

UNIVERSITETET I OSLO

Karriereutvikling for forskere i tidlig karrierrefase ved UiO

Den nasjonale
forskerutdanningskonferansen 2025

Seniorrådgiver Else Marie Lingaas

18. september 2025



UiOs standarder for karrierestøtte – en oversikt

Tiltak	Ph.d.	Postdoktor	Forsker
Individuell og gruppevis faglig veiledning	V		
Faglig veiledning/mentorering		V	V
Rask oppstart og god integrering i fagmiljøet	V		
Selvstendigjøring og avklaring av egen forskningsmessige profil		V	V
Deltagelse i organisert programaktivitet	V	V	V
Opplæring og trening i karrierefremmende generiske ferdigheter	V	V	V
Utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring		V	
Gruppetilbud om karriereveiledning	V		
Én individuell samtale om fremtidige planer og muligheter	V		
Individuell karriereplanlegging og personlig karriereplan		V	V
Årlig karrieresamtale med annen enn veileder		V	V
Informasjon om ulike karriereveier og skreddersydd nettinformasjon	V		
Verktøy for egenvurdering av ferdigheter	V		
Tilrettelagte rutiner for samtaler ved oppstart og avslutning med karrieresperspektiver	V	V	V

Fagmiljø

- Hovedarena for karrierestøtten. Ansvar for tilhørighet, forskningskvalifisering, veiledning og nettverksbygging.

Institutt

- Ansvar for strukturer for tilhørighet til fagmiljø, alumni-aktiviteter og kontakt med og kunnskap om arbeidslivet.

Fakultet

- Ansvar for programaktiviteter.

Institusjon

- Systemansvar: utvikle og ivareta infrastruktur for informasjon, kursing av ansatte med ansvar på feltet, videreutvikling av system og kvalitetsstandarder for karrierestøtten.

Ny forskrift til Universitets- og høyskoleloven

- **For ph.d.-kandidater og postdoktorer:**
 - Det skal utarbeides en karriereplan
 - Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp
 - Institusjonen har ansvar for at ph.d.-kandidatene/postdoktorene har tilgang til karriereveiledning
 - Pliktarbeid = karrierefremmende arbeid



Nettverk for karriereutvikling for forskere i tidlig karrieretrase

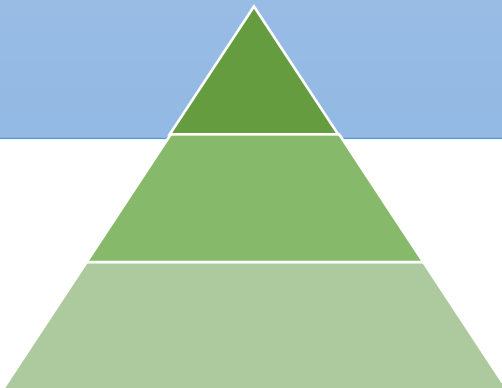
- Formelt nettverk: To representanter fra de 8 fakultetene, de 2 museene og de 2 sentrene.
- Rådgivere fra HR og forskningsadministrasjon
- Arena for erfaringsutveksling, tiltaksutvikling og samarbeid på tvers
- Ca 6 møter i året
- Arbeidsgrupper for konkret utforming av aktiviteter og verktøy



En to-delt modell:

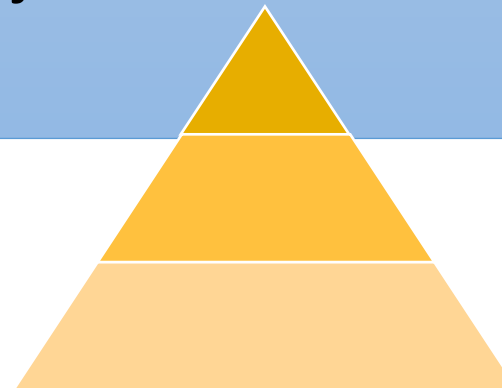
Karrierelæringsaktiviteter:

- Informasjon
- Workshops
- Veiledning



Opplæring av ansatte (train-the-trainer):

- Kompetanseutvikling
- Bevisstgjøring i fagmiljøene
- Miljø for karrierelæring



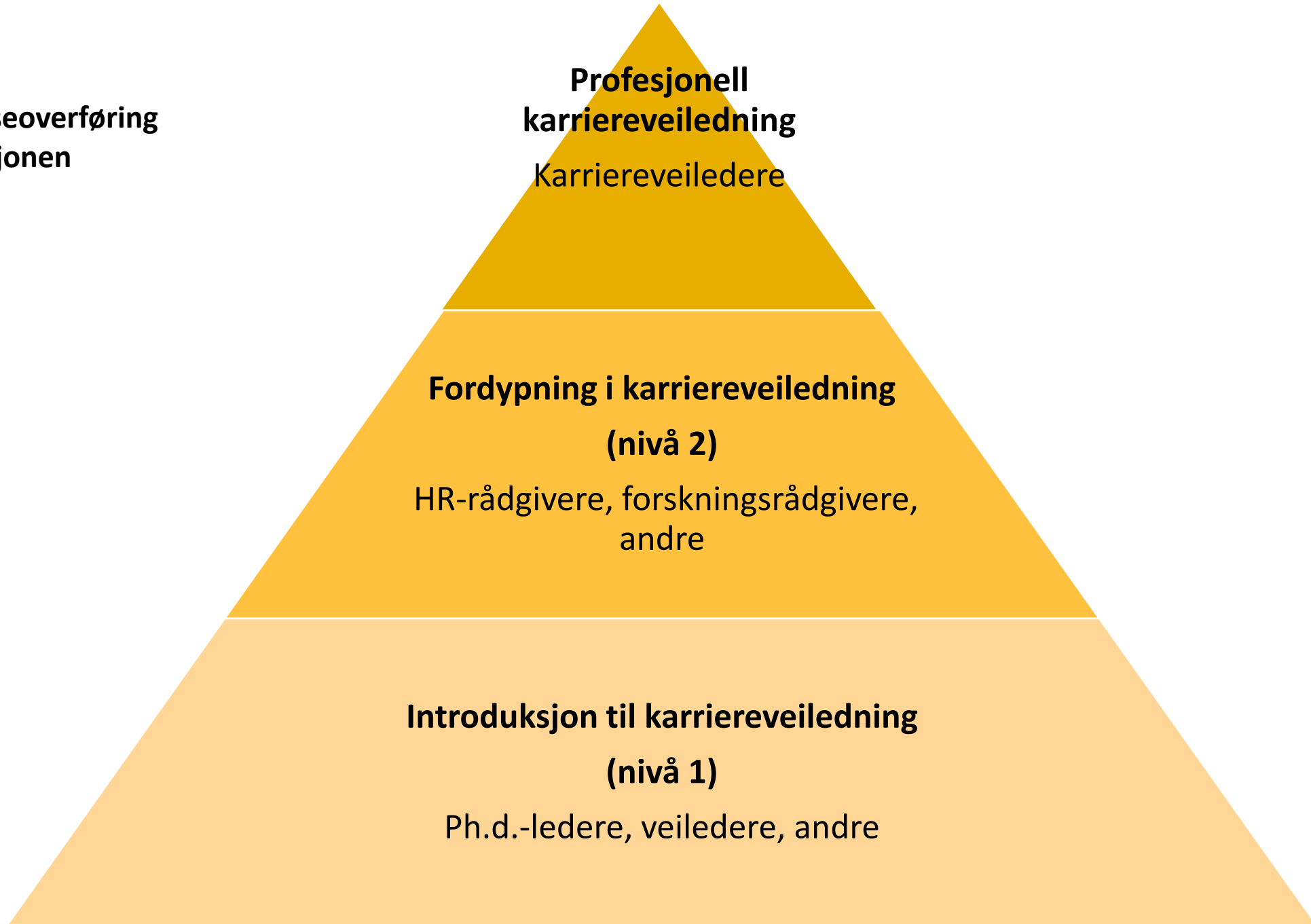
**Modell for
karrierelæring for
forskere i tidlig
karrierfase**

**Individuell
karriereveiledning
(1-1)**

Karrierelæringsaktiviteter
Workshops, veiledning i gruppe,
seminarer, foredrag

Karriereinformasjon
Artikler, nettsider, andre nettressurser

**Modell for
kompetanseoverføring
i organisasjonen**



Opplæring nivå 1 (vitenskapelig ansatte)

Karriereveiledning vs faglig veiledning

Karrieresamtale vs medarbeidersamtale

Forskjellen på informasjon, rådgivning og veiledning

«How to tame your advise monster»

Hensikt: Selvrefleksjon

Gode veiledningsspørsmål

Etikk

3 timer

Opplæring nivå 2 (administrativt ansatte)

Kick-off: Observasjon av en karriereworkshop

Modul 1: Jobbsøkerferdigheter 1: søknad og CV

Modul 2: Kompetansekartlegging

Modul 3: Jobbsøkerferdigheter 2: intervju

Modul 4: Personlige verdier og motivasjon

Modul 5: Karriereplanlegging

Modul 6: Prosessledelse og fasilitering

Karriereworkshops våren 2025

01

Kompetanse- kartlegging

- 10. april 2025
- KHM og SUM

02

Karriereplanlegging

- 24. april 2025
- UV, OD og Fellesadm

03

Jobbsøkerprosessen

- 6. mai 2025
- HF og STK

Mal for karriereplan for ph.d.- kandidater

Introduction

Part 1A

- Competence relevant for your research
- Research results (publications, data sets, conference papers)
- Communication and innovation
- Networking

Part 1B

- Career enhancing work

Part 2: Career planning

- Competence mapping
- Motivation
- Job opportunities after my PhD
- Vision and goals

Follow-up/revision

Nettsider

Karriereplan

Kompetansekartlegging

Nettverksbygging

Jobbmuligheter

Aktiviteter

Hvordan kan vi oppfylle forskriftens nye krav innenfor nåværende rammer og ressurser?

- Hvilket arbeid er i gang ved de ulike institusjonene?
- Hvordan kan kravene integreres i ph.d.-programmene?
 - Hvordan kan nåværende struktur brukes på en god måte?
 - Hva må legges til i nåværende rutiner?

