

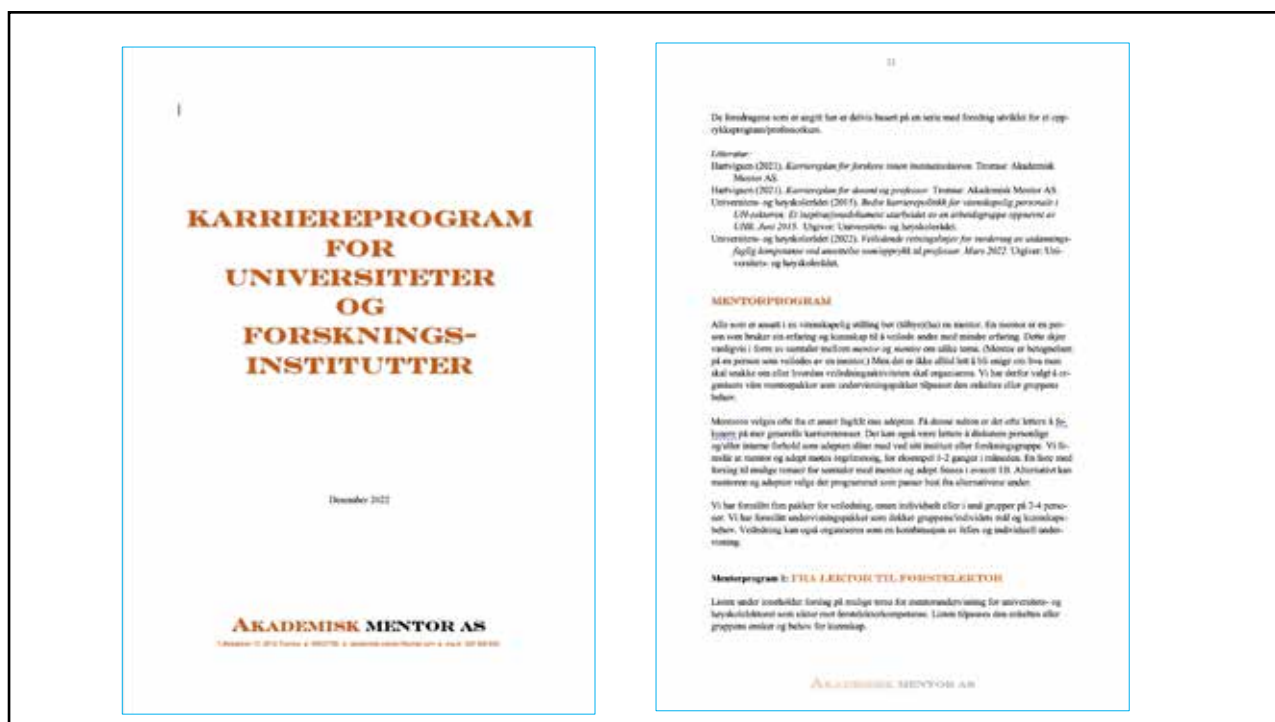
Mentorordning på HSYK? Hvorfor skal jeg bruke en mentor for å utvikle meg som forsker?

Professor Gunnar Hartvigsen

Helgelandssykehuset HF

Helseinformatikk og -teknologi, Institutt for informatikk
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

1



4

Insentiver

Insentivene ble både initiert på universitets- og instituttnivå, og omfattet:

- Mentor
- Redusert undervisningsbelastning
- Tildelt ph.d.-student(er)
- Starttilskudd
- Driftsbudsjett
- Etabler møteplasser
- Nettverk

Fordeler for alle fakultetets medlemmer:

- Sabbatsår
- 45-50% forskningstid
- Grunnleggende driftsbudsjett

5



12

Incentives in a career program

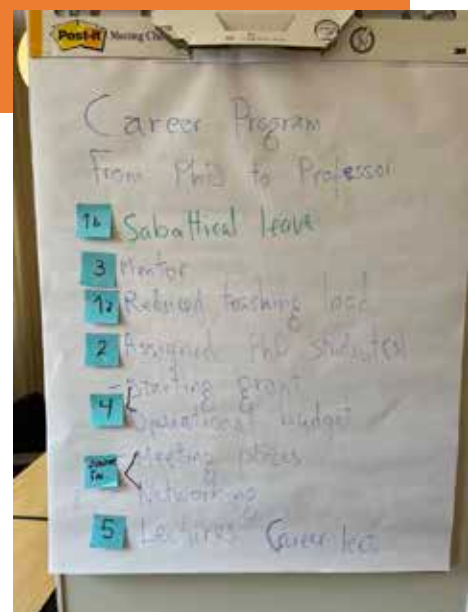
- 1a. Reduced teaching load: Reduced teaching load is essential to get enough time on qualifying activities. All junior faculty should be offered 1-2 semesters without any teaching / reduced teaching load.
- 1b. Sabbatical leave: Every 5–7-year, faculty members are allowed to take a full year sabbatical leave.
2. Assigned PhD student(s): Junior faculties should be given priority when (internally funded) PhD scholarships are distributed.
3. Mentor: All junior faculty should have an appointed mentor. Mentors should be experienced female or male professors, often from a different field.
- 4a. Starting grant: Junior faculties should be offered starting grants to be able to acquire adequate infrastructure and equipment for their research.
- 4b. Operational budget: Junior faculties should be granted additional funding for travels, research groups, etc.
5. Lectures: Lectures about relevant topics: Academic CV, the content of a career plan, pedagogic portfolio, publication strategies, international research networks, research groups, etc.

13

Incentives in a career program

The following two incentives were considered to be part of the junior faculty network:

1. Establish meeting places: Junior faculties that take part in a career program should be offered regular meeting places, including career seminars and spending time outside the department ("remote") to be able to write.
2. Networking: Being part of a career program itself led to extended professional network with others in the same positions and with the same goals.



14

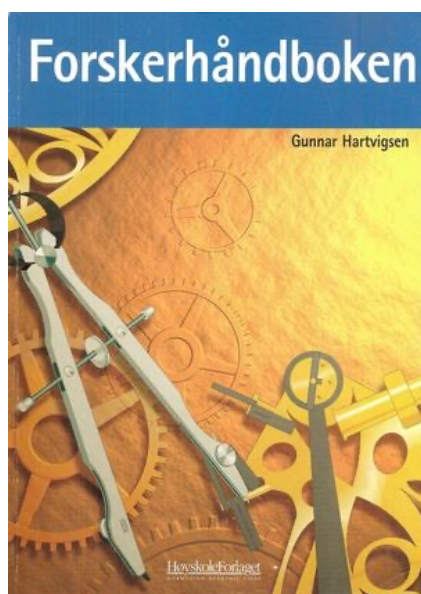
Jeg har arrangert mange karriereseminarer ved universiteter i Norge (og Spania) 1995-2022

15

The collage consists of several overlapping posters and notices:

- Opprykksprosjektet UIT** (2022): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, featuring a grid of dates and topics.
- Karierrereseminar for ansatte i vitenskapelig stilling** (2022): A poster for a career seminar for research staff, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2021): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Karierrereseminar professor UIA** (2021): A poster for a career seminar for professors at the University of Agder, with a list of dates and topics.
- SEMINAR onsdag 17. juni 2020** (2020): A poster for a seminar on June 17, 2020, with a list of dates and topics.
- Ferdighetsseminar for førsteårsprogrammet ved Universitetet i Tromsø** (2017): A poster for a completion seminar for the first-year program at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Program for karrierefremming 25. januar 2017** (2017): A poster for a career promotion program on January 25, 2017, with a list of dates and topics.
- Karierrereseminar for ansatte i vitenskapelig stilling ved Høgskolen i Ostfold** (2017): A poster for a career seminar for research staff at Høgskolen i Ostfold, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2017): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2016): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2015): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2014): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2013): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2012): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2011): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2010): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2009): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2008): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.
- Opprykksprosjektet UIT** (2007): A poster for a promotion project at the University of Tromsø, with a list of dates and topics.

16



Hartvigsen, G. Forskerhåndboken
Kristiansand: HøyskoleForlaget,
1998. (ISBN: 82-7634-122-5)

<https://www.nb.no/items/6fbfc038b58a58b0935c4945e5381a76?page=0&searchText=Forskerhåndboken>

17

Som en oppfølging av
boken, skrev jeg
følgende artikkel ...

18

Hvordan bli professor før du er 40? (Alternativt – Hvordan bli professor?)

Gunnar Hartvigsen

Institutt for informatikk, Fakultet for naturvitenskap og teknologi,
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet, 9037 Tromsø

gunnar.hartvigsen@uit.no

Sammendrag

Med den norske opprykksordningen hvor alle med professorkompetanse gis et personlig professorat, så er det ingen andre enn den vitenskapelig ansatte selv som står i veien for professoratet. I denne artikkelen gjennomgås 12 suksesskriterier for å oppnå professorkompetanse: (1) Ta imot faglige utfordringer; (2) tenk publisering; (3) barn bør ta tid; (4) begrens forelesningsforberedelser; (5) ha faste veiledningstidspunkt; (6) forelesningsfri = forskningstid; (7) aksepter ditt kompetansenivå; (8) etabler en infrastruktur for forskning; (9) overlåt de tyngste tillitsvervene til professorene; (10) hold deg unna Internett og andre tidstyver; (11) vær stas; (12) vær strategisk – ikke kynisk. Følger du disse rådene så er professoratet i høyeste grad oppnåelig for du fyller forti år.



19

Etter at jeg hadde lest for
mange dårlig skrevet
søknader på vitenskapelig
stillinger, skrev jeg
følgende artikkel ...

20

Søknad på professorat ved norske universiteter og høyskoler

Gunnar Hartvigsen
 Institutt for informatikk, Fakultet for naturvitenskap og teknologi,
 Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet, 9037 Tromsø

gunnar.hartvigsen@uit.no

Sammendrag

En ansatt i vitenskapelig stilling skal utføre minst tre forskjellige oppgaver: forskning, undervisning og formidling. I tillegg kommer administrative gjøremål. Oppgavene trekker på ulike ferdigheter som alle bør dokumenteres i en søknad på en vitenskapelig stilling. Dessverre er det kun et mindretall som utformer sine søknader slik at totalkompetansen anskueliggjøres. En god søknad skal være komplett, velordnet og positiv. I søknaden skal bedømmelseskomiteen finne svar på alle sin spørsmål, søknaden skal være lett å finne fram i og søknaden skal fokusere på søkerens kompetanse og presentere denne i et positivt lys. Bedømmelseskomiteen vil som hovedregel legge dobbelt så mye vekt på undervisningserfaring som administrativ erfaring, og videre dobbelt så mye vekt på vitenskapelige kvalifikasjoner i forhold til undervisningserfaring. Og kravene til vitenskapelige kvalifikasjoner kan ikke fravikes.



21

Tjuufem "suksesskriterier" for en vitenskapelig karriere

Gunnar Hartvigsen
 AKADEMISK MENTOR AS
 ghartvigsen@gmail.com

En doktorgradsveileders "bekjennelser" - ti faser i veiledning av doktorgradsstudenter

Gunnar Hartvigsen
 AKADEMISK MENTOR AS
 ghartvigsen@gmail.com

Bedømming av doktorgradsavhandlinger

Gunnar Hartvigsen
 AKADEMISK MENTOR AS
 ghartvigsen@gmail.com

Søknad på stilling som førstelektor, førsteamanuensis, dosent eller professor ved universiteter og høyskoler

Gunnar Hartvigsen
 AKADEMISK MENTOR AS
 ghartvigsen@gmail.com

22

Min mentor- virksomhet

(1995 -)

23

Mentoring (from my CV)

1. Mentor for kvinnelig førsteamam. i **farmasi**, Mentorprosjektet, UiT, 2000-2002.
2. Mentor for kvinnelig førsteamam. i "Program for unge forskningsledere i **psykologi**" (organisert av: UiT, NTNU, UiB og UiO), 2014/2015.
3. Mentor for kvinnelig førsteamam. i **pedagogikk** i opprykksprosjektet "Karriereutvikling av kvinner for toppstillinger", 2016-2018.
4. Mentor for kvinnelig førsteamam. i **psykologi** i opprykksprosjektet "Karriereutvikling av kvinner for toppstillinger", 2016-2018.
5. Mentor for mannlig førsteamam. i **e-helse** ved Universitetet i Agder, 2018-.
6. Mentor for mannlig førstelektor i e-helse/sykepleie ved Universitetet i Agder, 2018-2020.
7. Mentor for kvinnelig førsteamam. i **e-helse** ved Universitetet i Agder, 2020-.
8. Mentor (gruppe) for 4 kvinnelige førsteamam. i **sykepleie** ved Universitetet i Agder, 2020-.
9. Mentor for kvinnelig førsteamam. i **farmasi** i opprykksprosjektet "Karriereutvikling av kvinner for toppstillinger", 2020-2022.
10. Mentor for flere forskningsgruppemedlemmer i **helseinformatikk**

25

“Having a good mentor early in your career can mean the difference between success and failure in any field.”

Nature **447**, 791-797 (14 June 2007) | doi:10.1038/447791a;
Published online 13 June 2007



26

“Those who are good mentors get incalculably more out of it than they put into it.”

Nature **447**, 791-797 (14 June 2007) | doi:10.1038/447791a;
Published online 13 June 2007



27

Mentorprogrammet ved Universitetet i Tromsø

28



Mentorprogram

Universitetet i Tromsø trenger flere kvinner i toppstillingen, og har satt i gang en rekke tiltak for å styrke rekruttering og kvalifisering av kvinner i førstestillinger.

29

Hva er et mentorprogram (ved UiT) (1)?

- Mentorprosjektet er bygget rundt **dialog mellom mentor og adept [mentee]**, og er en ordning der en erfaren person/professor (mentor) fungerer som **rådgiver og samtalepartner** for en person som ønsker **karriereutvikling** (adept) [mentee].
- Gjennom dialog med mentoren vil adepten få **råd og hjelp** til å konkretisere «veien videre» i en universitetskarriere.

30

Hva er et mentorprogram (ved UiT) (2)?

- Diskusjon om hvilke **forventninger, koder** og andre **uformelle faktorer** som spiller inn ved universitetet som organisasjon er sentrale deler av en slik dialog.
- Et viktig poeng er at mentor skal bidra som rådgiver og støttespiller, og **ikke som faglig veileder**.

32

Hva er et mentorprogram (ved UiT) (3)?

- For å få kontinuitet i samtalene, må parene regne med å **møtes omtrent en gang i måneden**.
- I tillegg vil det bli arrangert **felles møter og seminarer** gjennom hele prosjektperioden med temaer knyttet til karriereutvikling, tidsbruk, krav til søkere, søknadsskriving, medieteknologi m.m.

33

Valg av mentor (ved UiT)

- Invitasjoner sendt fra universitetsadministrasjonen til potensielle mentorer ved universitetet
- Potensielle mentorer sender sin CV (både mannlige og kvinnelige professorer)
- Adepter velger sine mentorer
- Mentorer er normalt fra et annet felt
- Mentorer mottar ingen form for kompensasjon fra universitetet

34

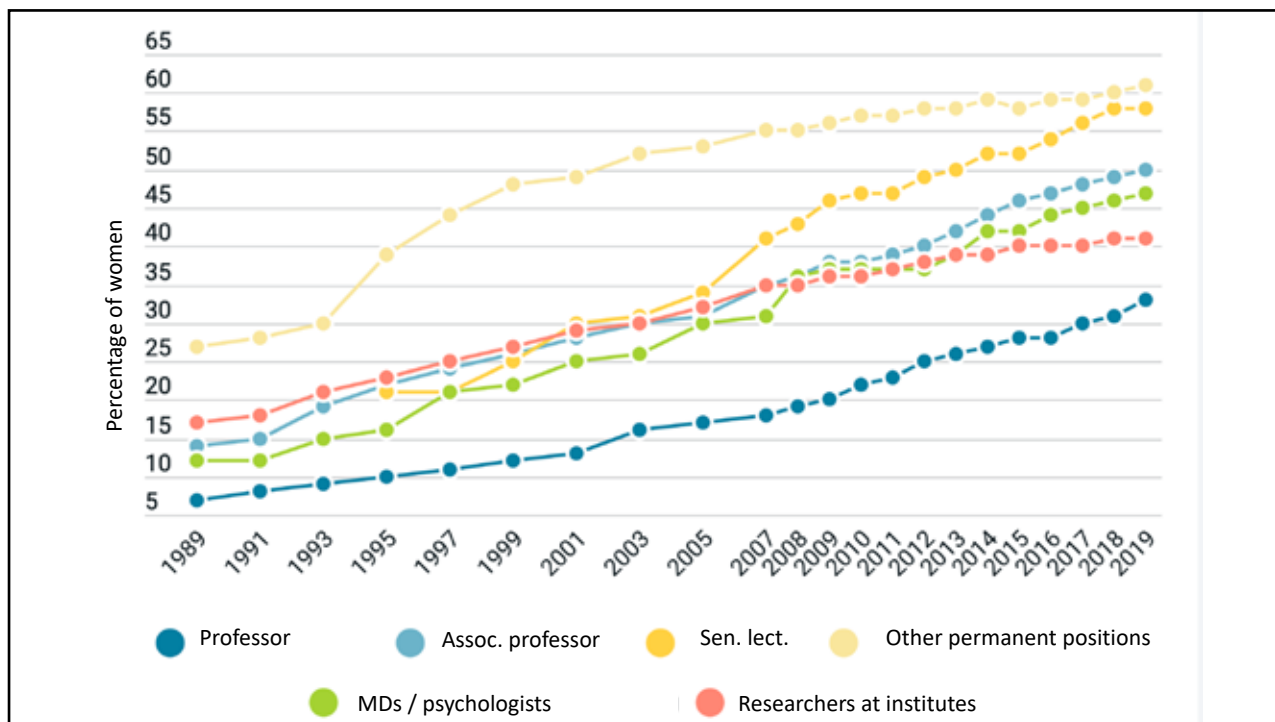
Valg av mentor (ved UiT)

- In...
 - m
 - Po
 - pr
 - Ac
 - M
 - M
- Forslag til Helgelandssykehuset:**
Etabler en pool av personer som er villige til å være mentor for yngre/uerfarne kolleger/forskere.

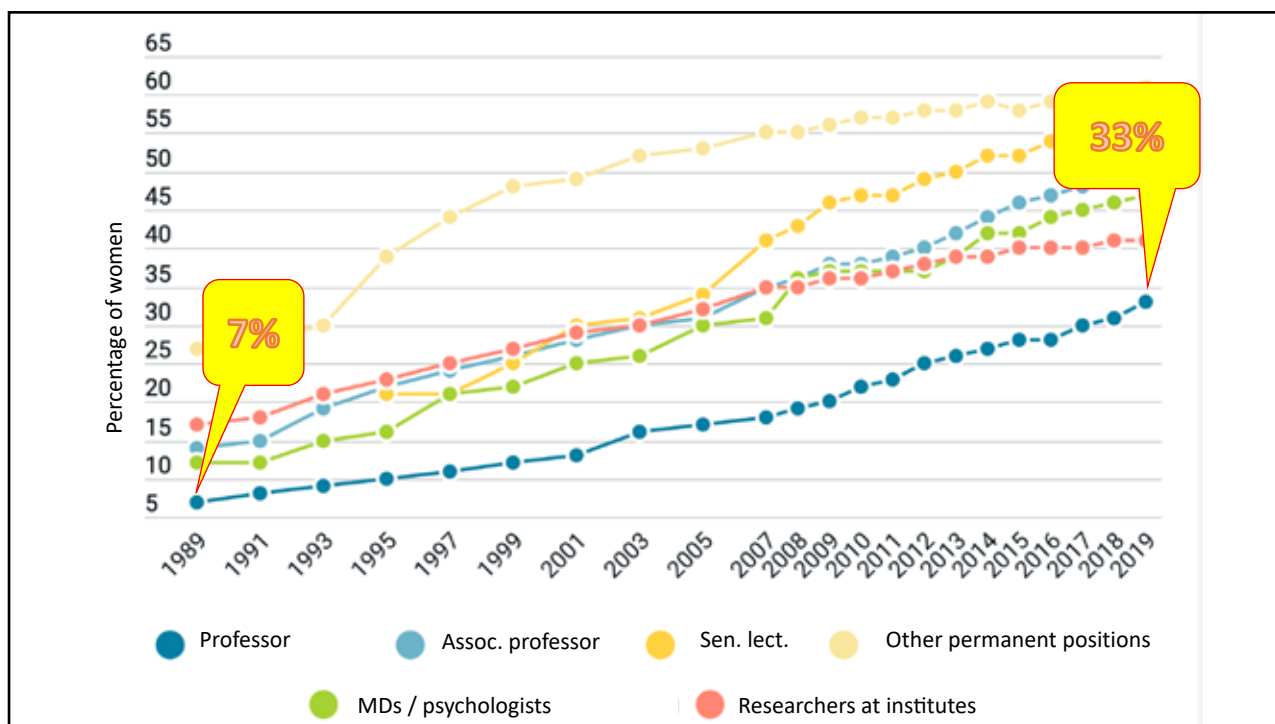
35

Utviklingen i Norge (% kvinnelige professorer)

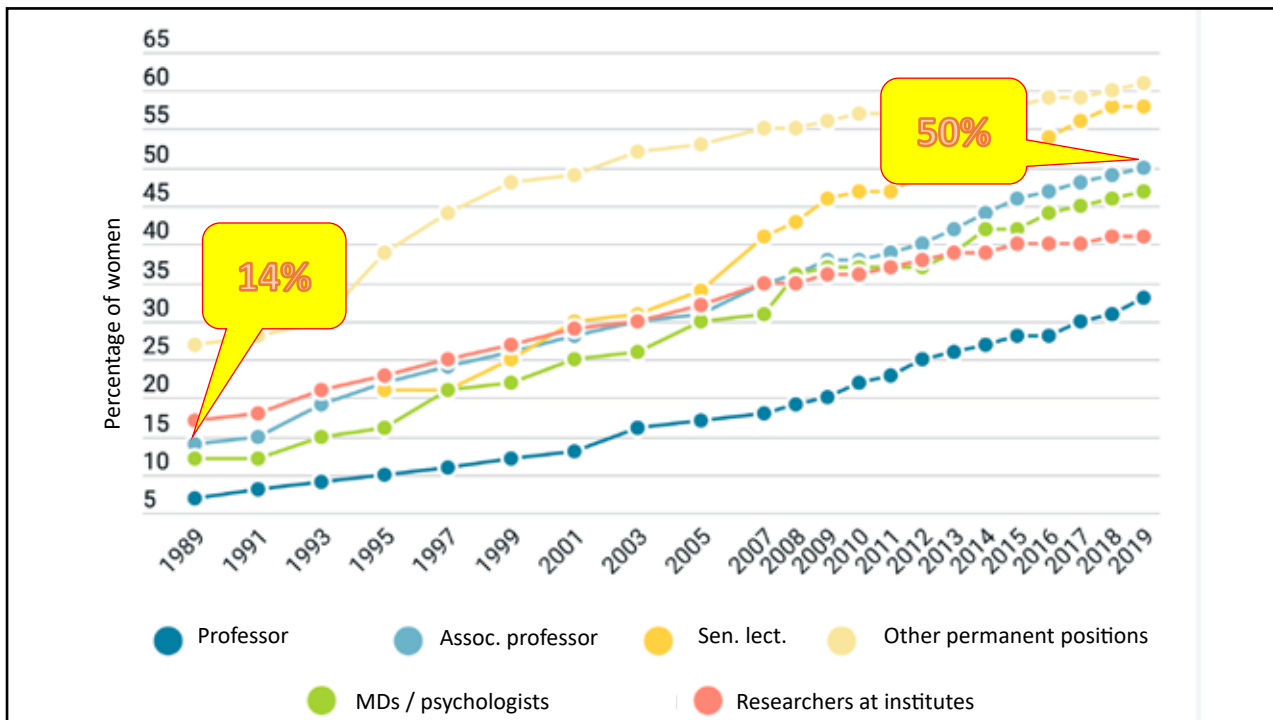
36



37



38



39

- Opprykksprosjektet som ble avsluttet i 2019 har gitt mange kvinner muligheten til å bli forfremmet til professor eller dosent. Fra å ha bare 12 prosent kvinnelige professorer i 2002, har vi nå over 38 prosent kvinnelige professorer, sier prorektor Kenneth Ruud.

uit.no / nyheter / UIT med ny handlingsplan for likestilling

UIT med ny handlingsplan for likestilling

UIT lanserer en ny handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering. UIT er allerede det breddeuniversitetet med høyest andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger.

Aarskog, Kanne hegar
Publisert: 20.02.20 14:06
Oppdatert: 20.02.20 22:50



Kenneth Ruud er leder av likestillings- og mangfoldsutvalget ved UIT.
FOTO: LIT

Handlingsplanen står fast at UIT Norges arktiske universitet skal arbeide aktivt for å fremme likestilling, mangfold og inkludering av ansatte og studenter og for å skape et inkluderende og trygt arbeidsmiljø uavhengig av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livsstil, funksjonsevne, seksualorientering eller kjønnsidentitet.

47

Min erfaring som mentor i UiTs mentorprogram

48

Organisering av våre møter (mentor og adept)

- 1-2 møter per måned
- Lengde på møter: 90 minutter
- For det meste på kontoret mitt (eller gjennom Teams)
- Noen ganger starter vi med å lage en kaffe (instituttets kaffemaskin)
- (Noen mentorer og adepter har lunsjmøter på campus eller i sentrum.)



49

Vårt første møte

- Lære hverandre å kjenne (CV mottatt)
- Hva er det som foregår?
- Temaer adepten ønsker å diskutere
- Planlegge flere møter



50

Våre påfølgende møter

- Vi fortsetter med temaene adepten ønsket å diskutere eller nye temaer som adepten har kommet opp med siden forrige møte
- Vi diskuterer noen av temaene som jeg/mentor mener vi må ta opp

52

**Det mest åpenbare
rådet som (nesten)
ingen har blitt fortalt?**

53

**Oppdater din
akademiske CV
regelmessig**

54

Min akademiske CV (norsk og engelsk) kan lastes ned fra mine nettsider ved UiT

<https://en.uit.no/ansatte/gunnar.hartvigsen>

The screenshot shows the profile page for Gunnar Hartvigsen on the UiT website. The page includes a header with the UiT logo and a search menu. Below the header, there is a navigation bar with tabs for 'About', 'Research and teaching', 'CV', 'Publications', 'Workplaces', and 'Funding areas'. The 'CV' tab is highlighted with a red box. The main content area displays a profile picture of Gunnar Hartvigsen, his name, and a detailed job description. The job description text is partially visible and includes information about his academic background and current position at UiT.

55

Min akademiske CV (norsk og engelsk) kan lastes ned fra mine nettsider ved UiT

<https://en.uit.no/ansatte/gunnar.hartvigsen>

The screenshot shows the profile page for Gunnar Hartvigsen on the UiT website. The page includes a header with the UiT logo and a search menu. Below the header, there is a navigation bar with tabs for 'About', 'Research and teaching', 'CV', 'Publications', 'Workplaces', and 'Funding areas'. The 'CV' tab is highlighted with a red box. The main content area displays a profile picture of Gunnar Hartvigsen, his name, and a detailed job description. The job description text is partially visible and includes information about his academic background and current position at UiT.

56

Times Roman 10
85 pages
43.199 words
279.149 characters
(without spaces)

Academic CV

57

Times Roman 10
93 pages
46.956 words
313.454 characters
(without spaces)

Academic CV

58


Noen eksempler på ...

Andre åpenbare råd

59

(Start) skrive utkast
til søknad om
professorat i dag

60



**Søknad på stilling som
førstelektor, førsteamanuensis,
dosent eller professor ved
universiteter og høyskoler**

**Gunnar Harvigsen
AKADEMISK MENTOR AS**

akademiskmentor.no

Tabell 1. Eksempel på tabell for oppføring av publikasjoner. Inneholder publikasjoner til i tillegg til de som er nevnt i søknaden.

Opplysninger om søkeren
 Navn: Nordmann, Ole
 Fødselsdato: 1955
 Adresse: ...

Publikasjonsopplysninger

Publikeringstype	Antall pub.		Antall referanser				Første forfatter	Siste forfatter	Merknad
	Autor	Sami	1	2	3	4+			
Art. i tidsskrift	5		1	2	1	1			
Art. i bok	2+7*	(1)	(1)	(3)		1+1*	1+1*		
Oppsett									
Bok									
Skaperverk									
Sammenheng	2 (1+1)						1		Andre oppgaver i ...
Andre	(7)								

Andre opplysninger
 1. AERBEID I ...
 2. ...

Prosjektaktivitet
 Pedagogiske kvalifikasjoner:
 Undervisning:
 Videregående:
 Høgskole/ universitet:
 Planlegging:
 Vurdering:
 Etablering av nye undervisningsopplag:
 Etablering av kursmateriale

Formidlingsarbeid og kontaktarbeid
 Sitt:
 Sitt:

Referer

Internsjonal referering
 Faglig referering:
 Månedsskrift og utredningsreferering:
 Administrativ referering:
 Relasjon til stillingsbetrening:
 Kvalifikasjon:
 Nordmann har vært en aktiv forsker ...
 Nordmann har utredningsreferering ...
 Nordmann har utredningsreferering og ledelse av forskningsprosjekt ...
 Nordmann er kompetent til stilling som ...

61

Skriv utkast til søknad om professorat i dag

Dette inkluderer faktisk **kontinuerlig oppdatering** av din **faglige CV** og muligens også din **pedagogiske CV** (hvis du har skilt mellom disse to som vi gjør i Norge)

63

Min generelle anbefaling

**Vis dine
profesjonelle
ambisjoner**

64

**I'M A MEMBER OF
THE PROFESSOR
PROGRAM AT UIT**

**Sett dette på
kontordøren**

65

Et annet åpenbart råd

**Lag rom til
deg selv**

66



67



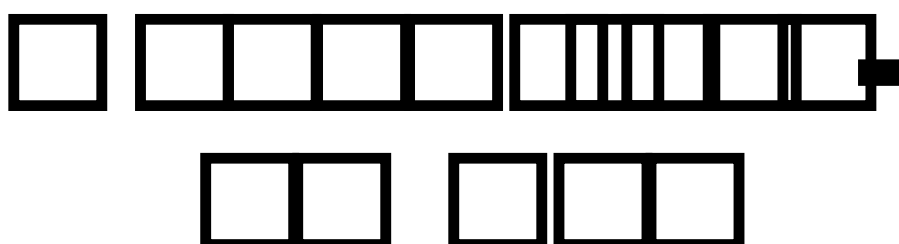
68

**Vi planlegger (ofte)
møtene våre basert på
listen over mulige
emner fra ...**

70

**Listen er basert på
våre erfaringer som
mentorer og
universitets-
professorer**

75



**Mulige tema for mentorsamtaler i
førstelektorprogrammet ved UIT**

76

1. Forskning versus pedagogisk utviklingsarbeid

- a) Forskjeller og likheter
- b) Omfanget av hver gruppe (forskning vs. pedagogisk utviklingsarbeid)



<https://www.uhr.no/temasider/karrierepolitikk-og-merittering/opprykkordninger/>

Hva skal til for å oppfylle dosent eller professorkompetansen?

77

2. Veiledning av studenter

- a) Master
- b) PhD

**Hvordan optimalisere veiledningen?
De 10 fasene i veiledning av ph.d.-studenter?
Felles publikasjoner med studenter?
Hvordan kan studentprosjekter bidra til din egen faglig utvikling og kompetanseheving?**



78

3. Søknad om opprykk til dosent el. professor / søknad på stilling som dosent eller professor

- a) Hva gjør en dosent/professor? (Eller: hva bør en dosent/professor gjøre?)
- b) "Søknad på professorat ved norske universiteter og høyskoler"
- c) "Orientering til søkere og bedømmelseskomiteer ved tilsetning i stillinger som professor/førsteamanuensis samt opprykk til professor etter kompetanse" (medisin og helse)
- d) "Samordning av prosessene for professoropprykk, vedtatt av UHR-MNT" (realfag, teknologi, ingeniørfag og matematikk)

79

3. Søknad om opprykk til dosent el. professor / søknad på stilling som dosent eller professor (forts.)

- e) "Veiledning for bedømming av søkere til professorater og professoropprykk" (psykologi)
- f) "Veiledning for bedømming av søkere til professorater og professoropprykk" (humaniora)
- g) "Veiledende retningslinjer for professoropprykk" (samfunnsvitenskap)
- h) «Veiledning for søknad om opprykk til dosent» (UHRs veiledning)
- i) "Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger" (Lovdata)

80

3. Søknad om opprykk til dosent el. professor / søknad på stilling som dosent eller professor (forts.)

- j) "Forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger" (Lovdata)
- k) Pedagogisk basiskompetanse, pedagogisk mappe
- l) Profileringsdokument (pedagogisk kompetansemappe)
- m) "Personlig egnethet for stillingen" – forberedelser til intervju og planlegging av prøveforelesning

81

4. Forsknings- og utviklingsarbeid basert på egen undervisning

Hvordan kan din undervisning bidra til å oppfylle dine professorkvalifikasjoner?



82

5. Faggruppe/forskningsgruppe

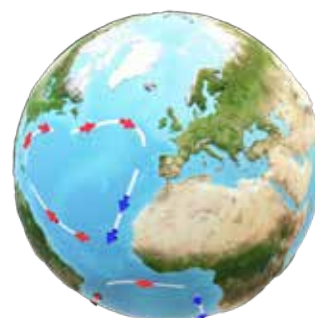
- a) Hvordan bli medlem av en aktiv forskningsgruppe?
- b) Hvordan etablere din egen forskningsgruppe?
- c) Hva karakteriserer en aktiv faggruppe/forskningsgruppe?
- d) Motivasjon og ledelse av fag-/forskningsgruppe
- e) Hva må til for å gjøre forskningsgruppen enda bedre (kritiske suksessfaktorer) (SWOT)

83

6. Internasjonalt forskningsnettverk

- a) Hvorfor bli medlem?
- b) Hvordan etablere?
- c) Hvordan bli leder?

**Verdien av internasjonalt
forskningssamarbeid**



84

7. Søknad om forskningsmidler/midler til (pedagogisk) utviklingsarbeid (lokalt, nasjonalt, internasjonalt)

Verdien av å skrive søknader
Verdien av å få finansiering



85

8. Forskningsetikk - hva bør en dosent/professor kjenne til?

Plagiarism – the stupidest thing to do as a researcher?

PLAGIERING – DET DUMMESTE DU KAN GJØRE SOM FORSKER?

Tekst: Gunnar Hartvigsen, medlem av
 Den nasjonale forskningsetiske komité for naturvitenskap og teknologi (NENT)



86



87



88

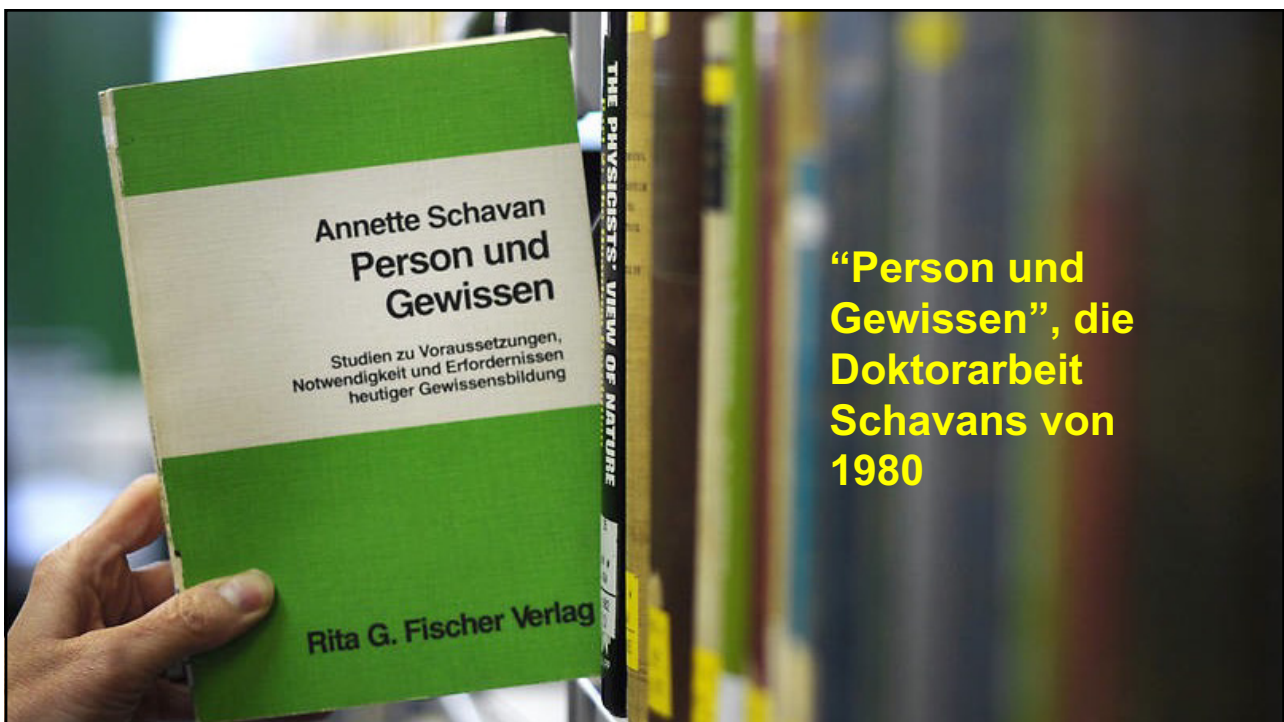


"Copy & paste" gilt als Trendsport bei Studenten, die sich Seminar- oder Abschlussarbeiten mitunter aus dem Internet zusammenrübern. Wie sauber aber arbeiten Professoren? "Publish or perish" verlangt die akademische Tradition: Als erfolgreich gilt, wer viele bedeutsame Fachartikel veröffentlicht. Da können auch gestandene Hochschullehrer der Versuchung erliegen, Ideen oder Texte zu klauen.



<http://www.spiegel.de/thema/wissenschaftsplagiate/>

89



“Person und Gewissen”, die Doktorarbeit Schavans von 1980

90

Tysklands utdannings- og forskningsminister Annette Schavan kunngjorde sin avgang på lørdag på en felles pressekonferanse med kansler Angela Merkel.



91

9. Publiseringsstrategi og publiseringsplan

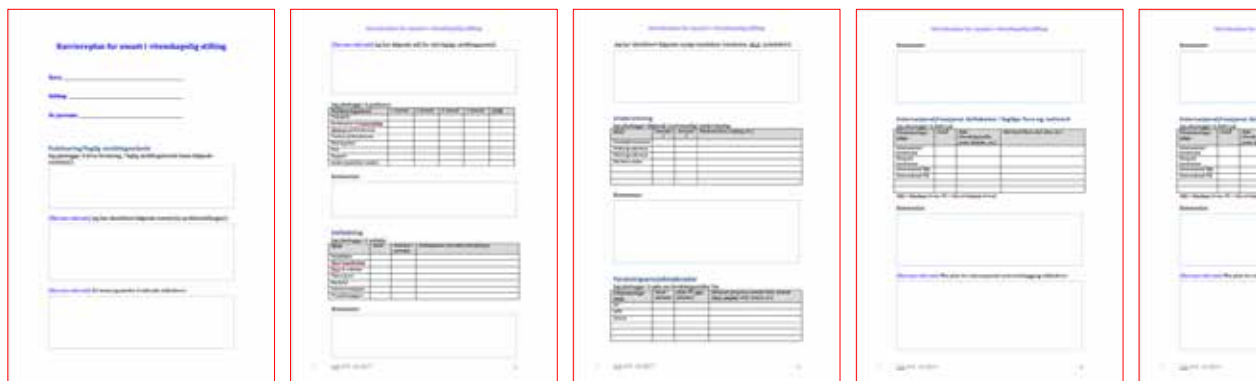
- Hvorfor en publiseringsstrategi?
- Innholdet i publiseringsplanen

I plan to publish:

<i>Publication channel</i>	<i>1st quarter</i>	<i>2nd quarter</i>	<i>3rd quarter</i>	<i>4th quarter</i>	<i>SUM</i>
Journal					
Conference w/proceedings					
Abstract at conference					
Posters at conference					
Book chapters					
Book					
Report					
Other (please specify below)					

92

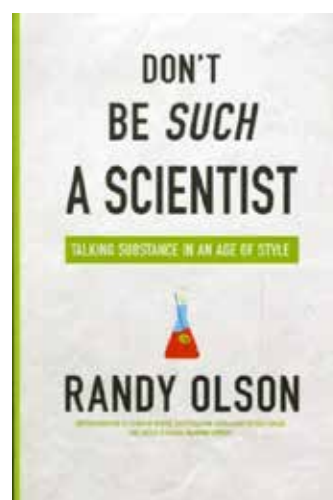
9. Publiseringstrategi og publiseringsplan



93

10. Formidlingsstrategi og formidlingsplan

- Hvorfor en formidlingsstrategi?
- Innhold i formidlingsplanen
- "Don't be such a scientist"*



95

11. Karriereplan- er det nødvendig?

- a) Hvordan kvalifisere seg (raskest mulig) til dosent/professor?
 - i. Hva skal til for å fullføre «løpet»?
 - ii. Hva kreves av deg?

How to become a professor
before you turn 40? (Alternatively –
How to become a professor?)

Gunnar Hartvigsen
Department of Computer Science, Faculty of Science and Technology,
University of Tromsø – The Arctic University of Norway, 9037 Tromsø, Norway

96

11. Karriereplan- er det nødvendig? (forts.)

- b. Fra førstestilling til dosent/professor
 - i. Veien videre (et av alternativene)
 - 1. Veien fra førstelektor til dosent – hva kreves?
 - 2. Veien fra førsteamanuensis til professor – hva kreves?
 - ii. Konsekvenser av faglige ambisjoner
 - iii. «Hvordan bli professor før du er 40?»
- c. Hva kreves for å bli internasjonalt anerkjent som forsker?

97

11. Karriereplan- er det nødvendig? (forts.)

c) Hva skal til for å bli internasjonalt anerkjent som forsker?

The image displays five sequential screenshots of a career planning form titled 'Karriereplan for vassett / vitenskapelig stilling'. The form is divided into several sections, each with a red border:

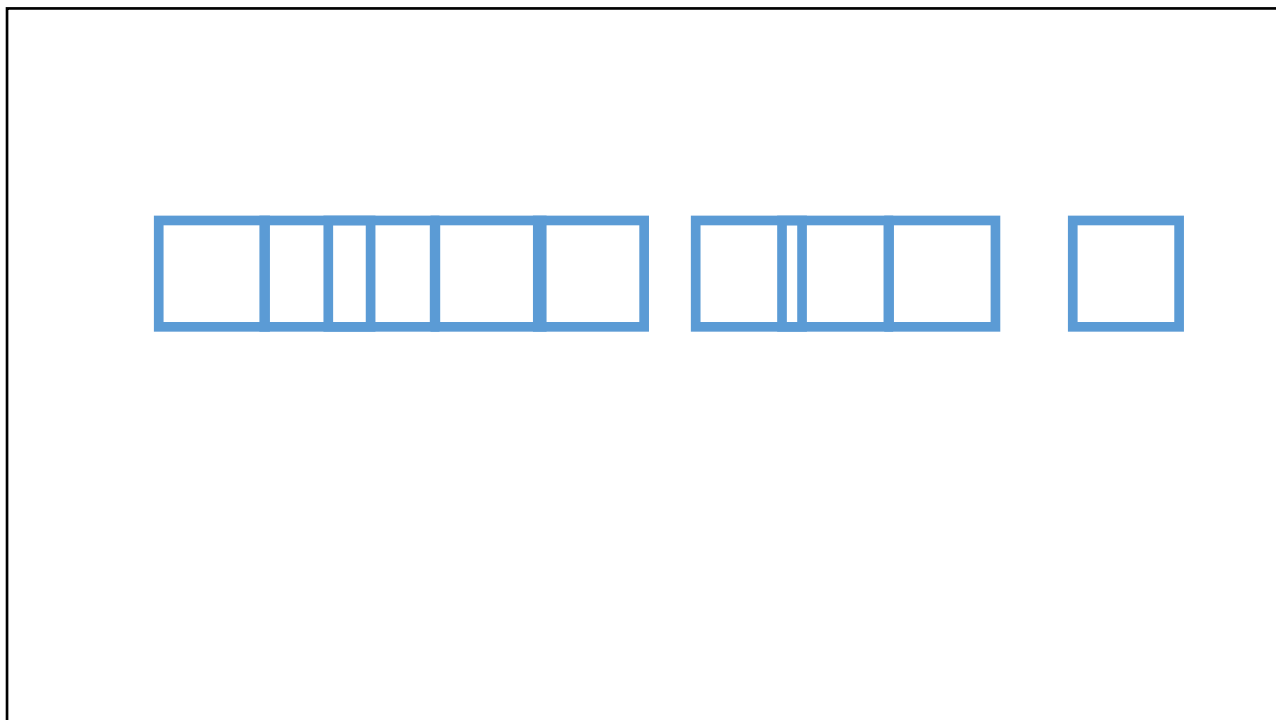
- Section 1:** Personal information (Navn, Adresse, E-post).
- Section 2:** Education (Utdanning), including a table for 'Utdanning' with columns for 'Institusjon', 'Fag', 'År', and 'Bakgrunn'.
- Section 3:** Research experience (Forskingsopplevelse), including a table for 'Forskingsopplevelse' with columns for 'Institusjon', 'Prosjekt', 'År', and 'Bakgrunn'.
- Section 4:** Publications (Publiserte artikler), including a table for 'Publiserte artikler' with columns for 'Tittel', 'År', and 'Bakgrunn'.
- Section 5:** Other relevant information (Andre relevante opplysninger).

98

12. Kjønn, kulturelt mangfold og inkludering

- Hvordan sørge for enkel tilgang til og bred representasjon i alle arbeidsfelt?
- Hvordan etablere og bygge team som representerer flere perspektiver (inkludert alder, kjønn, kulturell bakgrunn, religiøs bakgrunn)?
- Hvordan annonsere og rekruttere til stillinger som kan inkludere søkere fra flere kjønnete og kultiverte bakgrunner?
- Hvordan balansere kjønn og kulturell representasjon i alle beslutningsprosesser?
- Hvordan utvikle forskningsplaner med diversifiserte nettverk?

99



100

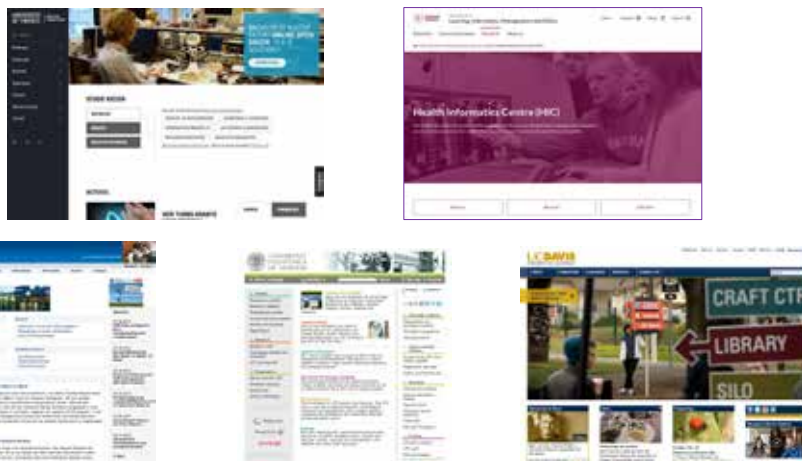
13. Universitetssamfunnet

- a) Organisasjon, kultur, tradisjoner
- b) Primæroppgaver
- c) Kollegium og kollegialitet



101

14. Forskningstermin og utenlandsopphold



102

15. Medarbeidersamtalen

Medarbeidersamtalen i staten
Forberedelsestjeneste for leder – samtale med medarbeider

Organisasjonen
Medarbeider
Stillingstittel for medarbeider

1) Utvalgsoppgang
Et utvalgsoppgang er et utvalg av de viktigste oppgavene i arbeidstakerens arbeid, og som utvalgsoppgang er medarbeideren ansvarlig for.

2) Mål og ansvar
Hva er målet med oppgaven? Hva er ansvar for oppgaven?

Medarbeidersamtalen i staten
Forberedelsestjeneste for medarbeider

Organisasjonen
Medarbeider
Stillingstittel for medarbeider

1) Utvalgsoppgang
Et utvalgsoppgang er et utvalg av de viktigste oppgavene i arbeidstakerens arbeid, og som utvalgsoppgang er medarbeideren ansvarlig for.

2) Mål og ansvar
Hva er målet med oppgaven? Hva er ansvar for oppgaven?



103

16. Konflikthåndtering



104

17. IPR og DOFI (immaterielle rettigheter og innovasjonserklæring- Declaration OF Innovation)

<p>DOFI</p> <p>MELDESKJEMA FOR ARBEIDSRISULTATER/IDÉER DISCLOSURE OF INVENTION</p> <p>1. Opplysninger om søkeren</p> <p>2. Beskrivelse av oppfinnelsen</p>	<p>3. Oppfinnelsens tekniske beskrivelse</p> <p>4. Oppfinnelsens tekniske beskrivelse</p> <p>5. Oppfinnelsens tekniske beskrivelse</p> <p>6. Oppfinnelsens tekniske beskrivelse</p>	<p>7. Oppfinnelsens tekniske beskrivelse</p> <p>8. Oppfinnelsens tekniske beskrivelse</p> <p>9. Oppfinnelsens tekniske beskrivelse</p> <p>10. Oppfinnelsens tekniske beskrivelse</p>
---	---	--

105

18. (Internasjonale) faglige foreninger

- a) WG (Working group)
- b) SIG (Special Interest Group)



106

19. (Internasjonale) vitenskapelige konferanser

- a) Strategisk konferansedeltakelse
- b) Forelesninger på faglige konferanser



107

20. Kulturelle perspektiver, muligheter og tilrettelegging

- a) Kjennetegn ved min, andres og våre kulturer (vaner, verdier og forventninger)
- b) Mulighetsrom der våre kulturer møtes og hvordan dette kan styrkes
- c) Språklige hensyn

108

**Flere personlige
erfaringer ...
Fra å være mentor for
kvinnelige
førsteamanuenser**

109

Min erfaring ... fra å være mentor for kvinnelige førsteamanuenser

Kvinnelige førsteamanuenser er mer erfarne forskere når de skal velge å søke professorstilling

110



Hun [Stine H.B. Svendsen] er bare 32 år, men har allerede professorkompetanse

111

Søk på en stilling

- Jeg har søkt på en stilling som ble utlyst som førsteamanuensis/professor ved UiS. I den anledning har min kompetanse blitt vurdert til å bestemme hva jeg skal nomineres som. Jeg hadde aldri søkt på jobben hvis den bare var utlyst som professorstilling, så jeg fikk sjokk da jeg fikk vite at jeg blir vurdert som professor, sier hun til UA.

112

The «Impostor Syndrome»:
“If I were to do one thing differently in academia, it would be to spend less time wondering if I'm good enough”

«Bedragersyndromet»:
 – Skulle jeg gjort én ting annerledes i akademia, er det å bruke mindre tid på å lure på om jeg er god nok

Av Jørgen Sørstad
 Publisert 28. februar 2019

Føler du noen ganger at du egentlig ikke har noe å fare med i jobben din, og er redd for å bli «avslørt»? Du er ikke alene.

Stillinger
[Se alle stillinger](#)

113

Forskerforum

NYHETER REPORTASJE KRITIKK OG DEBATT

NYHETER

The «Impostor Syndrome»:
“If I were to do one thing differently in academia, it be to spend less time wondering if I am good enough.”

– De aller fleste kvinner i akademisk verden føler at de ikke hører hjemme i jobben, som om de var «svindlere» som når som helst kan avsløres som falske.

å lure på om jeg er god nok

Av Jørgen Sverstad
 Publisert 28. februar 2019

Føler du noen ganger at du egentlig ikke har noe å føre med i jobben din, og er redd for å bli «avslørt»? Du er ikke alene.

Stillinger
 Se alle stillinger

114

NYE
 FØRSTEAMANUENSER
 BØR FÅ EN EGEN
 MENTOR

Anbefaling

116

Min erfaring ... fra å være mentor for kvinnelige førsteamanuenser

**Vi må unngå å ha to forskjellige kulturer
– en for menn og en for kvinner**

117

Akademia må også være et sted for kvinner

Prorektor Astrid Læg Reid var også blant debattantene og understreket blant annet at mannskulturen i akademia er det største hinderet i dag.

– Akademia skal være et sted der også kvinner føler seg verdsatt. Da vil de være en avgjørende ressurs for forskningen, sa hun.



Prorektor Astrid Læg Reid
Foto: Kenneth Stoltz/
Arne Asphjell (9.2.2009)

http://gamle.universitetsavisa.no/dok_4837eefad8608.23188384.html

118

Min erfaring ... fra å være mentor for kvinnelige førsteamanuenser

Jeg gir de samme rådene til menn og kvinner

119

Min erfaring ... fra å være mentor for kvinnelige førsteamanuenser

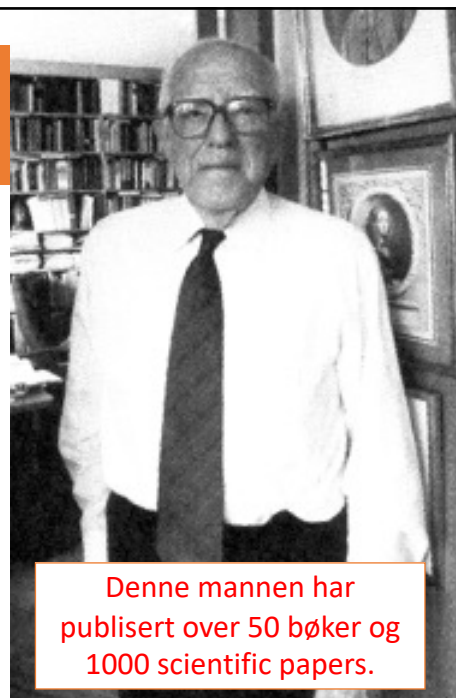
Et følsomt tema ...

120

Familie og barn

”Jag blev det jag så gärna ville bli i 30-årsåldern. Jag tycker att professor är det bästa jobb man någonsin kan ha, det finns få yrken som ger större frihetsmarginal i livet.”

Intervju med professor emeritus Torsten Husén,
”Universitetsläraren”, nr 13/99



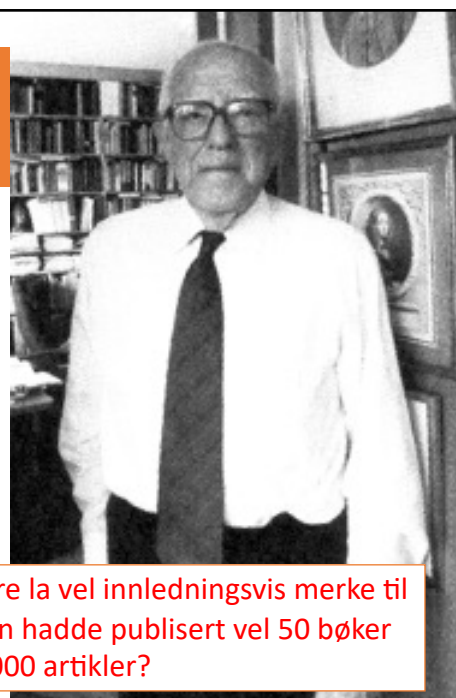
Denne mannen har publisert over 50 bøker og 1000 scientific papers.

121

Familie og barn

”Skulle han få läsa korrektur på sitt liv, säger han nu – liksom så många andra män med späckade karriärer – så skulle han föra in mer tid för barnen i sitt livs manuskript. I övrigt är det inte mycket han skulle ha velat ha på annat sätt.”

Intervju med professor emeritus Torsten Husén,
”Universitetsläraren”, nr 13/99



... dere la vel innledningsvis merke til at han hadde publisert vel 50 bøker og 1000 artikler?

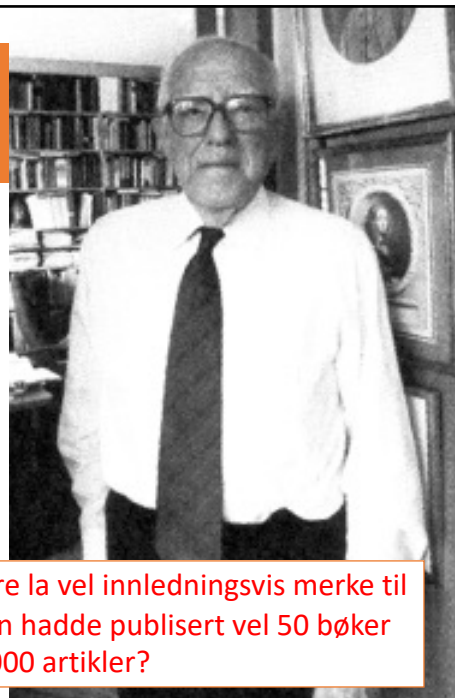
122

Familie og barn

”Skulle han få leskorrektur på sitt liv, säger han nei – liksom så mange andre menn med spækkede karriærer – så skulle han føra in mer tid for barnen i sitt livs manuskript. I övrigt är det interessen han skulle ha velat ha på annat sätt.”

Intervju med professor emeritus Torsten Husén,
”Universitetsläraeren”, nr 13/99

... dere la vel innledningsvis merke til at han hadde publisert vel 50 bøker og 1000 artikler?

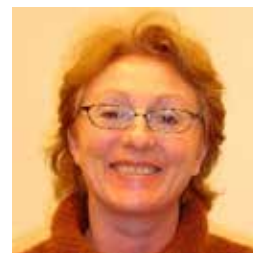


123

Familie & barn Et glimrende ”moteksempel”?

Til tross for stor akademisk suksess, ønsker Inger Sandlie helst å være en helt alminnelig kvinne – så alminnelig at hun ble professor i løpet av kontortiden, nesten helt uten å ta kveldene og helgene til hjelp.

Molekylærbiologen fra Stavanger var nemlig enslig mor i store deler av sønnens oppvekst, og måtte hente og bringe i barnehagen hver dag. – Jeg er litt stolt av at jeg har greid å kvalifisere meg og gjøre ganske mye innenfor barnehagens åpningstider. En varm tanke til barnehagen! sier hun i dag.



128

Familie & barn

Et glimrende "moteksempel"?

– I dag er livet annerledes, og jeg kunne saktens jobbe døgnet rundt hvis jeg for eksempel engasjerte meg mer aktivt enn jeg gjør i slikt som forskningspolitikk eller organiseringen av faget.

Men jeg har valgt å beholde en del av fritiden, fordi jeg har mest lyst til å være en alminnelig kvinne som ikke blir helt oppslukt av arbeidet, tilføyer hun.

"Tidlig krøking gir fargerik professor", forskning.no, 1. juni 2001.



129

Et godt råd

Overlat de mest tidskrevende administrative oppgavene / lederstillingene (instituttleder, dekan) til professorene

130

Overlat de mest tidskrevende lederstillingene (instituttleder, dekan) til professorene

- Administrative oppgaver er tidkrevende. Forvaltning av akademiske institusjoner, spesielt faglig ledelse, krever full oppmerksomhet fra de involverte.
- (Du vil sannsynligvis også ha et personlig lønnstap hvis du takker ja til slike stillinger før du blir professor. Slike administrative oppgaver vil sette din akademiske karriere på vent.)
- Spesielt tidkrevende er stillinger som dekan og instituttleder.
- Vær oppmerksom på at du skal ta del i administrative oppgaver, men ikke på høyeste nivå.

131

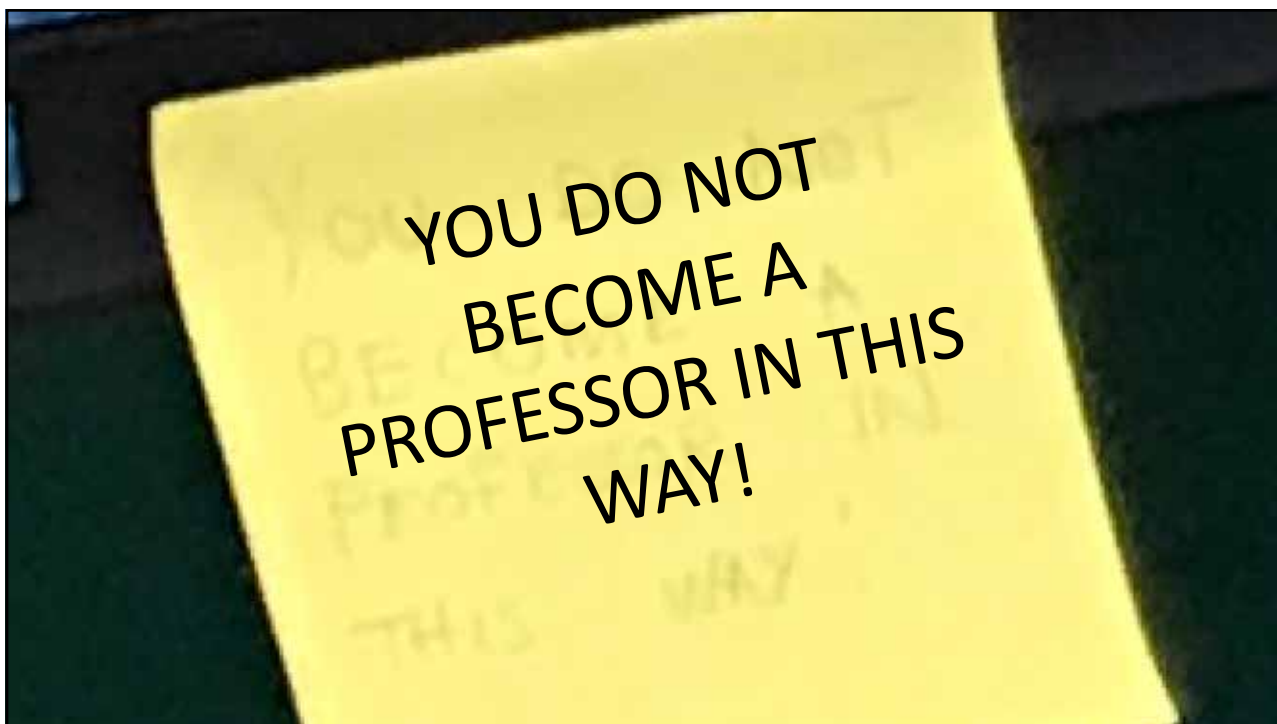
Min erfaring ... fra å være mentor for kvinnelige førsteamanuenser

Hold fokus ...

134



135



136



137

Referanser

- **Hartvigsen, G.** How to become a professor before you turn 40? (Alternatively – How to become a professor?) (Manuscript) Department of Computer Science, University of Tromsø – The Arctic University of Norway. (Updated May 2015). (18 pages)
URL: <http://hdl.handle.net/10037/4480>
- **Hartvigsen, G.** How to apply for a professorship at Norwegian Universities and University Colleges. (Manuscript) Department of Computer Science, University of Tromsø – The Arctic University of Norway. (Updated May 2015). (16 pages)
URL: <http://hdl.handle.net/10037/4478>

138