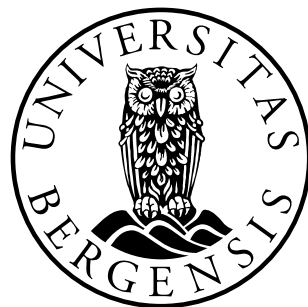


MØTEDOKUMENTER

Forskningsutvalget

22.02.2023

UNIVERSITETET I BERGEN



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen
Februar 2023**

Møte i Universitetets forskningsutvalg
Onsdag 22. februar 2023
12:30 – 15:30 (max)
Kollegierommet, Musépllass 1

Saksliste

- I. Godkjenning av innkalling og saksliste
- II. Referat: FU-møte.25. januar
- III. Saker

	Saker
FU 7/23	Forskningsrådet. Hvordan skal UiB jobbe mot nye søknadsrutiner Saksforelegg
FU 8/23	ERC Saksforelegg
FU 9/23	EU mobilisering 2023 Saksforelegg
FU 10/23	'EU Funding Navigator Tool' Presentasjon i møtet
FU 11/23	PHD-kvalitetssystem 1) Revisjon av kandidatundersøkelsen 2) Utvikling av alumniundersøkelsen Saksforelegg, Vedlegg 1 – spørsmål kandidatundersøkelsen Vedlegg 2– spørsmål alumniundersøkelsen
FU 12/23	Forskningsetikk Saksforelegg, Vedlegg
FU 13/23	Forskningsinfrastruktur Muntlig orientering i møtet
	Eventuelt

Referat fra møte i Universitetets forskningsutvalg

Onsdag 25. januar,

12:30– 16:00

Kollegierommet, Musépllass 1

Til stede: Benedicte Carlsen, Gottfried Greve, Ole Th. Hjortland, Sigrun Eliassen (møtte for Øyvind Frette), Siri Gloppen, Karsten Specht, Ragna Aarli, Jostein Gundersen, Nils Anfinset, Stefan Drechsler (Teams), Oscar dos Santos Kvalsvik, Maria Carme Torras Calvo

Forfall: Øyvind Frette

Fra administrasjonen: Benedicte Løseth, Birgit Falch, Bjørn Einar Aas, Bjug Bøyum

Saksliste: Godkjent.

I. Referat: FU-møte.7. desember: godkjent med merknader som fremkom i møtet

II. Saker

	Sak
FU 1/23	CHARM-EU. UiBs nye universitetsallianse Orientering ved Meritxell Chaves, CHARM-EU koordinator ved Universitetet i Barcelona. Hennes presentasjon er tilgjengelig her . CHARM- EU står for Challenge-driven, Accessible, Research-based Mobile European University, en universitetsallianse, organisert i tråd med European Universities initiative. UiB er på vei inn i alliansen, og Chaves understreket at forpliktelsen fra rektorene ved medlemsinstitusjonene er viktig for alliansen. En delegasjon fra UiB vil delta på et møte i Barcelona i begynnelsen av februar 2023. Utvalgets stiller seg positivt til UiBs deltagelse i alliansen. Forskerutdanning, samforfatterskap og studentinvolvering og samarbeid med lokale myndigheter og organisasjoner i medlemsinstitusjonenes hjembyer, var blant temaene i etterfølgende runde med spørsmål og svar.
FU 2/23	Fakultetspresentasjon: Det medisinske fakultet Prodekan Marit Bakkes presenterte Det medisinske fakultet. Presentasjon er tilgjengelig her .
FU 3/23	Fakultetspresentasjon: Det samfunnsvitenskapelige fakultet Prodekan Siri Gloppen presenterte Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Presentasjon er tilgjengelig her .
FU 4/23	EU- høringer Saksforelegg og utkast til posisjonsnotat var utsendt med sakslisten. Avdelingsdirektør Benedicte Løseth innledet til diskusjon. Hennes presentasjon er tilgjengelig her . UiB er bedt om å uttales seg om Horisont Europas strategiske plan. Utvalget ser støtten til humanistiske fag og rettsvitenskap som oppløftende. Utvalget ønsket en forlenget uttalefrist, som ble satt til 10. februar. Utvalget har fått tilsendt lenken til den strategiske planen: horizon europe strategic plan 2021-2024.pdf (europa.eu)
FU 5/23	Oppfølging av det systematiske kvalitetsarbeidet i ph.d.-utdanningen ved UiB Saksforelegg, oppsummering dialogmøter og forslag til reviderte retningslinjer for

	<p>programevaluering av ph.d.-programmene ved Universitetet i Bergen var utsendt med saklisten. Seniorrådgiver Marie Eide innledet. Hennes presentasjon er tilgjengelig her.</p> <p>En egen sak om veilederopplæring blir lagt frem for utvalget i et senere møte. NOKUT tilsynet vil også bli fulgt opp i egen sak.</p> <p>Utvalget sluttet seg til det fremlagte forslag til revisjon av retningslinjer, men presiserte at evalueringskomiteen skal ha tilgang til eventuelle egevalueringer som skal kommenteres.</p>
FU 6/23	<p>Forskningsutvalgets årshjul 2023</p> <p>Saksforelegg og forslag til årshjulet var sendt ut med saklisten. Utvalget ba om av forskningsinfrastruktur settes opp som sak i februar og at det blir gitt rom for temaet også i senere møter i 2023.</p> <p>Kvalitet i forskning, nye retningslinjer for TMS- starting Grant var blant temaene i diskusjonen. Utredningen om forskningssystemet ble lansert som temaforslag til seminaret i juni.</p>
	<p>Eventuelt</p> <p>Det ble orientert om følgende saker:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MIT European Career FAIR Massachusetts Institute of Technology (MIT) European Career Fair. Et notat om saken ble omdelt i møtet, utsendt i egen e-post til utvalgets medlemmer og gjort tilgjengelig her. • Endringene i forskningsrådets søknadsrutiner som så langt omfatter fortløpende frister, karantene og karenstid. Et eget orienteringsnotat er utarbeidet ved FIA og sendt ut til utvalgets medlemmer.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 22.02.2023
FU-sak: 7/23		Arkivsaknr.:

Forskningsrådet. Hvordan skal UiB jobbe mot nye søknadsrutiner

Bakgrunn

Forskningsrådet har i sitt tildelingsbrev for 2023 fått en bestilling fra Kunnskapsdepartementet om å redusere søknadsmassen og ressursbruken både i Forskningsrådet og i sektoren, samt ha et mål om 25 % innvilgelse i alle utlysninger. Det kan ikke regnes med store økninger i bevilgninger. Det er dermed ikke en ambisjon om at flere skal få tilslag, men at færre skal få avslag. I første omgang vil det innføres tiltak knyttet til FRIPRO, men tiltak kan også innføres senere for andre budsjettformål der det er egnet.

Denne saken er sentrert rundt FRIPRO, som er det første budsjettformålet hvor det innføres tiltak. Dagens situasjon er at FRIPRO får 1400-1600 søknader i året. Dersom målet om 25% innvilgelse på FRIPRO skal oppnås må antall søknader reduseres til 400-600 i året. Hovedmålsetning er ikke å kutte søknader, men å redusere antall søknader uten reell sjanse for finansiering. Ifølge Forskningsrådet er det i dag allerede 25% innvilgelse av toppvurderte søknader.

Høsten 2022 presenterte Forskningsrådet 12 forslag til tiltak, og åpnet for diskusjon og innspill fra sektoren. Premisset for diskusjonen var at det er ønskelig med en reduksjon i både i tid og ressurser som går med til å skrive søknader, men også til å behandle søknader som ikke innvilges. Forskningsrådet vil på bakgrunn av dette innføre to hovedtiltak og fire mindre tiltak¹ i 2023.

1. Løpende søknadsfrist og søknadsbehandling

Det vil innføres reelt løpende søknadsfrist og -behandling, med ett års karenstid mellom hver gang en forsker kan være prosjektleder for en søknad (tilsvarende fast søknadsfrist én gang per år). Panelbehandling kan gjennomføres utover året, og en ser her for seg interne oppsamlingsfrister hos Forskningsrådet før videresending til vurderingskomiteene. Et hovedprinsipp er at en søknad ikke skal ligge mer enn 6 mnd før behandling. Forskningsrådet skisserer at modellen kan innføres med bevilgningsvedtak enten administrativt basert på regler fastsatt av porteføljestyret, eller i porteføljestyret for eksempel fire ganger i året.

Det legges vekt på at det skal være en reell fordeling av midler utover året slik at det ikke blir «førstemann til mølla», og at modellen kan kombineres med ventelisteutjevning for å forhindre ujevn kvalitet på innvilgede søknader gjennom året og utjevningsmekanismer for ulik karakterbruk i panelene.

Tiltaket innføres fra FRIPRO utlysningen høsten 2023.

¹ [Styremøte Forskningsrådet 10.februar 2023](#)

Forventet effekt: Erfaring fra andre land viser at søknadsmengden reduseres og kvaliteten øker når det ikke er mobiliserende søknadsfrister².

2. Innføring av karantene for prosjektledere

Karantene for prosjektleder er kjent fra en rekke andre finansieringsordninger, blant annet ERC. For å ta hensyn til ulik grad av forventet erfaring blant prosjektlederne vil Forskningsrådet innføre ulike karantene for de tre søknadsvariantene benyttet i FRIPRO (Tabell 1). Karantenegrensene er basert på snitt av karakterene gitt av panelene.

Søknadstypvariant	2 års karantene	1 års karantene	Ingen karantene
Fornyelse	3 eller lavere	3-5,5	Høyere enn 5,5
Unge talenter	Ingen	4,5 eller lavere	Høyere enn 4,5
Internasjonal mobilitet	Ingen	Ingen	Ingen

En eventuell karantene vil komme i tillegg til karenstiden på ett år, og begge deler gjelder fra søknadstidspunktet.

Forventet effekt er todelt: 1) direkte effekt: de som er i karantene kan ikke søke; 2) indirekte effekt: en del mulige søkere vil vente med å sende inn en søknad til de tror den er god nok til å unngå karantene.

Tilleggstiltak:

Utover hovedtiltakene, innføres fire tilleggstiltak som er valgt ut for å gi størst mulige positive effekter, uten vesentlige ulemper

- Man kan ikke være prosjektleder for mer enn ett FRIPRO-prosjekt av gangen
- Krav om 6 års erfaring etter doktorgrad e.l. for Forskerprosjekt for fornyelse (forskere tidlig i karrieren henvises til Forskerprosjekt for unge talenter og Treårig Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet)
- Øke maksimal prosjektvarighet
- Faste ekspertpools

For Forskerprosjekt for fornyelse og Forskerprosjekt med internasjonal mobilitet vil tiltak gjelde fra høsten 2023. For Forskerprosjekt for Unge talenter vil karantenekravet og karenstid innføres allerede fra fristen 15. mars 2023. For Unge talenter er kravene for karantene satt lavere i hovedsak fordi karantene får større konsekvenser for denne gruppen. Tiltakene vil ikke ha tilbakevirkende kraft, altså karakterer fra i fjor vil ikke telle. Men årets karakter vil kunne gi karantene for neste års søknadsrunder.

Konsekvenser for UiBs arbeid med FRIPRO

De to hovedtiltakene som innføres fra 2023 vil ha konsekvenser for hvordan UiB jobber praktisk med søknader, men også hvilke faglige prioriteringer som kan gjøres. Dette setter nye rammebetingelser for de fleste søknadsprosesser ved UiB.

Ettersom det nå får større konsekvenser for enkeltforskere om de sender inn søknader som ikke kommer over terskelverdiene vil det nå bli enda viktigere å kvalitetssikre søknader i forkant av

² <https://khrono.no/fjernet-soknadsfrister-og-halverte-antall-soknader/722370>

innsendelse. Her er fakultetene ulikt rigget, både med tanke på prioriteringsmekanismer i forbindelse med søknader, men også hvordan støtteapparatet jobber med oppfølging av søkere.

Årlige fast etablerte søknadsfrister har vist seg å ha en mobiliserende effekt med hensyn til å utvikle og ferdigstille søknader, og ved å fjerne den årlige fristen forventer Forskningsrådet at antall søknader reduseres. I noen fagmiljø er det behov å opprettholde en viss søknadsmasse, og der kan en se for seg at interne frister ved for eksempel fakultet eller institutt kan opprettholde en mobiliserende effekt for å sende søknader. Da vil det også være mulig å rigge støtteapparatet for aktivitet inn mot disse fristene.

Saken legges frem for utvalget til drøfting.

Prodekan Marit Bakke vil i møtet innlede diskusjonen og presentere Det medisinske fakultet sine planer for å møte tiltakene som Forskningsrådet har annonsert.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 22.02.2023
FU-sak: 8/23		Arkivsaknr.:

ERC – status søknader og tilsagn

I UiBs nye strategi (2023-2030) er ambisjonene fram mot 2030 at UiB skal oppnå flere tildelinger fra Det europeiske forskningsrådet (ERC). Forskningsutvalget har over en lengre tid hatt et sterkt fokus på ERC, og besluttet ved inngangen til 2020 å samle seg om en felles prosess for å få flere forskere til å søke ERC. Siden den gangen har FU hatt flere saker om ERC til drøfting. Denne saken gir en kortfattet status over gjennomslag, innsendte og planlagte søknader i 2023.

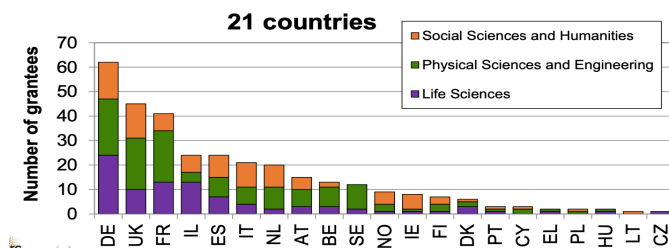
Forsknings- og innovasjonsavdelingen vil komme tilbake til flere saker om ERC i 2023.

Resultater ERC Consolidator Grant 2022

UiB har nettopp mottatt resultatene fra søknadsrunden i 2022. Ved søknadsfristen 17.03.22, sendte UiB 17 søknader. Seks av disse gikk videre til runde to. 31.01.23 forelå resultatet, og fire søkere ved UiB fikk tildelt et ERC Grant.

Totalt ble det tildelt ni grants til søkere ved norske institusjoner. Fire av disse gikk til UiB, tre til UiO, ett til UiT og ett til NMBU. I tillegg har UiB to prosjekter på venteliste.

Fordelingen i Europa vises i tabellen under. Det ble totalt sendt 2222 søkere. Av disse ble 321 tildelt et grant (14,4%). Disse fordeler seg på 21 land og 37 ulike nasjonaliteter.



UiB Fak.	Søkere	Tildelt
MN	9	3
HF	3	1
MED	3	0
SV	1	0
PSYK	1	0

Søknadsfrister og antall søkere i 2023 - status per 22.02.23.

Call	Søknadsfrist	Trinn 1 resultater	Beslutning	Antall UiB søkere
Starting Grant 2023	25.10.22	mars-april/23	august/23	13
Synergy Grant 2023	02.11.22	april-mai/23	november/23	4 (3 som 'korrespondent PI')
Consolidator Grant 2023	02.02.23	juli/23	desember/23	13
Advanced Grant 2023	23.05.23	november/23	april/24	10
Starting Grant 2024	TBC (10/23)	TBC	TBC	15
Synergy Grant 2024	TBC (11/23)	TBC	TBC	5

De første søknadene som er sendt i 2023 er til ERC Consolidator Grant, med søknadsfrist 02.02.23. Til denne fristen ble det sendt 13 søknader fra UiB. Disse fordeler seg på følgende fakultet:

Fakultet:	MN	MED	HUM	JUS	PSYK
SUM: 13	6 (2 fra SARS)	2	2	1	1

Saken legges fram til informasjon i FU.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 22.02.2023
FU-sak: 9/23		Arkivsaknr.:

EU- mobilisering

Horisont Europa er EUs største forsknings- og innovasjonsprogram noensinne, med € 95,5 milliarder i budsjett i perioden 2021-27. Horisont Europa er en viktig kilde til finansiering, men deltagelse gir også store muligheter for faglig utvikling og samarbeid med forskere ved de fremste institusjonene i Europa og verden for øvrig.

UiB har høye ambisjoner knyttet til internasjonalt forskningssamarbeid. Den nye strategien peker blant annet på at europeisk samarbeid og mulighetene i EUs rammeprogrammer skal styrkes for å nå ambisjonene knyttet til internasjonalt forskningssamarbeid.

I 2022 gjennomførte UiB tre store heldagsarrangementer om Horisont Europa, der fokus var å informere om bredden av muligheter i programmet, og der flere forskere delte sine erfaringer med å søke og gjennomføre prosjekter. Arrangementene fikk positive tilbakemeldinger fra forskerne som deltok, og både tilbakemeldinger fra fagmiljøene generelt og fra deltakerne viser at UiB har lyktes med å nå fram med informasjon til flere grupper av våre forskere. I september var Forsknings- og innovasjonsavdelingen invitert til en instituttledersamling ved UiB for å informere om ERC og mulighetene i Pillar II i Horisont Europa.

I etterkant av de tre arrangementene og instituttledersamlingen, har FIA blitt invitert til flere fagmiljø og institutter for å informere videre om mulighetene i programmet.

Sammen med fakultetene planlegger FIA nå å organisere et par større, tverrfaglige workshops for en bredde av fagmiljøene ved fakultetene slik at disse kan komme sammen og jobbe målrettet mot konkrete utlysninger i Horisont Europa i 2023-2024. Flere fagmiljø har meldt interesse for dette. UiB har i løpet av 2022 laget en digital løsning, som er utviklet ved FIA, og der alle arbeidsprogram, utlysninger, tidligere søknader mm. er koblet sammen i en database med et brukervennlig grensesnitt. Flere forskere ved UiB har gitt innspill til piloteringen av verktøyet, og dette vil bli brukt aktivt sammen med forskerne i denne typen workshops.

Det kan også være aktuelt å gjennomføre et større arrangement, som i 2022, for å nå ut med informasjon om rammeprogrammet til nye forskere.

FU inviteres til en kort drøfting om hvilke mobiliseringstiltak som kan være aktuelle for å synliggjøre mulighetene i EUs rammeprogram, Horisont Europa.

Saken legges frem for utvalget til drøfting.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 22.02.2023
FU-sak: 11/23		Arkivsaknr.:

Systematisk kvalitetsarbeid ved ph.d.-utdanningen – kandidat- og alumni-undersøkelser

Som del av det systematiske kvalitetsarbeidet skal det innhentes informasjon fra ph.d.-kandidatene om ph.d.-utdanningen, blant annet gjennom kandidat- og alumniundersøkelser ([sak 129/17](#)). Kandidatundersøkelsen sendes til alle kandidater like etter fullført grad. Undersøkelsen ble gjennomført første gang i 2017, og i 2022 ble det utarbeidet en samleundersøkelse for årene 2017-2021 som ble delt med fakultetene i brev datert 18.03.2022 (ePhortesak 2022/4608). Etter å ha blitt gjennomført noen år, har en sett behov for å revidere kandidatundersøkelsen for å gjøre denne så relevant og nyttig som mulig. Alumniundersøkelsen har ikke ennå blitt gjennomført, og skal etter planen sendes ut til UiBs ph.d.-alumner vårsemesteret 2023. Forslag til innretning på alumniundersøkelsen ble presentert for Forskningsutvalget i [FU-sak 29/22](#). Revisjonen av kandidatundersøkelsen og utarbeidelsen av alumniundersøkelsen har blitt gjort parallelt for å sikre at undersøkelsene ikke overlapper og kan sees i sammenheng.

I denne saken presenteres et utkast til revidert ph.d.-kandidatundersøkelse og utkast til alumniundersøkelse.

1. Revisjon og utarbeidelse av undersøkelsene

Det er interesse nasjonalt og internasjonalt for å samle inn data om doktorenes utdanning og kartlegge deres videre karriere. I 2020 presenterte NIFU «*Doktorgradsundersøkelsen 2019 – En spørreundersøkelse blant doktorer (ph.d.) som disputerte i 2013, 2014, og 2015*»¹, og i 2022 presenterte HK-dir sin kandidatundersøkelse fra 2022 «*En døråpner innen kunstfeltet*»². Undersøkelsene skal få frem hva doktorene selv mener om doktorgradsutdanningen og i hvilken grad de opplever utdanningen som relevant for arbeidslivet. Disse undersøkelsene har blitt brukt som inspirasjon i arbeidet med UiBs undersøkelser, og strukturen i kandidat- og alumniundersøkelsene tilsvarer til dels NIFU og HK-dir sine undersøkelser. Dette gir UiB en mulighet å samle inn lokale data som kan sammenlignes med nasjonale.

Siden kandidat- og alumniundersøkelsene har blitt utarbeidet parallelt, har kategorier, svarmuligheter og spørsmål blitt koordinert. Det er ikke overlapp mellom undersøkelsene, bortsett fra når det er ønskelig for å følge opp spørsmål fra kandidatundersøkelsen i alumniundersøkelsen eller for innsamling av bakgrunnsinformasjon. I kandidatundersøkelsen stilles det spørsmål om ph.d.-utdanningen kandidatene nylig har vært gjennom, mens i alumniundersøkelsen bes alumnene å svare på hvordan ph.d.-utdanningen har vært nyttig i karrieren etter endt grad.

Muligheten for å skrive fritekstsvare er i liten grad inkludert i undersøkelsene, men det er inkludert et åpent felt mot slutten av undersøkelsene. Dette er for å få så målrettede svar som mulig som lettere

¹ [Doktorgradsundersøkelsen 2019 - En spørreundersøkelse blant doktorer \(ph.d.\) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015](#), NIFU, Rapport 2020:19

² [Kandidatundersøkelse – En døråpner innen kunstfeltet](#), HK-dir, Rapport 21.02.2022

kan sammenstilles. I begge undersøkelsene bes respondentene om å oppgi hvilken ph.d.-grad kandidatene har oppnådd, og hvilket fakultet de har vært tilknyttet. Vi etterspør ikke tilknytning til institutt/senter eller hvilken forskerskole respondentene har vært tilknyttet, da undersøkelsene skal være anonyme og denne informasjonen lett vil gjøre gruppene for små, slik at personene kan identifiseres. Når resultater fra undersøkelsene skal presenteres, vil det av personvern hensyn ikke bli gitt resultater dersom en undergruppe har færre enn fem respondenter.

Revisjonen av ph.d.-kandidatundersøkelsen og utarbeidelsen av alumniundersøkelsen har blitt gjennomført av Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) i samarbeid med en ph.d.-koordinator fra Det psykologiske fakultet. Fakultetene har fått mulighet til å spille inn på begge undersøkelsene gjennom fakultetenes ph.d.-koordinatører. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet har spilt inn til begge undersøkelsene. Fakultet for kunst, musikk og design har spilt inn til kandidatundersøkelsen. I tillegg har UiB Ferd spilt inn til undersøkelsene.

Utkast til begge undersøkelsene er lagt ved saken. De vedlagte undersøkelsene er på bokmål, og når undersøkelsene publiseres vil de være tilgjengelig på bokmål og engelsk.

2. Revidert ph.d.-kandidatundersøkelse

Kandidatundersøkelsen sendes til alle kandidater like etter fullført grad, og sendes ut i etterkant av promosjonene tre ganger i året. Ved slutten av året blir det utarbeidet en samlerapport. Kandidatundersøkelsen gir kandidatene mulighet til å vurdere ph.d.-programmet og dets ulike elementer - kort tid etter fullført grad. Innspillene som kommer inn gjennom undersøkelsen kan brukes til å heve kvaliteten på programmet. Etter flere års gjennomføring har nytteverdien av ph.d.-kandidatundersøkelsen ikke vært så høy som man kan ønske. Undersøkelsen har nå blitt revidert for å øke nytteverdien. Det har i tillegg vært viktig å tilpasse undersøkelsen slik at den også er relevant for ph.d.-kandidater som har fullført en grad innen kunstnerisk utviklingsarbeid. Undersøkelsen har til nå ikke blitt sendt til kandidater som fullfører en ph.d.-grad i kunstnerisk utviklingsarbeid.

Kandidatundersøkelsen er delt inn i 11 temaområder; opplæringsdel, andre kompetansehevende aktiviteter, pliktarbeid, veiledning, gjennomføringstid, arbeidsmiljø og infrastruktur, internasjonalisering, publisering, administrativ støtte, videre karriere og oppsummering/vurdering av oppnådd kompetanse.

2.1. Viktige endringer

I den reviderte versjonen av kandidatundersøkelsen har det blitt gjort en rekke endringer for å gjøre undersøkelsen mer målrettet. Spørsmål som ikke kan bidra til å øke kvaliteten på ph.d.-utdanningen, som for eksempel motivasjon for å starte på en ph.d.-grad er tatt ut, mens andre spørsmål har blitt utdypet for å få mer innsikt. Dette gjelder for eksempel spørsmål knyttet til veiledning og administrativ støtte. Fritekst-mulighetene er i stor grad tatt ut, og i en del tilfeller erstattet med svaralternativer. De viktigste endringene i kandidatundersøkelsen:

- **Opplæringsdelen** har blitt noe utvidet med spørsmål rundt kandidatenes utbytte av opplæringsdelen, og eventuelt hvilke kurs de savnet.
- Det er inkludert flere spørsmål som omhandler **pliktarbeid**, blant annet om omfanget, hvilke typer oppgaver kandidatene gjennomførte, samt om arbeidet var faglig utviklende. I tillegg er det langt inn spørsmål om i hvilken grad kandidater som ikke har pliktarbeid som del av sin kontrakt, gjorde arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid.
- Delen i undersøkelsen som omhandler **veilederforholdet**, er gjort mer poengtert og er noe utvidet. Spørsmålene som omhandlet hoved- eller bi-veileder er tatt ut, og det fokuseres heller på veilederteamet. Rundt spørsmålet om konflikt med veileder, er det inkludert et spørsmål om

kandidater som opplevde konflikt fikk støtte til å løse konflikten og eventuelt av hvem. I kontakten med fakultetene kom det innspill på at det kan være interessant å inkludere flere spørsmål som går på forholdet mellom kandidat og veileder, og form på veiledningen. Dette er ikke inkludert i undersøkelsen da dette er for omfattende tematikk for denne type administrativt drevet undersøkelse.

- Det er inkludert flere spørsmål rundt mottagelse, arbeidsmiljø og avslutning i delen som omhandler **arbeidsmiljø og infrastruktur**.
- Under **internasjonalisering** er lengre forskningsopphold satt til tre måneder, som er tilsvarende som i fremdriftsrapporten og er lengden som defineres som lengre forskningsopphold av Forskningsrådet. Det er blitt inkludert spørsmål om hvor forskningsoppholdet har vært, hvordan det har vært finansiert, og opplevd nytteverdi av oppholdet.
- Under **publisering** har spørsmålet om medforfatter blitt tatt ut.
- **Administrativ støtte** er en ny kategori som åpner som åpner for tilbakemelding på den administrative støtten gjennom ph.d.-utdanningen.
- Spørsmålene rundt **videre karriere** er utvidet med kategorier for hvor kandidatene ønsker å fortsette karrieren. Disse kategoriene er tilsvarende kategorier i alumniundersøkelsen. Det er videre inkludert spørsmål om begrunnelse for hvorfor kandidatene ikke ønsker å fortsette i academia, dersom de oppgir dette.
- **Oppnådd kompetanse** er en ny kategori der vi ber kandidatene svare på hvordan de vurderer i hvilken grad de har oppnådd ulike kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter ph.d.-utdanningen. Spørsmålene blir også spurt i alumniundersøkelsen.

3. Alumniundersøkelse

Alumni-undersøkelser kan være nyttig for å vurdere hvordan ph.d.-utdanningen gir kompetanse og ferdigheter for kandidatenes senere arbeidskarriere. En slik undersøkelse kan brukes for å innhente informasjon fra UiB sine ph.d.-alumner om karrieren etter oppnådd grad. Undersøkelsens besvarelser kan gi indikasjoner på hva som kan forbedres i ph.d.-programmene, med tanke på kandidatenes karriere etter oppnådd grad.

Alumniundersøkelsen er delt inn i tre temaområder; arbeidslivstilknytning (nåværende karriere i forhold til planlagt karriere), forskningsopphold, oppnådd kompetanse og kunnskap og ferdigheter gjennom ph.d.-utdanningen.

Viktige punkter i undersøkelsen:

- **Arbeidslivstilknytning**; innen hvilken sektor og hva jobber UiBs alumner med, og i hvilken grad alumnene er fornøyde med ulike aspekter ved den nåværende stillingen. Det har kommet motstridende tilbakemeldinger rundt hvorvidt det i alumniundersøkelsen skal etterspørres informasjon om sosialt arbeidsmiljø, psykisk helse og trivsel ved nåværende arbeidsplass i undersøkelsen. Dette er per nå ikke inkludert i undersøkelsen.
- **Forskningsopphold**, og hvilken rolle dette eventuelt har hatt på videre karriere. Det har kommet innspill om at det i tillegg til lengre forskningsopphold (>3 måneder), er ønskelig at det spørres om kortere forskningsopphold (<3 måneder). For begge typer opphold er det inkludert spørsmål om betydningen av forskningsoppholdet på videre karriere.
- Under **oppnådd kompetanse, kunnskap og ferdigheter** gjentas et av spørsmålene fra ph.d.-kandidatundersøkelsen om respondentenes vurdering av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanse etter endt ph.d.-utdanning. Deretter knyttes kunnskapene, ferdighetene og kompetansene til den nåværende stilling.

4. Videre prosess

Begge undersøkelsene vil ferdigstilles til å bli sendt ut i løpet av vårsemesteret 2023.

Kandidatundersøkelsen vil bli sendt til alle ph.d.-kandidater som ferdigstiller en ph.d.-grad fra 2023. I tillegg planlegges undersøkelsen sendt til ph.d.-kandidater som fullførte en ph.d.-grad i kunstnerisk utviklingsarbeid i 2022. Disse kandidatene har ikke blitt tilsendt den nåværende kandidatundersøkelsen i påvente av en revidert undersøkelse som også er tilpasset denne gruppen. Resultatene fra kandidatundersøkelsen 2023 vil bli presentert for fakultetene vårsemesteret 2024.

Alumniundersøkelsen skal tentativt sendes ut i løpet av vårsemesteret 2023. Undersøkelsen skal sendes ut til alle doktorer som disputerte i perioden 2016-19. Dette omfatter 907 doktorer, inkludert 11 dr.philos. Undersøkelsen vil ikke bli sendt til doktorer som disputerte etter 2019 for å sikre at respondentene har lang nok tid i arbeidsmarkedet etter fullført doktorgrad. Resultatene vil bli presentert for FU tidlig høst 2023. Alumniundersøkelsen skal ifølge kvalitetssystemet gjennomføres hvert tredje år, og det foreslås å gjenta undersøkelsen med doktorer som disputerte i perioden 2020-22 i løpet av vårsemesteret 2026.

Undersøkelsene legges fram for Forskingsutvalget til informasjon. Tilbakemeldinger og forslag til endringer kan sendes til Marie Eide (marie.eide@uib.no) ved FIA.

08.02.2023/ Marie Eide/Arild Mellesdal/Birgit Falch

Kandidatundersøkelsen

Gradsinformasjon

1. Hvilken ph.d.-grad har du oppnådd?

Ph.d.
Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid

2. Ved hvilket fakultet gjennomførte du ph.d.-utdanningen?

Det humanistiske fakultet
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Det medisinske fakultet
Det juridiske fakultet
Det psykologiske fakultet
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Fakultet for kunst, musikk og design

Opplæringsdel

3. I hvilken grad du er fornøyd med følgende deler av opplæringsdelen?

	Svært misfornøyd 1	Misfornøyd 2	Verken misfornøyd eller fornøyd 3	Fornøyd 4	Svært fornøyd 5
Obligatoriske kurs/elementer i opplæringsdelen					
Prosjektspesifikke/valgfrie kurs/elementer i opplæringsdelen					
Kurs i forskningsetikk og vitenskapsteori					

4.

	Ja	Nei	Vet ikke
a) Tok du kurs/deler av opplæringsdelen ved andre universiteter?			
b) Var det kurs/opplæring du savnet eller som du ønsker at UiB tilbyr?			

5. **Dersom ja på spm. 4b:** Hvilke typer kurs savnet du?

Metodekurs
Relevant teorikurs
Forskningsetikk
Vitenskapsteori
Formidling

Undervisning/pedagogikk
Akademisk skriving
Annet

6. Var du del av/tok deler av opplæringsdelen ved en forskerskole?

Ja
Nei
Vet ikke

7. Hvor fornøyd var du med kursene du tok ved forskerskolen?

Svært misfornøyd	Misfornøyd	Verken misfornøyd eller fornøyd	Fornøyd	Svært fornøyd
1	2	3	4	5

8. Med tanke på opplæringsdelen, hvordan vil du vurdere de følgende påstandene?

	I svært liten grad 1	I liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4	I svært stor grad 5
Jeg hadde faglig utbytte av opplæringsdelen					
Jeg utvidet mitt faglige nettverk gjennom opplæringsdelen					
Opplæringsdelen bidro til tverrfaglighet					
Opplæringsdelen styrket utviklingen av mitt prosjekt					
Opplæringsdelen forbedret mine arbeidsmetoder					

Andre kompetansehevende aktiviteter

9. I løpet av ph.d.-graden, har du deltatt på kurs med følgende tematikk?

	Ja	Nei	Vet ikke
Formidling			
Karriereplanlegging			
Undervisning/pedagogikk			
Søknadsskriving			
Akademisk skriving			
Akademisk engelsk			
Akademisk CV			
Ikke-akademisk CV/portfolioutvikling			

10. I hvilken grad er du fornøyd med muligheten for å ta kurs med følgende tematikk?

	Svært misfornøyd 1	Misfornøyd 2	Verken misfornøyd eller fornøyd 3	Fornøyd 4	Svært fornøyd 5
Formidling					
Karriereplanlegging					
Undervisning/pedagogikk					
Søknadsskriving					
Akademisk skriving					
Akademisk engelsk					
Akademisk CV					
Ikke-akademisk CV/portfolioutvikling					

11. Fikk du opplæring i eller informasjon fra UiB om forskningsdrevet innovasjon?

Ja
Nei
Ikke relevant
Vet ikke

12. Dersom du ønsket at en av dine ideer eller forskningsresultat skulle realiseres i samfunnet, hvordan ville du gått fram?

Gjennom kommersialisering
I samarbeid med en ideell eller privat organisasjon
I samarbeid med en offentlig organisasjon
Ikke relevant
Vet ikke

Pliktarbeid

13. Har du hatt kontraktsfestet pliktarbeid som del av ph.d.-utdanningen?

Ja
Nei
Vet ikke

14. Dersom ja på 13: Hvor mye tid har du brukt på pliktarbeid?

Under 25 %
25 %
25-50 %
Mer enn 50 %

15. Dersom Ja på spm. 13: I hvilken grad var følgende oppgaver inkludert i ditt pliktarbeid?

	I svært liten grad 1	I liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4	I svært stor grad 5

Forelesning					
Lede gruppearbeid/kollokvier					
Veiledning					
Eksamensretting					
Emneansvar					
Innovasjonsrettede aktiviteter					
Labarbeid/verkstedsarbeid som ikke kan relateres til ph.d.-prosjektet					
Annet forskningsarbeid, ikke relatert til ph.d.-prosjektet					
Administrativt arbeid					
Formidling					
Andre aktiviteter					

16. Hvis Ja på spm. 13: I hvilken grad fant du pliktarbeidet faglig utviklende?

I svært liten grad 1	I liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4	I svært stor grad 5
-------------------------	-------------------	------------------	------------------	------------------------

17. Hvis 1 eller 2 på spm. 16: Hvorfor fant du ikke pliktarbeidet faglig utviklende (flere alternativer mulig)?

Pliktarbeidet opplevdes ikke som relevant
Lite faglig relevant/rutinearbeid
Lite utviklende for akademiske ferdigheter
Forskningsarbeid som ikke var relevant for mitt prosjekt
Labarbeid/verkstedsarbeid som ikke var relevant for mitt prosjekt
For krevende
Fikk ikke tilstrekkelig opplæring
For mye administrasjon
Utførte andres oppgaver
Ikke formalisert/uforutsigbart
Annet

18. Hvis nei på spm.13: Gjorde du likevel arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?

Ja
Nei
Vet ikke

19. Hvis ja på spm. 18, Hvilke typer oppgaver gjorde du (flere alternativer mulig)?

Forelesning
Lede gruppearbeid/kollokvier

Veiledning
Eksamensretting
Emneansvar
Innovasjonsrettede aktiviteter
Labarbeid/verkstedarbeid som ikke kan relateres til ph.d.-prosjektet
Annet forskningsarbeid, ikke relatert til ph.d.-prosjektet
Administrativt arbeid
Formidling
Andre aktiviteter

20. Hvis ja på spm. 18: Hvor mye tid i gjennomsnitt brukte du på arbeid som kan sammenlignes med pliktarbeid?

0-10%
10-20%
20-30%
Mer enn 30%

Veiledning

21. Hvor mange veiledere hadde du i veiledningsteamet ditt?

1
2
3
4
5 eller flere

22. Hvor fornøyd er du med veiledningen du har fått?

Svært misfornøyd	Misfornøyd	Verken misfornøyd eller fornøyd	Fornøyd	Svært fornøyd
1	2	3	4	5

23. I hvilken grad er du enig i følgende påstander?

	Svært uenig	Uenig	Verken uenig eller enig	Enig	Svært enig
	1	2	3	4	5
Veilederen(e) min(e) ga meg frihet til å utforme eget forskningsprosjekt					
Tilbakemeldingene jeg fikk fra veilederen(e) min(e) var konstruktive					
Jeg fikk tilstrekkelig med veiledning (fra veiledningsteamet)					

Veilederen(e) min(e) hjalp meg med å bygge et faglig nettverk					
Veilederen(e) min(e) ga meg tilstrekkelig veiledning med hensyn til forskningsetiske problemstillinger og vurderinger					

24. Har du opplevd konflikt i din arbeidssituasjon?

Ja, med veilederen(e)
Ja, med fagmiljø
Nei
Vet ikke / ønsker ikke svare

25. **Dersom ja på spm. 24:** Hva gikk konflikten ut på (flere kategorier mulig)?

Faglig uenighet
Annen uenighet om innretting av ph.d.- prosjektet
Personlige grunner
Arbeidstaker-relaterte problemer
Uavklarte forventninger
Annet

26. **Dersom ja på spm. 24:** Fikk du hjelp til å løse konflikten(e)?

Ja
Nei, jeg løste konflikten selv
Nei, konflikten forble uløst
Vet ikke

27. **Dersom ja på spm. 24:** Hvem hjalp deg med å løse konflikten(e)? Flere kryss mulig

Instituttleder/senterleder
Forskningsgruppeleder
Kollega/medkandidat
Annen veileder i veiledningsteamet
Administrasjonen ved instituttet
Administrasjonen ved fakultetet
HR-avdelingen
Bedriftshelsetjenesten
Andre

28. Byttet du veileder(e) i løpet av ph.d.-perioden?

Ja
Nei
Vet ikke / ønsker ikke svare

Gjennomføringstid

29. Fullførte du ph.d.-utdanningen innen opprinnelig prosjektperiode (dvs. medregnet evt. godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner)?

Ja

Nei
Vet ikke

30. **Dersom nei på spm. 29:** Hvor lang tid ut over planlagt ph.d.-periode brukte du (ikke medregnet evt. godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner)?

Mindre enn et år
Ett år
To år
Tre år
Fire eller flere år

31. **Dersom nei på spm. 29:** Hva var årsak til forsinkelsen? (det er mulig å hake av for flere årsaker)

Prosjektets utforming/design/metode
Veiledning
Forskningsopphold
Infrastruktur (fysisk arbeidsmiljø, utstyr, forsøksdyr o.l.)
Finansiering
Vanskelige forhold på arbeidsplassen
Utfordringer med samarbeidspartnere
Pandemi
Andre, ikke faglige årsaker

Arbeidsmiljø og infrastruktur

32. Var du del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen?

Ja
Nei
Vet ikke

33. I hvilken grad vil du si deg enig i følgende påstander?

	Svært uenig	Uenig	Verken uenig eller enig	Enig	Svært enig
	1	2	3	4	5
Jeg ble godt mottatt og fikk tilstrekkelig informasjon da jeg startet på ph.d.-graden					
Forventningsavklaring var en naturlig del av oppstartsamtalet med min leder/veileder					
Jeg opplevde å være del av et ph.d.-miljø					
Jeg opplevde å være integrert in det sosiale fellesskapet ved UiB					
Jeg opplevde å være integrert i det faglige miljøet ved UiB					

Kollegaene mine ga meg konstruktiv tilbakemelding på ph.d.-prosjektet mitt					
Jeg hadde tilstrekkelig forskningsinfrastruktur tilgjengelig for ph.d.-prosjektet					
Jeg hadde sluttsamtale før kontraktens utløp					

Internasjonalisering

34. Har du presentert forskningen din på en internasjonal konferanse, og hvis ja hvor mange ganger?

Nei
Ja, en gang
Ja, to ganger
Ja, tre ganger
Ja, fire eller flere ganger

35. Hadde du ett eller flere forskningsopphold som varte lengre enn tre måneder i løpet av ph.d.-utdanningen?

Nei
Ja, ett
Ja, to
Ja, tre
Ja, fire eller flere

36. **Dersom Ja på spm. 35:** I hvilken region hadde du ditt lengste forskningsopphold?

Norge
Europa utenom Norge
Afrika
Asia
Amerika
Oseania

37. **Dersom Ja på spm. 35:** Mottok du ekstra støtte eller stipendmidler for å finansiere forskningsoppholdet?

Nei
Ja, fra instituttet
Ja, fra fakultetet
Ja, fra nasjonale stiftelser
Ja, fra internasjonale stiftelser
Ja, fra Forskningsrådet
Ja, fra andre internasjonale kilder
Annet
Vet ikke

38. Dersom du svarte ja på spm. 40. (angående langvarig forskningsopphold): I hvor stor grad er du enig eller uenig i følgende utsagn?

	Svært uenig	Uenig	Hverken enig eller uenig	Enig	Svært enig
	1	2	3	4	5
Forskningsoppholdet ga meg større faglig nettverk					
Forskningsoppholdet utvidet min faglige kompetanse					
Forskningsoppholdet førte til at jeg fikk forbedret mine språkkunnskaper					
Forskningsoppholdet har vært til nytte for avhandlingsarbeidet mitt					
Forskningsoppholdet var tilstrekkelig godt finansiert					
Forskningsoppholdet var tilstrekkelig godt forberedt					
Forskningsoppholdet forbedret mine språklige og interkulturelle ferdigheter					

Publisering

39. Ph.d.: Har du publisert/fått artikler godkjent for publisering i fagfelleverderte tidsskrifter og/eller publisert materialet i bokformat fra ph.d.-avhandlingen? Hvis ja, hvor mange?

Nei
Ja, en artikkel
Ja, to artikler
Ja, tre artikler
Ja, fire eller flere artikler
Ja, bokformat

40. **Tilsvarende spm. for kunstnerisk utviklingsarbeid – Portfolio.**

Administrativ støtte

41. I hvilken grad er du fornøyd med følgende

	Svært misfornøyd	Misfornøyd	Verken misfornøyd eller fornøyd	Fornøyd	Svært fornøyd
	1	2	3	4	5
Den administrative støtten du fikk fra universitetet gjennom ph.d.-utdanningen					

Informasjonen du mottok fra universitetet gjennom ph.d.-utdanningen					
---	--	--	--	--	--

42. På hvilken måte kan den administrative støtten forbedres? Flere kryss mulig.

Jeg var fornøyd med den administrative støtten jeg fikk
Mer personlig oppfølging
Raskere oppfølging
Tydligere plasser å henvende seg
Tydligere/mer informasjon

Videre karriere

43. Hva er dine karriereplaner etter ph.d.-utdanningen?

Universitets- og høyskolesektoren (UH) (inkl. museer ved UH-institusjoner)
Instituttsektoren
Universitetssykehus
Helse- og sosialsektoren (ekskl. universitetssykehus)
Annen offentlig sektor
Ideell organisasjon/interesseorganisasjon/frivillig organisasjon
Annen privat sektor (inkl. selvstendig næringsdrivende)
Annet

44. **Dersom ikke 1, 2 på spm. 43:** Du har indikert at du planlegger en karriere utenfor akademien (ikke innen UH-sektoren eller instituttsektoren). Kan du utdype hvorfor du ikke planlegger en akademisk karriere? (flere alternativer er mulige)

En forskerkarriere i disse sektorene var aldri aktuelt for meg
Jeg får oppfylt mine forskerambisjoner utenfor akademien
Publiserings- og finansieringspress gjør en stilling i disse sektorene mindre attraktivt
Jeg mistet interessen for å arbeide i disse sektorene i løpet av ph.d.-gradsarbeidet mitt
Jeg synes forskningsarbeid er for belastende
Usikre ansettelsesforhold (midlertidighet etc.) gjør en stilling i disse sektorene mindre attraktivt
Lønnsbetingelsene i UH- og instituttsektoren er ikke konkurransedyktige
Jeg har søkt, men har ikke blitt tilbudt stilling
Andre forhold

45. Vennligst svar på følgende spørsmål om videre karriere

	Ja	Nei	Vet ikke
Har karriereplanene dine endret seg siden du startet ph.d.-utdanningen?			
Er du i eller har du fått tilbud om en hva du mener er en relevant stilling?			

Oppsummering/oppnådd kompetanse

46. Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanse etter endt ph.d.-utdanning

	Svært liten grad 1	Liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4	Svært stor grad 5
Metodekunnskap/ferdigheter					
Evne til innovasjon og nytenkning					
Kritisk og analytisk tenkning					
Problemløsning					
Kommunikasjon/formidling					
Kreativitet					
Ansvar og evne til å jobbe selvstendig					
Fagkunnskap					
Ledelse					
Samarbeid					
Datahåndtering (inkl. åpen tilgang)					
Forskningsetikk (inkl. ansvarlig forskning (RRI))					
Vitenskapsteori					
Veiledning/undervisning					
Akademisk skriving					

47. Alt i alt, hvor fornøyd er du med ph.d.-utdanningen?

Svært misfornøyd	Misfornøyd	Verken misfornøyd eller fornøyd	Fornøyd	Svært fornøyd
1	2	3	4	5

48.

Vil du anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning?	Ja	Nei	Vet ikke
--	----	-----	----------

49. Har du andre kommentarer, tilbakemeldinger eller refleksjoner om ph.d.-utdanningen du ønsker å dele?

(kommentarfelt)

Bakgrunnsinformasjon

50. Hvilket kjønn er du registrert med i Folkeregisteret?¹

Kvinne
Mann
Ønsker ikke å svare

51. Alder

(alder)

52. Hvor bodde du før du begynte på ph.d.-utdanningen?²

Norge
Europa utenom Norge
Afrika
Asia
Amerika
Oseania

53. **Dersom Norge på spm. 52:** I hvilken landsdel bodde du før du begynte på ph.d.-utdanningen?³

Oslo og Viken
Innlandet
Agder og Sør-Østlandet
Vestlandet
Trøndelag
Nord-Norge

54. Har du hatt arbeidsplass ved UiB i løpet av ph.d.-utdanningen?

Ja, hele perioden
Ja, deler av perioden
Nei
Vet ikke

¹ Per i dag finnes det bare to juridiske kjønn i Norge. Juridisk kjønn samsvarer ikke nødvendigvis med kjønnsidentitet (Jf. SSB - Notater 2021/28, s. 39).

² Bruker SSB sin standard for verdensinndeling

³ Bruker [SSB sin NUTS2 standard for landsinndeling](#), gjeldende fra januar 2020

Alumniundersøkelsen

Gradsinformasjon

1. Hvilken ph.d.-grad har du oppnådd?

Ph.d.
Ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid

2. Ved hvilket fakultet gjennomførte du ph.d.-utdanningen?

Det humanistiske fakultet
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Det medisinske fakultet
Det juridiske fakultet
Det psykologiske fakultet
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Fakultet for kunst, musikk og design

Arbeidslivstilknytning (nåværende karriere i forhold til planlagt karriere)

3. Da du var ferdig med ph.d.-utdanningen, hvor ønsket du helst å arbeide?

UH-sektoren (inkludert museer ved UH-institusjoner)
Instituttsektor
Universitetssykehus
Helse- og sosialsektoren (ekskl. Universitetssykehus)
Annen offentlig sektor
Ideell organisasjon/interesseorganisasjon/frivilling organisasjon
Annen privat sektor (inkl. selvstendig næringsdrivende)
Annet
Jeg hadde ingen klar formening om videre karriere

4. Antall yrkesaktive år etter fullført ph.d.-program

1
2
3
4
5
6
Mer enn 6
Ikke vært yrkesaktiv

5. **Dersom yrkesaktiv på spm. 4:** Hvor stor andel av tiden etter endt ph.d. har du vært i relevant arbeid? Vennligst oppgi hvor mange prosent.

(andel i prosent)

6. **Dersom yrkesaktiv på spm. 4:** Hvor lang tid tok det fra du disputerte til du fikk din første relevante jobb?

Fikk relevant jobb før jeg disputerte
0-5 måneder
6-11 måneder
1-2 år
Mer enn 2 år
Har ikke hatt relevant jobb

7. **Dersom yrkesaktiv på spm. 4:** I hvilken sektor har du din nåværende hovedstilling?

UH-sektoren (inkludert museer ved UH-institusjoner)
Instituttsektor
Universitetssykehus
Helse- og sosialsektoren (ekskl. Universitetssykehus)
Annen offentlig sektor
Ideell organisasjon/interesseorganisasjon/frivilling organisasjon
Annen privat sektor (inkl. selvstendig næringsdrivende)
Annet
Ikke ansatt (eks. arbeidsledig, student, arbeidsufør, mellom jobber)

8. **Dersom yrkesaktiv på spm. 7:** Er din nåværende hovedstilling...

Fast
Midlertidig
Selvstendig næringsdrivende

9. **Dersom yrkesaktiv på spm. 7:** I din nåværende hovedstilling, i hvilken grad jobber du med følgende oppgaver?

	Svært liten grad 1	Liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4	Svært stor grad 5
Forskning					
Utviklingsarbeid					
Utredning, analyse og konsulentvirksomhet					
Saksbehandling og tilsyn					
Økonomi, administrasjon og HR					
IKT, systemutvikling					
Prosjektering					
Entreprenørskap					
Drift og vedlikehold					
Prosjektledelse eller annen type ledelse					
Politikk- og tjenesteutvikling					
Museums- og gallerivirksomhet					
Utøvende kunst					
Undervisning/formidling					

Klinisk arbeid (pasientbehandling og praktisk medisin)					
Rådgivning/veiledning					
Annet					

10. **Dersom yrkesaktiv på spm. 7:** Hvor fornøyd er du med de følgende aspektene ved din nåværende stilling?

	Svært misfornøyd 1	Litt misfornøyd 2	Verken fornøyd eller misfornøyd 3	Litt fornøyd 4	Svært fornøyd 5
Mulighet til å benytte kompetansen min					
Mulighet til å forske					
Faglige utviklingsmuligheter					
Grad av ansvar					
Autonomi/selvbestemmelse					
Mulighet for fast stilling					
Mulighet til å bidra positivt til samfunnet					
Lønn eller andre økonomiske gevinster					
Balanse mellom arbeid og privatliv/fritid					
Fremtidige jobb- og karrieremuligheter					
Faglig arbeidsmiljø					
Arbeidsbelastning					

11. **Dersom yrkesaktiv på spm. 7:** Hvor stor andel av tiden din bruker du på forsknings- og utviklingsarbeid (FoU-arbeid)?

(andel arbeidstid i prosent)

12. **Dersom yrkesaktiv på spm. 7:** I hvilken grad er ph.d.-utdanningen relevant for din nåværende stilling?

Svært liten grad 1	Liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4	Svært stor grad 5
-----------------------	-----------------	------------------	------------------	----------------------

Forskningsopphold

13. Hadde du ett eller flere lengre forskningsopphold som varte lengre enn tre måneder i løpet av ph.d.-utdanningen?

Ja, ett
Ja, to
Ja, tre
Ja, fire eller flere
Nei

14. Hvis **ja** på spm. 13: I hvilken region hadde du ditt lengste forskningsopphold?

Norge
Europa utenom Norge
Afrika
Asia
Amerika
Oseania

15. Dersom **Ja** på spm.13. (angående lengre forskningsopphold): I hvor stor grad er du enig eller uenig i følgende utsagn?

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
	1	2	3	4	5
Forskningsoppholdet ga meg utvidede karrieremuligheter etter endt grad					
Jeg har ennå kontakt med nettverket mitt fra forskningsoppholdet					
Forskningsoppholdet hadde ingen betydning for min karriere					

16. Hadde du ett eller flere kortere forskningsopphold ved et annet universitet eller offentlig/privat institusjon som ikke er arbeidsgiver i løpet av ph.d.-utdanningen? Med kortere forskningsopphold mener vi kortere enn 3 måneder.

Ja, ett
Ja, to
Ja, tre
Ja, fire eller flere
Nei

17. Hvis **Ja** på spm. 16: I hvilken region hadde du et kortere forskningsopphold?

Norge
Europa utenom Norge
Afrika

Asia
Amerika
Oseania

18. **Dersom Ja på spm. 16. (angående kortere forskningsopphold):** I hvor stor grad er du enig eller uenig i følgende utsagn?

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
	1	2	3	4	5
Forskningsoppholdet ga meg utvidede karrieremuligheter etter endt grad					
Jeg har ennå kontakt med nettverket mitt fra forskningsoppholdet					
Forskningsoppholdet hadde ingen betydning for min karriere					

Oppnådd kompetanse, kunnskap og ferdigheter gjennom ph.d.-utdanningen

19. Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanse etter endt ph.d.-utdanning

	Svært liten grad	Liten grad	I noen grad	I stor grad	Svært stor grad
	1	2	3	4	5
Metodekunnskap/ferdigheter					
Evne til innovasjon og nytenkning					
Kritisk og analytisk tenkning					
Problemløsning					
Kommunikasjon/formidling					
Kreativitet					
Ansvar og evne til å jobbe selvstendig					
Fagkunnskap					
Ledelse					
Samarbeid					
Datahåndtering (inkl. åpen tilgang)					
Forskningsetikk (inkl. ansvarlig forskning (RRI))					
Vitenskapsteori					
Veiledning/undervisning					
Akademisk skriving					

20. **Dersom yrkesaktiv på spm. 7:** I hvilken grad er følgende kunnskaper, ferdigheter og kompetanser viktige i din nåværende stilling?

	Svært liten grad 1	Liten grad 2	I noen grad 3	I stor grad 4	Svært stor grad 5
Metodekunnskap/ferdigheter					
Evne til innovasjon og nytenkning					
Kritisk og analytisk tenkning					
Problemløsning					
Kommunikasjon/formidling					
Kreativitet					
Ansvar og evne til å jobbe selvstendig					
Fagkunnskap					
Ledelse					
Samarbeid					
Datahåndtering (inkl. åpen tilgang)					
Forskningsetikk (inkl. ansvarlig forskning (RRI))					
Vitenskapsteori					
Veiledning/undervisning					
Akademisk skriving					

21. **Dersom yrkesaktiv på spm. 7:** Hvordan vil du karakterisere arbeidsoppgavene dine i din nåværende hovedstilling i forhold til nivået på utdanningen din?

Arbeidsoppgavene krever ph.d.-utdanning
Arbeidsoppgavene krever utdanning på masternivå, men fordel å ha ph.d.-utdanning
Arbeidsoppgavene krever utdanning på masternivå
Arbeidsoppgavene krever utdanning på bachelornivå
Arbeidsoppgavene krever ikke høyere utdanning

22. **Dersom yrkesaktiv på spm. 7:** Hvordan synes du innholdet i ph.d.-utdanningen passer med arbeidsoppgavene i din nåværende stilling?

Godt
Middels
Dårlig

23. I hvilken grad er du enig i følgende utsagn?

	Svært uenig 1	Uenig 2	Verken enig eller uenig 3	Enig 4	Svært enig 5
Uten en ph.d. grad ville jeg ikke fått den stillingen jeg har i dag					
Jeg hadde klare karriereplaner da jeg var ferdig med min ph.d. grad					

Hvis jeg kunne valgt på nytt, ville jeg tatt en ph.d. grad igjen					
Overgangen fra ph.d.-grad til min første stilling var utfordrende					
Mitt nettverk fra ph.d. tiden har vært nyttig for videre karrieremuligheter					

24. Har du andre kommentarer, tilbakemeldinger eller refleksjoner om ph.d.-utdanningen og dens betydning for videre karriere du ønsker å dele?

(Kommentarfelt)

Bakgrunnsinformasjon

25. Hvilket kjønn er du registrert med i Folkeregisteret?¹

Kvinne
Mann
Ønsker ikke å svare

26. Alder

(alder)

27. Hvor bodde du før du begynte på ph.d.-utdanningen?²

Norge
Europa utenom Norge
Afrika
Asia
Amerika
Oseania

28. **Dersom Norge på spm. 27:** I hvilken landsdel bodde du før du begynte på ph.d.-utdanningen?³

Oslo og Viken
Innlandet
Agder og Sør-Østlandet
Vestlandet
Trøndelag
Nord-Norge

29. Hvor bor du nå?

¹ Per i dag finnes det bare to juridiske kjønn i Norge. Juridisk kjønn samsvarer ikke nødvendigvis med kjønnsidentitet, jf. SSB - Notater 2021/28, s. 39

² Bruker SSB sin standard for verdensinndeling

³ Bruker [SSB sin NUTS2 standard for landsinndeling](#), gjeldende fra januar 2020

Norge
Europa utenom Norge
Afrika
Asia
Amerika
Oseania

30. Dersom **Norge** på spm. 29: I hvilken landsdel bor du?

Oslo og Viken
Innlandet
Agder og Sør-Østlandet
Vestlandet
Trøndelag
Nord-Norge

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 22.03.2023
FU-sak: 12/23		Arkivsaknr.:

Styrket forskningsetisk innsats på UiB. Kompetanseplan for opplæring i forskningsetikk

Prosjektet «Styrket forskningsetisk innsats ved UiB» er gjennomført i 2022 og som en del av arbeidet i prosjektet er det utarbeidet nye retningslinjer for behandling av redelighetsaker ved UiB, nye nettsider om forskningsetikk og en helhetlig kompetanseplan for opplæring i forskningsetikk ved UiB.

Prosjektet er til dels et iverksatt som tilsvar til Riksrevisjonens rapport om forskningsetikk i universitets- og høyskolesektoren fra 2021 som konkluderte med at de statlige forskningsinstitusjonene ikke gjør nok for å sikre at forskningen skjer i henhold til forskningsetikkloven og anerkjente forskningsetiske lover og regler. Riksrevisjonen konkluderte med at forskningsinstitusjonene ikke hadde etablerte systemer som legger til rette for at alle ansatte som arbeider med forskning får tilstrekkelig opplæring, og at forskningsinstitusjonene ikke har gode nok systemer for å sikre at mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer blir oppdaget, behandlet og rapportert.

I tildelingsbrevet for 2022 viser Kunnskapsdepartementet til Riksrevisjonens rapport og understreker institusjonenes ansvar for å sikre at forskningen ved institusjonen skjer etter anerkjente forskningsetiske normer i henhold til forskningsetikkloven og forventer at institusjonene raskt etablerer systemene som er fastsatt i loven. I årsmeldingen for 2022 må UiB rapportere på om det er etablert systemer som legger til rette for at alle ansatte som arbeider med forskning, får tilstrekkelig opplæring, og om institusjonen har utarbeidet retningslinjer for behandling av saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer.

Arbeidet med å styrke den forskningsetiske innsatsen ved UiB og følge opp pålegget i tildelingsbrevet har vært organisert gjennom et prosjekt med en styringsgruppe bestående av Redelighetsutvalget ved UiB og en faglig- og administrativ sammensatt arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen har hatt et eget sekretariat. Styringsgruppen har lagt sine anbefalinger fram for universitetsledelsen. Forskningsutvalget og dekanene har vært orientert om arbeidet i prosjektet og har gitt innspill til arbeidet. Forhandlingsutvalget har også blitt orientert om kompetanseplanen som er utviklet som del av prosjektet.,

I styremøtet 02.02.23 vedtok styret nye retningslinjer for behandling av saker om mulige brudd på anerkjente forskningsetiske normer ved Universitetet i Bergen, og fikk samtidig en orientering om arbeidet i prosjektet, herunder om kompetanseplanen, som skal styrke arbeidet med opplæring og bidra til å sikre at alle ansatte som arbeider med forskning får tilstrekkelig opplæring.

Kompetanseplanen bygger på tre prinsipper. For det første skal flest mulig informasjons- og opplæringstiltak gjennomføres på eksisterende møtearenaer, opplæringsprogrammer og informasjonskanaler. På den måten blir arbeid med forskningsetikk en integrert del av eksisterende møteplasser framfor at det opprettes nye. Dette skal bidra til å øke kunnskap og bevissthet om forskningsetiske problemstillinger. For det andre skal kompetansetiltakene ta utgangspunkt i målgrupper (roller) og deres kompetansebehov ift. forskningsetikk. Grupper som er særlig viktige for

å styrke den forskningsetiske innsatsen er ledere på ulike nivåer i organisasjonen. Dette inkluderer dekaner, instituttledere, forskningsledere og administrative ledere. Etikk vil inngå som del av instituttlederprogrammet, introduksjonskurs for nye instituttledere og forskningslederprogrammet.

Enkelte tiltak vil være bredt anlagt for å nå større grupper av vitenskapelige ansatte og være obligatoriske. Det innføres obligatoriske e-læringskurs på norsk og engelsk som eksempelvis vil inneholde grunnleggende informasjon om UiBs system for behandling av saker om mistanke om uredelighet og de nasjonale rammene rundt det forskningsetiske arbeidet. Det er også opprettet én felles inngang til informasjon om forskningsetikk. For det tredje skiller kompetanseplanen mellom tiltak som vektlegger holdninger (bevissthet, kulturbygging, ledelse) og informasjons- og opplæringstiltak (kunnskap og ferdigheter). De samlingsbaserte lederprogrammene vil bidra til å bygge kultur og bevissthet om forskningsetiske problemstillinger, mens nettsider og e-læringskurs vil gi kunnskap om lover, retningslinjer og internkontrollsystemer knyttet til personvern og forskningsetikk.

Oversikt over opplæringstiltakene følger vedlagt.

Utvalget bes særlig om å drøfte hvordan tiltakene best kan implementeres på fakultetene og gi innspill til en tidsplan for det videre arbeid.

Saken legges med dette frem for utvalget til drøfting.

Opplæringstiltak – Kompetanseplan

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligato risk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Format
Alle	Generelt	Kunnskap	God informasjon om tilgjengelige kurs og opplæringstiltak	Nei	UiB må ha systemer som legger til rette for og sikrer at alle ansatte som arbeider med forskning får tilstrekkelig opplæring. En samlet, tilgjengelig og oppdatert oversikt over pågående opplæringstiltak og kurs inngår som en del av dette systemet. Oversikten vil framgå av <i>Forskningsetikkportalen</i>	Forskningsetikkportalen	Redaksjonskomité for Forskningsetikkportalen	Redaksjonskomité for Forskningsetikkportalen	Digitalt
UiBs forskere og forskerstøtte	Generelt	Kulturbyggende	Det sentrale redelighetsutvalget inviterer til institusjonelle, faglige eventementer, som f.eks. konferanser, seminarer eller liknende med dagsaktuelle forskningsetiske problemstillinger.	Nei	Viktig med institusjonsovergripende arrangement hvor forskningsetikk settes på dagsorden	Ny arena	Redelighetsutvalget	Redelighetsutvalget, Forskningsutvalget	Fysisk

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligatorisk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Format
Instituttledere	Generelt	Kulturbyggende	Gi kunnskap om UiB sitt system for å fremme god forskningsetisk praksis.	nei	Instituttledere må kjenne til UiB sitt system for å fremme god forskningsetisk praksis. Som del av den faglige linjen har instituttledere delegert myndighet fra forskingsansvarlig ved UiB (rektor og dekan). Instituttledere må kjenne til roller, ansvar og oppgaver.	Instituttlederprogrammet	HR	Rektor	Fysisk
Nye instituttledere	Generelt	Kunnskap og kulturbyggende	Gi kunnskap om UiB sitt system for å fremme god forskningsetisk praksis.	Nei	Nye instituttledere må kjenne til UiB sitt system for å fremme god forskningsetisk praksis. Som del av den faglige linjen har instituttledere delegert myndighet fra forskingsansvarlig ved UiB (rektor og dekan). Instituttledere må kjenne til roller, ansvar og oppgaver.	Introduksjonskurs for nye instituttledere	HR	Sekretariat for universitetsledelsen / Personvernombudet	Fysisk

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligatorisk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Format
Forskningsledere	Spisset	Kulturbyggende	Utarbeide en modul om etikk i forskningsledelse i vårt kommende forskningsledelsesprogram.	Nei	Forskningsledere må inneha kompetanse om forskningsetikk, både fra et kunnskapsperspektiv og et holdningsperspektiv. Diskusjoner om gråsoner og relevante dilemmaer. Skal tilbys alle som er i posisjon til å utøve forskningsledelse.	Forskningsledelsesprogram	HR	Rektor	Fysisk
Vitenskapelig ansatte	Generelt	Kunnskap	Grunnleggende innføring i forskningsetikk (e-læring).	Obligatorisk	Vitenskapelig ansatte må kjenne til anerkjente forskningsetiske retningslinjer, forskningsetiske komiteer og system for håndtering av saker om mulig vitenskapelig uredelighet.	Mitt UiB	Sekretariat for universitetsledelsen	Sekretariat for universitetsledelsen /FIA/HR/Læringslab	Digitalt

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligatorisk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Format
-------------------	-------	------	--------	--------------	-------------	-------	--------	-------------------	--------

Vitenskapelig ansatte	Generelt	Kunnskap og kulturbygginge	Forskningsetikk og kunnskap om RETTE skal være tema på obligatoriske kurs for veiledere.	Nei	Veiledere har ansvar for å bidra til god forskningsetisk praksis som del av veiledningen. De må ha kjennskap til sitt ansvar som prosjektledere og til UiBs retningslinjer og rutiner. De må derfor ha kompetanse om generelle forskningsetiske problemstillinger som gjør seg gjeldende i sine kandidaters prosjekter og til konkrete regulatoriske krav som må ivaretas.	Veilederkurs	Faglig ledelse	Fakultetene	Fysisk
Vitenskapelig ansatte	Spisset	Kunnskap	Utvikle e-læringskurs om forskningsetikk og personvern (innføringskurs)	Obligatorisk	Vitenskapelig ansatte, særlig veiledere, må kjenne til relevant lovgivning for behandling av personopplysninger i prosjektene og til UiB-interne retningslinjer og rutiner.	Mitt UiB	Fakultetene i samarbeid med Personvernombudet	Sekretariat for universitetsledelsen og Personvernombudet	Digitalt

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligatorisk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Format
-------------------	-------	------	--------	--------------	-------------	-------	--------	-------------------	--------

Vitenskapelig ansatte	Spisset	Kunnskap	Opplæring i bruk av RETTE		<p>Rette er UiBs løsning for å ha oversikt over alle forsknings- og studentprosjekter som behandler personopplysninger. Dette kravet følger av GDPR. RETTE gir en samlet prosjektoversikt. Dette bidrar også til at UiB på et institusjonelt nivå kan ivareta sitt internkontrollansvar. Løsningen bygger på de roller, ansvar og oppgaver som følger av relevant lovverk. Det er avgjørende at ansatte og studenter kjenner til løsningen og til hvordan den skal tas i bruk.</p>	Mitt UiB/Webinar	Sekretariat for universitetsledelsen og Personvernombudet i samarbeid med fakultetenes forskningsseksjoner	Sekretariat for universitetsledelsen og Personvernombudet i samarbeid med fakultetenes forskningsseksjoner	Digitalt
-----------------------	---------	----------	---------------------------	--	--	------------------	--	--	----------

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligatorisk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Form at
-------------------	-------	------	--------	--------------	-------------	-------	--------	-------------------	---------

Vitenskapelig ansatte	Spisset	Kulturbyggende	Integrere forskningsetikk som tema i eksisterende maler for medarbeidersamtale.		Gi mulighet for 1-1 samtaler knyttet til forskningsetikk. F.eks. kunnskap om reglement, prosedyrer og spisset opplæring, men også egen opplevelse av ev FFP og / eller QRP / kultur. Vil gi oversikt over kompetanse og opplæringsbehov.	Medarbeidersamtale	HR	Rektor/HR-direktør	Fysisk
Vitenskapelig ansatte	Spisset	Kunnskap	Videreutvikle eksisterende e-læringskurs i helseforsknings- og personvernlovgivning	Obligatorisk	Helseforskere må kjenne til det særlige reglementet som gjelder for helseforskning og godkjenningsregimet for prosjektene, samt krav underveis i prosjektet. Kurset er utviklet av MED i samarbeid med PVO, men bør oppdateres, forenkles, spisses og videreutvikles.	Mitt UiB	Det medisinske fakultet og personvernombudet	MED fak og personvernombudet	Digitalt

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligatorisk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Format
-------------------	-------	------	--------	--------------	-------------	-------	--------	-------------------	--------

Studenter	Spisset	Kunnskap	Opplæring i bruk av RETTE	Obligatorisk	<p>Rette er UiBs løsning for å ha oversikt over alle forsknings- og studentprosjekter som behandler personopplysninger. Dette kravet følger av GDPR. RETTE gir en samlet prosjektoversikt. Dette bidrar også til at UiB på et institusjonelt nivå kan ivareta sitt internkontrollansvar. Løsningen bygger på de roller, ansvar og oppgaver som følger av relevant lovverk. Det er avgjørende at ansatte og studenter kjenner til løsningen og til hvordan den skal tas i bruk.</p>	MittUiB	Sekretariat for universitetsledelsen og Personvernombudet i samarbeid med fakultetenes forskningsseksjoner	Sekretariat for universitetsledelsen og Personvernombudet i samarbeid med fakultetenes forskningsseksjoner	Digitalt
-----------	---------	----------	---------------------------	--------------	--	---------	--	--	----------

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligatorisk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Format
-------------------	-------	------	--------	--------------	-------------	-------	--------	-------------------	--------

Administrasjonssjefer	Generelt	Kunnskap	Gi kunnskap om UiB sitt system for å fremme god forskningsetisk praksis.		Gi administrasjonssjefer informasjon om UiBs systematiske arbeid med forskningsetikk og personvern (roller, ansvar og oppgaver). Hensikten med dette er å gjøre dem i stand til å gi god støtte til instituttledere og forskningsadministrativt personell.	Administrativt mellomlederprogram / kurs for alle adm.sjefer (1 gang per år)	HR	HR	Fysisk
-----------------------	----------	----------	--	--	--	--	----	----	--------

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligato risk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Form at
-------------------	-------	------	--------	---------------	-------------	-------	--------	-------------------	---------

Forskningsad ministrativt ansatte	Spisset	Kunnskap	Opplæring i bruk av RETTE		Rette er UiBs løsning for å ha oversikt over alle forsknings- og studentprosjekter som behandler personopplysninger. Kravet følger av GDPR. RETTE gir en samlet prosjektoversikt. Dette bidrar også til at UiB på et institusjonelt nivå kan ivareta sitt internkontrollansvar. Løsningen bygger på de roller, ansvar og oppgaver som følger av relevant lovverk. Det er avgjørende at ansatte og studenter kjenner til løsningen og til hvordan den skal tas i bruk.	MittUiB	Sekretariat for universitetsledelsen og Personvernombudet i samarbeid med fakultetenes forskningsseksjoner	Sekretariat for universitetsledelsen og Personvernombudet i samarbeid med fakultetenes forskningsseksjoner	Fysisk
-----------------------------------	---------	----------	---------------------------	--	---	---------	--	--	--------

Målgruppe / rolle	Scope	Type	Tiltak	Obligatorisk	Begrunnelse	Arena	Ansvar	Ansvarlig innhold	Format
-------------------	-------	------	--------	--------------	-------------	-------	--------	-------------------	--------

Forskningsadministrativt ansatte	Spisset	Kunnskap	Etikk i eksterntfinansierte forskningsprosjekter.		Kunnskap om krav fra finansiører til dokumentasjon av hvilke forskningsetiske problemstillinger som gjelder for prosjekter og hvordan dette er hensyntatt i prosjektet.	UiB Opp	FIA	FIA / Personvernombudet	Fysisk
----------------------------------	---------	----------	---	--	---	---------	-----	-------------------------	--------

Styringsgruppen anbefaler at det utarbeides en plan for implementering av kompetansetiltakene i løpet av første halvår 2023