



# Ph.d.-utdanningsmeldingen 2025

---

*Forsknings- og innovasjonsavdelingen*



UNIVERSITETET I BERGEN

## Innholdsfortegnelse

Viktige aktiviteter og resultat.....	3
Innledning.....	4
<b>1. Nøkkeltall .....</b>	<b>4</b>
<i>Nye avtaler.....</i>	<i>5</i>
<i>Avlagte doktorgrader og gjennomføring.....</i>	<i>6</i>
<i>Mindre omarbeiding og underkjenninger.....</i>	<i>8</i>
Utfyllende retningslinjer for mindre omarbeiding og underkjenning, og mal for innstilling.....	8
<b>2. Systematisk kvalitetsarbeid .....</b>	<b>9</b>
<i>Ph.d.-programevalueringer.....</i>	<i>9</i>
<i>Midtveisevaluering og fremdriftsrapportering .....</i>	<i>9</i>
<i>Medarbeider- og oppfølgingssamtaler.....</i>	<i>10</i>
<i>Ph.d.-kandidatundersøkelsen – samleundersøkelse for årene 2023 til 2025 .....</i>	<i>10</i>
Revisjon av ph.d.-kandidatundersøkelsen.....	12
<i>Alumnusundersøkelsen 2026.....</i>	<i>12</i>
<b>3. Ph.d.-kandidatene og forskningsfellesskapet.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Kobling til arbeids- og næringsliv .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Opplæringsdelen .....</b>	<b>15</b>
<b>6. Karriereplaner.....</b>	<b>15</b>
<b>7. Veilederopplæring .....</b>	<b>16</b>

## Viktige aktiviteter og resultat

Våren 2025 var det 1495 aktive ph.d.-kandidater i Universitetet i Bergens (UiB) syv ph.d.-program, noe som representerer en svak nedgang sammenlignet med tidligere år. Dette er trolig en kombinasjon av færre nye kandidater og relativt god gjennomføring i programmene over flere år. I 2025 ble det inngått 228 nye avtaler, det laveste antallet siden før 2006 og betydelig under gjennomsnittet for foregående år. Denne utviklingen knyttes blant annet til færre internt finansierte kandidater og økonomiske rammebetingelser ved enkelte fakulteter. Flere av fakultetene trekker frem at betydningen av eksternt finansierte kandidater blir viktigere for å opprettholde rekrutteringsnivået.

Antallet avlagte doktorgrader var 218 i 2025. Dette er noe lavere enn tidligere år, og ligger sannsynligvis på et nivå som vil bli vanligere i årene som kommer. Gjennomføringsgraden er relativt høy: 70 prosent fullfører ph.d.-utdanningen innen seks år, som er over nasjonalt nivå. Samlet sett indikerer dette stabile resultater i gjennomføringen, til tross for variasjoner mellom fakultetene. Fakultetene arbeider systematisk med tiltak for å styrke progresjon, blant annet gjennom tettere oppfølging, forbedret veiledning og tydeligere strukturer i ph.d.-løpet.

Kvalitetsarbeidet i ph.d.-utdanningen fremstår som godt utviklet. Eksterne programevalueringer, midtveisevalueringer og årlig fremdriftsrapportering er etablert som sentrale virkemidler for oppfølging av kandidatene. Samtidig tyder data fra fremdriftsrapportene på at medarbeidersamtaler og oppfølgingsamtaler ikke tilbys systematisk for alle kandidater, særlig for de med eksternt arbeidsgiver.

I kvalitetssystemet for ph.d.-utdanning ligger det to anonyme undersøkelser; den årlige ph.d.-kandidatundersøkelsen og den treårige alumniundersøkelsen. Undersøkelsene har relativt lav svarprosent (rundt 30 prosent), men kan gi en indikasjon på hvordan ph.d.-kandidatene har opplevd ph.d.-utdanningen rett etter endt grad, og hvordan ph.d.-utdanningen har vært nyttig for videre karriere, tre til seks år etter disputas. Resultater fra ph.d.-kandidatundersøkelsen viser generelt høy tilfredshet med ph.d.-utdanningen, men peker samtidig på enkelte områder med rom for forbedring. Alumnusundersøkelsen 2026 viser svært høy sysselsetting og at flertallet arbeider i stillinger hvor doktorgradskompetanse er relevant og nødvendig. Kompetanseutbyttet fra ph.d.-utdanningen vurderes som høyt innen forskningsrelaterte ferdigheter, men det identifiseres en differanse mellom oppnåelsen av enkelte generiske ferdigheter gjennom ph.d.-utdanningen og behov i alumnenes nåværende stilling.

Koblingen til arbeidslivet utenfor universitets- og høyskolesektoren er tydelig, blant annet gjennom eksternt finansierte kandidater og ordninger som nærings-ph.d. og offentlig sektor-ph.d. Dette bidrar til relevans og samfunnskontakt, men kan også innebære enkelte utfordringer knyttet til integrasjon i fagmiljø og arbeidsbelastning.

## Innledning

Ph.d.-utdanningsmeldingen 2025 er basert på nøkkeltall for 2025 og fakultetenes og instituttene meldinger. Meldingen gir en samlet framstilling av status, utviklingstrekk og kvalitetsarbeid knyttet til ph.d.-utdanningen ved Universitetet i Bergen (UiB) i 2025 og inn i vårsemesteret 2026, og danner et viktig grunnlag for kvalitetsarbeidet ved ph.d.-utdanningen ved UiB.

### 1. Nøkkeltall

Nøkkeltall for 2025 for ph.d.-utdanningen, fordelt på fakultet, er presentert i Tabell 1. Ph.d.-kandidatene ved UiB er tatt opp i de syv fakultetsvise ph.d.-programmene, deriblant et program i kunstnerisk utviklingsarbeid. Universitetsmuseet (UM) har ph.d.-kandidater ansatt hos seg, men har ikke et eget ph.d.-program. Kandidater knyttet til UM er tatt opp i ph.d.-programmene ved Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT), Det humanistiske fakultet (HF) og Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV), og er inkludert i tallene for disse fakultetene.

Våren 2025 talte UiB sitt ph.d.-program 1495 kandidater, som er noe under gjennomsnittet for de foregående seks årene. Dette tallet oppgir hvor mange ph.d.-kandidater som har vært aktive i ph.d.-programmene i løpet av semesteret, og inkluderer alle nye avtaler og disputerte kandidater i løpet av semesteret. Antall kandidater i ph.d.-programmene har jevnt gått noe ned siden en relativ topp i 2019 med 1652 kandidater. Dette er trolig en kombinasjon av færre nye kandidater og relativt god gjennomføring i programmene over flere år. Se under for mer beskrivelse. Av kandidatene tatt opp i UiBs syv ph.d.-program våren 2025, er 57 prosent kvinner og 41 prosent har utenlandsk

*Tabell 1: Nøkkeltall for ph.d.-utdanningen for 2025 per fakultet. Dersom ikke annet er oppgitt er tallene hentet fra kvalitetssikrede rapporter i Tableau, oppdatert 04.02.2026, basert på registrering i studiedatabasen FS. Tall for mindre omarbeidinger og underkjenninger er gitt på institusjonsnivå av personvern hensyn. Tallene i parentes er gjennomsnitt for perioden 2019-2024.*

	HF	JUR	MED	PSYK	SV	KMD <sup>1</sup>	NT	Totall
<b>Antall kandidater<sup>2</sup></b>	124 (141)	45 (50)	564 (587)	120 (124)	140 (149)	41 (36)	461 (481)	1495 (1568)
<b>Nye avtaler<sup>3</sup></b>	14 (19)	8 (7)	98 (96)	10 <sup>4</sup> (19)	8 (25)	7 (6)	83 (85)	228 (256)
<b>Avlagte doktorgrader</b>	11 (17)	7 (5)	92 (95)	21 (17)	17 (21)	4 (5)	66 (72)	218 (230)
<b>Gjennomføring 6 år (%)</b>	50 (47)	75 (43)	71 (72)	57 (65)	82 (64)	50 (-)	75 (75)	70 (69)
<b>Avbrutte avtaler<sup>5</sup></b>								36 (54)
<b>Mindre omarbeidinger<sup>6</sup></b>								20 (18)
<b>Underkjenninger<sup>7</sup></b>								8 (7)

<sup>1</sup> Inkluderer kandidater som er tatt opp i ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid og de kandidatene ved Griegakademiet som er tatt opp i HF sitt ph.d.-program.

<sup>2</sup> Tall for våren 2025

<sup>3</sup> FS-rapport 944.003, dato for avtale. Data lastet ned 27.04.2026.

<sup>4</sup> Tallet avviker fra PSYK sin ph.d.-utdanningsmelding på grunn av ulik dato for start. I denne rapporten blir dato for finansiering brukt som starttidspunkt, mens PSYK i sin melding bruker dato for opptaksbrev. Disse datoene kan avvike, og det er derfor et avvik på 7 avtaler mellom denne rapporten og PSYK sin melding.

<sup>5</sup> FS-rapport 952.001 Kandidater som har avbrutt, data lastet ned 16.02.2026. Gjennomsnitt fra Tableau.

<sup>6</sup> FS-rapport 936.001 Avhandlingsvurdering, dato for institusjonsbehandling. Gjennomsnitt gitt for 2020-24 da mindre omarbeiding ikke var innført før slutten av 2019. Data lastet ned 24.04.2026.

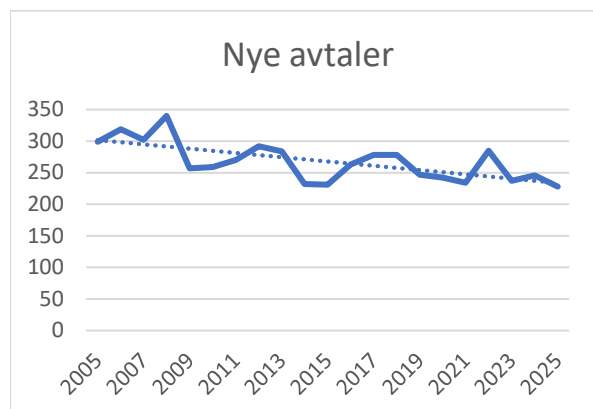
<sup>7</sup> FS-rapport 936.001 Avhandlingsvurdering, dato for institusjonsbehandling (vedtak). Data lastet ned 24.04.2026.

statsborgerskap. Andelen kvinner lå jevnt på 55 prosent mellom 2019 og 2023, men har steget til 57 prosent i 2024 og -25. Andelen med utenlandsk statsborgerskap har ligget på rundt 40 prosent de seks foregående årene.

## Nye avtaler

I 2025 ble det tatt opp 228 nye ph.d.-kandidater (nye avtaler), som er 28 færre enn gjennomsnittet de seks foregående årene, og det laveste antall nye ph.d.-kandidater siden før 2006. De siste 21 årene har antallet nye avtaler variert en del fra år til år, men en enkel trendanalyse viser en nedadgående trend for antall nye avtaler over perioden (stiplet linje i Figur 1). Den store nedgangen i antall nye kandidater er i stor grad grunnet en stor nedgang ved Det psykologiske fakultet (PSYK) og SV (Tabell 1). SV skriver i sin ph.d.-utdanningsmelding at det lave antallet nye avtaler skyldes at fakultetet ikke har hatt anledning til å lyse ut ph.d.-stillinger på grunnbevilgning i 2025, noe som må sees i sammenheng med den økonomiske situasjonen ved fakultetet. Fakultetet fremhever at de siste årene har eksterne kandidater vært svært viktig for å opprettholde gode opptakstall. NT skriver i sin melding at samtidig skaper både reduksjoner i bevilgninger og manglende justeringer i prosjektrammer betydelige utfordringer for videre vekst, og at dette er årsakene til den nedgangen i stipendiatstillinger de erfarer. På grunn av avgrensede rammer i forskningsrådets prosjekter er det ikke mulig å ha med både forskerlønn og stipendiatstillinger i et og samme prosjekt, og da instituttene har økt antall faste forskere med lønn fra eksterntfinansierte prosjekter, må disse prioriteres i prosjektforslagene. PSYK skriver at mange av de nye kandidatene har eksternt arbeidsgiver, men at fakultetet kommer til å lyse ut minst åtte nye universitetsstipendiatstillinger i 2026. UiB ønsker fremdeles å ha en stabilitet i antallet stipendiater finansiert over grunnbevilgningen, til tross for at departementet har fjernet måltallet i sin forventning til institusjonene.

Av de nye avtalene<sup>8</sup> er det 138 som har UiB som arbeidsgiver (Tabell 2). I Tabell 2 vises en oversikt over alle nye avtaler siden 2019. Tabellen viser at selv om det var en liten nedgang i antall nye avtaler med eksternt arbeidsgiver, er nedgangen i antallet nye avtaler i stor grad et resultat av færre internt finansierte ph.d.-avtaler i forhold til tidligere år. De foreløpige tallene viser at det i 2025 ble inngått



Figur 1: Oversikt over antall nye avtaler siden 2005. Den stiplete linje er lineær trend over perioden. Kilde: Tableau.

Tabell 2: Oversikt over nye avtaler, fordelt på arbeidsgiver og finansiering. Eksternt betyr personer som har eksternt arbeidsgiver. UiB-total er alle som har UiB som arbeidsgiver, som er fordelt på internt finansiert (UiB-intern) og eksternt finansiert (UiB-eksternt). Grunnet etterregistrering av noen kandidater, «mangler» det 6 kandidater i 2025. Kilde: FS-944.003, dato for finansiering.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Eksternt</b>	94	91	73	104	89	87	84
<b>UiB-total</b>	156	155	170	186	160	172	138
• UiB-intern	121	108	110	124	122	131	91
• UiB-eksternt	35	47	60	62	38	41	47
<b>Total avtaler</b>	<b>250</b>	<b>246</b>	<b>243</b>	<b>290</b>	<b>249</b>	<b>259</b>	<b>222</b>

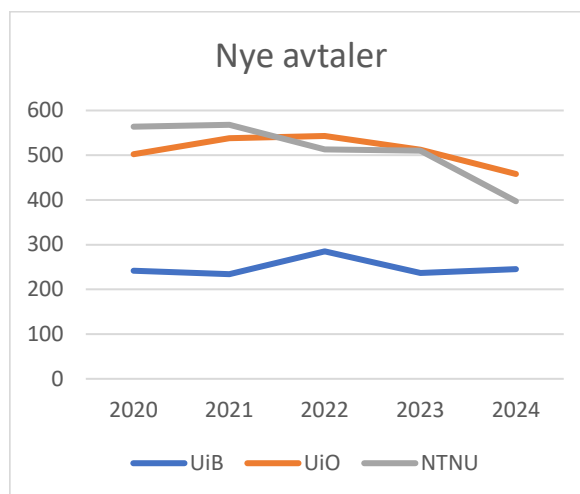
<sup>8</sup> Grunnet noe etter-rapportering av nye avtaler, «mangler» arbeidsgiverinformasjon fra seks nye avtaler.

91 nye ph.d.-avtaler der UiB var arbeidsgiver, som er en nedgang på 39 avtaler siden 2024, og 28 lavere enn gjennomsnittet for 2019 til 2024.

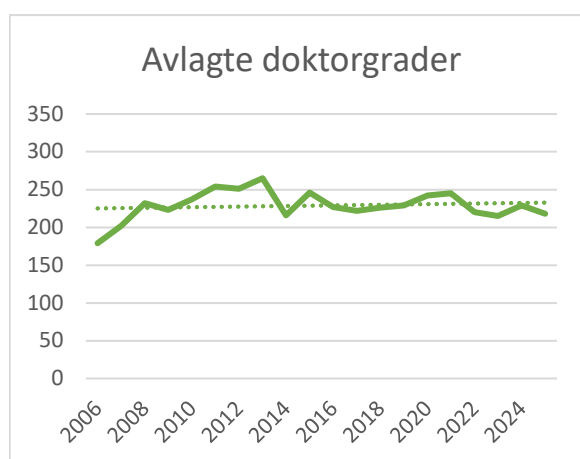
Sammenligner vi utviklingen i antall nye avtaler med Universitetet i Oslo (UiO) og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), ser vi at i de fem årene før 2025 har det ved UiB vært relativt lite endringer i antall nye avtaler ved UiB, bortsett fra en topp i 2022, mens både UiO og NTNU har hatt en relativt stor nedgang (Figur 2). I 2025 har UiB også sett en nedgang. Grunnet etter-rapportering av antall nye avtaler, blir ikke 2025-tallene for NTNU og UiO tilgjengelige for oss før høsten 2026. Ifølge en artikkel i Khrono fra 2. februar 2026, var det våren 2025 en nedgang på 30 prosent i nye inngåtte ph.d.-avtaler ved universiteter og høyskoler i Norge i forhold til toppåret 2022<sup>9</sup>. UiO forklarer nedgangen med at «UiO har ligget langt over måltallene for doktorgrader, og når det nå er trangere tider, kan de ikke på samme måte overoppfylle på dette området». NTNU kommenterer at «et tilgjengelig grep for å spare penger er jo nettopp å ikke erstatte en stipendiat som har disputert.» Toppen som sees for UiB i 2022 er et resultat av både et høyt antall nye ekstern og internfinansierte nye ph.d.-kandidater (Tabell 2). I ph.d.-utdanningsmeldingen for 2022 ble hoppet i internt finansierte avtaler forklart med at flere av kandidatene som fikk forlenget stipendiatperioden på grunn av korona fullførte ph.d.-utdanningen, eller ikke fikk ytterligere forlengelse, som har ført til ledige stipendiathjemler og nye opptak. Under koronaperioden førte mange forlengelser til et lavere tempo i omsetningen i stillingshjemlene.

## Avlagte doktorgrader og gjennomføring

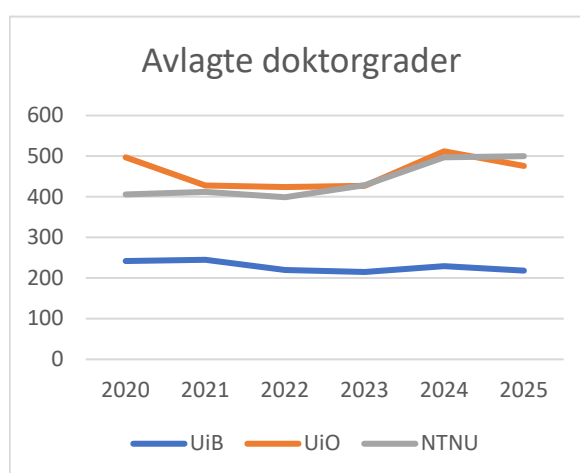
Det ble avlagt 218 doktorgrader ved UiB i 2025. Dette er 11 færre enn i 2024, og 12 færre enn



Figur 2: Nye avtaler ved UiB, UiO og NTNU i perioden 2020-2024. Kilde: [DBH](#).



Figur 3: Oversikt over antall avlagte grader de siste 20 årene. Den stiplede linjen er lineær trend over perioden.



Figur 4: Avlagte grader ved UiB, UiO og NTNU i perioden 2020-2025. Kilde: [DBH](#).

<sup>9</sup> [Nedgangen fortsetter: Færre nye doktorgradsavtaler](#), Khrono, 2. februar 2026.

gjennomsnittet for de foregående seks årene. Av de nye doktorene er det 52 prosent kvinner og 41 prosent med utenlandsk statsborgerskap. I 2025 ble det avlagt 2 dr.philos.-grader, som er en doktorgrad uten organisert opplæring og veiledning. Gjennomsnittlig blir det årlig avlagt 3 dr.philos.-grader (2019-24), og det har vært avlagt dr.philos.-grader ved alle fakultetene, bortsett fra ved Fakultet for kunst, musikk og design (KMD), i perioden siden 2019.

Ser vi på utviklingen i antall avlagte grader, har antallet ligget på mellom 215 og 245 i året de siste 10 årene (Figur 3), og med en relativt flat lineær trend de siste 20 årene (stiplet linje i Figur 3). Også de siste fem årene har antallet avlagte grader variert mellom 215 og 245 ved UiB. Over den samme perioden har det vært relativt store variasjoner i antallet avlagte grader ved UiO og NTNU, med relativt høye tall de to siste årene i forhold til årene forut.

Gitt den noe nedadgående trenden innen nye avtaler vi har sett ved UiB, kan en trolig forvente at antallet avlagte grader holder seg jevn, eller går noe ned i årene som kommer. Antallet avlagte grader vil også påvirkes av hvor mange som gjennomfører ph.d.-utdanningen. Tidligere analyser gjort ved UiB viser at i overkant av 80 prosent av alle som begynner en ph.d.-utdanning, fullfører (se blant annet [ph.d.-utdanningsmeldingen 2024](#)).

Andelen av ph.d.-kandidatene som fullførte ph.d.-utdanningen innen seks år, var i 2025 70,5 prosent. Dette var en liten oppgang fra de seks foregående årene, og betydelig høyere enn gjennomsnittet for de statlige institusjonene i 2025, som lå på 64,5 prosent<sup>10</sup>. Til sammenligning, var det 63,3 prosent ved UiO og 72,0 prosent ved NTNU som fullførte innen seks år i 2025. Seksårs målet er et bruttomål, og tar blant annet ikke hensyn til sykemeldinger eller rettighetspermisjoner eller andre permisjoner. Målet tar heller ikke hensyn til lengre, planlagte løp, som for eksempel dobbeltkompetanseløpet ved PSYK, som vil medføre at noen kandidater trekker ned dette måltallet uten å være forsinket i sin ph.d.-utdanning.

Fakultetene skriver i sine meldinger at de arbeider systematisk for å opprettholde eller forbedre gjennomstrømmingstallene. Blant annet har JUR lenge jobbet strategisk med utformingen av ph.d.-programmet for å legge til rette for bedre gjennomstrømming, og peker på at når fakultetet nå har flere kandidater som leverer før normert tid, tilsier det at utviklingen går i riktig retning. Instituttene ved NT har i 2025 hatt særskilt fokus på å styrke gjennomføringen og har derfor innført og videreutviklet ulike tiltak for systematisk oppfølging av kandidatene gjennom hele løpet. De fleste instituttene har etablert gode rutiner for onboarding, og enkelte bruker forventningsavklaringskjema i oppstartssamtaler. HF kommenterer i sin melding at de fortsatt opplever utfordringer med gjennomføring, men at en stor andel leverer innen to år etter at finansieringen har opphørt. Videre har fakultetet tro på at opprettingen av ph.d.-programmet i 2019 og oppfølging av ph.d.-utdanningen gjennom det tilhørende kvalitetssystemet skal bidra til å bedre gjennomføringen. Fakultetet vil fortsette det pågående arbeidet og vurdere tiltak innenfor flere områder av forskerutdanningen, som opptakskvalitet, prosjektutvikling, veilederkompetanse, integrering i fagmiljø og administrative støttefunksjoner. PSYK skriver at fakultetet er fornøyd med gjennomstrømmingen, og mener tiltak som to veiledere, obligatorisk forskerskoletilknytning, godt organisert midtveiseevaluering og grundig oppfølging av fremdriftsrapportene på alle nivå i organisasjonen bidrar til at ph.d.-kandidatene fullfører. MED skriver i sin melding at både institusjonelle forhold og individuelle livshendelser påvirker tidsbruk, og ettervirkningene av

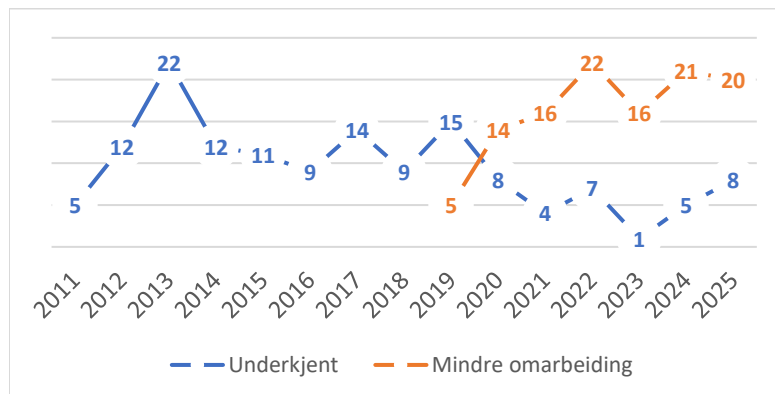
---

<sup>10</sup> [Database for statistikk om høyere utdanning](#), DBH

koronaperioden merkes fortsatt. Instituttene og fakultetet følger opp kandidater som går over normert tid, blant annet gjennom personlig oppfølging og veiledning og tilbud om kurs i livsmestring.

## Mindre omarbeiding og underkjenninger

I 2025 var det 7 avhandlinger som ble underkjent og 20 avhandlinger der man anbefalte en mindre omarbeiding før komiteen ga sin endelige innstilling. Begge tall var relativt like som gjennomsnittet for de foregående hhv. seks og fem årene. Figur 4 viser en oversikt over antall underkjenninger og antall mindre omarbeidinger i perioden siden 2011. Mulighet for mindre omarbeiding ble innført i september 2019. Som vi ser av



Figur 5: Oversikt over underkjenninger og mindre omarbeidinger i perioden 2011-2025. Data er hentet fra FS-rapport 936.001 Avhandlingsvurdering og årstall reflekterer institusjonens behandling.

figuren, sammenfaller innføringen med mindre omarbeiding med en nedgang i antallet underkjenninger. I perioden før mindre omarbeiding var innført (før 2019), var det gjennomsnittlig 12 underkjenninger i året. I perioden siden mindre omarbeiding ble innført, har dette antallet sunket til å variere mellom 1 og 8 årlige underkjenninger. Dette indikerer at ordningen med mindre omarbeiding fungerer som den skal, og at kandidater som leverer avhandlinger der komiteen finner enkelte forhold ved avhandlingen som ikke er tilfredsstillende og som bør endres før avhandlingen kan forsvares i disputas, nå får mulighet til å gjøre dette før de leverer inn på nytt. Vi ser videre at antallet mindre omarbeidinger har holdt seg relativt jevnt siden 2020/21. Det vil bli viktig å følge utviklingen i forholdet mellom antallet mindre omarbeidinger og innleverte avhandlinger, med tanke på eventuelle endringer i antall kandidater og innleverte avhandlinger.

## Utfyllende retningslinjer for mindre omarbeiding og underkjenning, og mal for innstilling

En arbeidsgruppe har våren 2026 arbeidet med forslag til utfyllende retningslinjer for mindre omarbeiding og underkjenning. Noen fakultet har ment at grenseoppgangene mellom de ulike utfallene av en bedømmelse ikke alltid har vært tydelig nok. NT skriver at tydelig mal og retningslinjer bør ha som mål å sikre at særlig utenlandske komitémedlemmer lettere kan skille mellom en avhandling som er tilfredsstillende til tross for mindre svakheter, og tilfeller der det bør anbefales mindre omarbeiding. Forslag til retningslinjene skal hjelpe til med dette. Fakultetene kan velge om de vil bruke forslagene inn i sine utfyllende reglement. Arbeidsgruppen har også kommet med et forslag til mal for den innstillingen som komiteen skriver ved bedømmelse av avhandling. Malen skal bidra til at innstillingene omtaler alle de sentrale delene av en bedømmelse og at konklusjonen er tydelig.

## 2. Systematisk kvalitetsarbeid

### Ph.d.-programevalueringer

I 2025 gjennomførte NT, SV og PSYK en ekstern evaluering av sine ph.d.-program, mens andre fakultet har arbeidet med å følge opp etter tidligere evalueringer. MED, som var det første fakultetet som gjennomførte en evaluering av sitt ph.d.-program i 2022/23, fulgte i 2025 opp det siste hovedpunktet fra evalueringen, som gjaldt veilederopplæring (se ytterligere omtale på s. 16). HF skriver i sin melding at 2025 var preget av oppfølging av sin evaluering i 2024. Arbeidet har resultert i flere konkrete tiltak, som at fra 2026 vil alle stipendiater få tilbud om opplæring i universitetspedagogikk, tilbud om en sluttsamtale og ny veiledning til godkjenning av emner i opplæringsdelen. NT, som gjennomførte sin evaluering i 2025, skriver at evalueringsrapportens anbefalinger danner sammen med innspill fra en workshop på fakultetet, grunnlaget for en oppfølgings- og tiltaksplan. Komiteen som evaluerte ph.d.-programmet ved SV konkluderer med at ph.d.-programmet ved fakultetet holder høy faglig kvalitet og er godt organisert og gjennomført. Samtidig peker komiteens rapport på enkelte forbedringspunkter knyttet til blant annet opplæringsdelen, ph.d.-avhandlingen og bedømmelsesprosessen. Det har blitt utarbeidet en tiltaksplan, som fokuserer på områdene som den eksterne komiteen peker på. PSYK skriver i sin melding at høsten 2025 var preget av oppfølging av rapporten som kom våren 2025, og at det har blitt utarbeidet en tiltaksplan for kvalitetsutvikling av ph.d.-utdanningen. Første tiltakspunkt er en revisjon av opplæringsdelen. En bredt sammensatt gruppe skal arbeide med dette våren 2026, med mål om å ha revidert opplæringsdel innen 2027. JUR er i gang med å gjennomføre en evaluering av sitt ph.d.-program i løpet av 2026.

### Midtveisevaluering og fremdriftsrapportering

Midtveisevaluering og fremdriftsrapportering har over tid vært sentrale elementer i kvalitetssystemet for ph.d.-utdanningen. Midtveiseevalueringene gjennomføres i fagmiljøene, og fakultetene og instituttene har etablerte rutiner for både gjennomføring og oppfølging. Flere fakulteter fremhever at ordningen er godt innarbeidet og oppleves som nyttig for kandidater, veiledere og institutt/fakultet. NT skriver i sin melding at kandidatene verdsetter muligheten til å få konstruktive tilbakemeldinger på prosjektet sitt. Ved PSYK organiseres evalueringene gjennom forskerskolene, og det planlegges en gjennomgang av ordningen i 2026 for å sikre at den er kalibrert mellom forskerskolene. SV fremhever at evalueringen både avdekker progresjonsutfordringer og styrker prosjektkvaliteten, samtidig som det i enkelte tilfeller kan være behov for supplerende aktiviteter senere i løpet, som sluttseminar. I tillegg til midtveiseevalueringen, har KMD etablert obligatorisk sluttseminar for alle kandidater, og MED reviderte sine retningslinjer for midtveisevaluering i 2024 for å tydeliggjøre formål og styrke den faglige dialogen.

Fremdriftsrapporteringen er det mest etablerte oppfølgings tiltaket og gjennomføres årlig, med sentral koordinering og lokal oppfølging ved fakultet og institutt. Rapportene utgjør et viktig grunnlag for individuell oppfølging av kandidater, og da gjerne som del av dokumentasjonen ved medarbeider- og oppfølgingsamtaler. Flere fakulteter bruker også rapportene i faste møter mellom fakultet og institutt for å drøfte utviklingstrekk og utfordringer. Oppfølgingen av fremdriftsrapporteringen behandles videre i fakultetenes ph.d.-programstyrer, men da som oftest i sammenstilt form.

## Medarbeider- og oppfølgingsamtaler

I medarbeiderhåndboken til UiB står det at alle ansatte, inkludert ph.d.-stipendiater<sup>11</sup>, skal ha medarbeidersamtale. I den årlige ph.d.-fremdriftsrapporteringen har vi bedt alle stipendiater ved UiB oppgi om man har gjennomført medarbeidersamtale. Hovedformålet med å inkludere spørsmål om medarbeider- og oppfølgingsamtale i fremdriftsrapporteringen, er å bistå ledelsen i grunnenhetene med å få et tydelig svar fra kandidatene om dette er avholdt. Selv om dette ikke er det primære formålet, kan vi også få ut statistikk basert på spørsmålet om man har gjennomført medarbeidersamtale siden forrige runde med fremdriftsrapportering. 46 prosent svarte *Ja* på dette spørsmålet, og de øvrige svarte *Nei*. 2025 var det første året dette spørsmålet ble tatt med, og vi kan derfor ikke sammenligne med tidligere år. Fremdriftsrapporteringen 2025 hadde en svarprosent på 88 prosent, og 545 respondenter av 1057 har svart at de er ansatt ved UiB. Noe av grunnen til at medarbeidersamtale ikke har blitt avholdt kan nok tilskrives at en god andel av stipendiatene er såpass nylig tilsatt at det ikke er grunnlag for en slik samtale. For andre igjen kan det dreie seg om permisjoner som har gjort at medarbeidersamtale ikke har passet det siste året. Disse to forklaringene på det relativt lave tallet for avholdte medarbeidersamtaler, virker å være sannsynlige hvis vi ser på UiB sin HMS-rapport. I HMS-rapporteringen er det ledelsen ved grunnenhetene som foretar selve rapporteringen. Ledelsen blir bedt om å oppgi hvor mange stipendiater som skal ha medarbeidersamtale i rapporteringsåret. Deretter oppgir man hvor mange medarbeidersamtaler som faktisk er gjennomført. Når ledelsen får mulighet til å filtrere vekk de stipendiatene det ikke er naturlig å ha medarbeidersamtale med, viser tallene for 2025 at 73 prosent av stipendiatene hadde avholdt medarbeidersamtale (se [HMS-rapportens](#) side 13). HMS-rapportene viser videre at dette tallet har vært stigende de siste årene.

De fleste fakultet skriver i sine ph.d.-utdanningsmeldinger at grunnenhetene tilbyr alle sine stipendiater medarbeidersamtale, og at de fleste takker ja. NT skriver at det gjennom dialogmøter fremkommer at rutiner og praksis for medarbeidersamtaler varierer mellom grunnenhetene, og at dette blir et tema for videre oppfølging.

For kandidater med andre arbeidsgivere enn UiB, skal det tilbys en oppfølgingsamtale. Dette er en samtale som ikke skal avholdes med veileder, men med en leder ved grunnenheten. Bare 24 prosent av de som arbeidsgiver utenfor UiB oppgir at de har blitt tilbudt en slik samtale, ifølge ph.d.-fremdriftsrapporteringen. Flere av fakultetene oppgir at det kan være utfordrende å få gjennomført oppfølgingsamtale med kandidater som har ekstern veileder.

## Ph.d.-kandidatundersøkelsen – samleundersøkelse for årene 2023 til 2025

Ph.d.-kandidatundersøkelsen er en anonym undersøkelse som sendes ut til alle ph.d.-kandidater etter fullført grad, og gir kandidatene mulighet til å vurdere ph.d.-programmet og dets ulike elementer. Hvert tredje år utarbeides det en samleundersøkelse for de tre siste årene, slik at også de fakultetene som har for få disputaser til at det hvert år kan lages statistikk basert på besvarelsene, kan få nyttig statistikk.

Samleundersøkelsen for årene 2023 til 2025 ble sendt ut til 591 personer. 33 prosent (N:197) har svart på hele undersøkelsen, og seks prosent (N:34) har svart på deler av den. Alle fakultetene er

---

<sup>11</sup> "Stipendiater" er begrepet som brukes om kandidater når man omtaler de i arbeidstakerforhold (i motsetning til utdanningsforhold)

representert blant respondentene. Svarandelen er relativt lav, og har i de siste årene gått ned. Nedgangen kan ha sammenheng med blant annet at det har i de senere årene blitt mange spørreundersøkelser. Ifølge forskningsetikk.no kan følgen av dette registreres i form av synkende villighet til å delta<sup>12</sup>. Videre kan det tenkes at undersøkelsen har fremstått som noe lang, uten at man kan fastslå dette sikkert. Når svarandelen blir lav, kan det føre til at svarene blir mindre representative for gruppen som helhet. Sammenhengen mellom demografien på respondentene og demografien på personene som har avlagt ph.d.-graden ved UiB og fordelingen av andel svar mot andel avlagte, kan indikere at respondentene jevnt over reflekterer ph.d.-gruppen som helhet. Men siden det kun er en tredjedel som har svart på hele undersøkelsen, er det en usikkerhet i resultatene.

Resultatene viser gjennomgående høy tilfredshet med ph.d.-utdanningen: 69 prosent av respondentene oppgir at de er fornøyde eller svært fornøyde med doktorgradsløpet som helhet. Videre vil 57 prosent anbefale andre å ta en ph.d.-utdanning. Samtidig rapporteres det om moderat tilfredshet med opplæringsdelen. Særlig prosjektspesifikke og valgfrie emner vurderes best (70 prosent er fornøyd eller svært fornøyd), mens forskningsetikk og vitenskapsteori skårer noe lavere (51 prosent er fornøyd eller svært fornøyd). 62 prosent svarer at de er fornøyde eller svært fornøyde med de obligatoriske emnene. Rundt halvparten av kandidatene savner enkelte emner. Emnene som blir savnet er særlig innen metode (66 prosent), teori (57 prosent) og akademisk skriving (29 prosent).

Veiledning fremstår som et av de sterkeste elementene i ph.d.-utdanningen: 82 prosent er fornøyde eller svært fornøyde, og majoriteten opplever å få konstruktive tilbakemeldinger (86 prosent) og frihet i prosjektutforming (89 prosent). Samtidig rapporteres noe færre respondenter at veileder bidrar til nettverksbygging (59 prosent) eller forskningsetisk veiledning (65 prosent). Arbeids- og forskningsmiljøet vurderes mer blandet: 66 prosent opplever å være del av et ph.d.-miljø, men under halvparten opplever god integrasjon i det bredere faglige (47 prosent) og sosiale (45 prosent) fellesskapet. Her er det viktig å huske at undersøkelsen sendes til alle de ferdige doktorene, inkludert eksterne kandidater som ikke nødvendigvis har hatt kontor plass ved UiB. Videre oppgir 28 prosent å ha opplevd konflikt<sup>13</sup> i arbeidssituasjonen, ofte knyttet til uavklarte forventninger eller veiledning.

Når det gjelder gjennomføring, fullførte 45 prosent innen opprinnelig tidsramme, mens de fleste forsinkelser var kortvarige. Av respondentene som ikke fullførte innen opprinnelig prosjektperiode gjennomførte 23 prosent med ett års forsinkelse og hele 44 prosent med mindre enn et års forsinkelse. Av årsaker til forsinkelser, blir pandemi svart som viktigste grunn, med 63 prosent som svarte dette.

Kompetanseutbyttet vurderes generelt som høyt: over 80 prosent av respondentene rapporterer høy måloppnåelse innen metodekunnskap, analytisk tenkning, problemløsning og fagkompetanse. Lavere kompetanse oppleves innen ledelse (35 prosent), kreativitet (46 prosent) og vitenskapsteori (41 prosent). Administrativ støtte vurderes som tilfredsstillende, med rundt 60 prosent fornøyde, men med forbedringsbehov knyttet til personlig oppfølging og tydelige kontaktpunkter.

Når det gjelder karriere, planlegger 47 prosent en videre karriere i universitets- og høyskolesektoren, mens øvrige fordeler seg på blant annet instituttsektoren (12 prosent), helsesektoren (14 prosent) og

<sup>12</sup> [Spørreundersøkelser](#), De nasjonale forskningsetiske komiteene, forskningsetikk.no

<sup>13</sup> Merk at det i undersøkelsen ikke er definert hva som menes med konflikt, og det er derfor naturlig å anta at ulike respondenter har ulik oppfatning av hva som ligger i begrepet konflikt. Fra 2026 vil undersøkelsen inkludere en definisjon av hva vi mener med konflikt.

privat sektor (13 prosent). Over 70 prosent er i eller har fått tilbud om relevant jobb kort tid etter disputas. Denne andelen har variert mellom hhv 75 og 74 prosent i 2023 og 2024 og 66 prosent i 2025.

Samlet sett indikerer undersøkelsen at ph.d.-utdanningen ved UiB holder et godt faglig nivå, særlig med hensyn til veiledning og kompetanseutvikling, men at det rom for videreutvikling særlig innen opplæringsdelen, arbeidsmiljø og administrativ støtte.

### **Revisjon av ph.d.-kandidatundersøkelsen**

De senere årene har svarprosenten på kandidatundersøkelsen gått ned fra over 40 prosent, til under 30 prosent i 2025. I lys av den nedadgående trenden på svarprosenten har undersøkelsen blitt revidert på nytt. Videre er det innført en ny prosedyre for utsendelse, der undersøkelsen nå blir sendt ut fire ganger i året i stedet for tre, slik at det går kortere tid mellom disputas og mottatt undersøkelse.

Undersøkelsen har blitt vurdert og revidert med tanke på å gjøre den så målrettet som mulig. Et ledende prinsipp for revisjonen har vært at det ikke skal stilles spørsmål om tilfredshet med områder dersom UiBs enheter ikke har muligheter til å gjøre noe med det relevante forholdet. Det skal heller ikke være spørsmål om forhold der informasjonen finnes i andre kilder.

Etter revisjonen består ph.d.-kandidatundersøkelsen av 9 temaområder; opplæringsdel, andre kompetansehevende aktiviteter, annet karrierefremmende arbeid, veiledning, arbeidsmiljø og infrastruktur, internasjonalisering, administrativ støtte, videre karriere og vurdering av oppnådd kompetanse. Antall spørsmål er i tillegg noe redusert innenfor kategoriene.

### **Alumnusundersøkelsen 2026**

Alumnusundersøkelsen er en anonym undersøkelse, som har som formål å vurdere hvordan ph.d.-utdanningen gir kompetanser og ferdigheter for kandidatenes senere arbeidskarriere. I undersøkelsen ønsker vi å samle informasjon om hvordan ph.d.-utdanningen har gitt våre tidligere ph.d.-kandidater kompetanse og ferdigheter for den videre arbeidskarrieren deres. Undersøkelsens besvarelser kan gi indikasjoner på hva som kan forbedres i ph.d.-programmene, med tanke på kandidatenes karriere etter oppnådd grad. Undersøkelsen ble gjennomført for andre gang i 2026, og omfatter kandidater som fullførte ph.d.-utdanningen i perioden 2020–2022 (N:694), hvorav 34 prosent (N:237) svarte på hele (28 prosent) eller deler (6 prosent) av undersøkelsen. Tilsvarende som for ph.d.-kandidatundersøkelsen er svarprosenten relativt lav, og noe lavere enn alumnusundersøkelsen 2023. Da alumnusundersøkelsen allerede er relativt kort, er det ikke samme rom for forkorting som for ph.d.-kandidatundersøkelsen.

Undersøkelsen dokumenterer en svært høy sysselsettingsgrad blant doktorene. Nesten alle respondentene (99,6 prosent) har vært yrkesaktive etter disputas, og i gjennomsnitt har de vært i relevant arbeid 84 prosent av tiden. Over halvparten (57 prosent) fikk relevant arbeid før disputas, mens 87 prosent hadde oppnådd relevant arbeid innen ett år etter fullført grad. Kun om lag 3 prosent oppgir at de ikke har hatt relevant arbeid, noe som indikerer en god overgang fra ph.d.-utdanning til videre arbeidsliv for de aller fleste.

Utdannings- og forskningssektoren (UoF) utgjør fortsatt hovedarbeidsmarkedet, med 62 prosent av respondentene ansatt i UH-sektoren (35 prosent), instituttsektoren (9 prosent) eller universitetssykehus (18 prosent). Samtidig observeres en svak nedgang i UoF-sektoren fra 66 prosent i 2023, kombinert med økning i privat sektor (20 prosent), helse- og sosialsektoren (7 prosent) og annen offentlig sektor (9 prosent).

Flertallet av respondentene er fast ansatt (82 prosent), mens 18 prosent oppgir å være midlertidig ansatt. Midlertidighet er særlig utbredt i UH- og instituttsektoren (om lag 25 prosent), noe som trolig kan knyttes til stillingstypene postdoktor og forsker uten fast ansettelse. Selv om midlertidigheten er noe høyere blant respondentene enn i arbeidslivet generelt, er nivået nærmere normalnivået for de respondentene som arbeider i privat sektor.

Arbeidsoppgavene til respondentene er sammensatte, men forskning og utviklingsarbeid (FoU) står sentralt og utgjør i gjennomsnitt 42 prosent av arbeidstiden. Respondentene rapporterer høy tilfredshet med arbeidssituasjonen: over 85 prosent er fornøyd med muligheten til å bruke egen kompetanse (87 prosent), autonomi (86 prosent), ansvar (86 prosent) og samfunnsbidrag (88 prosent). Noe lavere tilfredshet rapporteres for arbeidsbelastning (54 prosent) og balanse mellom arbeid og fritid (58 prosent).

Ph.d.-utdanningen vurderes som relevant for arbeidslivet: 74 prosent oppgir at graden i stor eller svært stor grad er relevant for nåværende stilling. Videre har over halvparten (51 prosent) stillinger som direkte "krever" en ph.d.-grad, mens 36 prosent arbeider i stillinger der en ph.d.-grad er en klar fordel. Dette indikerer god sammenheng mellom utdanningens nivå og arbeidslivets krav.

Kompetansevurderingene viser at ph.d.-utdanningen gir høy måloppnåelse innen sentrale forskningsrelaterte ferdigheter. Over 80 prosent vurderer at de i stor eller svært stor grad har oppnådd kompetanse innen metodekunnskap, kritisk og analytisk tenkning, problemløsning, fagkunnskap og akademisk skriving. Samtidig fremkommer et gap mellom oppnådd kompetanse og arbeidslivets behov på enkelte områder, særlig innen ledelse (om lag 16 prosentpoeng lavere oppnådd nivå enn behov) og samarbeid (11 prosentpoeng). Motsatt vurderes kompetansen innen forskningsetikk, vitenskapsteori og akademisk skriving som høyere enn det som etterspørres i dagens arbeidssituasjon.

Avslutningsvis viser undersøkelsen at 58 prosent mener ph.d.-utdanningens innhold passer godt med arbeidsoppgavene deres, mens 34 prosent opplever middels samsvar og kun 8 prosent lav relevans. Samlet sett indikerer resultatene at ph.d.-utdanningen ved UiB gir solide forutsetninger for høy sysselsetting og jobbtildfredshet, men at det fortsatt er utviklingspotensial, blant annet knyttet til kompetanse innen ledelse og samarbeid.

### 3. Ph.d.-kandidatene og forskningsfelleskapet

Fakultetene har blitt bedt om å svare på hvordan man jobber med å innlemme ph.d.-kandidatene i forskningsfelleskap, også de som ikke er ansatt ved fakultetet. Alle fakultet skriver om viktigheten av å knytte kandidatene til forskningsgrupper. Veiledere omtales også som viktige personer i å formidle kontakt mellom kandidaten og andre relevante forskere ved UiB, samt nettverk i Norge og utlandet. Flere fakultet skriver at kandidater som er involvert i eksternfinansierte prosjekter ofte føler sterk tilhørighet med de andre forskerne i prosjektet. PSYK og MED skriver at forskerskolene har en viktig

rolle i ph.d.-programmene deres. Det er også viktig å etablere sosiale møteplasser i fagmiljøet, og NT skriver om dette.

I kandidatundersøkelsen svarer 84 prosent av respondentene at de har vært del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen. 66 prosent av respondentene svarer at de opplevde å være del av et ph.d.-miljø gjennom ph.d.-utdanningen. Når det gjelder det faglige og sosiale fellesskapet ved UiB, ut over ph.d.-miljøet, er det hhv. 45 og 47 prosent som er enige eller svært enige i at de opplevde å være integrert i det sosial og det faglige fellesskapet/miljøet. Det er rimelig å anta at en god andel av respondentene i undersøkelsen var eksternt ansatt og/eller holder til i små og sårbare fagmiljø, resultatene fra ph.d.-kandidatundersøkelsen understreker viktigheten av å inkludere alle kandidatene som er tilknyttet ph.d.-programmene ved UiB til forskergruppene. Andelen eksternt ansatte ph.d.-kandidater ligger på rundt 35 prosent.

## 4. Kobling til arbeids- og næringsliv

Koblingen mellom ph.d.-utdanningen og arbeids- og næringsliv har blitt mer aktuell de senere årene. Gitt den store faglige bredden, både innad i fakultetene og mellom dem, vil det være til dels store forskjeller i hvordan koblingen til arbeids- og næringsliv er. Tradisjonelt er sysselsettingsgraden blant doktorer høy (f.eks. Kyvik og Olsen, 2007<sup>14</sup>, s. 7; Reiling et al., 2019<sup>15</sup>), som også understrekes av UiB sine egne alumnusundersøkelser i 2023 og 2026 (se s. 12).

Ph.d.-kandidater ansatt utenfor universitetet, utgjør en god indikasjon på den generelle koblingen til arbeids- og næringsliv. Sist oppdaterte tall viser at denne andelen er 36 prosent. NT skriver at denne gruppen ofte er del av langvarige forskningssamarbeid, og bidrar i vesentlig grad til nyskapende forskning og til å styrke fakultetets samlede forskningsaktivitet. Ved opptak av eksterne kandidater legger instituttene vekt på gode rammebetingelser og integrering i fagmiljøet. Både MED og PSYK har tett samarbeid med helseforetakene i Helse Vest, med mange eksternt finansierte kandidater. For klinikere innebærer dette ofte retur til praksis etter fullført grad, noe som styrker koblingen mellom forskerutdanning og helsetjenestens behov.

Flere fakulteter fremhever også nærings-ph.d.- og offentlig sektor-ph.d.-ordningene som viktige for samfunnskontakt. Alle fakultetene har eller er i prosess med å ta opp kandidater innen en av disse ordningene. Per mai 2026 er det tatt opp 25 kandidater med finansiering fra disse ordningene ved UiBs ph.d.-program. NT hadde i 2025 tolv nærings-ph.d.-kandidater, noe under måltallet, og arbeider strategisk for å øke andelen. Samtidig som at dette er en ordning som i mange tilfeller oppleves som positiv og nyttig for fakultetene, peker PSYK på at slike løp kan være krevende, blant annet på grunn av avstand til fagmiljøet og kombinasjonen av ph.d.-arbeid og øvrige arbeidsoppgaver, noe som kan medføre en krevende arbeidshverdag for disse kandidatene og risiko for frafall.

Ved KMD har alle kandidatene i ph.d.-programmet i kunstnerisk utviklingsarbeid tett tilknytning til kulturfeltet, enten gjennom egen virksomhet eller i samarbeid med en rekke private og offentlige kulturinstitusjoner. PSYK forvalter også en ordning for integrert dobbelkompetanseutdanning (DK), som bidrar til rekruttering av klinisk forskningskompetanse både i akademia og

---

<sup>14</sup> Kyvik, S., Olsen, T. B. (2007). [Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter – En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater](#) (NIFU rapport 35/2007). Oslo: NIFU.

<sup>15</sup> Reiling, R. B., Madsen, A. Å., Ulvestad, M. E. S (2020). [Doktorgradsundersøkelsen 2019 – En spørreundersøkelse blant doktorer \(ph.d.\) som disputerte i 2013, 2014 eller 2015](#) (NIFU rapport 2020:19). Oslo: NIFU.

spesialisthelsetjenesten, samt i samarbeid med Bergen kommune. Fakultetet har fortsatt dobbeltkompetanse-satsingen, selv om alle øremerkinger av rekrutteringsstillinger falt bort i 2023. SV skriver i sin melding at fakultetet jevnlig promoterer muligheter til fagmiljøene for å knytte forskerutdanningen tettere til offentlig sektor og næringslivsprosjekter. Det har også blitt arrangert egne møter, for eksempel mellom NAV og instituttlederne, for å legge til rette for samarbeid med ulike offentlige aktører. MED og JUR fremhever forskerlinjer som en viktig kobling mellom utdanning, forskning og arbeidsliv. Særlig ved MED bidrar dette til tidlig forskningskompetanse, lavere alder ved ph.d.-oppstart og kortere gjennomføringstid. En kombinasjon av klinisk utdanning og forskerutdanning kan potensielt åpne for flere yrkesmuligheter for leger og tannleger, også utenfor de tradisjonelle kliniske miljøene.

## 5. Opplæringsdelen

Opplæringsdelen utgjør en sentral del av ph.d.-utdanningen, og skal tilsvare minst 30 studiepoeng. Den skal gi trening i faglig formidling og innføring i forskningsetikk, vitenskapsteori og metode, og skal sammen med forskningsarbeidet bidra til oppnåelse av forventet læringsutbytte i det gjeldende fakultets ph.d.-program og i tråd med [nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk](#). Dersom fakultetet ikke selv tilbyr hele opplæringsdelen, skal det legges til rette for at den kan gjennomføres ved andre institusjoner. Ph.d.-kandidatundersøkelsen peker på at respondentene er litt over middels fornøyde med opplæringsdelen (se mer s.10). JUR fremhever samtidig opplæringsdelen som særlig viktig for forskningskvaliteten.

Kvalitetssikring av opplæringsdelen har vært et prioritert område ved flere av fakultetene de senere årene, og har gjerne blitt aktualisert i forbindelse med ph.d.-programevalueringene. Blant annet har HF behandlet rammene for opplæringsdelen i sitt ph.d.-programstyre, og SV arbeider med å legge til rette for at de selv kan avholde flere ph.d.-kurs. MED, PSYK og NT planlegger revisjoner av opplæringsdelen i 2026, for å sikre samsvar med gjeldende reglement og praksis, og for å styrke tilbudet.

Flere av fakultetene kommenterer at opplæringsdelen påvirkes av ressursituasjonen. Når undervisnings-ressursene allerede er under press, blir det vanskelig å prioritere arbeid med ph.d.-kurs. Samtidig melder enkelte fagmiljøer at de jobber aktivt med sine internasjonale nettverk for å utforske muligheten for å utvikle nye ph.d.-kurs.

## 6. Karriereplaner

I Forskriften til universitet- og høyskoleloven (UH-forskriften)<sup>16</sup>, som trådte i kraft 01.08.2024, står det i § 3-19 at «*det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetanse som stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen*». Dette gjelder alle stipendiater som er ansatt etter 1. august 2025 (ref. styresak [91/24](#)).

Våren 2026 har det blitt utarbeidet en løsning for hvordan det nye forskriftskravet skal operasjonaliseres ved UiB. Det har blitt utarbeidet en mal for karriereplan som skal være et

<sup>16</sup> [Forskrift til universitets- og høyskoleloven \(universitets- og høyskoleforskriften\) - I. Generelle bestemmelser - Lovdata](#)

selvhjelpsverktøy. Malen skal bevisstgjøre kandidaten på de kompetanser de har for å synliggjøre behov for ytterligere kunnskap, og motivere for karriereveier i fremtiden. Karriereplanen skal være prosessorientert, utforskende og legge til rette for refleksjon rundt egne karriereplaner.

UiB sin løsning for karriereplaner består av tre punkter:

- En [mal til karriereplan](#) som kan fylles ut av den enkelte selv, uten bistand
- En [karrierehåndbok](#) som gir veiledning om de ulike postene i planen
- Kandidaten kan ta med planen i medarbeidersamtaler og andre samtaler der kompetanse og utvikling er tema

Malen til karriereplanen er tilgjengelig på UiB sine nettsider og skal kunne fritt benyttes og tilpasses av det enkelte fagmiljø. Karriereplanen skal være et dynamisk dokument, et nåtidsbilde, og det er den individuelle, utfylte planen som skal styrke kandidatens karriereutvikling. Det er ph.d.-kandidatene som «eier» planen sin, og skal selv fylle den ut med mål og tiltak. Karrierhåndboken skal gi en veiledning til de ulike postene i planen, er tilgjengelig på nett og skal hjelpe kandidatene til å få mest mulig ut av karriereplanen. Det er ikke opprettet noen nye administrative strukturer rundt innføringen av karriereplaner. Det overordnede ansvaret for å følge opp karriereplanene ligger hos personalleder. Oppfølgingen av karriereplanene skal i all hovedsak skje i de eksisterende møtepunktene mellom personalleder og ph.d.-kandidat.

## 7. Veilederopplæring

Kvaliteten på veiledningen en ph.d.-kandidat mottar påvirker kandidatens trivsel og faglige utvikling<sup>17</sup>. UiB sin ph.d.-kandidatundersøkelse viser at en stor andel av kandidatene er fornøyd med den veiledningen de har fått, men at det er et forbedringspotensial blant annet når det gjelder nettverksbygging, konflikthåndtering, forventningsavklaring og veiledning med hensyn til forskningsetiske vurderinger (se s. 10). PSYK kommenterer i sin melding at fakultetet ser på veilederopplæring som en naturlig del av det systematiske kvalitetsarbeidet med ph.d.-utdanningen.

Veilederopplæring er fakultetenes ansvar, og alle fakultet tilbyr veilederopplæring i ulik form til sine ph.d.-veiledere. HF skriver i sin melding at alle instituttene organiserer samlinger i en eller annen form, og at flere gjør dette regelmessig. Fakultetet har ambisjoner om å tilby et felles veilederseminar en gang i året fra 2026. MED har i 2025 videreført arbeidet med å styrke veiledernes kompetanse, blant annet gjennom seminarer og målrettet tilbud om opplæring. Høsten 2025 lanserte fakultetet et nytt digitalt veilederkurs, som er obligatorisk for alle hovedveiledere fra 1. februar 2026, uavhengig av tilknytning til UiB. Kurset er utviklet for å sikre at veiledere både kjenner regelverket og behersker pedagogiske verktøy som støtter kandidatenes progresjon. KMD har formalisert krav om at 10 prosent av veiledningsressursen skal settes av til obligatorisk opplæring. I 2025 ble opplæringsprogrammet revidert og redusert fra 4 til 3 moduler á 2 timer, som følge av at Nasjonal forskerskole i kunstnerisk utviklingsarbeid har utviklet et nasjonalt tilbud for veiledere med både nettressurser og årlige digitale og fysiske seminarer.

---

<sup>17</sup> Nature Editorial: [What makes PhD students happy? Good supervision](#) (22. October 2025)

