



## Ramverk för arbete med karriärutveckling

Nydisputerades karriärmöjligheter är avgörande för att fortsätta attrahera begåvningar till forskarutbildningen inom de olika vetenskapsområdena. Doktorandnämnden presenterar därför ett ramverk för karriärutveckling. Ramverket ska ses som en öppning för en diskussion om möjlighet till anställning syftande till att öka nydisputerade doktoranders möjlighet till framtida anställning.

Ramverket innehåller några konkreta insatser och en del idéer med plats för fler initiativ. De förslag som lyfts fram är en del av, vad vi hoppas, ett växande smörgåsbord inom karriärutvecklingsområdet för doktoranders framtida karriär.

Satsningarna inom ramverket vilar på fyra ben; kompetensbreddning, näringslivskontakter, examensprofilering samt karriärplanering.

### 1. Kompetensbreddning

Nuvarande forskarutbildning har redan en stor bredd men denna är till stor del endast känd inom akademien. Den enskilda doktoranden får, förutom sin specialistkompetens, bland annat kunskaper i pedagogik, administration och projektledning. Frågan är hur dessa kompetenser skall utvecklas och garanteras samtliga doktorander och hur de skall dokumenteras och synliggöras.

Ett exempel på hur doktoranders och nydisputerades kompetens utöver den specifika forskningsinriktningen har garanterats och dokumenterats är den pedagogiska kursen. Motsvarande tillvägagångssätt skulle kunna vara aktuellt för områden som exempelvis projektledning, handledning av grundutbildningsstudenter och ledarskap.

Ett andra viktigt område för doktoranders kompetensbreddning är olika former av sidouppdrag som förtroendeuppdrag, artikelskrivande (för doktorander som skriver monografier), konferensdeltagande och olika former av praktiker. Detta sker redan i hög grad idag, men här spelar handledarnas kunskaper och inställning en viktig roll. Vikten av denna typ av uppgifter för att öka nydisputerades möjlighet till framtida anställning bör få utrymme i handledarutbildningen så att doktoranders handledare medvetet och aktivt kan stötta doktorander i denna typ av uppgifter.

### 2. Näringslivskontakt

Kontakten mellan forskarutbildningen och näringsliv behöver ökas. Möjligheten till en tidig kontakt med kommande arbetsgivare är en viktig del i arbetet för att skapa ett ökat utbud av karriärmöjligheter efter disputation. Ett växande professionellt nätverk redan under forskar-



utbildningen är ett exempel på positivt resultat. Inom delar av universitetet är detta idag ett väl fungerande område, medan andra delar har en något lägre aktivitet.

Ambitionen här är att öka möjligheterna till kontakt. Självklart är motiverade doktorander en förutsättning för framgångsrika näringslivskontakter.

### **Forskarpraktik**

Att öppna för och öka den kvalitativa forskningskontakten med företag och näringsliv är essentiellt för att påvisa fördelarna med att rekrytera doktorer. Detta kan ske genom forskningsutbyten med företag och organisationer där doktoranden genomför eller deltar i kortare forskningsprojekt relaterade till den egna forskningen

### **3. Examensprofilering**

Profilering är viktig för att öka möjligheten till anställning utanför den akademiska världen för de doktorandgrupper där den största arbetsmarkanden idag är inom universitet och högskolor. Arbetsmarknaden inom denna sektor blir inte fler och möjligheten till anställning varierar beroende på när man disputerar. Problemet med anställningsbarheten utanför den akademiska världen är att kunskapen om vad det innebär att vara disputerad från Uppsala universitet på många håll saknas eller är låg. För att öka denna kunskap är det viktigt att universitetet agerar på olika sätt för att sprida information om vad forskarutbildningen ger för bred kompetens.

### **Diskussion om företagskontakter**

Anordnandet av olika företagskontakter för diskussioner om varför man anställer eller inte anställer disputerade forskare. Vad är företagets motiv, vad förväntar de sig och hur uppfattar de disputerade forskare och deras kompetens.

### **Presentation av profil**

Att universitetet tar fram ett material, exempelvis en folder eller liknande, som presenterar vilken kompetens en person som genomgått forskarutbildningen i Uppsala besitter vid sidan av sin specialistkompetens.

### **4. Karriärplanering**

Den enskilde doktorandens möjlighet att planera den egna karriärvägen är en viktig förutsättning för att tillvarata den mångfacetterade kompetens som finns hos Uppsala universitets doktorander. Att få tid och stöd för att tänka igenom mål och vägar till dem är därför något Doktorandnämnden önskar bidra till.



### **Coaching**

Karriär- och kompetenscentrum för anställda inom Uppsala universitet har funnits vid universitet sedan 2002 och var det första i sitt slag vid universitetet i Norden. Syftet är att höja personalens kompetens, ge effektivare resursanvändning och stärka personalens attraktion på arbetsmarknaden. Den individuella karriärplaneringen sker genom samtal där hela livssituationen beaktas och utgångspunkten är individens mål och behov.

Under den senaste tiden har ett ökat antal doktorander sökt sig till den individuella karriärplaneringen vid KKC (karriär- och kompetenscentrum). Avhandlingsarbetet är idag överlag mer tidspressat än tidigare och doktoranderna upplever att de inte hinner fundera på tiden efter disputation. De långa sjukskrivningarna bland doktorander är ett växande problem och många av dem som sökt sig till KKC har en längre sjukskrivning bakom sig. KKC har utifrån samtal med Uppsala universitets ledning samt Doktorandnämndens presidium börjat planera en särskild satsning på doktorander. Denna satsning skulle erbjuda gruppaktiviteter och individuella samtal efter de behov som föreligger.

Doktorandnämnden har hörsammat ett bristande stöd från handledare och institutioner när det gäller doktorandernas karriärplanering. Många upplever att ämnet aldrig berörs under forskarutbildningen. Karriärcoaching för doktorander en viktig satsning som konkret hjälper doktorander till förbättrade karriärmöjligheter efter disputation. Personalen vid KKC har lång och gedigen erfarenhet av karriärcoaching och hjälper individen att utveckla sina resurser på bästa sätt. Det finns också ett stort behov av att få hjälp att finna andra möjliga karriärvägar efter disputation än de för avhandlingsämnet givna. Här kan personalen vid KKC med kunskap om vilka generella färdigheter doktorer vid Uppsala universitet innehar, samt den individuella kompetensen hos doktoranden, vägleda och föreslå nya karriärvägar.

KKC föreslår att börja satsningen med första och andraårs doktorander vid Histfil, där behovet av coaching har varit störst. Sammantaget rör det sig om ett 30-tal doktorander och därifrån vidga satsningen till andra områden. KKC kommer också att delta i UPI:s utbildning av handledare för att där sprida sina erfarenheter och se om de kan hitta en modell för att utifrån detta perspektiv även stödja handledare.

### **Mentorsprogram**

Som en långsiktig process i att få doktorander att reflektera kring sin situation och hur olika val och möjligheter passar in i det professionella livet är olika typer av mentorsprogram värdefulla. Det kan vara bra både för doktoranden och för handledaren att ha ytterligare en erfaren person att samtal med kring sådant som inte primärt rör den vetenskapliga utvecklingen. Ibland är handledaren och mentorn förstås samma person, men det behöver alltså inte vara så.

Det finns således behov av att knyta personer med annan kompetens till en doktorands utbildning. Mentorn, som kan komma från en tänkbar framtida arbetsgivare eller motsvarande,



**Uppsala studentkår**  
Doktorandnämnden

4/4  
2007-03-02

kan alltså bidra med kompetens och erfarenhet och därmed hjälpa doktoranden att diskutera frågor kring framtid och möjligheter att anpassa sin utbildning för att öka sin anställningsbarhet. Att starta upp ett personligt mentorsprogram för doktorander skulle leda till en ökad insikt om den egna situationen och karriären samt bredda kontaktnätet för doktoranden.

Idag finns några mentorsprogram aktiva vid Uppsala universitet.