

## Valgplattform til fakultetsstyret

De midlertidig vitenskapelige ansatte er en viktig drivkraft på det medisinske fakultet. Denne gruppen av dyktige, sultne akademikere er helt nødvendige for at vårt fakultet skal være en ledende institusjon for forskning og undervisning. For mange ansatte er disse midlertidige stillingene en stor mulighet og et springbrett til fremragende karrierer i academia eller i andre bransjer med krav om høykvalifisert kompetanse. Dessverre ligger det også i begrepet «midlertidig» et bud om kortsiktighet, uforutsigbarhet og manglende gjensidig forpliktelse. Dette er belastende for den enkelte arbeidstager, det svekker insentivet til å utvikle et bredt spekter av akademiske ferdigheter, og det fremmer kvantitet fremfor kvalitet i forskningen. Det vanskeliggjør også rekruttering av de beste kandidatene, og god, langsiktig planlegging av universitetets aktiviteter.

Å ha en midlertidig vitenskapelig stilling gir fantastiske utviklingsmuligheter, men hvilket utbytte man har av en slik stilling varierer mye. En person med erfaring som vitenskapelig ansatt fra det medisinske fakultet skal ikke bare ha et solid faglig nivå, men også gode ferdigheter innen formidling, innovasjon, organisasjonsforståelse og ledelse. Selvsagt spiller den enkeltes innsats og vilje til å gripe mulighetene en stor rolle for egen utvikling, men også råd og veiledning, og ønsket fra miljøet rundt om å legge til rette for best mulig karriereutvikling er viktig. Selv føler jeg meg veldig privilegert som tidlig i min akademiske karriere fikk ansvar for store, kompliserte forskningsprosjekter, og som tidlig ble involvert i undervisning, veiledning og administrativt arbeid på ulike nivåer i organisasjonen. Dette har gitt meg en fantastisk mulighet til å utvikle et bredt spekter av egne ferdigheter og til å bli kjent med mange sider av organisasjonen. Det har også motivert meg til å videreføre de samme mulighetene til mine gode kolleger.

Som representant for de midlertidig vitenskapelig ansatte i fakultetsstyret ønsker jeg å:

### Satse på forskningsutdanning

- Styrke mester-svenn relasjonen. Mange deler av forskningen er et håndverk som man lærer ved trening under tett veiledning. At unge forskere i mange miljø får lite oppfølging hemmer utdanning av gode forskere og akademikere og gir forskning av lav kvalitet.
- Bedre forståelsen av forskningens etikk, samfunnets bidrag til og utbytte av forskning. Som forsker er det lett å blendes av eget fagfelt. Å se forskningen i et større perspektiv bidrar til bedre forskning, større muligheter for å få finansiert forskningsprosjekter og bedre utnyttelse av begrensede ressurser.
- Styrke veilederkompetansen for å fremme karriereutvikling. Ved å involvere unge akademikere i undervisning og administrasjon i tillegg til forskning styrker man forståelsen av hvordan institusjonen fungerer, og gjør det mulig å knytte kontakter som er vesentlig for karriereutvikling.

### Satse på ambisiøse forskningsmiljøer

- De ambisiøse forskningsmiljøene stiller de modige, ubesvarte spørsmålene, og det er disse spørsmålene vi ønsker svar på.

- De sterke forskningsmiljøene vokser frem ved å bevise at de kan omsette gode ideer til kunnskap og formidle denne.
- De sterke forskningsmiljøene har best forutsetninger for å lære opp kommende forskere og å holde på talentene ved god tilgang på ekstern finansiering.

Frigjøre tid til primæroppgavene for de vitenskapelig ansatte

- Lage automatiserte systemer for rapportering. Rapportering opptar en stadig økende andel av arbeidstiden til de vitenskapelig ansatte, og dette reduserer både mengde og kvalitet av forskning og utdanning.
- Bygge ned barrierer for tilgang til forskningsdata. Å bruke år på å få tilgang til forskningsdata kan være drepende for en ung forskerkarriere. Som midlertidig vitenskapelig ansatt er man avhengig av å levere resultater innenfor en begrenset periode.

Jobbe for forutsigbare karriereløp for akademikere

- Opprette flere innstegstillinger. Sjansen for å rekruttere og holde på de mest attraktive kandidatene til akademiske stillinger øker om betingelsene er forutsigbare og gode.
- Bedre informasjon og veiledning om ulike karriereløp. Ved å kjenne til muligheter både innen akademia og i andre sektorer kan man selv gjøre strategiske valg for å bygge en attraktiv profil med tanke på videre utvikling.
- Oppfordre til og bedre ordningen med frikjøp av vitenskapelige ansatte. Et frikjøp gir mulighet for at yngre kolleger kan fylle en full vitenskapelig rolle og dermed tilegne seg uvurderlig erfaring.

## Bakgrunn

Cand.med. (NTNU 2001-2007)

Ph.d. (UiO 2011-2015)

Fulbright scholar (Harvard University 2013-2014)

Jeg har vært tilknyttet det medisinske fakultet ved UiO siden 2011, både som stipendiat, lektor, postdoktor, og siden 2016 i et vikariat som førsteamanuensis med ansvar for faget KLoK (kunnskapshåndtering, ledelse og kvalitetsforbedring) på medisinstudiet. I år har jeg overtatt som utdanningsleder for medisnutdanning på institutt for helse og samfunn. Per i dag er jeg vararepresentant for de midlertidig ansatte både i fakultetsstyret på det medisinske fakultet og i universitetsstyret ved UiO.