

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr.: V-sak 5
Møtenr.: 2/2020
Møtedato: 10. mars 2020
Notatdato: 27. februar 2020
Arkivsaksnr.:
Saksansvarlig: Kristel Jæger Skorge
Saksbehandler: Anna Kolberg Buverud

Oppfølging av Karrieropolitisk tiltaksplan: Standarder for karrierestøttende tiltak

Henvvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret
Strategi 2030, årsplan 2020-2021, D-sak 4 Personalpolitikk 6. februar 2018.

Hovedproblemstillinger i saken

UiOs ansvar for å utvikle forskertalenter skal imøtekomme ikke bare akademias, men også det øvrige samfunnets, behov. For at forskere i tidlig karrierefase – ph.d.-kandidater, postdoktorer og ansatte i forskerstilling – skal ha like muligheter til å planlegge videre karriere på et informert grunnlag, må universitetet tilby en helhetlig og systematisk karrierestøtte.

En helhetlig støtte til karriereutvikling og –planlegging må være tilstrekkelig differensiert til å sikre relevans på ulike nivåer og for ulike fagfelt. Samtidig bør noen felles rammer ligge til grunn for tilbudet som gis, slik at både forskerne selv og arbeidslivet kan ha forventninger til den kompetansen man tilegner seg gjennom et arbeidsforhold ved UiO. De foreslåtte standardene vil bidra til en systematikk i universitetets videre arbeid med karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser, uten å pålegge fagmiljøer en tvingende struktur.

Konsekvenser for økonomi, bemanning og lokaliteter

Iverksetting av karrierestøttetiltak for å oppnå vedtatte standarder skal kunne oppnås innenfor ordinære rammer.

FORSLAG TIL VEDTAK:

Universitetsstyret vedtar *Standarder for UiOs karrierestøtte til forskere i tidlig karrierefase*

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Kristel Jæger Skorge
avdelingsdirektør



Vedlegg:

- Fremleggsnotat
- Forslag til *Standarder for UiOs karrierestøtte til forskere i tidlig karrierfase*
- Rapporten «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierfaser: En helhetlig og systematisk tilnærming» og høringssvar

FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGNOTAT

Møtesaksnr.: V-sak 5
Møtedato: 10. mars 2020
Notatdato: 27. februar 2020
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Anna K. Buverud

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Oppfølging av Karrieropolitisk tiltaksplan: Standarder for karrierestøttende tiltak

Bakgrunn

Som oppfølging av *Karrieropolitisk tiltaksplan for 2018-2020* nedsatte Forum for forskningsdekaner høsten 2018 en arbeidsgruppe som skulle utarbeide forslag til et helhetlig system for karrierestøtte for ph.d.-kandidater, postdoktorer og øvrige forskere i tidlig karrierfase (heretter kalt «yngre forskere»).

UiOs behov for et mer helhetlig og systematisk tilbud om støtte til karriereutvikling og -planlegging for yngre forskere var i forkant dokumentert gjennom en rekke prosesser på universitetet. Stipendorganisasjonen UiODoc og Akademiet for yngre forskere (AYF) hadde også gjennomført undersøkelser blant yngre forskere om konsekvensene av opplevd usikkerhet om fremtidig karriere.

Arbeidsgruppen var sammensatt av representanter for målgruppene, pro- og visedekaner for forskning og karriereutvikling og forskningsadministrativt ansatte. Rapporten «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier: En helhetlig og systematisk tilnærming» ble levert sommeren 2019. Den ble diskutert i Forum for forskningsdekaner og deretter sendt på høring til fakultetene og UiODoc.

De foreslåtte *Standardene for karrierestøttende tiltak* er utarbeidet på bakgrunn av rapportens anbefalinger, mottatte høringssvar, og innspill i dekanmøtet 26. februar i år.

Utdypning av hovedproblemstillinger

Rapporten fastslår at en helhetlig og systematisk karrierestøtte for yngre forskere både skal ivareta universitetets ansvar for å utvikle toppkvalifiserte forskere til hele samfunnet, og bidra til bedre interaksjon mellom universitetet og øvrig arbeidsliv. Ikke minst skal støtten sikre at yngre forskere er godt informert om og forberedt på ulike karriereveier innenfor og utenfor akademia.

Erfaringer fra pilotprosjektet KUPP (2018), da UiOs Sentre for fremragende forskning samarbeidet for å utvikle en systematisk karrierestøtte for sine unge forskere, antyder at slik støtte ikke bare bidrar til disse målene – men også til bedre forskning i fagmiljøene.¹ Samtidig er et av funnene i AYFs rapport «Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner» (2018) at usikkerhet knyttet til midlertidig ansettelse kan ha negative konsekvenser for forskningskvalitet.² Forståelsen av

¹ <https://www.mn.uio.no/hylleraas/english/about/career-development/kupp-sluttrapport-08022019.pdf>

² <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2018/05/Ayf-UngeForskereiNorge2018.pdf>

hvorvidt man «lykkes» i denne karrierfasen handler både om forskningsresultater og fremtidige karriereutsikter. Som arbeidsgiver for yngre forskere har UiO en forpliktelse til og en egeninteresse av å sikre at disse har gode arbeidsvilkår og en klar forståelse av hvilke muligheter de har videre i karriereløpet.

I sine høringssvar til rapporten «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser: En helhetlig og systematisk tilnærming» gir UiOs fakulteter og enheter bred tilslutning til en ambisiøs og aktiv karrieropolitikk. Det er betydelig interesse for å utvikle programorganiserte aktiviteter, gjerne i samarbeid og på tvers av fakultetene. Behovet for bedre tilrettelegging for meritterende arbeid, særlig for postdoktorer, blir også fremhevet.

Samtidig er UiOs fagmiljøer opptatt av at en helhetlig og systematisk karrierestøtte må ha rom for tilstrekkelig differensiering. Fakultetene, museene og sentrene er organisert ulikt, og andelen yngre forskere er også forskjellig fra miljø til miljø. Behov for karrierestøtte og muligheter i øvrig arbeidsliv vil variere avhengig av fagfelt og den enkelte unges erfaring og ansettelsesvilkår. Tilbud som gis utover faglig oppfølging og de forpliktelsene UiO har som arbeidsgiver, må være frivillige for de yngre forskerne, så de selv kan prioritere utfra egendefinerte behov.

Oppsummering

Utvikling av karrierestøttetilbud til yngre forskere er en viktig del av UiOs samfunnsoppdrag og et prioritert område for universitetets ledere på alle nivåer. Universitetets fagmiljøer vil måtte prioritere tiltak som imøtekommer de behovene og målsetningene som er mest relevante på eget felt. For å sikre at videreutvikling av universitetets tilbud om karrierestøtte er helhetlig og systematisk, er det viktig at det fastsettes noen ytre rammer for arbeidet. De foreslåtte standardene vil bidra til dette.

Vedlegg:

- Forslag til *Standarder for UiOs karrierestøtte til forskere i tidlig karrierefase*
- Rapporten «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser: En helhetlig og systematisk tilnærming» og høringssvar

Standarder for UiOs karrierestøtte til forskere i tidlig karrierfase

Strategi 2030 fastslår at UiO, gjennom målrettet rekruttering og systematisk karriereoppfølging, skal utvikle forskertalenter for academia, samfunns- og næringsliv. Kunnskapssamfunnet stiller stadig sterkere krav til universitetets rolle som leverandør av toppkompetanse og forskning og innovasjonskapasitet utover akademias egne behov. En helhetlig og systematisk karrierestøtte for forskere i en tidlig karrierfase kan dessuten bidra til å bygge mer dynamiske og åpne forskningsmiljøer, og økt samhandling på tvers av sektorer.

UiOs karrierestøtte skal bidra til en felles, tverrsektoriell forståelse av hva slags kompetanse som kan forventes av forskere på ulike nivåer. Karrierestøttende tiltak må defineres ut fra behov i målgruppen, og tilpasses fagfeltets særegenheter og karrieremuligheter. Samtidig skal ph.d.-kandidater, postdoktorer og forskere ved UiO kunne ha forventninger til den støtten universitetet tilbyr for at de skal kunne planlegge for og lykkes i sitt videre karriereløp.

Følgende standarder skal ligge til grunn for arbeid med karrierestøtte for forskere i tidlig karrierfase:

Ph.d.-nivået

Den enkelte ph.d.-kandidat skal sikres god støtte til gjennomføring av forskerkvalifiseringen og forståelse av forskerrollen. Dette skal ivaretas gjennom

- individuell og gruppevis faglig veiledning som del av doktorgradsprogrammet og gjennom programmets faglige fellesaktiviteter.
- tilrettelagte rutiner for rask oppstart og god integrasjon i miljøet, derunder klar tilhørighet til et fagmiljø.

Den enkelte ph.d.-kandidat skal få støtte til å utvikle en generell karrierebevissthet om ulike karriereveier og innsikt i egne generiske ferdigheter. Dette skal ivaretas gjennom

- tilbud om opplæring og trening i relevante generiske ferdigheter.
- tilgang til et gruppetilbud om karriereveiledning, samt tilbud om en individuell samtale om fremtidige planer og muligheter i løpet av ansettelsen.
- skreddersydd nettinformasjon og tilgang til verktøy for egenvurdering av ferdigheter.

Alle ph.d.-kandidater ved UiO skal ha tilbud om:

- i. Faglig veiledning i gjennomføring av doktorgradsarbeidet samt kunnskap, ferdigheter og generiske ferdigheter i samsvar med kravene i nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for ph.d.
- ii. Informasjon om ulike karriereveier en avlagt doktorgrad i fagfeltet legger grunnlag for. Dette kan gjøres på forskjellig vis avhengig av innretningen på det enkelte ph.d.-program.
- iii. Innføring i karrierefremmende generiske kompetanser slik som analytisk tenkning, akademisk skriving og kunnskapsoverføring/formidling til et større publikum.
- iv. Tilrettelagte rutiner for samtaler og informasjon som understøtter god oppstart og avslutning av arbeidsforholdet, med perspektiver på fremtidige karrieremuligheter.

Postdoktorer og øvrige forskere i tidlig karrierfase

Universitetet skal sikre at ansatte postdoktorer har en reell mulighet til å kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger. En slik forpliktelse foreligger ikke for de øvrige forskerne. Utover dette skal begge grupper tilbys støtte til karriere- og kompetanseutvikling gjennom

- å fremme individuell karriereplanlegging og avklaring av en personlig karriereplan. Dette skal skje gjennom organisert, gruppevis bevisstgjøring og erfaringsutveksling og gjennom individuelle samtaler. Postdoktorer skal gis tilbud om utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring, og eventuelt annet meritterende arbeid utover forskningsarbeidet.
- å understøtte personlig og målrettet karrierebygging med tanke på ulike karriereveier. Kompetanseutvikling i generiske ferdigheter bør gis også på dette nivået, men i mer spisset format enn på ph.d.-nivået. Relevante temaer for videre karriere, innenfor så vel som utenfor akademia, kan være ekstern inntjening, tverrfaglig samarbeid, ledelse, innovasjon, samt utvikling av nettverk og partnerskap.
- tilbud om støtte til faglig og forskningsmessig utvikling med vekt på selvstendigjøring, avklaring av forskningsmessig profil i forhold til fagutvikling og kvalitetssikring av egen forskning.

Alle postdoktorer og øvrige forskere i tidlige karrierefaser skal ha tilbud om:

- i. Faglig veiledning/mentorering i gjennomføringen av forskningsarbeidet og støtte til selvstendigjøring og faglig videreutvikling.
- ii. Årlige karriereutviklingssamtaler. Dette kan inngå som del av medarbeidersamtaler eller annen oppfølging. Karriereutviklingssamtalen bør ikke holdes med nærmeste faglige veileder, men med en som kjenner fagmiljøet og det eksterne faglige landskapet og arbeidsmulighetene der.
- iii. En karriereplan som danner grunnlag for karrieresamtalene. Denne skal omfatte en plan for forskning og annet kvalifiserende arbeid.
- v. Tilrettelagte rutiner for samtaler og informasjon som understøtter god oppstart og avslutning av arbeidsforholdet med perspektiver på fremtidige karrieremuligheter.

I tillegg bør alle postdoktorer og øvrige forskere i tidlige karrierefaser ha tilbud om:

- iv. Deltakelse i organisert programaktivitet, som består av samlinger eller kombinasjon av samling og egenarbeid. Tema bør inkludere karriereplanlegging, arbeid-fritidsbalanse, ledelse (selvledelse og gruppeledelse), nettverksbygging, søknadsskriving og populærvitenskapelig kommunikasjon.

Organisering, ansvar og oppgavefordeling

Fagmiljøet, der den yngre forskeren utfører sitt daglige arbeid, er hovedarenaen for den støtten som skal gis, og dessuten treningsarena for de ferdigheter som forskeren tilegner seg på andre nivåer. Dette nivået har ansvar for oppgaver knyttet til tilhørighet, forskningskvalifisering, veiledning og nettverksbygging.

Instituttet har et særlig ansvar for strukturer som tilrettelegger for tilhørighet til et fagmiljø, samt alumniaktiviteter og kontakt med og kunnskap om arbeidslivet (innen og utenfor akademia).

Fakultetet har ansvar for å organisere programaktiviteter på ph.d.- og postdoktornivå. Dette kan gjøres på egenhånd eller i samarbeid med andre fakulteter. Fakultetet bestemmer endelig ansvarsfordeling på egne enheter.

Institusjonsnivået har et systemansvar for UiOs samlede karrierestøtte for forskere i tidlig karrierefase. Dette innebærer å utvikle og ivareta en infrastruktur for informasjon om karrierestøttetilbud, kursing av ansatte med ansvar for oppgaver på feltet, og videreutvikling av system og kvalitetsstandarder for karrierestøtten.

Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier:

En helhetlig og systematisk tilnærming

Rapport av 31.07.2019

Innledning og bakgrunn

Behovet for støtte til karriereutvikling er blitt tydeligere i takt med et økende antall forskere i midlertidige stillinger og skjerpet konkurranse om faste stillinger i akademien. En høy andel forskere må finne relevant anvendelse for sine kvalifikasjoner utenfor universitetene. Samtidig har kunnskapssamfunnets behov forsterket universitetets rolle som leverandør av toppkompetanse og innovasjonskapasitet til hele samfunnet. I et kunnskapssamfunn kan det ikke lenger tas for gitt at akademien alltid tilbyr de mest attraktive arbeidsplassene for forskere. Jo flere dyktige forskere som foretrekker en karriere utenfor akademien, jo større blir forskningens behov for samhandling på tvers av sektorer.

Dette er erkjennelser som deles av universiteter verden over og som krever at UiO utvikler en ambisiøs og aktiv karrieropolitikk overfor forskere i en tidlig karrierestadium (heretter kalt yngre forskere). Forum for forskningsdekaner nedsatte derfor høsten 2018 en arbeidsgruppe som skulle utarbeide forslag til hvordan et samlet system for karrierestøtte for yngre forskere ved UiO kunne utformes. Gruppen fikk følgende sammensetning:

Eivind Engebretsen, arbeidsgruppens leder (MED, visedekan)

Olaug Kristine Bringager (LOS, FADM, seniorrådgiver)

Ingrid Lossius Falkum (HF/AYF, forsker)

Finn-Erik Johansen (MN, daværende forskningsdekan)

Volodymyr Levchenko (MN/UiODoc, trakk seg i mai 2019 pga. avslutning av ph.d.-graden)

Mathilde Skoie (HF, forskningsdekan)

Helge Ivar Strømsø (UV, forskningsdekan)

Sekretariat: Linn Bævre (MED) og Anna K. Bøverud (LOS, FADM)

Forslagene som presenteres her er basert på tilgjengelige rapporter og kjente eksempler på gode praksiser, så vel som erfaringer fra postdoktorprogrammer og andre tiltak ved fakultetene samt UiOs tverrfakultære forskningslederprogrammer. En viktig kilde for arbeidet har vært rapporten fra prosjektet KUPP (KarriereUtviklingsPilotProgram) høsten 2018. KUPP-prosjektet hadde som mål å videreutvikle og forbedre SFF-enes karrierestøtte for yngre forskere og å bidra til å utvikle et helhetlig system der fagmiljøenes rolle og oppgaver ble belyst. Arbeidsgruppen bygger videre på og utvider flere av anbefalingene i KUPP-rapporten. For detaljer, inkludert gruppens mandat, henvises det til vedlegg.

Arbeidsgruppens rapport er strukturert på følgende måte:

I første del gjør gruppen rede for sitt syn på formålet med UiOs arbeid med karrierestøtte for yngre forskere. Her omtales også avgrensninger, premisser og prinsipper gruppen har funnet klargjørende for arbeidet og som gruppen selv har valgt å legge til grunn for sine anbefalinger.

I andre del presenteres sentrale dimensjoner ved en systematisk karrierestøtte. Gruppens anbefalinger fremgår her.

I tredje del knyttes det noen korte kommentarer til oppfølging og videre prosess.

1. Universitetets karrierestøtte: Formål, målgrupper og premisser

Overordnet perspektiv og presisering av formål

En helhetlig og systematisk karrierestøtte for yngre forskere ved UiO skal:

1. bidra til å sikre verdenssamfunnet og Norge fremtidig forskning, fagutvikling og toppkompetente forskere innenfor relevante og lovende områder;
2. bidra til at yngre forskere blir godt forberedt på ulike karrierer både i og utenfor akademien;
3. bidra til å skape åpne kanaler mellom universitet og arbeidsliv som fremmer kompetanseutvikling, bevissthet om ulike karriereveier og tilrettelegging for mobilitet
4. bidra til mer dynamiske og åpne forskningsmiljøer gjennom bedre interaksjon mellom universitetet og andre sektorer i samfunnet

Selv om den primære målgruppen for karriereutviklingstiltakene er de yngre forskerne selv, mener arbeidsgruppen at tiltakene også vil gagne forskningsmiljøene disse forskerne er en del av. Systematisk karrierestøtte til yngre forskere vil bidra til å bygge bærekraftige forskningsmiljøer som er innrettet mot fremtidens samfunnsutfordringer og en mer «åpen vitenskap». Fremtidens forskning fordrer dynamisk utveksling mellom fagmiljøer og andre sektorer i samfunnet. Universitetets arbeid med karrierestøtte bør derfor inngå i en strategisk utvikling der fagmiljøene i økende grad åpner seg mot samfunnet og impulser utenfra, med økt utveksling og samarbeid med andre aktører og samfunnsinteressenter. I dette perspektivet er UiOs arbeid med karrierestøtten et ledd i bestrebelsene for både å øke forskningens samfunnsinnflytelse og å skape fremtidsrettede forskningsmiljøer.

Målgruppene

Gruppen som her omtales som «yngre forskere» har som fellestrekk at de har et midlertidig ansettelsesforhold. Flertallet av disse er forskere i kvalifiseringsstillinger, altså ph.d.-stipendiater og postdoktorer tilknyttet UiO. Forskere i midlertidige stillinger og forskere som er fast ansatt, men med tidsbegrenset finansiering, kan ha mange av de samme behovene for støtte til videre karriereutvikling. Vi har derfor valgt å inkludere fast ansatte forskere med tidsbegrenset finansiering i målgruppen, med forbehold om at det ikke alltid vil være mulig eller hensiktsmessig å tilby samme støtte til forskere som til en postdoktor. Øvrige faste ansatte faller utenfor mandatet.

Kvalifiseringsstillinger: Ulike nivåer av forventet kompetanse

Karrierestøttende tiltak må defineres ut fra erfarte behov i målgruppen, fagfeltets karrieremuligheter og konkurransesituasjon, arbeidsmarkedets forventninger og finansieringskriterier. Samtidig må tiltakene forholde seg aktivt til forventet kompetanse og samlet utbytte av en stillingsperiode slik dette beskrives i kvalifikasjonsrammeverk og annet regelverk.

Utviklingen av det felleseuropeiske forskningsområdet (ERA: European Research Area) er en vesentlig pådriver i arbeidet med å fremme europeiske forskeres karrieremuligheter. «European Charter and Code»¹ skal bidra til å skape bedre og mer likeverdige arbeidsvilkår for ansatte i

¹ Europakommisjonen, 11. mars 2005: "The European Charter for Researchers [and] The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers", se https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf (nedlastet 22. juni 2019).

rekrutteringsstillinger og en felles, tverrsektoriell forståelse av hva slags kompetanse som kan forventes og kreves på ulike nivåer. «European Framework for Research Careers»² opererer med fire nivåer, med ulike forventninger til kompetanse:

R1: First Stage Researcher (up to the point of PhD)

R2: Recognized Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)

R3: Established Researcher (Researchers who have developed a level of independence)

R4: Leading Researcher (researcher leading their research area or field).

Målgruppen for denne rapporten omfatter de to midterste av disse fire nivåene. «R1: First Stage Researcher» beskriver de ferdighetene man forventer at en ph.d.-kandidat under forskerkvalifisering (eller en forsker uten doktorgrad) innehar, altså forut for rapportens målgrupper. «R2: Recognized Researcher» beskriver den kompetansen en forsker er forventet å ha tilegnet seg ved å ha avlagt doktorgrad (tilsvarende læringsutbyttet for et doktorgradsprogram). «R3: Established Researchers» beskriver forventningene til kompetanse og selvstendighet hos forskere noen år etter avlagt doktorgrad. Det er ikke utviklet en tilsvarende beskrivelse til bruk i Norge eller ved UiO.³

Dette rammeverket og de tilhørende forventningene brukes aktivt av europeiske institusjoner og finansiører. Arbeidsgruppen mener det er viktig at UiO utvikler et rammeverk for forskere i tidlig karrierefase som i hovedsak samsvarer med det europeiske, slik at universitetet kan opprettholde og videreutvikle bevissthet og konkurransevne tilpasset forventningsnivåene i det felleseuropeiske forskningsområdet.

Arbeidsgruppen ser behov for å understreke at kvalifiseringsstillinger innebærer et betydelig opplæringsansvar for både fagmiljøene forskerne ansettes i og for universitetet selv. I dag ansettes det postdoktorer ved universitetet som ikke får mulighet til å kvalifisere seg til en førstestilling i løpet av ansettelsesperioden. For et universitet med høye ambisjoner for forskningsbasert utdanning bør det være et *krav* at alle som er ansatt i kvalifiseringsstillinger får undervisningserfaring, og et *mål* at alle forskere bidrar til undervisning.

Den følgende matrisen gir en oversikt over forventet kompetanse etter avlagt doktorgrad (som beskrevet i det norske kvalifikasjonsrammeverket) og et forslag til forventet kompetanse for postdoktorer etter avsluttet ansettelse. Etter arbeidsgruppens mening bør yngre forskere i faste og midlertidige stillinger i hovedsak omfattes av det som beskrives for postdoktorer. For alle nivåer er det viktig med forventningsavklaringer mellom fagmiljø og kandidat/ansatt.

² Europakommisjonen, 21. juli 2011: "Towards a European Framework for Research Careers", se https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf (nedlastet 22. juni 2019).

³ For en fullstendig beskrivelse av de tre første nivåene henvises det til vedlegg.

Tabell 1

Forventet kompetanse etter avlagt doktorgrad	Forventet kompetanse etter avsluttet postdoktorstilling
<ul style="list-style-type: none">- Er i kunnskapsfronten innenfor sitt fagområde og behersker fagområdets vitenskapsteori og/eller kunstneriske problemstillinger og metoder- Kan vurdere hensiktsmessigheten og anvendelsen av ulike metoder og prosesser i forskning og faglige og/eller kunstneriske utviklingsprosjekter- Kan bidra til utvikling av ny kunnskap, nye teorier, metoder, fortolkninger og dokumentasjonsformer innenfor fagområdet- Kan formulere problemstillinger for, planlegge og gjennomføre forskning og faglig og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid- Kan drive forskning og faglig og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå- Kan håndtere komplekse faglige spørsmål og utfordre etablert kunnskap og praksis på fagområdet- Kan identifisere nye relevante etiske problemstillinger og utøve sin forskning med faglig integritet- Kan styre komplekse tverrfaglige arbeidsoppgaver og prosjekter- Kan formidle forsknings- og utviklingsarbeid gjennom anerkjente nasjonale og internasjonale kanaler- Kan delta i debatter innenfor fagområdet i internasjonale fora- Kan vurdere behovet for, ta initiativet til og drive innovasjon	<ul style="list-style-type: none">- Kan lede forskningsprosjekter, inkludert prosjekter med flere (evt. internasjonale) samarbeidspartnere og tverrfaglige prosjekter der dette er relevant.- Ser muligheter for hvordan forskningen kan finansieres og kan utnytte disse mulighetene.- Kan veilede mindre erfarne forskere, inkludert master- og ph.d.-kandidater, i deres forskeropplæring.- Kan planlegge og undervise faglige tema nær egen forskningskompetanse, eventuelt som en del av bredere emner.- Kan formidle egne og andres forskningsresultater innen relevante fagområder til et bredt publikum inkludert beslutningstakere og andre samfunnsaktører.- Kan delta i debatter o.l. med bakgrunn i egen fagkunnskap også der slike debatter spenner flere fag, sektorer eller involverer ulike samfunnsaktører.- Kan omsette forskningsresultater i anvendte løsninger og videreutvikle innovasjoner (der det er relevant).- Kan ta eierskap til og forvalte egen karriereutvikling, definere realistiske og oppnåelige karrieremål og tilpasse seg ulike arbeidskontekster.

Faser som samlende perspektiv

KUPP-deltakerne fant det nyttig å systematisere miljøenes karrierestøtte rundt tre kritiske faser (transisjoner) i en stillingsperiode og understreket betydningen av å gi støtte til mestring av krevende overganger. Disse er også lagt til grunn for arbeidsgruppens diskusjon og anbefalinger:

- **Oppstartfasen:** Støtte rettet inn mot at forskeren skal bli en integrert del av miljøet, få eierskap til miljøets felles oppgaver og ambisjoner og komme godt og raskt i gang med eget arbeid.
- **Gjennomføringsfasen:** Støtte rettet inn mot at forskeren skal lykkes i sin stilling og sine oppgaver i miljøet.
- **Avslutningsfasen:** Støtte rettet inn mot å gjøre forskeren attraktiv for og godt forberedt til neste fase i karrieren, utenfor eller innenfor akademien.

Fasene må forstås som en sammenhengende helhet. Eksempelvis vil planleggingen av en vellykket avslutningsfase begynne tidlig i ansettelsesperioden. Det er et premiss for arbeidsgruppen at karrierestøtten omfatter alle de tre fasene, og – om i ulik grad – både tiltak iverksatt innenfor rammen av det enkelte fagmiljø og tiltak organisert på institutt, fakultet eller institusjonsnivå. I tillegg er det arbeidsgruppens oppfatning at tiltakspakken må romme både individuelle karriereveiledende tiltak og kollektivt organiserte karrierestøttende tiltak.

Prinsipper for karrierestøtteamarbeidet

Arbeidsgruppen har lagt følgende prinsipper til grunn for etablering av en systematisk karrierestøtte:

- Karrierestøtten skal inkludere tiltak som er relevante og dekkende for alle de tre kritiske fasene i et tilsettingsforhold.
- Støtten skal være et bredde tilbud for målgruppene, og ikke et tilbud som bare omfatter en selektiv gruppe.
- Støtten skal være tilgjengelig for alle ph.d.-kandidater ved UiOs ph.d.-programmer og for postdoktorer og forskere som har et arbeids- eller arbeidslignende forhold til UiO.
- Støttetilbudet skal være tilstrekkelig differensiert til at det sikrer relevans i forhold til målgruppens situasjon og ulike behov.

Typiske former for karrierestøtte

I arbeidet har vi valgt å skille mellom 5 ulike former for karrierestøtte som ofte anvendes av universiteter. Ved UiO tilbys støttetiltak som sorterer under disse kategoriene i ulikt omfang, og vi viser til noen eksempler. Per i dag er disse tiltakene i liten grad koordinert og systematisert. Følgende kategorier av tiltak kan identifiseres:

- Veiledning og mentorering av yngre forskere
 - Dette omfatter organiserte og formaliserte veilednings- eller mentorordninger for faglig veiledning, og tilbud om karriereveiledning - enten individuelt eller i gruppe
 - Formalisert faglig veiledning er en del av alle UiOs ph.d.-programmer. For postdoktorer og midlertidige forskere finnes det noen spredte tilbud. Eksempler på slike er UiOs mentorprogram for kvinnelige postdoktorer og peer-mentorordningen for postdoktorer ved MED.

- Nettbaserte ressursider
 - Dette kan dreie seg om nettportaler med skreddersydd informasjon og ressurser som er relevante for yngre forskeres karriereutvikling. I tillegg omfatter det rammeverk og verktøy for egenvurdering av kompetansebehov, samt håndbøker, beskrivelser av meritteringskriterier, o.l.
 - UiO har i liten grad tilrettelagt og skreddersydd informasjon av denne typen og mangler en samlet nettportal for karrierestøtte. En del ressurser, slik som f.eks. maler for karriereplaner og medarbeidersamtaler eller håndbøker for forskere, er tilgjengelig på de enkelte enheters hjemmesider.

- Karriereprogrammer
 - Dette dreier seg om systematiske og strukturerte støttetilbud som strekker seg over hele eller deler av en stillingsperiode, som talentprogrammer, postdoktorprogrammer og lederprogrammer.
 - Ved UiO tilbys flere slike programmer, både ved enkelte fakulteter og på sentralt nivå, herunder postdoktorprogrammene ved MED og MN, talentprogrammer ved HF og UV og UiOs utdannings- og forskningslederprogrammer.

- Kompetanseutviklingstilbud
 - Dette dreier seg især om ulike kurs og workshops for opplæring og trening i generiske ferdigheter for yngre forskere, f.eks. prosjektledelse, forskningsetikk, forskningskommunikasjon, teamutvikling, mestring av ekstern forskningsfinansiering
 - Ved UiO tilbys en del opplæring integrert i ph.d.-/postdoktorprogram og lederutviklingsprogram. Det tilbys også enkelte separate kurs i generiske ferdigheter som ikke er spesifikt tilrettelagt for målgruppene

- Nettverk og arenaer for og med yngre forskere
 - Dette dreier seg om arenaer og nettverk for og med yngre forskere med aktivitet spesielt rettet mot karriereavklaring, arbeidslivskontakt, etc.
 - Ved UiO kan det nevnes eksempler som karrieredag, frokostmøter for målgruppen, alumninettverk, organisering av fast møtearena for yngre forskere etc.

Generiske ferdigheter

UiOs karrierestøtte skal bidra til at yngre forskere blir godt forberedt til ulike fremtidige karrierer både i og utenfor academia. Det er dermed viktig at UiO tar stilling til hvordan det skal legges til rette for opplæring, trening og bevisstgjøring i generiske ferdigheter («transferable skills»): Hvilke ferdigheter som er de mest relevante mht. forventet kompetanse etter karrierefasen, hvilke som er viktigst for målgruppene og hvordan disse best tilegnes.

European Science Foundation (ESF) har vært en viktig felles aktør og brobygger for universitetene i utviklingen av et felles rammeverk for forståelse av viktige faser og tiltak i forskeres karriereutvikling. Rapporten «Research Careers in Europe – Landscape and Horizons» (2009) er fortsatt et viktig

referansedokument for arbeid med generiske ferdigheter i karriereutvikling for yngre forskere.⁴ Arbeidsgruppen finner det nyttig å benytte rapportens definisjon og oversikt over relevante ferdigheter på ph.d.- og postdoktornivå:

Transferable skills are skills learned in one context (for example research) that are useful in another (for example future employment whether that is in research, business etc). They enable subject- and research-related skills to be applied and developed effectively. Transferable skills may be acquired through training or through work experience.

Det finnes flere alternative oversikter og kategoriseringer av generiske ferdigheter. ESFs rapport anbefaler at følgende liste, utarbeidet på grunnlag av en større undersøkelse, legges til grunn for arbeid med karrierestøttende tiltak i akademien:

- *Working with others/team working*
- *Communication/presentation skills, both written and oral*
- *Communication/dialogue with non-technical audiences (public engagement)*
- *Project and time management skills*
- *Research management and research leadership*
- *Creativity and the ability for abstract thought*
- *Knowledge of research methods and technologies beyond the Doctoral project*
- *Teaching skills*
- *Mentoring and supervisory skills*
- *Enterprise skills (entrepreneurship, commercialisation, innovation, patenting and knowledge transfer)*
- *Research ethics and research integrity*
- *Use of science in policy making*
- *Problem solving*
- *Negotiation skills*
- *Networking skills*
- *Grant application writing skills*
- *Career planning skills*

Yngre forskere tilegner seg generiske ferdigheter dels som en integrert del av forskningsarbeidet, veiledningen og forskningssamarbeidet i fagmiljøet og dels gjennom tilrettelagt opplæring og trening i egne kurs og workshop omkring spesifikke temaer. Etter arbeidsgruppens vurdering har UiO behov for forbedring på alle disse områdene.

Minstestandarder for karrierestøttetilbud

Innholdet i en karrierestøtte for yngre forskere vil avhenge av både fagfelt og nivå. Et helhetlig system for karrierestøtte – slik UiO nå ønsker å få etablert – krever likevel at det settes noen minstestandarder som sikrer alle i målgruppene et likeverdig basistilbud. Arbeidsgruppen har bygget dette inn i sine anbefalinger i rapportens del 2.

⁴ European Science Foundation, 2009:

http://archives.esf.org/fileadmin/Public_documents/Publications/moforum_research_careers.pdf (nedlastet 22. juni 2019).

2. Etablering og videreutvikling av karrierestøtte til yngre forskere ved UiO: Systemelementer

Arbeidsgruppen er bedt om å diskutere alternativer for etableringen av et helhetlig, institusjonelt system. Skillene mellom alternativene påvirkes hovedsakelig av følgende dimensjoner:

- Innretning for de ulike målgruppene
- Ambisjonsnivå for de ulike målgruppene
- Organisering og ansvarsplassering innen ulike nivåer på UiO
- Involverte roller/funksjoner

Nedenfor gis en oversikt over arbeidsgruppens avveininger knyttet til de nevnte dimensjonene der vi differensierer mellom to nivåer: Ph.d. og postdoktor / midlertidige forskere (jfr. tabell 2 under).

I det følgende vil vi sammenfatte våre overordnede vurderinger og anbefalinger.

Karrierestøttens innretning og ambisjonsnivå

Ph.d.-nivået

For ph.d.-nivået anbefaler gruppen følgende innretning og ambisjonsnivå:

- Hovedvekten legges – som i dagens doktorgradsprogrammer – på at den enkelte skal sikres god støtte til gjennomføring av forskerkvalifiseringen og forståelse av forskerrollen. Dette skjer gjennom
 - individuell og gruppevis faglig veiledning som del av doktorgradsprogrammet og gjennom programmets faglige fellesaktiviteter
 - tilrettelagte rutiner for rask oppstart og god integrasjon i miljøet, derunder klar tilhørighet til et fagmiljø.
- Utover dette bør støtten ha en begrenset ambisjon og primært innrettes mot å få aktivert en generell karrierebevissthet om ulike karriereveier og innsikt i egne generiske ferdigheter. Dette skjer gjennom
 - tilbud om opplæring og trening i relevante generiske ferdigheter
 - tilgang til et gruppetilbud om karriereveiledning, samt tilbud om en individuell samtale om fremtidige planer og muligheter i løpet av ansettelsen
 - skreddersydd nettinformasjon og tilgang til verktøy for egenvurdering av ferdigheter.

Om dette skal være et stabilt og standardisert tilbud for alle ph.d.-kandidater, kreves det forbedringer og standardiseringer av rutiner for oppstartfasen, tydeligere integrering av generiske ferdigheter i doktorgradsprogrammene, etablering av basistilbud for karrierebevissthet og karriereveiledning, tilrettelagt nettinformasjon, og tilgjengelige verktøy for egenutvikling av ferdigheter.

Som minstestandard for UiOs tilbud på dette nivået foreslås følgende:

Alle ph.d.-kandidater ved UiO tilbys:

- i. Faglig veiledning i gjennomføring av doktorgradsarbeidet samt kunnskap, ferdigheter og generiske ferdigheter i samsvar med kravene i nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for ph.d.
- ii. Informasjon om ulike karriereveier en avlagt doktorgrad i fagfeltet legger grunnlag for. Dette kan gjøres på forskjellig vis avhengig av innretningen på det enkelte ph.d.-program.
- iii. Innføring i karrierefremmende generiske kompetanser slik som analytisk tenkning, akademisk skriving og kunnskapsoverføring/formidling til et større publikum.
- iv. Tilrettelagte rutiner for samtaler og informasjon som understøtter god oppstart og avslutning av arbeidsforholdet med perspektiver på fremtidige karrieremuligheter.

Postdoktorer og midlertidige forskere

For dette nivået bør støtten etter gruppens vurdering primært innrettes mot følgende:

- Å fremme individuell karriereplanlegging og avklaring av en personlig karriereplan. Dette skjer gjennom organisert, gruppevis bevisstgjøring og erfaringsutveksling og gjennom individuelle samtaler. Ansatte i kvalifiseringsstillinger skal gis tilbud om undervisningserfaring og annet karrierebyggende arbeid.
- Å understøtte personlig og målrettet karrierebygging med tanke på ulike karriereveier. Kompetanseutvikling i generiske ferdigheter bør gis også på dette nivået, men i mer spisset format enn på ph.d.-nivået. Relevante temaer for videre karriere, innenfor så vel som utenfor academia, kan være ekstern inntjening, tverrfaglig samarbeid, ledelse, innovasjon, samt utvikling av nettverk og partnerskap.
- Tilbud om støtte til faglig og forskningsmessig utvikling med vekt på selvstendigjøring, avklaring av forskningsmessig profil ift. fagutvikling og kvalitetssikring av egen forskning.

Et allment tilgjengelig tilbud med dette ambisjonsnivået vil kreve flere forbedringer av dagens tilbud på UiO, bl.a. organiserte programtilbud, utvidelse av veilednings- og mentoreringstilbudet, og stabile og spissede tilbud innen relevante generiske ferdigheter for denne målgruppen.

Som minstestandard for UiOs tilbud på dette nivået foreslås følgende:

Alle postdoktorer og forskere (midlertidig eller fast på ekstern finansiering) tilbys:

- i. Faglig veiledning/mentorering i gjennomføringen av forskningsarbeidet og støtte til selvstendigjøring og faglig videreutvikling.
- ii. Deltakelse i organisert programaktivitet, som består av samlinger eller kombinasjon av samling og egenarbeid. Tema bør inkludere karriereplanlegging, arbeid-fritidsbalanse, ledelse (selvledelse og gruppeledelse), nettverksbygging, søknadsskriving og populærvitenskapelig kommunikasjon.
- iii. Årlige karriereutviklingssamtaler. Dette kan inngå som del av medarbeidersamtaler eller annen oppfølging. Karriereutviklingssamtalen bør ikke holdes med nærmeste faglige

- veileder, men med en som kjenner fagmiljøet og det eksterne faglige landskapet og arbeidsmulighetene der.
- iv. En karriereplan som danner grunnlag for karrieresamtalene. Denne skal omfatte en plan for forskning og annet kvalifiserende arbeid.
 - v. Tilrettelagte rutiner for samtaler og informasjon som understøtter god oppstart og avslutning av arbeidsforholdet med perspektiver på fremtidige karrieremuligheter.

Organisering og fordeling av roller, ansvar og oppgaver på ulike nivåer

Gruppen fremmer i dette avsnittet synspunkter på to forhold: Organiseringen av aktiviteter som inngår i karrierestøtten, og oppgave- og ansvarsfordelingen mellom nivåene. Begge deler er viktige for å sikre et dekkende tilbud i forhold til UiOs mål, for et helhetlig og institusjonelt forpliktende tilbud og for klarhet i de funksjonene som må fylles.

Organisering av karrierestøttende aktiviteter

- På ph.d.-nivået er doktorgradsprogrammet viktigste ramme for forskerkvalifisering. Hvilket fagfelt man arbeider med har stor betydning for variasjonen i videre karrieremuligheter. Arbeidsgruppen anbefaler derfor at fakultetenes ph.d.-programmer selv beslutter hvordan grunnleggende karriereveiledning og relevante generiske ferdigheter inkluderes i opplæringen.
- Arbeidsgruppen anbefaler at UiO velger en programorganisering av karrierestøtten for postdoktor-nivået. Fordelene ved slik organisering er bl.a. at læring og bevisstgjøring kan understøttes og forsterkes av erfaringsutveksling fra flere fagområder, og at tilbudet blir mer forpliktende for institusjonen. Programorganisering kan legges til enkeltfakulteter, slik det gjøres ved MED og MN i dag, eller det kan utarbeides av flere fakulteter i samarbeid.

Medvirkning og fordeling av ansvar og oppgaver mellom nivåene

Nedenfor skisseres et forslag til ansvars plassering av de viktigste rollene, funksjonene og oppgavene innen karrierestøtten på nivåene.

Fagmiljøet

Fagmiljøet, der den yngre forskeren utfører sitt daglige arbeid, er hovedarenaen for den støtten som skal gis, og dessuten treningsarena for de ferdigheter som forskeren tilegner seg på andre nivåer. I tråd med erfaringer og anbefalinger gitt i KUPP-prosjektet mener arbeidsgruppen at følgende oppgaver og ansvar bør ligge på fagmiljønivå:

- Å legge forholdene til rette for at kandidatene skal føle tilhørighet til miljøet, blant annet ved å organisere virksomheten slik at den tilrettelegger for slik tilknytning
- Å etablere rutiner for informasjon om miljøet, introduksjon av kolleger, oppstartsamtaler etc., som gir kandidaten en god og rask oppstart
- Å være et basismiljø for forskerkvalifisering der de viktigste relasjonene for faglig utvikling er ivaretatt – uansett om forskeren deltar i program
- Å sikre individuell oppfølging, både faglig og mht. karrierebygging og -planlegging
- Å være en treningsarena for kompetanseutvikling (undervisning, presentasjon, avgrensede lederoppgaver osv.)

Hva som utgjør fagmiljø-nivået vil kunne variere. Det viktige er å definere nærmiljøet og den organisatoriske tilhørigheten bredt nok til at det kollektivet av seniorforskere/PI som involveres og har medansvar er mer omfattende enn en enkelt PI og forskergruppe/prosjekt.

Fagmiljøet forsyner ph.d.-kandidater med veiledere og har også ansvar for å utpeke en faglig veileder/mentor for postdoktorer. I tillegg skal fagmiljøet besørge organiserte medarbeidersamtaler med alle yngre forskere.

Instituttnivået

Instituttens rolle og ansvar i karrierestøtten vil etter arbeidsgruppens oppfatning være særlig viktig på følgende områder:

- Ansvar for intern struktur som tilrettelegger for tydelig tilhørighet til fagmiljø
- Ansvar for kunnskap om og kontakt med relevant arbeidsliv/-marked
- Organisering av alumnikontakt og -aktiviteter, derunder oversikt over hvor egne forskere får arbeid («tracking»)
- Spredning av informasjon om fakultetets og institusjonsnivåets tilbud om karrierestøtte

Fakultetsnivået

Fakultetenes ansvar er å organisere programtilbud for ph.d.-kandidater og postdoktorer. Et slikt program bør:

- Gi et strukturert og skreddersydd kvalifiseringstilbud til ph.d.-kandidater og postdoktorer (i samsvar med de differensierte standardene som er beskrevet over)
- Forberede kandidatene på å utføre komplekse arbeidsoppgaver både i og utenfor academia
- Være et kreativt og stimulerende læringsmiljø for kandidater i et kvalifiseringsløp

Ansvar for programmene – inkludert organisering av karrierestøttende tiltak – bør ligge hos en eller flere faglige koordinatører.

Institusjonsnivået

En helhetlig karrierestøtte på tvers av UiO fordrer at det utvikles noen koordinerende tiltak på sentralt nivå. Arbeidsgruppen anbefaler at dette blant annet skal innebære en felles nettportal der tilbud til målgruppene presenteres samlet. I tillegg bør det sentrale nivået ha ansvar for opprettholdelse og videreutvikling av kvalitetsstandarder for karrierestøtten. Et velfungerende og bærekraftig karriereutviklingssystem krever også kursing av potensielle mentorer og «train-the-trainer»-ordninger der vitenskapelig og administrativt ansatte ved fakultetene opparbeider seg kvalifikasjoner til å drive kurs og andre karrierestøttende tiltak. Det anbefales at slike train-the-trainer-opplegg organiseres på sentralt nivå.

Arbeidsgruppen mener det er nødvendig at ansvar for arbeid med karrierestøtte tydelig forankres i UiOs toppledelse, og at Forum for forskningsdekaner fungerer som referansegruppe for arbeidet. Det anbefales at det tilsettes en person med forskningskompetanse og innsikt i karriereutvikling, som gis ansvar for den sentrale organiseringen av universitetets karrieretilbud. Administrativt ansvar for arbeidet bør legges til forskningsadministrasjonen.

Tabell 2: Et helhetlig, institusjonelt system for karrierestøtte

Tabellen nedenfor presenterer en oversikt over arbeidsgruppens avveininger knyttet til de ovenfor nevnte systemdimensjonene der vi differensierer mellom to nivåer: Ph.d. og postdoktor / midlertidige forskere.

SAMLET/HELHELTIG SYSTEMOVERSIKT	PH.D.	POSTDOKTOR / MIDLERTIDIGE FORSKERE
<p>Karrierestøttens innretning/profil</p> <p>Angir hvilke dimensjoner er støtten særlig rettet mot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forskningskvalifisering (håndverket) • Karrierebevissthet, inkl. innsikt i karriereveier, suksesskriterier, generiske ferdigheter • Karriereplanlegging • Karriereveiledning 	<p>Støtten innrettes primært mot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forskningskvalifisering • Generell karrierebevissthet • Utvalgte generiske ferdigheter (f.eks. kommunikasjon, selvlørdelse, prosjektarbeid) <p>Aktiviteter som skal fremme dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuell faglig veiledning av ph.d.-prosjektet • Opplæringsdelen av ph.d.-programmet • Karrieredager • Individuell samtale i siste periode av ansettelsen 	<p>Støtten innrettes primært mot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karriereplanlegging • Karrierebygging • Kompetanseutvikling innen spesifikke områder av generiske ferdigheter • Understøtte faglig selvstendiggjøring og faglige prestasjoner <p>Aktiviteter som skal fremme dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veileder og/eller mentor-tilbud, • Individuell karriereplan – mekanisme for etablering og oppfølging • Karriereprogrammer
<p>Ambisjonsnivå for de ulike målgruppene</p> <p>Ulikheter i ambisjonsnivå fremgår i vektingen eller balansen mellom f.eks.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppevis oppfølging vs. individuell oppfølging • Egenutviklingstilbud – ressurser (f.eks. verktøy) vs. organiserte arenaer (program, kurs etc.) • E-læring vs. fysiske læringsarenaer 	<p>Ph.d.-program, inkl.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuell oppfølging av ph.d-prosjekt • I tillegg gis gruppetilbud i utvalgte generiske ferdigheter. <p>Tilbudet bør også omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle medarbeidersamtaler • Tilrettelagt, skreddersydd informasjon for yngre forskere (ressursbank) • Årlig gruppetilbud/-samling – utvikling av karrierebevissthet (karrieredag) • Tilrettelagt oppstart gruppevis 	<p>Postdoktor-program – programorganisert aktivitet med gruppesamlinger, inkl.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progresjon i utvikling av generiske ferdigheter – f.eks. vekt på ledelse, teamutvikling, tverrfaglig samarbeid, individuell mentorering og karriereplanlegging <p>Tilbudet bør også omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle medarbeidersamtaler • Tilrettelagt, skreddersydd informasjon for yngre forskere (ressursbank) • Tilrettelegging for avslutning: tilknytning til alumniaktivitet

<p>Involverte roller og funksjoner det er behov for å fylle (veileder, forskningsleder, karriereveileder, enhetsleder mm)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faglig veileder skal ha hovedansvar for støtten til forskerqualifiseringen. • Programansvarlig for ph.d.-program har ansvar for å sikre at generiske ferdigheter og karrierebevissthet ivaretas i programmet. • Enhetsleder (evt. delegert til en annen fagperson enn veileder) har ansvar for utviklingssamtaler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faglig veileder/mentor • Mentor utenfor fagmiljøet • Programansvarlig postdoktor-program • Rolle for alumni-kontakt og –aktivitet (administrativt ansatt kan ivareta rollen) • Funksjon/rolle med ansvar for inngåelse og oppfølging av individuell karriereplan og medarbeidersamtale (bør være enhetsleder på nivå 4 – seksjonsleder eller tilsvarende)
<p>Organisering og ansvars- og oppgavefordeling på ulike nivåer</p>	<p>Fagmiljø: Hovedarena for karrierestøtte med fokus på tilhørighet, forskningsqualifisering, veiledning og nettverksbygging</p> <p>Institutt: Alumniaktivitet, kontakt til og kunnskap om arbeidslivet – innen og utenfor akademia</p> <p>Fakultetet: Programorganisert aktivitet</p> <p>Institusjonsnivå: Fellesinformasjon (ph.d.- og postdoktorportal(er)) Train the trainers: tilbud for veiledere og mentorer (evt. fakultetsnivå) E-læringsverktøy og infrastruktur Systemansvar for UiOs støtte</p> <p>Alle nivåer: delansvar for informasjon tilrettelagt for yngre forskere</p>	<p>Fagmiljø: Hovedarena for karrierestøtte med fokus på tilhørighet, forskningsqualifisering, veiledning og nettverksbygging</p> <p>Institutt: Alumniaktivitet, kontakt til og kunnskap om arbeidslivet – innen og utenfor akademia</p> <p>Fakultetet: Programorganisert aktivitet (ett fakultet eller fakulteter i samarbeid)</p> <p>Institusjonsnivå: Fellesinformasjon (ph.d.- og postdoktorportal(er)) Train the trainers: tilbud for veiledere og mentorer (evt. fakultetsnivå) E-læringsverktøy og infrastruktur Systemansvar for UiOs støtte</p> <p>Alle nivåer: delansvar for informasjon tilrettelagt for yngre forskere</p>

Oppsummering av anbefalinger

- 1) Det anbefales at UiO vedtar minstestandarder for karriereutviklingsarbeid for yngre forskere, etter mønster av europeisk rammeverk på området. Derunder:
 - a) Alle yngre forskere skal ha tilbud om karrierestøtte og utvikling av generiske ferdigheter på relevant nivå.
 - b) Alle yngre forskere skal ha en faglig veileder eller mentor, og en plan for arbeidsforholdet og videre karriere.
 - c) Alle ph.d.-stipendiater og postdoktorer skal ha årlige utviklingssamtaler med en annen enn faglig veileder/mentor.
 - d) Alle fakulteter bør tilby et organisert postdoktorprogram, enten alene eller i samarbeid med ett eller flere andre fakulteter.
 - e) Postdoktorer skal ha en reell mulighet til å kvalifisere seg til førstestillinger. Arbeidsgruppen anbefaler en norm for tilsetting på tre år med 10 % avsatt tid til karrierefremmende tilleggsarbeid.
- 2) Det anbefales at ansvar for karriereutviklingsarbeidet plasseres tydelig i universitetets toppledelse, og med sterk faglig forankring på alle nivåer av institusjonen. Derunder:
 - a) Det anbefales at det opprettes en egen stilling for karriereutviklingsarbeid, med krav om forskningskompetanse og innsikt i karriereutvikling.
 - b) Administrativ støtte til karriereutvikling legges til forskningsadministrasjon.
 - c) Det anbefales at fakultetene har et rådgivende organ for all forskeropplæring og at dette legges til ph.d.-programrådet.
- 3) Det anbefales at UiO utvikler en felles nettressurs for karrierestøtte som driftes på sentralt nivå.

3. Veien videre – noen råd om neste steg i arbeidet

Uansett hvilke beslutninger som tas for et fremtidig system for karrierestøtte ved UiO, må disse følges opp med konkrete valg og utvikling av tiltak. Selv om det er utenfor gruppens mandat, vil vi avslutningsvis knytte noen kommentarer til videre prosess.

Følgende videre prosess anbefales:

1. Rapporten diskuteres i Forum for forskningsdekaner
2. Rapporten sendes til høring ved fakulteter og andre relevante enheter, tjenestemannsorganisasjoner og UiODoc.
3. Rapport og høringsuttalelser behandles av rektoratet.
4. Rapporten behandles av Universitetsstyret sammen med en plan for implementering og videreutvikling av tiltak.

Arbeidsgruppen vil også anbefale at det legges en ambisiøs plan for videreutvikling av tiltak med utgangspunkt i systembeskrivelsen både ved UiO sentralt og ved de enkelte enhetene.

Vedlegg

1. Mandat for arbeidsgruppen (oppnevnt av Forum for forskningsdekaner)

Behovet for en bedre og tydeligere støtte til «Karriereavklaring og -utvikling» til forskere i tidlig fase er dokumentert av Forum for forskningsdekaner (FFD), gjennom SAB-oppfølgingen, samt gjennom forprosjektet «Helhetlig karrieropolitikk for vitenskapelig tilsatte». Videre arbeid med utvikling av støtte er vedtatt i UiOs årsplan og Karrieropolitisk tiltaksplan 2018-20 vedtatt av styret 06.02.2018.

Overordnede målsettinger legges til grunn for arbeidet:

- 1) Målgruppens behov for informert og realistisk karriereutvikling/-planlegging
- 2) Universitetets eget behov for sterkt rekrutteringsgrunnlag og talentutvikling
- 3) Samfunnsoppdraget – behov for bedre tilrettelegging og samarbeid om kunnskapsutveksling utenfor egen sektor.

Det nedsettes en arbeidsgruppe under FFD som får i oppdrag å tydeliggjøre formålet med støtten og utarbeide forslag til hovedmodeller.

Formål og oppgaver

Gruppen bes tydeliggjøre og utdype formålet med UiOs «Karriereavklaring og –utvikling» til de ulike målgruppene PhD, Postdoc og forskere i en tidlig karrierfase.

Gruppen gis i mandat å utarbeide forslag til alternative hovedmodeller for UiOs samlede og helhetlige støtte til «Karriereavklaring og -utvikling». Modellene tydeliggjøres og beskrives mht:

- Innretning/profil og ambisjonsnivå i forhold til de ulike målgruppene. Eksempel på tema som må avklares:
 - Breddetilbud for alle alternativt selektiv talentutvikling for de få.
 - Ambisjonsnivå for de ulike målgruppene.
- Presisering av ulike roller involvert i karrierestøtten (eks faglig veileder, mentor, karriereveileder, ledere). Gruppen bes legge særlig vekt på presisering og avgrensning av veilederes rolle utover den faglige veiledningen.
- Hensiktsmessig organisering og fordeling av ansvar for oppgaver på ulike nivåer ved UiO. Tema som må diskuteres:
 - Hvilke oppgaver bør ligge til fakultet/institutt og hva kan/bør tilligge forskernes eget fagmiljø
 - Hva bør evt tilbys og organiseres som felles og tverrfakultært.

Arbeidsgruppen vil bygge sitt arbeid på:

- God kjennskap til fakultetenes ulike tilbud og de erfaringer som er gjort gjennom disse.
- Kunnskap om rammeverk og elementer knyttet til «Karriereavklaring og -utvikling» som er i bruk ved europeiske universiteter
- Kunnskap om rammeverk og elementer som er lagt til grunn i finansieringsprogrammer.
- God kjennskap til målgruppens egne vurderinger av behov for støtte.
- Resultater, innspill og vedtak i tilgrensende arbeid knyttet til stillingsstruktur, system for merittering av undervisning, midlertidige stillinger, likestilling mm.

Arbeidsgruppens vurderinger og forslag legges frem for FFD som gir råd og anbefalinger til UiOs ledelse om veien videre.

2. Midlertidig ansatte på UiO, fordelt på stilling og fakultet/museum/senter

(Tall hentet fra SAP 1.2.2019)

	Stipendiat (1017)	Forsker (1109)	Postdoktor (1352)	Stipendiat (1378)	Spes.kand. (1476)	Total, midl.
TF	17	1	4	-	-	22
JF	48	2	16	2	-	68
MF	168	110	143	71	-	492
HF	158	17	68	-	-	243
MN	438	127	193	-	-	758
OD	49	-	9	-	13	71
SV	164	16	70	1	-	251
UV	61	4	15	-	-	80
KHM	8	3	2	-	-	13
NHM	15	10	4	-	-	29
STK	3	-	2	-	-	5
SUM	7	2	4	-	-	13
Total, SKO	1136	292	530	74	13	2045

Merk at rundt halvparten av UiOs ph.d.-kandidater er ansatt et annet sted enn UiO. Disse vil i hovedsak ha samme behov for karrierestøttende tiltak som de som er ansatt ved UiO. Samme tallgrunnlag oppga 221 1. amanuenser i midlertidig stilling (disse antas å være ansatt i en liten stillingsbrøk, tilsv. professor II) og 87 midlertidig ansatte i stillingskode «Forsker 1108» (disse antas å bare ha mastergrad). Vi har ikke hentet ut data for undervisningsstillinger (1109 universitetslektor, 1198 førstelektor og 1532 dosent), der andel midlertidige årsverk i 2017 og 2018 utgjorde i overkant av 30%.

3. Relevante dokumenter og nettsteder

[Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner.](#) (Rapport, AYF, 2018)

[Når usikkerheten rår: Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere](#) (Diskusjonsnotat, AYF, 2016)

[Karriere og arbeidsvilkår i norsk akademika: Resultater fra en survey blant vitenskapelig ansatte](#) (NIFU 2019)

[Delivering talent: Careers of researchers inside and outside academia](#) (LERU position paper 2018)

[Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UH-sektoren](#) (“Inspirasjonsnotat”, UHR, 2015)

[What do research staff do next?](#) (Rapport, Vitae, 2016)

[Towards a European Framework for Research Careers](#) (Europakommisjonen, 2011)

[The European Charter for Researchers \[and\] The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers](#) (Europakommisjonen, 2005)

4. Relevante tiltak på UiO

Institusjonelt bakteppe, siste 5 år:

- SABs råd 2014, bl.a.: UiO anbefales å gi bedre støtte til yngre forskere
 - FFD: UiOs mål for støtten til yngre forskere: informert og realistisk karriereplanlegging
- Prosjekt 2015/16: Helhetlig karrieropolitikk for vitenskapelig personale
 - Kartlegging: flere tiltak i gang / planlagt, men mangel på helhetlig, systematisk og stabilt tilbud til støtte til karriereutvikling, og svak fremdrift ift. vedtak
 - identifiserte utfordringer drøftet og gitt tilslutning: i Forum for forskningsdekaner desember 2016, i Universitetsstyret 14.3.2017 – lagt til grunn til i karrieropolitisk tiltaksplan
- UiOs budsjett 2016:
 - 2 stillinger øremerket karriereveiledning for å stimulere fremdrift – ikke brukt.
- UiOs årsplan for 2018-2020
 - Karrieropolitikk vedtatt som ett av de virksomhetsovergrepene
- Karrieropolitisk tiltaksplan 2018-20 – vedtak i Universitetsstyret 06.02.18
 - Karriereveiledning vedtatt som ett av 3 prioriterte tiltaksområder i planen
- Høst 2018: igangsettes arbeidsgruppe under Forum for forskningsdekaner
 - Innretning og ambisjonsnivå ift. målgruppene, presisering av roller, ansvarsdeling mellom nivåer

5. Hovedfunn, KUPP 2018

Åtte av de aktive/nåværende Sentre for fremragende forskning (SFF-er) ved UiO gjennomførte høsten 2018 samarbeidsprosjektet KUPP (KarriereUtviklings PilotProgram) med det mål å videreutvikle og forbedre SFF-enes egen karrierestøtte for yngre forskere.

Følgende tre verktøy/modeller ble anvendt:

1. Tre kritiske transisjoner med behov for tilpasset støtte

- **Onboarding:** støtte rettet inn mot forskeren skal bli en integrert del av miljøet, få eierskap til senteret og komme godt og raskt i gang med eget arbeid
- **Ongoing:** støtte rettet inn mot at forskeren skal lykkes i sin stilling og sine oppgaver i miljøet
- **Outgoing:** støtte rettet inn mot å gjøre forskeren attraktiv for og godt forberedt til neste fase i karrieren, utenfor eller innenfor akademien

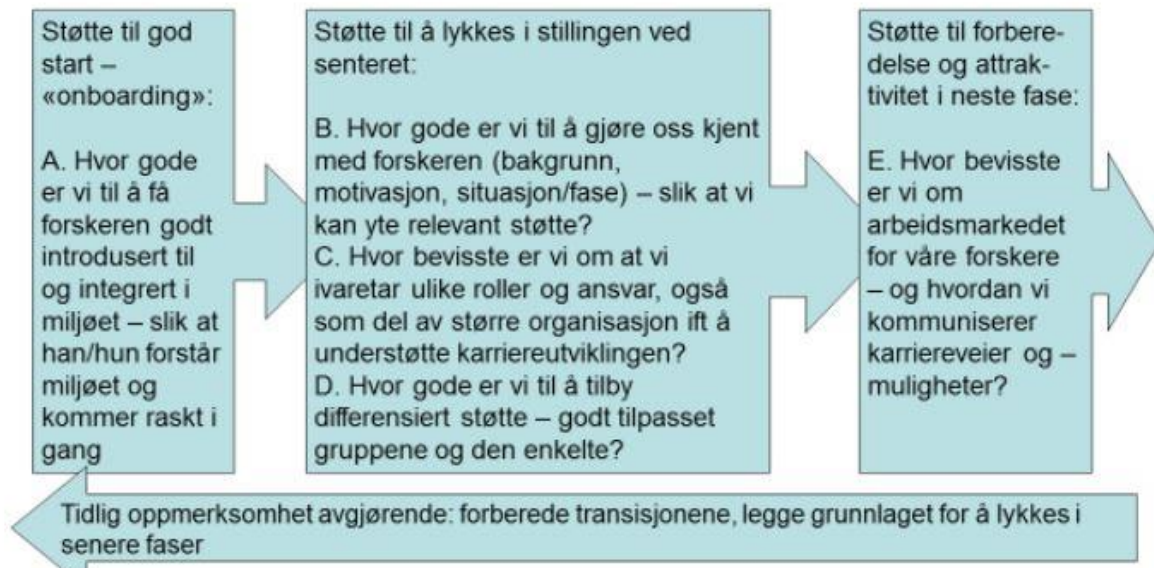
2. Fagmiljøets rolle og oppgaver i karrierestøtten – fem hoveddimensjoner

- **Dimensjon A: Onboarding.** Refleksjonsspørsmål: Hvor flinke er vi til å få forskeren godt introdusert til og integrert i miljøet – slik at han/hun forstår miljøet og kommer raskt i gang?
- **Dimensjon B: Personspesifikk innsikt.** Refleksjonsspørsmål: Hvor gode er vi til å gjøre oss kjent med forskeren (bakgrunn, motivasjon, situasjon/fase) – slik at vi kan yte relevant støtte?
- **Dimensjon C: Rolleklarhet.** Refleksjonsspørsmål: Hvor bevisste er vi om at vi ivaretar ulike roller og ansvar internt i senteret, og at vi inngår som del av større organisasjon i forhold til å understøtte karriereutviklingen?
- **Dimensjon D: Støttedifferensiering.** Refleksjonsspørsmål: Hvor gode er vi til å tilby differensiert støtte – godt tilpasset gruppene og den enkelte?
- **Dimensjon E: Karrierebevissthet.** Refleksjonsspørsmål: Hvor bevisste er vi om arbeidsmarkedet for våre forskere – og hvordan vi kommuniserer karriereveier og -muligheter?

Bildet nedenfor viser en forenklet fremstilling av dimensjonene relatert til transisjonene:

UIO University of Oslo

Transisjoner og dimensjoner– systematikk i karrierestøtten



3. Fem modenhetsnivåer mht organisatorisk atferd, reflektert praksis og bredde i karrierestøtten

UiO University of Oslo

Modenhetsnivåer



Læringsutbyttet ble oppsummert i følgende hovedpunkter:

- Nødvendigheten av planmessighet og systematikk – nytten av felles rammeverk
- Betydningen av å se den enkelte unge forskeren – bruk av motivasjonsintervju
- Investering i støtte til god «onboarding»
- Involvering og innflytelse på karrierestøtten fra de unge
- SFF-enes “mission” og støtte til vellykket «outgoing» i ulike karriereveier
- Bruk av Scientific Advisory Committee
- Senteret og universitetsorganisasjonen — arbeidsdeling og samvirke mht karrierestøtten

6. Kompetanseoversikt fra *European Framework for Research Careers*

First Stage Researcher (R1) Doctoral candidates - doing research under supervision	Recognised Researcher (R2) PhD-holders/researchers who have not yet established a significant level of independence	Established Researcher (R3) Researchers who have developed a level of independence
<p>Profile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carry out research under supervision - Have the ambition to develop knowledge of research methodologies and discipline - Have demonstrated a good understanding of a field of study - Have demonstrated the ability to produce data under supervision - Capable of critical analysis, evaluation and synthesis of new and complex ideas - Able to explain the outcome of research and value thereof to research colleagues - <p>Desirable competences:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Develops integrated language, communication and environment skills, especially in an international context 	<p>All competences of R1 plus</p> <p>Necessary competences:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Has demonstrated a systematic understanding of a field of study and mastery of research associated with that field - Has demonstrated the ability to conceive, design, implement and adapt a substantial programme of research with integrity - Has made a contribution through original research that extends the frontier of knowledge by developing a substantial body of work, innovation or application. This could merit national/international refereed publication or patent - Demonstrates critical analysis, evaluation and synthesis of new and complex ideas - Can communicate with their peers – able to explain the outcome of their research and value thereof to the research community - Takes ownership for and manages own career progression, sets realistic and achievable goals, identifies and develops ways to improve employability - Co-authors papers at workshops and conferences <p>Desirable competences:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Understands the agenda of industry and other related employment sectors - Understands the value of their research work in the context of products and services from industry and other related employment sectors - Can communicate with the wider community, and with society generally, about their areas of expertise - Can be expected to promote, within professional contexts, technological, social or cultural advancement in a knowledge based society - Can mentor First Stage researchers, helping them to be more effective and successful in their R&D trajectory 	<p>All necessary and most desirable competences of R2 plus:</p> <p>Necessary competences:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Has an establishes reputation based on research in their field - Makes a positive contribution to the development of knowledge, research and development through co-operations and collaborations - Identifies research problems and opportunities within their area of expertise - Identifies appropriate research methodologies and approaches - Conducts research independently which advances a research agenda - Can take the lead in executing collaborative research projects in cooperation with colleagues and project partners - Publishes papers as lead author, organises workshops or conference sessions <p>Desirable competences:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establishes collaborative relationships with the relevant industry research or development groups - Communicates their research effectively to the research community and wider society - Is innovative in their approach to research - Can form research consortia and secure research funding - Is committed to professional development of their own career and acts as mentor for others

Til:

Fakultetene

Museene (KHM,NHM)

Sentrene (STK, SUM)

UiODoc

Dato: 06.11.2019

Saksnr.: 2019/12698 AOBUVERU

Intern høring: Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser – rapport fra arbeidsgruppe

Vedlagte rapport er levert av en arbeidsgruppe nedsatt av Forum for forskningsdekaner høsten 2018, som oppfølging av Karrieropolitisk tiltaksplan for 2018-2020. Rapporten leverer forslag til et helhetlig system for karrierestøtte for forskere i tidlig karrierefase på UiO. Formålet med støtten skal fremfor alt være å bidra til at disse forskerne blir godt forberedt på ulike karrierer både i og utenfor academia. Samtidig skal den ivareta universitetets behov for fremragende forskning og undervisning, og til bedre interaksjon mellom universitetet og andre sektorer.

Et helhetlig system vil involvere alle deler av universitetet, fra den enkelte forskningsgruppe til ledelse og støtteenheter. Synspunkter på og erfaringer med forslag som har innvirkning på fagmiljøenes ordinære virksomhet er vesentlige for det videre arbeidet. Et eksempel er rapportens anbefaling om en normering av 10 % avsatt tid til karrierefremmende tilleggsarbeid for postdoktorstillinger. Anbefalingen imøtekommer skjerpede krav til utdanningsfaglig kompetanse i den nasjonale forskriften om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, men kan påvirke praksis for ansettelser i og finansiering av kvalifiseringsstillinger på den enkelte enhet.

Vi ber om eventuelle tilbakemeldinger til rapporten innen **15. januar 2020**.

Med hilsen

Kristel Jæger Skorge
avdelingsdirektør

Malena Bakkevold
seksjonssjef

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.
Saksbehandler: Anna Kolberg Buverud



Seksjon for forskningsstøtte
Kontoradr.: Lucy Smiths hus, Problemveien 7

Telefon: +47 22 85 50 50
postmottak@admin.uio.no
<http://www.uio.no/>

Til:

FADM FST Seksjon for forskningsstøtte

Dato: 21.11.2019

Saksnr.: 2019/12698 INGUNNMG

«Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier: En helhetlig og systematisk tilnærming». Svar fra Det teologiske fakultet.

Det vises til rapport datert 31.07.19, og høringsbrev datert 06.11.19.

Det teologiske fakultet støtter arbeidsgruppens ambisjon om å utvikle en ambisiøs og aktiv karrieropolitikk overfor forskere i en tidlig karrierestadium. Vi stiller oss i hovedsak positive til forslaget levert av arbeidsgruppen, men har noen innspill og kommentarer.

Arbeidsgruppen anbefaler når det gjelder postdoktorer at UiO skal ha en norm som anbefaler tilsetting for tre år med 10 % avsatt tid til karrierestøttende tilleggsarbeid. Innebærer dette at man ser for seg at disse 10% ikke bare skal omfatte undervisning, men også deltakelse på kurs og andre programaktiviteter? I så fall virker 10 % lite realistisk. Dersom de karrierestøttende aktiviteter tar mer enn 10 %, hvilke konsekvenser får det for forskningen? En løsning kunne være å ha en norm på 3-4 år, men med en større prosentandel avsatt til karrierestøttende tilleggsarbeid. En eventuell finansiering av et fjerdeår også for eksternt finansierte postdoktorer ville imidlertid bli kostbar for enhetene. Et fjerdeår gir også mindre fleksibilitet, og vil innebære at stillinger opptas lengre. For fag med få postdoktorer vil det kunne være et poeng med hyppigere utskifting, slik at flere får muligheten.

Arbeidsgruppen inkluderer ansatte forskere med tidsbegrenset finansiering i målgruppen, selv om det tas forbehold om det det ikke alltid vil være mulig eller hensiktsmessig å tilby samme støtte til forskere som til en postdoktor. Vi kunne ønske oss et tydeligere skille mellom de to gruppene. De fleste i forskerstilling vil ikke ha undervisning som formodentlig vil være en viktig del av kvalifiseringen, og stillingskategorien har heller ikke som mål å kvalifisere til vitenskapelige toppstillinger. Dette betyr ikke at de ikke kan inkluderes når det er hensiktsmessig, men fakultetet mener strukturen for karrierestøtte til forskere i tidligere karrierestadium i hovedsak bør fokuseres på rekrutteringsstillingene doktorgradskandidater og postdoktorer.

Vi støtter forslaget om å velge en programorganisering av karrierestøtten for postdoktornivået, det vil være nødvendig for å oppnå de ambisiøse målene. Historisk har det vært et problem at postdoktorer har fått en lite strukturert oppfølging. Samtidig blir det helt vesentlig å tilpasse slike



Det teologiske fakultet
Kontoradr.: Domus Theologica
Blindernveien 9

Telefon: +4722850300
Telefaks: +4722850301
postmottak@teologi.uio.no
www.tf.uio.no

programmer til stillingstypens karakter og omfang. Som en liten enhet vil det antagelig være mest hensiktsmessig å samarbeide med en eller flere andre enheter på UiO om å starte et program.

Det anbefales in anbefaling 2 c at fakultetene har et rådgivende organ for all forskeropplæring og at dette legges til ph.d.-programrådet. Her vil hver enkelt enhet måtte vurdere hva som er mest hensiktsmessig. For Det teologiske fakultets del vil det mest sannsynlig være mer hensiktsmessig å legge dette ansvaret til Forskningsstrategisk utvalg, hvor ph.d.-leder også er medlem.

På ph.d.-nivå gjør vi allerede en god del av de tingene det legges opp til i rapporten. Her vil mye handle om en bevisstgjøring, og om opplæring av veiledere. Man må kanskje se nærmere på hvilket ansvar UiO har for eksternfinansierte ph.d.-kandidater, hvorav ikke alle har en ekstern arbeidsgiver. Ellers kunne man i rapporten nevnt UiOs nasjonale forskerskoler som viktige nettverk/arenaer for karrierefremmende tiltak på ph.d.-nivå. De driver alle med karriereutvikling, og kan være en ressurs.

Fakultetet tilsetter ikke lenger stipendiater med pliktarbeid, men opererer med en 3+1 modell hvor de som innleverer til normert tid får et ekstra år med samme fordeling mellom undervisning og forskning som fast ansatte har. Det vil likevel ikke være alle som har hatt undervisning når de eventuelt begynner på en postdoktorstilling. Undervisning bør være prioritert i det karrierefremmende tilleggsarbeidet, da dette er helt sentralt for å kunne kvalifisere seg til en toppstilling. Generiske ferdigheter er også viktig.

Kursing av potensielle mentorer og «train-the-trainer»-ordninger der vitenskapelig og administrativt ansatte ved fakultetene opparbeider seg kvalifikasjoner til å drive kurs og andre karrierestøttende tiltak vil være helt vesentlig. Dette bør som arbeidsgruppen foreslår ligge på sentralt nivå. Mentorer kan gjerne være fra andre miljøer, jfr. mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer på UiO.

Rapporten sier lite eller ingen ting om internasjonalisering. Internasjonalisering, sammen med nettverksbygging, kan også sies å være en generisk ferdighet, og vi vil derfor også stille spørsmål ved om en tilrettelegging av, eller struktur for internasjonalisering kunne sies å være en del av karrierefremmende tiltak.

Det teologiske fakultet kan ikke se at det vil være mulig å innføre en så ambisiøs struktur for karriereutvikling uten at det tilføres friske midler. Dette vil bli kostbart på alle nivåer. Kompetanseutvikling og karrierestøtte koster, det er også signalene som har kommet fra de enheter som allerede har innført postdoktorprogrammer. Dersom tilførsel av friste midler viser seg å ikke være mulig, bør man vurdere realismen i ambisjonsnivået det legges opp til i arbeidsgruppens rapport.

Med hilsen

Tone Vold-Sarnes
Fakultetsdirektør

Ingunn Gjørva
Seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:
Ingunn Maria Gjørva
+4722850347, i.m.gjorva@teologi.uio.no

Til:

FADM FST Seksjon for forskningsstøtte

Dato: 15.01.2020

Saksnr.: 2019/12698 INGRIDSO

Hørings svar MED: «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier: En helhetlig og systematisk tilnærming» rapport fra arbeidsgruppe.

Vi viser til rapport datert 31.07.19 og høringsbrev datert 06.11.19.

Det medisinske fakultet synes det er prisverdig at UiO tar initiativ til et systematisk karriereplanleggingsprogram på tvers av fakultetsgrenser, og støtter arbeidsgruppens intensjon om å utvikle en ambisiøs og aktiv karrieropolitikk overfor yngre forskere i en tidlig karrierestadium. Rapporten er oversiktlig og velskrevet og gir et godt grunnlag for videre arbeid for å fremme yngre forskeres arbeidssituasjon og karrieremuligheter. Fakultetet er i hovedsak positive til forslagene levert av arbeidsgruppen, og har noen innspill og kommentarer.

Rapporten har vært på høring hos våre institutter.

Overordnet om anbefalingene

Fakultetet er positive til at alle yngre forskere skal ha tilbud om karrierestøtte og en faglig veileder eller mentor, en plan for arbeidsforholdet og videre karriere, årlige utviklingssamtaler og et tilbud om et organisert postdoktorprogram (forslag 1 a-d, s. 15). Erfaringen fakultet allerede har, med et omfattende ph.d.- og postdoktorprogram som utvikles løpende, er at dette er viktig. Selv om det allerede er høye forventninger til hva som skal gjennomføres innenfor en begrenset tidsperiode, både for phd-kandidater og postdoc/forskere, er dette viktig for å nå det overordnede formålet med helhetlig og systematisk karrierestøtte for yngre forskere.

En postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. I så måte skal langt mer enn 10 % av stillingen brukes til karrierefremmende arbeid (jf. forslag 1e). Arbeidsgruppens forslag ser ikke i tilstrekkelig grad ut til å ta høyde for at produksjonen av vitenskapelige artikler og det øvrige arbeidet en postdoktor naturlig gjør, også er en avgjørende del av det karrierefremmende arbeidet. Fakultetet er glade for at 10 % karrierefremmende arbeid er en norm og ikke et krav, da det ivaretar behovet for fleksibilitet lokalt til å disponere tilgjengelige ressurser på best mulig måte. Undervisning bør være prioritert i det karrierefremmende tilleggsarbeidet, da dette er sentralt for å kunne kvalifisere seg til en toppstilling. Arbeidsgruppen nevner at det bør være krav om å knytte undervisning til alle som er ansatt i kvalifiseringsstillinger,



Fakultetsadministrasjonen
Kontoradr.: Sogn Arena, Klaus Torgårds vei
3, 2. et., 0372 Oslo

Telefon: 22 84 53 00
Telefaks:
postmottak@medisin.uio.no
www.med.uio.no

men sier ellers lite om bruken av undervisning som karrierebyggende tiltak. Vi savner en større diskusjon og tiltak knyttet til bruk av forskere i tidlige karrierefaser i undervisningen.

Fakultetet ser det som svært positivt for virksomheten som helhet at det er tydeliggjort en form for overordnet arbeidsdeling mellom nivåene, sentralt, fakultet og institutt. Karriereutvikling foregår i stor grad integrert i fagmiljøene og i regi av fakultetene, og fagmiljøene ivaretar på mange områder de oppgaver og ansvar som skisseres i rapporten for de yngre forskernes karriereutvikling. Karriereutviklingsmulighetene er mangfoldige og vil variere betydelig fra fagområde til fagområde, men vi mener allikevel at det er viktig at institusjonsnivået tar et større ansvar for koordineringen enn det som gjøres i dag.

Fakultetet deler oppfatningen av at forventningsavklaring mellom fagmiljø og yngre forskere står helt sentralt. Å konkretisere forventninger til kompetanse etter avlagt doktorgrad og etter fullført postdoktorperiode vil være en god rettesnor både for den yngre forsker og for fagmiljøet.

Fakultetet støtter anbefalingen om at alle fakulteter skal ha et rådgivende organ for all forskeropplæring.

Selv om fakultetet er innforstått med at arbeidsgruppen ikke hadde i sitt mandat å utrede ressursutfordringene, vil flere av de foreslåtte tiltakene opplagt kreve ressurser. Fakultetet vil derfor foreslå at dette utredes raskt slik at tiltak kan settes i gang.

Det spesielle med Institutt for klinisk medisin

Problemstillinger knyttet til karrierestøtte, karriereplanlegging og midlertidige stillinger for yngre forskere er høyst aktuelle for Institutt for klinisk medisin (Klinmed), som alene er ansvarlig for omlag en tredjedel av UiOs doktorgrader, med ca 150 ph.d.-disputaser i 2019. For tiden er ca 100 ph.d.-stipendiater, 60 postdoktorer og 80 forskere i midlertidig tilsetting ansatt på instituttet.

Mange av disse unge forskerne skiller seg på viktige punkter fra andre yngre forskere ved UiO. En stor andel av ph.d. stipendiater og postdoktorer ved instituttet er leger som ønsker en fremtidig karriere som gjør det mulig å kombinere akademisk arbeid med klinisk arbeid eller laboratoriearbeid ved sykehus. Dette reflekteres også i at majoriteten (84 %) av akademiske toppstillinger ved Klinmed er professor II eller førsteamanuensis 20 % stillinger.

Karriereplanlegging og karrierestøtte for denne gruppen yngre forskere som sikter mot kombinerte stillinger skiller seg således fra det som er vanlig ellers ved UiO. Siden denne gruppen tallmessig er relativt stor, synes vi det vil være hensiktsmessig at karrierestøtte for denne gruppen vies noe plass i rapporten.

Med hilsen

Ivar Gladhaug
dekan

Unn-Hilde Grasmo-Wendler
fakultetsdirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:
Ingrid Sogner
+4722854465, ingrid.sogner@admin.uio.no

Til:

MED LED Seksjon for ledelse

Det medisinske fakultet

Dato: 8. januar 2020

Saksnr.: 2019/12698

Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestruer – høringsuttalelse fra Institutt for medisinske basalfag

Vi viser til høringsbrev datert 06.11.2019, og rapport om karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestruer datert 31.07.2019 med forslag til et helhetlig system for karrierestøtte for forskere i tidlig karrierestruer på UiO.

Institutt for medisinske basalfag (IMB) støtter arbeidsgruppens intensjon om å utvikle en ambisiøs og aktiv karrierestruerpolitikk overfor yngre forskere, som skal bidra til å bygge bærekraftige forskningsmiljøer innrettet mot fremtidens samfunnsutfordringer og med dynamisk utveksling mellom fagmiljøer og andre sektorer i samfunnet. Vi stiller oss positive til mange av forslagene levert av arbeidsgruppen, men har likevel noen vesentlige innspill og kommentarer.

Kommentarer til de oppsummerte anbefalingene

IMB er positive til at alle yngre forskere skal ha tilbud om karrierestøtte og en faglig veileder eller mentor, en plan for arbeidsforholdet og videre karriere, årlige utviklingsamtaler og et tilbud om et organisert postdoktorprogram (forslag 1 a-d). Ved Det medisinske fakultet og IMB har vi langt på vei allerede i dag ordninger som dekker arbeidsgruppens forslag, blant annet et omfattende Ph.D.- og postdoktorprogram som utvikles løpende. Dette er viktig for å nå det overordnede formålet med helhetlig og systematisk karrierestøtte for yngre forskere. De øvrige forslagene under punkt 1 bør anses som anbefalinger og ikke som krav, der kontinuerlig utvikling av god og systematisk oppfølging av yngre forskere er formålet.

Flere av de foreslåtte tiltakene vil kreve ressurser. Vi kan ikke se at arbeidsgruppen i tilstrekkelig grad adresserer hvor midlene skal komme fra. Det er ikke realistisk at vi skal nedlegge like mye ressurser i oppfølging av alle «forskere som har et arbeids- eller arbeidslignende forhold til UiO», som vi gjør for Ph.D.- og postdoktorkandidater, men de kan få tilbud om tilsvarende opplegg der det anses hensiktsmessig.

Ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedmål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger. I så måte skal langt mer enn 10 % av stillingen brukes til karrierestruerfremmende arbeid (jf. forslag 1e). Arbeidsgruppens forslag ser ikke i tilstrekkelig grad ut til å ta høyde for at produksjonen av vitenskapelige artikler og det øvrige arbeidet en postdoktor naturlig gjør, også er en avgjørende del av det karrierestruerfremmende arbeidet. Dersom normen om 10 % karrierestruerfremmende arbeid kan ses på som en nettopp en norm og ikke et absolutt krav, vil det



ivareta behovet for fleksibilitet lokalt til å disponere tilgjengelige ressurser på best mulig måte. Undervisning bør være prioritert i det karrierefremmende tilleggsarbeidet, da dette er sentralt for å kunne kvalifisere seg til en toppstilling.

IMB ser at det kan være en gevinst for virksomheten som helhet i at noen overordnede rammer og malverk utarbeides sentralt, men er skeptiske til at sentrale støtteenheter skal bruke betydelige ressurser på karriereutvikling for yngre forskere, jf. forslag 2 a og b og 3. LOS er i en utfordrende økonomisk situasjon og har parallelt en gjennomgang av sine nåværende tjenester for å redusere kostnadsnivået. Karriereutvikling foregår i stor grad integrert i fagmiljøene og i regi av fakultetene, og fagmiljøene ivaretar på mange områder de oppgaver og ansvar som skisseres i rapporten for de yngre forskernes karriereutvikling. Vi viser til rapporten s. 3: «Karrierestøttende tiltak må defineres ut fra erfarte behov i målgruppen, fagfeltets karrieremuligheter og konkurransesituasjon, arbeidsmarkedets forventninger og finansieringskriterier.» Karriereutviklingsmulighetene er mangfoldige og vil variere betydelig fra fagområde til fagområde, og kan vanskelig ivaretas sentralt uten at det nedsettes betydelige ressurser. Vi mener det ikke vil være riktig prioritering. Mindre enheter kan ha utbytte av å slå seg sammen for å etablere postdoktorprogrammer etter modell fra blant annet MED, men initiativet og utviklingen bør skje lokalt, ikke sentralt.

Til sist støtter vi anbefalingen og at alle fakulteter har et rådgivende organ for all forskeropplæring, men ser ingen gevinst ved å instruere grunnenhetene i hvordan dette skal organiseres (jf. forslag 2c).

Med hilsen

Lene Frost Andersen
Instituttleder

Linda T. Helgesen
Administrasjonssjef

Til Seksjon for forskningsstøtte, UiO

Dato: 10. januar 2020

Tilbakemeldinger fra ILOS til rapport om Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier (intern høring)

1) Kommentarer til punkt om instituttens rolle og ansvar i karrierestøtten (side 12):

- Ved store tverrfaglige institutter der doktorgradsprosjektene også gjerne er tverrfaglige/interdisiplinære kan det stilles spørsmål ved om ansatte på instituttet faktisk kan forventes å ha tilstrekkelig "kunnskap om og kontakt med relevant arbeidsliv/-marked". Det er viktig å oppfordre kandidatene til å tenke nytt om hvilke samfunnsområder og arbeidsplasser i privat og offentlig sektor som vil kunne dra nytte av den faglige kompetansen og de generiske ferdighetene de har opparbeidet seg.
- Hva angår punktet med organisert alumnikontakt, så kan dette være et viktig tiltak dersom vi samtidig sikrer at de etiske aspektene blir forsvarlig ivaretatt. Vi stiller spørsmål om det er mulig eller ønskelig å holde "oversikt over hvor egne forskere får arbeid", med mindre våre tidligere ansatte eksplisitt samtykker til å bli holdt øye med som ledd i en tilknytning som alumni. Tidligere midlertidig ansatte kan ha ønske å reservere seg mot dette. De bør også kunne stole på at vi ikke på eget initiativ søker opp og lagrer kontaktinformasjon eller opplysninger om deres status på arbeidsmarkedet.
- Videre må det komme tydeligere fram om kontakten med "relevant arbeidsliv/(-marked)" er ment å gjelde i Norge og/eller utlandet. Ettersom mange av kandidatene er rekruttert internasjonalt, må vi spørre oss hvilke behov disse har for veiledning og kontaktformidling med tanke på en framtidig karriere enten i Norge, i Europa eller deres hjemland for øvrig.

Disse problemstillingene gjelder for øvrig også for postdoktorer, ikke bare personer med doktorgrad (se nedenfor).

2) Postdoktorer:

- Side 10-11: Til punktet om at den årlige "karriereutviklingssamtalen" skal foregå - "ikke med nærmeste faglige veileder, men med en som kjenner fagmiljøet og det eksterne faglige landskapet og arbeidsmulighetene der." Se kommentarene ovenfor som gjelder nødvendigheten av å tenke nytt. Dersom postdoktoren sikter seg inn mot en fagspesifikk



Postadresse: ILOS, postboks 1003, Blindern, 0315 Oslo
E-post: henvendelser@ilos.uio.no
<https://www.hf.uio.no/ilos/>

aller profesjonsrettet karriere, vil vi kunne ha relativt gode muligheter til å gi råd og veiledning. Det gjelder ikke minst hvis postdoktoren har vært del av et fagspesifikt og profesjonsrettet miljø med en eksisterende kontaktflate mot samfunnet for øvrig. Flere av våre postdoktorer ved HF har imidlertid tilknytning til tverrfaglige forskningsgrupper og det kan være mer usikkert hvordan man definerer «det eksterne faglige landskapet og arbeidsmulighetene der». Vi som arbeider i fagmiljøene kan ha begrenset innsikt i hvilke muligheter som faktisk finnes og vi kan derfor risikere å gi begrensede råd, spesielt i de tilfellene der postdoktoren enten ønsker eller ser seg nødt til å søke jobber utenfor akademia. Tabell 1 på side 5: Tar denne tabellen tilstrekkelig høyde for at også postdoktorer kan tenkes å sikte seg inn mot en karriere utenfor akademia? For eksempel er punktene i kolonnen "Forventet kompetanse etter avsluttet postdoktorstilling" enda mer spesifikt rettet inn mot framtidige stillinger i akademia enn det som er tilfelle for de som tar doktorgraden. I det store og det hele samsvarer nok dette med virkeligheten, men en betydelig andel postdoktorer vil nok likevel søke en ikke-akademisk karrierevei og spørsmålet blir hvordan vi håndterer dette. Som postdoktor risikerer man å plassere seg enda mer på utsiden av det generelle arbeidslivet enn det som er tilfelle dersom man "bare" har tatt en doktorgrad.

Med vennlig hilsen

Karen Gammelgaard
instituttleder

Tina Skouen
Ph.d.-leder

Høringsuttalelse fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

2019/12698 Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier – rapport fra arbeidsgruppe

Høringsvaret fra MN-fakultetet er utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av:

Petter Nielsen, førsteamanuensis ved Institutt for informatikk
Natasa Nikolic, rådgiver ved forskningsseksjonen
Stian Engen, seniorrådgiver ved studieadministrasjonen

MN-fakultet ble innvilget en forlenget frist for høringsuttalelsen for å hente inn skriftlige tilbakemeldinger på rapporten fra instituttlederne og et lite utvalg yngre forskere (to ph.d.-kandidater og én forsker). Disse kommentarene er inkludert i rapporten.

Arbeidsgruppen ved MN-fakultetet har med stor glede fordypet seg i rapporten og utdyper nedenfor en rekke momenter vi mener bør vurderes i videre arbeid med rapporten.

Overordnet mener vi det fremheves mange gode poeng og forslag i rapporten. Vi setter pris på hvordan rapporten oppsummerer viktige tiltak, deriblant forslaget om et organisert postdoktorprogram. Samtidig synes vi rapporten i for liten grad tar til seg at yngre forskere i dag i stor grad ikke utdanner seg for academia. Vi lar oss også overraske over at rapporten fokuserer så lite på hva utfordringen for yngre forskere i dag faktisk er i forhold til karriere. Dagens situasjon fremstår som ganske uproblematisk for denne gruppen og således vil behovene for tiltak enkelt kunne bagatelliseres/nedprioriteres. Arbeidsgruppen består hovedsakelig av vitenskapelige med fast ansettelse og det hadde vært ønskelig med flere representanter fra målgruppen i utarbeidelsen av denne rapporten da den ene midlertidig ansatte representanten måtte trekke seg.

1. MNs anbefalinger i det videre arbeidet med rapporten

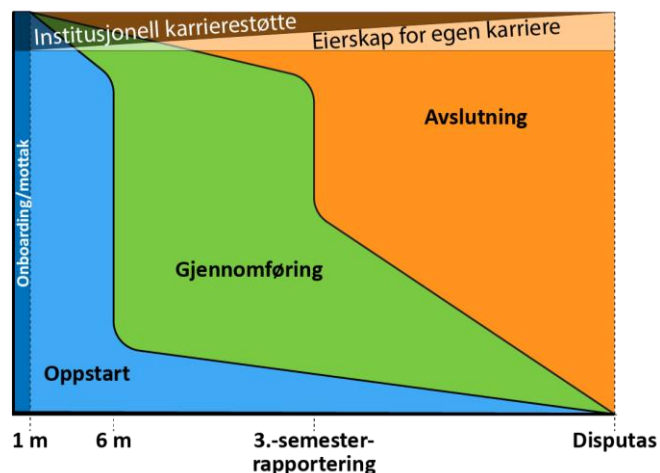
- Yngre forskeres karriereveier bør synliggjøres og omfanget av deres videre karriere utenfor academia understrekes.
- Yngre forskeres konkrete utfordringer og relaterte behov for karrierestøtter bør fremheves.
- Karrieresenteret bør inkluderes i rapporten som en viktig støttespiller i etableringen av en helhetlig og systematisk karrierestøtte til yngre forskere.
- Personen som tilsettes i den foreslåtte stillingen bør plasseres hos Karrieresenteret og fungere som en ressurs for fakultetene og instituttene for å realisere de foreslåtte tiltakene.
- Arbeidsgruppen bør konkretisere bedre og inkludere flere hovedmodeller for karrierestøtte for de ulike målgruppene (i henhold til mandatet).
- Det bør etableres en kanal for erfaringsutveksling rundt planer og tiltak relatert til karrierestøtte, f.eks. forum for forskningsdekaner.
- Det bør tydeliggjøres hvordan § 1-2 punkt 7 i [Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat](#) kan implementeres. Punkt 5 i forskriften muliggjør også at en karriereutviklingsplan inkluderes i den pålagte fremdriftsplanen.
- Arbeidsgruppen bør sette opp en prioritering av karrierestøtte for institusjonene. Dette pga. varierende grad av ressurser, muligheter og vilje til å innføre pålagte karrierestøttetiltak på

institusjonene. Det er ønskelig med autonomi i forhold til oppfølgingen av tiltakene da fakultetene er organisert og opererer ulikt. Det er ikke ønskelig at det innføres nye retningslinjer men heller arenaer for erfaringsutveksling av best practice og muligheter for å koordinere tiltak mellom enhetene.

- MN foreslår følgende prioritering av tiltak (fig 1):
 1. Realitetsorientering: UiO, i samarbeid med UiODoc, burde ha velkomstmøter for nye ph.d.-kandidater hvert semester med informasjon om kandidatundersøkelser etc. etterfulgt av karrieremuligheter og tilgjengelige ressurser. Dette vil kunne fostre et større langsgående eierskap for egen karriere (fig. 2) i tillegg til at det gir muligheter for nettverking.
 2. Nettportal: UiO, i samarbeid med fakultetene, bør opprette en nettportal med samlede karrierestøtteinitiativ og ressurser som er hjelp til selvhjelp som verktøy for kompetansekartlegging, utviklingsplaner, videoer og presentasjoner m.m.
 3. Seminarer/workshoper: fakultet, institutt, forskerskoler tilbyr dette etter evne og vilje.
 4. Gruppeveiledning: dette kan drives av senior ph.d.-kandidater/postdoker som får opplæring i å fasilitere gruppearbeid rundt utvikling og oppfølging av karriereplaner.
 5. Individuell karriereplanlegging: på bestilling fra UiO er Karrieresenteret villig til å påta seg dette.



Figur 1 MNs forslag til prioritering av karrierestøttetiltak ved UiO.



Figur 2 Oversikt over overgangsfasene i et doktorgradsløp med mottak og fordeling av institusjonell karrierestøtte mot eierskap for egen karriere.

2. Generelle kommentarer

I mandatet oppfordres arbeidsgruppen til å utarbeide forslag til flere hovedmodeller for karrierestøtte, noe som ikke kommer frem av rapporten. En oversikt over foreslåtte tiltak plassert i modeller kan bidra til en bedre forståelse av effekten av tiltakene og avklaring av ressursbehovet.

Det hadde vært ønskelig at mandatet også påla arbeidsgruppen en vurdering av ressursbruk for de foreslåtte tiltakene. Dette ville bidratt til å begrense ambisjonene til et realistisk og gjennomførbart nivå. Dette er spesielt relevant i lys av at UoH-sektoren pålegges effektivisering og kutt i administrasjonen. Et eksempel er arbeidsgruppens anbefaling 1c hvor et slikt tiltak vil medføre en betydelig belastning da MN-fakultetet har rundt 800 ph.d.-kandidater, 200 postdoktorer og 80 forskere i midlertidige stillinger.

Underveis i rapporten er det fremmet mange gode forslag og kommentarer. Det er ønskelig at alle disse oppsummeres helhetlig under oppsummeringen av anbefalinger for å lettere kunne referere til rapporten i andre sammenhenger. Et eksempel på dette er det gode forslaget at forventet kompetanse etter avlagt doktorgrad i hovedsak skal omfatte det som beskrives for postdoktorer (nederst s. 4 i rapporten.).

Det er også ønskelig at enkelte punkter presiseres ytterligere. To eksempler på dette er punktet om forventet kompetanse referert til ovenfor, hvor det er uklart hvilke deler som skal og ikke skal gjelde for ph.d.-kandidater, samt anbefalingen at UiO utvikler en felles nettressurs for karrierestøtte som driftes på sentralt nivå hvor omfanget av denne nettressursen er uklart. Vi tror også det vil være hensiktsmessig med en tydelig definisjon av hva arbeidsgruppen legger i tilbud om karrierestøtte og som grunnlag for forslag til ulike modeller og konkrete tiltak.

Det presiseres i rapporten at det er viktig at UiO utvikler et rammeverk for forskere i tidlig karrierefase som i hovedsak samsvarer med det europeiske. Her er det ønskelig med klare begrensninger for hvilke rammeverk som skal adopteres og ikke da EU har ulike retningslinjer, krav og betingelser som gjelder målgruppene i rapporten, som f.eks. postdoktorstillinger med varighet under tre år.

Rapporten eksemplifiserer flere gode eksisterende karrierestøttetiltak. Det bør inkluderes hvilke enheter som allerede har implementert disse tiltakene for at andre enheter kan kunne ta kontakt og lære av disse beste praksisene.

3. Bakgrunn

Som bakgrunn for rapporten, er det ønskelig med refleksjoner over resultatene fra UiOs prosjekt 'Helhetlig karriere for vitenskapelig personale' i 2016 hvor Universitetsstyret avsatte i budsjettet for 2017 midler til to prosjektstillinger over fire år for etablering av karriereveiledning for ph.d.-kandidater.

Behovet for karrierestøtte for de yngre forskerne kan forsterkes ved å fremheve at manglende karrierestøtte og forståelse for karrieremuligheter er en stor stressfaktor for yngre forskere og en av faktorene som kan påvirke denne gruppens mentale helse og rekruttering. Dette underbygger også behovet for den foreslåtte stillingen for karriereutviklingsarbeid. Videre bør innholdet i denne stillingen presiseres ytterligere og hvordan vedkommende kan støtte fagmiljøene i forhold til karrierestøttetiltak.

Fordelene med en god karrierestøtte bør også fremheves. Økt ivaretagelse av de yngre forskerne vil resultere i fremsnakking og omdømmebygging for de enkelte forskergruppene og institusjonen, noe som videre vil kunne bidra til økt rekruttering av de beste kandidatene.

Utfordringer knyttet til implementering av karrierestøttetiltak på enhetene bør nevnes. For eksempel, tilgang på ressurser som tid, arbeidskraft og finansiering, og motvilje mot at yngre forskere skal bruke tiden sin på noe annet enn ren forskning. Dette er klare problemer som må løses for å få til en helhetlig karrierestøtte.

Det beskrives også at karrierestøtte for yngre forskere skal bidra til å skape åpne kanaler mellom universitetet og arbeidsliv som fremmer kompetanseutvikling, bevissthet om ulike karriereveier og tilrettelegging for mobilitet (s. 3, punkt 3). Utover dette er det ikke beskrevet noen forslag for hvordan dette er tenkt gjennomført. Det er ønskelig med modeller som foreslår hvordan disse kanalene kan opprettes og vedlikeholdes.

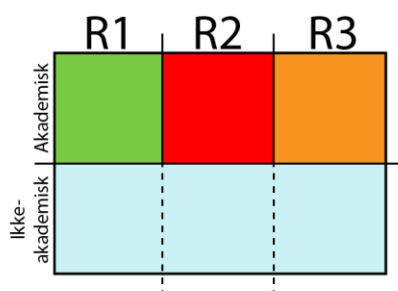
4. Karrieresenteret

Karrieresenteret er en viktig ressurs og potensiell samarbeidspartner på Blindern som allerede jobber systematisk og helhetlig med karrierestøtte til studenter gjennom kurs, workshoper og samtaler. De har ambisjoner og planer om å utarbeide et digitalt tilbud med grunnleggende generiske ferdigheter, som kan brukes på alle nivåer fra bachelor til postdoktor. MN har i en lang periode hatt et godt og fruktbart samarbeid med Karrieresenteret som har gagnet våre studenter, ph.d.-kandidater og postdoktorer, i tillegg til å gi nyttig erfaringsutveksling og læring for våre administrativt ansatte. Rapporten bør belyse hvordan UiO kan etablere et bilateralt samarbeid med Karrieresenteret som gir støtte til våre ph.d.-kandidater og postdoktorer. Et tiltak kan være at stillingen som arbeidsgruppen foreslår å opprette blir plassert fysisk hos Karrieresenteret. Dette kan bidra til å sikre synergier og bilateral utveksling av nyttige erfaringer og kompetanse.

5. Målgrupper

I rapporten refereres det til de fire nivåene av forskerkarriere R1, R2, R3 og R4 som beskrevet i «European Framework for Research Careers». Målgruppen for UiOs karrierestøtte er definert til R2 og R3, postdoktorer og selvstendige/uavhengig forskere. Ut i fra beskrivelsen av disse fire nivåene, antar vi at målgruppene i realiteten er R1 og R2, ph.d.-kandidater og postdoktorer. Det er også ønskelig å inkludere og differensiere på gruppen R3, forskere med en viss grad av uavhengighet, da dette er en gruppe som møter dissensentiver for videre kvalifisering innen UoH-sektoren ved å ikke kunne ta faste oppgaver.

Videre er det ønskelig at rapporten differensiere på akademisk og ikke-akademisk karrierestøtte for disse tre gruppene da det vil kreve ulike støttetiltak for en akademisk R1, R2 og R3 mens tiltakene for en ikke-akademisk R1, R2 og R3 vil være tilnærmet like (fig. 3). Dette forutsetter en tydelige realitetsorientering om krav og karrieremuligheter på et tidlig stadium for at de yngre forskerne skal kunne gjøre strategiske karriereutviklingsvalg.



Figur 3. Oversikt over differensieringen mellom karrierestøttetiltak for yngre forskere med en ambisjon om akademisk eller ikke-akademisk karriere. Fargekodene angir nødvendigheten for ulike tiltak for akademiske karriere for de tre gruppene mens ikke-akademiske tiltak er tilnærmet det samme for de tre.

Et av prinsippene til karrierestøttearbeidet som utheves er at tilbudet skal være tilstrekkelig differensiert til at det sikrer relevans i forhold til målgruppens situasjon og behov. Her kan målgruppene alternativt defineres basert på ambisjonsnivå og karriereønsker til de yngre forskerne i stedet for en kategorisk inndeling på stillingskoder.

Andre grupperinger som bør nevnes er de internasjonale og de eksternt finansierte yngre forskerne. Disse gruppene trenger ekstra oppfølging, spesielt de internasjonale som tidlig i løpet må få innføring i hvordan det norske systemet fungerer, kravene for å lykkes i academia og hva som må til for å få en jobb i og utenfor academia i Norge, hvor f.eks. språk er en viktig del. Det må også tas til etterretning at for de eksternt finansierte yngre forskerne kan det potensielt oppstå et dilemma ovenfor finansieringspartnere som ønsker å støtte forskning og ikke karriereutvikling.

I kjølvannet av endringene i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger som ble innført 01.09.2019, har også ph.d.-kandidater med treårskontrakter, uten undervisningsplikt, skilt seg ut som en gruppe med spesielt karrierestøttebehov. Disse har i dag et svakere utgangspunkt for en akademisk karriere ved at de ikke har undervisning. Friheten UiO har til å forvalte undervisningsåret til ph.d.-kandidater åpner for muligheten til å omplassere undervisning til spesielt motiverte kandidater. Denne motivasjonen kan kartlegges allerede ved ansettelsesintervju. Åpning for å undervise vil kanskje være det viktigste akademiske karrierestøttende tiltaket utover støtte til forskning. I tillegg vektlegger alumni at undervisningsfaglig kompetanse er en av de mest verdifulle overførbare ferdighetene fra academia.

6. Ambisjonsnivå

Innledningsvis rapporteres det at erkjennelsen av behovet for karrierestøtte til yngre forskere krever at UiO utvikler en ambisiøs og aktiv karrieropolitikk ovenfor forskere i en tidlig karrierefase (s.1). Videre konstaterer arbeidsgruppen at støtte for ph.d.-kandidater ved UiO utover gjennomføring av forskerkvalifisering og forståelse av forskerrollen bør begrenses til karrierebevissthet og forståelse av egne generiske ferdigheter. Ambisjonsnivået for en akademisk karriere for yngre forskere er imidlertid høyt ved at det anbefales at forventet kompetanse etter avlagt doktorgrad tilsvarer kompetansen beskrevet for postdoktorer. Det er ønskelig at ambisjonsnivået for karrierestøtte rettet mot ikke-akademisk karriere er på høyde med det for akademisk karriere. Når ambisjonsnivået for både ph.d.-kandidater og postdoktorer fordrer formidling av forsknings- og utviklingsarbeid gjennom

nasjonale kanaler, bør også tiltak for språkopplæring adresseres da halvparten av disse gruppene ved MN består av internasjonale kandidater.

7. Rolleavklaring

I tabell 2 (s. 14) listes det opp involverte roller og funksjoner det er behov for å fylle. Her bør det presiseres hvem programansvarlig for ph.d.-programmet er og hva som menes med utviklingssamtaler som er foreslått ledet av enhetsleder. Om dette sikter til karriereutviklingssamtaler, vil ikke enhetsleder nødvendigvis være kompetent til å veilede om ikke-akademiske karrieremuligheter.

8. Karrieresamtaler

Det er et premiss for arbeidsgruppen at karrierestøtten omfatter både oppstart-, gjennomføring- og avslutningsfasen (s. 6). Rapporten bør beskrive hvilke karrierestøttetiltak som er passende ved de ulike fasene og f.eks. inkludere karrieresamtaler i viktige sjekkpunkter i doktorgradsutdanningen som oppstartsamtaler og tredjeseestersrapporteringer. Dette fordrer imidlertid at veileder er åpne for at kandidater har ambisjoner om andre karriereløp enn den akademiske. Dette er også viktig for at de yngre forskerne skal føle at de «får lov» til å delta på karrierestøttetiltakene som tilbys fra institusjonen. Karrieresamtaler og –planer er også en utmerket mulighet for å skape møtepunkter og forplikte yngre forskere til å ta ansvar for egen karriere ved å ha regelmessige peer-møter rundt temaet karriere. Dette vil også bidra til nettverking og sosialisering.

9. Generiske ferdigheter

Opplæring i generiske ferdigheter er viktig og forskning i seg selv gir forskere mange ubevisste ferdigheter. Derfor vil det være et godt utgangspunkt å innledningsvis tilby trening i kompetansekartlegging nettopp for å bevisstgjøre og hjelpe de yngre forskerne til å sette ord på sine ferdigheter. Dette, sammen med realitetsorientering, vil bidra til at de yngre forskerne innser behovet for en strategisk karriereplanlegging og vil bidra til belyse nye reelle karriereveier.

En generisk ferdighet som bør nevnes, og de yngre forskerne trenes i, er mestring av overgangsfaser. Dette er en ferdighet som blir mer og mer viktig i et raskt skiftende jobbmarked og spesielt viktig for yngre forskere som går gjennom mange overgangsfaser fra oppstart til gjennomføring og avslutning, fra ph.d. til postdoktor, fra academia til andre sektorer. MN har i samarbeid med Karrieresenteret, etter ønske fra MNs yngre forskere, utarbeidet en workshop om overgangsfaser. Denne workshopen har fått veldig gode evalueringer og ruller i 2020 ut som et tilbud fra Karrieresenteret til UiOs studenter.

Til:

FADM FST Seksjon for forskningsstøtte

Dato: 09.01.2020

Saksnr.: 2019/12698 NATALMA

Svar fra OD: Intern høring: «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser: En helhetlig og systematisk tilnærming» rapport fra arbeidsgruppe.

Vi viser til høringsbrev datert 6.11.2019, og rapport om karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser datert 31.7.2019 med forslag til et helhetlig system for karrierestøtte for forskere i tidlig karrierefase på UiO.

Det odontologiske fakultet er positive til forslaget levert av arbeidsgruppen. Vi mener det er viktig å utvikle en ambisiøs og aktiv karrieropolitikk overfor yngre forskere. Vi støtter flere av forslagene, men har noen innspill og kommentarer.

Fakultetet støtter rapportens anbefaling om å sikre at alle i de aktuelle stillingsgruppene får undervisningserfaring.

Vi støtter også anbefalingen om å ha en programorganisering av karrierestøtten for postdoktor-nivået men for vårt fakultet er det lite hensiktsmessig å opprette et eget postdoktorprogram. Det må skje i samarbeid i andre fakulteter, for eksempel i samarbeid med Det medisinske fakultet som allerede har et veletablert postdoktorprogram.

Når det gjelder informasjon og veiledning om karriereveier og generiske ferdigheter for stipendiater, dekkes dette godt i dag via vårt ph.d.-program, medarbeidersamtaler og fakultetets nyopprettede Forsknings- og karrieredagen. Vi har også planer om å ha jevnlig møter med våre ph.d.-stipendiater der vi blant annet skal diskutere mulige karriereveier.

Det odontologiske fakultet har bare et Programutvalg for forskning og forskerutdanning, og det er naturlig at karriereutviklingsarbeidet plasseres der.

Selv om vi er enige i at de fleste tiltakene er viktige for utviklingen av karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser, kan vi ikke se at det vil være mulig å innføre en så ambisiøs struktur for karriereutvikling uten at det tilføres ekstra midler til fakultetet. Noen av de foreslåtte tiltakene vil innebære en økt bemanning og bruk av mer økonomiske ressurser, noe Det odontologiske fakultet ikke har midler til i den nåværende økonomiske situasjonen.



Fakultetsadministrasjonen
Kontoradr.: Geitmyrsveien 69/71, 0455 Oslo

Telefon: 22 85 20 00
Telefaks: 22 85 23 32
postmottak@odont.uio.no
www.odont.uio.no

Med hilsen

Linda Hildegard Bergersen
Visedekan for forskning

Natalia Andronova
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Natalia Andronova

+4722845337, *natalia.andronova@odont.uio.no*

Til:

FADM FST Seksjon for forskningsstøtte

Dato: 16.12.2019

Saksnr.: 2019/12698 AUDJS

Innspill til høringen «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser: En helhetlig og systematisk tilnærming»

Det samfunnsvitenskapelige fakultet takker for anledningen til å komme med innspill til høringen om karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser med høringsfrist 15. januar 2020. Fakultetet har følgende kommentarer:

Utfordringer ved felles type karrierestøtte til ulike stillingstyper

Den viktigste innvendingen er at det er uheldig å utvikle felles karrierestøtteopplegg for to så ulike stillingstyper som postdoktor og forskere. I rapporten reflekteres det rundt dette («Vi har derfor valgt å inkludere fast ansatte forskere med tidsbegrenset finansiering i målgruppen, med forbehold om at det ikke alltid vil være mulig eller hensiktsmessig å tilby samme støtte til forskere som til en postdoktor.», side 3), men utfordringene ved å ha felles type karrierestøtte til postdoktorer og forskere er kanskje større enn antatt.

Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat slår fast at ansettelse i stilling som postdoktor har som hovedformål å kvalifisere for arbeid i vitenskapelige toppstillinger (jfr. §1-2). Hensikten med å tilsette noen i en postdoktorstilling er med andre ord at vedkommende skal kunne kvalifisere seg til professorater i løpet av ansettelsestiden (ikke førstestilling, som arbeidsgruppen skriver flere steder i dokumentet datert 31.07.2019). Endringen av Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (med virkning fra 01.09.2019) innebærer en skjerping av kompetansekravene til en persons undervisningskompetanse for å kunne tilsettes som/få opprykk til professor. Det vil i praksis ikke være mulig å bli tilsatt som/få opprykk til professor uten at den aktuelle personen har bred undervisningserfaring, herunder bred erfaring med veiledning, fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå (jfr. §1-2 Kompetansekrav for ansettelse i stilling som professor).

Vi vil med andre ord ikke oppfylle hensikten med tilsetting i en postdoktorstilling dersom den som er tilsatt ikke får undervisningsoppgaver. En meget viktig del av karrierestøtten for postdoktorer bør derfor være å tilrettelegge for at disse får den undervisningserfaringen de vil trenge for å kunne kvalifisere seg for professorater etter forskriftsendringen. Denne delen av karrierestøtten, samt ansvaret for den, må synliggjøres i dokumentet. Det bør også få betydning for spørsmålet om tilsettingsperiodens lengde, jfr. arbeidsgruppens anbefalinger på side 15 i rapporten. Normen bør



Fakultetsadministrasjonen
Kontoradr.: Eilert Sundts hus 3. et., Moltke
Moes vei 31, 0851 Oslo

Telefon: 22 85 62 64
Telefaks: 22 85 48 25
postmottak@sv.uio.no
www.sv.uio.no

etter fakultetets skjønn være at postdoktorer (herunder eksternt finansierte postdoktorer) tilsettes for en periode på fire år, der det fjerde året finansieres av enhetens basisbevilgning og i sin helhet skal brukes på undervisningsoppgaver, herunder det å oppnå pedagogisk basiskompetanse.

Forskere har ikke undervisningsoppgaver i sin stilling. UiOs regler for bruk av forskerstillinger slår fast at arbeidsplikten i stilling som forsker som hovedregel skal disponeres uavkortet til forskningsaktivitet, selv om man også kan pålegges andre plikter som er direkte relevante for forskningsprosjektet (<https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/bruk-forskerstillinger.html>).

Det er derfor vanskelig å slutte seg til arbeidsgruppens oppfatning om at det er et mål at alle forskere skal bidra til undervisningen (side 4), mens fakultetet altså deler arbeidsgruppens oppfatning om at det bør være et krav at alle som er ansatt i en kvalifiseringsstilling får undervisningserfaring.

Denne viktige forskjellen i formålet med tilsetting som henholdsvis postdoktor og forsker bør få betydning for hva slags karrierestøtte som utvikles for de to stillingstypene.

Det vil neppe være mulig å gjennomføre de skisserte karrierestøttetiltakene for ph.d.-kandidater, postdoktorer og forskere uten tilførsel av friske midler, alternativt kutt i kjernevirksomhet.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet stiller seg til disposisjon for utfyllende diskusjon ved behov.

Med hilsen

Anne Julie Semb
dekan

Gudleik Grimstad
fakultetsdirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:
Aud-Jorunn Sandal
+4722858224, a.j.sandal@sv.uio.no

Til:

FADM FST Seksjon for forskningsstøtte

Dato: 6.01.2020

Saksnr.: 2019/12698 SBL

Fra UV - Intern høring: «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser: En helhetlig og systematisk tilnærming» rapport fra arbeidsgruppe.

Det vises til notat av 6.11.2019 med vedlagt rapport om karrierestøtte til forskere i tidlig karrierefaser.

Generelt

Det utdanningsvitenskapelige fakultet vurderer rapporten som et grundig og godt arbeid i en videre prosess på feltet. Karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte er også kommet høyt på agendaen nasjonalt og internasjonalt i takt med institusjonens ansvar som arbeidsgiver (forvalte egne plikter, behov og ambisjoner), og som bidrag for bevisstgjøring av den enkeltes eget ansvar for egen karriere og bruk av støttetilbud. Når det gjelder forholdet mellom forskning og undervisning for ulike stillingskategorier vil UV forholde seg til de rammer og retningslinjer UiO til enhver tid følger.

Kommentarer til Rapportens del 2

Rapporten fremmer forslag om etablering av minstestandarder knyttet til innretning og ambisjonsnivå for karrierestøtte. Fakultetet støtter dette. Når det gjelder informasjon og veiledning om karriereveier og generiske ferdigheter for stipendiater, dekkes dette godt i dag via doktorgrads-programmet, medarbeidersamtaler og særlige arrangerte seminarer. For stillingsgruppene mot postdoktorene og yngre forskere ser fakultetet videre gevinsten ved et organisert tilbud knyttet til relevante generiske ferdigheter og supplert med faglig veiledning/ mentorordning fra seniorer i miljøet slik rapporten foreslår, dog innenfor en rimelig kostnadsramme for fakultetene og instituttene. Dette må således komme utover medarbeidersamtaler med instituttledelsen. Hvordan dette konkret gjøres må organiseres ut fra lokale forhold.

I gjeldende forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger postdoktor, [stipendiater, ... § 1.2 syvende ledd](#), skal planen for postdoktorer inneholde opplysninger om hvem som skal ha plikt til å følge opp den ansatte med faglig rådgivning. Omfanget av rådgivning og veiledning står ikke skissert i forskriften, men ved implementering av en minstestandarder ved UiO, er det mulig å tydeliggjøre dette. Samtidig vil dette variere mellom fakultetene ved UiO og det må kunne gjøres lokale tilpasninger.

Når det gjelder minstekrav for kurs, seminarer og annet verktøy, vurderer fakultetet det også som særlig relevant og kostnadseffektivt å utvikle felles nettbaserte kurs- og seminar løsninger på tvers av fakultetene. Fakultetet støtter rapporten på dette punktet.



Det utdanningsvitenskapelige fakultet
Kontoradr.: Sem Sælands vei 7 Helga Engs
hus, 3. etasje

Telefon: 22 85 82 76
Telefaks: 22 85 82 41
postmottak@uv.uio.no
www.uv.uio.no

Ad punkt om organisering av karrierestøttende aktiviteter

Rapporten forslår at det organiserte ansvaret for forskerqualifisering på ph.d-nivå plasseres i fakultetenes doktorgradsprogram. Slik forvaltning ligger alt i doktorgradsprogrammet i dag. Fakultetet støtter dette forslaget.

Rapporten foreslår også en programorganisering for karrierestøtten for postdoktor- nivået. Under oppsummeringen s. 15 foreslås under punkt 2c at fakultetets rådgivende organ for all forskeropplæring legges til ph.d.-programmet. Fakultetet ser det ikke naturlig å legge karrierestøtte for postdoktor og yngre forskere til doktorgradsprogrammet. Ved UV-fakultetet kan dette ansvaret legges til Rådet for forskningssaker hvor enhetenes forskerledere sitter. Begge utvalg er ledet av prodekan for forskning, slik at vedkommende vil kunne dekke behovet for koordinering lokalt. Planer kan med fordel også koordineres mellom UiOs fakulteter alt avhengig av tematikk og ressursbruk.

Rapporten drøfter ansvarsforhold mellom «fagmiljø», institutt, fakultet og institusjonsnivå. I drøftinger som inkluderer «fagmiljø» kan det synes som rapporten baserer seg på erfaringer fra store fakultet med store institutt. Ansvaret som skisseres knyttet til «fagmiljø» i rapporten vil nok ved vårt fakultet mer naturlig måtte plasseres til institutt. Ved UV-fakultetet er langt de fleste forskere knyttet til forskergrupper (kan sees på som fagmiljø) men ansvaret vil likevel måtte legges til et institutt (i linjen) når det gjelder karriereutvikling. Så kan selvsagt forskergrupper ha en funksjon og en stimulering som skissert i rapporten, men ansvaret kan ikke legges der.

Fakultetet slutter seg til rapportens presisering når det gjelder utvikling av en felles nettportal samt det sentrale nivåets ansvar for videreutvikling av kvalitetsstandarder for karrierestøtte. Rapporten trekker også opp e-læringsverktøy på institusjonsnivå i tabell 2, noe fakultet vil understreke er en viktig strategi for effektivisering og tilgjengeliggjøring. Fakultetet slutter seg også til rapportens presisering av å forankre karrierestøtte inn mot UiOs ledelse og inn mot den faglige linjen ved Forum for forskningsdekaner.

UV fakultetet vil til slutt peke på at det savnes en drøfting av hvordan digitalisering vil påvirke utvikling av kvalifiseringen av forskere (ph.d og post doc). Gitt at avhengigheten øker til digitale løsninger for å gjennomføre forskning bør dette gis tilstrekkelig oppmerksomhet i UiO policy innen karrierestøtte.

Med hilsen

Sten Ludvigsen
dekan

Bård Kjos
fakultetsdirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Solveig Bauge Løland

+4722858056, s.b.loland@uv.uio.no

Til:

FADM FST Seksjon for forskningsstøtte

Dato: 15.01.2020

Saksnr.: 2019/12698 ANETTL

Hørings svar fra KHM på rapporten «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier: En helhetlig og systematisk tilnærming»

Kulturhistorisk museum (KHM) diskuterte rapporten i vårt Forskerlederforum 6. januar 2020. KHM støtter intensjonen i rapportens arbeid, og mener bedre karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier er positivt, både i og utenfor akademien.

På side 4 i rapporten påpekes det at målgruppen for karrierestøtten er R2 (Recognized Researchers) og R3 (Established Researchers), men videre i rapporten omtales PhD'ere som om de omfattes av målgruppen (for eksempel kulepunkt side 6). Det blir dermed uklart for oss om karrierestøtten skal gis til de som allerede har en PhD, eller også til de som er i ferd med å ta en PhD.

Det er også noe uklart for KHM om hovedformålet er samfunnsansvaret universitetet har eller de enkelte kandidatens behov, eller eventuelt begge. Det er fint med tydeliggjøring av dette.

KHM har disse spørsmålene og kommentarene til de oppsummerende punktene på side 15 i rapporten:

1.

- a) Hva menes egentlig med utvikling av generiske ferdigheter på relevant nivå for yngre forskere? Skal det inn mer enn det som allerede ligger under doktorgradsprogrammene i dag?
- b) KHM støtter forslaget om mentor og plan for arbeidsforhold og videre karriere.
- c) Positivt med andre mentorer enn veileder. Årlige utviklingssamtaler med andre enn veileder er til en viss grad ivare tatt ved medarbeidersamtaler med nærmeste leder.
- d) KHM forutsetter at SV og HF tar vare på våre kandidater i sine programmer, og at vi kan tilby deres postdoktorprogram til våre postdoktorer.
- e) KHM støtter at UiO øker andelen postdoktorer med varighet over tre år, men ønsker fortsatt mulighet for ansettelser i to år der det er aktuelt. Ved karriereløp videre utenfor universitet vil det gi best mening å ha en postdoktor i to år. En lengre post.doc-periode vil være en fordel for å kunne



Seksjon for administrative støttetjenester
Kontoradr.: Frederiks gate 3

Telefon: 22 85 19 00
Telefaks: 22 85 19 38
postmottak@khm.uio.no
<http://www.khm.uio.no/>

kvalifisere til førstestilling, og for å kunne kvalifisere til lederstillinger i UH-sektoren. KHM ønsker dermed fortsatt fleksibilitet, og ikke en norm for ansettelse. UiO bør ta høyde for tiltak som ikke bare fremmer karriere i UH-sektoren, men også i andre sektorer.

2.

- a) KHM støtter at det settes av mer ressurser til arbeidet med karriereutvikling, men det er uklart hvor denne stillingen skal plasseres. Skal den ligge ved LOS? Bør komme bedre frem om dette er en strategisk stilling for utvikling av feltet.
- b) KHM forstår dette som forskningsadministrasjon på LOS-nivå. Bør være tydelig hvor støtten skal plasseres. Den administrative støtten bør gis i tett samarbeid med HR.
- c) Bør omformuleres til at PhD-utdanningen bør ha et karrierefremmende trekk. Enige at fakultetene har et rådgivende organ for all forskeropplæring, men kanskje ikke nødvendigvis at alt legges til PhD-programområdet. Sette punktum etter forskeropplæring, men så opp til enhetene selv hvordan forskeropplæringen skal organiseres videre. KHM mener at UiO bør bruke eksisterende infrastruktur i PhD-utdanningen til videre forskeropplæring.

3. KHM støtter utvikling av felles nettressurser for karrierestøtte, driftet på sentralt nivå.

Med vennlig hilsen

Anette Lislørud
Forskningsrådgiver

Saksbehandler:
Anette Lislørud
+4722851926, anette.lislørud@khm.uio.no

Til:

FADM FST Seksjon for forskningsstøtte

Dato: 13.01.2020

Saksnr.: 2019/12698 GITTEEG

Svar fra SUM: «Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier: En helhetlig og systematisk tilnærming» rapport fra arbeidsgruppe.

Vi viser til utsendte høring om karrierestøtte til forskere i tidlige karrierestadier og kommer med dette med SUMs tilbakemelding i følgende punkter:

- Vi bifaller arbeidsgruppens rapport og tiltakene den foreslår og mener at det er på tide at denne ansattegruppa blir bedre ivaretatt.
- SUM har gjennom arbeidet i egen personalgruppe identifisert enkelte lignende tiltak som vi ønsker å iverksette. Det er imidlertid vanskelig å finne dekning for dette innenfor den ordinære basisbevilgninga og senteret ønsker derfor at det opprettes en ordning for finansiering av karrierestøttende tiltak på enhetene.
- I rapportens tabell 2: Et helhetlig, institusjonelt system for karrierestøtte, finner vi følgende formulering i kolonnen om postdoktor/midlertidige forskere: «Aktiviteter som skal fremme dette: Veileder og/eller mentortilbud». Vi ønsker å peke på at i og med at postdoc'er og andre midlertidige forskere er og skal være uavhengig forskere, finner vi ikke naturlig at de skal ha en «veileder». Vi foreslår at «veileder» erstattes med «mentor» eller «gruppeleder».

Med vennlig hilsen

Gitte Egenberg
stilling

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Saksbehandler:

Gitte Egenberg

+4722858987, gitte.egenberg@sum.uio.no



Senter for utvikling og miljø
Kontoradr.: Sognsveien 68, 2. etg., 0855
Oslo

Telefon: 22 85 89 00
Telefaks: 22 85 89 20
postmottak@sum.uio.no
www.sum.uio.no

Høringsuttalelse fra UiODoc

Karrierestøtte til forskere i tidlige karrierefaser – rapport fra arbeidsgruppe

Vi mener det er gode anbefalinger som fremlegges i rapporten og verdsetter konkretiseringen av et helhetlig, institusjonelt system for karrierestøtte for de to nivåene Ph.d. og postdoktor / midlertidige forskere. Vi har også fått muligheten til å inkluderes i høringsuttalelsen fra MN-fakultetet og støtter punktene til forbedring av rapporten som trekkes frem her. I tillegg ønsker vi å legge til noen punkter som vi mener er viktige å ta med i betraktningen i videre arbeid med rapporten.

1. Informasjon ved begynnelsen av stillingen

Det er viktig at det informeres om mulighetene for karrierestøtte og gjerne få en link til nettressursen som skal implementeres så tidlig som mulig etter tiltredelse. Gjerne i en introduksjons mail eller på et velkomstmøte, men for Ph.d stipendiater er det viktig å informere om dette ved opptak på Ph.d studiet og ikke ved ansettelse da man ikke vil nå ut til de som ikke er ansatt ved UiO. I UiODoc har vi en velkomst pakke som er et dokument med relevant informasjon for alle nye ansatte ved UiO og inkluderer gjerne informasjon om karrierestøtte i dette dokumentet og bidra med å nå ut til de yngre forskerne.

2. Tidspress og krav i midlertidige stillinger

Ettersom tidspresset er meget tilstedeværende under hele perioden i midlertidige stillinger og kravene til hva som skal gjennomføres er et stort fokus både for yngre forskere og for veilederne deres vil ikke karriereutvikling nødvendigvis være noe yngre forskere velger eller blir anbefalt å ta seg tid til. For å forhindre at man mister muligheten for å delta på de tilbudene som allerede finnes og tiltakene som skal implementeres burde det vurderes om dette skal implementeres som en del av stillingen, for eksempel slik som tredje semester evalueringen er en del av doktorgraden som må fullføres for Ph.d stipendiater. Eksempelvis kan dette inkluderes ved å støtte deltakelse i styrer eller andre aktiviteter som også hjelper yngre forskere å utvikle generiske ferdigheter som vil være verdifulle for en videre karriere uansett om denne blir i akademia eller utenfor.

3. Mentor ordning på et tidligere tidspunkt

Mentor ordning burde vurderes å implementeres allerede på Ph.d nivå for de som ønsker det. Dette kan gi stipendiater muligheten til å få informasjon og råd, gjerne i samarbeid med alumni utenfor akademia, i tillegg til veiledningen fra faglig veileder for å forsikre at de får tilstrekkelig informasjon om karrieremuligheter både innenfor og utenfor akademia. Dette kan også hjelpe til med å belyse muligheter utenfor akademia på et tidligere tidspunkt slik at det videre karrieresteget til en postdoktor stilling ikke blir gjort fordi det er den normale eller

standardiserte veien videre når man har for lite informasjon om mulige alternativer, men at det heller blir et bevisst valg med mål om en karriere innen akademia.

4. Erfaringsutveksling for tilbudene som eksisterer

Som nevnt i rapporten er det allerede noen eksisterende tilbud for karrierestøtte for yngre forskere både ved enkelte fakulteter og på sentralt nivå som fungerer godt. Blant annet har MN-fakultetet flere gode tilbud i samarbeid med karrieresenteret og vi mener det er viktig at flere fakulteter og UiO sentralt samarbeider med karrieresenteret for å ta i bruk de ressursene UiO allerede har tilgjengelig her. Det burde også tilrettelegges for at de som har vært og er ansvarlige for implementeringen av de eksisterende tilbudene kan bidra til implementeringen av lignende og tilpassede tilbud ved andre fakulteter. Alternativt kan ulike fakulteter fokusere på forskjellige tema innenfor karriereutvikling og ha tilbud som gjøres tilgjengelige for yngre forskere ved flere av fakultetene. Dette vil gi et godt grunnlag for samarbeid om karrierestøtte tilbud på tvers av fakulteter og øke nettverksbygging i tillegg til å forenkle og fremskynde prosessen for implementering av et system for karrierestøtte.