

Arkivkode:

Fakultetsstyresak: **14**

Saksnr.: 2021/1818

Møte: 7. april 2022

Oppfølging av stipendiater og ph.d.-kandidater

Bakgrunn

Stipendiater og ph.d.-kandidater har en spesiell situasjon ved våre utdanningsinstitusjoner. De aller fleste har en «dobbeltrulle» ved at de er både ansatte og under utdanning. Ansettelsen er med formål å ta vår høyeste utdanning, doktorgrad. Noen av våre stipendiater og ph.d.-kandidater er eksternt ansatt, men tatt opp på forskerutdanningen hos oss, andre har stipend fra eget land e.l., og er tatt opp på forskerutdanningen hos oss. Disse kandidatene har status som studenter.

I fakultetets Risikokart for 2022-2023 (Sak 2/2022 – ePhorte 2022/2788) ble oppfølging av stipendiater og ph.d.-kandidater adressert med et eget punkt, gjengitt i sin helhet under. Dette saksforlegget skal gi en oversikt over de tiltakene som finnes for gruppen ved instituttene, fakultetet og ved UiB sentralt.

Fra Risikokartet 2022-2023:**«ID 16 Ph.d.-oppfølging (risikofaktor 10,2)**

Ph.d. kandidatene ved fakultetet utgjør en viktig ressurs for våre bidrag innen forskning, formidling og innovasjon. Ferdig utdannede kandidater er også en svært viktig resurs for samfunnet rundt oss. Noen skal også gå videre i en akademisk karriere og være aktuelle i fremtidige stillinger ved vårt fakultet eller som viktige samarbeidspartnere i forskning. Det er derfor særdeles viktig at Ph.d. studentene blir fulgt opp på beste måte, og at vi dermed sikrer både kandidatene og vårt eget omdømme som en viktig bidragsyter innen forskningsutdanning. Lavere gjennomføring av Ph.d.-kandidater vil også få økonomiske konsekvenser i form av mindre belønningsmidler for oppnådde ph.d.-grader.

Ekstern risiko

- *Dårlig omdømme av fakultetet eller ph.d.-utdanningsprogrammet kan føre til at færre søkere til stipendiatstillinger ved fakultetet.*

Intern risiko

- *Manglende oppfølging av tilbakemeldinger i framdriftsrapportering og midtveisevaluering*
- *Ulik behandling og oppfølging av kandidatene gir variasjon i studie- og arbeidsvilkår*
- *Lite tid og ressurser settes av til veiledning og oppfølging*
- *Manglende opplæring av ph.d.-veiledere*

Tiltak

- *Jevnlig adressere av ph.d.-kandidatenes arbeidsvilkår i ledermøter og programstyre*
- *Vurdere behov for opplæring, møteplasser og seminar for ph.d.-veiledere*

- *Fokus på oppfølging underveis, spesielt på slutten av ph.d.-løpet.*
- *Bruk av oppstartsamtale for ph.d.-kandidater som inkluderer forventningsavklaring for både kandidat og ph.d.-veileder*
- *Medarbeidersamtaler eller oppfølgingssamtale skal gjennomføres for alle ph.d.-kandidater*
- *Arbeide for enhetlig etterlevelse av ph.d.-programmet ved fakultetet»*

Dekanatet ved MN-fakultetet er opptatt av oppfølging av stipendiater og ph.d.-kandidater og har hatt og vil ha søkelys på dette i perioden. For å sikre fokus og eierskap har temaet vært oppe på flere ledergruppemøter og i møte med administrasjonssjefene. Det er laget en egen nettside med god informasjon om formaliteter og de ulike stegene i en forskerutdanning ([Ph.d.-programmet | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | UiB](#)). For å sikre god oppfølging gjennom stipendiat og ph.d.-løpet har instituttene, fakultetet og UiB sentralt en rekke tiltak:

- Mottak/on-boarding
 - Gjennom gode mottaksrutiner legger UiB til rette for bedre ivaretagelse av våre nyansatte stipendiater og ph.d.-er. Rutinene avklarer rollene og rutinene i forbindelse med mottaket i følgende tematiske områder: Viktigheten av gode mottaksrutiner, fasene i en mottaksprosess, aktivitetene i en mottaksprosess, rolle- og ansvarsfordeling i mottaksprosessen og verktøy / prosess-støtte i lederhåndboken.
- Oppstartsmøter
 - Alle institutt har oppstartsmøte med nye kandidater. Noen møter er med bare administrasjon, mens administrasjonssjef, HR-konsulent, FU-leder eller instituttleder er med på noen institutt.
- Medarbeidersamtaler
 - Instituttleder er ansvarlig for at det gjennomføres medarbeidersamtaler ved instituttet. Ved flere institutter har instituttleder delegert ansvaret for å holde medarbeidersamtaler med instituttets stipendiater til et utvalg med faste vitenskapelige ansatte. Tilbud om en årlig medarbeidersamtale er obligatorisk. Dersom det avdekkes særlige utfordringer, skal instituttledelsen kobles på for videre oppfølging. Medarbeidersamtalen skal foregå i tråd med UiB sine retningslinjer for slike samtaler.
- Oppfølgingssamtaler
 - UiB har vedtatt at alle ph.d.-kandidater som ikke har et arbeidsforhold ved UiB skal få et tilbud om en årlig oppfølgingssamtale. Oppfølgingssamtalen skal være en arena for diskusjon av kandidatens faglige arbeidssituasjon i den kommende perioden.

Oppfølgingssamtaler for ph.d.-kandidatene som ikke er ansatt ved UiB kan være nyttig som et faglig kvalitetssikringstiltak for denne gruppen. I en slik samtale kan man diskutere kandidat-veileder-forholdet og hvorvidt kandidaten er tilstrekkelig integrert i fagmiljøet ved UiB. Dersom kandidatene har utfordringer med fremdriften, kan den aktuelle leder foreslå tilrettelegging som kan få fart i ph.d.-prosjektet. Oppfølgingssamtalen er et tilbud, og det er ikke obligatorisk for ph.d.-kandidatene å takke ja til tilbudet. Det vil være naturlig at fremdriftsrapporten brukes som ett av flere underlag for disse samtalene.

Ansvar for å gjennomføre oppfølgingssamtalen ligger hos den faglige ledelsen ved instituttet eller senteret til ph.d.-kandidaten. Ansvaret kan delegeres, men samtalen skal ikke gjennomføres av veileder. Det er utarbeidet [retningslinjer for gjennomføring av oppfølgingssamtalene og et skjema som kan brukes som utgangspunkt for samtalen](#).

- Midtveisevaluering
 - Alle ph.d.-kandidater skal gjennomføre en midtveisevaluering halvveis i ph.d.-løpet. Midtveiseevalueringen skal være en oppsummering av fremdriften så langt, og er ment å avdekke eventuelle forsinkelser med tanke på planlagt fremdrift. Dersom midtveiseevalueringen avdekker problemer i ph.d.-løpet, skal det iverksettes tiltak. [Programbeskrivelsen](#) har klare krav til innhold og oppfølging. Instituttene har gode erfaringer med fremdriftsrapportering, og følger aktivt opp kandidater som ikke har forventet progresjon.
- Fremdriftsrapportering
 - Fremdriftsrapporteringen er en årlig rapport fra kandidat og veileder som gir en oversikt over fremdriften i kandidatens ph.d.-løp, og skal avdekke eventuelle forsinkelser med tanke på den planlagte fremdriften. Dersom rapporten viser at kandidaten har problemer knyttet til ph.d.-løpet, skal det iverksettes tiltak.
- Forskerskoler ved UiB for ph.d.-kandidater
 - Mange fagmiljø ved MN-fakultetet organiserer forskerskoler - en ramme for den faglige aktiviteten i forskerutdanningen. Sentrale aktiviteter som organiseres i regi av forskerskolene er ph.d.-kurs, seminarrekker, forelesninger og fagdager. Noen forskerskoler er organisert rundt et tematisk og tverrfaglig felt, mens andre har utspring i et fagfelt. Forskerskolene gir gode arenaer for idéutveksling, faglig oppfølging og nettverksbygging med andre forskere, nasjonalt og internasjonalt. Noen forskerskoler har arrangementer som skal forberede kandidatene på å forsvare sin avhandling i en disputas.
- Karriereutvikling
 - EU-kommisjonen tildelte i desember 2019 Universitetet i Bergen statusen «HR Excellence in Research» også kjent som Charter & Code. Bedre HR i forskning skal styrke forskningskvaliteten, fremme forskernes karriere og gjøre våre forskningsmiljøer mer konkurransedyktige. Det å styrke FoU-ansattes karriereutvikling er det mest sentrale utviklingsområdet i den første fasen av implementering av Charter & Code ved UiB. I dette ligger bla. etablering av karriererådgivningstjenester, UiB Ferd, spesielt rettet mot ph.d.-gruppen. UiB Ferd er en del av UiBs strategi for rekruttering og karriereutvikling for yngre forskere.

Karrieresenteret, UiB Ferd, skal støtte yngre forskere gjennom å tilby støtte innen følgende områder:

- nettportal med informasjon om relevant opplæring tilgjengelig på tvers av UiB
- karrieresamtaler
- kurs i akademiske og overførbare ferdigheter

- Psykologtilbud

- Bedriftshelsetjenesten ved UiB tilbyr psykologisk rådgivning for ph.d.-kandidater og yngre forskere. Dette er grupperådgivning til ph.d.-kandidater og yngre forskere som opplever helsemessige utfordringer knyttet til sitt arbeid. Her fokuseres det på å styrke den ansattes resiliens og evne til å håndtere psykologiske utfordringer.
- Tilbud fra Internasjonalt senter
 - Internasjonalt senter ved UiB er et rådgivende kompetansesenter for ansatte og studenter. Det skal være en pådriver for internasjonalt samarbeid og mobilitet ved UiB og yter støtte og tjenester for stipendiater og ph.d.-er innenfor følgende områder: Informasjon og service for internasjonale forskere, Forvaltning av internasjonale nettverk og globalt engasjement og råd til utreisende forskere. For stipendiater og andre utenlandske ansatte tilbys norskkurs for både den ansatte og deres eventuelle partnere. Videre arrangeres det kurs i utfylling av selvangivelse og hvordan leve med nordmenn samt turer til f.eks. Troidhaugen og andre steder av interesse.

Vedtak

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

7.4.2022 / GL

Gunn Mangerud
dekan