere
- hjemmearbeid

• Hovedmål

- rapportert fra hvert senter
- diskusjon av tiltak
- veien fremover

• Gruppearbeid

- karriereplanlegging
- mentoring
- arenaer for unge forskeres



CAREER SUPPORT FOR RESEARCHERS IN EARLY CAREER STAGES

Experiences from the career-support development programme KUPP at the Centres of Excellence at the University of Oslo 2018-2019

Olav Kristine Bringager¹ and Trygve Helgaker²

April 2020

1. Introduction

The University of Oslo (UiO) and other Norwegian and European universities are at present striving to provide better and more systematic support for researchers in early stages of their career. We here take the *early career researchers* (ECRs) to include all researchers in temporary positions such as PhD students, postdoctoral fellows, and researchers on time-limited funding; we will also refer to these as *young researchers*. The need for an active career support of ECRs has become more apparent and universally recognized with the increasing number of researchers in temporary positions and the increased competition for permanent positions in academia. Indeed, most ECRs must now find relevant use for their qualifications outside universities and outside academia. At the same time, developments in the knowledge society have strengthened the university's role as a provider of top-qualified candidates and innovation capacity for the society as a whole. Universities are expected to support their ECRs by raising awareness of the job market and by preparing them for multiple career paths inside and outside academia.

This report summarizes important experiences from working systematically on developing a better and more reflective career support for ECRs in their own local research environments—in particular, at the Centres of Excellence (CoEs) supported by the Research Council of Norway. Clearly, much of the university's career support must be provided at other organizational levels—at the institutional level, at the faculty level, or at the departmental level. Indeed, at the UiO, work is in progress to develop a comprehensive university-wide system of career support, clarifying the tasks and responsibilities at each level of organization. Nevertheless, the ECRs local research environments must play a key role in career support as the primary environment for development of professional qualifications, competences, skills, network, and contacts to the national and international job market.

This report focuses on the role of the local research environment within the total career support system of the University of Oslo. The experiences presented here are outcomes from the collaborative project KUPP ('KarriereUtviklingsPilotProgram' — Career Development Pilot Programme), initiated by the Hylleraas Centre for Quantum Molecular Sciences and involving now all active CoEs at UiO.³

¹ Senior advisor, Department of Research Administration, University of Oslo; since April 1st 2019, independent consultant.

² Director of Hylleraas Centre for Quantum Molecular Sciences, Department of Chemistry, University of Oslo

³ The CoEs participating in the KUPP programme are:

- CanCell: Centre for Cancer Cell Reprogramming
- CEED: Centre for Earth Evolution and Dynamics
- HTH: Hybrid Technology Hub
- Hylleraas Centre for Quantum Molecular Sciences
- MultiLing: Center for Multilingualism in Society across the Lifespan (2019)
- NORMENT: Norwegian Centre for Mental Disorders Research
- PluriCourts: Centre for the Study of the Leg. Roles of the Judiciary in the Global Order (2018)
- RITMO: Centre for Interdisciplinary Studies in Rhythm, Time and Motion
- RoCS: Roseland Centre for Solar Physics

<https://www.mn.uio.no/hylleraas/english/about/career-development/>

Tre faser for karrierestøtte

- **Onboarding**
 - støtte for at forskeren skal integreres i miljøet, få eierskap til senteret og komme godt og raske i gang med eget arbeid
- **Ongoing**
 - støtte rettet inn mot at forskeren skal lykkes i sin stilling og sine oppgaver i miljøet
- **Outgoing**
 - gjøre forskeren attraktiv for og godt forberedt til neste fase i karrieren — utenfor eller innfor akademia

Young people's feedback – eye opener

- However seniors may feel “at home”, newcomers may not
- However we let young people free, they may not know they are
- However we are in love with the science we do, young people may not

Læringspunkter fra KUPP 2018

- **Nødvendighet av planmessighet og systematikk**
 - felles rammeverk, egenvurdering, trinnvis utvikling, langsiktighet
- **Investering i støtte til onboarding — en god start**
 - mer enn et introduksjonsmøte og oppstartsamtale, skape tilhørighet, eget arbeid og senterets mål
- **Betydningen av å se den enkelte forsker**
 - forstå, ta var på og styrke motivasjonen, profiler, motivasjonsintervju
- **Involvering av de unge er sentralt**
 - faste faglige arenaer (seminarer, retreats), egne arenaer, deltagelse i ledelse av senteret
- **Kommunisere karriereveier utenfor såvel som innefor akademien**
 - alumni-nettverk — hjelp utenfra nødvendig
- **Se senteret i universitetsstrukturen**
 - senteret verken kan eller bør gjøre alt selv, fellesressurser og tilbud

Organisasjonen

- Et SFF er en organisasjon
 - nivåer av modenhet
- Selvevaluering av SFFer
 - alle på nivå 2 eller 3
- Karriereutvikling tar tid
 - pågående prosess
 - kollektivt ansvar
 - Involver studenter



Onboarding

- **Mottakssamtale**
 - møte med senterleder
 - informasjon om senteret
- **Introduksjon**
 - gjøres på første fellesmøte
- **Oppstartsamtale og motivasjonsintervju**
 - gjøres av veileder
 - ikke det samme som medarbeidersamtale
- **Karriereutviklingsplan**
 - kreves også av NFR for postdocs
- **Informasjonspakke**
 - trykt materiale, online
- **Rutiner**
 - ansvars plassering



Motivasjonsintervju

- **Indre motivasjon**
 - viktig driver — må forstås og pleies
- **Fire motivasjonsprofiler**
 - bidrag til samfunnet — “gjøre en forskjell”, verbal
 - faglige utfordringer — ro og konsentrasjon, nerd
 - synlige resultater og anerkjennelse — presentasjonsorientert
 - gjøre en god jobb — leve opp til forventingene, balanse
- **Motivasjonsintervju**
 - lyttende samtale — hvem er du, hva driver deg, hva vil du



AKER
SCHOLARSHIP

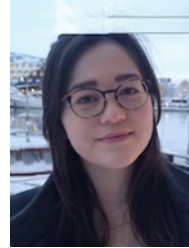
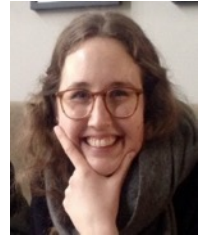
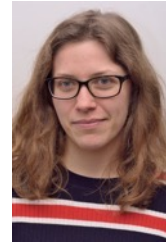


Karriereutviklingsplan

- **LONG-TERM CAREER OBJECTIVES (over 5 years)**
 - Goals
 - What further research activity or other training is needed to attain these goals?
- **SHORT-TERM OBJECTIVES (1-2 years)**
 - Research results
 - Anticipated publications
 - Anticipated conference, workshop attendance, courses, and /or seminar presentations
 - Research Skills and techniques
 - Training in specific new areas, or technical expertise etc
 - Research management
 - Fellowship or other funding applications planned (indicate name of award if known; include fellowships with entire funding periods, grants written/applied for/received, professional society presentation awards or travel awards, etc.)
 - Communication skills
 - Other professional training (course work, teaching activity)
 - Anticipated networking opportunities
 - Other activities (community, etc) with professional relevance

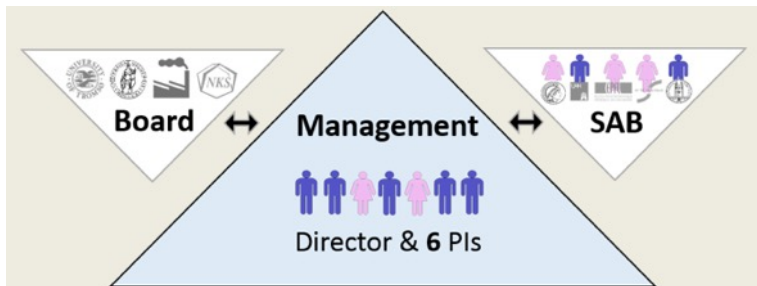
Young Researcher Parliament

- **Yngre forskeres eget forum**
 - en møteplass og forum for diskusjon
 - bli kjent med hverandre og senteret
 - kanal for å bli hørt, komme med innspill
- **Opprettet 2019**
 - resultat av KUPP 2018
 - eget mandat er utformet
 - årsbudsjett kr. 100 000
- **Organiserer**
 - årlige fellesmøter, alumni-forelesninger,
 - sosiale arrangementer



Management Team (MT)

- YRP har fire representanter i MT
 - møtes hvis nødvendig med YRP før møtene
 - første fredag i hver måned, en – to timer
- Viktig for eierskap og deltagelse



MT-møte 21 oktober 2021 på Helgaker gård, Gran.

Hylleraas Retreat 2019

- **Hardaldvollen Røde Kors Senter, Bardufoss. 13–15 mai 2019**
 - dr. Bin Gao — endret hvordan vi holder våre retreats
 - 40 deltagere



Hylleraas Retreat 2020

- Sundvolden Hotel, August 10–12

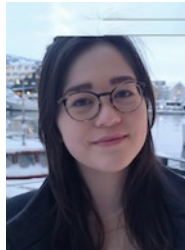
- Abril Castro, Julie Heron
- 30 deltagere



| | Monday, August 10 | Tuesday, August 11 | Wednesday, August 12 |
|---------------|--|---|--|
| 07:00 – 09:00 | | <i>Breakfast</i> | <i>Breakfast</i> |
| 09:00 – 10:00 | | Friday Seminar Guidelines <i>Leader: Abril Castro</i> | Webpages/ Social media <i>Leader: Abril Castro</i> |
| 10:00 – 11:00 | | Hylleraas School <i>Leader: Simen Reine</i> | Hylleraas Day <i>Leaders: Elina Melteig and Thomas Bondo Pedersen</i> |
| 11:00 – 12:00 | <i>Check-in</i> | Software Platform - Introduction <i>Leader: Thomas Bondo Pedersen</i> | <i>Closing</i> |
| 12:00 – 13:00 | <i>Lunch</i> | <i>Lunch</i> | <i>Lunch</i> |
| 13:00 – 13:30 | Welcome reception | Software Platform - Group session <i>Leader: Thomas Bondo Pedersen</i> | <i>Check-out</i> |
| 13:30 – 14:00 | Young Researcher Parliament / Pls Group session | | Free afternoon |
| 14:00 – 15:00 | | | |
| 15:00 – 15:30 | <i>Coffee break</i> | <i>Group photo</i> | |
| 15:30 – 16:30 | Young Researcher Parliament / Pls Group session | | |
| 16:30 – 17:00 | | | |
| 17:00 – 18:00 | Conclusions by Pls and YRP | | |
| 18:00 – 20:00 | <i>Dinner</i> | <i>Dinner</i> | |
| 20:00 – 22:00 | <i>Social/ Game activity</i> | | |

Hylleraas Retreat 2021

- Hamn, Senja 20–22 september
 - Bente Barge og Ryan Wilkins
 - 55 deltagere



| Hylleraas Annual Meeting 2021 | | | | | |
|--|----------------------|---|---|--|--------------|
| 20 - 22 September, Hamn Senja Organized: Bente Barge & Ryan Wilkins | | | | | |
| | Monday, September 20 | Tuesday, September 21 | Wednesday, September 22 | | |
| 08:00 - 09:00 | | Breakfast | Breakfast | | |
| 09:00 - 09:30 | | Data Handling and Sharing Practices UIT library | Web App Development for Dummies <i>Bente Armo Lund</i> | Hylleraas Software Platform <i>Simen Reine</i> | |
| 09:30 - 10:00 | | | Coffee Break and Portrait Photo Session | | Coffee Break |
| 10:00 - 10:30 | | | | | |
| 10:30 - 11:00 | | Check-in | Lunch | Lunch | |
| 11:00 - 11:30 | | | Lunch | 5 Minute Thesis Presentations <i>PhDs and master candidates</i> | Checkout |
| 11:30 - 12:00 | | Opening/State of the Union <i>Ryan Wilkins</i> <i>Bente Barge</i> <i>Trygve Helgaker</i> | | Separate YRPMT Group Session | |
| 12:00 - 12:30 | | | Conclusions from Group Sessions (everyone) | | Dinner |
| 12:30 - 13:30 | | Dinner | | Pub Quiz | |
| 13:30 - 14:30 | | | | | |
| 14:30 - 15:30 | | | | | |
| 15:30 - 16:00 | | | | | |
| 16:00 - 16:30 | | | | | |
| 16:30 - 17:30 | | | | | |
| 17:30 - 18:30 | | | | | |
| 18:30 - 20:30 | | | | | |
| After dinner | | | | | |

Fredagsseminarer

- Hver fredag kl 13:15
 - i all hovedsak yngre forskere fra Hylleraas-senteret
 - videokonferanse med Tromsø



Almlöf–Gropen-seminarer 2020 og 2021

- **Leticia Gonzalez**, University of Vienna
 - Abril Castro, Ryan Wilkins fra Hylleraas-senteret
 - virtuelt 1 juni 2021 (utsatt fra 2020)

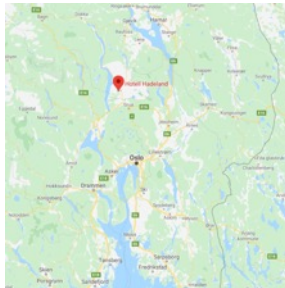


- **Alán Aspuru-Guzik**, University of Toronto
 - Tanner Culpitt, Gabriel Gerez far Hylleraas-senteret
 - virtuelt 10 september 2021



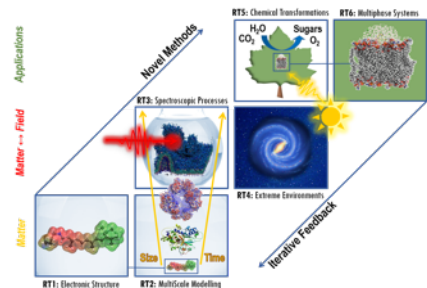
Hylleraas-skolen

- **Hotell Hadeland, 17–22 oktober 2021**
 - søndag morgen — fredag middag
- **Bli bedre kjente med vår forskning og hverandre**
 - 3 timer forelesning og 3 timer gruppearbeid hver dag
 - gruppene sammensatt av studenter og ansatte
 - 55 deltagere



Hylleraas School

| General info | Sunday (RT1) | Monday (RT2) | Until we meet again | Tuesday (RT3) | Wednesday (RT4) | Thursday (RT5) | Friday (RT6) |
|--|-----------------------------|---|---|-----------------------------|---|------------------------------------|--|
| Hylleraas Software Platform <small>Technical support</small> | Resources for RT1 | Resources for RT2 | Demos | Resources for RT3 | Resources for RT4 | Resources for RT5 | Resources for RT6 |
| Hotel Hadeland | Breakfast 07:00-09:30 | Breakfast 07:00-09:30 | | Breakfast 07:00-08:30 | Breakfast 07:00-08:30 | Breakfast 07:00-08:30 | Breakfast 07:00-08:30 |
| Transportation | Free time 09:30-10:00 | Lecture 09:30-12:30 | | Lecture 08:30-11:30 | Lecture 08:30-11:30 | Lectures and exercises 08:30-11:30 | Lecture 08:30-11:30 |
| Groups for exercises | Lecture 10:00-11:00 | Lunch 12:30-13:30 | <p>Thank you for a magnificent week! The cartoon was proposed by Michael!</p> | Free time 11:30-12:30 | Lecture on Physics Nobel Prize 2021 11:30-12:00 | Free time 11:30-12:30 | RT6 Installation help 11:30-12:00 <small>See technical support / "Join a virtual session locally" for details</small> |
| Group 1: Anders, Abri, Timen, Thomas | Light meal 11:00-11:30 | Lunch 12:30-13:30 | | Lunch 12:30-14:30 | Free time 12:00-12:30 | Lunch 12:30-14:30 | |
| Group 2: Simen R., Marika, Christian, Simen K. | Lecture 11:30-13:30 | Hike 13:30-16:00 <small>Kindly take a picnic</small> | | Quiz 14:30-16:00 | | | |
| Group 3: David, Benedicte, Lukas, Kinneng | Free time 13:30-14:00 | Problem solving 16:00-19:00 | | Problem solving 14:00-19:00 | | | |
| Group 4: Jhonatan, Stig Rune, Thomas, Sali | Lunch 14:00-15:30 | Dinner 19:00-21:00 | | Dinner 19:00-21:00 | | | |
| Group 5: Gabriel, Inga, Svein, Kenneth | Demo 15:30-16:00 | | | | | | |
| Group 6: Ryan, Morten, Nils, Ode | Problem solving 16:00-19:00 | | | | | | |
| Group 7: Samir, Magnus R., Anders, Luca | Dinner 19:00-21:00 | | | | | | |
| Group 8: Det, Marika K., Berit, Bjørn O. | | | | | | | |
| Group 9: Manuel, Marc J., Tami, Theresa | | | | | | | |
| Group 10: Eric, Laurens, Vardis, Mikko | | | | | | | |
| Group 11: Trygve, Mohamed, Marinka, Magar | | | | | | | |
| Group 12: Leese, Daniel, Erik, Michal | | | | | | | |
| Group 13: Adam, Lucas, Simen, Audun, Bin Dao | | | | | | | |



RT1 Electronic Structure
Thomas, Simen and Luca

Resources

- How to install conda and our conda environment
- MultiWaverlet Tutorial Home Page
- Add content on the cloud
- git clone
- git clone

Exercises

- M1: Energies with MRCHEM
- M2: Properties with MRCHEM
- V1: Introduction to VAMPyR
- V2: Hydrogen atom with VAMPyR

Q&As

Discussion

Lectures

- Lecture 1: Density functional theory
- Lecture 2: Multiscale Modeling
- Lecture 3: Chemistry with Multiscale Modeling

Tools

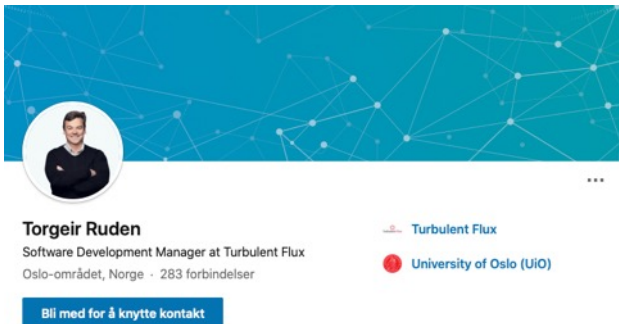
- Python
- Hylleraas Software Platform
- VSCode

Hjelp til søknadsskriving

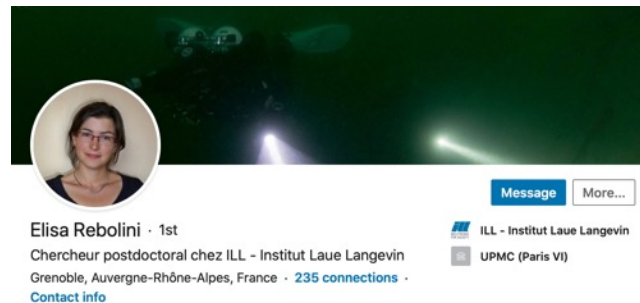
- **Søknadseminarer**
 - for postdocs og yngre forskere
 - PhD-studenter ønsker å være med som observatører
- **Internal reviews**
 - hver søknad blir vurdert av to sentremedlemmer
- **En rekke yngre forskere har fått tildelt prosjekter**
 - 5 Young Research Talent Grants
 - 2 Young CAS Grants
 - 2 MSCA grants

Alumni Talks

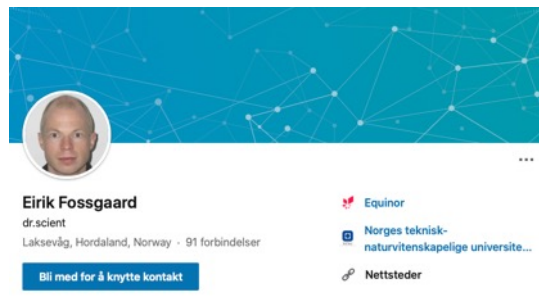
- **Alumni er verdifulle**
 - har kunnskap om arbeidsmarkedet og transferable skills
 - kan fungere som rollemodeller og som inspirasjon
- **Alumni Talks etablert av YRP i 2020**
 - bevisstgjøring om karriereveier og muligheter
 - tre foredrag i 2020, to foredrag i 2021



LinkedIn profile of Torgeir Ruden. The profile picture shows a man with short brown hair and a beard, wearing a dark sweater. The background of the profile banner is a teal color with a white network diagram of interconnected nodes and lines. The text on the profile includes: **Torgeir Ruden**, Software Development Manager at Turbulent Flux, Oslo-området, Norge · 283 forbindelser. The company logo for Turbulent Flux and the University of Oslo (UiO) are visible. A blue button at the bottom says "Bli med for å knytte kontakt".



LinkedIn profile of Elisa Rebolini. The profile picture shows a woman with dark hair and glasses, wearing a dark top. The background of the profile banner is a dark green color with a bright light source and some faint, glowing elements. The text on the profile includes: **Elisa Rebolini** · 1st, Chercheur postdoctoral chez ILL - Institut Laue Langevin, Grenoble, Auvergne-Rhône-Alpes, France · 235 connections · [Contact info](#). The company logos for ILL - Institut Laue Langevin and UPMC (Paris VI) are visible. Buttons for "Message" and "More..." are present.



LinkedIn profile of Eirik Fossgaard. The profile picture shows a man with short blonde hair, wearing a light-colored shirt. The background of the profile banner is a teal color with a white network diagram of interconnected nodes and lines. The text on the profile includes: **Eirik Fossgaard**, dr.scient, Laksevåg, Hordaland, Norway · 91 forbindelser. The company logos for Equinor and Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet are visible. A blue button at the bottom says "Bli med for å knytte kontakt".

Sosiale møtesteder



Videre arbeid med KUPP

In the presentations of group work at the KUPP workshop in 2019, the following points were singled out for attention in 2020 and the next workshop:

- **Outgoing support:** discuss overall approach, develop new ideas, and report on experiences and measures under development
- **Transferable skills:** identify what skills can be trained in the research environment; discuss how to strengthen the portfolio of relevant training and courses
- **Mentorship:** clarify principles and the role of the mentor in career development, exchange experiences from implemented mentor programmes, identify good practices, consider a shared pool of suitable mentors and a shared train-the-trainer initiative
- **Career development plans:** refine templates and share experiences on efforts to improve career guidance

Læringspunkter

- Career support development is a long-term commitment
- Short-term measures must be prioritized and worked at systematically
- Career support is collective responsibility — requires constant attention of leadership
- Involvement of young creates ownership and a sense of belonging
- Improved career support benefits the whole centre