

Til Universitetsstyret
Fra Universitetsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr.: D-sak 4
Møtenr.: 3/2016
Møtedato: 3. mai 2016
Notatdato: 18. april 2016
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Seksjonssjef Kristin Fossum Stene og seksjonssjef Julianne Krohn-Hansen

Karriereveiledning for ph.d.-kandidater ved UiO

Henvisning til lovverk, plandokumenter og tidligere behandling i styret

Karriereveiledning for ph.d.-kandidater har tidligere vært behandlet på styremøtet 23.06.15, V-SAK 5 Fordeling 2016 – Årsplan 2016-2018

Hovedproblemstillinger i saken

UiO skal i tråd med årsplan 2016-18 tilrettelegge for god oppfølging og skape gode karriereveier for ph.d.-studenter. Kun 1/5 av ph.d.-kandidater i Norge fortsetter å jobbe med FoU etter avlagt grad. I følge UHRs rapport om karrieropolitikk for vitenskapelig ansatte (2015) er det derfor nødvendig å «forberede ph.d.-kandidater på karriereveier innenfor og utenfor academia. Alle som rekrutteres til en doktorgradsutdanning må få vite at utdanningen ikke bare handler om en karriere i academia. Ulike kunnskapsbaserte yrker i hele samfunnet, både i offentlig og privat sektor, trenger deres kompetanse, - og representerer også attraktive karriereveier.»

Hvis det skal være et mål for UiO å sette ph.d.-kandidatene best mulig i stand til å konkurrere om fremtidige jobber, krever det at UiO styrker innsatsen på to områder:

1. Opparbeide kunnskapsgrunnlag om arbeidslivets behov for kompetanse på ph.d.-nivå, og jobbe utadrettet for å gjøre våre kandidaters kompetanse kjent i arbeidslivet.
2. Tilby relevant karriereveiledning og kurs til ph.d.-studentene

Konsekvenser for økonomi, bemanning og lokaliteter

Som et av tiltakene innunder UiOs arbeid med en helhetlig karrieropolitikk foreslås det å opprette to prosjektstillinger over fire år. I tillegg til å yte direkte tjenester overfor ph.d.-kandidatene, skal det i prosjektet utvikles en god og hensiktsmessig ansvars- og arbeidsdeling på UiO. Arbeidet skal foregå i tett samarbeid mellom Ledelsen og støtteenheter (ved Avdeling for fagstøtte og Avdeling for personalstøtte), fakultetene og Karrieresenteret. En anbefaling om videre behov for satsing eller innlemming i ordinær drift må legges frem for styret innen behandling av budsjett 2021.



Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Hanna Ekeli
konst. avdelingsdirektør

Vedlegg:

- Fremleggsnotat
- Nærmere beskrivelse av to prosjektstillinger tilknyttet karriereveiledning for ph.d-kandidater

FRA
UNIVERSITETSDIREKTØREN

FREMLEGGNOTAT

Møtesaksnr.: D-sak 4
Møtedato: 3. mai 2016
Notatdato: 18. april 2016
Arkivsaksnr.:
Saksbehandler: Kristin Fossum Stene
og Julianne Krohn-
Hansen

TIL
UNIVERSITETSSTYRET

Karriereveiledning for ph.d.-kandidater ved UiO

Bakgrunn

I forbindelse med at det skal etableres et mer systematisk og helhetlig grep om UiOs karrierepolitikk for vitenskapelige ansatte er det våren 2016 startet et arbeid med å skaffe oversikt over virkemidler og tiltak som foreligger lokalt og sentralt per i dag, samt hva UiO og fakultetenes har av strategiske føringer i form av styrings- og policydokumenter på området. I tillegg skal det identifiseres utfordringer, eksempelvis områder som mangler oppmerksomhet og kompetanse, politikutfordringer som trenger avklaring. Arbeidet skal lede frem til prioriterte tiltak for å oppnå en mer samlet karrierepolitikk. Arbeidet ledes av Avdeling for personalstøtte i samarbeid med Avdeling for fagstøtte og fakultetene.

I forbindelse med dette arbeidet er det reist spørsmål om behovet for karriereveiledningstjenester for ph.d.-kandidater. Universitetsdirektøren la våren 2015 frem budsjettinnspill om etablering av karriereveiledningstjeneste for ph.d.-kandidater ved Karrieresenteret. Styret fordelte ikke midler til dette tiltaket i budsjett 2016, men det ble lagt til fakultetene å eventuelt prioritere tiltaket innenfor egne rammer. Som del av arbeidet med en helhetlig karrierepolitikk, legger universitetsdirektøren opp til en fornyet diskusjon om en satsing på feltet.

Hovedproblemstillinger

Karriereveiledning for ph.d.-kandidater er del av en bred diskusjon om karrierepolitikk, og det er derfor nødvendig med en avgrensning av hva akkurat denne saken dreier seg om.

En styrking av karriereveiledningstjenester for ph.d. tenkes som et supplement til den interne karrierepolitikken ved UiO. Disse tjenestene skal primært ivareta behovene til ph.d.-kandidater som søker en karriere *utenfor* akademien.

Dette er med andre ord tjenester som kan sees som en del av studieløpet bachelor-master-ph.d. og hvor institusjonene i følge Universitets- og høyskolerådets rapport om karrierepolitikk har et ansvar for å «*Forberede ph.d.-kandidater på karriereveier innenfor og utenfor akademien. Alle som rekrutteres til en doktorgradsutdanning må få vite at utdanningen ikke bare handler om en karriere i akademien. Ulike kunnskapsbaserte yrker i hele samfunnet, både i offentlig og privat sektor, trenger deres kompetanse, - og representerer også attraktive karriereveier.*»¹

Den samme rapporten angir at under 1/5 av ph.d.-kandidatene fortsetter å jobbe med FoU etter avlagt ph.d.-grad i Norge. Hvis vi i tråd med UHRs rapport skal ha et hovedmål om å sette

¹ <http://www.uhr.no/documents/230615KarrieredokumentetUHR.pdf> , side 19

ph.d.kandidatene best mulig i stand til å konkurrere om fremtidige jobber, krever det at UiO styrker innsatsen på to områder:

1. Opparbeide kunnskapsgrunnlag om arbeidslivets behov for kompetanse på ph.d.-nivå, og jobbe utadrettet for gjøre våre kandidaters kompetanse kjent i arbeidslivet.
2. Tilby relevant karriereveiledning og kurs til ph.d.-studentene

Skal UiO kunne tilby ph.d.-kandidatene god karriereveiledning, er det behov for å bygge opp kompetanse og kunnskap om hvilke yrkesmessige utfordringer og muligheter som venter personer på dette utdanningsnivået. Det finnes i dag ikke tilstrekkelig kompetanse på karriereveiledning for ph.d.-nivået ved UiO, eller ved Karrieresenteret (SiO). Dersom en karrieretjeneste til ph.d.-kandidater kun skal være generisk kurs- og karriereveiledning, så mister vi den viktige innsikten i, og kontakten med arbeidslivet. Dersom UiO kun styrker arbeidslivskontakten på feltet, så mister vi muligheten til å gi ph.d.-kandidatene viktig trening i å formidle egen kompetanse og muligheter. Med begge deler vil UiO kunne tilby en helhetlig tjeneste, slik vi gjør til bachelor- og masterstudenter i dag.

Som et av tiltakene innunder UiOs arbeid med en helhetlig karrieropolitikk anbefaler Universitetsdirektøren å opprette 2 prosjektstillinger over 4 år. I tillegg til å yte direkte tjenester overfor ph.d.-kandidatene skal det i prosjektet utvikles en god og hensiktsmessig ansvars- og arbeidsdeling på UiO. Arbeidet skal foregå i tett samarbeid mellom Avdeling for fagstøtte, Avdeling for personalstøtte, fakultetene og Karrieresenteret. En anbefaling om videre behov for satsing eller innlemming i ordinær drift må legges frem for styret innen behandling av budsjett 2021.

Til diskusjon

1. Vil Universitetsstyret styrke karriereveiledningen for ph.d.-kandidater som beskrevet over, med 2 prosjektstillinger over 4 år?
2. Ønsker Universitetsstyret å formidle ambisjoner for satsingen, som skal legges til grunn for det videre arbeidet? Mulige konkrete resultater kan være:
 - at flere ph.d.-studenter på UiO skal få tilbud om karriereveiledning?
 - at ph.d.-studenter skal ha styrket karrierekompetanse når de avslutter sin grad?
 - at flere ph.d.-studenter kommer raskt i relevant jobb?
 - at UiOs kandidater skal nå bredere ut i arbeidslivet?

Vedlegg:

1. Nærmere beskrivelse av to prosjektstillinger tilknyttet karriereveiledning for ph.d.-kandidater

Vedlegg 1. Nærmere beskrivelse av 2 prosjektstillinger tilknyttet karriereveiledning for ph.d-kandidater.

1. Arbeidslivskontakt

Kompetanseprofil:

- god kunnskap om forskerutdanning
- god kunnskap om forskere i UH-sektoren
- god kunnskap om norsk arbeidsliv; offentlig og privat sektor, samt ideelle organisasjoner
- fokus på innovasjon, utvikling og gründervirksomhet
- et stort nettverk/evne til å bygge relasjoner

Mulige arbeidsoppgaver:

Eksternt rettet

- tilegne seg god kunnskap om arbeidslivets behov, samt påvirke mulighetsrommet i arbeidslivet for å ta i bruk Ph.d.-kandidaters unike kompetanse
- bygge relasjoner for UiO i et bredt spekter av virksomheter
- skape møteplasser mellom arbeidslivet og kandidatene for gjensidig kunnskapsbygging
- jobbe opp mot departementer, parter i arbeidslivet og andre aktuelle virksomheter/organer

Internt rettet

- Spre kompetanse i organisasjonen
- Ivareta et helhetlig perspektiv på arbeidet gjennom tett samarbeid med ressurspersoner på HR- og det forskningsadministrative feltet, alumniarbeidet og øvrig samfunnskontaktarbeid i LOS.
- Samarbeide tett med fakultetene om lokale initiativ og behov. Som del av prosjektet bør det utredes om oppgavene på mer permanent basis bør ligge lokalt.

Overfor Karrieresenteret

- ta aktivt del i karriereveiledningstilbudet til Ph.d.-kandidatene
- jobbe tett med Karrieresenterets karriereveiledere

2. Karriereveileder

Mulige arbeidsoppgaver:

- være oppdatert på arbeidslivets behov for Ph.d.-kandidaters kompetanse
- bidra til at kandidater oppnår god innsikt i egen kompetanse og hvordan denne kan kommuniseres til potensielle arbeidsgivere
- legge til rette for møteplasser mellom Ph.d.-kandidater fra de ulike fakultetene på UiO for tverrfaglige gruppeøvelser
- Jobbe tett sammen med den som jobber med Ph.d- kandidater og arbeidsmarked.

En karriereveileder er en tilrettelegger og katalysator for refleksjon hos den som veiledes. Gjennom spørsmål og konkrete øvelser skal den som veiledes komme frem til økt bevissthet rundt egen kompetanse og muligheter, samt bli motivert til handling.

På Karrieresenteret komplementeres karriereveiledning med følgende tjenester:

- Drop in: tilbakemelding på CV og søknad. Karrieresenterets kompetanse på hvordan innhold kan kommuniseres er basert på samtaler og tilbakemeldinger fra arbeidslivet
- Kurs: kommunikasjon- og ferdighetstrening rundt jobbsøking, intervju og søknad. Kursene er utviklet i samarbeid med arbeidslivet
- Arbeidslivsarrangementer: ulike møteplasser mellom studenter og arbeidsliv: bedriftspresentasjoner, case kurs med mer.