

# NTNU Postdoktorløftet pilot 2017-2019

## Midtveis rapport

### Desember 2018

#### Innledning

Etter anbefaling fra NTNUs forskningsutvalg vedtok rektor i mars 2017 oppstart av et eget «**postdoktorløft**». NTNU vil systematisk støtte opp om og bygge rundt denne talentfulle gruppen, både for å utvikle gode karrierer for den enkelte, bidra til god utnyttelse av en viktig forskningsressurs og for å styrke rekrutteringsgrunnlaget for vitenskapelige stillinger i akademia. «Postdoktorløftet» er en strategisk satsning som er utviklet i samarbeid med fakultetene.



En toårig pilot ble høsten 2017 igangsatt med 33 postdoktorer fra alle fakulteter. Deltakerne i piloten mottar støtte i form av møter for medarbeidersamtale og karriereplan, tilbud om dagsamlinger og kurs, egen mentor til alle samt muligheter for økonomisk støtte til internasjonalisering. Postdoktorene i piloten forplikter seg til å gi tilbakemeldinger til arbeidsutvalget (to prodekaner fra Forskningsutvalget, to postdoktorer og koordinator fra rektors stab) underveis i pilotens virketid. Etter pilotperioden vil evaluering danne basis for en egen postdoktorpolitikk med gode tiltak og en endring av den eksisterende postdoktorforskriften.

Det har til nå vært fem samlinger og kurs:

- 29.11.17 Oppstartsamling. Innhold: Formål med satsingen, bli kjent og nettverksbygging, om mentorering, karriereplan. Lite minikurs forskningsformidling.
- 21.03.18 Samling med postdoktorer og mentorer. Mer om mentorering.
- 23.05.18 Samling med søknadsskriving i fokus.
- 24.05.18 Kurs i ph.d.-veiledning
- 07.09.18 Erfaringsutveksling ved halvgått pilotperiode. Kurs i innovasjon (TTO)

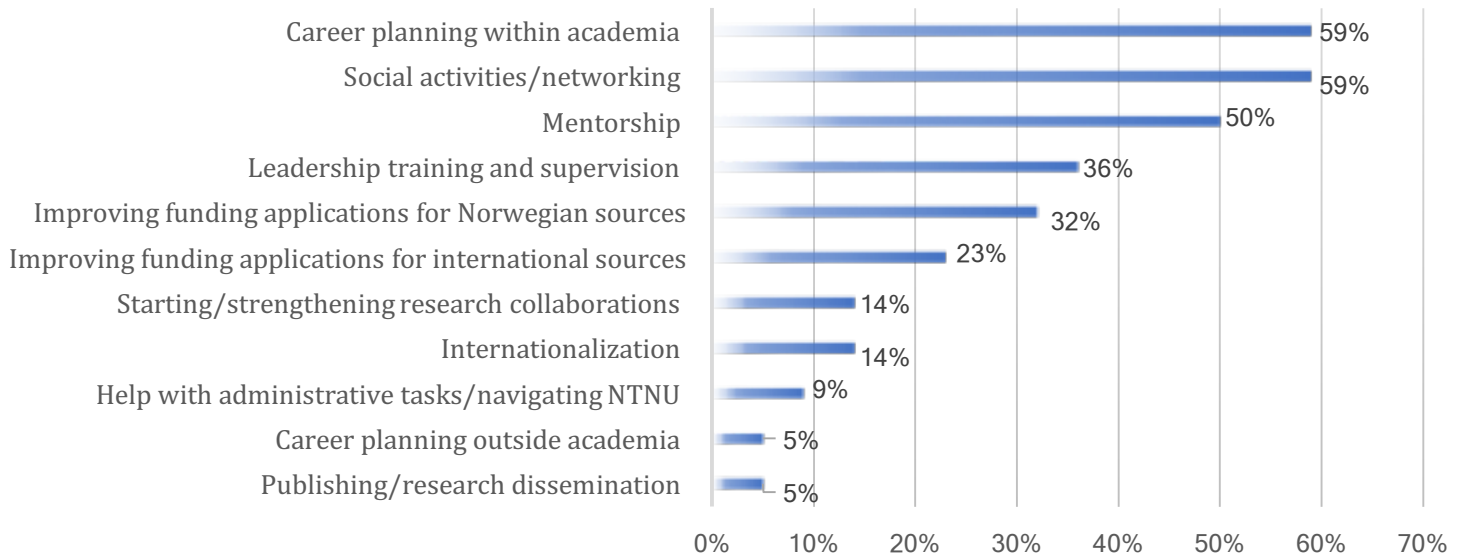
Midtveisevalueringen tar utgangspunkt i målsetting for postdoktorløftet og i de ulike tiltak som pilotgruppen har fått tilgang til. Midtveisevalueringen skal gi en basis for videre utvikling av postdoktorløftet i det siste året av piloten samt gi føringer for hva som blir viktigst når «løftet» skal få konsekvenser for alle postdoktorer ved NTNU.

#### *Utsagn fra deltaker:*

«Jeg tror det har hjulpet meg til å begynne byggingen av en forskningskarriere når det gjelder å se mulighetene og kanskje skaffe litt selvtillit og viten om hvor veien går videre. Det har gitt et utgangspunkt der jeg klarer å arbeide med sikte på en søknad til Norges Forskningsråd og bygge nettverk for å danne forskningsfellesskap innenfor mitt forskningsfelt.»

*Diagrammet nedenfor gjengir postdoktorenes avkryssninger på evalueringsskjemaet spørsmål om hvilke av disse tilbudene/tiltakene som var de mest verdifulle innenfor piloten.*

## Mest verdifulle tilbud innenfor Postdoktorløftet



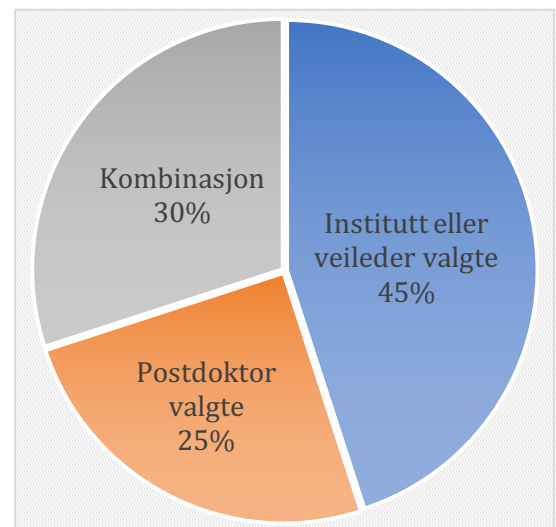
*Gruppebilde av postdoktorer på samlingen 7. september 2018*

## Deltakelse

Deltakerne inkluderer 61% utenlands statsborgere og 39% norske, og har aldersspenn fra 27 til 51 år gamle (36 år i gjennomsnitt). For tre av fire deltakere, er dette den første postdoktorperiode. I dag utgjør antallet deltakere 30, hvorav omtrent to tredjedeler svarte på midtveisevalueringen. Siden piloten startet har fire deltakere trukket seg, og to nye deltakere ble høsten 2018 invitert til å være med. Vi har hatt fire samlinger inklusive kurs og et frittstående kurs. Totalt har gjennomsnittlig oppmøte på fellessamlingene vært på 73%. Det var svært godt oppmøte på første samling, og noe variabelt oppmøte etter dette. Variasjon i oppmøte kan kanskje sees i sammenheng tema som er tatt opp, men postdoktorene er travle. For å fylle opp kursene til ca 35 deltagere, inviterte derfor pilotprosjektet postdoktorer utenfor piloten til å delta i kurstilbudene.

## Mentorering

Før Postdoktorløftet, hadde bare 30% av deltakerne hatt en mentor. Nå har alle deltakere i piloten fått en mentor fra NTNU for perioden ut 2019. 60% av deltakerne kjente ikke mentoren sin før piloten, og i 75% av tilfellene medvirket instituttet eller veilederen til å matche postdoktoren med en mentor. Mentorene tenderer til å være ansatt ved samme institutt (43%), et annet institutt ved samme fakultet (33%) eller ved et annet fakultet (23%). Fire av fem mentorer svarer at de har et bra forhold til postdoktoren. 53% av dem svarer at postdoktoren tar initiativet til møtene, mens 55% av postdoktordeltakerne sier at det har vært nyttig for karrieremålsettingen å ha en mentor. Noen (15%) av deltakerne mener at Postdoktorløftets ressurser til mentorering har vært utilstrekkelige. Flere mentorer og deltakere nevner at de ønsker flere fellesarrangementer.



*Kort versjon av utsagn fra postdoktorer og mentorer:*

| + mentorering                                           | - mentorering                                    |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| «En givende opplevelse for mentoren»                    | «Uklart hva postdoktoren ønsker»                 |
| «Postdoktoren får innblikk i akademiske karrierer»      | «Vanskelig å finne tid»                          |
| «Ønsker flere arrangement»                              | «Ingen agenda fra mentor»                        |
| «En mentor er noe annet enn veileder»                   | «Noen av oppgavene bør overlates til veilederen» |
| «Får lære noe om andre fagfelt»                         |                                                  |
| «Veldig verdifulle innsikter fra et uhildet perspektiv» |                                                  |

## Internasjonalisering

Postdoktorløftet tilbyr inntil 50 000 NOK i støtte til forskermobilitet, utgående så vel som inngående. Per november 2018 har Postdoktorløftet innvilget fire søknader for utenlandsopphold til King's College i London, University of California i Los Angeles, Lawrence Berkeley National Lab i Berkeley og EAFIT University i Medellín, Colombia. Om lag en av tre svarer at de har jobbet på en søknad om forskningsmidler fra norske kilder. Andelen som søker støtte fra internasjonale kilder, deriblant Horizon 2020, Marie Curie og Fulbright, ligger på 24%. En av tre har ikke startet søknadsarbeidet, men planlegger å gjøre det, mens 14% ikke har noen planer om å søke. 45.5% har ph.d. fra NTNU, 9% fra andre norske universiteter og 45.5% fra utlandet. 23% av de norske deltakerne har tidligere hatt et opphold i utlandet på 3+ måneder.

*Kort versjon av utsagn fra postdaktorene:*

### Utfordringer med mobilitet for postdoktorer

- «Gir ikke mening å dra på utenlandsopphold kortere enn 3 måneder»
- «Jobben min er lokalisert i Trøndelag»
- «Forelder med to småbarn»
- «Ingen vitenskapelig beveggrunn for et gjesteforskeropphold (e.g., konkret eksperiment)»
- «Må ha fokus på min bevilgning her»
- «Hadde utenlandsopphold som PhD-stipendiat»
- «Familien foretrekker å bli her»

## Karriereplanlegging

Karriereutvikling har vært sentralt for Postdoktorløftet. Karriereplanen er et tiltak som gjennom bevisstgjøring og dokumentasjon tydeliggjør karrieremål. Karriereplanen skal følges opp regelmessig med årlige medarbeidersamtaler. Hele 71% deltakere har diskutert en karriereplan med sin mentor, 71% med forskningsgruppeleder eller professor, 43% med kolleger på instituttet, 24% med instituttleder og 5% med andre deltakere i Postdoktorløftet. 62% har hatt eller skal ha en medarbeidersamtale innen 2018, mens 38% ikke har planlagt noe slikt. Foreløpig har 38% av deltakerne en *skriftlig* karriereplan å vise til, mens bare 14% har brukt malen utdelt av Postdoktorløftet. Blant deltakerne var det uenighet om hvorvidt en skriftlig karriereplan er nyttig og relevant.



*Kort versjon av utsagn fra postdaktorene:*

| + skriftlig karriereplan                                            | - skriftlig karriereplan                       |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| «Hjelper med karriere- og personutviklingen»                        | «Har det i hodet»                              |
| «Kan diskuteres med mentor/veileder»                                | «Har for mye å gjøre»                          |
| «Et referansepunkt»                                                 | «Mentor har ikke nevnt det»                    |
| «Holder en på sporet»                                               | «Målet har endret seg»                         |
| «Motiverer en til å sette av tid til å tenke over det store bildet» | «Postdoktorer får ikke velge egen karrierevei» |
|                                                                     | «Karrieren avhenger av mye mer enn papir»      |

**Nettverk**

Før Postdoktorløftet, har postdaktorene ved NTNU ikke hatt noen felles møteplasser, verken fysiske eller digitale. Det har ikke vært tilgang til Innsida-kanal, epostliste, nettside eller fellesarrangementer i regi av NTNU. Mange deltakere forteller at det å treffe andre postdoktorer har vært det mest verdifulle aspektet ved Postdoktorløftet, sammen med mentoreringen. Sammenkomstene har fungert så bra at det har vært ytre ønsker fra enkelte av deltakerne om å få muligheten til å avtale mer uformelle treff i periodene mellom seminarene, særlig for grupper tilhørende samme eller beslektede fagfelt.

«Hva liker du som deltaker best med piloten?» (fra midtveisevalueringen)

- «Jeg fikk møte mange folk fra ulike fagretninger, med et annet syn og nytt perspektiv.»
- «Jeg mener at dialogene med min mentor har vært mest verdifull. Det har vært hjelpsomt å diskutere karriereplaner så vel som saker relevante for mitt prosjekt med ham.»

**Kursvirksomhet**

Over halvparten melder at det ikke er lett å prioritere deltakelse i kursvirksomhet grunnet andre forpliktelser, men flere sier at de legger vekt på å kunne delta. De aller fleste svarer at deltakelse på korte kurs (1-2 dager) innenfor spesifikke temaer er nyttig for karriereutviklingen og mener at kurstilbudet er bra. Vi fikk gode tilbakemeldinger på ph.d.-veiledningskurs med professor Kari Smith og det er et ønske om å få ta Pedagogisk utviklingsprogram (PEDUP). Noen elementer i kurstilbudet har vært mindre relevant for enkelte (for eksempel patentering). Andre uttrykker et ønske om spesialiserte kurstilbud innenfor fagområdene sine. Det er totalt sett bred enighet om at kurs ikke bare trengs, men at de også har nytteverdi. Preferansene for hva slags innhold kursene skal ha, gjenspeiler imidlertid postdaktorenes faglige mangfold, så vel som ulike forventninger om fremtidige karriereveier. Flere deltakere foreslår å introdusere aktiviteter som innebærer nettverksbygging tidlig i programmet for raskere å knytte kontakter og bli kjent.

*Utsagn fra deltaker:*

«Det beste var at dager og timer var satt av på kalenderen til å fokusere på hva jeg ønsket å gjøre i postdoktorprosjektet mitt. Det er vanskelig å finne tid til dette i løpet av et travelt prosjektarbeid.»

**Utfordringer fremover**

Den største utfordringen for deltakerne ser ut til å være mangel på tid. Enkelte møter ikke opp på arrangementene og forklarer det med at deres daglige forskningsarbeid er for krevende til at de vil bevilge seg fri.

Selv om nesten alle involverte ser behov for en mentorordning, fungerer ikke ordningen like godt for alle. En årsak til dette kan være for dårlig kontakt mellom mentor og postdoktor, som igjen kan skyldes mangel på tid og ulike forventninger. Et første tidlig møte mellom mentor og postdoktor for å avklare forventninger og planlegge samarbeidet vil kunne bøte på disse problemene. I tillegg bør postdoktoren delta i valg av egen mentor.

Informasjonsflyten kan bli bedre, men mye av ansvaret må ligge på postdoktoren selv. Fortsatt mangler vi kommunikasjonskanaler slik som felles nettside, kanal på Innsida og epostliste. Postdoktorløftet har gjennom et samarbeid med kommunikasjonsavdelingen forsøkt å bøte på denne mangelen ved å utvikle to forskjellige informasjonssider på Innsida. Den ene gir en generell presentasjon av Postdoktorløftet. Den andre inneholder informasjon for karriereplanlegging. Vi planlegger også en portalside tilrettelagt for postdoktorer (inkl. potensielle søkere på postdoktorstillinger ved NTNU).

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/English/The+Postdoc+Action+Pilot+Project>

<https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/English/Career+support+and+development+for+postdocs>

I tillegg vil det, på bakgrunn av gode erfaringer fra piloten, etableres en egen epostliste for postdoktorene. En epostliste vil være et virkemiddel for å engasjere seg i en mer løpende dialog med kolleger, og kan også legge til rette for innbyrdes kommunikasjon og gi postdoktorene muligheten til selv å ta initiativ til uformelle sammenkomster. Kjøreregler for bruken av denne epostlisten bør fastsettes for å sikre seg mot at eposttrafikken vokser seg unødig stor. En egen Innsida-kanal for postdoktorer bør også vurderes.

**Innspill fra arbeidsgruppa**

Postdoktorløftet, status og veien videre, har vært tatt opp flere ganger i NTNUs forskningsutvalg. Forskningsutvalget består av prodekaner forskning fra alle fakulteter og ledes av prorektor for forskning. Instituttlederene ble kontaktet i forbindelse med medarbeidersamtaler, og mentorer og instituttledere ble involvert i forbindelse med karriereplaner for alle. Seksjonsledere forskning fra alle fakulteter har også fått informasjon. Likevel, svarene fra postdoktorene, og også i noen grad fra mentorene, viser at informasjon og involvering fra særlig fakultetsnivået men også instituttnivået, kunne vært bedre. Det tok svært lang tid (ca 6 måneder) før mentorene var på plass for alle. Noen deltakere ønsker derfor at instituttet er koblet mer aktivt til Postdoktorløftet.

*Utsagn fra deltaker:*

«Instituttene skulle vært mer forpliktet til Postdoktorløftet og til oppfølgingsarbeidet.»

Arbeidsutvalget har registrert at oppmøtet på dagsamlinger med kurs noen ganger har vært lavt, og at flere har meldt seg på uten å komme på samlingene. Selv om det ikke kan forventes at alle deltar på alle samlingene, så bør tilbud om å ta del i et postdoktorprogram medføre en forpliktelse med tanke på deltagelse.

Responser på de samlinger og kurs piloten har gjennomført har variert ut i fra de ulike postdoktorenes ståsted (se diagram på side 2). Ved halvått løp av piloten er det liten grunn til å endre konseptet for kurs og samlinger. Vi må fortsatt ivareta postdoktorer som planlegger ulike typer karriere. I november i år tilbød vi kurs i lederutvikling for postdoktorer (to-dagers samling), i februar 2019 vil fokusere på pedagogiske ferdigheter, i juni 2019 planlegges en karrierekonferanse (med NTNU Alumni) for ph.d.- og postdoktorer, og til slutt i august 2019 vil det være en samling med mentorer og postdoktorer. Aktuelle tema i samlingene er knyttet til internasjonalisering, likestilling, tverrfaglighet og forskningsetikk. Og de aller fleste ønsker seg mer nettverksaktiviteter, enten på samlingene eller utenfor (sosiale treff eller på nett). Postdoktorløftet har vurdert å gi støtte til deltakerne for å organisere dette selv.

Midtveisevalueringen gir noen indikasjoner på elementer som bør inngå etter at pilotperioden avsluttes høsten 2019. En videreføring kan bygge på ulike modeller.

*Utsagn fra deltaker:*

«Det viktigste for framtida er at alle postdoktorer ved NTNU må få tilgang til kursene vi har fått tilbudt.»

I en type modell kan postdoktorer selv ta ansvar og fritt velge ulike karrierestøttetiltak (mentor, mobilitetsstøtte, karriereplan og kurstilbud). Et annet alternativ til videreføring er å definere et program over en periode (f.eks. 1-2 år) der en gruppe postdoktorer forplikter seg til å delta aktivt i programmet som vil inneholde karrierestøttetiltak, samlinger og kurstilbud. Siste modell er tenkt som et «fellowship»-program for de mest motiverte postdoktorer og setter krav til de som deltar. Dette krever opptak og vurdering av kandidatene samt en detaljert oppfølgingsplan gjennom programperioden som må ivaretas sentralt.

Disse modellene svarer begge på postdoktorenes ønske om mer nettverking og fellesskap. I siste periode av postdoktorløftet vil det utarbeides et forslag til en revidert postdoktorforskrift. Denne skal danne basis for en ny postdoktorpolitikk ved NTNU. I dette arbeidet må NTNU skjele til nasjonale føringer og endringer tilknyttet postdoktorstillingen.

## **Konklusjon og veien videre**

Midtveisevalueringen viser at postdoktorløftets pilot er på rett veg når NTNU ønsker å bygge karrieretiltak spesifikt for denne gruppen. Men det er utfordrende å gi karrierestøtte som treffer flest mulig av postdaktorene. Tiltakene som får best score i midtveisevalueringen bør videreføres og tilbys til alle postdoktorer ved NTNU.

Forskningsutvalget mener at NTNU nøye bør vurdere en videre satsing på postdaktorene som inkluderer en søknad til Marie Curie Fellowship. En søknad kan bygge på tiltakene som er utviklet innenfor postdoktorløftets pilot, men overbygningen i form av tema og innretning må defineres.

### **Arbeidsutvalget for Postdoktorløftet**

Prodekan Bjørn Myskja (HF) og prodekan Pål Romundstad (MH)

Postdaktorene Gunnar Hatlehol, Kam Sripada og Katrien De Moor (i permisjon)

Koordinator Ragnhild Lofthus (Rektors stab - forskning)