



Program for Yngre ForskningsLedere

YFL - ALUMNIRAPPORT 2022

Nasjonalt lederprogram for yngre forskere ved psykologimiljøene
ved Universitetet i Bergen, Universitetet i Tromsø, NTNU og
Universitetet i Oslo

Forord

Det er 10 år siden Program for yngre forskningsledere (YFL) så dagens lys med oppstart i Bergen. Første kull hadde sitt introduksjonsseminar i november 2012 på Solstrand, like utenfor Bergen. Siden den gang har fire kull gjennomført programmet og femte kull i ferd med å ferdigstille sin deltakelse i programmet.

Programmet ledes av en styringsgruppe med representanter fra alle samarbeidende institusjoner. Som programkomité har styringsgruppen ansvar for å samle inn jevnlig evalueringsrapporter som gir grunnlag for justeringer og videreutvikling. Både underveis (etter hver samling) og ved avslutning av programmet settes det av tid til evaluering. Dette har bidratt til en kontinuerlig utvikling av både format og innhold.

I anledning ti år siden oppstart, har styringsgruppen utarbeidet en alumnirapport basert på en spørreundersøkelse sendt til alle tidligere deltakere på YFL-programmet.

Solstrand, 9. november 2022

Karsten Specht
Det psykologiske fakultet, UiB

Eelke Snoeren
Institutt for psykologi, UiT
Norges arktiske universitet

Leif Edward Ottesen Kennair
Institutt for psykologi, NTNU

Inger Hilde Nordhus
Det psykologiske fakultet, UiB

Lars T. Westlye
Psykologisk institutt, UiO

Anne Kristin Aanstad
Det psykologiske fakultet, UiB

Alumnirapport 2022 – 10 år siden oppstart

I november 2022 er det 10 år siden oppstarten av Program for yngre forskningsledere (YFL), som i praksis betyr at vi kan feire 10 års jubileum. I den forbindelse vil vi presentere programmets virksomhet så langt, og i tillegg skissere hvordan de involverte fagmiljøene ser for seg veien videre.

Bakgrunn

YFL-programmet ble utviklet som en direkte oppfølging av rådene gitt av Forskningsrådet etter deres evaluering av biologi, medisin og helsefag (NFR, 2011) og som ble oppsummert i *Oppfølgingen av fagevalueringen av biologi, medisin og helsefag 2011* (NFR, 2013). Generelt ble det pekt på at ledelse og strategi var lite synlig i det norske forskningslandskapet, og et klart behov for at institusjonene i større grad selv burde utvikle rammer for tydelig og strategisk forskningsledelse. Det sies videre:

«Her er det institusjonenes ansvar å fremme god ledelse og drive nødvendig opplæring for dette». I denne sammenheng pekes det særlig på behovet for: *«bedre samarbeid og koordinering mellom ulike forskningsinstitusjoner»* (NFR, 2013, s. 14).

Videre trakk rapporten frem at institusjonene må tilby tilpasset lederopplæring som kan utvikle dyktige medarbeidere på ledersiden (instituttledere og forskningsgruppeledere), og som kan være drivkraft både i den faglige og den organisatoriske utviklingen av institusjonene.

Initiativet til YFL-programmet ble tatt av daværende dekanat ved Det psykologiske fakultet, og resulterte i et lederprogram for yngre forskere i psykologimiljøene ved Universitetet i Bergen, UiT Norges arktiske universitet, NTNU og Universitetet i Oslo. Den unike muligheten til å koble våre respektive fagmiljø i en nasjonal satsning, ble en vesentlig kapital, i tillegg til at hvert enkelt fagmiljø kunne ivareta sine lokale rekrutteringsbehov.

Det generelle målet med programmet er å gi yngre forskere mulighet til å utvikle seg som forskningsledere, styrke deres muligheter til å kunne hevde seg i konkurransen om nasjonale og internasjonale forskningsmidler, samt å bygge forskningsgrupper og -nettverk ([Program for yngre forskningsledere](#)). Programmet koordineres fra Det psykologiske fakultet ved Universitetet i Bergen og har en styringsgruppe som representerer alle de involverte institusjonene/lærestedene.

Styringsgruppen

Forskningslederprogrammet er utarbeidet og ledes av styringsgruppen. Styringsgruppens representanter oppnevnes av egen institusjon, men bygger på et lederansvar/delegert ansvar for forskningsstrategi ved de ulike institusjonene. Dette betyr at styringsgruppens sammensetning vil endres i tråd med endringer i de respektive institusjonene.



Fra venstre: Gerit Pfuhl (erstattet av Eelke Snoeren), Lars T. Westlye, Leif E. Kennair, Inger Hilde Nordhus, Anne Kristin Aanstad og Karsten Specht

Styringsgruppen består per november 2022 av følgende personer:
 Karsten Specht (leder) – UiB
 Leif E. Ottesen Kennair – NTNU
 Eelke Snoeren – UiT
 Lars T. Westlye – UiO
 Inger Hilde Nordhus – UiB
 Anne Kristin L. Aanstad – UiB

Styringsgruppen deltar aktivt i programmet ved hver samling, i tillegg til andre planleggingsmøter i styringsgruppen. Som programkomité har styringsgruppen også ansvar for å samle inn jevnlig evalueringsrapporter som gir grunnlag for justeringer og videreutvikling.

Rekruttering

Lederprogrammet er rettet mot ansatte ved de psykologiske instituttene ved UiO, UiT og NTNU, og ved Det psykologiske fakultet (UiB). Rekrutteringsgrunnlaget er yngre forskere som er i ferd med å bygge opp en forskerkarriere og prosjektportefølje. De konkrete utvelgelseskriteriene av aktuelle deltakere kan variere noe for hver institusjon, men deltakerne må i søknadsprosessen til sine respektive fagmiljø begrunne hvorfor man ønsker å delta og hva man vil oppnå i YFL-programmet. Deltakerne forplikter seg til å delta på alle samlingene. Videre er det også et krav om at deltakerne skal forplikte seg til å arbeide konkret med (en) større søknad(er) om ekstern finansiering i løpet av programperioden. Den endelige utvelgelsen av deltakerne foretas av faglig ledelse ved hver institusjon.

De fire første kullene har bestått av totalt inntil 16 deltakere per kull, fordelt som følger: 5 fra UiB, 5 fra UiO, 3 fra NTNU og 3 fra UiT. Fordelingsnøkkelen har tatt utgangspunkt i at fagmiljøene har ulik størrelse. Før oppstart av femte kull, ble det besluttet å øke deltakerantallet til maks 20 deltakere totalt, med mulighet for inntil 5 deltakere per institusjon.

Rekruttering og programgjennomføring er en toårig syklus:

Første året	
Februar	Strategimøte i styringsgruppen – veien videre
April – Juni	Rekruttering av deltakere
August	Møte i styringsgruppen for planlegging av oppstart
September	Informasjon sendes deltakerne
November	Introduksjonsseminar for deltakerne
Desember	Oppnevning av mentor

Andre året	
Februar	Første tema-samling
Mars	Andre tema-samling
September	Tredje tema-samling
November	Fjerde tema-samling

Tabell 1

Oversikt over YFL-kull

- Kull 1, november 2012 – november 2013: 16 deltakere
- Kull 2, november 2014 – november 2015: 16 deltakere
- Kull 3, november 2016 – november 2017: 16 deltakere
- Kull 4, november 2018 – november 2019: 15 deltakere
- Kull 5, november 2021 – november 2022: 17 deltakere

Styringsgruppen utsatte oppstart av kull 5 etter en vurdering basert på at nettverksbygging er en viktig del av YFL-programmet. Siste samling blir gjennomført i november 2022.

Programoversikt

Programmet består av et introduksjonsseminar og fire samlinger som alle går over 2 dager, i tillegg til gruppeoppgaver mellom samlingene. De økonomiske forpliktelsene fordeles mellom institusjonene ved at hver institusjon finansierer egne deltakere og i tillegg tar felleskostnadene knyttet til den samlingen institusjonen skal arrangere. Under følger programoversikt.

Program – Utviklingsprogram for Yngre Forskningsledere: 2021 - 2022

Introduksjonsseminar	Første samling – To dager	Andre samling – To dager	Tredje samling – To dager	Fjerde samling – To dager
Vertskap: UiB	Vertskap: UiO	Vertskap: NTNU	Vertskap: UiT	Vertskap: UiB
Tid: 2. – 4. november 2021 Sted: Bergen	Tid: 9. – 10. mars 2022 Sted: Oslo	Tid: 27.-28. april 2022 Sted: Trondheim	Tid: 7. - 8. september 2022 Sted: Tromsø	Tid: 9. – 10. november 2022 Sted: Bergen
Seminaret starter med bli-kjent arrangement tirsdag ettermiddag (2. nov) Introduksjon av programmet og arbeidsform, samt presentasjon av deltagerne. Foregående kull med YFL-deltakere inviteres også og skal presentere status for egen aktivitet i lys av deltakelse på programmet.	Karriereplanlegging – deg som forskningsleder - Hvor er jeg i min karriere nå? - Hvor ønsker jeg å være om 5-10 år? Karriereplanlegging - CV-bygging - Veiledning - Internt og eksternt samarbeid	Kommunikasjon og forskningsstrategi -Formidling og resultathåndtering (inkl Vancouver) -Medietrening (praktisk øvelse?) - Din forsknings betydning for samfunnet - Forskeren som premisseleverander til policy-makere -Utvikling av publiseringsstrategi og forskningsprosjekter	Forskningsgruppeledelse og nettverk - Hvordan strukturere en forskningsgruppe? - Organisering - Lederroller - Personalledelse og personalhåndtering - Konflikthåndtering - Bli en del av det nettverket «som teller»	Ekstern finansiering - Søkeprosess/valg av partner/gjør deg selv attraktiv - Drift og økonomi (inkl prosjektledelse) - Kontrakter ved samarbeid - Lowverk og føringer (REK) - Utviklingstrekk (nasjonalt, internasjonalt), internasjonalisering av forskningen
Langsgående tema	<i>Nettverk</i> <i>Etikk</i> <i>Finansiering</i> <i>Forskningsleder identitet</i>	<i>Nettverk</i> <i>Etikk</i> <i>Finansiering</i> <i>Forskningsleder identitet</i>	<i>Nettverk</i> <i>Etikk</i> <i>Finansiering</i> <i>Forskningsleder identitet</i>	<i>Nettverk</i> <i>Etikk</i> <i>Finansiering</i> <i>Forskningsleder identitet</i>

Tematisk ansvar for innholdet i samlingene: styringsgruppen

Ansvar for program for de ulike samlingene: Vertsinstitusjonen

Tabell 2

Som det fremgår av oversikten, er vertskap og hovedansvar for samlingene fordelt på de ulike universitetsmiljøene på følgende måte:

Samling	Institusjoner
Introduksjonsseminar	UiB
Karriereplanlegging	UiO
Kommunikasjon og forskningsstrategi	NTNU
Forskningsgruppeledelse og nettverk	UiT
Ekstern finansiering	UiB

Tabell 3 (programdetaljene finnes i tabell 2)

Både underveis (etter hver samling) og ved avslutning av programmet settes det av tid til evaluering. Dette har bidratt til en kontinuerlig utvikling av både format og innhold.

Mentorordning

I samarbeid med eget fagmiljø finner hver deltaker en mentor ved oppstart av programperioden. En mentor er ment å bidra i en utviklende relasjon med deltakeren, og være en samtalepartner og støtte underveis. Mentor stiller sin erfaring, kunnskap og innsikt til rådighet, og deltakeren har ansvar for å anvende dette i forhold til egen utvikling. Diskusjon og samtale med mentor kan også støtte opp om karrieremessige problemstillinger. Ordningen er basert på samtaler hvor kunnskap og støtte relevant for karriere og profesjonell utvikling drøftes.

Mentor oppnevnes for ett år, men det oppfordres til å fortsette samhandlingen mellom deltaker og mentor også i etterkant av YFL-programmet. Det er ikke satt av økonomiske ressurser til denne ordningen fordi dette anses å være en del av den ordinære aktiviteten til erfarne forskere i academia. Deltaker må selv ta initiativ til møter med mentor og sette opp saker som skal diskuteres.

Styringsgruppens arbeid med videre planer

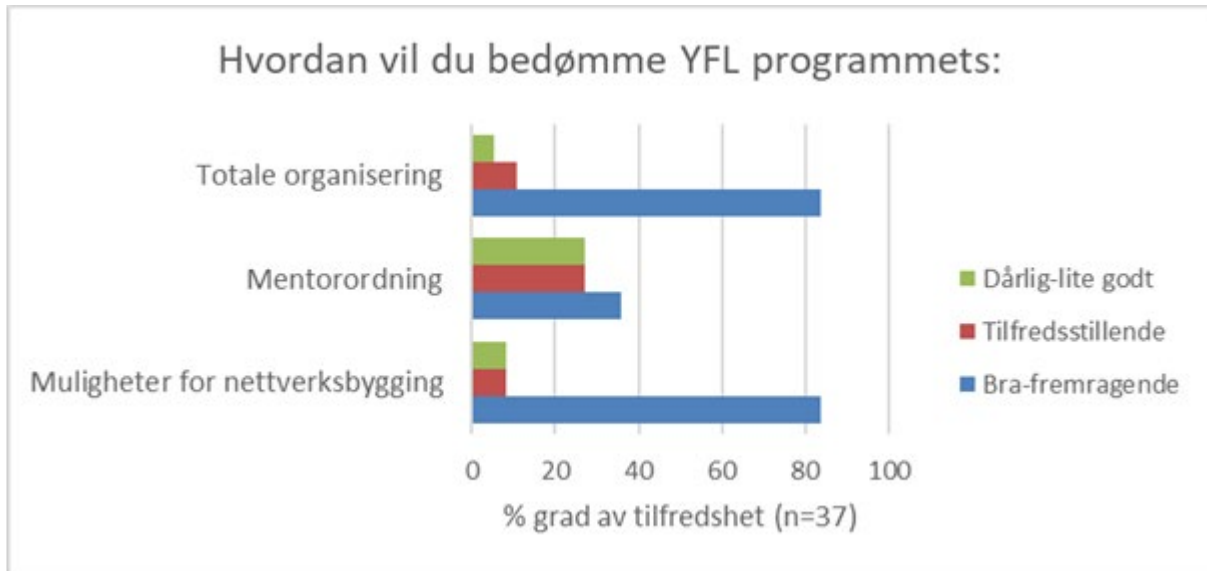
Alumniundersøkelse

I august 2022 ble det sendt ut en spørreundersøkelse til alle tidligere deltakere som har gjennomført YFL-programmet (kull 1,2,3 og 4) totalt 63 personer. (Kull 5 har ikke fått tilsendt spørreundersøkelsen siden de fremdeles er i programmet.) Vi fikk tilbakemelding fra 37 respondenter, altså en svarprosent på rundt 60%.

Spørreskjemaet består både av spørsmål med avkrysningsopsjoner, og muligheter for å gi innspill gjennom fri tekst. Selv om vi ikke kan trekke slutninger om effekter av YFL-programmet isolert sett, kan tidligere deltakeres tilbakemeldinger være vesentlige med tanke på aktuelle refleksjoner om programmet over et lengre tidsperspektiv. Under presenterer vi resultater fra undersøkelsen.

Samlet vurdering av programmet

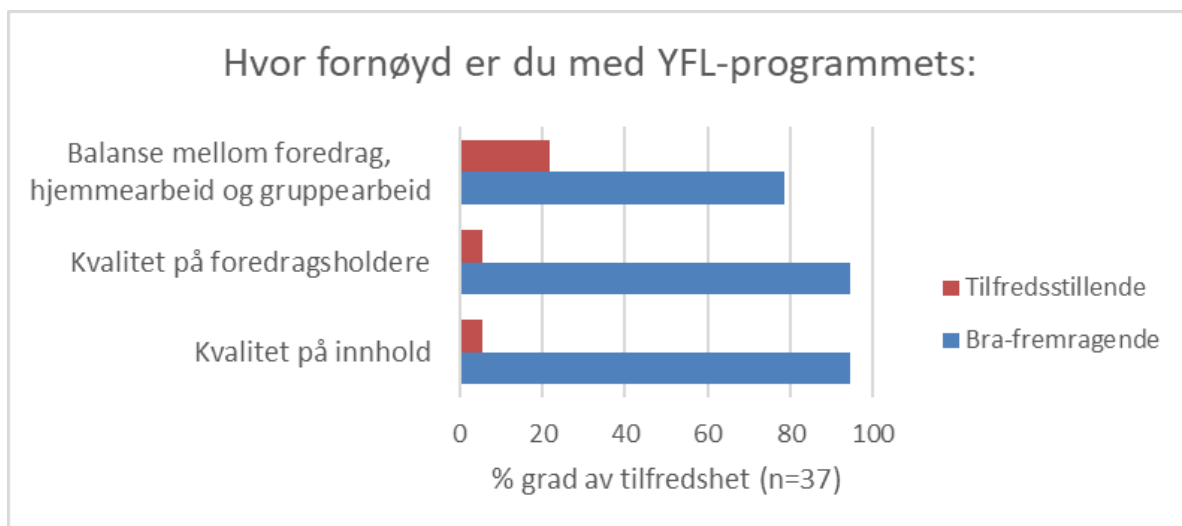
Tilbakemeldinger knyttet til vurderinger av programmet som helhet viser at tidligere deltakere er svært tilfredse med mulighetene for nettverksbygging. Her oppgir over 80% av deltakerne at de har fått større nettverk nasjonalt og internasjonalt etter deltakelsen på YFL-programmet. Også når det gjelder den totale organiseringen av programmet, gir over 80% av deltakerne bra eller fremragende vurderinger, se figur 1.



Figur 1

Når det gjelder mentorordningen, er det litt varierende tilbakemeldinger knyttet til denne. På spørsmål om erfaringene med egen mentor, beskrives det at denne ordningen har fungert varierende - for noen svært godt, mens andre har hatt mindre utbytte av ordningen. Det vi imidlertid kan trekke ut av de jevnlig evalueringene etter gjennomføring av siste samling, er at de siste kullene er mer fornøyde med mentorordningen enn de tidligere kullene. Styringsgruppen har i større grad lagt opp til erfaringsoverføring mellom alumner og nye deltakere på oppstartssamlingen, for å legge inn eksplisitte forventninger til deltakerne knyttet til mentorordningen. Det er mulig at dette har bidratt til å gjøre ordningen mer fruktbar for deltakerne. Dette er et aspekt ved YFL-programmet det kan være viktig å følge opp.

I figur 2 ser vi at 95% av deltakerne vurderer både den faglige kvaliteten på innholdet på samlingene og kvaliteten på foredragsholderne som bra eller fremragende. Tallet er noe redusert når det gjelder balansen mellom foredrag, hjemmearbeid og gruppearbeid, men det er fremdeles i underkant av 80% som vurderer denne balansen som bra eller fremragende. Styringsgruppen har justert opplegget knyttet til hjemmearbeid og gruppearbeid etter tilbakemeldinger fra deltakerne underveis i programmet.



Figur 2

Totalt sett er deltakerne svært fornøyd med YFL-programmet og dette inntrykket forsterkes gjennom utsagn som deltakerne selv har gitt, eksempelvis disse sitatene:

This is a very important programme as it provides young researchers with the opportunity to get to know others in their field and to have time where they can only focus on how they can build their career, in a very supportive environment.

My experience was that the programme was excellent. The topics were very relevant and has been crucial for my career development. I have learned a lot and grown as an academic.

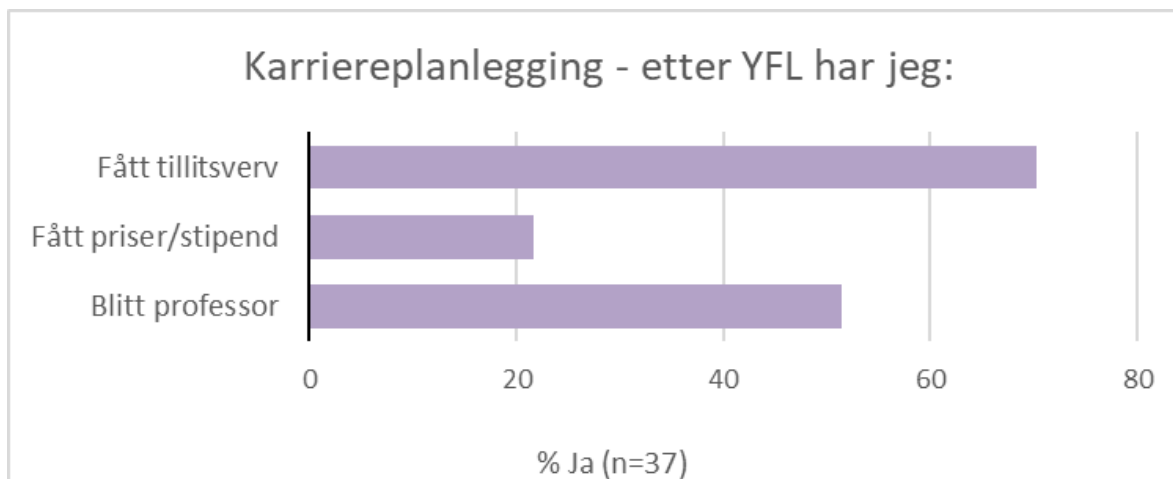
Overall, though, attending YFL has been one of the most interesting activities that I have taken part in after starting working at NTNU, and I have learned a lot. I wish we could get more!

I am thankful that I got to take part in this program. The first years of my work in academia I was heavily involved in developing teaching. Being able to take part in this program was a necessary step in order to refocus on research and find a balance between teaching and research in the many years I have left.

Karriereplanlegging

Målet med denne delen av programmet har vært å fokusere på å bevisstgjøre deltakerne på valg de tar knyttet til egen karriereutvikling og i hvilken grad YFL har forberedt deltakerne på å planlegge og legge til rette for egen akademiske karriere. Fokus har i stor grad vært rettet mot valg som hver enkelt må ta for å nå de målene man setter seg 5 år frem i tid.

Samlingene har vært en kombinasjon av refleksjoner rundt egenutvikling, samtidig som det har vært tematisert hvordan det norske forskningssystemet fungerer. Som et mål på karriereutvikling har vi blant annet stilt spørsmål knyttet til om man i etterkant av YFL-deltakelsen har utviklet seg i karrierestigen (blitt professor, om man har fått priser eller om man har blitt betrodd med akademiske tillitsverv).

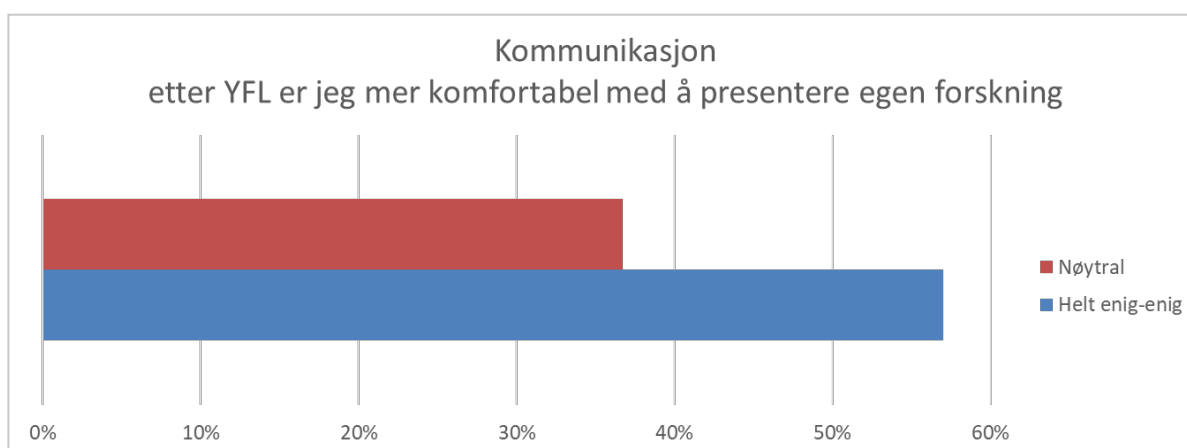


Figur 3

I figur 3 kan vi se at i overkant av 50% av deltakerne har blitt professor etter deltakelse i YFL-programmet. Rundt 70% oppgir at de har fått akademiske tillitsverv. Det er en mindre andel - i overkant av 20% - som oppgir at de har mottatt priser.

Kommunikasjon og forskningsstrategi

Denne delen av programmet tar mål av seg til å gjøre deltakerne oppmerksomme på i hvilken grad forskningen påvirker samfunnet og hvordan forskere best mulig kan bidra til denne delen av universitetenes samfunnsoppdrag. Når det gjelder populærvitenskapelig kommunikasjon, så er det 57% av respondentene som oppgir at de er mer komfortable med å presentere egen forskning til samfunnet/offentligheten etter gjennomføringen av YFL-programmet.



Figur 4

En av kommentarene til hva som hva som var særlig verdifullt i programmet, er:

better national network; valuable knowledge on leadership as well as media and communication; improved CV

Refleksjoner knyttet til forskningsstrategi, ble blant annet kommentert slik:

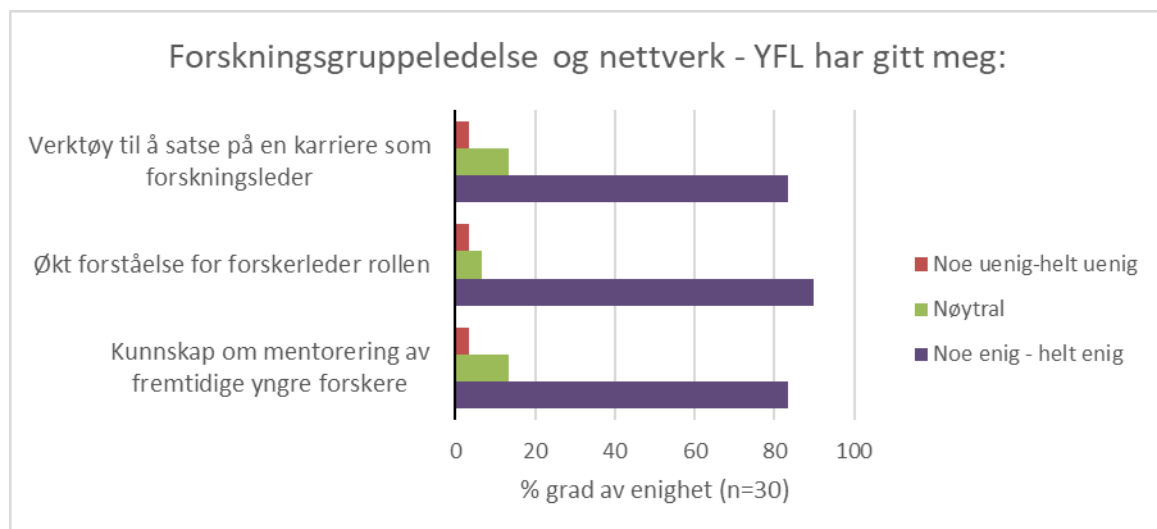
The program has made me more aware of the importance of planning my future career. Furthermore, I have gained valuable skills in writing applications for funding and for networking.

Greater awareness of the importance of independence, greater agency in terms of establishing new national and international collaborations, greater agency for travelling abroad (with family)

Forskningsgruppeledelse og nettverk

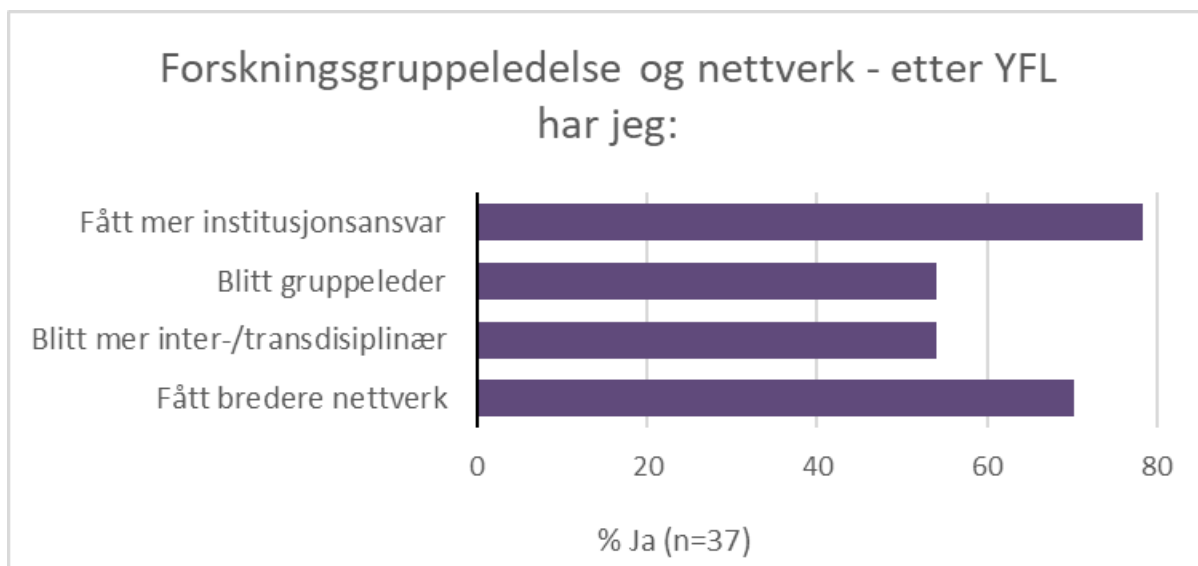
Som tidligere nevnt, ble det i Forskningsrådets rapport (NFR, 2013) anbefalt at institusjonene burde utvikle rammer for tydelig og strategisk forskningsledelse. Denne delen av YFL-programmet adresserer nettopp dette temaet med fokus på langsiktig utvikling av forskningsmiljø på institusjonene og tilrettelegging for nettverksbygging nasjonalt og internasjonalt.

Hvis vi ser på figur 5, rapporterer over 80% av deltakerne mener at YFL har gitt dem økt forståelse for rollen som forskningsleder og verktøy til å satse på en karriere som forskningsleder. Over 80% av deltakerne mener også at YFL-programmet har gitt dem verdifull kunnskap om mentorering av yngre forskere. Flere hevder også at deltakelse på YFL-programmet har gjort dem tryggere i lederrollen.



Figur 5

I tillegg fremholder flere av deltakerne at det å bli kjent med norsk forskningskultur og finansieringssystem har gitt våre internasjonale rekrutter unik innsikt. Mange har internasjonale nettverk, men det nasjonale nettverket har vært enkelt å etablere gjennom deltakelse i YFL-programmet.



Figur 6

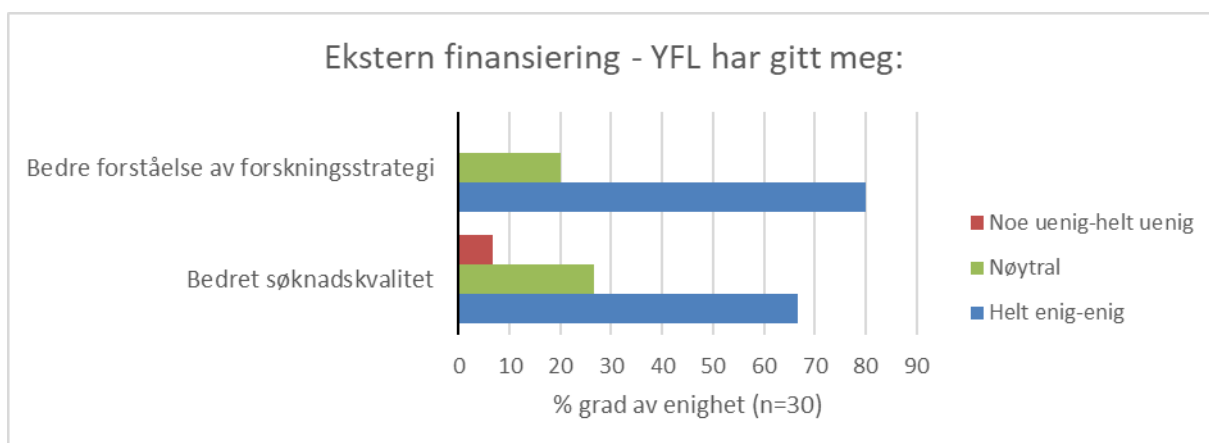
Figur 6 viser at i underkant av 80% av deltakerne har fått mer institusjonsansvar og ca. 54% oppgir at de har blitt forskningsgruppeledere etter at de deltok på YFL-programmet. Videre ser vi at 70% av deltakerne har fått bredere nettverk og ca. 54 % arbeider mer tverrfaglig enn tidligere.

Dette kommer blant annet frem i følgende utsagn:

The most important part was probably the broadening of my national network, and a better understanding of the Norwegian science and funding system.

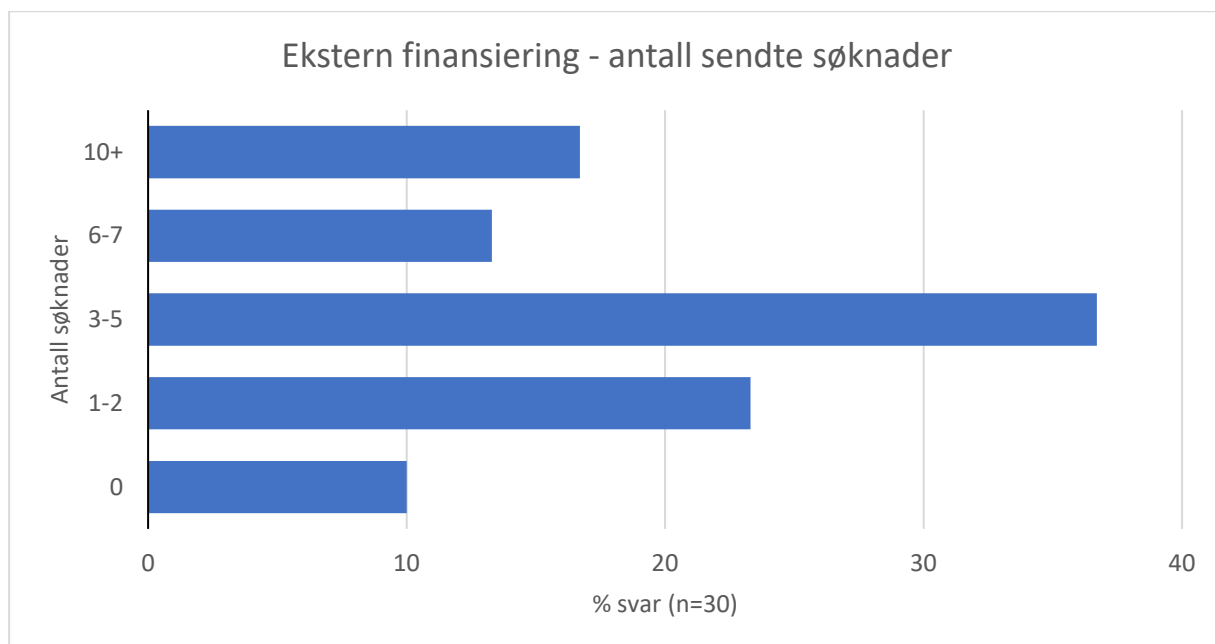
Ekstern finansiering

En del av målet med YFL-programmet er å styrke deltakernes muligheter til å kunne hevde seg i konkurransen om nasjonale og internasjonale forskningsmidler. Tilbakemeldingene knyttet til dette temaet viser at 80% av deltakerne rapporterer bedre forståelse for forskningsstrategi og i underkant av 70% mener at søknadskvaliteten på egne søknader har blitt bedre etter YFL-deltakelsen, se figur 7.



Figur 7

Figur 8 viser at om lag 17% har sendt flere enn 10 søknader om ekstern finansiering etter deltakelsen i YFL-programmet. Flest – ca. 37% – har sendt 3-5 søknader. Viljen til å sende søknader er høy blant våre deltakere.



Figur 8

Et strategisk tiltak

YFL-programmet ble utviklet som et nasjonalt strategisk samarbeid og som har vist seg bærekraftig gjennom 10 år. Programmet bygger på en gjensidig forpliktende samarbeidsmodell mellom våre institusjoner, og det er et fortsatt et mål hos alle partnerne å tilby programmet etter samme ansvarsfordeling som vi nå har. Våre respektive fagmiljø i Norge er relativt små sammenlignet med fagmiljø som for eksempel medisin og naturvitenskap. Bare ett av miljøene er organisert som eget fakultet og de øvrige består av institutter innenfor andre fakulteter. Vi vil mene at vår modell har gjort det mulig å utvikle et bærekraftig nasjonalt samarbeid, og slik bidra til at våre yngre forskere får muligheten til å bygge sine fremtidige nettverk fra et nasjonalt ståsted. Dette er også en arena som styrker de respektive institusjonene gjennom forpliktende deltakelse i et felles program.

I løpet av det siste tiåret, har det blitt utviklet ulike lederprogram ved flere av våre utdannings- og forskningsinstitusjoner. Dette er lederprogram som primært er innrettet mot deltakere ved egne institusjoner. Styringsgruppen vil hevde at Program for yngre forskningsledere er et program som eksplisitt vektlegger et nasjonalt nettverk og som tar mål av seg å skape en læringsarena for å opparbeide ferdigheter til å bli *forskningsledere* i sine respektive fagmiljø.

I tillegg benyttes møtepunktene på hver samling også som en møtearena for styringsgruppen. Her ser vi at disse – i tillegg til å videreutvikle YFL-programmet – også gir rom for strategiske diskusjoner som ved behov kan tas videre til andre fora, eks. felles strategi i kommunikasjon med Forskningsrådet eller sentrale myndigheter.

Alle (!) deltakerne svarer at de ville ha anbefalt YFL-programmet til andre.

Lenke til nettidene: [Program for yngre forskningsledere](#)