

## **Oppsummering av dialogmøter mellom sentral og lokal faglig ledelse med ansvar for ph.d.-utdanningen vårsemesteret 2021**

Våren 2021 har det blitt gjennomført dialogmøter mellom sentral og lokal faglig ledelse med ansvar for ph.d.-utdanningen med alle fakultetene. Siden det var første gang dialogmøtene ble avholdt, hadde samtalen et overordnet perspektiv. På møtene snakket man seg gjennom hvordan ph.d.-utdanningen er strukturert ved fakultetene, overgangen til fakultetsvise ph.d.-programmer, nøkkeltall og oppfølging av kandidatene, som for eksempel i form av oppfølgings- eller medarbeidersamtaler. I tillegg ble koronakrisens effekter på ph.d.-utdanningen diskutert. Møtene var også en anledning for fakultetene å spille inn saker eller komme med innspill til universitetsledelsen/FIA.

### ***Hvordan ph.d.-utdanningen er strukturert ved fakultetene***

Selv om det er mange likhetstrekk, er den administrative koordineringen av ph.d.-utdanningen ulikt strukturert ved de forskjellige fakultetene. På noen av fakultetene ligger ph.d.-utdanningen under studieseksjonen, mens på andre ligger den i forskningsseksjonen. Ansvarsfordelingen er også ulikt fordelt mellom fakultet og instituttene. Ved noen fakultet er administrasjonen i stor grad sentralisert på fakultetsnivå, mens instituttene har hovedansvar for den daglige oppfølgingen. Ved andre fakultet er sentraladministrasjonen mer begrenset, og ansvaret er til stor del lagt til instituttene.

Det medisinske fakultet (MED) og Det juridiske fakultet (JUR) har forskerlinjer med 15 plasser. Forskerlinjene er noe ulikt organisert, og begge fakultetene er fornøyde med sine forskerlinjer og rapporterer at dette er attraktive tilbud. Ved Det psykologiske (PSYK) fakultet tilbyr de et dobbelkompetanseløp, der stipendiatene følger et 7-årig integrert løp hvor de oppnår ph.d.-grad og godkjent spesialisering.

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) samarbeider med Det humanistiske fakultet (HF) om KMDs vitenskapelige ph.d.-kandidater. Disse kandidatene er tatt opp i ph.d.-programmet ved HF-fakultetet, men følges opp i det daglige ved KMD. Det er utarbeidet en detaljert avtale om arbeidsfordelingen for disse kandidatene.

### ***Veilederopplæring***

Flere av fakultetene har gjort et stort arbeid for å forbedre veilederopplæringen de siste årene, og det kommenteres ved et fakultet at det er signaler om at det er ønskelig med mer opplæring. Flere av fakultetene har på plass e-læringskurs for veiledere, og det blir arrangert blant annet veiledersamlinger og frokost- og lunsjseminarer. Veiledere ved KMD har mulighet til å delta på en årlig samling for det norske veiledermiljøet innen kunstnerisk utviklingsarbeid (KU). Det er viktig at KU-programmene utvikler seg relativt i takt, og at man bruker samlingene for å bygge kultur og skjønne programmet.

Et av tiltakene under *HR Excellence in Reserach* omhandler utvikling av veilederrollen, og styrking av det institusjonelle opplegget for veiledning og veiledningsrollen. I tiltaket skal UiB følge opp ved å etablere et årlig veilederforum, som tilbyr kompetanseheving på veiledningsområdet og drøftinger om veilederrollen. Tatt i betraktning at det er mye som skjer på fakultetsnivå, bør det diskuteres hvorvidt det er nyttig med et slikt forum på tvers av fakultetene, eller det er mer nyttig å styrke veilederopplæringen ved fakultetene.

### ***Overgangen til fakultetsvise ph.d.-program***

Overgangen til fakultetsvise ph.d.-program har for det meste gått bra. Det har vært en mulighet for å rydde opp i prosedyrer, samt å få på plass mer detaljerte grunnlagsdokumenter og rutinebeskrivelser. For noen av fakultetene rapporteres det om at dette har vært en tidkrevende prosess, men at de er fornøyde med resultatet. Det kommenteres at det er viktig at fakultetene ikke utvikler programmene i veldig ulike retninger. Ph.d.-koordinatorforumet, som gjennomføres jevnlig med de

administrative ph.d.-koordinatorene på fakultetene, ble av flere trukket fram som et godt forum for utveksling av kunnskap og for samkjøring av driften av ph.d.-programmene.

### ***Koronasituasjonen***

Det framkom fra alle dialogmøtene at korona-krisen har påvirket alle ph.d.-kandidatene, men at den har rammet i ulik grad. Det meste av datainnsamling og kildearbeid som innebærer reising har blitt utsatt eller avlyst. Lab-arbeid har blitt rammet hardt, spesielt i begynnelsen av pandemien. Videre er det flere som trekker fram at begrensninger på internasjonal reise hindrer nettverksbygging og dermed den faglige utviklingen. Fakultetene viser ulike former for fleksibilitet, blant annet godtar de andre alternativer for å oppfylle standardkrav i opplæringsdelen om presentasjon på internasjonal konferanse.

Fakultetene har mobilisert for å kompensere for de negative effektene, som for eksempel på PSYK som har arrangere kurs i *mindfulness* og stressmestring, eller Det matematisk- og naturvitenskapelige fakultet (MN) som har arrangert sosiale tiltak som for eksempel gå-tur-grupper. HF rapporterer at stipendiatororganisasjonen ved fakultetet, Stip-HF har hatt stor aktivitet.

### ***Nøkkeltall***

Fakultetenes nøkkeltall og de siste årenes variasjon i disse ble diskutert. Den nasjonale styringsparameteren, 6-års målet, ble trukket frem av flere. Det nevnes at dette er et bruttomål som ikke tar høyde for lov hjemlede permisjoner, og at det dermed ikke gir et presist nok bilde av gjennomføringen. 6-års målet kan gi et systematisk skjevt bilde der noen fakultet kommer dårligere ut. Det ble kommentert at dette kan gjelde de fakultet som har en høy andel norske ph.d.-kandidater, ettersom disse i større grad er ute i foreldrepermisjon i løpet av ph.d.-løpet, enn kandidater som kommer fra utlandet. Parameteren vil også gi et skjevt bilde for de fakultetene der en stor andel har planlagte løp på 6 eller 7 år. Sluttseminar og god tilknytning til forskningsgrupper ble trukket fram som gode tiltak for å forbedre gjennomstrømmingen og for å forebygge underkjenninger.

### ***Oppfølging av ph.d.-kandidatene for eksempel i form av oppfølgings- eller medarbeidersamtaler, ut over ordinær veiledning***

I Handlingsplan for ph.d.-utdanning 2020-2024 er dette en av hovedaktivitetene, og har blitt trukket fram som viktig for kvalitetsarbeidet. Medarbeidersamtaler blir i stor grad gjennomført med ph.d.-kandidater som er ansatt ved UiB, selv om det er variasjoner mellom fakultetene i hvilken grad. Ved noen fakulteter og institutter tilbys det en årlig oppfølgingssamtale også til eksterne ph.d.-kandidater, blant annet ved JUR. Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) har fått inn i programmet at det skal gjennomføres en årlig oppfølgingssamtale med alle ph.d.-kandidatene.

### ***Fakultetenes innspill til ledelsen/FIA***

I møtet var det anledning for fakultetene å komme med innspill til ledelsen/FIA og flere fakultet hadde spilt inn egne saker til agendaen. Under kommer en sammenstilling av mange av innspillene som kom fram under dialogmøtene. Noen av innspillene ble nevnt av flere fakulteter, mens andre innspill kom fra enkeltfakultet. Der det ikke er markert konkrete oppfølgingspunkter, vil innspillene bli tatt til etterretning.

#### **- Sentralt tilbud om karriereutvikling og samarbeid mellom fakultetene**

I flere av møtene ble det ytret et ønske om et forbedret tilbud om karriereutvikling på sentralt hold. Det ble nevnt at det er ønskelig med kurs i overførbare ferdigheter på engelsk, at det blir tilbudt alle

ph.d.-kandidater og at det er systematikk i når dette blir tilbudt. Det inkluderte også tilbud innen universitetspedagogikk.

Som en del av UiB sin satsing på karriereutvikling for yngre forskere, samt på grunn av den pågående pandemien, har det blitt gjort tiltak for å styrke karriereutviklingen for yngre forskere<sup>1</sup>. Gjennom prosjektet UiB Ferd, som ble startet høsten 2020, det opprettes en nettportal med informasjon og ressurser som er relevante for yngre forskeres karriereutvikling og det skal etableres et karrieresenter. Prosjektet ledes av HR-avdelingen, sammen med deltagere fra blant annet FIA og UB.

Det ble videre nevnt at det er ønskelig med mer samarbeid mellom fakultetene, og at kandidatene kan ta emner på andre fakultet. Koblinger mellom fakulteter kan være nyttig, og det kan føre til verdifull kompetanseutveksling.

**Oppfølging:** Innspillene om tilbud innen karriereutvikling vil bli tatt med inn i arbeidet med UiB Ferd.

- **Stipendiathjemler og antall stipendiater over grunnfinansiering**

Flere fakultet skulle helst sett at man fikk tildelt flere stipendiathjemler, og ønsket å overbringe dette under møtet. Refordelingen av stipendiathjemler skjer hvert år ifm. budsjettet, og stillingene fordeles for 4 år. Refordelingen gjøres basert på en modell med faste parameter, samt prioriteringer i forbindelse med de strategiske satsingsområdene. Spesielt når det gjelder det sistnevnte var det flere fakultet som hadde sett at de kom heldigere ut.

Stipendiathjemler ble også nevnt av flere i forbindelse med koronasituasjonen. På grunn av et økt antall forlengelser av dagens stipendiatstillinger, blir man nødt til å utsette nye utlysninger av ph.d.-stipendiater.

- **Mindre omarbeiding**

Mindre omarbeiding ble diskutert under flere av møtene. Saken ble diskutert under FU-møte 12. mai (sak [16/21](#)), og FIA har notert innspillene som kom inn både under møtet og dialogmøtene.

**Oppfølging:** Innspillene vil bli tatt med til en revidering av forskriften som er planlagt høsten 2021, slik at paragrafen blir tydeligere. Det er videre viktig med erfaringsutveksling mellom fakultetene om retningslinjer og håndtering av saker med mindre omarbeiding.

- **Vedtak som fattes av «fakultetet selv» i den reviderte forskriften**

For noen fakultet ble det fremholdt at det er en utfordring at såpass mange type vedtak skal fattes av «fakultetet selv». Dette medfører mye arbeid på administrasjonen på fakultetet, som man helst skulle delegert til instituttene.

**Oppfølging:** I revideringen av forskriften kan det vurderes om det er vil være formålstjenlig å fjerne «fakultetet selv» fra noen av reglene i forskriften.

- **Tydelig rollefordeling om oppfølging av kandidatene som ikke er ansatt ved UiB**

En stor gruppe ph.d.-kandidater har ikke et ansettelsesforhold ved UiB. I mange tilfeller får disse ikke ta del i de tilbudene som er utviklet for UiB-stipendiater. Det er viktig at man sørger for god oppfølging også av denne gruppen.

**Oppfølging:** FIA jobber for god oppfølging av alle ph.d.-kandidatene, og tar med seg innspillene i videre blant annet i samarbeidet med bedriftshelsetjenesten angående mental rådgivning og i arbeidet med karriereutvikling.

- **Tydeligere retningslinjer fra UiB sentralt om hva som skal inn i oppfølgingssamtalene**

---

<sup>1</sup> Styresak [124/20](#) – Orientering om universitetets beredskapsarbeid i forbindelse med koronaviruspandemien

I Handlingsplan for ph.d.-utdanning 2020-2024 er en av hovedaktiviteten at alle ph.d.-kandidater skal tilbys minst én årlig oppfølgings- eller medarbeidersamtale ved instituttet/fagmiljøet ut over ordinær veiledning. Det er ønskelig med retningslinjer fra UiB sentralt om hva som skal inn i oppfølgingsamtalene med kandidatene, hvem som skal gjennomføre dem med kandidatene, og hvordan samtalene skal følges opp.

**Oppfølging:** FIA vil utrede mulighetene for å utarbeide retningslinjer for oppfølgingsamtaler med ph.d.-kandidatene.

- **Tydelige rammer for gjennomføring av programevaluering**

Det er ønskelig med tydelige rammer for gjennomføring av programevaluering.

**Oppfølging:** FIA har utarbeidet retningslinjer, som er behandlet i FU 24. mars og delt med fakultetene via ePhorte i brev datert 4.juni 2021.

- **Digital infrastruktur: relevant tilgjengeliggjøring og arkivering av forskningen**

Det er behov for grunnleggende forskningsinfrastruktur og muligheter for lagring og arkivering av forskningen som gjøres innen kunstnerisk utviklingsarbeid.