

Programstyret for ph.d.-programmet ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (PP-SV)

Møte onsdag 23.03.2022, kl. 10:15-12:00

Sted: 9. etasje, SV-fakultetet

SAKSLISTE

Godkjenning av innkalling og saksliste

Referat fra møte 09.02.2022

6/22 Karriereutvikling

Besøk av Ellen Hagen fra [UiB Ferd](#)

- a. Hva tilbyr UiB ferd innen karriereutvikling og veiledning – kort presentasjon
- b. Hvordan er grensegangen mellom det UiB ferd kan gi og der fakultet tar over/ må bidra?
- c. Samarbeid mellom UiB ferd og fakultetet
 - i. Hvordan kan vi samarbeide godt om karriereutvikling?
 - ii. Kan vi legge opp til en struktur som sikrer regelmessig samarbeid og informasjonsflyt?
- d. Kan du se på vårt [karriereprogram for ph.d. og postdoktorer](#) og gi innspill på om tilbudet vi gir delvis blir dekket av UiB ferd nå?

7/22 Drøftingssaker

Utkast til utlysning av midler til tverrfaglige ph.d.-kurs (vedlegg)

Utkast til handlingsplan for ph.d. 2022-2024 (vedlegg)

Eventuelt

Programstyret for ph.d.-programmet ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet (PP-SV)

REFERAT

Møte onsdag 09.02.2022 kl. 10:15-12:00

Sted: Møterom 904, SV-fakultetet

Til stede:

Siri Gloppen (leder)

Julie Riise

Cornelius Wright Cappelen

Kristoffer Chelsom Vogt

Andrea Kronstad Felde

Rafael Rosales La Torraca

Ola Roth Johnsen

Hanne Widnes Gravermoen (sekretær)

Ikke til stede:

Knut Mikjel Rio

Innkalling og saksliste ble godkjent.

Referat fra møte 16.11.2021 ble godkjent.

1/22 Muntlige orienteringer

Utlysning av midler til tverrfaglige ph.d.-kurs

Ledelsen har besluttet å lyse ut 100 000 kr til tverrfaglige ph.d.-kurs. Det vil også bli lyst ut tilsvarende midler til masterkurs. Det kan være gunstig å opprette kombi-kurs,- master og ph.d. I utlysningen er det behov for å sette opp noen kriterier. Må to disipliner samarbeide? Hva kan det søkes støtte til? Intensjonen er å lage en åpen utlysning der det kan søkes støtte til kurs som er tverrfaglige en eller annen forstand. Det ble avklart at programstyret skal få utlysningen til gjennomsyn før den sendes ut. Prodekan foreslår å sette en øvre grense på 50 000 for hva hvert kurs kan søke om.

Gjennomgang av statistikk på ph.d.-feltet (fra opptak til disputas)

Gjennomgangen ble utsatt på grunn av tidsnød.

Vedtaksaker

2/22 Oppretting av ph.d.-kurs fra Institutt for sammenliknende politikk

Kurset ble enstemmig vedtatt opprettet.

3/22 Årsrapport om styrets arbeid

Årsrapport om styret arbeid ble enstemmig vedtatt. I gjennomgangen kom det opp flere nyttige diskusjoner som styret vil ta opp igjen i senere møter:

- Det er viktig å sikre selvstendighet i ph.d.-prosjektene framover. Styret ser en tendens til at prosjektstillinger er svært spisset på kandidatens vegne. Den enkelte kandidat har lite selvstendighet til selv å utforme eget prosjekt, men trer mer inn i en etablert plan for hvilke paper som skal skrives til ulik tid osv. Programstyre kan sette krav til hva en kandidat må gjennomføre av selvstendighet. En mer naturvitenskapelig modell har seget over oss, og vi kan gjøre tiltak for å opprettholde selvstendigheten for ph.d.-prosjekt innen samfunnsvitenskap.
- Hvor mye har fødselspermisjoner å si for SV sitt resultat på «seksårsålet»?
- Veilederens rolle. Krever noen veiledere for mye kontroll over kandidaten? Bruker noen veiledere kandidaten til å fremme egen karriere fremfor ph.d.-kandidatens karriere? Det er fortsatt mange kandidater som kun har en veileder. Alle kandidater skal få tilbud om minst en biveileder, men det er ikke pålagt å ha flere veiledere. Programstyret bør sikre at dette følges opp på en god måte i fagmiljøene. Det kan være andre gode systemer for oppfølging av kandidater enn kun formelt oppnevnte veiledere. Det kan for eksempel være bruk av forskningsgrupper i veiledning. I denne sammenhengen er det også interessant å undersøke om de med biveileder gjennomfører raskere.
- Retningslinjer for den innledende innrammingen (kappen). Det er behov for dette blant kandidatene. Institutt for administrasjons- og organisasjonsvitenskap og sammenliknende politikk har planer om å samarbeide om årlige «kappe-seminarer». Det er også ønskelig at instituttene utarbeider skriftlige veiledninger for den innledende innrammingen.
- Evaluere VITSV900. Kurset trenger en skikkelig innramming. Hva kan forbedre på kurset og hvordan kan evalueringen av kurset være?

4/22 Drøftingssaker

Handlingsplan for ph.d. Prioritere og konkretisere tiltak for SV-fakultetet

Følgende punkter fra den sentrale handlingsplanen bør fakultetet sette fokus på de kommende årene:

- Bedre integrering av kandidater i fagmiljøene
- Bedre profileringen av forskningen
- Utvikle praktisk rettet etikk-kurs
- Jobbe strategisk for å øke antallet offentlig- og nærings-ph.d.
- Promotering av forskningsbidrag utenfor academia
- Utvikle tekst med anbefalinger og råd til den innledende innrammingen
- Bedre gjennomføringen og få ned andelen kandidater på overtid
- Innføre innlegg om mental helse i et veiledningsforum
- Styrke veiledernes kunnskap om gode publiseringskanaler
- Styrke forskningsgruppens rolle i veiledningen – veiledning som kollektivt ansvar
- Fremme langsiktig karrieretenkning for kandidater med interesse for akademisk karriere
- Gjenoppta plan om karrieredag ved fakultetet. Gjerne drevet av kandidatforeningen

Programstyret får forelagt et utkast til lokal handlingsplan i mars-møtet.

Gjennomgang av framdriftsrapportene

Gjennomgangen av rapportene gjøres i hovedsak i fagmiljøene.

Fakultetet ser gjennom rapportene og følger opp større avvik og behov for oppfølgingssamtaler. I tillegg er fremdriftsrapportene et utgangspunkt for å be kandidater som er mer enn 6 måneder på overtid om søknad.

5/22 Skriftlige orienteringer

Bestillingen til ph.d.-utdanningsmeldingen fra FIA

Brev til instituttene om årets ph.d.-utdanningsmelding

Revisjon av opptaksavtalen. Saksforelegg til fakultetsstyret

Prosjektbeskrivelsen. Saksforelegg til fakultetsstyret

Oversikt over årets Veiledningsforum for ph.d.-veiledere

Evalueringer av høstens ph.d.-kurs (vedlegg MET900 og AORG909)

Protokoll etter tilsetting i midlertidige stillinger ved fakultetet

Oversikt over opptak av eksterne kandidater

[Sakslister fra Universitetets forskningsutvalg](#) (lenke)



UiB FERD

karrieresenter for yngre forskere

Åpnet 15. februar 2022



The screenshot shows the 'Rektorbloggen' website. The header is red with the UiB logo and the text 'Rektorbloggen'. Below the header, there are navigation links for 'Hjem' and 'Om rektoratet'. The main content area features a blog post titled 'UiB åpner karrieresenter for yngre forskere' dated '6. februar 2022' and written by 'Margareth'. The post includes a large graphic with the text 'UiB FERD karrieresenter for yngre forskere'. To the right of the graphic is a portrait of Margareth Hagen, the rector, and a short bio: 'Rektoratet ved Universitetet i Bergen består av rektor Margareth Hagen, prorektor med ansvar for utdanning og digitalisering Pinar Heggenes, viserektor for innovasjon, satsinger og klynger Gottfried Greve og viserektor for forskning og globale relasjoner Annelin Eriksen.' Below the bio is a search bar with the text 'Skriv inn søkestrengen her' and a search icon. At the bottom of the post, it says 'Siste innlegg'.

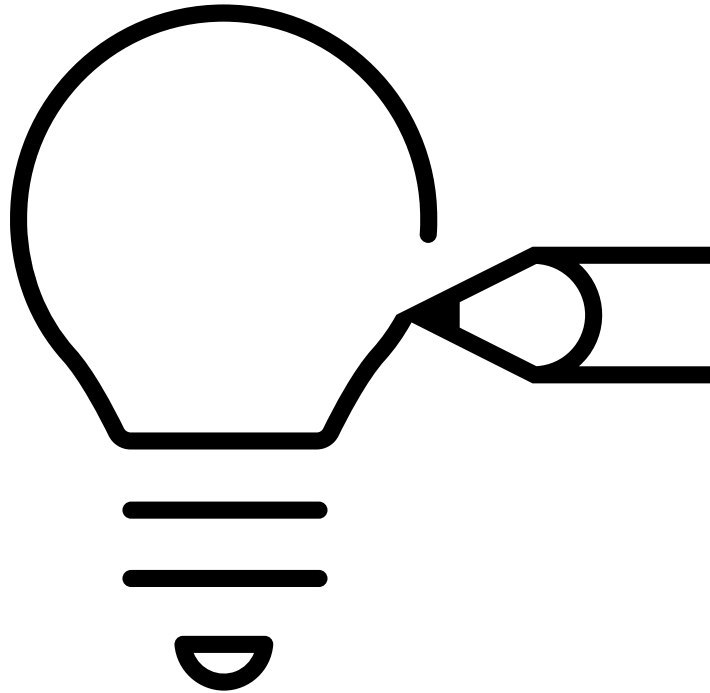
- <https://www.uib.no/ferd>
- Rektors blogg:
- <https://rektor.w.uib.no/>
- Åpning: [Åpning av Ferd karrieresenter for yngre forskere – YouTube](#)

Bakgrunn



EXCELLENCE IN RESEARCH

- HR-program for forskere: Charter & Code
- styresak 4/20
«*Karrierepolitikk for yngre forskere ved UiB*»
to anbefalinger for karriererådgivning:
 - nettportal
 - Karriererådgivningscenter
- «Handlingsplan for ph.d.-utdanning 2020 – 2024»
(styresak 63/20)
 - Karriereutviklingstiltak både på institutt, fakultet og et sentralt senter.



Visjon

UiB Ferd

- støtter yngre forskere i deres karriereutvikling
- career development support for early-stage researchers

To spor:

- Videre akademisk karriere
- Sektormobilitet



Julegaven fra Ola: Tildelingsbrevet fra KD 2022:

- Det er avgjørende å rekruttere, beholde og videreutvikle forskertalentene for å få mest mulig ut av ressursene vi investerer i høyere utdanning og forskning. Det må finnes forutsigbare rammer som gir gode muligheter for videre karriereutvikling.
- Regjeringen forventer at institusjonene arbeider målrettet for å sikre at prinsippene for karriereveiledning ⁷ følges opp lokalt, at hele stillingsstrukturen benyttes ved tilsetning, og at postdoktorstillingen brukes i henhold til formålet.

Strategi for forskerrekruttering....

- TILTAK OG OPPFØLGING: Kunnskapsdepartementet vil sette ned et prosjekt for å utvikle et rammeverk for karriereveiledning for ansatte i rekrutteringsstillinger.
 - Disse bør være i tråd med Europakommisjonens verktøykasse som skal utvikles innen 2025.
 - Kunnskapsdepartementet forventer at institusjonene arbeider målrettet for å sikre at prinsippene for karriereveiledning følges opp lokalt.
-



Kunnskapsdepartementet

Strategi

Strategi for forskerrekruttering
og karriereutvikling



Karriereveiledning vs faglig veiledning

- - Karriereveiledere veileder mennesker ved å utvikle deres kunnskap, selvinnsikt, selvstendighet og handlekraft
 - - Være metodelærere og bidra til utvikling av karrierekompetanse:
 - Det å planlegge, styre og utvikle egen karriere på en strukturert måte
 - Selvinnsikt
 - Mulighetsfokus
 - Omstillingsevne
 - beslutningskompetanse
-
- Lånt fra kvalitetsrammeverket for karriereveiledning – Hkdir

SUPERVISOR EXPECTATIONS [Kiley & Cadman (1997), adapted from work by Brown & Atkins (1988). Effective Teaching in Higher Education]

The following is a downloadable tool which is a useful way to start a discussion around PhD researcher and supervisor expectations and responsibilities at the beginning of the researcher's PhD process. It may also be revisited during the process if expectations and responsibilities need to be revisited. The downloadable tool can be formally completed by supervisors and researchers or used as the catalyst for a conversation. There are various versions of the questions in the tool and supervisors may change/modify/add/remove questions to enhance the relevance of the tool to their research area.

Read each pair of statements below and then estimate your position on each. For example, with statement 1, if you believe very strongly that it is the supervisor's responsibility to select a good research topic you would put a ring around '1'. If you think that both the supervisor and the PhD researcher should be equally involved put a ring around '3' and if you think it is definitely the PhD researcher's responsibility to select a topic, then select '5'.

	SUPERVISOR'S RESPONSIBILITIES	RATING					PHD RESEARCHER'S RESPONSIBILITIES
1	It is the supervisor's responsibility to select a research topic	1	2	3	4	5	The PhD researcher is responsible for selecting his/her own topic
2	It is the supervisor who decides which theoretical framework or methodology is most appropriate	1	2	3	4	5	PhD researchers should decide which theoretical framework or methodology is most appropriate
3	The supervisor should insist on regular meetings with the PhD researcher	1	2	3	4	5	The PhD researcher should decide when she/he wants to meet with the supervisor
4	The supervisor should develop an appropriate programme and timetable of research and study for the PhD researcher	1	2	3	4	5	The supervisor should leave the development of the programme of study to the PhD researcher
5	The supervisor is responsible for ensuring that the PhD researcher is introduced to the appropriate services and facilities of the department and University	1	2	3	4	5	It is the PhD researcher's responsibility to ensure that she/he has located and accessed the appropriate services and facilities of the department and University
6	Supervisors should only accept PhD researchers when they have specific knowledge of the research topic.	1	2	3	4	5	Supervisors should feel free to accept PhD researchers, even if they do not have specific knowledge of the PhD researcher's research topic
7	The supervisor should check regularly that the PhD researcher is working consistently and on task	1	2	3	4	5	The PhD researcher should work independently and not have to account for how and where time is spent
8	A warm supportive relationship between supervisor and PhD researcher is critical for successful candidature	1	2	3	4	5	A personal, supportive relationship is inadvisable because it may obstruct objectivity for both PhD researcher and supervisor.
9	The supervisor is responsible for arranging ethical approval for the research	1	2	3	4	5	It is the responsibility of the PhD researcher to arrange ethical approval for the research
10	The supervisor should insist on seeing all drafts of work to ensure that the PhD researcher is on the right track	1	2	3	4	5	PhD researchers should submit drafts of work only when they want the supervisor's constructive criticism
11	The supervisor is responsible for providing emotional support and encouragement to the PhD researcher	1	2	3	4	5	Personal counselling and support are not the supervisor's responsibility - PhD researchers should look elsewhere
12	The supervisor should assist in the writing of the thesis, if necessary	1	2	3	4	5	The writing of the thesis should only ever be the PhD researcher's own work
13	The supervisor is responsible for decisions regarding the standard of the thesis	1	2	3	4	5	The PhD researcher is responsible for decisions concerning the standard of the thesis

Men - karriereutvikling handler om å se ting sammenheng...

Hard

- Lage din egen forskerprofil (Researchgate, LinkedIn... hva med cheeky scientist?)
- Nettverksbygging
- Publiseringsstrategi
- Strategi for eksterntfinansering, når tenke på NFR, Erasmus +, Marie Curie, ERC?
- Etikk og åpen vitenskap?
- Databehandlingsplan
- Mobilitet -
- Akademisk (og engelsk) skriving
- Fra CV til portefølje (Open badge)
- Forskningsgruppeledelse (PI skills)

Noen kurs fra UB:

<https://zenodo.org/communities/uib-ub/?page=1&size=20>

<https://www.uib.no/en/ub/110527/publishing-strategy#findability>

Soft (4 C of 21st century skills)



Samarbeid



Kritisk tenkning

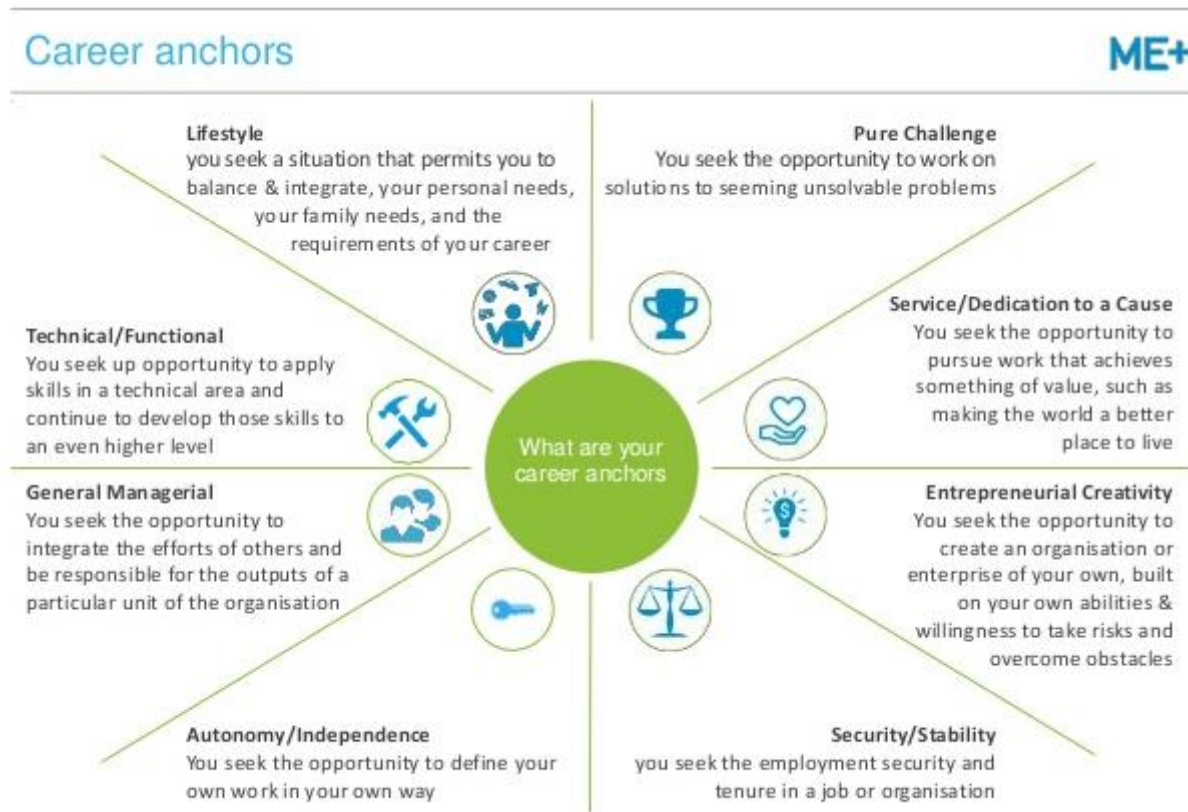


Kommunikasjon



Kreativitet

What makes you tick?

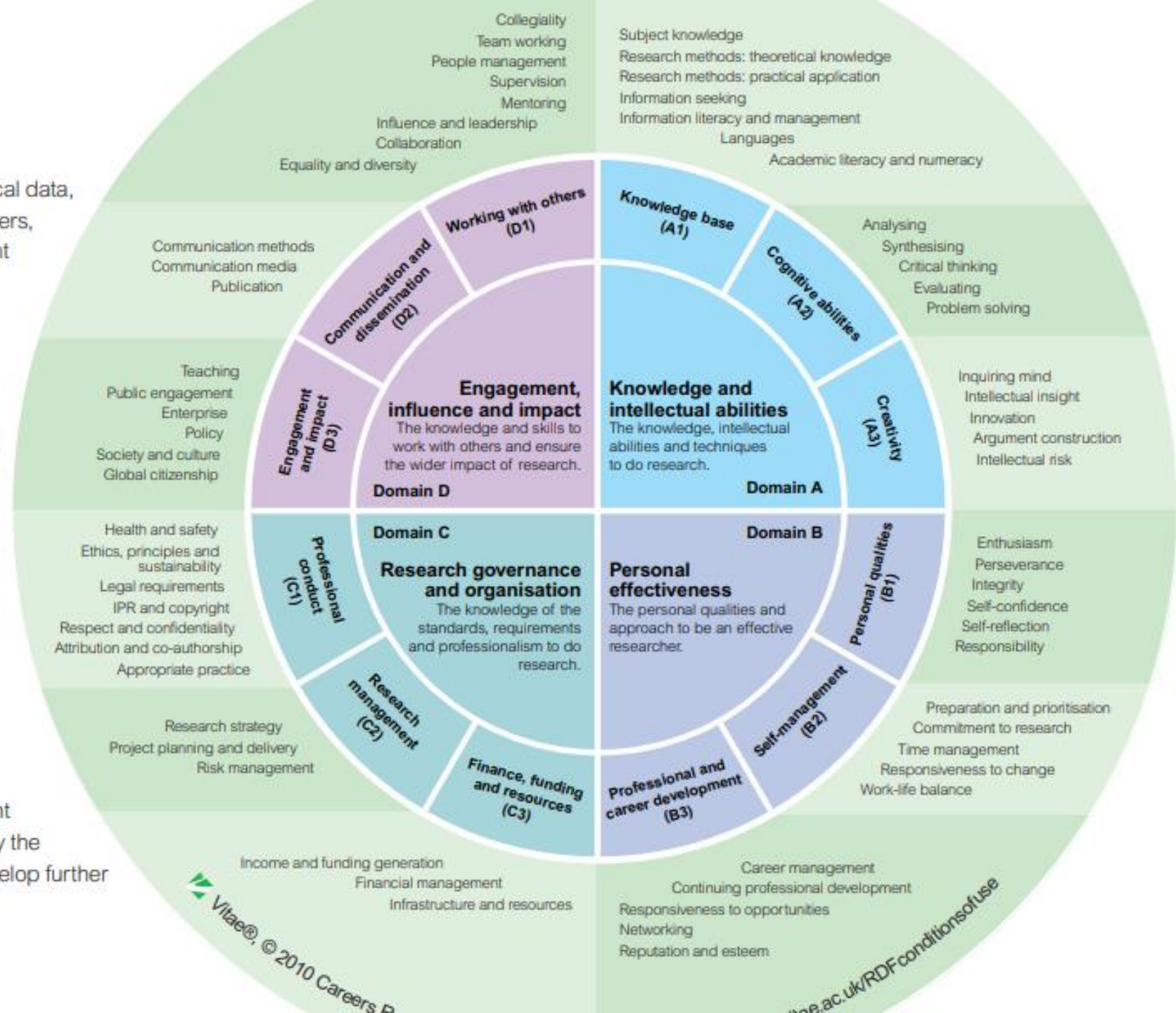


Source: Edgar Schein, Career anchors

Structure

The RDF has been created from empirical data, collected through interviewing researchers, to identify the characteristics of excellent researchers expressed in the RDF as 'descriptors'. The descriptors are structured in four domains and twelve sub-domains, encompassing the knowledge, intellectual abilities, techniques and professional standards to do research, as well as the personal qualities, knowledge and skills to work with others and ensure the wider impact of research. Each of the sixty-three descriptors contains between three to five phases, representing distinct stages of development or levels of performance within that descriptor.

The RDF has been incorporated into a downloadable Professional Development Planner to enable researchers to identify the areas in the framework they want to develop further and to create an action plan.



No limits: exploring careers for researchers

- <http://euraxess.masfak.ni.ac.rs/piperstool/>
- nor-cam-en-verktoykasse-endlich.pdf
(uhr.no)



NOR-CAM – verktøy for tilpassede vurderinger i akademiske karrierer

Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) vil fungere som et rammeverk for vurdering av generell faglig aktivitet (resultater og kompetanser). En hovedhensikt med NOR-CAM er å vurdere flere kompetanseområder mer systematisk enn det som gjøres i dag.

1. Kompetanseområder	2. Resultater og kompetanser (eksempler)	3. Dokumentasjon	4. Refleksjon	1. Kompetanseområder	2. Resultater og kompetanser (eksempler)	3. Dokumentasjon	4. Refleksjon
A. Forskningsresultater	<ul style="list-style-type: none"> - Publikasjoner - Datasett - Programvare - Metoder - Kunstneriske resultater - Forskningsrapporter 	CRIS-systemer (eksempelvis Cristin) og andre databaser	Refleksjon rundt resultatenes relevans og kvalitet. Åpen tilgang til publikasjoner og andre resultater, samt om data er FAIR vektlegges	D. Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon	<ul style="list-style-type: none"> - Formidlingsaktiviteter - Innovasjon - Entreprenørskap og kommersialisering - Sosial innovasjon - Innovasjon i offentlig sektor - Folkeforskning - Lærebøker - Forskningsrapporter og utredninger - Bruk av forskning i offentlig forvaltning og næringsliv 	CRIS-systemer og andre databaser. Alt. metrics Narrativer og «impact stories» Patenter og lisenser	Refleksjon rundt aktivitetenes relevans og effekter i samfunnet, samt eksterne aktørers bidrag til forskningen. Bidra til deling av forskning og undervisningsresultater med allmenhet og andre.
B. Forskningsprosessen	<ul style="list-style-type: none"> - Ledelse og med virkning i forsknings grupper - Tverrfaglighet - Forskningsintegritet/ RRI - Redaksjons-virksomhet - Fagfellevurdering - Konsortiebygging - Ekstern finansiering - Utvikling av forskningsinfrastruktur - Ledelse og med virkning i kliniske studier 	CRIS-systemer og andre databaser. Narrativer CV-system med lenker til kilde data	Refleksjon rundt roller og relevans. Hvordan og hvorfor ulike aktører innenfor og utenfor akademia har vært involvert i forskningsprosessen. Åpenhet i forskningsprosessen vektlegges.	E. Ledelse og verv	<ul style="list-style-type: none"> - Institusjons- og enhetsledelse - Ledelse av akademiske nettverk og prosjekter - Ledelse utenfor akademia - Lederverv og annet utvalgsarbeid 	CV-system med lenker til kilde data, CRIS-systemer og andre databaser, narrativer	Formell og uformell ledelse, refleksjon rundt roller, prosesser og effekter. Bidrag til strategier og politikkutvikling rundt åpen forskning
C. Utdanningsfaglig kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> - Planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning - Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap - Mentorering - Utvikling og deling av læremidler 	CV-system med lenker til kilde data. Institusjonsregistrering av undervisnings-omfang. Pedagogisk mappe	Refleksjon rundt formell og uformell kompetanse og erfaring. Åpen utdanning og deling av utdanningsressurser vektlegges	F. Annen erfaring	<ul style="list-style-type: none"> - Erfaring og kompetanse fra sektorer utenfor akademia - Kurs og faglige utviklingsaktiviteter 	CV-system med lenker til kilde data	Refleksjon rundt hvordan disse erfaringene bidrar til kompetansen for øvrig

Litt nærmere på forskningsprosessen

B. Forskningsprosessen

- Ledelse og med virkning i forsknings grupper
- Tverrfaglighet
- Forskningsintegritet/ RRI ³¹
- Redaksjons-virksomhet
- Fagfellevurdering
- Konsortiebygging
- Ekstern finansiering
- Utvikling av forskningsinfrastruktur
- Ledelse og med virkning i kliniske studier

CRIS-systemer og andre databaser. Narrativer CV-system med lenker til kildedata

Refleksjon rundt roller og relevans Hvordan og hvorfor ulike aktører innenfor og utenfor akademia har vært involvert i forskningsprosessen. Åpenhet i forskningsprosessen vektlegges.

Takk for oppmerksomheten – bruk oss!

- www.uib.no/ferd
- ferd@uib.no
- tlf: 99 51 85 40
- ellen.hagen@uib.no

TILKNYTTEDE PERSONER



[Ellen Hagen](#)
Seniorrådgiver
[HR-avdelingen](#)
+47 995 18 540
Ellen.Hagen@uib.no



[Signe Knappskog](#)
Seniorrådgiver
[HR-avdelingen](#)
+47 55 58 93 73
Signe.Knappskog@uib.no



[Ole Christian Laukli](#)
Seniorrådgiver
[HR-avdelingen](#)
+47 906 15 646
Ole.Laukli@uib.no



[Elisabeth Nesheim](#)
Seniorrådgiver
[HR-avdelingen](#)
+47 413 03 074
+47 413 03 074
Elisabeth.Nesheim@uib.no



[Katie Anders](#)
Seniorrådgiver, Seksjon for eksterntfinansiering
[Forsknings- og innovasjonsavdelingen](#)
+47 55 58 49 59
+47 919 92 358
Katie.Anders@uib.no



[Susanne Ruth Mikki](#)
Førstebibliotekar, faglig leder for forskningsstøtte, bibliometriker
[Universitetsbiblioteket](#)
+47 55 58 25 08
+47 909 08 266
Susanne.Mikki@uib.no



[Marie Fide](#)
Seniorrådgiver
[Forsknings- og innovasjonsavdelingen](#)
+47 55 58 49 63
Marie.Fide@uib.no