

Rekruttering og tilrettelegging for yngre forskere i etableringsfasen

Tanja Storsul, Øivind Bratberg & Anne
Maria Eikeset

Key questions

- Hvilken tilrettelegging og støtte er det en forsker i den fasen trenger?
- Hvordan kan man innrette styring/ledelse på beste måte for at disse skal kravene/ønskene skal ivaretas, fulgt opp.

Hva sier SAB-rapporten?

- p.8; The Global Environment

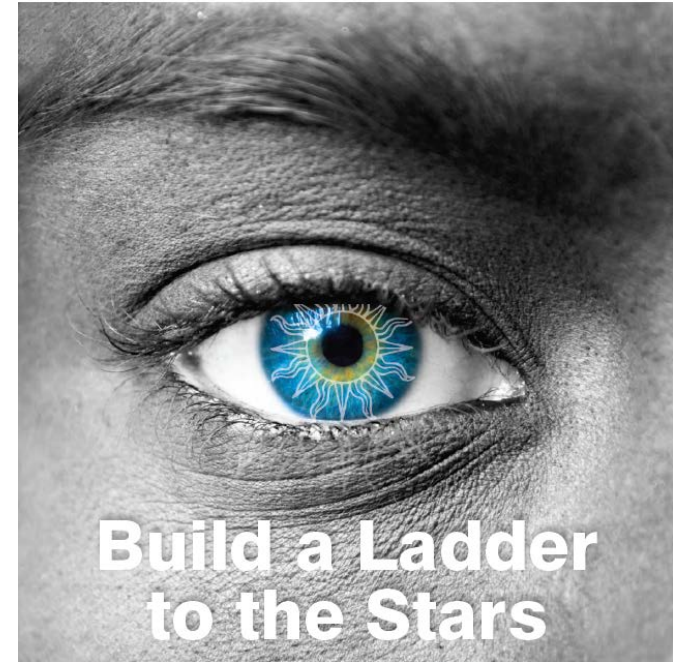
“The increased international competition for talent.... forces universities to develop their own **specific profile and strengths**, and to look for effective **international partnerships**.”

- p.14; Competition – Cooperation

“.... UiO is not making enough efforts to **recruit the best brains** in the world”

- p.17; “Governance”

“.... each faculty (‘school’) has its own processes and **policies concerning recruitment** where a central policy and process would be far more effective”



- p.21; Education and Research

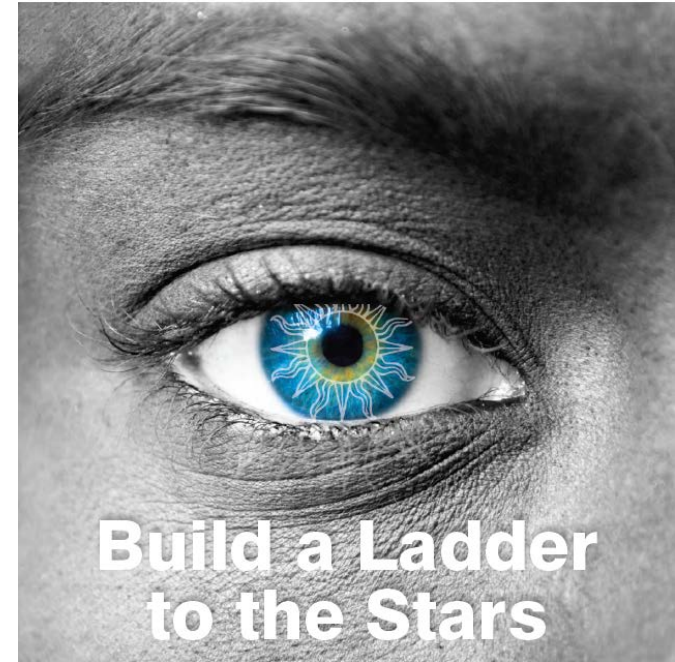
“The recruitment policy has to become more outward--looking and more focused on **attracting global talent.**”

- p.21; Education and Research

“Use Norway’s and UiO’s excellent working conditions as a competitive advantage.”

- p.21; Education and Research

“**International mobility** among academic staff UiO is too low.”

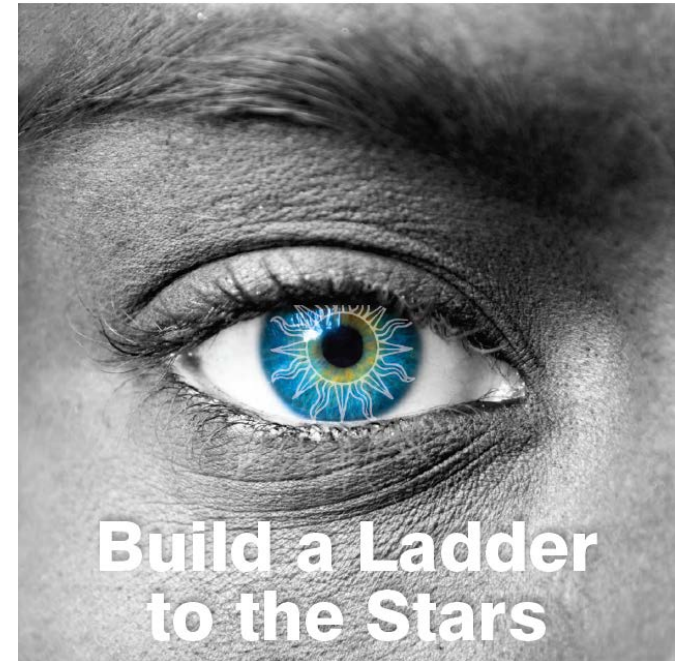


- p.22; Education and Research

“There is a need for **clearer career paths** beyond the post--doctoral fellowship and UiO needs to develop a system of career paths which is more **streamlined**... should consider developing tenure track..”

- p.23: Education and Research

“Young researchers and scholars need more **mentoring** on **broader career perspectives** than they are currently getting. There is insufficient support to develop **skills in grant application**, which are crucial for their future careers.”



Hva sier de andre arbeidsgruppene?

Hva sier de andre arbeidsgruppene?

Arbeidsgruppe “Forskningskvalitet”:

Karriereutvikling, 3.7.1, s.29

MED har under etablering en ordning med mentorer. Dette skal omfatte phd,-er. , post.doc.-er og forskere og inneholder følgende elementer:

- 1) Synliggjøring av karriereveier
- 2) Ledertrening og kursing
- 3) Mentortilknytning av nasjonale og internasjonale toppforskere i deres fagområde ved siden av egen gruppeleder i forskningsgrupper.
- 4) Kursing i søknadsskriving EU, Forskningsrådet, NIH
- 5) Ferdighetstreningskurs
- 6) Innovasjonskunnskap-samhandling med Inven2, OUS, klynger og næringsliv

De første delene i dette programmet ble startet i 2013 og ulike moduler kobles på etterhvert som de etableres.

Tiltaksforslag fra arbeidsgruppe “Forskningskvalitet”; Tiltak 2, s.6

Supplement. Vi foreslår følgende mål:

- UiO skal gi vitenskapelig personale åpen og realistisk informasjon om karrieremuligheter og rammene for disse, og gi støtte til utvikling av realistiske karrierevalg.

Hva sier de andre arbeidsgruppene?

Tverrfaglig gruppe, mål 4, s.1

Mål 3: UiO skal gjøre det attraktivt, karrierefremmende og enkelt for studenter, rekrutteringspersonale og seniorforskere å involveres i tverrfaglige studier og forskning

Hva sier de yngre forskerne?

- **Dårlig/"ingen" informasjon**
- **Lite forutsigbart**, det er ingen plan for videre løp: verken på høyere nivå og institutt-nivå (med noen unntak)
- **Det er ikke snakk om satsning eller strategi for å satse, er det noe plan?**
Tilfeldigheter. Rett sted til rett plass.

Hva sier de yngre forskerne?

- UiO vs andre universitet, også utlandet: skal man bli Professor med egen gruppe, må man ut
- Det satses ikke på de yngre til å etablere nye grupper/miljø
- Timene man legger ned må ende i noe. "Ta vare på de som prøver å gjøre sin egen jobb og bedriften bedre."
- Vanskelig å få gjennom ideer/initiativ for undervisning etc
- Man kan selvfølgelig ikke ansette "alle" fast: men klarerere insentiver trengs, det er lettere å jobbe et sted mange år om det er løp mot noe etter 6-7 år.
- Hvis man vil jobbe med noe spennende, er dørene åpne.
- Stort sett ikke redd for konkurranse, men vil se det er muligheter

Våre observasjoner

- Store forskjeller mellom fakultet og institutt.
For eksempel bruk av “Forsker-stilling”.
 - Mentorprogram: for bare postdoc
 - Innstegstillinger: gjelder dette bare fra postdoc?
- Stillingsplan for hvert institutt:
 - Dette legges ut offentlig ved HF. SV vil ha mer åpent for å få beste kandidat
- Mobility, interdisciplinary projects (SAB-rapporten)
- Building new, international environments (SAB-rapporten)

Key questions

- Hvilken tilrettelegging og støtte er det en forsker i den fasen trenger?
- Hvordan kan man innrette styring/ledelse på beste måte for at disse skal kravene/ønskene skal ivaretas, fulgt opp.

Take home

Hvilken tilrettelegging og støtte er det en forsker i den fasen trenger?

- Bedre informasjon
 - Tentativ ansettelsesplan årlig => Skaper forutsigbarhet.
 - Kommunisere eksternt og internt
- De føler seg alene: trenger rammer for videre
- Bygge og utvikle talenter:
 - Mentorprogram: ikke for bare postdoc, inkluder forskerne.
En faglig eller karriere-veileder/kontaktperson.
 - Trene de i prosjektledelse og hjelpe med effektiv administrasjon: behovet øker når de unge selv blir PI og forvalter prosjekter med studenter osv: knapphet på tid.
 - Utvikle veilederkompetansen
 - Få uttelling for veilederjobbing
 - Trenger forskningskoordinering, kurs, effektiv støtte. For eks, ERC StG kurs.

Take home

Hvordan kan man innrette styring/ledelse på beste måte for at disse skal kravene/ønskene skal ivaretas, fulgt opp.

- Innstegstillinger: uten ekstra midler for dette blir det vanskelig. Ønskes velkommen, men det kan ikke erstatte det som allerede finnes
- "Faste stillinger": og videre? UiB har UniResearch AS
- Stjerneprogrammet for yngre forskere, NTNU
- 4 års postdoc med 1 års undervisning: Undervisning er vin-vin.
- Lektor stilling? Lettere å komme inn. Men blir man for isolert i undervisning vs forskning?

Take home

Hvordan kan man innrette styring/ledelse på beste måte for at disse skal kravene/ønskene skal ivaretas, fulgt opp.

- Hvis gode, satse på unge kandidater med ny nisje, interdisiplinært samarbeid
- Bruke de unge i kobling mellom forskning, innovasjon og formidling
- Gode forskningsgrupperinger, bygge opp gode forskningsmiljø, katalysator for de enkelte som er der. Dynamiske grupper. MEN....

Take home

Hvordan kan man innrette styring/ledelse på beste måte for at disse skal kravene/ønskene skal ivaretas, fulgt opp.

- UiO består av svært forskjellige fagmiljøer
- Bør være varsomme med å anbefale standardiserte strukturer som skal forventes å stemme for alle
- Forutsigbarhet i stillingsutlysninger og mentorordninger er viktig
- Klare kanaler ut - for mobilitet og for tverrinstitusjonelt samarbeid: spesielt for de som mangler etablerte samarbeidsstrukturer
- God forskningsadministrasjon: en ressurs for unge så vel som i brobygging med andre