Evaluering av program for Yngre ledere ved MOF kull 01.

1. INNLEDNING.

Programmet ble etablert i 2009, som en oppfølging av styringsdialogen med instituttene, og etter et ønske fra Fakultetsstyret. Det ble opprettet en referansegruppe bestående av professorene Nils Roar Gjerd , Aurora Martines, Lars A Akslen og fakultetsdirektør Nina Mevold.

Institutteme sendteinn 21 prioriterte søknader til 8 plasser. Referansegruppen plukket ut deltakere ut fastsatte kriterier, slik som størrelse på forskningsgruppe, antall og kvalitet på publikasjoner og forskningsgruppeledernes finansieringsgrunnlag. Aldersgrensen ble satt til opp til 45 år, da det er vanskelig å kvalifisere seg og etablere en egen forskningsgruppe før fylte 40 år, særlig innen kliniske fag. Det ble sett som ønskelig å ha en viss spredning faglig sett, uten at det var et mål at alle institutter skulle være representert.

2. DELTAKERE PÅ KULL 01.

	Institutt	**Mentor**
Tone Bjørge	ISF	Aurora Martinez
Marit Bakke	IBM	Grethe S. Tell
Knut Teigen	IBM	Roland Johnson
Silke Appel	Gade	Pål R. Njølstad
Kathrine Skarstein	Gade	Lars A. Akselen
Stéfanie Le Hellard	IKM	Kenneth Hugdahl
Marit Øilo	IKO	Anne Christine Johannessen
Bjørn Tore Gjertsen	IFI	Rolf K. Reed

Deltakerne fordelte seg på de fleste av fakultetets institutter. Det var ikke mulig å oppnå kjønnsbalanse blant deltakerne, ved bruk av kriteriene på søknadene.

3. RAMMENE FOR PROGRAMMET

Programmet strakk seg over ett år, med fire hovedsamlinger, en åpningsdag, lunsjsamlinger og individuell mentoring. I tillegg var det arrangert endagskurs i temaet Den vanskelige samtalen, og et valgfritt kurs i medarbeidersamtaler.

2009-2010

	Formell åpningsdag Heldagsmøte med middag Presentasjon av fakultetet, programmet og bidragsyterne
	Første samling: Individuell typebestemmelse, teamutvikling, ledelse i akademia/ forskningsgruppeledelse Ved Personal- og organisasjonsavdelingen
	Andre samling: Eksternfinansiering, søkeprosessen Ved Forskningsavdelingen UiB, NFR
	Tredje samling: Etikk og redelighet i forskningen, institusjons – og lederansvaret REK, Senter for vitenskapsteori m.fl. Personalledelse – og håndtering

www.uib.no

	Fjerde samling: Ledelse og kommunikasjon Økonomistyring Helsepolitikk Avslutning
	Mentorordning Individuell mentor, mentoroppgave
	Enkelttiltak Ledelsestema: 1) Erfaringer, coaching ved Rolf K Reed 2) Erfaringer fra Oslo Cancer Cluster (Reve) og forskerutdanningen ved UiO Det medisinske fakultet (Breivik) 3) Intervjuteknikk (eksternt kurs ved UiB)

www.uib.no

4. MÅL MED PROGRAMMET

- Økt selvinnsikt som leder og en tryggere personlig lederidentitet
- En analytisk forståelse av situasjonen for egen gruppe, interne utfordringer og utfordringer som følger av endringer i organisasjonen
- Et mer avklart forhold til forskningslederrollen og gode verktøy for ledelse i et akademisk miljø som UiB
- Kjennskap til UiB som organisasjon, og forståelse for de styringssystemer som finnes

3. EVALUERING.

Kurset ble avsluttet i september 2010, og evalueringen er gjennomført i februar, slik at deltakerne fikk noe tid mellom kurset og evalueringstidspunktet slik at erfaringen fra kurset ble prøvd noe ut i praksis før evalueringen.

Det ble gjennomført en spørreundersøkelse der deltakerne måtte svare på skala spørsmål og direkte spørsmål om hver enkelt samling og oppfølging av programmet. 7 av 8 deltakere svarte på spørreskjemaet. Svarene blir gjengitt som eksempler på sitat, og resultat av skala-spørsmålene. Samlet sett blir lederprogrammet svært godt evaluert. Samtlige som har evaluert tiltaket har hatt nytte av programmet, og de vil anbefale andre å delta på det.

Forventninger til programmet.

Eksempel på tilbakemeldinger på spørsmål om forventning til programmet; " *Jeg forventet at jeg skulle bli kurset i hvordan være en god forskningsleder (særlig mhp på personal relaterte oppgaver) og å få innblikk i de politiske og økonomiske forhold som styrer fakultetet og universitetet. Jeg hadde ganske høye forventninger mhp nivået på foredragsholdere. Dette ble delvis innfridd".*

"Bedre forståelse for lederrollen i akademia. Økt kunnskap om den administrative strukturen ved UiB. Nettverksbygging".

Alle svarte at de opplevde at de fikk god informasjon om hva programmet skulle inneholde. En kommentar er ; *"opplevde at temaene gikk litt over i hverandre, uten at det kom frem om hvorfor eller om dette hadde en hensikt".*

JTI- Jungs type indeks, og bevisstgjøring og refleksjon rundt måte å lede på

De åtte deltakerne måtte gjennomgå en elektronisk test som skulle kartlegge deres preferanser i forhold til en del spørsmål og utsagn. Hver enkelt fikk en individuell tilbakemelding, som kan gi innspill til hvilken rolle som leder en har med de ulike preferanseneog hvordan dette fungerer i team. Alle deltakerne var i utgangspunktet skeptisk til testen, men ble positive da dei gjennomgangen fikk forklart profilene sine ogstyrker og utfordringer med profilene.

Alle de 7 deltakerene melder i sine tilbakemeldinger at de opplevde testen og hensikten nyttig og interessant, og et positivt innslag i programmet.

Bidrag til programmet fra personalavdelingen og forskningsavdelingen.

Bidragene fra Personalavdelingen får god generell og gjennomgående tilbakemelding.

Bidragene fra Forskningsavdelingen får også gjennomgående gode tilbakemeldinger. En hyppig kommentar var at fokus på EU- søknader fikk litt mye plass, mens innleggene fra Kenneth Hugdal (UiB) og Mari Nes (NFR) var svært nyttige. Fem melder tilbake at informasjonen som ble gitt om EU- sine søkeprosesser var av stor verdi. Syv sier at de har vært med på søknader til EU i løpet av 2010.

Etikk som tema.

Tilbakemeldingene på det som gikk på etikk var bra, særlig innleggene fra Varhaug og REK, ved Jon Lekven blir fremhevet som gode og nyttige. Andre innlegg ble kommentert med at ; *"det var mer rettet mot unge studenter, mens gruppearbeidet om redelighet var bra".*

Personalledelse, med fokus på den vanskelige samtalen.

Dette var en samling som skulle gi deltakerne en "verktøykasse" de skulle ta med seg fra programmet, og her bleet konsulentfirma (Optimas)benyttet til å fremstille tema og gjennomføre øvelsene i praksis. Alle tilbakemeldingene ble gitt på den øver del av skalaen, verdiene 4 og 5. (verdien 6 var svært bra). De skriftlige kommentarene som kom inn gikk på at det var morsomt og lærerikt.

Ledelse og kommunikasjon.

Innleggene fra professor Anders Skogstad får skår på den øvre del av skalaen 3,4 og 5. Innlegget til Stener Kvinnsland får også svært gode tilbakemeldinger som *"veldig interessant".*

Økonomistyring.

Oversikten over UiB sitt økonomisystem, og presentasjonen av bidrags- og oppdragsøkonomi, sett i sammenheng med grunnbevilgningen ble tilbakemeldt som nyttig og opplysende. Også her er svarene fordelt på den øvre del av skalaen og oppfattet som bra og informativt.

Mellomsamlingene

Vi hadde tre mellomsamlinger: En der instituttleder Rolf K. Reed utfordret de og "couchet" deltakerne på hvilke utfordringer som ligger i ledelse av akademia.

På andre mellomsamling hadde vi invitert direktør Bjarte Reve fra Oslo Cancer Cluster, og koordinator for forskerutdanningen ved UiO Jarle Breivik , om deres erfaringer med ledelsei akademia.

Tredje mellomsamling var etter programmet var offisielt over, og var også et bidrag til "verktøykassen", og et ønske fra deltakerne selv, kurs i intervjuteknikk. Til å gjennomføre denne samlingen ble det kjøpt inn tjenester fra konsulentfirma (GsK).

De tre mellomsamlingene får tilbakemelding på den øvre del av skalaen, og kommentert muntlig som gode innlegg, og nyttig kompetanse å ta med seg i sin lederhverdag.

Mentorordningen.

Alle de 8 deltakerne fikk tildelt sin egen mentor som skulle bistå de i utvikling av seg selv som leder i UiB systemet. En hadde et spesielt ønske ut fra fagbakgrunn, de øvrige deltakerne fikk tildelt mentor (går frem av oversikten innledningsvis). Det var noe ulik bruk av mentorordningen blant "parene", men alle tilbakemeldte at ordningen var positiv.

I tilbakemeldingene etterlyses fra flere av deltakerene en tydeligere rolleavklaring mellom mentor og adept rollen, og en mer strukturert plan for samarbeidet etterlyses. Alle melder tilbake at det var nyttig og verdifullt og høste av Mentor sine erfaringer.

En tilbakemelding er at deltakerne selv bør finne/foreslå hvem de kan tenke seg til mentor i et slikt program.

Grad av nytte.

På spørsmålet om programmet hadde hatt nytte i deres lederhverdag, svarer alle de 7 deltakerne at det har vært av stor nytte, og alle ville anbefale kollegaer om å søke, dersom tilbudet kom igjen.

Oppsummerende kommentarer for de fire samlingene.

- *Mer fokus på: -nettverksbygging –forskningspolitikk*
- *Jeg synes fokuset var bra, men at det av og til kunne vært bedre foredragsholdere. Kunne vært enda mer trening i hvordan å takle vanskelige samtaler/problemer blant de nærmeste medarbeiderne. Mindre fokus på Søknader*
- *Det ble mye "problem-fokusering", i form av stressende hverdag, personalkonflikter,*

etiske problemstillinger, osv. Det ville være bra om det også ble satt fokus på hvor privilegerte vi er som har den typen stilling og arbeidsoppgaver som vi har, friheten til å kunne få jobbe med noe som en brenner for og bygge en gruppe av engasjerte mennesker som arbeider mot et felles mål.

- *mer fokus på økonomi, mindre på etikk*
- *Vitenskapsetikk delen varte for lenge. Den fikk jeg begrenset utbytte av. Ellers synes jeg det var et variert og inspirerende program*
- *Jeg kunne kanskje ønsket mer fokus på veilederrollen, den personlige en-til-en relasjonen som leder og hvordan gi tilbakemelding på andres produksjon på en konstruktiv måte.*

4. AVSLUTNING

I sin helhet blir programmet opplevd som positivt og et program deltakerne ser nytte av blir videreført.Tilbakemeldingene gjennom spørreskjema gir et godt grunnlag for programkomiteen til å gjøre neste runde enda mer spisset i forhold til måloppnåelse og tilpassing av programmet.