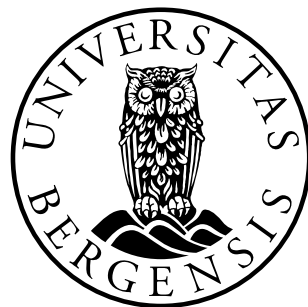


# ***MØTEDOKUMENTER***

## ***Forskningsutvalget***

***26.01.2022***

***UNIVERSITETET I BERGEN***



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen  
Januar 2022**



Møte i Universitetets forskningsutvalg  
Onsdag 26. januar  
Digitalt møte 12:30 – 15:30

### Saksliste

- I. Godkjenning av innkalling og saksliste
- II. Referat: FU-møte. 8 desember
- III. Saker

	Saker
FU 1/22	<b>Horisont Europa – ERC</b> Saksforelegg
FU 2/22	<b>NFR -Porteføljeplaner</b> Saksforelegg
FU 3/22	<b>Momentum</b> Saksforelegg
FU 4/22	<b>Nokut-tilsynet</b> Saksforelegg
FU 5/22	<b>Endringer i kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen - Medarbeider- og oppfølgingssamtale</b> Saksforelegg, Vedlegg
FU 6/22	<b>UiB AI</b> Presentasjon i møtet

## Universitetets forskningsutvalg

Møte 8. desember

Digitalt møte

12:30- 15:25

### Referat -utkast

Til stede: Gottfried Greve, Ole Thomassen Hjortland, Øyvind Frette, Marit Bakke, Siri Gloppen, Ragna Aarli, Karsten Specht, Jostein Gundersen, Nils Anfinset, Stefan Drechsler, Oscar dos Santos Kvalsvik

Fra administrasjonen: Benedicte Løseth, Birgit Falch, Bjørn Einar Aas, Yngve Brynjulfsen, Marie Eide, Bjug Bøyum, Maria Carme Torras (UB), Karin Rydving (UB), Ellen Hagen (HR)

### Saker

- I. Innkalling og sakliste ble godkjent
- II. Referat: fra møte 6-7 oktober ble godkjent med merknader.

<b>FU 40/21</b>	<b>Horisont Europa</b> Avdelingsdirektør Benedicte Løseth og seksjonsleder Birgit Falch orienterte, med særlig vekt på mobilisering for det nye programmet gjennom dialogmøter med fakultetene og instituttledere. I januar vil det bli holdt et større informasjonsmøte i aulaen. Et nytt digitalt verktøy er under utvikling som vil effektivisere arbeidet med å identifisere relevante utlysninger for UiBs fagmiljøer. Falchs presentasjon kan leses <a href="#">her</a> .
<b>FU 41/21</b>	<b>Politikk for åpen vitenskap ved Universitetet i Bergen</b> <a href="#">Saksforelegg</a> samt <a href="#">vedlegg</a> var utsendt med sakslisten. Avdelingsdirektør Benedicte Løseth innledet. Hennes presentasjon kan leses <a href="#">her</a> . Utvalget har det overordnede ansvaret for Åpen vitenskap, et omfattende område som spenner over flere viktige og saksfelt, bla. åpen publisering og tilgang til forskningsdata, der mange av utfordringene ikke har samme relevans for alle fagfelt. Utvalgets ledelse og sekretariat vil arbeide med en tydeliggjøring av hvordan man tar dette videre i utvalget.
<b>FU 42/21</b>	<b>Åpen vitenskap: tilgang til forskningsdata</b> <a href="#">Saksforelegg</a> og <a href="#">vedlegg</a> var utsendt med sakslisten. Seksjonssjef Karin Rydving (Universitetsbiblioteket) innledet. Hennes presentasjon kan leses <a href="#">her</a> . Rydving leder en arbeidsgruppe som har ansvar for å følge opp tiltak vedtatt av universitetsstyret om Åpen tilgang til forskningsdata. Arbeidsgruppen vil utvikle helhetlige tjenester som ivaretar både åpne og lukkede forskningsdata. En brukerorientert tilnærming til utvikling av tilbudet står sentralt. Universitetsbiblioteket har påbegynt en besøksrunde hos instituttene for å gi informasjon og hente inn behov. Utvalget takket for en god presentasjon om et tema som i stigende grad opptar fagmiljøene, bl.a. i

	søknadsarbeidet. Utvalget uttrykte et ønske om at fagmiljøene blir informert i forkant av møter og at spørsmålene som skal drøftes tas direkte ut i fagmiljøene.
<b>FU 43/21</b>	<p><b>UiB Ferd – Karrieresenteret</b>          Seniorrådgiver Ellen Hagen (HR) orienterte. Hennes presentasjon kan leses <a href="#">her</a>. Et karrieresenter for yngre forskere er under etablering ved UiB. To av hovedspørsmålene er om hvordan en kan sikre faglig forankring ved fakultetene og hvordan samarbeidet mellom senter og fakultet skal innrettes. Et karriereforum er under opprettelse, som bl.a. vil være til hjelp i kunnskapsoverføringen til de som jobber med karriereutvikling lokalt. Saken vil bli lagt frem for utvalget i større detalj i januar 2022.</p>
<b>FU 44/21</b>	<p><b>Kvalitetssystem for ph.d. – opplæringsdelen</b>  <a href="#">Saksforelegg</a> og <a href="#">vedlegg</a> var utsendt med sakslisten. Seniorrådgiver Marie Eide (FIA) innledet. Hennes presentasjon kan leses <a href="#">her</a>.</p> <p>Utvalget sluttet seg til det fremlagte utkast til retningslinjer for emneevaluering, evaluering av emneporteføljen og vurdering av rammene i opplæringsdelen, med de merknader som frem kom i møtet.</p>
<b>FU 45/21</b>	<p><b>Varsel om tilsyn fra NOKUT</b>  <a href="#">Saksforelegg</a> og <a href="#">vedlegg</a> var utsendt med sakslisten. Seniorrådgiver Marie Eide ga en <a href="#">orientering</a> om brev fra NOKUT med varsel om tilsyn med det systematiske kvalitetsarbeidet ved Universitetet i Bergen, inkludert institusjonsbesøk, i tidsrommet mellom uke 45 – 50 i 2022 i 2022.</p> <p>Utvalget tok saken til orientering.</p>
<b>FU 46/21</b>	<p><b>Endring av ph.d.- forskriften</b>  <a href="#">Saksforelegg</a> og <a href="#">vedlegg</a> var utsendt med sakslisten. Presentasjon av saken kan leses <a href="#">her</a>.</p> <p>Endringsforslaget har vært ute på en kort høringsrunde ved fakultetene i uke 46 og 47. To fakultet kom med innspill innen fristen 26. november, Det medisinske fakultet (MED) og Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV). Deres uttalelser var lagt ved saken.</p> <p>Utvalget sluttet seg til det fremlagte forslaget og anbefaler at ph.d.- forskriftens paragrafer 10-4. og 13-1. endres slik at et norskspråklig sammendrag av avhandlingen blir en obligatorisk del avhandlingen, sammen med sammendraget på engelsk.</p>
<b>FU 47/21</b>	<p><b>GenderAct</b>          Fakultetsdirektør Elisabeth Lysebo orienterte. Hennes presentasjon kan leses <a href="#">her</a></p>

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 26.01.2022</b>
<b>FU-sak: 1/22</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Horisont Europa – ERC

---

### Bakgrunn.

ERC ble etablert som en del av EUs rammeprogram for forskning og innovasjon i 2007, og regnes som den fremste europeiske finansieringsinstitusjonen for fremragende forskning. ERC investerer i nyskapende og fremragende forskning med betydelig risiko. En [evalueringsrapport](#) fra ERC publisert i 2019 viser at 80% av prosjektene har ført til banebrytende gjennombrudd og kan vise til store vitenskapelige fremskritt.

Å motta et ERC stipend fra Det Europeiske Forskningsrådet gir internasjonal prestisje og tid og finansielle muligheter til å utvikle ny og grensesprengende forskning. For et forskningsintensivt breddeuniversitet som UiB har det stor betydning å utvikle fremragende fagmiljøer.

Denne saken gir en oversikt over hvordan UiB har arbeidet med søknader og støtte til forskere i det forrige rammeprogrammet H-2020 (2014-2020), og videre i Horizon Europe som ble lansert i januar 2021. I slutten av saken blir det lagt opp til en drøfting i Forskningsutvalget om hvilke typer virkemidler utvalget ønsker å videreutvikle for å øke søknadsomfang og innvilgete prosjekter til UiB.

### ERC ved UiB

Tabell 1 gir en sammenligning av søknader og gjennomslag på de ulike ERC Grants fra EUs rammeprogram H2020 (2014-2020). Figur 1 gir en grafisk framstilling av søknader og tilslag ved UiB og UiO for den samme perioden. Det fremgår av figuren at UiB har hatt et jevnt, men begrenset tilfang av nye stipend i denne perioden. Samtidig har UiB sett med bekymring på at antall søknader til ERC StG har vært synkende fra 2018, og at det samtidig ikke har blitt innvilget nye stipend fra 2018-2020. UiB erfarte også i denne perioden at andre universitet mobiliserte og trakk fra. I søknadsrunden til Starting Grant i 2018 sendte UiO 27 søknader og fikk innvilget fem, mens NTNU sendte ni søknader og fikk tildelt et stipend.

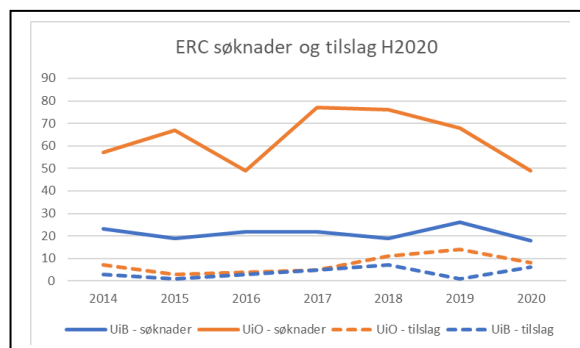
#### Virkemidler i ERC:

- ERC Starting Grants: for lovende forskere tidlig i karrieren, 2-7 år etter avlagt doktorgrad.
- ERC Consolidator Grants: for mer erfarne forskere, 7-12 år etter avlagt doktorgrad.
- ERC Advanced Grants: forskere som har drevet betydelig og original forskning i mer enn 10 år
- ERC Synergy Grants: to til fire toppforskere fra ulike fagfelt som må samarbeide for å kunne løse et fremragende forskningsprosjekt

**Tabell 1**

UiB	Søknader	Tilslag	Tilslag		Tilslag%
			Søknader pr. 1000 FoU-årsverk	pr 1000 FoU-årsverk	
StG	51	10	40	8	20 %
CoG	44	11	35	9	25 %
AdG	50	3	39	2	6 %
SyG	9	2	7	2	22 %
<b>Totalt</b>	<b>154</b>	<b>26</b>	<b>122</b>	<b>21</b>	<b>17 %</b>

**Figur 1**



Forskningsutvalget besluttet ved inngangen til 2020 å samle seg om en felles prosess for å få flere forskere til å søke ERC. Forskningsutvalget ønsket å flytte fokuset fra de generelle tilslagsprosentene, til å motivere flere forskere i bredden av UiB, og på alle nivå, til å søke. Sammen med fakultetene ble utvalget enig om å utvikle et sett med interne ambisjonsmål på alle fakultet over hvor mange søknader UiB bør jobbe fram i alle kategorier av ERC. Særlig Starting Grants for yngre, lovende forskere ble viktig i et langsiktig perspektiv for UiB for å utvikle og beholde de beste forskerne på UiB.

Tabell 2 til 5 viser ambisjonsmålene for antall søknader til de ulike ERC Grants slik de ble satt av fakultetene for Horisont Europa, som startet opp i 2021. Tabell 2 viser hvor mange StG-søknader som ble sendt fra fakultetene ved søknadsfristen 24.03.21. Som resultatet viser ble tre av søknadene sendt videre til runde to, mens ved resultatet 10.01.22 ble det ikke innvilget noen stipend til UiB. I denne søknadsrunden ble det innvilget totalt ni søknader på landsbasis. Fem stipend ble tildelt UiO, to stipend til NTNU, mens Handelshøyskolen BI og Chr. Michelsens Institutt fikk ett stipend hver.

13.01.2022 sendte UiB 12 nye StG-søknader. Hvem som blir invitert til runde to er ventet å komme i juli-22, mens det endelige resultatet er ventet å foreligge i desember-22. Vi ser at fakultetenes ambisjonsmål er høyere enn det reelle antallet søknader som har blitt sendt ved begge rundene, og ved den siste søknadsrunden var fakultetenes ambisjonsmål det dobbelte av antall sendte søknader. Fakultetene har ikke satt ambisjonsmål for 2023 på Starting Grant.

**Tabell 2 – Starting Grant**

StG	2021				2022		2023
Fak:	mål	søkn	runde 2	kontrakt	mål	søkn	mål
HF	2	4	1	0	3	4	
SV	3	1		0	3	1	
JUS	0	0		0	1	0	
KMD	0	0		0	1	0	
PSYK	0	1		0	2	1	1
MN	7	5	2	0	7	5	
MED	6	2		0	6	1	
UM	0	0		0	1	0	
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	

Tabell 3 viser ambisjonsmål og søknader for Consolidator Grants. Ved søknadsfristen 20.04.21 sendte UiB 8 søknader til denne fristen, mens fakultetenes egne ambisjonsmål var 17 søknader totalt. Tre søknader er videre til runde to, og resultatet er ventet å foreligge i midten av mai-22. Neste søknadsfrist er 17.03.22, og de foreløpige tallene viser at til sammen 14 forskere er i gang med søknader til denne fristen. I september -22, kan man forvente å få vite hvem som går videre til runde to, mens det endelige resultatet er ventet i januar 2023. Også i denne kategorien er ambisjonsmålene satt høyere enn det reelle antallet søkere.

**Tabell 3**

CoG	2021				2022		2023
Fak:	mål	søkn	runde 2	kontrakt	mål	søkn	mål
HF	1	1			5	3	3
SV	3	3	2		2	1	
JUS	0	0			1		
KMD	0	0			1		
PSYK	1	0			1		1
MN	5	1			5	9	
MED	6	2			6	1	
UM	1	0			0		
SARS		1	1				
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>3</b>		<b>21</b>	<b>14</b>	<b>4</b>

For Advanced Grant (tabell 4) ser vi at seks forskere søkte ved fristens utløp 31.08.21. Ingen av disse gikk videre til søknadsrunde to. Neste søknadsfrist er 28.04.22, og foreløpig er det seks forskere som arbeider med søknader. Tidspunkt for hvem som går videre til runde to, samt når de endelige resultatene vil foreligge, har ikke blitt publisert ennå.

**Tabell 4**

AdvG	2021				2022		2023
Fak:	mål	søkn	runde 2	kontrakt	mål	søkn	mål
HF	1	0			3		4
SV	3	2	0		0		
JUS	0	0			0		
KMD	0	0			0		
PSYK	1	0			1		1
MN	5	0			5	3	
MED	7	3	0		7	2	
UM	0	0			2		
SARS		1	0		0	1	
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>6</b>			<b>18</b>	<b>6</b>	<b>5</b>



I tillegg til StG, CoG og AdVG, søkte to forskere ved UiB om Synergy Grant (10.11.21). Hvem som går videre til runde to er ventet i mai 2022, og endelig resultatet er ventet å foreligge i november-22.

### **Oppfølging og søknadsstøtte**

UiB ønsker å tilrettelegge for gode søknader, og utvikle virkemidler og rammer som gjør det både motiverende og enklere for forskere å orientere seg mot de mulighetene som ligger i ERC.

Siden ERC ble en del av rammeprogrammet i 2007 har søknadsrådgivere på fakultetene og sentralt bistått forskerne i søknadsarbeidet med å utvikle gode søknader. Støtten har blitt skreddersydd til den enkelte søker, avhengig av hvor erfaren søkeren har vært og hvor langt forskeren har kommet i søknadsløpet.

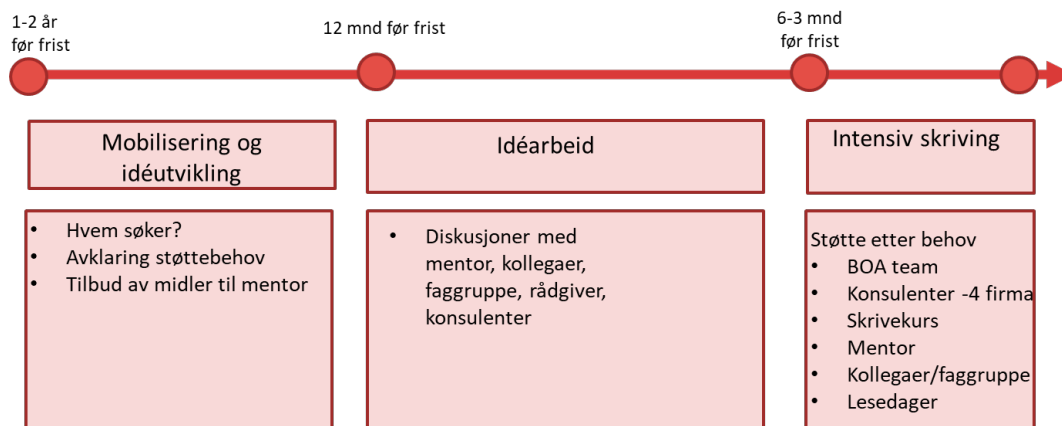
UiBs støtteapparat har utviklet rutiner og satt av dedikerte ressurser for støtte lokalt og sentralt gjennom individuell veiledning etter søkerens behov, hjelp med budsjett, kommunikasjon og HR-relaterte spørsmål. Støtteapparatet er også kontaktpunkt til Forskningsrådets rådgivere på ERC, og mot UK Research Office og eksterne konsulentbyråer, samt andre EU-kontorer for å utvikle *best practice* på søknadsstøtte. UiBs medlem i ERCs Vitenskapelige Råd oppdaterer UiB jevnlig om nyheter fra rådsmøter som kan ha innvirkning på rådgivning.

Norges Forskningsråd utvikler stadig nye støttetiltak til ERC-søkere i Norge. Det tilbys ERC lesedager der søkere kan lese innvilgede ERC søknader fra hele Norge, skrivekurs med eksterne konsulenter og en ordning der Forskningsrådet betaler for ca. 25 timer med ekstern konsulent for opptil 5 søkere fra hele Norge per ERC kategori. UiB har benyttet seg av dette tilbudet, samtidig som det er trangt om nåløyet å bli tatt opp. UiB har også rammeavtale med samme firma og kan tilby samme type hjelp til alle søkere som ønsker det mot betaling av de den såkalte PES-ordningen til universitetene fra Forskningsrådet.

Forskningsutvalget har fra 2020 hatt et kontinuerlig blikk på ERC, og nye forslag til oppfølging og virkemidler har blitt drøftet i utvalget. I løpet av 2020 hadde alle fakultetene dialogmøter med prorektor og Forsknings- og innovasjonsavdelingen med sine ledergrupper for å informere om de ulike virkemidlene og diskutere innretning og behov for å legge til rette for forskere med ERC potensial.

Figur 2 viser en skjematisk ERC-prosess, slik man prøver å tenke seg at den er oppdelt i tre faser. Denne måten å strukturere et søknadsløp har vært diskutert i FU, og det har vært bred enighet om at fakultetene og instituttene har et selvstendig ansvar for å støtte og legge til rette for søkere i en tidlige fase. Det anbefales at man starter med sitt ERC-prosjekt 1-2 år før fristen, og at forskeren får tilstrekkelig med tid til å utvikle sin forskningsidé. Det er særlig i den intensive skrivefasen på slutten av perioden at det er behov for tett bistand og oppfølging fra det administrative støtteapparatet.

Figur 2



### Ny ordning – faglig mentor

I 2021 ble det øremerket sentrale midler til å utvikle nye virkemidler for søkerne. Forskningsutvalget vedtok å støtte en ordning med å tilby faglige mentorer til forskere som skulle søke til fristene i 2022. Fakultetene har fått tildelt midler basert på sine egne ambisjonsmål for antall søkere, og de fleste av søkerne har fått en støtte på kr. 30 000 til å knytte til seg en faglig mentor utenfor UiB. Tiltaket er ment som en direkte støtte til forskerne, og den individuelle avtalen med mentor kan brukes til ulike tiltak som ideutvikling, diskusjon om den internasjonale forskningsfronten og kommentarer til søknader.

Ordningen er en del av en langsiktig strategisk støtte. Forsknings- og innovasjonsavdelingen vil komme tilbake til FU med en oppsummering av ordningen senere i år.

UiB ønsker også å prøve ut en ordning med å tilrettelegge for idémyldringssamlinger mellom søkere. Dette har så vidt blitt testet i et lite opplegg i 2020, og tilbakemeldingen fra søkerne var svært positiv. Man opplevde å ha stor nytte av å treffe andre som var i samme fase, og der man kunne bruke hverandre til å teste ideér og gi hverandre gjensidig tilbakemelding.

### Oppsummering

Saken har gitt et overblikk over hvordan ERC-søkere har blitt fulgt opp ved UiB, og hvilke virkemidler UiB har satt i gang for både å bygge gode rammer rundt søkerne og motivere flere forskere til å søke. UiB har også prøvd ut en ordning med å sette fakultetsvise ambisjonsmål for hvor mange søknader fakultetene planlegger å sende år for år. Hensikten med å sette slike ambisjonsmål er ikke ment å fungere som et rent målparameter for hva man skal oppnå, men i større grad å fungere som en ambisjon knyttet til reelle navn på kandidater som man ønsker skal søke et ERC-grant.

Saken tas opp til drøfting i FU, og FU bes om å diskutere hvordan fakultet og institutt skal tilrettelegge for søkerne i fortsettelsen, for å stimulere til flere søknader og gode prosjekter.

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 26.01.2022</b>
<b>FU-sak: 2/22</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## Forskningsrådets porteføljeplaner

---

### Innledning/bakgrunn

Forskningsrådet er i gang med gjennomgang av de tolv tematiske porteføljeplanene som skal legge grunnlag for fremtidige investeringer og utlysninger. De aktuelle planene er: [Muliggjørende teknologier](#), [Landbasert mat, miljø og bioressurser](#), [Petroleum](#), [Hav](#), [Energi, transport, lavutslipp](#), [Klima- og polarforskning](#), [Global utvikling og internasjonale relasjoner](#), [Helse](#), [Demokrati, styring og fornyelse](#), [Utdanning og kompetanse](#), [Velferd, kultur og samfunn](#) og [Samisk](#).

Saken ble drøftet i FU i møter 1. september og 7. oktober (saksnr. 32/21). Denne saken gir en kort informasjon til FU om status i arbeidet.

Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) koordinerer arbeidet med å utarbeide UiBs samlede høringssvar. Denne innspillrunden er et fellesarbeid på tvers av UiB, hvor både fakultetene, FIA og satsningsområdene jobber sammen for å sikre koordinerte og helhetlige tilbakemeldinger på planene. Hvert fakultet har tidligere meldt inn hvilke planer det er aktuelt å gi tilbakemelding på. Skrivejobben for de 12 planene koordineres av et utvalg personer fra flere enheter som vil ta utgangspunkt i innspill fra fakultetene, og samarbeide med kontaktpersoner ved fakultetene for de aktuelle planene.

Forskningsrådet stiller konkrete spørsmål knyttet til de enkelte kapitlene i planen, og disse vil gi strukturen for tilbakemeldingene våre.

### Oversikt over koordineringsansvar for de enkelte planene

Plan	Innspill fra fakultet	Koordinator for plan
Muliggjørende teknologier	MN, MED, HF, JUS, PSY, SV	Svetlana Sorokina, FIA
Landbasert mat, miljø og bioressurser	MN, UM, (MED)	Anne Fjellbirkeland, MN
Petroleum	MN	Anne Fjellbirkeland, MN
Hav	MN, UM, HF, PSY	Amund Måge, Marin satsning, MN
Energi, transport og lavutslipp	JUS, MN, HF, SV	Kristin Gulbrandsen Frøysa, Energiomstilling, MN
Klima og polarforskning	MN, HF, SV, UM, PSY	Marie Eide, FIA
Global utvikling og int. relasjoner	MN, MED, HF, SV, JUS, PSY	Nils Gunnar Songstad, Globale samfunnsutfordringer (GSU), MED
Helse	MN, MED, KMD, PSY, HF	Amra Grudic-Feta, MED
Demokrat, styring og fornyelse	SV, JUS, HF, PSY	Ingrid Birce Müftüoğlu, JUS
Utdanning og kompetanse	PSY, MN, HF, MED, KMD	Steinar Bøyum, FOF, HF
Velferd, kultur og samfunn	HF, SV, JUS, KMD, PSY, MED	Jutta Schloon og Vivil Haraldsen, FIA
Samisk	HF, SV	Teemu Ryymin, AHKR, HF

### Prosess for UiBs innspill til de tematiske planene

- **3. februar**, fakultetenes frist for innspill til de aktuelle planene. Innspillene sendes også til rektoratet
- **4. februar**, kort fellesmøte for koordinatorene for de 12 planene
- **4.-10. februar** Koordinatorene jobber med utkast til svar basert på fakultetenes innspill. I denne perioden vil også kontaktpersoner ved fakultetene involveres dersom det er behov for dette. De ulike koordinatorene har lagt opp til litt varierende arbeidsprosess etter avtale med sine kontaktpersoner.
- **11. februar** Rektoratet mottar innspillene
- **18. februar**, koordinator for hver plan sender endelig godkjente innspill gjennom Forskningsrådets nettportal. UiB vil i tillegg sende et felles oversendelsesbrev til Forskningsrådet fra UiB for samtlige planer.

Saken legges fram til Forskningsutvalget for informasjon.

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 26.01.2022</b>
<b>FU-sak: 3/22</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## **Evaluering av Momentum – UiBs karriereutviklingsprogram for yngre forskere**

---

### **Bakgrunn**

**Momentum**<sup>1</sup> er UiBs karriereutviklingsprogram for yngre, fremragende forskere som ønsker en akademisk karriere ved et forskningsuniversitet. Programmet består av tre komponenter; en seminarandel, en stipendordning og en frivillig mentor-ordning. Seminarprogrammet er organisert i fire moduler, hver på to dager gjennom et akademisk år (september - april). Modulene omhandler i dag forskningskvalitet (excellence), virkninger og effekter (impact), gjennomføring (implementation) og internasjonalisering. Programmet har 15 plasser fordelt på fakultetene og Universitetsmuseet. Opptaket skjer ved at hvert fakultet nominerer sine kandidater. Hver deltager får et stipend på NOK 100 000 som bl.a. går til å dekke reiser og en frivillig mentorordning. Momentum blir nå arrangert for fjerde gang (H2021-V2022) med 14 deltager fra Universitetsmuseet og alle fakultetene bortsett fra KMD. De to første modulene av programmet har blitt gjennomført.

UiB har startet en evaluering av programmet, og denne saken vil informere Forskningsutvalget om status i arbeidet og Forskningsutvalgets rolle i utvikling og fremdrift av Momentum.

### **Utvikling av programmet – Forskningsutvalgets rolle**

Momentum ble første gang gjennomført 2017-2018, og ble i hovedsak utviklet av det eksterne konsulentfirmaet Mobilize<sup>2</sup>. I juni 2018 gjennomførte UiB en survey blant deltakerne som undersøkte hvilket utbytte deltakerne hadde av programmet. Undersøkelsen viste at deltakerne syntes en del av innholdet ble for generelt, og at det var rom for å gjøre noen forbedringer. Saken ble drøftet i Forskningsutvalget (Sak [33/18](#)), og det var enighet i utvalget om at det neste programmet skulle utvikles av UiB-ansatte som innledere/kursledere på alle områder, for å sette det inn i en større UiB-kontekst, og at dette vil redusere behovet for eksterne bidrag. Det ble deretter opprettet en programgruppe, ledet av Forsknings- og innovasjonsavdelingen – og med medlemmer fra HR-avdelingen og Kommunikasjonsavdelingen, som fikk i oppgave å lage et forslag til nytt innhold av programmet.

Det nye programinnholdet og utlysning til Momentum II ble presentert og godkjent i Forskningsutvalget i møte våren 2019 (sak [4/19](#) og [Orientering 1 18](#)).

---

<sup>1</sup> [Momentum – karriereutviklingsprogram for yngre forskere | Forskning | UiB](#)

<sup>2</sup> [Mobilize Strategy Consulting \(mobilize-nordic.com\)](#)

Siden den gang har det blitt gjennomført to Momentum-program, og et tredje er begynt. Kursene har startet opp om høsten, og utlysningen for å delta på programmet har blitt gjennomført om våren samme år. I forkant av oppstart av nytt program, har utlysningstekstene og fordelingen av plasser vært gjenstand for drøfting i Forskningsutvalget.

Etter å ha gjennomført tre Momentum-kurs, har programkomiteen gjort en del erfaringer om innhold og innretning av programmet, og i møte i Forskningsutvalget i februar (sak [6/21](#)) presenterte FIA en drøftingssak om å gjennomføre en evaluering av programmet i forkant av oppstart av Momentum V (2022-23). Saken presenterte et forslag til hvilke elementer som burde evalueres, samt en tidsplan og forankring av arbeidet. For hvert kull av Momentum har det blitt gjennomført mindre evalueringer, som har ledet til mindre tilpassinger av programmet, men det har ikke blitt gjennomført en større evaluering av programmet siden oppstarten i 2017.

Forskningsutvalget ga sin tilslutning til oppstart og opplegg av en slik evaluering.

I juni 2021 (Sak [26/21](#)) ble Forskningsutvalget orientert om at evalueringen vil starte høsten 2021, og at den ville bli gjennomført av en gruppe som består av medlemmer fra Forsknings- og innovasjonsavdelingen, HR-avdelingen og Kommunikasjonsavdelingen. Det ble videre orientert om at arbeidet vil bli gjennomført i tett samarbeid med UiB Ferd og at det skal rapporteres underveis til Forskningsutvalget. UiB Ferd er arbeidstittelen på prosjektet, «Karriereutvikling for yngre forskere.» Prosjektet skal utvikle en nettportal med informasjon og ressurser som er relevant for (yngre) forskeres karriereutvikling og etablere et karrieresenter for yngre forskere ved UiB. Styringsgruppe og prosjektgrupper for UiB Ferd ble oppnevnt i brev datert 18.03.2021 (ePhorte-sak 2021/2368).

### **Status for evalueringen**

Forsknings- og innovasjonsavdelingen vil med dette gi en kort status til Forskningsutvalget om arbeidet med evalueringen.

Arbeidet ble igangsatt i august 2021, og gjennomføres av Forsknings- og innovasjonsavdelingen, i samarbeid med HR-avdelingen og Kommunikasjonsavdelingen.

Evalueringen skal sikre at programmet

1. leverer relevant og etterspurt opplæring av høy kvalitet
2. møter deltagerens behov som aktive forskere
3. inngår i, og bidrar til det helhetlige tilbudet om karriereutvikling ved UiB
4. er en integrert del av et bredere tilbud innen karriereutvikling for yngre forskere tilbudt gjennom UiB Ferd/karrieresenteret

Evalueringen av Momentumprogrammet tar utgangspunkt i følgende elementer:

- **Eksisterende datasett:** grundig analyse av innsamlet evalueringsdata fra Momentum I-III
- **Spørreundersøkelse blant Momentum-alumni:** danne et ytterligere datagrunnlag
- **UiB Fram:** funn og anbefalinger om erfaringene og behovene til yngre forskere ved UiB vil bidra til å danne datagrunnlaget
- **Case-studier:** studier av nasjonale karriereutviklingsprogram for yngre forskere som kan gi innsikt i nylig utvikling, og beste praksis eksempler for talentutvikling
- **Fokusgrupper:** med Momentum-alumni for å få deres erfaringer, synspunkter og innspill

De innsamlede dataene vil gi et kunnskapsgrunnlag som vil bli brukt til å utvikle programmet og gi anbefalinger på følgende områder:

- **Programmets målsetninger:** programmets målsetninger vil bli gjennomgått i lys av utviklingen som har skjedd innen karriereutvikling for yngre forskere ved UiB siden oppstarten av programmet.
- **Programmets innhold:** innhold på seminarene/opplæringen vil bli gjennomgått og tilpasset ved behov for å sikre at programmet leverer relevant innhold av høy kvalitet.
- **Deltagere:** sikre en best mulig sammensetning av deltagere, slik at programmet leverer innhold av høy kvalitet til alle deltagere.
- **Evaluering:** muligheten for å utvikle et mer omfattende system for evaluering av programmet og kvalitetssikring fra år til år, vil undersøkes. Dette kan involvere utviklingen av målbare suksessindikatorer som kan brukes for å evaluere Momentumprogrammets hovedmålsetninger over tid.

Evalueringsgruppen arbeider nå med innhenting og analyse av data. Det har blitt gjennomført en spørreundersøkelse blant Momentum-alumni og det har blitt arrangert en fokusgruppe med deltagere fra de tre første Momentumprogrammene. Evalueringen skal etter planen være ferdig i februar 2022, og skal gi innretning til oppstart av Momentum V (H2022-V23).

Resultater av evalueringen og forslag til justeringer av programmet vil bli presentert og drøftet i Forskningsutvalget i vår. I fortsettelsen av programmet vil Forskningsutvalget bli jevnlig forelagt status for gjennomføringen av programmet, mindre evalueringer og tilpassinger som foreslås å gjøres i programmet. Utlysningstekst og plan for neste års program, vil bli presentert og diskutert i utvalget i forkant av utlysningen.

Saken legges med dette fram for utvalget til informasjon.

12.01.21 Marie Eide, Katie Anders, Birgit Falch

<b>Utvalg:</b>	<b>Forskningsutvalget</b>	<b>Dato: 26.01.2022</b>
<b>FU-sak: 4/22</b>		<b>Arkivsaknr.:</b>

---

## NOKUTs tilsyn av det systematiske kvalitetsarbeidet 2022

---

Vi viser til styresak ([styresak 103/21](#)) og Forskningsutvalgssak ([FU-sak 33/21](#)) om NOKUT-tilsynet i 2022, som beskriver bakgrunnen for tilsynet, prosess og planer for innretning av tilsynet, samt kvalitetssystemene på utdannings- og forskningssiden ved UiB og for planene for oppfølging av tilsynet fra UiBs side.

NOKUT varsler i brevet om følgende tidsløp for tilsynet:

- 05.05.2022- informasjonsmøte om tilsynet
- 06.05.2022 – UiB mottar brev om hvilken dokumentasjon som skal sendes NOKUT
- 15. 09.2022- frist for innsending av dokumentasjon
- Mellom uke 45-50 i 2022: Institusjonsbesøk over to til tre dager
- Januar/februar 2023: Foreløpig innstilling fra komiteen:  
Ca. 15. januar, endelig innstilling: ca. 15. februar 2023
- April 2023 – NOKUT behandler rapporten i styret, og fatter vedtak.

UiB legger opp til følgende organisering av tilsynet:

- En sentral gruppe med representanter fra universitetsledelse, fakulteter, SA og FiA. Gruppen ledes av prorektor.
- Fakultetsvise grupper, en for hvert av de studieprogrammene som NOKUT velger ut.
- Etablere strukturer som binder den sentrale og de fakultetsvise gruppene sammen.
- Forankring i dekangruppen, Utdanningsutvalget og Forskningsutvalget. Ledelsesforankring ved fakultetene.

Den sentrale styringsgruppen er sammensatt slik:

- Pinar Heggernes, prorektor, leder styringsgruppen
- Benedicte Carlsen, viserektor
- Christen Lorentz Soleim, avdelingsdirektør
- Birgit Falch, seksjonssjef og nestleder
- Svein Ivar Angell, visedekan for utdanning og internasjonalisering
- Martha Enger, visedekan for forskerutdanningen MED
- Kirstine Kolsrud, studiesjef SV
- Oscar dos Santos Kvalsvik, studentrepresentant
- Tove Steinsland, seniorrådgiver, sekretær for gruppen.

Styringsgruppen har som mandat å lede og koordinere oppfølging av tilsynet ved UiB, og representerer UiB i dialogen med NOKUT under tilsynet. Gruppen skal også sørge for at innhentet



forespurt dokumentasjon på sentralt nivå er relevant og representativt for det systematiske kvalitetsarbeidet ved UiB. I tillegg skal den bistå med å sikre at innhentet forespurt dokumentasjon på programnivå er relevant, og at det er en kobling mellom fakultetsgruppene i tilsynsprosessen.

Styringsgruppen har bedt om at fakultetsvise grupper blir utpekt allerede nå. Dette for å sikre en god forankring internt ved UiB på alle nivåer, og for å sikre at det blir satt av tilstrekkelig tid og ressurser til at de som blir involvert i arbeidet kan følge opp på en god måte gjennom hele perioden som tilsynet varer.

Erfaringsdeling fra tilsyn ved andre institusjon, er relevant, og styringsgruppen har merket at Norges natur og biovitenskapelige universitet (NMBU) har påpekt behovet for å starte tidlig med forankring internt på alle nivåene samt å tydeliggjøre at tilsynet kreve innsats og prioritering

Styringsgruppen hadde sitt først møte 26. november 2021 og la opp til følgende plan for det videre arbeidet:

- Samtlige fakulteter bes om å melde inn representanter innen utgangen av januar med oppfordrer allerede nå, men vente med å oppnevne representanter fra instituttene til vi vet hvilke program som blir plukket.
  - Uttak av program som inngår i tilsynet er klart 6. mai. Etter dette demobiliseres de fakultetsgruppene som ikke har studieprogram som inngår.
- 16. mars. Halvdagsmøte med alle styringsgruppene samlet
- 9. mai: Møte mellom alle de *aktive* styringsgruppene for å avklare og legge planer for det videre arbeidet.
- Det settes opp flere felles møtepunkter for gruppene fram mot fristen for innsending.

Saken legges frem for utvalget til orientering.

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

---

## 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 medarbeidersamtale<sup>1</sup>. 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 2020-2024<sup>2</sup> 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

---

<sup>1</sup> [UiB sin Medarbeiderhåndbok](#)

<sup>2</sup> [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 Universitetsstyret<sup>3</sup>.

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

---

<sup>3</sup> [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

## Beskrivelse av kvalitetssikringselement – Medarbeider- og oppfølgingssamtale

(som det skal fremkomme i [presentasjonen av kvalitetssystemet](#))

### Medarbeidersamtale og oppfølgingssamtale

#### Medarbeidersamtale

Alle ph.d.-kandidater som er ansatt ved UiB skal ha en årlig medarbeidersamtale. Medarbeidersamtalen er beskrevet i UiB sin [ansatthåndbok](#). Det er utarbeidet en egen [mal for gjennomføring av medarbeidersamtale for stipendiater](#).

Leder i samarbeid med verneombud, skal 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 Universitetsstyret<sup>1</sup>.

#### Oppfølgingssamtale

Alle ph.d.-kandidater som ikke har et arbeidsforhold ved UiB skal få tilbud om en årlig oppfølgingssamtale. Oppfølgingssamtalen skal være en arena for diskusjon av kandidatens faglige arbeidssituasjon i den kommende perioden.

Ansvar for å gjennomføre oppfølgingssamtalen ligger hos den faglige ledelsen ved instituttet eller senteret til ph.d.-kandidaten. Det er utarbeidet retningslinjer for gjennomføring av oppfølgingssamtalene og en mal som kan brukes som utgangspunkt for samtalen (lenke).

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 et av flere grunnlag for disse samtaler. Oppfølgingssamtaler, og i hvilken grad de er blitt tilbudt til ph.d.-kandidatene, bør omtales i den årlige ph.d.-utdanningsmeldingen.

### Retningslinjer for gjennomføring av oppfølgingssamtaler

Alle ph.d.-kandidater som ikke har et arbeidsforhold ved UiB skal få tilbud om en årlig oppfølgingssamtale.

#### Mål for oppfølgingssamtalen

En oppfølgingssamtale er en planlagt og systematisk samtale hvor begge parter på forhånd har forberedt hvilke forhold man 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

UiB ikke har arbeidsgiveransvar og samtalen skal derfor ikke omfatte tema som lønn, arbeidstid, pliktarbeid og øvrige HMS-tema. Samtalen skal være konfidensiell.

---

<sup>1</sup> [UiBs lederhåndbok](#)

## Gjennomføring av oppfølgingsamtalen

Ansvar for å gjennomføre oppfølgingsamtalen ligger hos den faglige ledelsen ved instituttet eller senteret til ph.d.-kandidaten. Oppfølgingsamtalen 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.

Oppfølgingsamtalen kan delegeres og den faglige ledelsen må vurdere hvordan gjennomføringen av oppfølgingsamtalene 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
- Vedkommende må få tilstrekkelig opplæring
- Partene i samtalen blir enige om hva slags informasjon som skal formidles til neste nivå

## Skjema for oppfølgingsamtale

Forslag til tema for gjennomføring

<b>Samtalen er gjennomført mellom:</b>	
<b>Dato for gjennomføring:</b>	
<b>1. Oppfølging fra forrige samtale</b> - Hvordan vurderer du perioden som har gått? Stikkord: <ul style="list-style-type: none"><li>o Forskning og progresjon</li><li>o Eventuelt kurs ifm. opplæringsdelen</li><li>o Eventuelt midtveisevaluering</li></ul> - Andre forhold?	
<b>2. Kommende periode</b> Hva er dine vurderinger ift. perioden fremover? Stikkord: <ul style="list-style-type: none"><li>o Forskning og progresjon</li><li>o Eventuelt kurs ifm. opplæringsdelen</li><li>o Eventuelt midtveisevaluering</li></ul> - Trenger du støtte / hjelp til noe av dette fra UiB?	
<b>3. Samhandling</b> - Hvordan opplever du integrering i nettverket ditt ved UiB, for eksempel i fagmiljø eller forskerskole	
<b>4. Veiledning og faglig oppfølging</b> - Hvordan fungerer den faglige Veiledningen med veileder ved UiB?	

- Er det forhold knyttet til UiB og roller som trenger avklaring?	
<b>5. Oppfølging</b> - Er det noe som skal følges opp i etterkant av samtalen?	