



SAGSNOTAT

15. JANUAR 2015

Vedr.: Handleplan for ph.d.-udvalgets opfølgning på APV 2012 i relation til fakultetets ph.d.-studerende. Godkendt af direktionen den 12. januar 2015.

PH.D.-SKOLEN

Sagsbehandler: Mia Dabelsteen

KAREN BLIXENSVEJ 4, 2300
KØBENHAVN S

Prodekan Jens Erik Mogensen har i sin egenskab af formand for FAMU bedt ph.d.-udvalget om at følge op på arbejdspladsvurderingen fra 2012 for at forbedre de ph.d.-studerendes trivsel. Der er konkretiseret en række indsatsområder, som ph.d.-udvalget er blevet bedt om at forholde sig til (vedlagt som Bilag 1). Dette notat er ph.d.-udvalgets tilbagemelding hertil.

TLF 51298429

miad@hum.ku.dk

Baggrund:

Ph.d.-skolen blev oprettet i 2008 på baggrund af Lov om ændring af universitetsloven i 2007, og den daværende ph.d.-bekendtgørelse af 1. februar 2008. Uddannelsen var dengang forankret i et samspil mellem institutter, forskeruddannelsesprogrammer og ph.d.-skolen. Siden er forskeruddannelsesprogrammerne som følge af evalueringer og omorganisering blevet nedlagt. I dag er ph.d.-uddannelsen forankret på institutterne og ph.d.-skolen. Desuden er udviklingen af ph.d.-uddannelsen til løbende drøftelse i hhv. ph.d.-udvalget, ph.d.-kursusnævnet og i ph.d.-koordinatorkredsen under ledelse af ph.d.-skolelederen og under dekanens ansvar. Desuden indgår ph.d.-skolens repræsentanter i drøftelse af ph.d.-uddannelsen på universitetsniveau i regi af KUFIR (efter KUFUR's nedlæggelse i juni 2013), og vi indgår i kursussamarbejde med de andre humanistiske fakulteter i Danmark. Ligeledes har vi samarbejde med en lang række internationale samarbejdspartnere om kurser og andre aktiviteter.

REF: MD

Vi gennemfører regelmæssigt arbejdspladsvurderinger på fakultetet, og har i den forbindelse fulgt op på disse med flere undersøgelser af ph.d.-området. Dels en trivselsundersøgelse fra 2010, en undersøgelse af hele ph.d.-

uddannelsen i 2012 og en undersøgelse af forskeruddannelsesprogramstrukturen i 2012. Herefter blev der nedsat en arbejdsgruppe under dekanatet i 2012, der førte frem til en omorganisering af ph.d.-strukturen med nedlægning af forskeruddannelsesprogrammerne og en forankring af ph.d.-uddannelsen omkring institutterne og ph.d.-skolen med placering af ph.d.-koordinatorer som bindeled mellem vejlederne, institutledelsen og ph.d.-skolen. Kursusaktiviteten blev i samme ombæring samlet under ph.d.-skolen.

Den seneste APV-undersøgelse fra 2012 har afstedkommet, at der nu sættes ind med en særlig handleplan i forhold til at forbedre de ph.d.-studerendes trivsel yderligere.

Ph.d.-udvalgets respons:

Allerede siden APV'en blev gennemført i 2012 er der sket en række organisatoriske ændringer på ph.d.-uddannelsen såvel som indholdsmæssige ændringer, der gør, at forholdene allerede er forbedret for de ph.d.-studerende.

Eksempelvis sker der en tidlig forventningsafstemning mellem vejledere og ph.d.-studerende på introseminaret, hvor de bliver bedt om at drøfte gensidige forventninger og udarbejde en plan for ph.d.-vejledningen. Derudover foregår der her også en dialog i plenum mellem vejledere og ph.d.-studerende, så man også kan høre andre bud på den gode vejledning.

Der er også blevet afholdt en konference i samarbejde med DM om arbejdsliv og karriereveje i efteråret 2012 for at orientere de ph.d.-studerende bedre om deres muligheder.

Derudover er der ændret på fristerne for aflevering af evalueringsrapporter så de fra at have været halvårsevalueringer nu skal afleveres efter hhv. 10, 22 og 30 måneder. Forud for aflevering er det indskærpet, at der skal have fundet en evalueringssamtale sted – og evalueringsrapporten skal sendes til ph.d.-skolelederen med ph.d.-koordinatoren cc, så denne orienteres.

Desuden er ph.d.-koordinatorens rolle blevet udspecificeret og synliggjort på ph.d.-skolens hjemmeside – og der er igangsat en proces, hvor institutterne skal følge op på dette på deres egne ph.d.-sider. Ph.d.-koordinatorens ansvarsområde og opgaveportefølje skal således tydeliggøres, så de ph.d.-studerende ved hvad de kan henvende sig om til vedkommende.

Der er derudover med omstruktureringen af ph.d.-uddannelsen afsat midler

fra fakultetets side til miljøskabende aktiviteter på institutterne. Det er således forventeligt, at ph.d.-koordinatoren anvender disse midler til afholdelse af seminarer, master classes, internater og lign. aktiviteter – og i samme øjemed opfordrer de ph.d.-studerende til at komme med forslag til disse aktiviteter og til at være involveret i afviklingen af dem. Dette er med til at bidrage til det faglige og sociale miljø for ph.d.-studerende på institutterne.

Der er således allerede gjort meget for at forbedre rammerne for de ph.d.-studerende. Ph.d.-udvalget vil derfor videreføre allerede eksisterende tiltag og dernæst fortsætte den positive udvikling ved at igangsætte yderligere tiltag for at sikre alle ph.d.-studerende de bedst mulige vilkår og forbedre trivslen generelt.

Det er derfor besluttet at implementere følgende:

PH.D.-PLAN OG EVALUERINGSSAMTALER

1) at institutledelsen på de enkelte institutter beslutter om ph.d.-koordinatoren skal eller kan facilitere den første af de evalueringssamtaler mellem vejleder og den ph.d.-studerende, som skal finde sted i forbindelse med udarbejdelsen af de regelmæssige evalueringsrapporter efter hhv. 10, 22 og 30 måneder.

At såvel ph.d.-studerende som ph.d.-vejledere på hele fakultetet gøres bekendt med, at de kan ønske at involvere ph.d.-koordinatoren i den første såvel som de efterfølgende evalueringssamtaler.

Til brug for evalueringssamtalerne er der udarbejdet en samtaleguide, som skal bruges med henblik på at komme omkring alle¹ aspekter af vejledningen for at sikre positiv fremdrift i ph.d.-projektet såvel som ph.d.-forløbet.

¹ Samtaleguiden dækker disse områder:

- Tilrettæggelse af vejledningen
- Vejledning ris og ros
- Mulighed for bi-vejledning
- Afhandlingsform og sprog
- Progression i afhandlingsarbejdet – reelt i gang med at formulere afhandlingen?
- Tilrettæggelse af skriveproces - hvordan sørge for at få en god skriveproces?
- Plan for arbejdsopgaver de næste ca. 10 måneder. Evt. justering af tidsplanen i ph.d.-planen.
- Integration i det lokale forskningsmiljø – både fagligt og socialt
- Relation til ledelse – nærmeste leder
- MUS-samtale – (viden om hvem denne afholdes med)
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv
- Balance mellem arbejdstid og arbejdsmængde
- Kursusportefølje – hvilke kurser og hvor mange ECTS opnået?
- Undervisning
- Arbejdsforpligtelse
- Udlandsophold
- Organisering af forskningsarrangementer - evt. sammen med andre ph.d.-studerende eller postdocs?
- Karrierevejledning – hvad har du lyst til og hvad forestiller du dig?

Samtaleguiden anvendes ved alle tre evalueringssamtaler for at sikre at der sker en løbende forventningsafstemning under uddannelsesforløbet, som har gavnlig effekt på fremgangen i såvel ph.d.-projektet som ph.d.-forløbet generelt.

Ph.d.-udvalget understreger, at i de tilfælde hvor vejleder er ph.d.-koordinator så kan den ph.d.-studerende eller ph.d.-vejleder ønske, at en anden relevant person medvirker i samtalen i stedet for ph.d.-koordinator. Det kan eksempelvis være en viceinstituteder, instituteder eller ph.d.-skoleleder.

GRUPPESAMTALER MED PH.D.-KOORDINATOR

2) at *ph.d.-koordinatoren* afholder gruppesamtaler én gang pr. år i marts måned med de ph.d.-studerende på instituttet – med anonymiseret skriftligt referat til ph.d.-skolelederen og institutederen pr. 1. april. Denne samtale skal evaluere de ph.d.-studerendes trivsel. Det er besluttet, at institutederen deltager med et oplæg i disse gruppesamtaler og at instituttets forskningsstrategi, mål og visioner såvel som de ph.d.-studerendes karriereperspektiv indtænkes heri.

Ph.d.-koordinatoren har til opgave at facilitere samtalen samt at informere om rettigheder og pligter. Ph.d.-koordinatoren har samtidig til opgave at forsøge at håndtere eventuelle konflikter og bære det videre, hvis der ved samtalen konstateres udfordringer, der kan true enkelte ph.d.-studerendes gennemførelse af ph.d.-forløbet. Ph.d.-koordinatoren må på baggrund af samtalen vurdere udfordringernes omfang og hvordan de bedst håndteres. Er der alvorlige problemer, så skal ph.d.-koordinator tale med instituteder og ph.d.-skoleleder om det. Ved mindre alvorlige problemer kan der iværksættes andre tiltag – og evt. kan evalueringssamtalen følges op med individuelle samtaler med hhv. vejleder og ph.d.-studerende.

GOD VEJLEDNING

3) at der fremover afholdes *vejlederkurser* af to dages varighed for de vejledere, der skal være vejledere for nye ph.d.-studerende forud for introseminarerne hvert år. Kurset er obligatorisk for nye ph.d.-vejledere, hvilket vil sige vejledere, der har startet deres første ph.d.-vejledning i januar 2014 eller senere såvel som vejledere, der ikke har vejledt nogen ph.d.-studerende de sidste tre år, men har startet nye ph.d.-vejledningsforløb i januar 2014 eller senere.

Vejlederkurserne vil være temaopbygget og vil benytte sig af såvel intern som ekstern ekspertise. Relevante emner kunne eksempelvis være regler og

organisation, faglig integration og internationalisering, etablering af en god vejlederrelation, trivsel i forskningsmiljøer, forebyggelse af stress og karrieremuligheder for ph.d.-studerende.

Der vil være forplejning under disse kurser, inkl. frokost. I forbindelse med disse kurser skal der udarbejdes nogle retningslinjer for ph.d.-vejledning på det humanistiske fakultet.

4) at der 1-2 gange hvert år afholdes et *seminar, workshop eller erfa-møde* for *alle ph.d.-vejledere* på fakultetet, der har til formål at højne kvaliteten i ph.d.-vejledningen ved at bidrage med inspiration, ny viden og mulighed for erfaringsudveksling. Der vil være forplejning undervejs samt mulighed for at afslutte denne type arrangement med en middag eller lignende.

FAGLIG INTEGRATION

5) at ph.d.-vejlederne som del af deres vejledningsforpligtelse tager øget ansvar for at integrere de ph.d.-studerende i forskningsmiljøet både lokalt på instituttet, nationalt og internationalt.

6) at forskningsudvalget på de enkelte institutter tager ansvar for at integrere de ph.d.-studerende i forskningsmiljøet og kommer med konkrete handlingsanvisninger til, hvordan dette skal ske.

ANSVAR FOR MEDARBEJDERUDVIKLINGSSAMTALE

7) at ph.d.-udvalget sender en anmodning til institutlederne om, at sikre, at der bliver afholdt MUS for *samtlig* ph.d.-studerende (dvs. internt ansatte, eksternt ansatte og samfinansierede ph.d.-studerende, samt ph.d.-studerende på joint- og double grader) hvert år. Der skal udarbejdes en plan for MUS, som skal formidles tydeligt til de ph.d.-studerende på instituttets ph.d.-hjemmeside – og heraf skal det fremgå, at de personer, der skal gennemføre MUS, skal have delegeret ledelseskompetencer. Det er besluttet, at institutlederne efter afholdelse af MUS årligt indsender en liste til ph.d.-udvalget over hvem, der har afholdt MUS med hvilke ph.d.-studerende og hvornår.

Eneste gyldige begrundelse for ikke at afholde MUS er, at den pågældende ph.d.-studerende er på længerevarende udlandsophold, har barselsorlov eller anden orlov fx p.g.a. sygefravær.

For at sikre at eksternt ansatte ph.d.-studerende også får afholdt MUS på deres ansættelsessted, så bliver det fremover skrevet ind i samarbejdsaftalerne,

at en årlig MUS skal finde sted.

SIDE 6 AF 9

Ph.d.-udvalget vil endvidere følge dette område nøje efter hver runde af MUS hvert år for at sikre sig en positiv udvikling. Ph.d.-udvalget forventer således, at næste APV i efteråret 2015 vil afspejle, at alle ph.d.-studerende fremover får afholdt MUS.

ERFARINGSUDVEKSLING OG DIALOGMØDE

8) Afslutningsvis skal det bemærkes, at ph.d.-udvalget var blevet opfordret til, at understøtte en erfaringsudveksling med særlig velfungerende ph.d.-miljøer. Ph.d.-udvalget mener, at den løbende erfaringsudveksling omkring hvad der skaber velfungerende ph.d.-miljøer kan siges at finde sted på ph.d.-udvalgsmøderne og i ph.d.-koordinatorkredsen, hvor dette løbende debatteres. Desuden bliver det fremover kvalificeret yderligere via input fra ph.d.-koordinatorene på baggrund af deltagelse i gruppesamtalerne på instituttet og deres eventuelle deltagelse i de individuelle evalueringssamtaler, samt via den generelle erfaringsopsamling i form af de årlige APV'er og ÅTT'er.

9) Ph.d.-udvalget bakker op om, at der skal afholdes et dialogmøde med de ph.d.-studerende og Prodekan Jens Erik Mogensen, ph.d.-skoleleder Sune Auken og fuldmægtig i HR & Personale Peter Wedel Bay på baggrund af at der er kønsforskelle i vurderingen af trivselsspørgsmålene i APV'en fra 2012. Dialogmødet skal gerne komme omkring de foreslåede temaer (jf. Bilag 1):

- Oplevelsen af stress og ubalance mellem arbejdstid og arbejdsomfang.
- Forventninger til en god personaleleder (og hvem er den personaleleder (nærmeste leder i APV-spørgeskemaet))?
- Forventninger til feedback på arbejdet – hvilken feedback: faglig og generel anerkendelse?
- At arbejde med forandringer på en positiv måde: i hvilke situationer / nytænkning / ideer?
- At hjælpe og støtte hinanden – hvad indebærer dette (fagligt / socialt)?
- Forventninger til at godt samarbejde omkring forskningsopgaver?

Herudover ønsker ph.d.-udvalget også at få følgende temaer belyst:

- Forventningsafstemning – karriereveje
- Forebyggelse af stress fremfor behandling af stress

Dialogmødet planlægges afholdt efter resultaterne af den næste ÅTT den 27. januar 2015.

ÆNDRING AF KULTUR OG FREMME AF KARRIERETÆNKNING

10) Endelig vil ph.d.-udvalget arbejde på at ændre kulturen dels blandt vejlederne dels de ph.d.-studerende, så mulige og faktiske karriereveje bliver synliggjort for alle. Der er derfor behov for:

- a) en undersøgelse af de ph.d.-studerendes karriereveje: hvor får de job – hvad laver de og hvordan bruger de deres uddannelse?

Dette er drøftet i regi af KUPE og det er siden blevet besluttet af KUFIR, at få udarbejdet en dimittendundersøgelse for at kortlægge de ph.d.-studerendes karriereveje.

- b) at omsætte viden i ordentlig vejledning og forbedret kommunikation – dels i regi af ph.d.-skolen og ph.d.-koordinatorene dels i vejlederregi, hvor vejlederne skal klædes på, så de kan rådgive deres ph.d.-studerende om andet end den fagspecialiserede universitetsforskervej. Dette element skal derfor ind i fakultetets vejlederuddannelse, og ph.d.-skolen skal afholde flere tilbagevendende karrierearrangementer. Eksempelvis er det planlagt at gentage karrierekonferencen, som blev afholdt i samarbejde med DM i efteråret 2012 til marts 2015.

Bilag 1: Mail fra Peter Wedel Bay, sendt til ph.d.-udvalget den 26/11-2013.

SIDE 8 AF 9

Kære alle,

Angående punktet APV-opfølgning for fakultetets Ph.d.-studerende (punkt 5):

Prodekan Jens Erik Mogensen har i sin egenskab af formand for FAMU det overordnede ansvar for det psykiske arbejdsmiljø på fakultetet.

Det er derfor ham, der beder Ph.d.-udvalget om at arbejde med de beskrevne indsatser for at forbedre de ph.d.-studerendes trivsel.

Ph.d.-udvalget kan dog vælge at give opgaven med at konkretisere indsatserne videre til andre kompetence personer, hvis det giver mening – dog er det vigtig, at der udpeges en ansvarlig fra udvalget samt at udvalget følger processen.

Prodekan Jens Erik Mogensen, formand for FAMU, har følgende indstilling til Ph.d.-udvalget vedrørende opfølgning på APV-2012 for de Ph.d.-studerende:

- a) Ph.d.-udvalget udarbejder en handleplan, som beskriver, hvordan der sikres et øget fokus på løbende forventningsafstemning med de Ph.d.-studerende under uddannelsesforløbet. Herunder skal der være fokus på forebyggelse af belastende arbejdspress og stress (fx ambitionsniveau i afhandling og overvejelser omkring en karriere uden for universitetsverdenen).
- b) Ph.d.-udvalget udarbejder en handleplan, som beskriver, hvordan der sikres en styrkelse af anerkendelsen og værdsættelsen af de Ph.d.-studerende – herunder med fokus på øget faglig og social inddragelse i lokalmiljøet (ofte instituttet) og andre faglige miljøer.
- c) Ph.d.-udvalget udarbejder en orientering til institutterne om, at alle Ph.d.-studerende skal deltage i den årlige MUS. Det indebærer blandt andet, at hvert institut melder klart ud om, hvem de Ph.d.-studerende har MUS med, og hvordan der sikres opfølgning på ledelsesniveau de steder, hvor pågældende ikke er institutleder.

Ph.d.-udvalget sikrer derudover, at der fortsat er fokus på god vejledningskvalitet.

Jens Erik Mogensen opfordrer ligeledes til, at Ph.d.-udvalget understøtter en erfaringsudveksling med særlig velfungerende Ph.d.-miljøer (fx MEF).

For hvert indsatsområde udpeger Ph.d.-udvalget en ansvarlig, og Ph.d.-udvalget beslutter, hvordan I følger udviklingen inden for de enkelte initiativer.

På baggrund af kønsforskelle i vurderingen af trivslen, opfordres der til, at Ph.d.-udvalget afholder et dialogmøde med de Ph.d.-studerende, hvor alle (det vil sige Ph.d.-studerende af begge køn) inviteres til: Dels at kommentere på de valgte APV-indsatsområder, jf. ovenstående, og dels kommentere på forskellen i besvarelserne mellem de to køn – særligt inden for følgende temaer:

- Oplevelsen af stress og ubalance mellem arbejdstid og arbejdsmængde. (9 og 10)

- Forventninger til en god personaleleder (og hvem er den personaleleder (nærmeste leder i APV-spørgeskemaet))? (17)
- Forventninger til feedback på arbejdet – hvilken feedback: faglige og generel anerkendelse? (22)
- At arbejde med forandringer på en positiv måde: i hvilke situationer / nytænkning / ideer? (27)
- At hjælpe og støtte hinanden – hvad indebærer dette (fagligt / socialt)? (31)
- Forventninger til at godt samarbejde omkring forskningsopgaver? (55)

Tallene i parentes er spørgsmålsnummer fra APV-2012-spørgeskemaet.

Mange hilsner Peter

Peter Wedel Bay
Det Humanistiske Fakultet
HR- & Personaleafdelingen
Københavns Universitet
TLF 51 30 05 95
pwb@hum.ku.dk
www.hum.ku.dk