



Karriereutvikling for forskere

FRONT 3 – Arbeidspakke 3

FRONT3

Arbeidspakke 3: Karriereutvikling for forskere

MN-fakultetet har egne karrierutviklingstilbud for ph.d.-kandidater og postdoktorer, og ser et behov for å utvikle målrettede tiltak også for ansatte i forskerstillinger (utgjør ca. 200 personer). Prosjektet sikter mot å utvikle karrierefremmende aktiviteter spesielt utformet for forskerne, med mål om å bygge et solid fundament og fremme en selvdrevet strategisk tilnærming til karriereplanlegging både innenfor og utenfor det akademiske feltet. Utforming og omfanget av aktivitetene skal baseres på resultatene fra kunnskapsinnhenting i Arbeidspakke 1 og innspill fra Ressursgruppen, se figur 1.

Eksempler på aktuelle aktiviteter er workshops om ikke-akademisk CV- og søknadsskriving, kurs om strategier og teknikker for nettverksbygging, firmapresentasjoner, introduksjon til instituttsektoren og individuell karriereveiledning. Vi vil bruke konsulenter til den individuelle oppfølgingen. Arbeidspakke 3 er et samarbeid med karriereutviklingsmiljøet ved UiO sentralt og vil fungere som en pilot for tiltak rettet mot forskere. Resultatene vil gi grunnlag for utvikling av tiltak rettet mot alle fagmiljøene ved UiO.

FRONT3

Arbeidspakke 3: Karriereutvikling for forskere

MN-fakultetet har egne karrierutviklingstilbud for ph.d.-kandidater og postdoktorer, og ser et behov for å utvikle målrettede tiltak også for ansatte i forskerstillinger (utgjør ca. 200 personer). **Prosjektet sikter mot å utvikle karrierefremmende aktiviteter spesielt utformet for forskerne, med mål om å bygge et solid fundament og fremme en selvdrevet strategisk tilnærming til karriereplanlegging både innenfor og utenfor det akademiske feltet.** Utforming og omfanget av aktivitetene skal baseres på resultatene fra kunnskapsinnhenting i Arbeidspakke 1 og innspill fra Ressursgruppen, se figur 1.

Eksempler på aktuelle aktiviteter er workshops om ikke-akademisk CV- og søknadsskriving, kurs om strategier og teknikker for nettverksbygging, firmapresentasjoner, introduksjon til instituttsektoren og individuell karriereveiledning. Vi vil bruke konsulenter til den individuelle oppfølgingen. Arbeidspakke 3 er et samarbeid med karrierutviklingsmiljøet ved UiO sentralt og vil fungere som en pilot for tiltak rettet mot forskere. Resultatene vil gi grunnlag for utvikling av tiltak rettet mot alle fagmiljøene ved UiO.

FRONT3

Arbeidspakke 3: Karriereutvikling for forskere

MN-fakultetet har egne karrierutviklingstilbud for ph.d.-kandidater og postdoktorer, og ser et behov for å utvikle målrettede tiltak også for ansatte i forskerstillinger (utgjør ca. 200 personer). Prosjektet sikter mot å utvikle karrierefremmende aktiviteter spesielt utformet for forskerne, med mål om å bygge et solid fundament og fremme en selvdrevet strategisk tilnærming til karriereplanlegging både innenfor og utenfor det akademiske felles.

Utforming og omfanget av aktivitetene skal baseres på resultatene fra kunnskapsinnhenting i Arbeidspakke 1 og innspill fra Ressursgruppen, se figur 1.

Eksempler på aktuelle aktiviteter er workshops om ikke-akademisk liv- og søknadsskriving, kurs om strategier og teknikker for nettverksbygging, firmapresentasjoner, introduksjon til instituttsektoren og individuell karriereveiledning. Vi vil bruke konsulenter til den individuelle oppfølgingen. Arbeidspakke 3 er et samarbeid med karrierutviklingsmiljøet ved UiO sentralt og vil fungere som en pilot for tiltak rettet mot forskere. Resultatene vil gi grunnlag for utvikling av tiltak rettet mot alle fagmiljøene ved UiO.



FRONT3

Arbeidspakke 3: Karriereutvikling for forskere

MN-fakultetet har egne karrierutviklingstilbud for ph.d.-kandidater og postdoktorer, og ser et behov for å utvikle målrettede tiltak også for ansatte i forskerstillinger (utgjør ca. 200 personer). Prosjektet sikter mot å utvikle karrierefremmende aktiviteter spesielt utformet for forskerne, med mål om å bygge et solid fundament og fremme en selvdrevet strategisk tilnærming til karriereplanlegging både innenfor og utenfor det akademiske feltet. Utforming og omfanget av aktivitetene skal baseres på resultatene fra kunnskapsinnhentingene i Arbeidspakke 1 og innspill fra Ressursgruppen; se figur 1.

Eksempler på aktuelle aktiviteter er workshops om ikke-akademisk CV- og søknadsskriving, kurs om strategier og teknikker for nettverksbygging, firmapresentasjoner, introduksjon til instituttsektoren og individuell karriereveiledning. Vi vil bruke konsulenter til den individuelle oppfølgingen. Arbeidspakke 3 er et samarbeid med karriereutviklingsmiljøet ved UiO sentralt og vil fungere som en pilot for tiltak rettet mot forskere. Resultatene vil gi grunnlag for utvikling av tiltak rettet mot alle fagmiljøene ved UiO.

FRONT3

Arbeidspakke 3: Karriereutvikling for forskere

MN-fakultetet har egne karrierutviklingstilbud for ph.d.-kandidater og postdoktorer, og ser et behov for å utvikle målrettede tiltak også for ansatte i forskerstillinger (utgjør ca. 200 personer). Prosjektet sikter mot å utvikle karrierefremmende aktiviteter spesielt utformet for forskerne, med mål om å bygge et solid fundament og fremme en selvdrevet strategisk tilnærming til karriereplanlegging både innenfor og utenfor det akademiske feltet. Utforming og omfanget av aktivitetene skal baseres på resultatene fra kunnskapsinnhentingene i Arbeidspakke 1 og innspill fra Ressursgruppen; se figur 1.

Eksempler på aktuelle aktiviteter er workshops om ikke-akademisk CV- og søknadsskriving, kurs om strategier og teknikker for nettverksbygging, firmapresentasjoner, introduksjon til instituttsektoren og individuell karriereveiledning. Vi vil bruke konsulenter til den individuelle oppfølgingen.

Arbeidspakke 3 er et samarbeid med karriereutviklingsmiljøet ved UiO sentralt og vil fungere som en pilot for tiltak rettet mot forskere. Resultatene vil gi grunnlag for utvikling av tiltak rettet mot alle fagmiljøene ved UiO.

Karrierearrangement for forskere

Du er mer enn bare forskerrollen din

Dato: 20.November

Tid: 09:00 – 12:00

Sted: Bikuben

- Dagen ledes av karriereveileder og coach Elaine Bloom
- Ønsker å tilby konkrete verktøy og alternative måter å tenke på, utover de «enkle og kjappe» løsningene
- Mål: forskerne skal føle seg styrket – at man er i førersetet i forbindelse med egen karriere

- **Foreslått struktur for arrangementet:**

- **09:00 - 09:10:** Velkommen
- **09:10 - 10:00:** Foredrag av Elaine Bloom (Del 1)
Elaine liker blanding av foredrag og aktiv dialog med deltakerne
- **10:00 - 10:15:** Kort pause
- **10:15 - 11:00:** Foredrag av Elaine Bloom (Del 2)
- **11:00 - 11:05:** Kort pause
- **11:05 – 11:55:** Fasilitert workshop
- **11:55 – 12:00:** Oppsummering og avslutning



Hva tenker du er hovedutfordringene for ansatte i forskerstillinger (SKO 1108, SKO 1109, SKO 1183)?

Hva trenger forskerne av oppfølging fra egen forskningsgruppe, institutt, fakultet etc?



Mangfoldsledelse

Leders evne til identifisere og koordinere mangfoldskompetanse for å oppnå organisasjonens tiltenkte mål. Gjennom trygg, inkluderende, fleksibel og nytenkende lederskap, øker man trivsel, motivasjon og effektiviteten blant sine medarbeidere. Derigjennom også fremstå attraktiv som arbeidsgiver for å tiltrekke talent og allsidig kompetanse.

- Hvorfor er mangfold og likestilling viktig for din organisasjon?
- Hvordan kan likestilling og mangfold bidra til økt verdiskaping og innovasjon?
- Hvilken type organisasjonskultur fremmer og hemmer potensialet i mangfoldet?
- Hva er mangfoldskompetanse?
- Deltakere får økt bevissthet om hva mangfoldsledelse er og hvordan ledelse av mangfold kan bidra til økt verdiskaping
- Deltakere vil få verktøy som de kan ta i bruk for å rekruttere og lede mangfoldet

LIM: strategi og handlingsplan

Stian Svelle, Kjemisk institutt

12/9-2024

Analyse

- **Studenter:** Tall fra DBH viser et det er totalt 155 studenter registrert på bachelorprogrammene våre, hvorav 85 kvinner og 70 menn.
- På master-nivå er det 85 programstudenter, hvorav 40 kvinner og 45 menn.
- **Ledelse:** Instituttledelsen består av to kvinner (utdanningsleder og kontorsjef) og to menn (instituttleder og nestleder). Blant seksjonslederne er det fire kvinner og fire menn.
- **Teknisk-administrative stillinger:** Det er totalt 38 i teknisk-administrative stillinger (inkl. to lærlinger, hvorav 29% kvinner og 71% menn. Vi ser en overrepresentasjon av kvinner i administrative stillinger (80/20) og en overrepresentasjon av menn i tekniske stillinger (90/10).
- **Vitenskapelige stillinger:** Blant de faste vitenskapelige i hele stillinger (inkludert seksjon for kjemididaktikk) er det i 7 kvinner av totalt 29, altså 24 prosent.
- Blant våre 88 aktive **PhD**-studenter tatt opp til programmet via KI, var fordelingen i 2021 70/30 menn/kvinner – i 2023 er fordeling helt omvendt med 30/70 menn/kvinner.
- Blant **postdoktorer, forskere og faste forskere** er det i 2 kvinner og 23 menn.

Handlingsplan

- Handlingsplanen for KIs LIM-arbeid blir en integrert del av KIs årlige handlingsplan.
- Instituttleder er KIs likestillingskontakt, som har ansvar for å fremme likestilling og like muligheter for alle ansatte, samt være en ressurs for ansatte som trenger støtte eller råd i forhold til likestillings- og diskrimineringsproblematikk. Likestillingskontakten skal virke sammen med instituttets ledelse og verneinje. Likestillingskontakten har et særskilt ansvar for å bringe LIM-arbeidet på agendaen i instituttets fellesarenaer. Kontakten skal påse at instituttets handlingsplan blir satt i aksjon:
<https://www.mn.uio.no/kjemi/om/organisasjon/likestilling/>
- Instituttets ledere, både seksjonsledere og instituttledere, skal delta i opplæring og bevisstgjøring rundt LIM-arbeid. Dette innebærer i særdeleshet deltagelse i FRONT-programmet. Det forventes at seksjonslederne tar lærdom fra FRONT-programmet med seg til sine seksjoner.
- Instituttet skal rapportere sitt LIM-arbeid til fakultetet for å følge utviklingen over tid og kunne vurdere om iverksatte tiltak har ønsket effekt.
- Ved KI skal begge kjønn være tilfredsstillende representert i alle styrer, råd, komiteer og utvalg. KI vil ikke anbefale bedømmelseskomiteer for PhD uten at begge kjønn er representert, fortrinnsvis blant de eksterne medlemmene av komiteen.
- Letekomiteer og intervjukomiteer som settes ned i forbindelse med rekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal arbeide målrettet for å identifisere gode kandidater av begge kjønn.
- KI skal informere og bevisstgjøre rundt kanalene for å ta opp eller varsle om mulige brudd på våre målsetninger om et trygt og inkluderende studie- og arbeidsmiljø.
- KI ønsker å tilrettelegge for en god balanse mellom arbeid og privatliv. Som et tiltak for å holde undervisning, forskning og laboratoriedrift i gang, vil KI tilstrebe å prioritere fast vitenskapelig ansatte som tar ut lengre foreldrepermisjon ved tildeling av internt finansierte stipendiat- og postdoktorstillinger.
- KI vil praktisere moderat kjønnskvolter for faste vitenskapelige stillinger, postdoktorer, forskere og faste forskere.
- Dersom det finnes kvalifiserte søkere av det underrepresenterte kjønn til stillinger ved KI, skal minst en av dem innkalles til intervju.