



UTBILDNINGSSATSNING – FORSKNINGsledarskap 2015-2016

STEG 1 – Forskare i början av sin forskarkarriär

Sista ansökningsdag är fredagen den 24/4, 2015

Ansökan sker till ert fakultetskansli på en särskild ansökningsblankett

Utifrån dokumentet "Umeå universitet 2020 – Vision och mål" ska universitetet vidareutvecklas som ett internationellt framstående forsknings- och utbildningsuniversitet, som även spelar en framträdande roll för den regionala utvecklingen. Universitetets forskare ska våga ta risker som möjliggör nydanande forskning och kan leda till kunskapsprång. Starkt bidragande orsaker ska vara att tjänstestruktur och karriärvägar är internationellt attraktiva vad gäller resurser och stabilitet.

Karriärstödjade aktiviteter ska därför genomföras både på fakultets- och central nivå. Den nu planerade utbildningssatsningen är en aktivitet, som genomförs på central nivå.

Målgrupp:

Programmet riktar sig till dig som är i början av din forskarkarriär och har ett uttalat mål att bli en framgångsrik forskare. Du bör ha erfarenhet av andra forskningsmiljöer, t.ex. i form av en post-doc vistelse eller liknande, gärna utomlands. Du är på väg att bygga upp en egen finansiering med en ambition att erhålla externa anslag och ett forskarnätverk eller forskargrupp. Du har fortfarande en begränsad erfarenhet som forskningsledare och handledare liksom av arbete i kommittéer, stiftelser och forskningsråd. Du ska ha undervisningserfarenhet. Programmet riktar sig framförallt till dig som har tjänst som forskarassistent, biträdande lektor, forskare eller är relativt nyanställd som lektor. Du bör ha disputerat för 2 – 6 år sedan.

Bakgrund:

2012 – 14 genomfördes projektet Morgondagens forskningsledare vid Umeå universitet riktat till gruppen karriärbidragstagare. Detta program kallades "Morgondagens forskningsledare MFL". För att tillvarata de erfarenheter som gjorts inom ramen för MFL-programmet kommer Umeå universitet att genomföra en fortsättning och vidareutveckling av kompetensutvecklingsinsatserna. Denna satsning innebär ett samlat upplägg för kompetens- och karriärstöd riktat till dagens och morgondagens framgångsrika forskare vid Umeå universitet, med inriktning mot forskningsledarskap.

Detta projekt kan också beskrivas som ett "Talent Management"-projekt vilket är ett begrepp som avser organisationers och företags medvetna strategier för att utveckla och behålla talanger på en konkurrensutsatt marknad.

"Talent management implies that companies are strategic and deliberate in how they source, attract, select, train, develop, retain, promote, and move employees through the organization".

Ett Talent Management perspektiv innebär ett fokus, inte bara på dagens prestationsförmåga, utan också på *potential* och på den *framtida prestationen* hos medarbetaren. Det innebär ett stöd för utveckling av relevanta färdigheter tillsammans med ett utökat ansvar och stöd.

Syfte och mål

Programmet för kompetens- och karriärstöd för universitetets forskningsledare syftar till att ge ett aktivt riktat stöd till prioriterade forskare som förväntas bli framtidens framgångsrika forskare och vetenskapliga ledare vid Umeå universitet. Övergripande mål för programmet är att ge:

- 1) ett stöd i utvecklingen som forskare
- 2) en ökad kompetens i rollen som forskningsledare
- 3) en ökad kommunikationsförmåga
- 4) en ökad förmåga att erhålla externa anslag
- 5) en ökad förmåga att rekrytera rätt person till rätt plats
- 6) en ökad kompetens vad gäller projektledning, teamutveckling och handledning/coaching
- 7) stöd för en vidareutveckling av den individuella karriärplanen och för kvalitetsutveckling av respektive forskningsprojekt
- 8) ökade kunskaper om universitetets organisation och stödresurser
- 9) ett stöd för utveckling av interdisciplinära kontakter samt av nationella och internationella samarbeten

Genomförande

Programmet är öppet för alla forskare vid universitetet som passar in på målgruppsbeskrivningen. Genomförande sker årligen i en grupp med 20 deltagare. Genomförandet startar med intervjuer i augusti 2015 och kursen startar tisdagen den 29/9. Programmet genomförs med 8 kurstillfällen, en tisdag i varje månad. Kursdagarna är 29/9, 20/10, 17/11, 8/12, 26/1, 23/2, 15/3, 2016 med avslutning den 19/4, 2016.

Ansökan

Ansökan sker till ert fakultetskansli. Ansökan sker på speciell blankett och ska innehålla ett kortfattat CV och en självvärdering (se ansökningsblanketten). Glöm inte att prefekten ska skriva under ansökan.

Urval

Beslut om vilka som får delta i programmet fattas av fakultetsledningen i samråd med prefekterna. Urvalet görs utifrån kriterierna forskningskompetens samt ledarskapspotential (för urvalskriterier se bilaga 1).

Välkommen med er anmälan senast fredagen den 24/4, 2015 till kansliet för er fakultet.

Beslut om vilka som får delta fattas senast fredagen den 22/5, 2015.

Marianne Sommarin
Vice rektor

Matts Björklund
Kursledare
Leg. Psykolog/

Petter Gustafsson
Kursledare
Professor

BILAGA 1

UTBILDNINGSSATSNING FORSKNINGSLEDARSKAP 2015-2016

STEG 1 – Forskare i början av sin forskarkarriär

1. Med Forskningskompetens avses bedömning av:

Sökandes vetenskapliga meritering:

- Publiceringsframgång (kvalitet och kvantitet) efter doktorsexamen (särskilt bör publiceringen under de senaste åren uppmärksammas) i förhållande till sitt eget fält
- Förmåga att erhålla egna forskningsanslag
- Nationella & internationella samarbeten
- Bedömning av forskarens meriter bör relateras till den sökandes aktiva forskningstid efter doktorsexamen

2. Ledarskapspotential

När det gäller ledarskapspotential kan aspekter som beskrivs i litteraturen kring forskningsledarskap vara till stöd för bedömning och urval.

- Kreativ förmåga ("creative problem-solving skills")¹
- Öppenhet, nyfikenhet²
- Kommunikationsförmåga³
- Förmåga till interaktion/samarbete med andra⁴
- Förmåga att handleda doktorander (eg. rollmodell)⁵
- Förmåga/potential att leda grupper⁶
- Utvecklingspotential⁷

Sista ansökningsdag är fredagen den 24/4, 2015

Ansökan sker till ert fakultetskansli på en särskild ansökningsblankett

Glöm inte att prefekten ska skriva under ansökan

¹ Mumford et al. (2002). *Leading Creative People: Orchestrating Expertise and Relationships*. The Leadership Quarterly, Vol. 13, s 705-750.

² Feist, G.J. (1999). *The Influence of Personality on artistic and scientific creativity*. In Sternberg (Red.) Handbook of Creativity, (s.273-296). Cambridge: Cambridge University Press.

³ Mumford et al. (2000). *Development of leadership skills: experience and timing*. The Leadership Quarterly, Vol. 11 s. 87-114.

⁴ Hollingsworth, R & Hollingsworth, E.J. (2000). *Major Discoveries and biomedical research organizations: Perspectives on interdisciplinary, nurturing leadership, and integrated structure and cultures*. In Weingart & Stehr (Red.), *Practicing Interdisciplinary* s 215 – 244. Toronto: University of Toronto Press.

⁵ Carlsson H., Kettis, Å & Söderholm A. (2011). *Research Quality and the Role of University Leadership*. Rapport, SUHF/Experts' Committee on Quality

⁶ Jönsson, S. & Rovio-Johansson, A. (2007). *Forskningsledarskap- en översikt*. Rapport till Stiftelsen för Strategisk Forskning. GRI-rapport 2007:3. Gothenburg Research Institute.

⁷ Heinze, T. et al. (2009). *Organizational and Institutional influences on creativity in scientific research*. Research Policy, 38 (4), 610-23.