



## UTKAST TIL REFERAT FOR FORSKNINGSKOMITEEN

Sted: Styrerommet, 10 etg. Lucy Smiths Hus (11.30-12.00), Hanna Ryggen rommet 12.00-15.45

Tid: Mandag 8. april 11.30-15.45

### Deltakere, Forskningskomiteen

Åse Gornitzka (prorektor)  
Mette Halskov Hansen (viserektor)  
Per Morten Sandset (viserektor), frem til klokken 14.00  
Anne Hege Grung (TF)  
Janne Reseland (OD)  
Geir Stenseth (JUS)  
Erik Knain (UV)  
Mathilde Skoie (HF)  
Lars Tjelta Westlye (SV)  
Jan Bjålie (MED)

### Forfall:

Hugo de Boer (NHM)  
Carl Henrik Gørbitz (UiO: Livsvitenskap)  
Vebjørn Bakken (UiO: Energi og Miljø)  
Tore Rem (UiO: Demokrati)  
Karl Henrik Storhaug Reinås (UiODoc)  
Bjørn Jamtveit (MN)

### Inviterte deltagere:

Sak 10/14 Siri Aanstad, Sak 11/14 Hanne Hagtvedt Vik (HF) Programleder, Grete Dyb (MED) Visedekan for forskning og forskerutdanning og programleder, Marianne Bjelland Kartzow (TF) Programleder  
Inger Skjelsbæk (STK) Senterleder, Olav Hamran (KHM) Avdelingsleder, Jonny Roar Sundnes (SADM),  
Else Marie Lingaas (FIADM)

### Sekretariat:

Ingrid Sogner (avdelingsdirektør, FIADM)  
Elisabeth Authen Sethre (seksjonsleder, FIADM)  
Malena Bakkevold (seksjonsleder, FIADM)  
Åse-Marit Kristiansen (sekretær og referent, FIADM)

### Godkjenning av innkalling og referat

Godkjenning av innkalling og referat fra forrige møte 4. mars.

### Sak 10-24 UiOs handlingsplan for innovasjon v/ Per Morten Sandset

På oppfordring fra Innovasjonsrådet nedsatte rektoratet høsten 2022 en arbeidsgruppe som skulle utarbeide en ny innovasjonshandlingsplan for UiO. Arbeidsgruppen leverte sin rapport med forslag til handlingsplan i august 2023. FIADM har justert forslaget basert på tilbakemelding fra rektoratet og med innspill fra Innovasjonsrådet. Det justerte forslaget legges frem for Forskningskomiteen, Utdanningskomiteen og dekanmøtet, før endelig handlingsplan godkjennes av rektoratet våren 2024. Per Morten Sandset presenterte handlingsplanen.

Noen tilbakemeldinger/punkter fra diskusjonen:

- Det ble spurt om handlingsplanen skulle på høring på nytt, det skal den ikke.



# UNIVERSITETET I OSLO

- UiOs rolle i forhold til Oslo Science City kan tydeliggjøres.
- Det er bra at samfunnsinnovasjon er tydelig inkludert som bredt begrep.
- Det ble uttrykt ønske om et årlig innovasjonsseminar på samme måte som det nå innføres på ph.d.-feltet.
- Viktig at de på UiO som jobber med å frembringe kunnskapen også ser verdien av å større grad tenke på å gjøre resultatene anvendbare og bidra til at kunnskap kan tas i bruk.

## Sak 11-24 Forskningskomiteens ph.d-seminar 12.00-15.45

Det ble avholdt et ph.d-seminar med overskriften *Kvalitet i og gjennomføring av ph.d.-utdanningen på UiO*. Seminaret tok for seg de tre temaene under. Bakteppet var NOKUT-tilsynet i 2023 og nedgang i avlagte ph.d.-grader på UiO.

- God praksis på kvalitetsarbeidet for ph.d.-utdanningen.
- Systematisk oppfølging og kompetanseutvikling for veiledere.
- Systematisk oppfølging av interne og (spesielt) eksterne ph.d. kandidater.

Prorektor Åse Gornitzka, UiODoc President Roxana Pop, Prodekan for forskning HF Mathilde Skoie og Visedekan for forskning og forskerutdanning MED Grete Dyb holdt innlegg i hht vedlagte presentasjoner. Utfordringer og mulige forbedringspunkter når det gjelder kvalitetsarbeid, oppfølging og kompetanseutvikling for veiledere og oppfølging av ph.d.-kandidater ble diskutert i grupper og i plenum. Forskningskomiteen vil følge opp i et senere møte i komiteen.

## Kommende møter

- 29. april 2024
- 27. mai 2024
- 17. juni 2024
- 9. sept 2024
- 7. okt 2024
- 11. nov 2024
- 16. des 2024

# UNIVERSITETET I OSLO

## UiOs handlingsplan for innovasjon

Forskningskomiteen 08.04.2024

Per Morten Sandset



# Prosess

- bredt sammensatt arbeidsgruppe nedsatt av rektoratet høsten 2022
  - bistand fra konsulentselskapet UIIN
  - leverte rapport og forslag til handlingsplan august 2023
- arbeidsgruppens forslag justert av FIADM basert på tilbakemelding fra rektoratet
  - innspill fra Innovasjonsrådet
- justert forslag legges frem for Forskningskomiteen, Utdanningskomiteen og dekanmøtet
- endelig versjon godkjennes av rektoratet

# Handlingsplanen

- innledning med redegjørelse for UiOs definisjon og brede forståelse av innovasjonsbegrepet
- fem tiltaksområder
  - styring og oppfølging
  - synliggjøring
  - kapasitetsbygging
  - støttestrukturer og insentiver
  - styrking av UiOs posisjon i økosystemet for innovasjon
- virkeperiode 2024-2030
- revidering basert på regelmessig vurdering av resultater og måloppnåelse

# Kvalitet i og gjennomføring av ph.d.-utdanningen på UiO

Prorektor Åse Gornitzka

Introduksjon

Forskningskomiteens ph.d.-seminar 8. april 2024



UNIVERSITETET  
I OSLO



# Bakteppet for Forskningskomiteens seminar

- innspill fra NOKUT på UiOs systematiske kvalitetsarbeid
- (tilsynelatende) nedgang i avlagte ph.d.-grader ved UiO i perioden 2013 til 2023/24

# NOKUT tilsyn med UiOs systematiske kvalitetsarbeid H22-V23

## - komiteens samlede konklusjon:

*Det systematiske kvalitetsarbeidet ved Universitetet i Oslo er tilfredsstillende:*

*Alle krav i universitets- og høyskoleloven §§ 1-6 og 4-3 (5),  
studiekvalitetsforskriften § 2-1 (2) og studietilsynsforskriften § 4-1 er oppfylt.*

*De sakkyndige har tillit til at institusjonens systematiske kvalitetsarbeid sikrer  
og videreutvikler utdanningskvaliteten.*



- Men: selv om UiO tilfredsstillter alle formelle krav, mener de sakkyndige at kvalitetsarbeidet vårt har potensial for videre utvikling.

# Budskap fra Nokut-rapporten

- Anerkjennelse av UiOs **visjon for og tilnærming** til kvalitetsarbeidet
- UiOs strategiske arbeid er sterkt og godt **forankret** i organisasjonen
- UiOs felles verdier og normer for **høy kvalitet**
- **Identitet** som et forskningsintensivt universitet har følger
- UiO har de siste årene utmerket seg ved å sette utdanning og utdanningskvalitet **høyt på agendaen**
- Bredt og variert **kunnskapsgrunnlag** for kvalitetsarbeidet
- UiO med god balanse mellom **uformell og formell** informasjonsinnhenting

# Nokuts råd til videreutvikling av UiOs systematiske kvalitetsarbeid

Tematikk	Konkrete råd	Pågående prosesser ved UiO
Studentmedvirkning	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Videreutvikle studentenes rolle som aktive parter i KS</li> <li>2. La kunnskap om studentmedvirkning inngå i lederutviklingen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pågående sak om studentmedvirkning</li> <li>2. Fortløpende justering av innhold i utdanningslederprogrammet</li> </ol>
Universitetsbiblioteket	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tydeliggjøre UBs rolle i KS</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enighet om at dette skal gjøres, diskusjon V23 om hvordan</li> </ol>
Rapportering og kunnskapsgrunnlag	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluere om reduksjonen av rapportering gir ønsket effekt</li> <li>2. Følge med på om universitetet til enhver tid har et tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag for å sikre og videreutvikle utdanningskvaliteten</li> <li>3. Benytte kunnskapsgrunnlaget fra emneevalueringer bedre</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. [...]</li> <li>2. Ambisjon om å utvikle kunnskapsgrunnlaget gjennom ulike grep; læringsanalyse, vurdere sterkere institusjonelt grep om enkelte analyser etc.</li> <li>3. Noe inngår i prosjektet om innføring av digital emneevaluering</li> </ol>
Informasjonsflyt	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tydeliggjøre hvordan tiltak blir fulgt opp</li> <li>2. UiO bør tenke gjennom hvordan sikre bedre informasjonsflyt mellom de ulike nivåene slik at utdanningsledere kjenner til saker og tiltak innen sitt fagområde</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortsatt trykk på implementeringen av revidert KS fra 2020</li> <li>2. [...]</li> </ol>
Internrevisjonen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Benytte EIR å kontrollere hvordan KS og reell studentmedvirkning fungerer i praksis i hele organisasjonen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Begge tematikker er nylig revidert av EIR</li> </ol>

# Nokuts råd til videreutvikling av UiOs systematiske kvalitetsarbeid (forts.)

Tematikk	Konkrete råd	Pågående prosesser ved UiO
Si fra-systemet	1. Sikre større systematikk i hvordan studentene får svar på innmeldte saker, oppfølging og tiltak	1. Studentene får automatisk kvittering for innsendt sak.
Ph.d.-kandidatene	1. Kartlegge om rutinene for evalueringer følges på alle ph.d.-studiene	1. [...]
Systematisk kontroll av alle studietilbud	1. Komiteen anbefaler at alle fakultetene innlemmer enkeltemner som ikke inngår i programstudier og etter- og videreutdanninger i evalueringssyklusen 2. UiO bør tydeliggjøre hvordan vi har oversikt over at alle studietilbud oppfyller kravene til fagmiljø 3. UiO bør styrke implementeringen av rutinene for gjennomgang av krav til studietilbud og fagmiljø i egnevalueringene	1. [...] 2. [...] 3. Pågående diskusjon i kvalitetsnettverket, inngår i oppfølging av revidert KS
Fakultetsstyrene	1. UiO anbefales å se på hvordan kompetansen og diskusjonene i fakultetsstyrene kan utnyttes enda bedre i kvalitetsutviklingen	1. [...]
Programleder og programråd	1. Legge til rette for kompetansebygging og kunnskapsoverføring i programrådene 2. UiO bør sikre bedre kunnskap om nasjonale krav til studietilbudene blant alle programlederne	1. [...] 2. Lett justering av innhold i ULP.

# NOKUT tilsyn: oppsummering av komiteens utviklingsdialog med UiO

## 1. Balansen mellom kontroll og autonomi

- Anerkjenner UiOs visjon for kvalitetsarbeidet, med fokus på tillit og desentralisert ansvar. Komiteen spør om **likhetene på tvers er større enn man først kan få inntrykk av og om dette kan gi grunnlag for mer felles koordinering.**

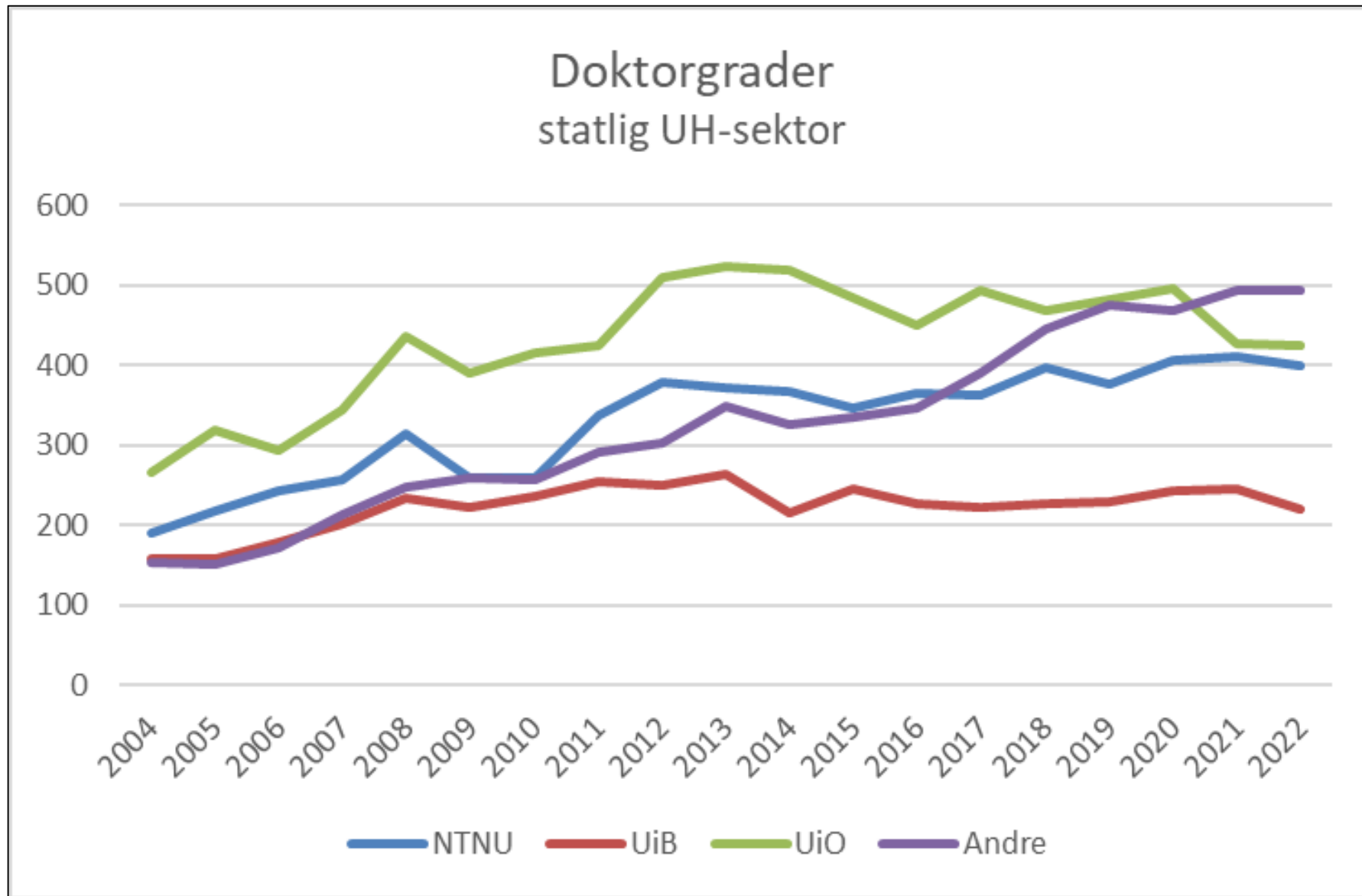
## 2. Forskende tilnærming til utdanningskvalitet

- Mangler systematikk for hvordan en forskende tilnærming til utdanningskvalitet skal gjennomsyre hele virksomheten og viser til høy arbeidsbelastning for ansatte, lav svarprosent i evalueringer mm.
- Mangler systematisk oppfølging av **veiledernes kompetanse** i forskerutdanningen. Anbefaler på det sterkeste bedre **systematikk i oppfølgingen av ph.d.-studentene.**

## 3. Studenter som ressurs

- Utfordring å få studentene til å engasjere seg i kvalitetsarbeidet, og tilliten deres til kvalitetssystemet ser ut til å være lav, særlig gjelder dette emneevalueringene.
- Anbefaler systematisk oppfølging av «studenter som ressurs» i emne- og programevalueringer samt å styrke de ansattes kompetanse innen systematisk studentmedvirkning

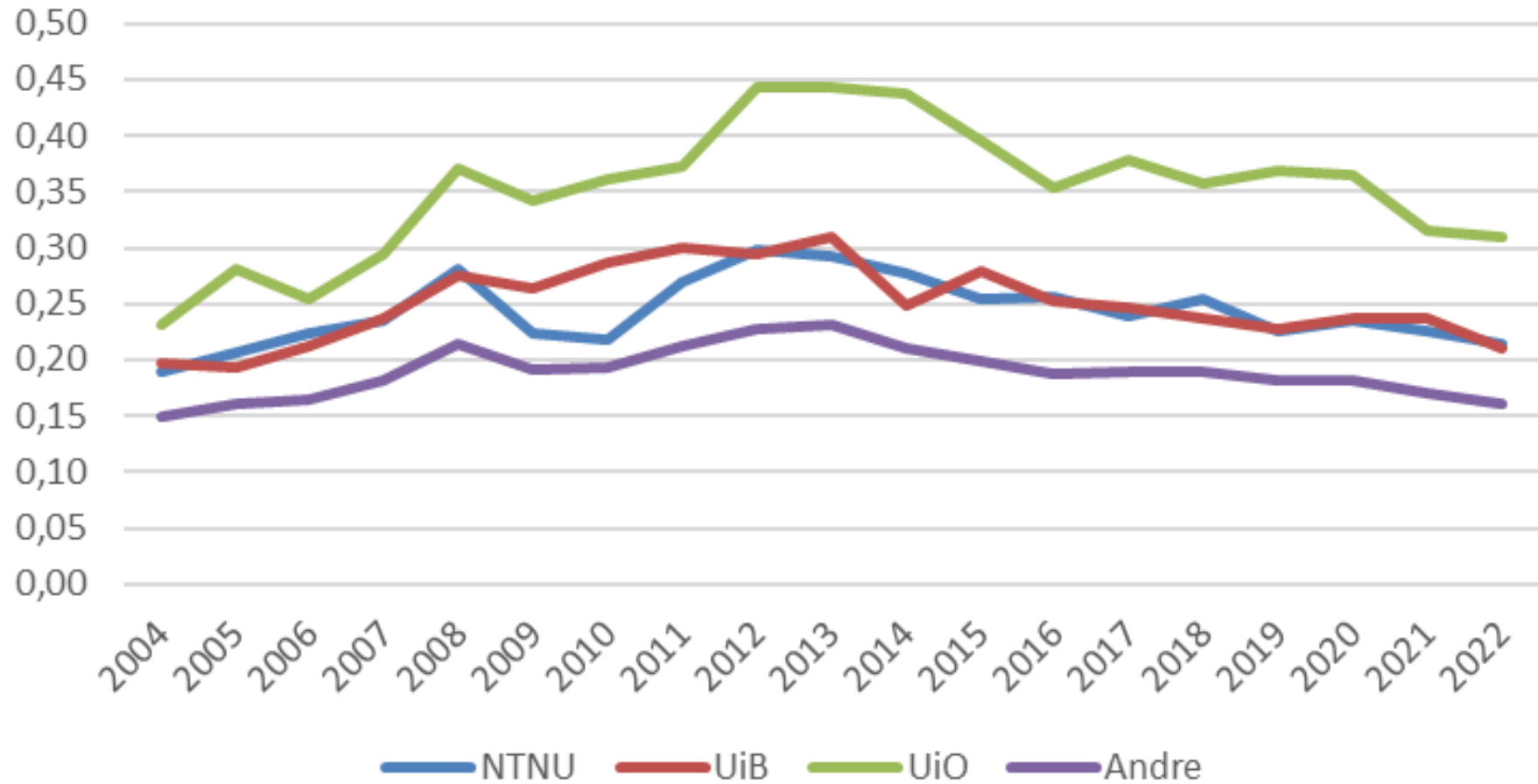
# Nedgang i antall avlagte doktorgrader ved UiO



# Avlagte doktorgrader per fakultet

Fakultetsnavn	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt	Kandidater totalt
<a href="#">Det humanistiske fakultet</a>	50	49	50	52	38	43	50	43	41	27	29
<a href="#">Det juridiske fakultet</a>	11	9	16	10	15	14	16	15	9	13	10
<a href="#">Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet</a>	158	148	118	99	137	131	148	135	127	113	114
<a href="#">Det medisinske fakultet</a>	207	216	202	190	223	207	187	218	175	192	187
<a href="#">Det odontologiske fakultet</a>	7	8	8	10	7	6	4	11	10	6	15
<a href="#">Det samfunnsvitenskapelige fakultet</a>	59	58	67	60	55	45	54	60	44	56	50
<a href="#">Det teologiske fakultet</a>	5	3	4	7	2	5	5	3	4	4	7
<a href="#">Det utdanningsvitenskapelige fakultet</a>	27	28	19	23	16	17	19	12	18	13	15
<b>Sum</b>	<b>524</b>	<b>519</b>	<b>484</b>	<b>451</b>	<b>493</b>	<b>468</b>	<b>483</b>	<b>497</b>	<b>428</b>	<b>424</b>	<b>427</b>

## Doktorgrader per vitenskapelig årsverk statlig UH-sektor



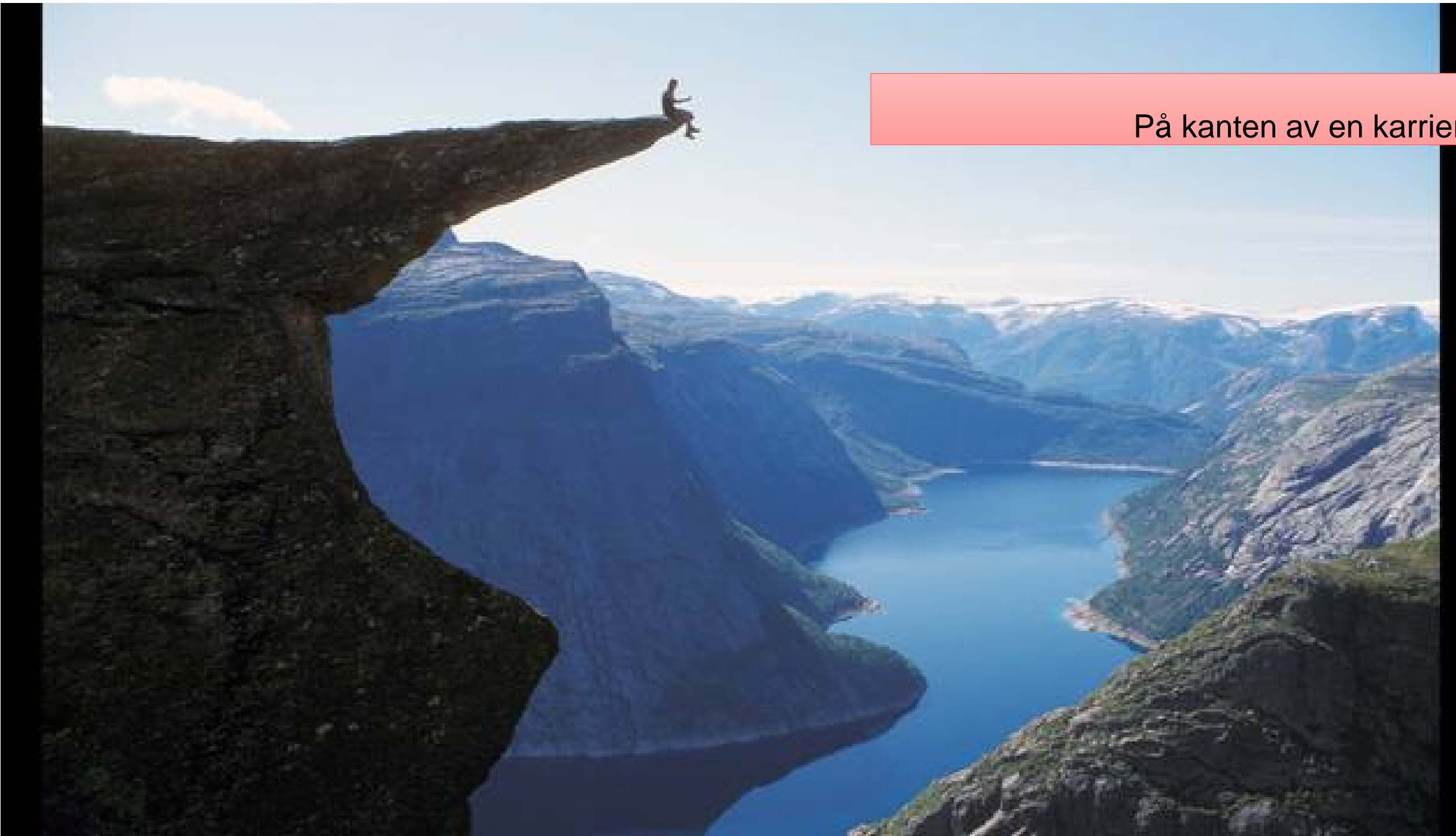


# Den internasjonale/Europeiske agenda

1. Doktorgradsutdanningen spiller en nøkkelrolle i UH og forskningsystem
2. Doktorgradsutdanning - Knapt noe område i UH/forskning som har kombinert tradisjon med fornying og reform til de grader
  - Stikkord: organisert aktivitet 2/3 av europeiske dr.gradsprogram ved doktorgradsgivende universiteter har «faste elementer» organisert inn i programmet
3. Bare 5% av europeiske universitet mener doktorgadsutdanning primært er et forhold mellom veileder og PhD-studenten, uten å involvere institusjonen
4. Vektlegging av generiske ferdigheter:
  - Ledelseskompetanse
  - Innovasjon, utdanningsfaglige ferdigheter, formidling
5. Forholdet mellom mangfold og sentrale standarder

# Doktorgradsutdanning i kontekst

- Reform of research assessment
- Endringer i forskningsfinansiering
- Tverrfaglighet og disiplin-suget
- Internasjonal mobilitet og forskningens “vikeplikt”
- Eierskap til PhD utdanning – de forskningsintensive universitetenes domene utfordret?
- Teknologisk endring



På kanten av en karriere



1987: 253

2022: 1609

# Formålet med ph.d.-seminaret

- systematisk erfaringsutveksling mellom enhetene
- ha gode diskusjoner om kvalitet i og gjennomføring av ph.d.-utdanningen, med fokus på
  - utfordringer
  - ideer og
  - mulige tiltak

Seminaret vil sette Forskningskomiteen bedre i stand til å forvalte sitt strategiske ansvar for ph.d.-utdanningen.

# Tre temaer for seminaret

- **God praksis på kvalitetsarbeidet for ph.d.-utdanningen** (programevalueringer, fremdriftsrapporter, midtveisrapporter, diskusjonsarenaer som dekanmøter og programråd)
- **Systematisk oppfølging og kompetanseutvikling for veiledere** (kurs, møtearenaer, nettverk, erfaringsutveksling)
- **Systematisk oppfølging av interne og (spesielt) eksterne ph.d. kandidater** (integringstiltak, residensplikt etc)

*Vi har bedt dere forberede svar på to spørsmål:*

*1. Hva opplever dere som den største utfordringen (med kvalitetsarbeid/kompetanseheving for veiledere/oppfølging av eksterne ph.d.-kandidater) ved enheten?*

*2. Hva er det mest vellykkede dere har gjort (for kvalitetsarbeidet, kompetanseutvikling for veiledere/oppfølging av ph.d.-kandidater) ved enheten?*

# Program

12.00-12.30	Lunsj og kort introduksjonsrunde
12.30-13.30	Fellessesjon nr 1 (Hannah Ryggen-rommet)
13.30-13.50	Pause
13.50-14.40	Gruppesesjon (møterom 1, møterom 8 og Hannah Ryggen-rommet)
14.40-15.00	Pause
15.00-15.45	Fellessesjon nr 2 (Hannah Ryggen-rommet)
15.45	Adjourn

## 12.30-13.30 Fellesesjon

- *Experiences and reflections from the PhD perspective*, Roxana Pop, UiODoc
- *Gjennomføringsstipend og programevalueringer ved det humanistiske fakultet: i hvilken grad har det påvirket kvaliteten i doktorgradsutdanningen?* Mathilde Skoie, Prodekan for forskning
- *Kompetanseutvikling for veiledere ved det medisinske fakultet* ved Grete Dyb, Visedekan for forskning og forskerutdanning





# 13.50-14.40 Gruppesesjon

Diskuter **utfordringer** og **mulige forbedringspunkter** når det gjelder kvalitetsarbeid, oppfølging og kompetanseutvikling for veiledere og oppfølging av ph.d.-kandidater (jmf. spørsmål sendt ut på forhånd). Legg vekt på følgende:

- *Hva av det dere diskuterer, er det særlig viktig at deles med de andre?*
- *Er det noen av oppgavene som med fordel kan utføres av to eller flere enheter i samarbeid?*

# Diskusjonsgrupper

## Gruppe 1

Hannah Ryggen rommet

- Jan Bjålie, Prodekan for forskning og innovasjon, MED
- Marianne Bjelland Kartzow, Programleder, TF
- Lars Tjelta Westlye, Prodekan for forskning, SV
- Mathilde Skoie, Prodekan for forskning, HF
- Janne Elin Reseland, Prodekan for forskning, OD

Fasiliator og rapportør: Prorektor Åse Gornitzka

## Gruppe 2

Møterom 1

- Grete Dyb, Visedekan for forskning og forskerutdanning og programleder, MED
- Geir Stenseth, Prodekan for forskning, JUS
- Erik Knain, Prodekan for forskning og forskerutdanning, UV
- Anne Hege Grung, Prodekan for forskning, TF
- Hanne Hagtvedt Vik, Programleder, HF

Fasiliator og rapportør: Viserektor Per Morten Sandset

## Gruppe 3

Møterom 8

- Sidsel Roalkvam, Senterleder, SUM
- Inger Skjelsbæk, Senterleder, STK
- Hugo de Boer, Forsknings sjef, NHM
- Olav Hamran, avdelingsleder, KHM

Fasiliator og rapportør: Viserektor Mette Halskov Hansen

# 15.00-15.45 Fellessesjon nr 2

- Korte oppsummeringer fra gruppene
  - Prorektor Åse Gornitzka
  - Viserektor Per Morten Sandset og
  - Viserektor Mette Halskov Hansen
- Prioriteringer fremover

# Experiences and reflections from the PhD perspective

---

Seminar on PhD Education

What could interfere with having  
a successful PhD?

# What could interfere with having a successful PhD?



## **Output:**

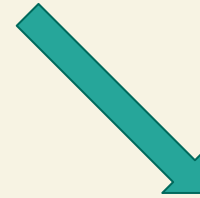
- PhD thesis
- Having the necessary skills and knowledge for the next step

# What could interfere with having a successful PhD?



## **Output:**

- PhD thesis
- Having the necessary skills and knowledge for the next step



**(Positive)  
Experience**



# Output: defending the thesis – UiO

Percentages of completed PhDs within **6 years** – by start year



*Taken from the materials provided for this seminar*

# Output: defending the thesis

---



Why are so many PhD candidates  
not defending on time?

# Output: defending the thesis

---



~40 respondents

# Output: defending the thesis

---

## Potential issue:

- **Progress not** properly **monitored**

or

**remedial actions not taken**/not taken in time

# Output: defending the thesis

---

## Potential issue:

- **Progress not** properly **monitored**  
or  
**remedial actions not taken**/not taken in time
- Supervision
- Mid-term evaluations, annual reports

# Progress monitoring – supervision

---

Regulations for the degree of Philosophiae Doctor (PhD) at the University of Oslo

The supervisors have a **duty**  
to **follow up** on *academic* matters which may  
cause delay in the research education,  
**ensuring** that it may be **completed** within the  
stipulated **time frame**.

# Supervision problems

---

Survey done by UiODoc

- Data gathered: 2022-2023
- Number of participants  
(PhD candidates): **470**

# Supervision problems

---

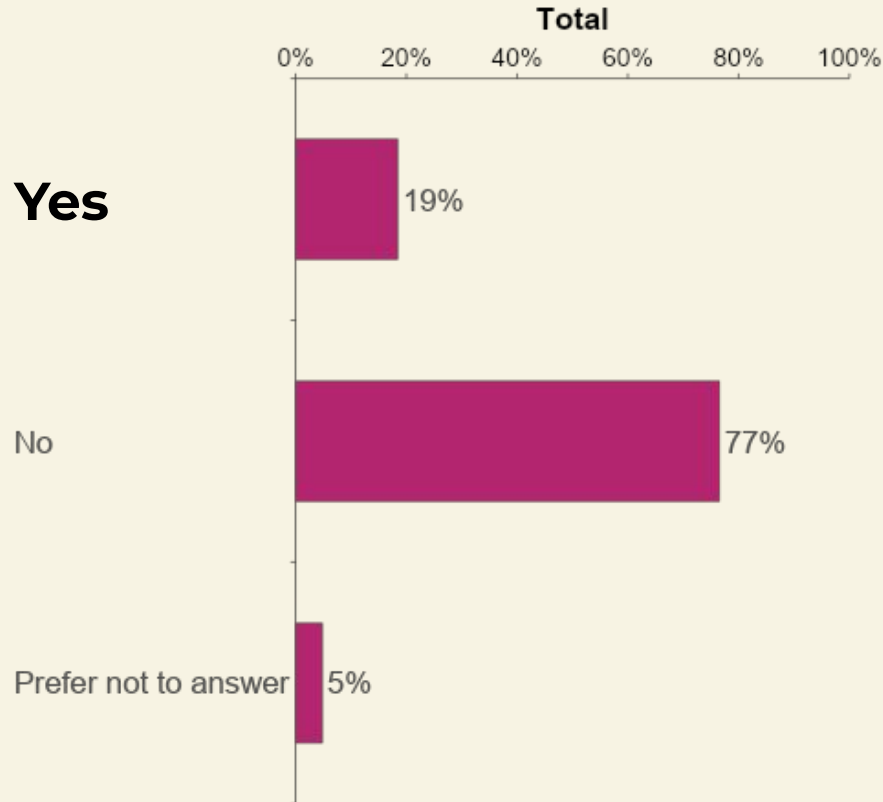
Survey done by UiODoc

- Data gathered: 2022-2023
- Number of participants (PhD candidates): **470**

*Have you ever encountered any **substantial** problems regarding supervision of your project?*



# Supervision problems



*Have you ever encountered any **substantial** problems regarding supervision of your project?*

# Supervision problems – following up

---

- Supervisors should ***follow up*** on the academic matters and ensure that the PhD education ***can be completed*** in the given ***time frame***

Yet

# Supervision problems – following up

---

- Supervisors should ***follow up*** on the academic matters and ensure that the PhD education ***can be completed*** in the given ***time frame***

Yet

- Recurrent issues
  - Supervisors not being available
  - Supervisors not offering feedback
  - Supervisors not offering guidance

# Supervision problems — following up

---

“I [...] do not feel that my main supervisor **takes the time to follow-up my progression** as a researcher and theoretician.”

# Supervision problems — following up

---

“I [...] do not feel that my main supervisor takes the time to **follow-up** my progression as a researcher and theoretician.”

“My supervisor refused to discuss my ideas and **plans** with me [...]”

# Supervision problems — following up

---

“I [...] do not feel that my main supervisor takes the time to follow up my progression as a researcher”

“Problems were [...] having **little time for supervision**, reluctant to meet regularly, **never took initiative** to supervision and placed the onus entirely on me, [...] little individual supervision”

“My supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”

# Supervision problems — following up

---

“I [...] do not feel that my main supervisor takes the time to follow up my progression as a researcher and theoretician.”

“Problems were [...] having little time for supervision, reluctant to meet regularly, never took initiative to placed the onus entirely individual sup

“My supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”

“Difficult to get ahold of supervisors, **not regular meeting**”

# Supervision problems — following up

---

“I [...] do not follow up my supervisor to follow up my research and

“Problem with supervision never placed

“I have been getting a very poor supervision and have experienced a complete lack of guidance that cause serious delays in my project and mental burden

“Problem with supervision never placed

“I have been getting a very poor supervision and have experienced a complete lack of guidance that cause serious delays in my project and mental burden

“Problem with supervision never placed

“I have been getting a very poor supervision and have experienced a complete lack of guidance that cause serious delays in my project and mental burden

“Problem with supervision never placed

“I have been getting a very poor supervision and have experienced a complete lack of guidance that cause serious delays in my project and mental burden

“Problem with supervision never placed

“I have been getting a very poor supervision and have experienced a complete lack of guidance that cause serious delays in my project and mental burden

“Problem with supervision never placed

“I have been getting a very poor supervision and have experienced a complete lack of guidance that cause serious delays in my project and mental burden

“I have been getting a very poor supervision and have experienced a **complete lack of guidance** that cause **serious delays** in my project and mental burden

“supervisor refused to discuss my ideas and to meet with me [...]”

“individual supervision” and “no regular meetings with supervisors, not regular meeting”



# Supervision problems — following up

---

“I [...] do not feel that my main supervisor takes the time to follow up my progression as a researcher and theoretician.”

“Problems were [...] no supervision, **serious delays** never took initiative to place the onus entirely on me, I have a little individual supervision”

“My supervisor is **not available**, and does not give helpful supervision. The **administration** in my department has been **slow to help**”

“Difficult to get ahold of supervisors, not regular meeting”

# Supervision problems — following up

“I [...] do not feel that my main supervisor takes the time to follow up my progression as a researcher and theoretician. “I have been getting a very poor supervision. The administration department has complete lack of guidance that cause help”

“My supervisor is not available, and does not give me any supervision. My supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”

“Problems were [...] having quite a few serious delays in my project and mental

**“Little (in periods: to none) supervision, lack of feedback and interest in my project”**

“I little difficult to get ahold of supervisors, not regular meeting”

# Supervision problems — following up

“I [...] do not feel that my main supervisor takes the time to follow up my progression as a researcher and theoretician. Problems were [...] having serious delays in my project and never took initiative to take (in the periods: entirely) supervision, lack of feedback interest in my project”

“My supervisor [...] I have been getting a very little supervision and have experienced a complete lack of guidance that cause help”

“My supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”

“Difficult to get ahold of supervisors, not regular meeting”

**“Hardly any supervision”**

# Supervision problems — following up

“I [...] do not feel that my main supervisor takes the time to follow up my progression as a researcher and theoretician. “My supervisor is not giving me supervision and administrative help”

“I have been getting a very complete lack of guidance that cause serious delays in my project and mental burden”

“Problems were [...] having little time to discuss my ideas and plans with me [...]”

“My supervisor refused to help me [...]”

“The department has a complete lack of supervision and administrative help”

**“Hardly any supervision”**

**“Nearly no supervision at all. I rarely see my supervisor and feel very alone.”**

“Difficult to get ahold of supervisors, not regular meeting”

# Supervision problems — following up

“I [...] do not follow up to research”

**“Absent supervisors, no clear path forward.”**

“supervisor [...] gave very little supervision”

**“Hardly any supervision”**

“Problem [...] having quite a lot of serious delays in my project and supervisor, reluctant to meet regularly”

“My supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”

**“Nearly no supervision at all. I rarely see my supervisor and feel very alone.”**

“supervision and burden me [...] little supervision”

“Difficult to get ahold of supervisors, not regular meeting”

# Supervision problems — following up

“I [...] do  
superv  
follow t  
research

**“Absent supervisors, no clear path forward.”**

supervisor i  
gave very

**“Hardly any supervision”**

“Problem [...] having quite a bit of  
supervisor, reluctant to meet reg

supervisor refused to  
discuss my ideas and  
plans with me [...]”

**“Nearly no supervision at all. I rarely see my supervisor and feel very alone.”**

supervisi  
open me  
“Difficu  
supervi

**“Lack of supervision, being alone with the project”**

# Supervision problems — following up

**“I would prefer to receive a bit more feedback and guidance.”**

“I [...] do not feel that my main supervisor takes care of me. I have to follow up my progress myself as a researcher and then I have to solve my own problems.”

“I have never taken the time to meet with my supervisor. I have never taken the time to meet with my supervisor. I have never taken the time to meet with my supervisor.”

“I have never taken the time to meet with my supervisor. I have never taken the time to meet with my supervisor. I have never taken the time to meet with my supervisor.”

“I would prefer to receive a bit more feedback and guidance.”

“I have never taken the time to meet with my supervisor. I have never taken the time to meet with my supervisor. I have never taken the time to meet with my supervisor.”

“Hardly any supervision is available, and does not follow up my progress as a researcher and then I have to solve my own problems.”

“I have never taken the time to meet with my supervisor. I have never taken the time to meet with my supervisor. I have never taken the time to meet with my supervisor.”

# Supervision problems — following up

---

“I [...] do not feel that my main supervisor takes the time to follow up my progress as a researcher and therefore I would prefer to receive a discussion with me [...]”  
 “Absence of supervisor”  
 “My supervisor is not available, and does not give me supervision. The department has experienced a serious delay in my project and I have been getting a very poor supervision. The supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”  
 “Hardly any supervision”  
 “I have been getting a very poor supervision. The supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”  
 “Problems with my supervisor, not causing help”  
 “I have been getting a very poor supervision. The supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”  
 “Serious delays in my project and mental burden and supervision and”  
 “Nearly no supervision at all. I rarely see my supervisor and feel very alone.”  
 “Lack of supervision, being alone with the project”  
 “I have been getting a very poor supervision. The supervisor refused to discuss my ideas and plans with me [...]”  
 “Difficult to get hold of supervisors, not regular meeting”



# Supervision problems – following up

---

- Absent supervisor / little supervision
- Lack of feedback
- Lack of guidance / planning

# Supervision problems – what about...

---

- **Absent supervisor / little supervision**

- Lack of feedback



Is 180 hours of supervision enough?

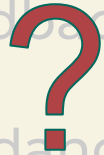
- Lack of guidance / planning

# Supervision problems – what about...

---

- **Absent supervisor / little supervision**

- Lack of feedback



Is 180 hours of supervision enough?

- Lack of guidance / planning



How is it ensured that the supervisor actually has those 180 hours to spend?

# Supervision problems – what about...

---

- Absent supervisor / little supervision
- **Lack of feedback**
- Lack of guidance

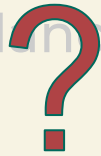


Are supervisors aware of the  
importance of feedback?

# Supervision problems – what about...

---

- Absent supervisor / little supervision
- **Lack of feedback**
- Lack of guidance



Are supervisors aware of the importance of feedback?



Do supervisors have the skill to provide constructive feedback?

# Supervision problems – what about...

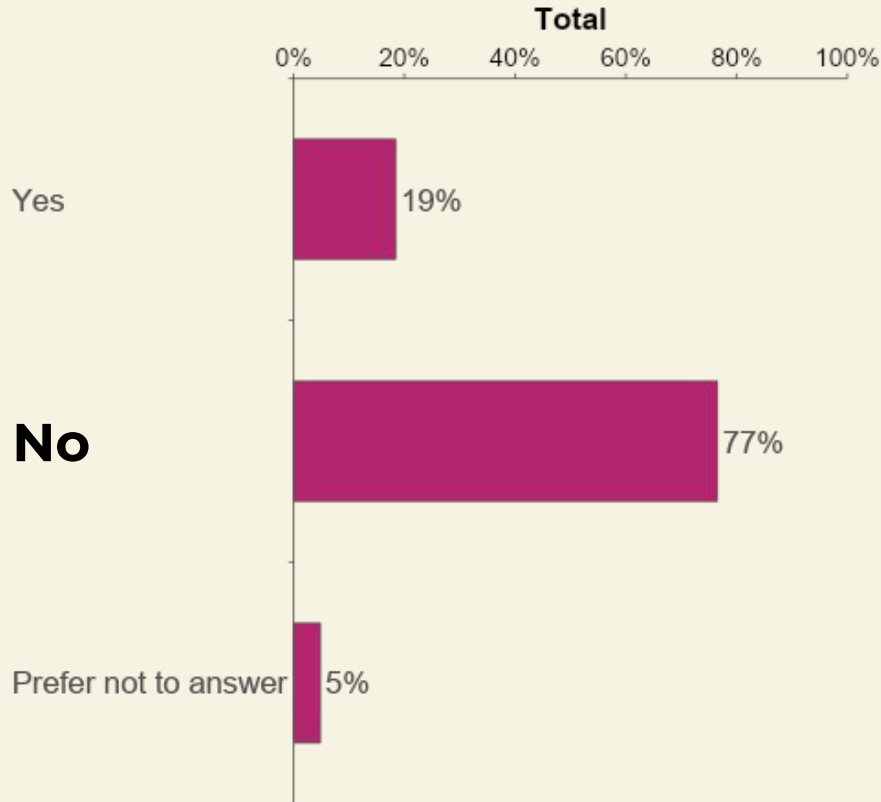
---

- Absent supervisor / little supervision
- Lack of feedback
- **Lack of guidance / planning**



Do supervisors have people management and planning skills?

# Supervision problems



*Have you ever encountered any **substantial** problems regarding supervision of your project?*

# There are good supervisors out there

---

“Fellows will tell a supervisor about what they are proud of. But if there are periods when I **don't hear anything**, I **knock on the office door**. “

Khrono article: [She knocks on the door of the fellows if they don't make a sound](#)



# Output: defending the thesis

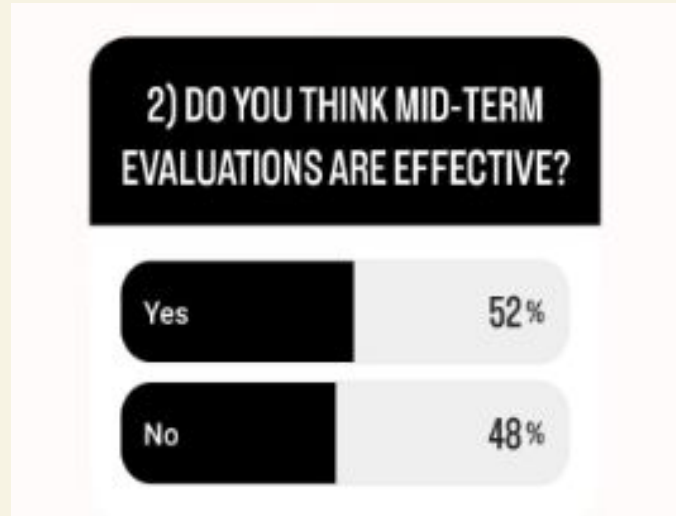
---

## Potential issue:

- **Progress not** properly **monitored**  
or  
**remedial actions not taken**/not taken in time
- Supervision
- **Mid-term evaluations, annual reports**

# Mid-term evaluations

---



# Annual progress reports

---

**Do you think annual  
progress reports are  
effective?**

3

Yes

19%

No

81%

# Evaluation strategies

---



What makes mid-term evaluations so much more effective than annual progress reports?

# Output: defending the thesis

---

## Potential issues:

- Progress not properly monitored or remedial actions not taken/not taken in time

# Output: defending the thesis

---

## Potential issue:

- Progress not properly monitored or remedial actions not taken/not taken in time
- Lack of resources in gaining the necessary expertise: supervision, courses

# Supervision problems – expertise

---

“Lack of **technical supervision** [...]”

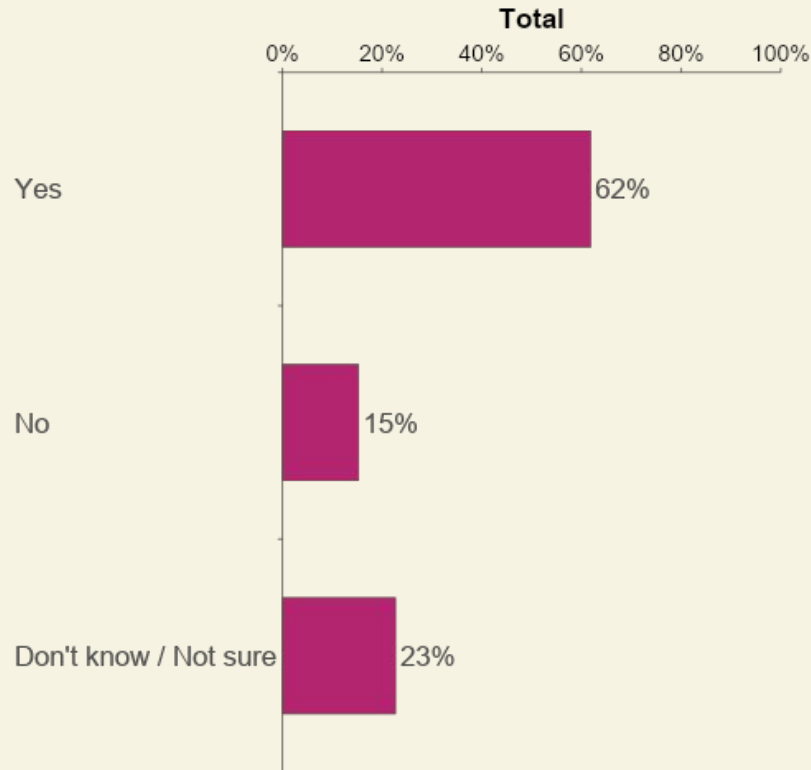
“My supervisors **lack the expertise** needed to offer assistance in most aspects of my project.”

“ [Supervisor] A person **without knowledge of my field**”

“My supervisor works in a **very different field** and with very different methods from mine, and she is the only one available so I can't switch”“

# Courses problems – expertise

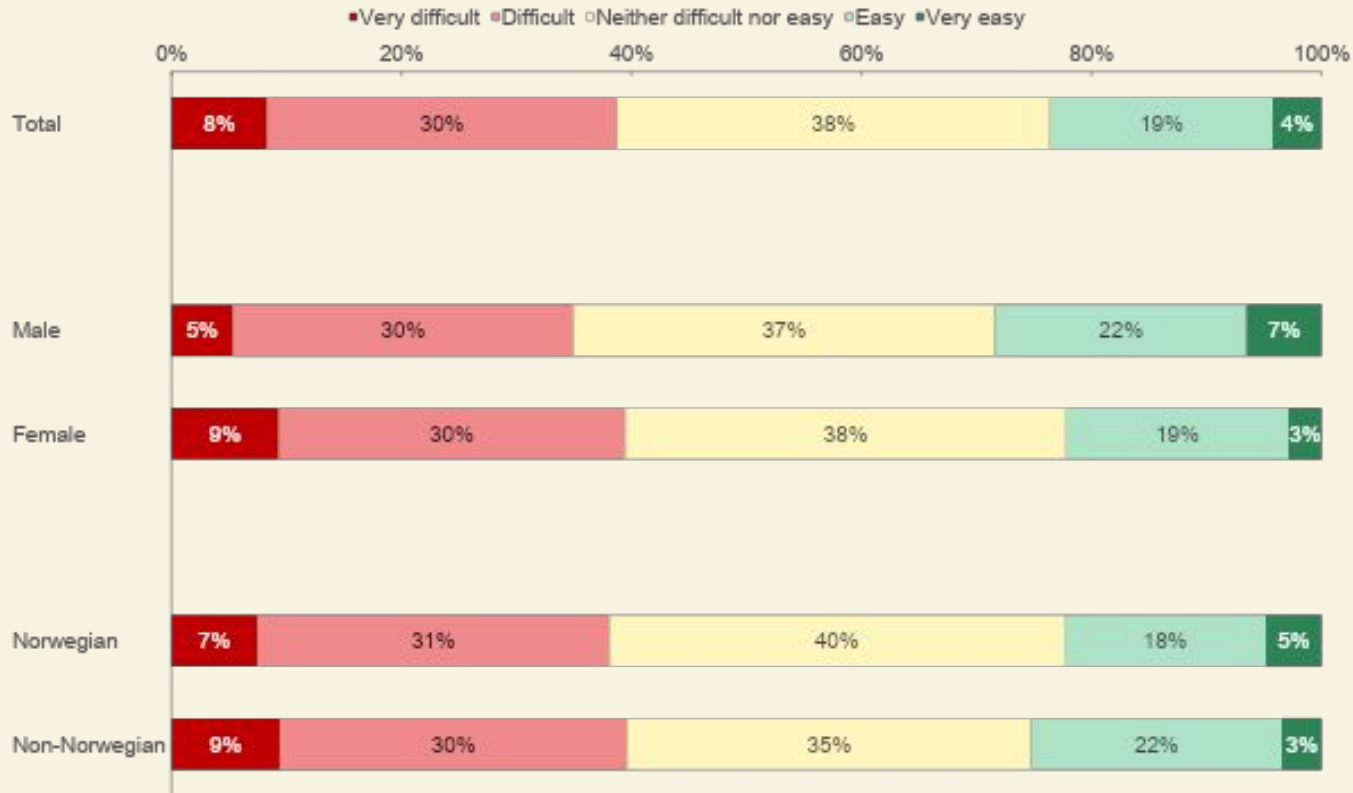
---



*Do you have access to the  
**necessary training** to  
remain up-to-date in your  
research field?*



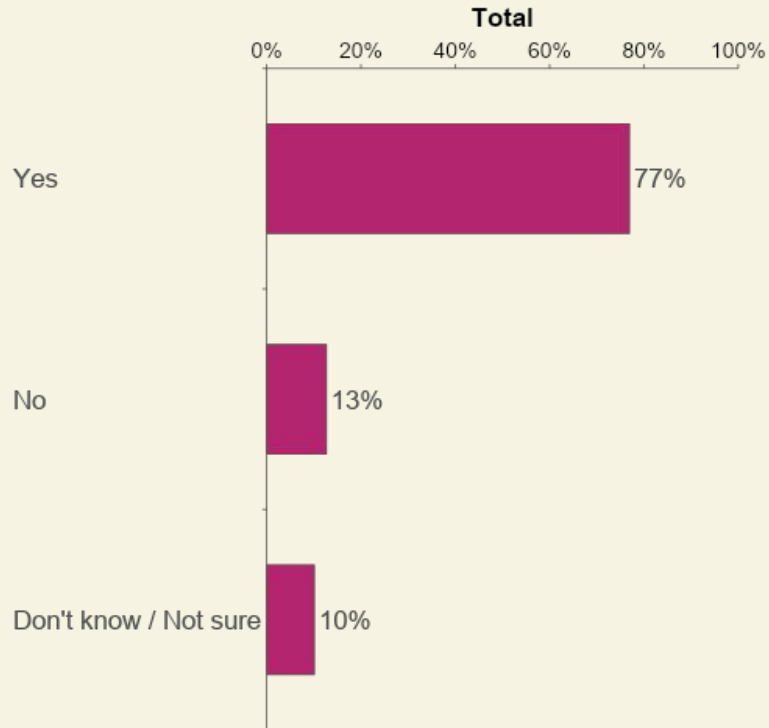
# Courses problems – expertise



*How easy do you find it to find **relevant courses**?*

# Courses problems – solution?

---



*Would you consider taking  
courses at **other  
institutions** or universities  
in Norway?*

If only we had a national-level PhD portal...

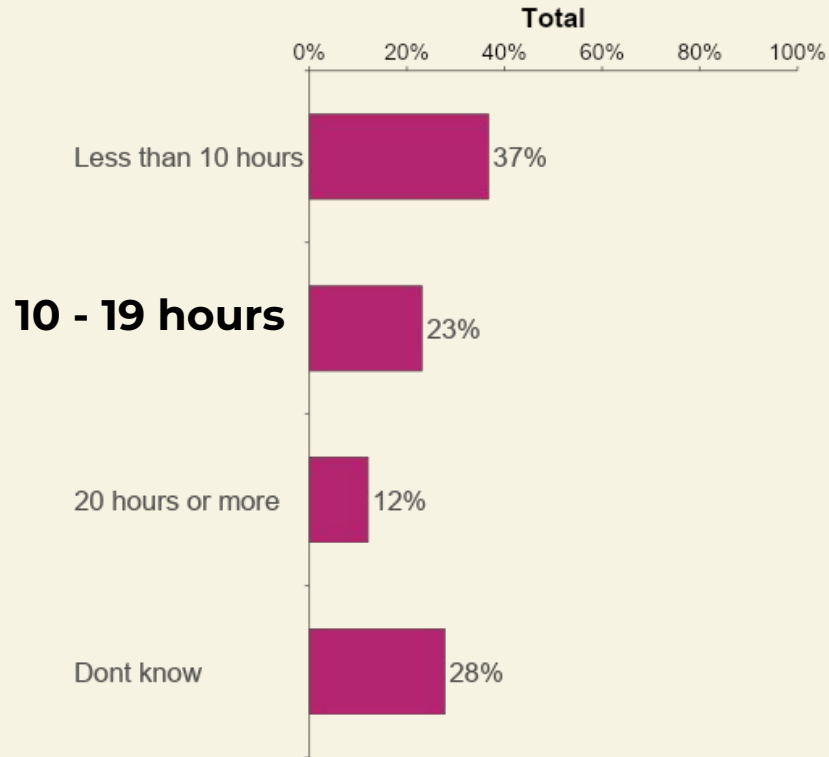
# Output: defending the thesis

---

## Potential issues:

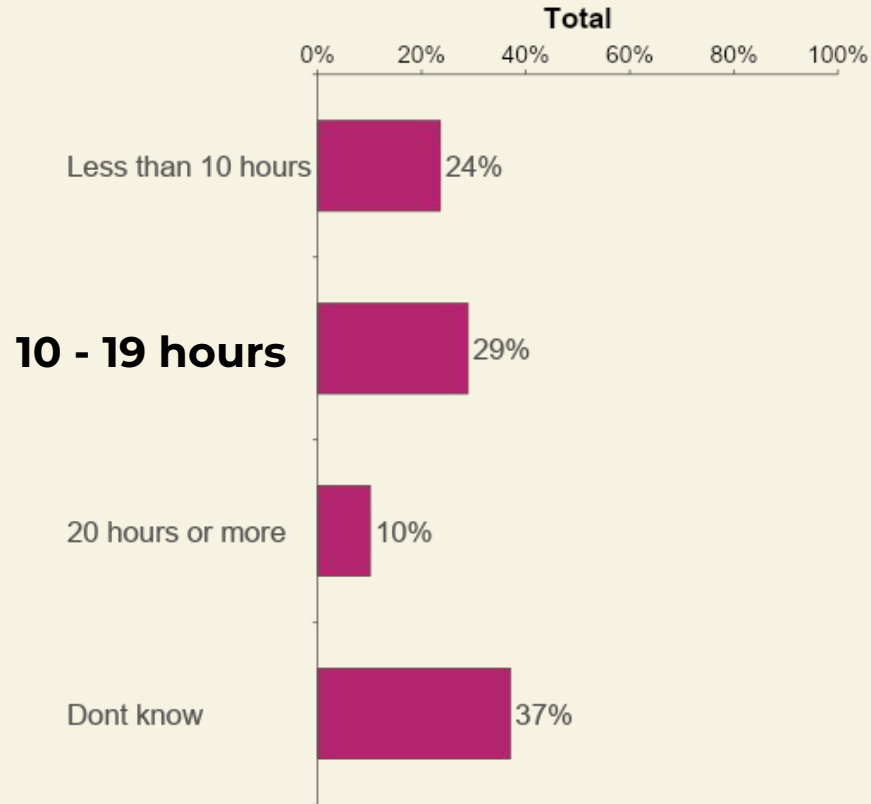
- Progress not properly monitored or remedial actions not taken/not taken in time
- Lack of resources in gaining the necessary expertise: supervision, courses
- Other activities interfering with research

# Non-research tasks



*How **many hours** do you spend on **non-research tasks** per week? (categorised)*

# Teaching workload



*How many **hours** do you spend on **teaching duties** per week? (categorised)*

# Language requirements

---



What will happen with international PhD candidates if Norwegian training becomes mandatory?

# Language requirements

---



What will happen with international PhD candidates if Norwegian training becomes mandatory?

SiN's Consultation response to invitation to give input to "Proposal for regulations on teaching and research positions and recruitment positions"

# Output: defending the thesis

---

## Potential issues:

- Progress not properly monitored or remedial actions not taken/not taken in time
- Lack of resources in gaining the necessary expertise: supervision, courses
- Other activities interfering with research



# Output: prepared for the next step

---



Does defending a thesis mean the PhD candidate is ready for the next step?

## Output: prepared for the next step

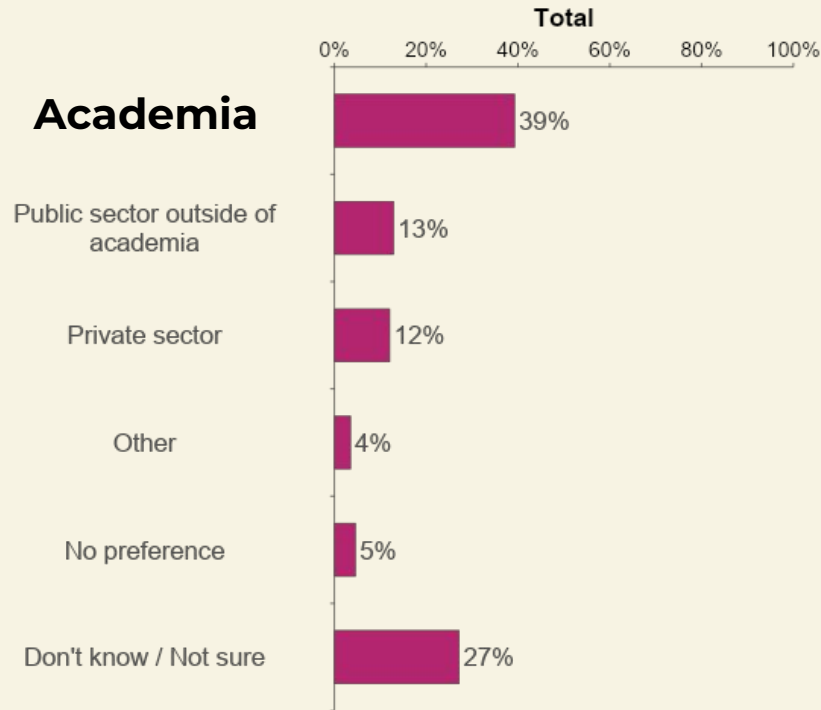
---



Does defending a thesis mean the PhD candidate is ready for the next step?

... maybe if they want to stay in academia? (though arguable)

# Output: prepared for the next step



*Which sector would you like to pursue a **career** in the future?*

# Prepared for the next step – transferable skills

---

- In 2023, SiN designated a working group on transferable skills acquisition for PhD candidates:
  - [Working group report](#)
- Major differences between universities/faculties
- Most courses aimed at careers in academia, though less than half of the PhDs want to continue in academia

# Prepared for the next step – transferable skills

---

- In 2023, SiN designated a working group on transferable skills acquisition for PhD candidates:
  - [Working group report](#)

## SiN suggestions:

- Transferable skills courses as part of mandatory training
- Simplify credit transfer process
- Expand scope of courses (to support career outside of academia)

# What could interfere with having a successful PhD?



## Output:

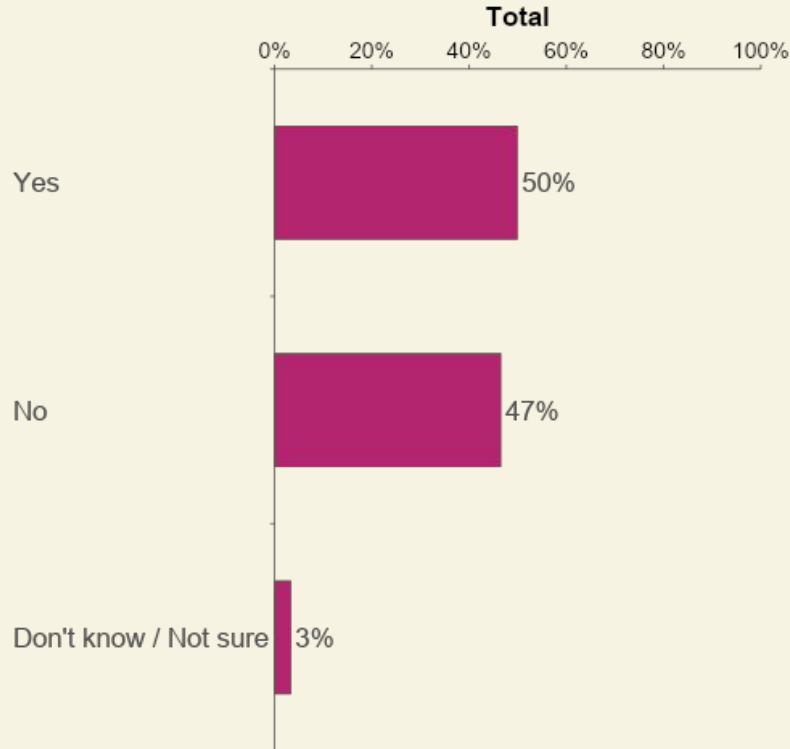
- PhD thesis
- Having the necessary skills and knowledge for the next step



**(Positive)  
Experience**

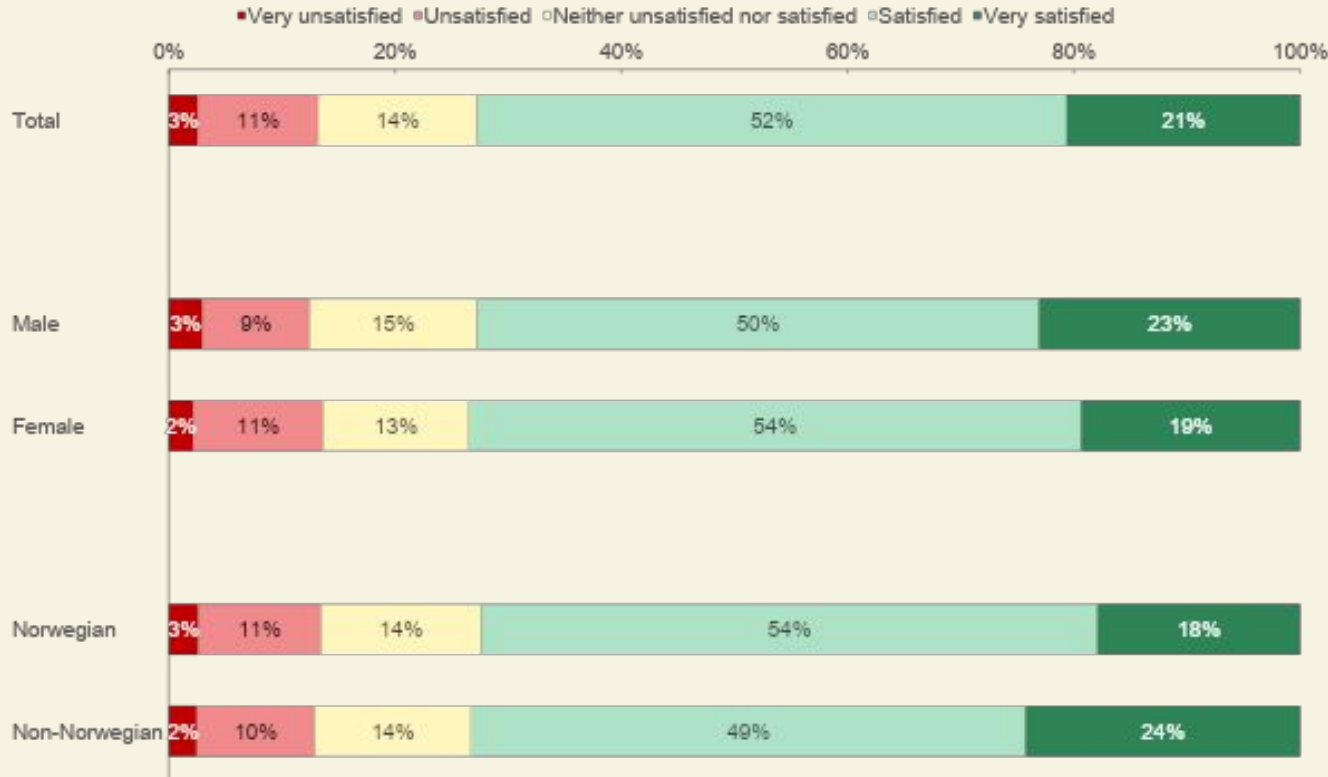
# PhD experience: mental health

---



*Have you considered consulting/consulted a **mental health professional** during the last 12 months?*

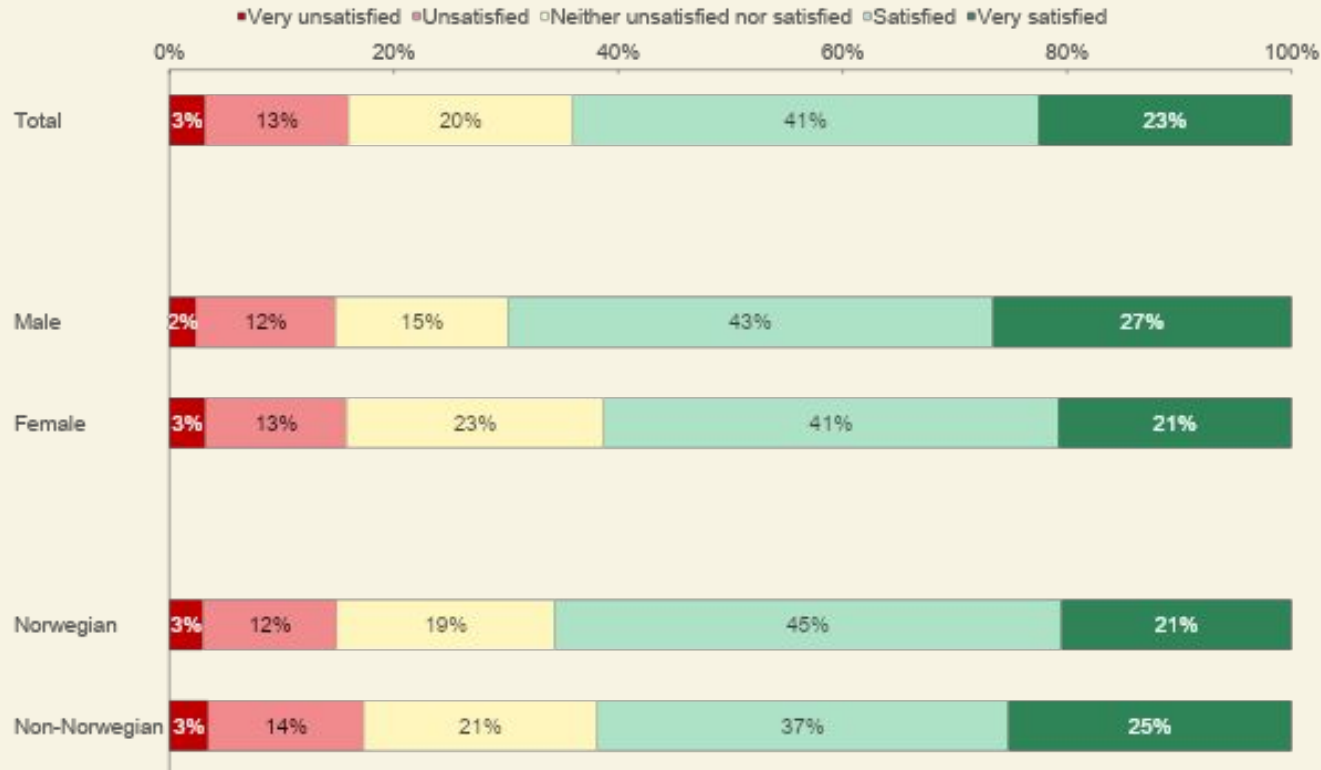
# PhD experience: position satisfaction



*How **satisfied** are you with the overall experience in your **current research position**?*



# PhD experience: social integration



*How satisfied are you with the **integration** in your **social work environment**?*

# PhD experience: social integration

---



Would mandatory Norwegian training help international PhD candidates with integration in the social work environment?

## PhD experience: social integration

---

*“I am employed in a research center attached to the X department, but my education is handled by Y department. As a result I usually interact only with researchers in my center and not in the university departments. Although I **did try to reach out it is difficult when I don't know any people and multiple mailing lists, some of which reach my inbox only occasionally, is difficult to manage. It would have been great if onboarding included integration with "mother" departments at UiO**”*

# PhD experience

---

“Supervisors should follow up on the **academic** matters”

Who is doing the follow up on **non-academic matters**?

Especially for PhD candidates not clearly associated with one department/employed by the university...

***And how much of this could be improved by better onboarding and clear contact points?***

How...



# Ending questions

---

How can we make sure that supervisors have the **time** and **expertise** to guide their students?

How can we make a **PhD success less** about the **supervision**?  
How can the **monitoring** and **interventions** from UiO be improved?

How can we make PhD candidates feel **less alone**? Are perhaps community and support groups part of the answer?

---

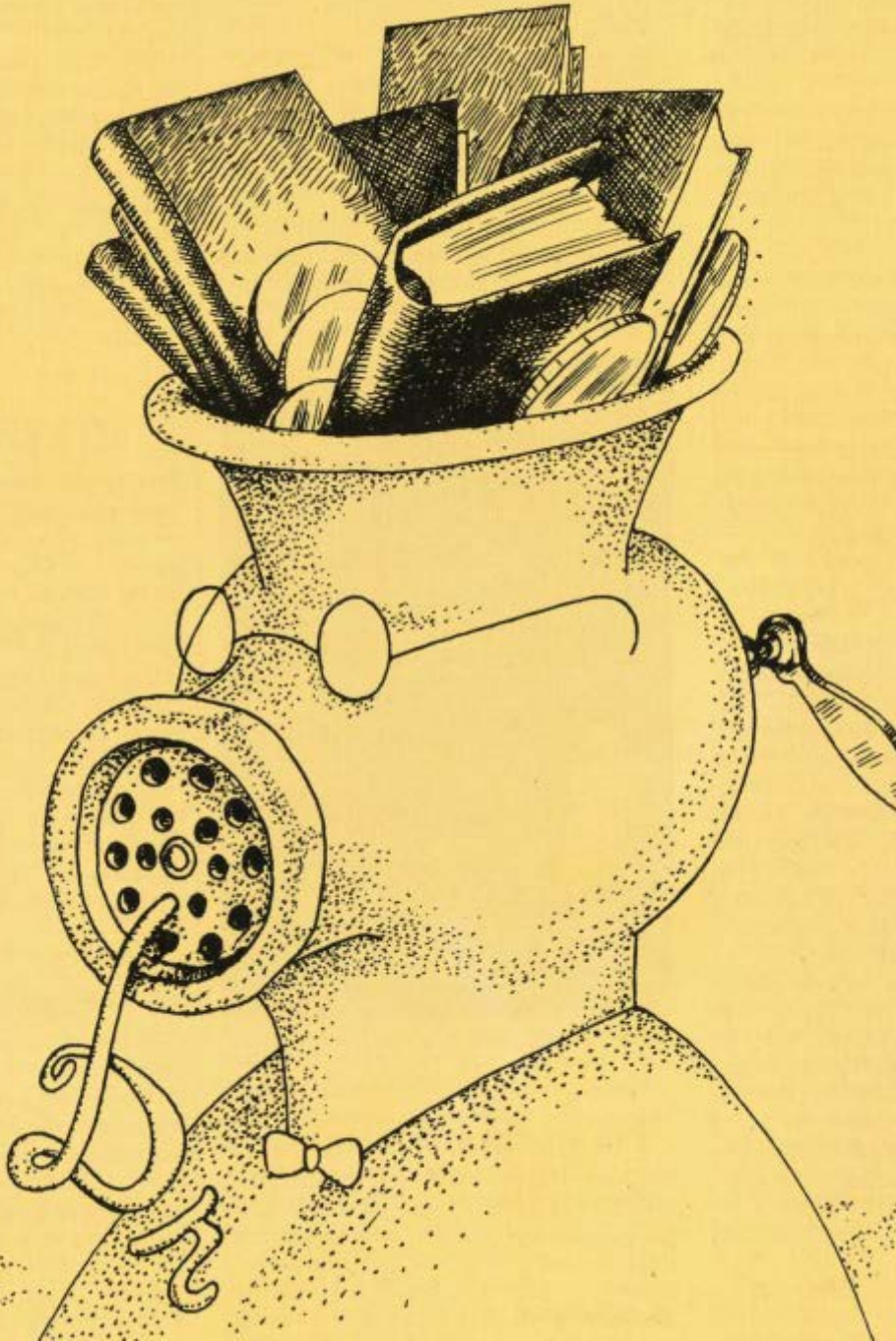
# GJENNOMFØRINGSSTIPEND OG PROGRAM-EVALUERINGER VED HF

I hvilken grad har de  
påvirket kvaliteten?

Forskningskomiteens PhD-seminar, april 2024

Mathilde Skoie

---



---

# PHD PÅ HF

- Tot. 220 stipendiater
  - hvorav ca. 35 KD-stillinger p.a.
- Ett fakultetsprogram med en programleder
- Instituttvise PhD-ledere (7) som sitter i programråd
- Arbeidsfordeling
  - Fakultet: opptak, endelig tilsetting, felleskurs, koordinering av kurs (adm.+programrådet), godkjenning av bedømmelseskomiteens innstilling
  - Institutt: utlysning og tilsetting, oppfølging underveis, veiledning, kurs o.l., selve disputasarrangementet



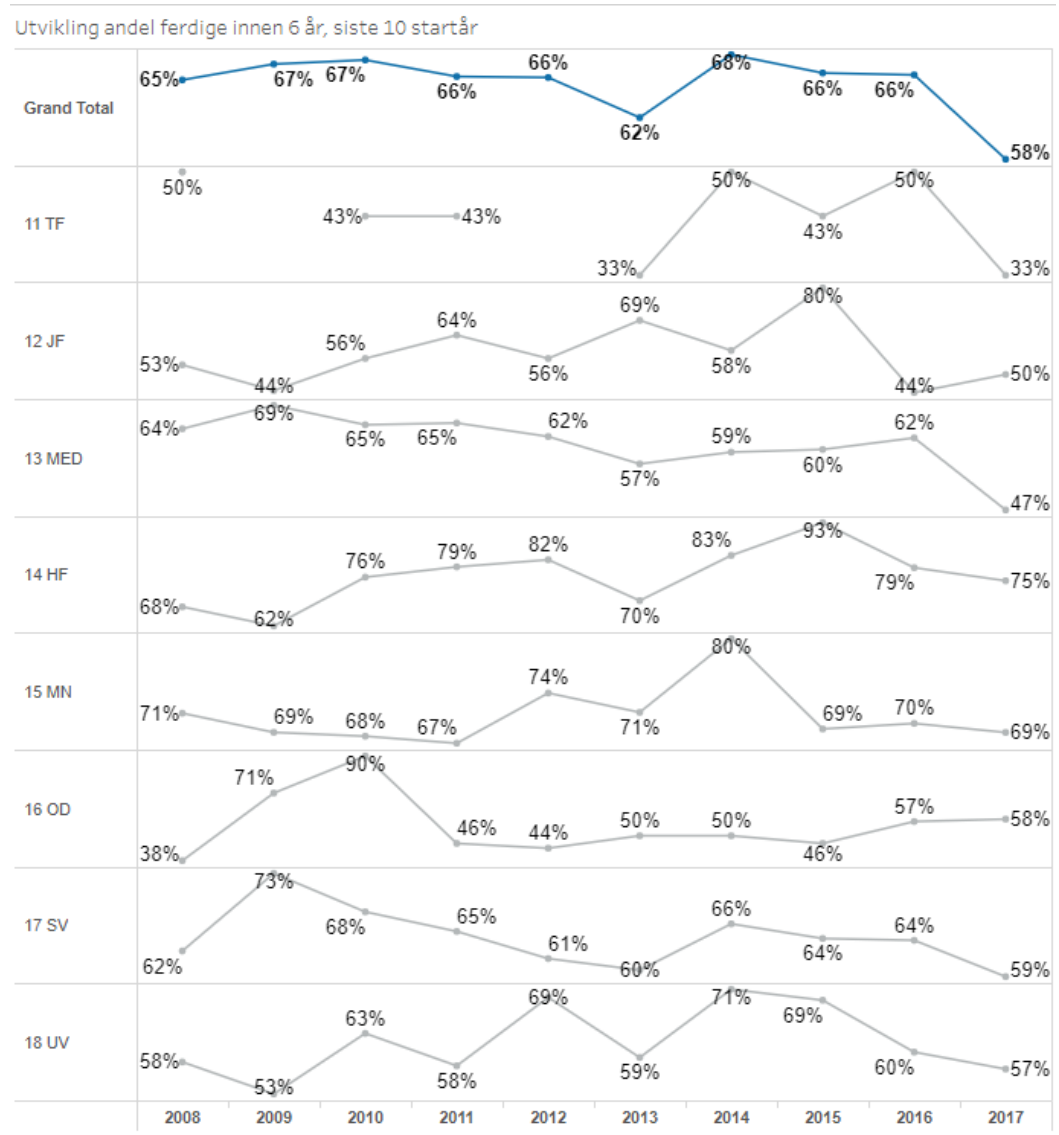
---

# GJENNOMFØRINGSSTIPEND (GFS)

- HF-stipendiater som fullfører på normert tid (netto) får ett års forlenget ansettelse (gfs), de som leverer innen 3,5 år får seks måneder
- Gjelder alle stipendiater med HF som arbeidsgiver
- Innført 2004 med følgende mål:
  - Redusere gjennomføringstiden og øke antall ferdige doktorgrader
  - Spisse gfs-året til videre kvalifiseringstiltak for å øke bredden på stipendiatenes kompetanse

# TALLENES TALE 1

FIG.7 FAKTAGRUNNLAG FRA  
TABLEAU



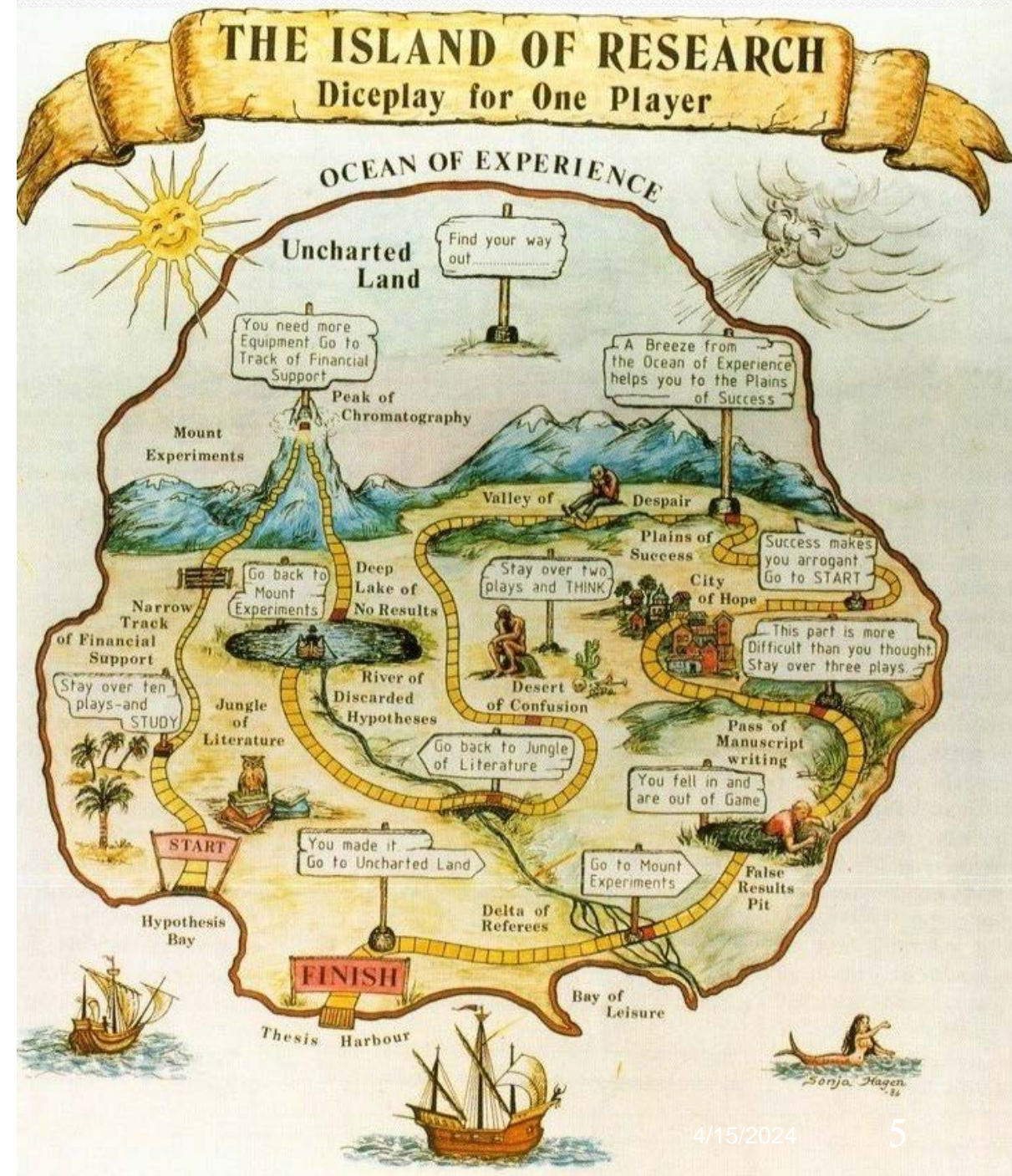
# TALLENES TALE 2

(KUNNE DENNE VT. OPPDATERES?)

• Rapportene fra Tableau viser brutto gjennomføringstid. Vi har ikke like omfattende statistikk for nettotid, men har gått gjennom tall for siste års doktorer:

- 2018: 33 av doktorer var HF-stipendiater, 25 fikk fullt gfs og 3 fikk halvt gfs
- 2019: 34 av doktorer var HF-stipendiater, 28 fikk fullt gfs og 4 fikk halvt gfs
- 2020: 35 av doktorer var HF-stipendiater, 28 fikk fullt gfs og 3 fikk halvt gfs
- 2021: 34 av doktorer var HF-stipendiater, 30 fikk fullt gfs og 1 fikk halvt gfs

• Kulturendring: Gfs-ordninga ble vurdert i 2007 (tre år etter innføring), da var andelen som fikk gfs på rundt 60% og fordelinga mellom fullt og halvt gfs omtrent 50/50



---

# KVALITETSSIKRINGSREGIME

- Periodisk programevaluering 2021
  - Eksternt panel
  - Handlingsplan 2022-23
- Skille programråd (drift) og programutvalg (kvalitetssikring)
- Årlig rapportering fra institutt - behandles av PhD-utvalget
- Stipendiatrepresentasjon i alle ledd

---

# KVALITET?

- Gjennomføring
- Omarbeidinger og underkjennelser
  - Tidspress på bekostning av kvalitet? ikke urovekkende
  - Ser ut til å være høyere forekomst av omarbeiding hos eksterne (ofte med 25% arbeidsplikt) - (NB: små tall – usikker generaliseringsverdi)
- Kurstilbud
- Veiledning
- Psykisk helse
- **Diskusjon av kvalitet**
  - Knytte stipendiater i større grad til aktive forskningsmiljøer
  - Clustring av kurs i PhD-uke



---

# ØNSKER

- Placement record – NFRs lovede monitor?
- Bibliografiske data

---

# VIDERE LESNING

- Tabloidversjonene:
  - HF's PhD-program holder internasjonalt nivå - Det humanistiske fakultet (uio.no)
  - Handlingsplan for forskerutdanningen er vedtatt - Det humanistiske fakultet (uio.no)
- Periodisk evalueringsrappport
  - 210416-o3-report-final-05.03.2021.pdf (uio.no)
- Handlingsplan for forskerutdanningen
  - Handlingsplan for forskerutdanningen 2022-2023 - Det humanistiske fakultet (uio.no)



# PhD seminar UiO

## 8. april 2024

Grete Dyb

Visedekan for forskning og forskerutdanning

Det medisinske fakultet UiO

Slides i presentasjonen er utarbeidet av utfanningsleder for Helsam, Kåre Moen





Det medisinske fakultets ph.d.-veilederopplæring

# Arbeidsgruppens medlemmer

---

Kåre Moen (forskningsutdanningsleder Helsam, leder av gruppen)

---

Uta Sailer (forskningsutdanningsleder, IMB)

---

Christopher Lundqvist (KlinMed AHUS)

---

Johanna Henny Wagnerberger (MedDocs)

---

Nanna Lien, vitenskapelig fra IMB

---

Jan Helge Solbakk, vitenskapelig fra HELSAM

---

Leiv Arne Rosseland, vitenskapelig fra Klinmed

---

Merethe Bremer (gruppeleder forskerutdanning)

---

Lars Reinholt Aas (sekretær for arbeidsgruppen)

# Arbeidsgruppens mandat

---

- Arbeidsgruppen skal presentere en helhetlig plan for utdanning av veiledere til Det medisinske fakultets phd-kandidater for dekanatet (inkludert det planlagte digitale kurset).
- Planen skal inneholde
  - mål for kursplanen,
  - lærings- og kompetansemål,
  - kursplan (tentativt program) og
  - plan for gjennomføring.





# Hva det ikke kan være

---

- En engangsting
- En kortvarig læringsopplevelse
- Et prosjekt





Det er mer ...

... en satsning  
... et virkeområde  
... et program



---

# Mål for satsningen

---

- Bidratil god start, god gjennomføring og god avslutning av kandidatenes doktorgradsarbeid
- Skape pågående forbedring og utvikling av fakultetets veilederkompetanse
- Skape pågående fokus på og refleksjon om veiledning
- Legge til rette for veilederkollegiale nettverk og kollegastøtte
- Skape positive konnotasjoner: opplevelse av personlig og akademisk utvikling



# Mål for veilederne

- Kjennskap
- Kunnskap
- Ferdigheter
- Situasjonsferdigheter
- Veiledningsmiljø

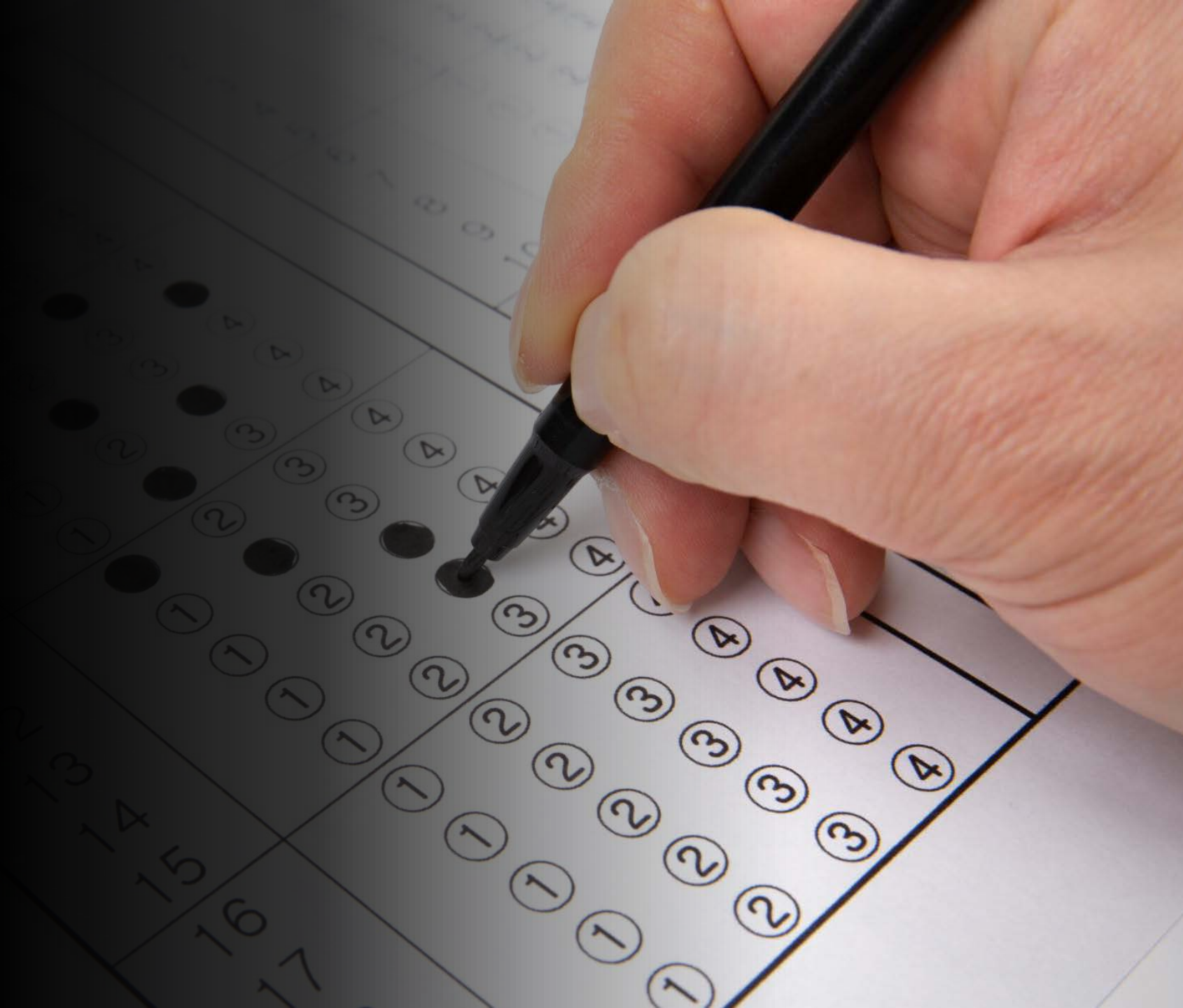




## Kjennskap

---

- Overordnede føringer
- Programmet og programmets regler
- Hvem gjør hva
- Rettigheter og plikter
- Informasjon som må gis







# Kunnskap

---

- Hva er god veiledning – veiledningens natur
- Typer veiledning
- Roller og rolleforståelse
- Etikk
- Snublesteiner i veiledningsprosessen
- Betydningen av kulturforskjeller





---

## Ferdigheter

---

- Kommunikasjon mellom veileder og kandidat
- Å gi konstruktiv tilbakemelding
- Ledelse



## Situasjonsferdigheter

---

- Det første møtet, innholdet i en god start
- Forventningsavklaring
- Når kandidaten sliter
- Den vanskelige samtalen
- Når det butter i veilederforholdet
- Konflikt



## Veiledningsmiljø

---


- Fokus
- Diskurs
- Møtesteder
- Veiledernetverk
- Varig støtte





# Elementer i satsningen

---

1. Det medisinske fakultets kurs for ph.d.-veiledere
  2. Det medisinske fakultets kollegaveiledning for ph.d.-veiledere
  3. Det medisinske fakultets mentorordning for nye ph.d.-veiledere
  4. Det medisinske fakultets veilederforum
  5. Det medisinske fakultets onlineresurs for ph.d.-veiledere
  6. [Det medisinske fakultets onboarding av nye ph.d.-kandidater]
  7. Følgeforskning?
- 

Figur 1. Oversikt over Det medisinske fakultets program for utdanning og utvikling av ph.d.-veiledere

	Nettressurser		Ph.d.-veiledningskurset			Mentorordning for nye ph.d.-veiledere	Veiledningsforumet
	Fakultetets informasjon på nett	Nettkurs	Del A: Plenumskurs	Del B: Kollega-veiledning	Del C: Plenumskurs		
Kort karakteristikk	Alltid oppdatert informasjon om ph.d.-programmet, gjeldende regelverk og viktige føringer til ph.d.-veiledere	Nettkurs i Canvas som gir inspirasjon til og kunnskap om veiledning, regelverk og prosedyrer. Inneholder kursprøve.	Forelesninger og gruppearbeid om veiledning. På slutten av <u>kurset</u> startes kollega-veiledningsgruppene	<u>Kollegaveilednings-</u> grupper: samtaler og diskusjon rundt egne erfaringer i grupper på <u>max 6</u> deltakere	Forelesninger + refleksjon over arbeidet i kollegaveiledningen	Regelmessige samtaler med erfaren veileder (mentor) første gang man selv er hovedveileder ( <u>mentee</u> )	Et åpent møte for alle <u>Ph.D.-</u> veiledere en gang hvert semester

---

# 1. Det medisinske fakultets kurs for ph.d.-veiledere

- Et tilstedekurs som varer noen dager.
- Satsningens «flaggskip». Målet er at kurset skal bli så bra at det er vanskelig å få kursplass.
- Tilbys i samarbeid med LINK og gir uttelling mot universitetspedagogisk basiskompetanse?
- Retter seg mot både fakultetsinterne og -eksterne veiledere.
- Mål: 3000 veiledere har deltatt i løpet av de neste 5 årene (600 kursdeltakere per år)?
- Bidragsytere: interne og eksterne krefter, inklusive ph.d.-kandidater.





---

## 2. Det medisinske fakultets kollegaveiledning for ph.d.-veiledere

- Problemrettet kollegaveiledning der deltakerne løfter frem utfordringer de har møtt i veiledningssammenheng og som de ønsker å drøfte med sin gruppe.
- Hver gruppe består av deltakere med ulik grad av tidligere veiledererfaring (noen erfarne og noen uerfarne).
- Gruppene møtes fire ganger i løpet av et år og oppfordrestil å fortsette å møtes etter dette.
- 'Auskultasjon' kan være et mulig delement (man er tilhører i et veiledningsmøte mellom en ph.d.-kandidat og en av de andre gruppemedlemmene i rollen som veileder).





---

### 3. Det medisinske fakultets mentorordning for nye ph.d.-veiledere

- Denne ordningen retter seg mot veilederteam der det er en kollega som ikke har veiledet på ph.d.-nivå tidligere.
- Kjernen i ordningen er strukturerte halvårlige samtaler mellom den nye veilederen og en eller flere mer erfarne veiledere på teamet.
- «Startpakke» for nye veiledere



---

## 4. Det medisinske fakultets veilederdag/veiledersforum

- Et regelmessig arrangement med fokus på ph.d.-veiledning.
- Presentasjoner fra
  - veiledere,
  - ph.d.-kandidater og
  - andre inspirerende foredragsholdere.

---

## 5. Det medisinske fakultets onlineresurs for ph.d.-veiledere

- En ressurs i Canvas som skal gi inspirasjon til å være veileder og en gjennomgang av gjeldende regelverk, rutiner og rammebetingelser for ph.d.-veiledning.
- Kurset oppdateres regelmessig og alle veilederne på MED forventes å ta det hvert xte år. Består hovedsakelig av kasuistikker med spørsmål som skal besvares.



---

## 6. Følgeforskning?

- Det kunne søkes om midler til følgeforskning.
- For eksempel: ett eller to ph.d.- eller postdoktorprosjekter?





# Ressursbehov

---

- Referanse-/styringsgruppe
- Faglig personell
- Administrativt personell
- Lærekrefter



# Oppsummert

- Arbeidsgruppens forslag skal behandles av dekanatet i samarbeid med instituttene
- Ressursbehov skal avklares og nødvendige ressurser skal gjøres tilgjengelig
- Implementeringsplan skal utarbeides (fase inn ulike elementer)
- Evaluering
- Orpheus label (sertifisering)