

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 26.01.2022
FU-sak: 5/22		Arkivsaknr.:

Endringer i kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen - Medarbeider- og oppfølgingssamtale

1. Bakgrunn

Alle ph.d.-kandidater som er ansatt ved Universitetet i Bergen (UiB) skal ha en årlig medarbeidersamtale¹. Ifølge *Årsrapport 2020 – Helse, miljø og sikkerhet* (sak [62/21](#)) ble det i 2020 gjennomført medarbeidersamtaler med 60 % av stipendiatene, som er noe lavere enn for alle ansatte som det ble gjennomført medarbeidersamtaler med (62 %). ARK-undersøkelsen som ble gjennomført i 2021 (sak [61/21](#)) viste en tilsvarende lav andel gjennomførte medarbeidersamtaler.

UiB har i tillegg en stor gruppe ph.d.-kandidater som er tatt opp i et av UiBs ph.d.-program, men som er ansatt utenfor universitetet. Det varierer mellom fakultetene om det eksisterer et tilbud om en årlig oppfølgingssamtale ut over ordinær veiledning til denne gruppen.

Både under universitetsstyrets behandling av sak om det systematiske kvalitetsarbeidet ved ph.d.-utdanningen (sak [15/21](#)) og ph.d.-utdanningsmeldingen 2020 (sak [105/21](#)) har medarbeidersamtaler blitt diskutert. Styret har uttrykt bekymring for den lave andelen av ansatte som har hatt medarbeidersamtale i løpet av siste år, og har pekt på at en årlig medarbeidersamtale bør inkluderes som en egen del av det systematiske kvalitetsarbeidet ved UiB. I Handlingsplan for ph.d.-utdanning 2020-2024² er et av tiltakene under innsatsområde gjennomføring å *'Tilby alle ph.d.-kandidater minst én årlig oppfølgings- eller medarbeidersamtale ved instituttet/fagmiljøet, utover ordinær veiledning'*. En slik samtale vil være et nyttig tiltak for å følge opp ph.d.-kandidatene tettere, og som kan føre til at utfordringer som oppstår blir fanget opp tidligere.

I saken presenteres et forslag til hvordan medarbeidersamtale og oppfølgingssamtaler kan inkluderes i kvalitetssystemet for ph.d.-kandidatene, og det presenteres et forslag til prosess for gjennomføring av oppfølgingssamtalen med ph.d.-kandidater som ikke er ansatt ved UiB. Forslaget har vært diskutert med fakultetenes ph.d.-koordinatorer.

2. Foreslått nytt kvalitetssystemelement - Medarbeider- og oppfølgingssamtaler

Alle ph.d.-kandidater som er ansatt ved UiB skal ha en årlig medarbeidersamtale, og det er således en sentral del av den helhetlige personaloppfølgingen. Ved å inkludere medarbeidersamtaler i kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen, viser man at dette tiltaket også er særdeles viktig for den faglige oppfølgingen av den UiB-ansatte ph.d.-kandidaten. Medarbeidersamtalen kan gi nyttig informasjon om kandidatens forhold til veilederne, være med å avdekke eventuelle problematiske sider i den faglige fremdriften og i arbeidsmiljøet, samt fremvise utviklingsmuligheter for kandidaten.

Medarbeidersamtalen er beskrevet i UiB sin [ansatt håndbok](#). Det er utarbeidet en egen [mal for gjennomføring av medarbeidersamtale for stipendiater](#). Leder i samarbeid med verneombud, skal

¹ [UiB sin Medarbeiderhåndbok](#)

² [Handlingsplan for ph.d.-utdanningen 2020-2024](#)

årlig rapportere i linjen om omfang av avholdte medarbeidersamtaler ved enheten. Dette er en del av UiBs HMS-årsrapport (internkontroll) som igjen legges fram for Arbeidsmiljøutvalget og Universitetsstyret³.

I tillegg til de UiB-ansatte ph.d.-kandidatene har UiB en stor gruppe ph.d.-kandidater som er tatt opp i et av våre ph.d.-program, men som er ansatt utenfor universitetet. For en god oppfølging skal UiB tilby disse ph.d.-kandidatene en årlig oppfølgingssamtale, utover ordinær veiledning. Oppfølgingssamtalen skal være et tilbud, og det er ikke obligatorisk for ph.d.-kandidatene å takke ja til tilbudet.

Oppfølgingssamtaler kan også for denne gruppen være særdeles nyttig som et faglig kvalitetssikringstiltak. I en samtale kan man diskutere kandidat-veileder-forholdet og hvorvidt kandidaten er godt nok 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. Det vil være naturlig at fremdriftsrapporten brukes som et av flere grunnlag for disse samtalene. Oppfølgingssamtaler, og i hvilken grad de er blitt tilbudt til ph.d.-kandidatene, bør omtales i den årlige ph.d.-utdanningsmeldingen.

En beskrivelse av kvalitetssikringselementet som det skal fremkomme i presentasjonen av kvalitetssystemet ligger vedlagt saken.

3. Gjennomføring av oppfølgingssamtaler utover ordinær veiledning

En oppfølgingssamtale er en planlagt og systematisk samtale hvor begge parter på forhånd har forberedt hvilke forhold, problemer og utfordringer de ønsker drøftet. Oppfølgingssamtalen skal være en arena for diskusjon av kandidatens faglige arbeidssituasjon i den kommende perioden. Oppfølgingssamtalen er et supplement til den faglige veiledningssamtalen, og kan omfatte:

- Faglig progresjon og arbeidsmål
- Integrering i fagmiljø ved UiB
- Veiledning og faglig oppfølging fra UiB

Det er viktig å huske at UiB ikke har arbeidsgiveransvar for disse ph.d.-kandidatene og samtalen skal derfor ikke omfatte tema som lønn, arbeidstid, pliktarbeid og øvrige HMS-tema. Samtalen skal være konfidensiell.

FIA har utarbeidet et forslag til retningslinjer for gjennomføring av oppfølgingssamtale og en mal som kan brukes som utgangspunkt for samtalen (vedlagt). Malen legger opp til at samtalen skal fokusere på den faglige arbeidssituasjonen, og ph.d.-kandidatens forhold til UiB og integrering i forskermiljøet ved universitetet.

Ansvar for å gjennomføre oppfølgingssamtalen ligger hos den faglige ledelsen ved instituttet eller senteret til ph.d.-kandidaten. Oppfølgingssamtalen er mer overordnet enn en faglig veiledningssamtale, og skal gjerne kunne omfatte tema som kandidat-veileder-forhold, og skal derfor ikke holdes med faglig veileder.

Oppfølgingssamtalen kan delegeres og den faglige ledelsen må vurdere hvordan gjennomføringen av oppfølgingssamtalene skal organiseres. Noen prinsipper som kan legges til grunn for delegering:

- Vedkommende skal ha en relevant rolle overfor ph.d.-kandidaten
- Vedkommende må forstå hva oppgaven innebærer

³ [UiBs lederhåndbok](#)

- Vedkommende må få tilstrekkelig opplæring
- Partene i samtalen blir enige om hva slags informasjon som skal formidles til neste nivå

3. Oppsummering

Medarbeidersamtale er et obligatorisk tiltak for personaloppfølging ved UiB. For ph.d.-stipendiatene ansatt ved UiB fungerer den i tillegg som et faglig kvalitetssikringstiltak. Det er derfor uttrykt en forventning fra universitetsstyret om at medarbeidersamtale også omtales i UiB sitt Kvalitetssystem for ph.d.-utdanning. I Handlingsplan for ph.d.-utdanning 2020-24 er det uttrykt en ambisjon om at også ph.d.-kandidater som ikke er ansatt ved UiB, blir tilbudt en tilsvarende samtale, kalt oppfølgingssamtale, med en leder ved UiB. Det fremstår derfor som naturlig at når medarbeidersamtale tas inn i Kvalitetssystemet for ph.d.-utdanning, så skal oppfølgingssamtale også tas med.

Universitetsstyret vil bli informert om gjennomføring av oppfølgingssamtaler i den årlige ph.d.-utdanningsmeldingen. Medarbeidersamtaler blir omtalt i UiBs HMS-årsrapport.

Saken legges med dette fram for Forskningsutvalget til drøfting. I behandlingen av saken bes Forskningsutvalget å særlig diskutere forslaget til gjennomføringen av oppfølgingssamtaler ut over ordinær veiledning og utkastet til skjema for denne samtalen.

Vedlegg: Utkast til skjema for gjennomføring av oppfølgingssamtale utover ordinær veiledning