

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 4.03.2026
FU-sak: 12/26		Arkivsaknr.:

Karriereplaner og karrierefremmende arbeid for ph.d.-kandidater ved Universitetet i Bergen

Bakgrunn

I Forskriften til universitet- og høyskoleloven (UH-forskriften)¹, som trådte i kraft 01.08.2024, står det i § 3-19. *Stipendiat, 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).

I denne saken vil planen for gjennomføring og oppfølging av karriereplaner for ph.d.-kandidater, samt hvordan karrierefremmende arbeid skal forstås ved Universitetet i Bergen (UiB) bli presentert.

Avklaringsprosess

Det institusjonelle opplegget for hvordan det nye forskriftskravet skal operasjonaliseres ved UiB har blitt utarbeidet gjennom en dialog mellom rektoratet, HR-avdelingen, FIA, UiB Ferd, og en referansegruppe bestående av tre instituttledere og tre ph.d.-kandidater.

Prinsippet for arbeidet har vært at malen for karriereplan skal være et selvhjelpsverktøy for bevisstgjøring av kompetanser for å synliggjøre behov for kunnskap og motivasjon for karriereveier i fremtiden. Karriereplanen skal være prosessorientert, utforskende og legge til rette for refleksjon rundt egne karriereplaner.

UiB sin løsning for karriereplaner

UiB sin løsning for karriereplaner består av tre punkter:

- En plan som kan fylles ut av den enkelte selv, uten bistand
- En karrierehåndbok som gir veiledning om de ulike postene i planen

¹ [Forskrift til universitets- og høyskoleloven \(universitets- og høyskoleforskriften\) - I. Generelle bestemmelser - Lovdata](#)

- Kandidaten kan ta med planen i medarbeidersamtaler og andre samtaler der kompetanse og utvikling er tema

Det er utarbeidet en mal til *karriereplan* som skal gjøres tilgjengelig for kandidatene fra UiB sine nettsider og som skal kunne fritt benyttes og tilpasses av det enkelte fagmiljø. Karriereplanen skal være et dynamisk dokument, et nåtidsbilde, og det er kandidatenes individuelle, utfylte plan 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. Håndboken er utarbeidet som et støtteverktøy for den enkelte kandidats karriereutvikling, og den forklarer hvorfor og hvordan de ulike oppgavene i karriereplanen er utarbeidet for å hjelpe kandidaten til å reflektere og øke bevisstheten rundt kompetanse og karriererelevans.

Det skal ikke opprettes 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, som vil være ved påmønstring og medarbeidersamtale. Utover det som dokumenteres i forbindelse med påmønstring, medarbeidersamtaler og avmønstring, er det ikke planlagt ytterligere lagring eller kontrollmekanismer. Ph.d.-kandidaten har i hovedsak selv ansvar for å lagre sin plan, om ikke annet er bestemt ved fakultet eller institutt. Fakultet og/eller institutt har anledning til å innføre egne rutiner eller retningslinjer for oppfølging og lagring av karriereplanen, som ikke er i strid med planen for gjennomføring som er beskrevet her.

For å kunne få en oversikt over i hvilken grad ph.d.-kandidatene aktivt bruker karriereplanene, skal det inkluderes spørsmål om karriereplan og oppfølging i den årlige fremdriftsrapporteringen.

Ny [mal for karriereplan](#) og medfølgende [håndbok](#) er tilgjengelig på [UiB Ferd](#) sine nettsider.

Karrierefremmende arbeid

Forskriften sier "Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid". Dette betyr at karrierefremmende arbeid er for kandidater med mer enn tre års ansettelse. Karrierefremmende arbeid tilbys av institutt/fakultet (betinget av tilgjengelig finansiering) og er en kontraktsfestet del av ansettelsesforholdet. **Kandidaten kan takke nei til karrierefremmende arbeid dersom dette ikke er spesifisert og fremkommer tydelig av stillingsbeskrivelsen.**

Karrierefremmende arbeid er altså en formalisert form for karrierefremmende aktivitet.

Eksempler på karrierefremmende arbeid kan være, men er ikke begrenset til:

- Undervisning, laboratorie- og øvingsundervisning, veiledning og eksamensarbeid
- Kurs i universitetspedagogisk basiskompetanse
- Bidra med innsamling og tilrettelegging av materiale for undervisningen
- Gi opplæring i bruk og drift av forskningsinfrastruktur
- Bistå andre forskere eller forskergrupper i forskningsarbeid av ulik art
- Delta i annet kvalifiserende arbeid ved instituttet/enheten, som formidlings-, utstillings- og samlingsarbeid, bibliotek-, konsulent- og utredningsarbeid
- Klinisk virksomhet

Saken legges frem for Forskningsutvalget til orientering.