

Finnes det en «Fast Track» til suksess innen forskning?

Professor Gunnar Hartvigsen

Helgelandssykehuset HF

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

03.06.2025

DISKUSJON (5 min.)

Hva vil det si å lykkes
innen forskning?

Hva vil det si å lykkes innen forskning?

- Produserer forskningsresultater, dvs. frembringe ny kunnskap
- Blir sitert av andre forskere, dvs. ha «impact»
- Lykkes i å skaffe forskningsmidler
- Blir invitert til å holde foredrag på internasjonale konferanser (keynotes)
- Oppnår toppstillingskompetanse (seniorforsker, professor)
- Blir en attraktiv samarbeidspartner for andre forskere
- Blir synlig i media (formidling)
- Mottar priser for forskningen
- Invitert som medlem av vitenskapsakademi

**Her kommer noen råd
som kanskje kan
bidra til å sette opp
farten på forskningen**

Ikke utsett
(prokrastiner)

Jeg skal bare gjøre det og det før jeg starter med prosjektet...

Jeg skal bare arbeide et par år til med prosjektet før jeg publiserer noe fra prosjektet...

Forskergruppe

Bli medlem av en aktiv forskningsgruppe

- En gruppe hvor alle medlemmene driver med forskning
- En gruppe som er inkluderende, men som også stiller krav til deltakelse
- En gruppe som ser alle medlemmene
- En gruppe som tar vare på alle medlemmene
- En gruppe som arbeider/bidrar internasjonalt
- En gruppe som hele tiden søker å bli bedre
- En gruppe hvor det er mulig å «ha et liv» selv om man driver med forskning

**Dette kan også
oppfattes som ...**

T – TOGETHER

E – EVERYONE

A – ACHIEVES

M – MORE

Motivasjonsgruppe

Motivasjonsgruppe

- Etabler en / bli med i en "motivasjonsgruppe" med 3-4 deltaker som møtes regelmessig og oppsummerer / presenterer forskningen som medlemmene i gruppen har utført siden sist
- Still krav til og/eller utfordre medlemmene i gruppen

Mentor

Skaft deg en mentor

“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

Rollemodeller

Rollemodeller

En mentor kan i mange tilfeller være en rollemodell, men det finnes også en rekke rollemodeller det kan være verdt å lytte til

30 år, professor og småbarnsmor

- Alle vitenskaplege tilsette uavhengig av kjønn må få garanti om barnehageplass. Det er det viktigaste kriteriet for å rekruttera personar av begge kjønn til forskning. Det seier 30 år gamle Kristine B. Walhovd, som nettopp er blitt tilsett som professor i psykologi.

Av Martin Toft

Publisert 3. okt. 2007 16:42

Del på  

- Kva **råd** har du til andre kvinner som vil gjera karriere i akademie?
- **Dei må flagga ambisjonane sine så tidleg som mogleg** og seia frå kva dei ynskjer å forska på. Det gjeld å **vera aktiv i fagmiljøet** og **påverka** slik at det blir søkt om finansiering av stipend frå Noregs forskingsråd på forskingsprosjekt som kjem innanfor eige fagfelt. (...)
- Men korleis er det mogleg for ei mor til to små barn og kone til ein minst like ambisiøs professor å klara å kvalifisera seg til å bli professor?
- **Den aller viktigaste føresetnaden er at me har fått plass til begge barna våre i ein av barnehagane til universitetet.** Etter den siste fødselen har mannen min og eg **delt svangerskapspermisjonen** mellom oss, slik at me har kunna jobba deltid.



Terje Lohndal (28)
er utnevnt til
professor. Han er
dermed landets
yngste - og Norges
3. yngste gjennom
tidene.

Han ble såvidt slått av Arne Næss

- Språket sier noe om hva det vil si å være menneske. Dessuten appellerer det veldig til meg å studere konstruksjoner og mønstre, og å få innsikt i det systemet som språk er, sa Terje Lohndal i 2012.

UA spurte ham den gang om hva som skal til for å gjøre det skarpt innen forskningen.

- Det må være viljen til å forsake en god del, for eksempel et sosialt liv, særlig i begynnelsen. Da tar arbeidet all tid. Dessuten må man være i stand til å stille spørsmål på en ny måte. De som blir forskere er jo ofte dem som ikke er fornøyd med svarene. De ser på etablerte sannheter som et uløst problem. Og uten å være del av et aktivt og stimulerende miljø, er det vanskelig å operere på et høyt nivå.

Han ble såvidt slått av Arne Næss

(Ekstraordinær) innsats

- Språket sier
innsikt i det

tre, og å få

UA spu
forskningen.

- Det må være viljen til å forsake en god del, for eksempel et sosialt liv, særlig i begynnelsen. Da tar arbeidet all tid. Dessuten må man være i stand til å stille spørsmål på en ny måte. De som blir forskere er jo ofte dem som ikke er fornøyd med svarene. De ser på etablerte sannheter som et uløst problem. Og uten å være del av et aktivt og stimulerende miljø, er det vanskelig å operere på et høyt nivå.

Han ble såvidt slått av Arne Næss

(Ekstraordinær) innsats

- Språket sier
innsikt i det

tre, og å få

UA spu
forskningen.

- Det må være viljen til å forsake en god del, for eksempel et sosialt liv, særlig i begynnelsen. Da tar arbeidet all tid. Dessuten må man være i stand til å stille spørsmål på en ny måte. De som blir forskere er jo ofte dem som ikke er fornøyd med svarene. De ser på etablerte sannheter som et uløst problem. Og uten å være del av et etablert miljø, kan man ikke nå et høyt nivå.

... Men dersom du tar deg litt bedre tid enn Lohndal til å nå dine faglige mål så behøver ikke forsakelsene å være spesielt belastende ...

Han ble såvidt slått av Arne Næss

Originalitet

- Språket sier
innsikt i det

tre, og å få

UA spu
forskningen.

- Det må være viljen til å forsake en god del, for eksempel et sosialt liv, særlig i begynnelsen. Da tar arbeidet all tid. **Dessuten må man være i stand til å stille spørsmål på en ny måte.** De som blir forskere er jo ofte dem som ikke er fornøyd med svarene. De ser på etablerte sannheter som et uløst problem. Og uten å være del av et aktivt og stimulerende miljø, er det vanskelig å operere på et høyt nivå.

Han ble såvidt slått av Arne Næss

Sannhetssøkende

- Språket sier
innsikt i det

re, og å få

UA spu
forskningen.

- Det må være viljen til å forsake en god del, for eksempel et sosialt liv, særlig i begynnelsen. Da tar arbeidet all tid. Dessuten må man være i stand til å stille spørsmål på en ny måte. **De som blir forskere er jo ofte dem som ikke er fornøyd med svarene. De ser på etablerte sannheter som et uløst problem.** Og uten å være del av et aktivt og stimulerende miljø, er det vanskelig å operere på et høyt nivå.

Han ble såvidt slått av Arne Næss

(Del av) aktivt fagmiljø

- Språket sier
innsikt i det

re, og å få

UA spu
forskningen.

- Det må være viljen til å forsake en god del, for eksempel et sosialt liv, særlig i begynnelsen. Da tar arbeidet all tid. Dessuten må man være i stand til å stille spørsmål på en ny måte. De som blir forskere er jo ofte dem som ikke er fornøyd med svarene. De ser på etablerte sannheter som et uløst problem. Og uten å være del av et aktivt og stimulerende miljø, er det vanskelig å operere på et høyt nivå.

NB! NB! NB! NB! NB! NB! NB! NB!

Ikke heng deg opp i alderen til de forskerne jeg her presenterer. De representerer en svært liten gruppe. Men jeg synes synspunktene deres er interessante og relevante.

Her er Norges yngste professor

MARI-LOUISE ULDBÆK STEPHAN/BT
OPPDATERT: 12.OKT. 2011 20:29

28 år gamle Jan
Martin
Nordbotten mener
mekking på
seilbåten har mye
av æren for at han
har nådd så langt
med tall.

Bruker mye tid på andre ting enn forskning

Nordbotten har stilen i orden. Med bustete hår, uryddig skjegg og smålurvete dress spaserer han i gangene på Matematisk institutt. Men til tross for et slikt ytre, gror han ikke fast mellom kompliserte formler og utregninger.

- Jeg bruker veldig mye tid på ting som ikke har med universitetet å gjøre. Hadde jeg bare vært på kontoret, kunne det nok gått ut over min mentale helse, sier Jan Martin Nordbotten.

I vår flyttet han inn i en av de store lidenskapene sine: Seilbåten.

Følger sine «drømmer»

Bruker mye tid på andre ting enn forskning

- **Hva er det som er så fint med seiling?**

- Det fineste er at ting går i stykker, slik at jeg kan fikse på dem. I tillegg er det en fantastisk fin måte å reise på.

Når han har tid, seiler han til området utenfor Bergen eller til hytten på Tysnes. Tidligere har han også seilt alene fra Galápagos til Peru.

- Følelsen av at man må stole på egne evner ute på havet, er veldig fin.

«Eventyrer»

Veiledning på kafé

Inspirert av Aarebrot

Heller ikke når han er på jobb, er han lett å finne på kontoret.

- Jeg har latt meg inspirere av Frank Aarebrot som veiledet studentene sine på kafé. Det har jeg også begynt å gjøre. Skal du få gjort noe på universitetet kan du ikke være på kontoret, sier han.

Selv veileder Nordbotten to masterstudenter, syv doktorgradsstudenter, tre postdoktorer ved UiB samt fire doktorgradsstudenter på Princeton.

Går sin egen vei

Veiledning på kafé

- Akkurat nå er jeg veldig fornøyd med livet på alle måter. Jeg synes det er gøy det jeg driver med. Hva jeg gjør om ti år, kan jeg ikke si noe om. Kanskje vil jeg gjøre noe helt annet.

Ingen (detalj)plan

Hva med
meg selv?

Hvorfor ble jeg selv professor før mine kolleger? Hva var min «Fast Track»?

Svar:

- Stor arbeidskapasitet (før Anders ble født!)
- En liten dose strategi
- Litt flaks
- God timing
- "Latskap": Jeg hater å kaste bort arbeidsinnsats. Stående spørsmål:
Hva kan jeg benytte dette arbeidet til?

Miljø for forskning

Forskningsmiljø (stipendiat)

1. Tid
2. Veileder som er interessert i arbeidet
2. Forskerkolleger
2. God tilgang til litteratur
2. Driftsmidler
2. Moderne utstyr
6. Teknisk støtte

Forskningsmiljø (stipendiat)

1. Tid

2. Ve

2. Fo

2. G

2. D

2. M

6. Te

For ansatte ved Helgelandssykehuset som ønsker å ta doktorgrad så finnes det flere muligheter:

- ✓ Helse Nords forskningsmidler/utlysning
- ✓ Forskningsrådet
- ✓ Stiftelser som DAM m.fl.
- ✓ Internfinansiert

Kliniske stipendiater løper ofte over 6 år med 50% forskningstid / stillingsandel

Forskningsmiljø (vitenskapelig ansatt)

1. (Sammenhengende) Tid

1. Tilgang på forskningsass. = master- og PhD-stud. (dvs. noen som holder en i ørene)

1. Tilgang på en (eller flere) god(e) postdoc

4. God tilgang til litteratur

4. Driftsmidler

6. Moderne utstyr

7. Forskerkolleger

8. Teknisk støtte

Forskningsmiljø (vitenskapelig ansatt)

1. (Sammenhengende) Tid

1. Tilgang på forskningsass. = master- og PhD-stud. (dvs. noen som holder en i ørene)

1. Tilgang på en (eller flere) god(e) postdoc

4. God tilgang til litteratur

4. Drift

6. Mod

7. Fors

8. Tekn

For ansatte ved Helgelandssykehuset vil tilgang til disse ressursene enklest oppnås gjennom å bli medlem av en aktiv forskergruppe, enten ved HSYK eller ved et universitet

Rydd tid til
forskning

Dagene ble slukt av møter. Da innførte de møtefrie uker for hele forskningsgruppa.

Tid. Møtefrie uker? — Ja, alle elsker det, sier Heidi Rehm ved Broad Institute.



TEKST:
ESPEN LØKELAND-STAI
+47 950 88 841

PUBLISERT 15. FEB. 2020 - 16:02



World view

New Year's resolution: one meeting-free week a quarter



By Heidi Rehm

Protect time for deep thinking – It is crucial for productivity in a world of constant interaction, urges Heidi Rehm.

Last December, I analysed how much time I'd devoted to meetings and conference calls during the previous three months. Discounting the days when I had been travelling or at conferences and offsite meetings, I had averaged 8.5 hours a day. This year, I have a plan to protect work time: I'm scheduling one week a quarter during which meetings and conference calls are not allowed in my research group. So far, eight other groups have joined in this plan, and we expect others to come on board. More than 500 people expressed support for my call on Twitter.

I split my time between academic and clinical work, discovering the causes of rare disease, implementing genomics in health care, and building tools to support genomic medicine. I usually start work at 6 a.m., which allows me 2 hours of thoughtful work time: that includes following up on e-mails that demand special attention, and preparing for lectures and meetings, which typically begin at 8 a.m. I attend to Slack and e-mail communications in the evening. Writing and editing, preparing new presentations, and other more-substantive projects are for weekends and flights. That leaves little time for major projects, writing grants or doing deep critical or innovative thinking. This is what I want meeting-free weeks for.

I stumbled across the idea by accident. Several years ago, my holiday plans fell through, but I left the block on my calendar, preventing any meetings from being scheduled. When the week arrived, I confessed that I planned to spend the time at home with my children, who were on holiday from school. But with my younger son at basketball camp and my older daughter determined to be independent, I found myself free to dive into work with little disruption. I caught up on the long list of tasks that had piled up, particularly writing and editing. I got my e-mail inbox down to zero by the end of the week, and I also had time to watch films with my family in the evenings. It was magnificent!

I began doing this at least one week a year. Members of my lab quickly worked out what was going on, so I stopped pretending and made it clear which weeks were actual holidays (when I really am mostly off the grid), and when it was 'Heidi's working at home without meetings' week. They respected my plan because they knew that I would get the things done that they needed from me.

Other groups at the Broad Institute in Cambridge, Massachusetts, including the Genomics Platform, the Data Sciences Platform and the lab of Daniel MacArthur, began implementing one meeting-free week per quarter.

“Block out the weeks on the calendar immediately.”

Heidi Rehm is the chief genomics officer at Massachusetts General Hospital and the medical director at the Broad Institute's Clinical Research Sequencing Platform. e-mail: HREHM@mg.harvard.edu

It has been extremely positive, with people reporting being highly productive and able to dive into larger, sometimes daunting, projects that require longer stretches of dedicated attention. However, because more than three-quarters of my meetings and calls are outside the institute, those weeks still had at least 30 hours scheduled.

So, late last year, I extended the call to the broader genomics community. I crafted a proposal that avoids clashes with major genomics meetings and alternates which week of the month is free, to avoid repeated conflicts with monthly meetings (go.nature.com/2en53ly). Several groups have since told me that they are working to implement the practice in their own programmes and labs.

My suggestion is to block out the weeks on the calendar immediately. Next, start cancelling and rescheduling meetings booked for those weeks. Standing weekly meetings can almost certainly be shed, as can many monthly ones, which will be disrupted only once a year. It is OK to keep very difficult-to-schedule meetings. Once the week arrives, ad hoc meetings are allowed, at the discretion of the group head, but these should have the specific purpose of accomplishing the work planned for the meeting-free week.

Although I have not found studies comparing approaches to curbing meetings, several surveys suggest that we are overly burdened with them. A survey of 182 senior managers across a range of industries found that about two-thirds felt that meetings cut into deep thinking and kept them from completing their own work (L. A. Perlow *et al.* *Harvard Business Review* 62–69; July–August 2017).

Of course, four weeks per year is a paltry amount of time for people whose job it is, essentially, to be innovative. Researchers, research groups and work places need to brainstorm their own systems to prevent meetings from degrading productivity, rigour and innovation. Some people carve out one day per week without meetings, others a period of time each day. Some companies arrange company-wide protected time. I encourage every person and programme to find a system that works for them and stick to it.

In addition to taking time out from meetings, notice other barriers to productivity, perhaps e-mail or social media. Create periods of time that are free from these distractions or give them up entirely. Take a sabbatical if a change of environment is needed.

Personal strategies aside, with today's extensive, globe-spanning collaborations, it makes sense to develop an international, coordinated effort across programmes and institutions, and find four weeks a year to align meeting-free time globally.

I encourage everyone to enjoy these quarterly fasts. Let's report back to one another at the end of the year. Perhaps it will help to bring the research community together more deeply.

Blokker kalenderen så tidlig som mulig og arbeid for å finne nye datoer eller avlys det som allerede er der.

Heidi Rehm, Massachusetts General Hospital og Broad Institute

Krav til toppstillings-
kompetanse?

Opprykksordninger

Ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger reguleres i [kapittel 3 i Universitets- og høyskoleforskriften](#), som ble iverksatt 1. august 2024. HK-dir har forvaltningsansvaret for forskriften. Har du spørsmål, ta kontakt med [HK-dir](#) eller institusjonen din for informasjon om kriterier for opprykk og regler og rutiner for hvordan man går frem og informasjon om bedømmelse.

Publisert: 09.05.2018 13.59 Sist endret: 10.04.2025 14.17

Veiledende retningslinjer for vurdering av opprykssøknader

UHRs fagstrategiske enheter (nasjonale fakultetsmøter) har tidligere utarbeidet veiledende retningslinjer for vurdering av søknader om opprykk. Det er foreløpig ikke foretatt en helhetlig gjennomgang av status for disse retningslinjene.

NYTTIGE LENKER

Underdal-utvalgets rapport finner du på [KDs nettsider](#).

Veiledninger fra UHR om opprykk +

Nasjonalt fagorgan for juridiske fag +

UHR-MNT +

Dekanmøtet i medisin +

DOCUMENTTITTEL	LAST NED
Nasjonale normer for bedømmelse av professorkompetanse ved de medisinske fakultetene i Norge	UiO_revidert 2020
National norms for the evaluation of professorial competence - criteria for assessment at the faculties of medicine in Norway	UiO_revised 2020

← Om fakultetet ← Ledige stillinger ved MED ← Søkerveiledninger

Nasjonale normer for bedømmelse av professorkompetanse ved de medisinske fakultetene i Norge

Vedtatt på Nasjonalt dekanmøte i medisin, Tromsø, 1. juli 2015. Revidert på Nasjonalt minidekanmøte i medisin, Svalbard, 6.-8. desember 2015, på Nasjonalt dekanmøte i medisin, Alta, 2. juni 2016 og i de fire medisindekanenes møte 24.3.2020.

<https://www.med.uio.no/om/ledige-stillinger/veiledninger/nasjonale-normer-bedommelse-professorkompetans-med.html>

Pedagogiske kvalifikasjoner

- For professorkompetanse **kreves pedagogisk basiskompetanse**, definert som et kurs i universitets-/høgskolepedagogikk. I tillegg kreves **dokumentert praktisk-pedagogisk kompetanse** i form av **erfaring fra undervisnings- og eksamensarbeid** samt **pedagogisk planleggingsarbeid**. Utviklings- og evalueringsarbeid, utdanningsledelse, produksjon av læremidler, undervisningspriser og pedagogisk bakgrunn av annen art skal også tillegges vekt.

Pedagogiske kvalifikasjoner

- Dersom særlig grunner tilsier det kan søkere til stilling som professor som ikke fyller kravene til universitetspedagogisk basiskompetanse (jf forskriftens § 1-4 (3)) **gis en toårsfrist fra tiltredelse for å oppfylle disse**. Dette gjelder primært for utenlandske søkere og for **søkere til kombinert professor II-stilling med hovedansettelse i helseforetak**. Hovedregelen ved ansettelse i professorater er imidlertid at kravet skal være oppfylt på ansettelsestidspunktet.

Pedagogiske kvalifikasjoner

- Professorkompetanse forutsetter dokumentert erfaring med veiledning av forskerrekrutter på ulike nivå. **Det vil være et krav til professorkompetanse at søker har vært hovedveileder for minimum en kandidat fra oppstart frem til avlagt doktorgrad (kandidaten har disputert).** Dette kravet kan bare fravikes for søkere fra utlandet som oppfyller alle øvrige kriterier, og i tillegg utmerker seg i betydelig grad utover det som normalt forventes mht. vitenskapelige kvalifikasjoner. I slike tilfeller skal komiteen rådføre seg med fakultetet før sakkyndig vurdering avgis.

Vitenskapelige kvalifikasjoner

- Professorkompetanse forutsetter **betydelig vitenskapelig produksjon utover det som kreves til en doktorgrad.**
- **Hovedvekt skal legges på vitenskapelige arbeider, samt på forskningsledelse og deltakelse i forskningsprosjekter. Forskningen skal være av høy kvalitet og vise både bredde og dybde.** Produksjonen skal reflektere en **selvstendig forskningsprofil**, og vise evne til å ta opp nye problemstillinger. **Vedvarende forskningsaktivitet** er en forutsetning for tildeling av professorkompetanse. **Kvalitet, originalitet og nyskaping** i vitenskapelig produksjon vektlegges foran totalt omfang, og nyere arbeider tillegges større vekt enn eldre.

Vitenskapelige kvalifikasjoner

- Den totale forskningsproduksjonen bør svare til minimum 15 publikasjoner etter avlagt doktorgrad. Publikasjonene skal være av høy kvalitet og originalitet og være publisert i internasjonale tidsskrifter med fagfelleevaluering. Minst syv av publikasjonene etter doktorgrad skal være som førsteforfatter eller sisteforfatter, hvorav minst to som førsteforfatter. Dersom noen artikler er publisert i et av fagområdet mest prestisjetunge tidsskrifter og artiklene er av meget høy kvalitet, kan antall artikler vurderes redusert. (...)
- Faglige krav til professorkompetanse er de samme uavhengig av om det gjelder hovedstilling eller bistilling.

Kvalifikasjoner for kunnskaps- og forskningsformidling

- **Dokumentert kunnskaps- og forskningsformidling**, innsats for å spre kjennskap til vitenskapelige metoder og resultater skal vektlegges. Spesielt meritterende er populærvitenskapelige artikler og opplysningsmateriell.

Kvalifikasjoner for ledelse og administrasjon

- Dokumentert utdanning og praksis i administrasjon og ledelse, samt erfaring fra relevante verv skal tillegges vekt. Meritterende er administrativ erfaring fra undervisnings- og forskningsvirksomhet. Slike kvalifikasjoner omfatter også etablering, ledelse og drift av egen forskningsgruppe, etablering av et vitenskapelig miljø og arbeid som sakkyndig ved bedømmelse.

Andre faglige kvalifikasjoner

- Det kan vurderes øvrige faglige kvalifikasjoner spesifisert i stillingsomtale.

Vektlegging av de ulike kvalifikasjoner

- I den samlede vurdering skal hele bredden av kvalifikasjoner vurderes. Pedagogiske og vitenskapelige kvalifikasjoner tillegges vekt foran øvrige ovennevnte kvalifikasjoner. **At en søker har spesielt høy kompetanse innen undervisning, administrativt arbeid eller annen kvalifiserende virksomhet medfører ikke redusert krav til vitenskapelig kompetanse.**

Hva gjør du nå når du
kjenner til kravene
(til å oppnå toppstillingskompetanse)?

**Skriv et utkast til
søknad på professorat i
dag**

Skriv et utkast til søknad på professorat i dag

- Bygg gradvis ut søknaden – da vet du også hva som mangler i egen kompetanse
- HUSK du skal DOKUMENTERE kompetanse innen
 - Forskning
 - Undervisning
 - Veiledning
 - (Administrasjon)

Skriv et utkast til søknad på professorat i dag

- Det er faktisk ganske **tidkrevende** å skrive en **god søknad**
- Bruk f.eks. malen fra
Hartvigsen, G. Søknad på professorat ved norske universiteter og høyskoler. (Manuskript) Institutt for informatikk, Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet. (Oppdatert mai 2015). (15 sider)
- NB! De siste endringer mht undervisningskompetanse / pedagogisk utviklingsarbeid / pedagogisk basiskompetanse er ikke med i artikkelen over

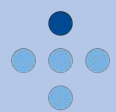
Skriv et utkast til søknad på professorat i dag

Dette inkluderer å fortløpende oppdatere din akademiske og eventuelt også din pedagogiske CV (dersom du har skilt mellom disse).

Proklamer dine
faglige ambisjoner

Proklamer dine faglige ambisjoner

- Det er lov å være flink.
- Det er lov å ha faglige ambisjoner.
- OG – det er lov å sette av tid til forskning

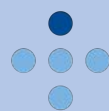


HELGELANDSSYKEHUSET
HELGELAANTEN SKIËMTJEGÅETIE



**JEG SKAL TA EN
PHD**

**Plasser denne
på kontordøren**



HELGELANDSSYKEHUSET
HELGELAANTEN SKIËMTJEGÅETIE



**JEG SKAL BLI
PROFESSOR**

**Plasser denne
på kontordøren**

**Du kan like godt også
henge opp en lapp til ...
... I alle fall av og til om
du har muligheten til
det ...**

Post-it lapp

På Barbados

**Alternativt – dersom du
ikke har tid har
anledning til å ta en tur
til Barbados ...**

Post-it lapp

**Sitter i
«møte»**

Strategisk

Vær strategisk

- Det skader ikke å tenke noen trekk fremover, uansett hva du gjør.
- Ha med deg en "lapp" med følgende tekst:
"Du blir ikke professor på denne måten!"
På samme måte som en arbeidstittel, så vil den kunne styre dine handlinger!

Ta imot faglige
utfordringer

Ta imot faglige utfordringer

Merk deg professor Roger Needhams ord:

”Jeg kan i dag ikke si hva jeg kommer til å jobbe med om fem år — det eneste jeg vet er at det kommer til å bli gøy!”

Flaks

Men – ikke bli for ivrig, spesielt ikke om du har ambisjoner og tro på at du arbeider med ”noe stort”

”Nobelprisvinner Edvard Moser vet hvordan det er å være den eneste i forskergruppen som ikke har publisert noe som helst i løpet av et helt år. Han vet også hvordan man kan nå helt til toppen innenfor sitt felt.”

Edvard Mosers råd til unge forskere som vil nå sine mål

- I 2014 vant hjerneforskeren Nobelprisen i fysiologi eller medisin sammen med kona May-Britt Moser og kollega John O'Keefe ved University College London.
- – **Vi har hatt flaks.** Men vi har også **hatt tid og evner til å se det uventede**, sa Edvard Moser.

Edvard Mosers råd til unge forskere som vil nå sine mål:

1. **Hvordan få Nobelprisen?** Ikke tenk for mye på at du skal få Nobelprisen. Hvis man lykkes, er det ikke fordi man har strevet etter å få en pris, men fordi man har en brennende, indre motivasjon.
2. **Ha en visjon.** Sett deg langsiktige mål, og bryt dem ned i håndterbare spørsmål. La forskningen bestemmes av disse spørsmålene, ikke av metoden.
3. **Laaangsiktighet.** Se langt, men ha klare ideer om hvordan man kan nå målet.

Edvard Mosers råd til unge forskere som vil nå sine mål:

4. **Vær forberedt.** Da Edvard og May-Britt Moser kom på jobbintervju til NTNU, hadde de med en klar liste over hvilket utstyr de trengte for å sette opp laboratoriet de ønsket seg. Han tror dette imponerte ledelsen, og ga en klar indikasjon på at de hadde både en klar retning og motivasjon.
5. **Modig.** Våg å ta store sjanser.
6. **Hold deg på veien.** Ikke fall for fristelsen til å velge enkle løsninger som tar kort tid, men som fører deg vekk fra de mer sentrale, men ofte vanskeligere oppgavene.

Edvard Mosers råd til unge forskere som vil nå sine mål:

7. **Publiseringspress.** Man må ignorere publiseringspresset, og vente med å publisere en artikkel til man er helt sikker på at man har skrevet noe som virkelig er bra.
8. **Søk nye impulser.** Se bak Ulriken. Hent ideer fra andre systemer og andre fagfelt. Unngå å havne i en nisje. Oppsøk i stedet det man ikke helt forstår.

Edvard Mosers råd til unge forskere som vil nå sine mål:

9. **Innavl er universitetets verste fiende.** Selv i Norge kan vi skape internasjonale miljøer. Man må unngå å alltid ansette sine egne, og man må få inn ressurser utenfra der man kan.
10. **Søk EU-midler.** Får du tilslag, betyr dette ikke bare penger. Samarbeidet gir deg også mulighet til å gjøre forskning du ikke kunne gjort alene.

Her er Edvard Mosers råd til lederne av UiB:

- – Dere som er eldre og i ledelsen: Ha en infrastruktur som tillater forskere å arbeide fram mot langsiktige mål.
- Edvard Moser mener det er nødvendig å ha et apparat rundt unge talenter som ikke krever publisering fra første dag man er ansatt.
- – **Skal man ta store skritt innen forskning, må man akseptere at det tar litt tid å gjøre grunnarbeidet.**

Oslomet-rector Curt Rice flyttet fra USA til Tromsø for snart 30 år siden. Det var noen særegenheter ved norsk arbeidsliv den unge lingvisten ikke skjønte med én gang.

– Hvis jeg var på jobb klokken 17, var det stort sett bare utlendinger der. I begynnelsen tenkte jeg at det må være en slags «faculty club» jeg ikke visste om, som alle var på. Men så viste det seg at de var hjemme med barna. Som jo er en veldig fin ting, sier Rice, som også er leder for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Det er mulig at trekk ved det norske samfunnslivet begrenser forskningsproduksjonen, erkjenner Curt Rice.

– Men det er en balanse i livet her man ikke finner alle andre plasser. Jeg har selv hatt forskningsopphold i Nederland to ganger. Det var ikke uvanlig å ha møte i forskningsgruppen klokken seks en ettermiddag, eller på en lørdag. Jeg husker fra USA at hvis du fortalte på en mandag at du hadde gått på ski i helgen, var det nesten kritikkverdig. Det er sunt og veldig bra med en balanse. Men det er mulig det påvirker produksjonen, sier Rice. Han minner også om at antall publiseringspoeng ikke nødvendigvis sier noe om kvaliteten på artiklene.

Blömeke er blant de aller mest produktive forskerne i Norge, målt i såkalte publiseringspoeng. Men det er få andre kvinner på toppen. **Blant de 50 forskerne med flest publiseringspoeng, er det totalt fire kvinner.**

Blömeke er blant dem.

– Det er kanskje et valg du gjør. Det koster mye tid. Det er ikke sikkert alle kvinner er villige til å prioritere på den måten, at du må nedprioritere andre oppgaver, fritid og for eksempel familie, sier tyske Blömeke på flytende norsk. Hun flyttet til Norge i 2014.

Hun forteller at hun i perioder har jobbet 60-70 timer i uken for å få publisert. Det var krevende å kombinere jobb og små barn.

– Det var vanskelig. Vi måtte organisere hverdagen veldig nøye. Mannen min og jeg måtte bytte på hvem som kunne jobbe mye, forteller Blömeke, som har to «bonusbarn» som nå er voksne.

Få kvinner blant dem som publiserer aller mest: – Det koster mye tid

Av Jørgen Svarstad

Publisert 8. august 2019

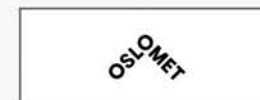
Blant forskerne som publiserer aller mest i Norge, er det bare fire kvinner. Slik ble Sigrid Blömeke en av Norges mest produktive forskere.

Det er stille i gangen utenfor kontoret til Sigrid Blömeke. Selv sitter hun bak to dataskjermer og jobber. Som leder for senteret CEMO (Centre for Educational Measurement) ved Universitetet i Oslo, spiser ledelsesoppgaver opp nesten all hennes tid. Men i sommer har hun lagt vekk alle ledelsesoppgavene.

– Jeg har skrevet og skrevet, analysert data og kost meg med forskning. Det har vært gøy, stråler professoren.

Stillinger

[Se alle stillinger](#)



Seniorrådgiver - jurist forskning
og utvikling

Til Forskerforum fortalte Norges mest produktive forsker, italienske Filippo Berto, om store forskjeller i arbeidskultur i academia mellom Norge og Italia. Arbeidsdager på 10-12 timer er helt vanlig i Italia, sa han.

Blömeke istemmer:

– I Tyskland er det vanlig å jobbe mye overtid. Det er bare sånn det er i academia, folk jobber nesten døgnet rundt. Jeg tror også at i land der de jobber veldig mye overtid, har de også tid til å publisere mer. Hvis du jobber 20 timer ekstra hver uke, har du 20 timer mer å bruke på å publisere. Noen ganger er det så enkelt, sier hun.

Hun fortsetter:

– **I Norge har jeg blitt vant til å jobbe litt mindre. Og det er bra, faktisk. Det er sunt.**

Få kvinner blant dem som publiserer aller mest: – Det koster mye tid

Av Jørgen Svarstad

Publisert 8. august 2019

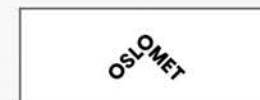
Blant forskerne som publiserer aller mest i Norge, er det bare fire kvinner. Slik ble Sigrid Blömeke en av Norges mest produktive forskere.

Det er stille i gangen utenfor kontoret til Sigrid Blömeke. Selv sitter hun bak to dataskjermer og jobber. Som leder for senteret CEMO (Centre for Educational Measurement) ved Universitetet i Oslo, spiser ledelsesoppgaver opp nesten all hennes tid. Men i sommer har hun lagt vekk alle ledelsesoppgavene.

– Jeg har skrevet og skrevet, analysert data og kost meg med forskning. Det har vært gøy, stråler professoren.

Stillinger

[Se alle stillinger](#)



Seniorrådgiver - jurist forskning og utvikling

Slik fekk dei tid til å skrive, og betre trivsel på kjøpet

*Av Helga Eggebø, seniorforskar ved Nordlandsforskning
Publisert 11. oktober 2019*

Felles skrivetid om morgonen og kaffipause etterpå: Det har vorte metoden mot einsemd og skrivesperre, fortel forskar Helga Eggebø.

Stillinger

[Se alle stillinger](#)

No i 2019 har eg teke del i å utvida konseptet til eit kollektivt løft. Me er ein liten gjeng på jobb som har etablert ein felles rutine. Me kallar det «skrivetid» – med påfølgjande «10-kaffi».

Opplegget er slik:

Mellom 0800 og 1000 er det skrivetid (eller 09 til 10 for dei av oss som ikkje er på jobb før det). Når me kjem på jobb, er det berre éin einaste ting på dagsordenen: Skru på datamaskinen, opna det aktuelle dokumentet og skriv tekst.

Regelen er å ikkje opna e-post, ikkje sjekka nyheiter, ikkje sosiale media, ikkje drikka kaffi, ikkje skravla med kollegar, ikkje fylla ut reiserekningar og så bortetter.

Så sant det er mogleg å unngå, planlegg me heller ingen møte før 1000. I skrivetida er der ingenting anna enn meg sjølv og teksten.

«Forskarjobben er egentleg altfor einsam for meg, men kollektiv skrivetid og felles kaffipause hjelper litt. Frå tid til anna spanderer ein av oss wienerbrød til kaffien, og så er det fest!»

Målet eg sette meg, var å skriva 30 minutt på artikkelen kvar dag.

Av Helga Eggebø, forskar i ved Nordlandsforskning
Publisert 19. april 2023

Legg lista lågt nok, oppfordrar gjesteskribent Helga Eggebø.

Stillinger

[Se alle stillinger](#)

Det er betre å ha ekstremt låge mål og greia dei, enn å mislukkast med det som berre skulle mangla.

Bittelittegranne meistringskjensle gjev meir energi til neste dag enn tankar som kvernar på alt du burde ha gjort, men ikkje greidde i dag heller.

Før 2022 hadde eg «skrivetid» i to timar kvar morgon mellom 0800 og 1000. Dette vart det ganske mange artiklar og kronikkar av. Men i fjor stilte livet med kjeppar i hjula, eg ramla av lasset, mista tråden i skrivetida og kom meg ikkje opp på hesten igjen. Eg hadde ei skisse til manus som vart liggande som ein verkebyll heile det året.

Etter nyttår kvinna eg meg opp for å ta opp tråden igjen, og då visste eg av erfaring at det var viktig å leggja lista lågt nok: Målet eg sette meg, var å skriva 30 minutt på artikkelen kvar dag. Eg sette klokka på nedteljing.

Impostor syndrome

Kompetansenivå

Aksepter ditt kompetanse-nivå — er du stipendiat så tenk på at det du skal skrive skal holde stipendiatnivå.

Og, igjen — er du i tvil så overlat kvalitetsvurderinger til referee'ene.

Kompetansenivå

Ikke undervurder
deg heller ...

«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 Svarstad*

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](#)

«Impostor syndrome»

- **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.**
- Som fersk student var Silje Bringsrud Fekjær overbevist om at hun skulle stryke på ex.phil. Så feil kan man ta. Ex.phil.-karakteren er den beste hun noen sinne har fått.

«Impostor syndrome»

- Bekymringen for å ikke være god nok har Fekjær, som nå er professor ved Oslomet, kjent på flere ganger i løpet av karrieren i akademia. Da hun begynte på en doktorgrad, tenkte hun at her gikk bare de aller flinkeste.
- – Det var nesten skremmende, for vi var så selektert inn. Det var bare for de virkelige smarte, og jeg lurte på om jeg egentlig hadde noe der å gjøre, forteller Fekjær.

«Impostor syndrome»

- Hun er langt fra alene om slike tanker. Fenomenet har også et navn: «Impostor syndrome» – eller «bedragersyndromet» på norsk. De som rammes, føler gjerne at de ikke har fortjent suksessen de har oppnådd.
- De tror de mangler talent, men at flaks, kontakter eller at de jobber hardere enn andre, har fått dem dit de er. De føler at de lurер omverdenen. De bare venter på å bli avslørt – når som helst – som keiseren uten klær.

SVARET ER ...

Finnes det en «Fast Track»
til suksess innen forskning?

TJA – det finnes i alle fall
noen snarveier ...

Spørsmål?

Gunnar.hartvigsen@helgelandssykehuset.no