

# Råd for forskerutdanning

for offentlige ph.d.-kandidater innenfor utdanningssektoren

[NATPRONET](#) har, med utgangspunkt i [Forskerforbundets faktaark for stipendiater](#), tilpasset rådene til offentlige ph.d.-kandidater og utfordringene de møter. Rådene retter seg mot kandidatene selv, institusjonene de er tatt opp ved, arbeidsgiverne og NATPRONET. De er strukturert i tre hovedbolker: gjennomføring, veiledning og karriereplan. Målet er å bidra til bedre støtte, tydeligere rammer og tryggere karriereveier for ph.d.-kandidater i offentlig sektor.

## Gjennomføring på normert tid

- Gi ph.d.-kandidatene informasjon om NATPRONET og inkludér dem i nettverket fra første dag.
- Sikre nødvendige ressurser fra start, som kontorplass, forskningsinfrastruktur, bibliotek, IT-tjenester og aktiv involvering fra arbeidsgiver.
- Gjennomgå og juster elementer i forskerutdanningen der det er utfordringer med levering på normert tid. Gå gjennom arbeidskrav og utdanningsstrukturen i samarbeid med veilederne og arbeidsgiver for å avdekke hva som skaper forsinkelser.
- Gi forlengelse av stipendiatperiode ved lovfestet permisjon og fravær (jf. universitets- og høyskoleloven [§3-17](#) og [§3-19](#)).
- Tilrettelegg for utenlandsopphold med støtteordninger og mobilitetsinfrastruktur i samarbeid med NATPRONET og Forskningsrådet.

## Veiledning, konflikthåndtering og veilederbytte

- Obligatorisk oppstartsmøte med kandidat, veiledere, arbeidsgiver og programleder for å avklare forventninger og håndtering av konflikter.
- Offentlige ph.d.-kandidater opplever ofte svakere tilknytning til akademia. Sørg for at veiledere kjenner offentlig ph.d.-ordningen og NATPRONET.
- Gi veiledere tid og ressurser i arbeidsplanen; overbelastning gir dårlig oppfølging.
- Etabler faste møtepunkter mellom kandidat, veiledere og arbeidsgiver.
- Ha tydelige og tilgjengelige rutiner for konflikthåndtering og veilederbytte, inkludert eierskap til data og prosjekter.
- Innfør lavterskel-ombudspersoner eller felles ph.d.-ombud for tidlig håndtering av konflikter.
- Følg opp signaler om veiledningsutfordringer raskt og systematisk.
- Bygg kultur der veilederbytte er akseptert; ikke knytt veiledning til veileders karriereutvikling.
- Veiledere med gjentatte konflikter må ikke tildeles nye kandidater uten tiltak.
- Gi forlengelse til kandidater som har hatt mangelfull veiledning. Forskriften åpner for forlengelse ved uforutsette hindringer.

## Karriereplan og karriereveiledning

- Utarbeid individuell karriereplan for alle kandidater. Arbeidsgiver er forpliktet til å følge opp denne, og må være dynamisk, med konkrete mål og hva som må gjøres for å oppnå dem.
- Arranger oppstartseminar med forventningsavklaring, karrieremuligheter, ressurser og rettigheter. Inkluder fagforeningene.
- Etabler profesjonell karriereveiledningstjeneste, inspirert av HK-dir sitt rammeverk. Lag realistiske planer for hvordan doktorgraden støtter videre karriere.
- Ha tydelige rekrutterings- og erstatningsplaner. Kandidater bør få oversikt over relevante jobbmarkeder i kommune, fylke, offentlig sektor og akademia.
- Bistå ph.d.-kandidatene med nettverksbygging og synliggjør relevante forskerjobber. Programmet skal ha kontakt med aktuelle fagmiljøer og arbeidsplasser med behov for forskerkompetanse, og gjøre dette nettverket tilgjengelig for kandidatene.