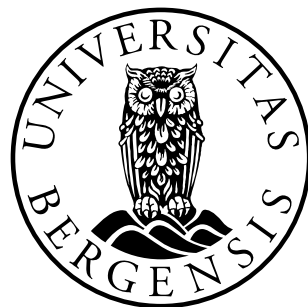


MØTEDOKUMENTER

Forskningsutvalget

29.4.2026

UNIVERSITETET I BERGEN



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen
April 2026**

V1 publisert 23 april 2026

Møte i Universitetets forskningsutvalg
29. april 2026
12:30 – 15:30
Styrerommet, Muséplassen 1

Saksliste

- I. Godkjenning av innkalling og saksliste
- II. Referat: [Møte 4. mars](#)
- III. Saker

Saker

FU 13/26	D	Oppfølging av avslag på søknader Saksforelegg
FU 14/26	D	Vitenskapelig publisering ved UiB 2025 Saksforelegg
FU 15/26	D	Revisjon av UiBs politikk for åpen vitenskap Saksforelegg , vedlegg
FU 16/26	O	Horisont Europa 2.0, EUs rammeprogram for forskning og innovasjon 2028-2034 Saksforelegg
FU 17/26	O	UiB Ferd årsrapport Saksforelegg , vedlegg
FU 18/26	D	Løypemelding – Etikkdag fredag 2. oktober 2026 Muntlig orientering
FU 19/26	O	Ph.d. alumnusundersøkelsen 2026 Saksforelegg
FU 20/26	O	DNV Forskningsfond, utlysning 2026 Saksforelegg
		Eventuelt

D: Drøftingssak, O: Orienteringssak

Referat fra møte i Universitetets forskningsutvalg

Onsdag 4.3.2026

12:30– 15:30

Møterom 1, Muséplassen 1

Til stede: Kjell Morten Myhr (leder), Kristoffer Chelsom Vogt, Kristian Birkeland, Gunn Mangerud, Silje Skrede, Eivind Heldaas Seeland, Jørn Jacobsen, Frode Guribye, Nils Anfinset, Jostein Gundersen, Torbjørn Torsheim, Alette Gilhus Mykkeltvedt, Maria-Carme Torras-Calvo

Fra administrasjonen: Birgit Falch, Bjug Bøyum, Elin Kvaale, Anne Fjellbirkeland, Mari Knudsen, Ellen Hagen, Katrine Utaaker Segadal, Yngve Brynjulfsen

Forfall

Øyvind Frette. Vara: Gunn Mangerud

Referat: Referat fra FU-møte 28. januar er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Det var ingen innvendinger mot referatet.

Saksliste:

Det var ingen kommentarer til saksliste og innkalling. Det ble meldt en sak til eventuelt.

Innledningsvis ble det orientert om søknadsfrister til Peder Sater, NSUP såkornsmidler og SCANCOR, Stanford University

	Sak
FU 8/26	<p>Tiltak for styrket ekstern finansiering 2026</p> <p>Saksforelegg med vedlegg ble lagt ut med sakslisten. Presentasjon er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting.</p> <p>Innledningsvis ble det orientert om universitetsledelsens tiltak for økt mobilisering og kvalitet i søknader, herunder FRIPRO stimuleringsmidler, MSCA toppfinansiering, dialogmøter og tjenestetilbud fra fellesadministrasjonen.</p> <p>Utvalgets innspill:</p> <ul style="list-style-type: none">• FRIPRO stimuleringsmidler og MSCA har fått positiv mottakelse på fakultetene.• Fakultetene har disponert FRIPRO -stimuleringsmidlene ulikt. Fra Fellesadministrasjonen blir midlene delt ut uten føringer, annet enn at de skal distribueres bredt. Flere fakultet konsentrerer midlene om enkeltmiljø/institutt ut fra behov og potensiale. Andre deler midlene etter fordelingsnøkkel og lar instituttene prioritere. Noen vil dele ut midlene basert på faktisk, sendte søknader.• Flere fakultet tror på økt søknad til MSCA PF med de nye ordningene• Fakultetene ønsker mer forutsigbare ordninger for fremtidige budsjett, fra 2027 og framover

	<ul style="list-style-type: none"> • Flere søknader vil gi flere avslag og det er viktig at fakultetene etablerer en strategi for å følge opp forskere som får avslag – med mål om å justere og forbedre søknader til ny innsending? • Ledelsesinvolvering i søknader blir oppfattet som motiverende anerkjennelse i fagmiljøene • To fakultet beskrev tydelige rutiner knyttet til avslag. Et fakultet planlegger for avslag og gjensøknader i aktivitetsplan og måltall, et fakultet har organisert en gruppe på fakultetsnivå for å gjennomgå søknader og diskutere sterke og svake sider med søkerne. Åpenhet er vanskelig men nyttig. • Det kom opp et ønske om å ha en drøftingssak i FU som handler om avslag og hvilken kultur fakultetene har med å håndtere dette. • Søknadskultur og erfaringer med stimuleringsmidlene blir tema i dialogmøtene mellom fakultetene, viserektor og FIA.
FU 9/26	<p>Endringer i Forskningsrådets virkemidler 2026</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten. Presentasjon er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Saken ble lagt frem for utvalget til orientering.</p> <p>Presentasjon gjennomgikk strukturelle endringer i forskningsrådet (porteføljer mm), endringer i virkemidler, søknadsskjema, budsjettering og rutiner i søknadsbehandling. Søknader skal være mer strukturert rundt arbeidspakker, men budsjetteringen skal gjøres som før.</p> <p>Administrasjonen tror at endringene vil føre til forenklinger for søkerne, men at det vil ta en tid å lære det nye systemet. Forsknings- og innovasjonavdelingen og Økonomiavdelingen vil følge utviklingen nøye fremover og sørge for løpende informasjon i faglig og administrativ linje.</p> <p>Utvalget tok saken til orientering.</p>
FU 10/26	<p>ERC – fakultetsvise ambisjonsmål</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten. Presentasjon er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting.</p> <p>Fakultetene har meldt inn ambisjoner om søknadstall til ulike ERC-virkemiddel til FIA for perioden 2026-2029. Innmeldingene har skjedd etter mal fra tidligere år. Fakultetenes ambisjoner ble gjennomgått på møtet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fakultetene arbeider ulikt med ambisjonsmålene. Enkelte fakultet setter navn på aktuelle søkere, andre gjør administrative anslag. • Avslag er sannsynlige utfall for mange, det kan være fornuftig å regne gjentakssøknader inn i ambisjonsmålene

	<ul style="list-style-type: none"> • Fakultet har positive erfaringer med å invitere stipendvinnere til å snakke i faglige fora om avslag, gjentakssøknader og prosessen mot ERC grant. • Direkte kontakt med potensielle søkere kan oppfattes motiverende • Gjennomslag for starting grant-søknader kan legge uønskede føringer på rekrutteringsstrategier, særlig på fakulteter med store andeler faste forskere. Det gjør at ambisjonene stedvis er redusert. <p>ERC Plus Grant er en ny kategori i 2026 med frist 4/9. Krav til idé og originalitet er større enn ved de andre ERC-kategoriene.</p> <p>Fakultetene mener det er nyttig å fortsette med årlig gjennomgang av ERC ambisjonsmål.</p>
FU 11/26	<p>Revisjon av UiBs politikk for åpen vitenskap</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten. Presentasjon er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting.</p> <p>UiBs politikk for åpen vitenskap ble vedtatt av universitetsstyret i 2020. I styrevedtaket fikk Forskningsutvalget en rolle som styringsgruppe for videreutvikling av politikken. Universitetsledelsen oppfatter at det er behov for revisjon av politikken, og har bebudet en styresak om dette i juni 2026. Universitetsbiblioteket (UB) har ansvar for å utarbeide saken. Som del av prosessen vil UB legge fram politikken med planer for videreutvikling for styringsgruppen (FU). I første omgang har målet vært å gjøre politikken kjent for utvalget.</p> <p>Utvalgets innspill:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det ble bedt om perspektiver på videre utvikling av åpen publisering. Eksempel på nye hendelser er offentliggjøring av publiseringsløsninger fra Forskningsrådet og EUs publiseringsløsninger. Det er usikkert hvordan publiseringssystemet kan tilpasses for «diamant åpen tilgang» • Åpen fagfelleevaluering er del av opplegget EUs publiseringskanaler. • Kostnadene ved publisering øker sterkt. Utfordring for akademien. • Mange tvilsomme forlag har dukket opp i kjølvannet av OA-reformen. Hvordan håndtere? • EOSC blir i større grad et nyttig verktøy for forskere • Det er et viktig mål å stimulere til reproduserbarhet, krav om system for datalagring og løsninger for tilgang til forskningsdata blir mer viktig
FU 12/25	<p>Karriereplaner og karrierefremmende arbeid for ph.d.-kandidater ved Universitetet i Bergen</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten og gjennomgått i presentasjon på møte.</p> <p>Forskningsutvalget behandlet sak om ny forskrift i 2024 (sak 38/24). Enkelte fakultet har selv utarbeidet maler og rutiner for karriereplaner. UiB Ferd har utarbeidet generelle maler for universitetet - fakultetene kan fremdeles definere egne, men må ikke være i konflikt med sentrale retningslinjer.</p>

	<p>Forskriftens bestemmelser gjelder stipendiater ansatt etter 1.8.2025. Mellom oktober 2025 og februar 2026 har det vært gjennomført en avklaringsprosess i dialog mellom rektorat, HR, FIA og UiB Ferd. Prosessen har vært fulgt opp av en referansegruppe bestående av tre instituttledere og tre stipendiater.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det ble kommentert at annet karrierefremmende arbeid og karriereplan var to separate problemstillinger, og at det bør være en god begrunnelse hvis disse skal legges frem i samme sak. • «Annet karrierefremmende arbeid» er uttrykksmåten som er benyttet i forskriften, og den er mest i tråd med utgangspunktet om at avhandlingsarbeidet og gjennomføring av ph.d.-programmet er det sentrale karrierefremmende arbeidet til kandidaten, som altså "annet" slikt arbeid kommer i tillegg til. Ekstratiden i kontrakten, det som tidligere het «pliktarbeid», er annet karrierefremmende arbeid. • Det ble kommentert at kurs i UPED ikke bør inngå i en liste over hva annet karrierefremmende arbeid kan bestå av. Blant annet fordi UPED-kursene har utfordringer med kapasiteten. <p>Utvalget tok saken til orientering</p>
	<p>Eventuelt:</p> <p>En representant oppfordret på vegne av sitt fakultet UiB til å revurdere gjeldende politikk overfor CSC-stipender (Chinese Scholarship Council).</p>

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 29.04.2026
FU-sak: 13/26		Arkivsaknr.:

Oppfølging av avslag på søknader

Bakgrunn

Forskningsutvalget leverte våren 2025 rapporten Styrk UiB til universitetsledelsen. En faglig arbeidsgruppe la premissene for innholdet i rapporten. Arbeidsgruppen løftet fram avslag i søknader som et viktig tema, som ble fulgt opp i intervjuer og i sluttrapport. Rapporten har dannet grunnlag for arbeidet med styrking av ekstern finansiering ved UiB.

Arbeidsgruppen framhevet betydningen av gode prosesser for å lære av avslag, motivere til videre arbeid og til å spisse og forbedre bearbejdet eller nye prosjektforslag.

Oversikter over UiBs søknader til ERC viser verdien av å følge opp avslag ved å søke på nytt. 315 forskere har deltatt i ERC-søknader i perioden 2007-2025. 49 har oppnådd finansiering, av disse har seks vunnet to stipend. Av de 315 søkerne har nærmere 72 prosent kun levert en søknad (omfatter ikke søknader til vurdering april 2026). Hoveddelen av søkerne som har oppnådd

finansiering (33 av 49) klarte det på første søknad til ERC. Men suksessraten for gjentakssøkere øker til 18,4 prosent, opp fra 14,6 prosent for søkere med bare en søknad. En tredjedel av UiBs finansierte prosjekt kommer som følge av gjentakssøknader.

I tiltakspakken som universitetsledelsen har fremmet for styre og sentrale utvalg er styrking av forskningsfellesskap et sentralt punkt (se [presentasjon for FU sak 8/26](#)). Universitetsledelsen mener at fagmiljøene bør gjøre oppfølging av avslag til en oppgave

Forskerne er samstemte i at avslag er en naturlig del av arbeidet for ekstern finansiering og at det er viktig å lære av avslagene. Det å ha en kultur for å arbeide med avslag, lære av tilbakemeldinger og ikke miste motivasjonen til å videreutvikle prosjektidéen, blir fremhevet som sentralt for å lykkes. Ved avslag går enkelte forskergrupper gjennom evalueringene for å justere og forbedre videre arbeid med prosjektforslag. Åpenhet om avslag og en felles mentalitet om at det er en del av spillet, bidrar til å redusere følelsen av personlig nederlag. Det er også viktig å ha støtte fra kolleger og ledere, som kan oppmuntre til å prøve igjen og bidra til å utvikle nye ideer. Håndtering av avslag er en viktig del av kulturbygging og utvikling for kvalitet, og det er viktig å skape en kultur for å utvikle nye ideer selv om man får tilslag ved første eller andre forsøk.

[Styrk UiB, s. 27](#)

for det kollegiale forskningsfellesskapet, mer enn et individuelt anliggende for den enkelte forsker.

På forskningsutvalgets møte 3. mars, sak 8/26 ble det foreslått å fremme en drøftingssak om avslag og hvilken kultur fakultetene har med å håndtere dette. Forskningsutvalget ble i epost 17. mars oppfordret til å svare ut med erfaring og eksempler på hvordan det jobbes med dette på institutt og fakultet.

Saken legges fram for forskningsutvalget til drøfting.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 29.04.2026
FU-sak: 14/26		Arkivsaknr.:

Vitenskapelig publisering ved UiB 2025.

Bakgrunn

NB: Alle tall for 2025 er foreløpige og kan bli endret – offisielle tall blir tilgjengelig fra database for statistikk om høgre utdanning (DBH) 23. april.

Bakgrunn

Norsk vitenskapsindeks (NVI) er en årlig rapportering av vitenskapelige resultater fra utdanning og forskning. Fra 2026 rapporterer utdannings- og forskningsinstitusjonene gjennom Nasjonalt vitenarkiv (NVA) til Sikt, som bearbeider rapporteringsfilene og leverer dem videre til Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Det finnes en rapporteringsinstruks¹ som beskriver myndighetens krav til det som rapporteres som vitenskapelig i NVA.

Bibliometrigruppen ved Universitetsbiblioteket utarbeider hvert år statistikk over vitenskapelig publisering, fra 2026 basert på data fra NVA. Denne blir publisert på nettsiden bibliometri.w.uib.no. Gruppen leverer også analyser på bestilling, blant annet fra sentral og lokal ledelse på ulike nivåer, Analysegruppen og Forsknings- og innovasjonsavdelingen. Bibliometrigruppen har egne retningslinjer for ansvarlig bruk av bibliometri², som er i tråd med blant annet rådene fra Det nasjonale publiseringsutvalget.³

Utfordringer med utlevering av data

UiBs publikasjoner fra 2025 ble rapportert gjennom NVA 9. april 2026. Når dette skrives, er det kunngjort at kvalitetssikrede tall for UH-sektoren blir offentliggjort i DBH tidligst 23. april. Etter overgangen fra Cristin til NVA, blir ikke data fra rapporteringen utlevert på samme måte som tidligere (via Sikts tjeneste Datautlevering fra Cristin til Tableau, DUCT), derfor er det p.t. noen utfordringer med å levere samme statistikk og analyser som de siste årene.

På grunn av forsinkelse i arbeidet med kvalitetssikring av dataene hos Sikt, foreligger ikke endelige tall i tide til utsending av sakspapir til Forskningsutvalget. Tallene her er derfor å betrakte som foreløpige, basert på den innrapporterte filen fra UiB. Det er også noen mangler i dataene; vi har bare tall for UiB, ikke andre institusjoner eller alle de vanlige parameterne vi pleier å vise. Oppdaterte, endelige tall vil bli presentert i møtet i den grad de foreligger. Vi regner

¹ <https://sikt.no/tjenester/nasjonalt-vitenarkiv-nva/hjelpeside-nva/nvi-rapporteringsinstruks>

² <https://www.uib.no/ub/130418/bibliometriske-analyser#retningslinjer-for-bruk-av-bibliometri-ved-universitetsbiblioteket-nbsp->

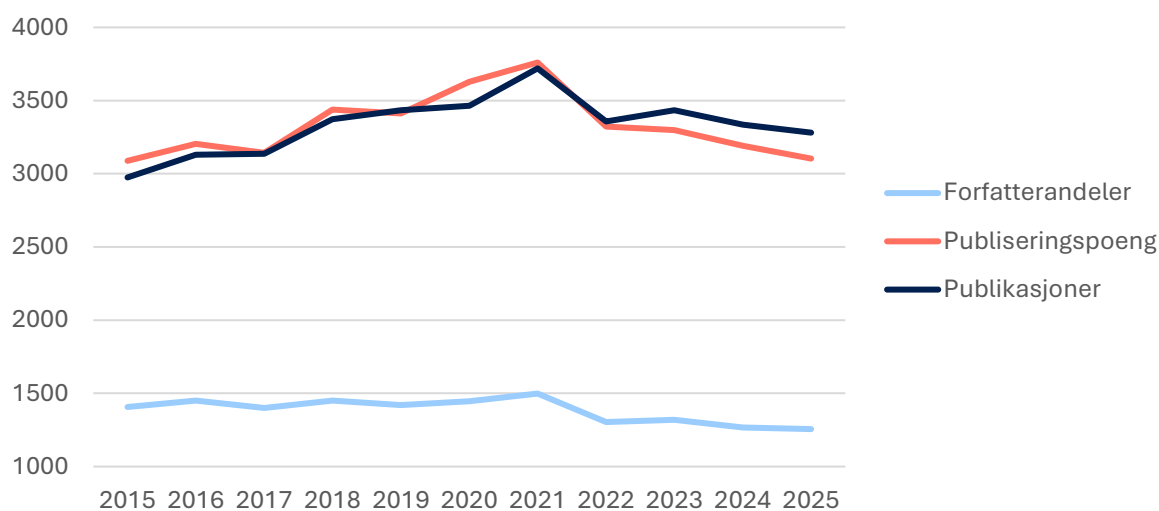
³ <https://npi.hkdir.no/informasjon#lokaltNivaa>

med at de også blir publisert etter hvert på bibliometri.w.uib.no, men i år må vi regne med forsinkelser og/eller endringer.

Vitenskapelig publisering

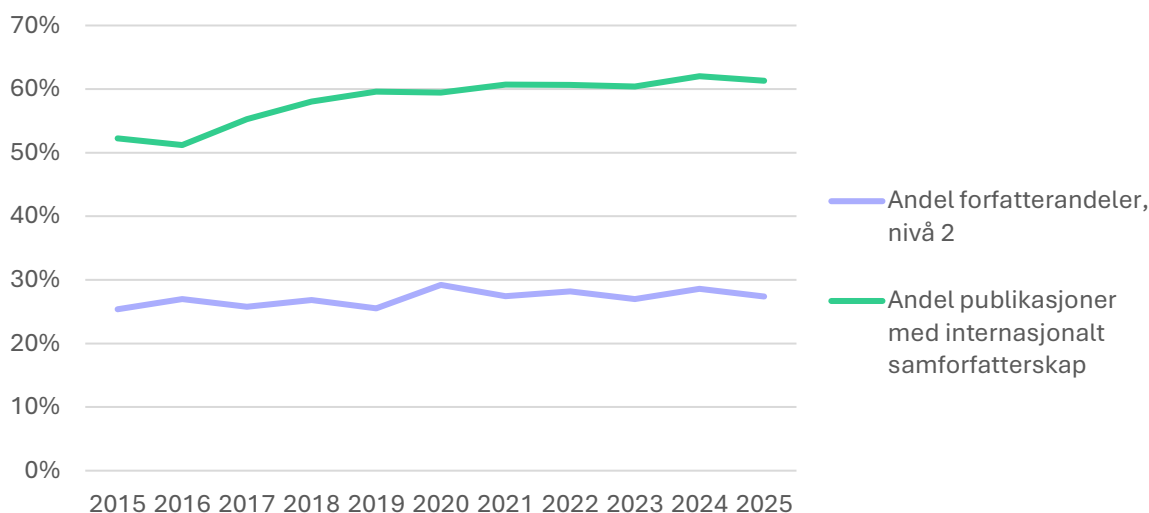
Hovedtrekk ved UiB 2025

UiB registrerte 3282 NVI publikasjoner i 2025, der UiB bidro med 1256 forfatterandeler (andel av publikasjonenes forfattere tilknyttet UiB). Dette resulterte i 3104 publiseringspoeng i den [nasjonale publiseringsindikatoren](#). Publiseringsvirksomheten i 2025 har dermed gått litt ned sammenlignet med 2024 (Figur 1). Antall publikasjoner har gått ned med 1,6 prosent, antall publiseringspoeng er redusert med tre prosent, og forfatterandeler er redusert med en prosent. Sett i et lengre tidsperspektiv er dette den laveste produksjonen av forfatterandeler og den nest laveste produksjonen av publiseringspoeng i hele tidsperioden 2015-2025, og forsetter en nedadgående trend vi har sett siden 2021.



Figur 1 Publiseringsvolum ved UiB

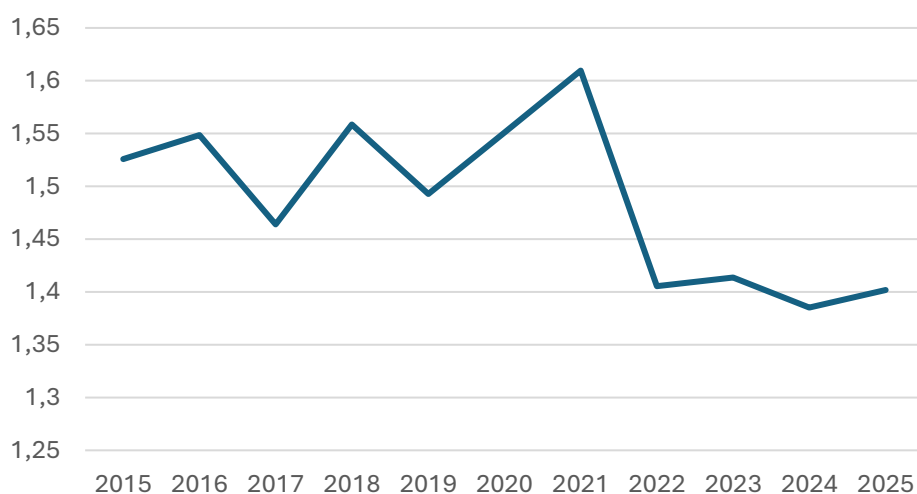
Men UiB viser sterke tall for nivå 2- andel og internasjonal publisering (Figur 2). Andel internasjonal publisering er på 61 prosent (de siste fem årene har andelen variert mellom 59 og 61 prosent). Nivå 2-andelen er på 27 prosent, som er litt lavere enn i toppåret 2024 (29 prosent), men likevel høyere enn perioden 2015-2019 og innenfor vanlige svingninger de siste 5 år.



Figur 2 Internasjonalt samforfatterskap og nivå 2 publisering, UiB

Kunnskapsdepartementet sammenligner institusjoners forskningsproduksjon ved å måle publiseringspoeng per årsverk i faglige stillinger (undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger, UFF)⁴. Vi har hatt nedgang i publisering sett i forhold til årsverk ved UiB de siste årene (Figur 3). For UiB gikk publiseringspoeng per faglig årsverk opp litt til 1,40 i 2025 fra 1,38 i 2024, men dette er ned fra 1,41 i de to årene før, og 1,61 i 2021. Dette representerer en nedgang på 13 prosent siden toppen i 2021.

Hvorfor har publiseringspoeng per faglig årsverk gått ned og holdt seg lav hos UiB? Vi ser en liten nedgang i publikasjoner, men det forklarer ikke nedgangen i publiseringspoeng per faglig årsverk. Den nedgangen henger sammen med en nedgang i forfatterandeler. Antall publikasjoner 2022-2025 er ikke mye lavere enn i 2018-2020, men forfatterandeler falt i 2022 og har ikke økt igjen; de siste 4 årene har de vært på det laveste nivået siden Cristin ble innført i 2011. Når antall forfatterandeler er lavere, blir også publiseringspoeng lavere (med mindre nivå 2-publisering eller internasjonalt samforfatterskap øker). Flere mulige faktorer knyttet til denne trenden er lagt fram i [FU sak 11/25](#) (09.03.2025).



Figur 3 Publiseringspoeng per faglig årsverk, UiB

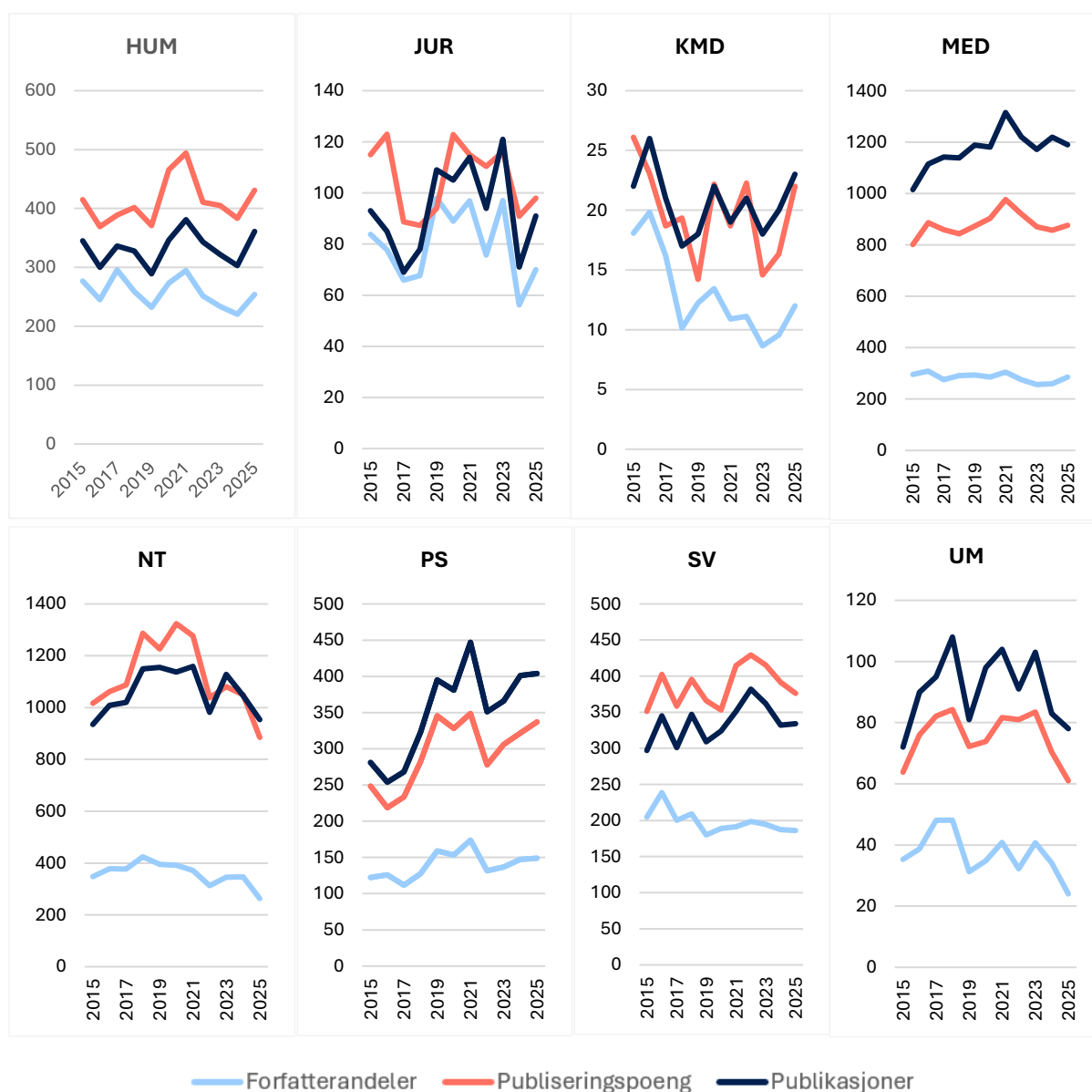
⁴ <https://dbh.hkdir.no/dbh-old/dokumentasjon/stillingskoder.action>

Fakultetene

På fakultetsnivå vil tallene naturlig variere mer fra år til år enn på aggregert nivå, spesielt gjelder det fakultetene med færre ansatte og publikasjoner.

Publisering

Sammenlignet med 2024, har publiseringen gått opp ved de fleste fakultetene (HUM, JUR, KMD, PS), eller holdt seg ganske stabil (MED og SV, hvor noen parametere går litt opp mens andre går litt ned). På NT og UM ser vi fortsettelse av en nedgang i publiseringsaktivitet fra 2023 (Figur 4).

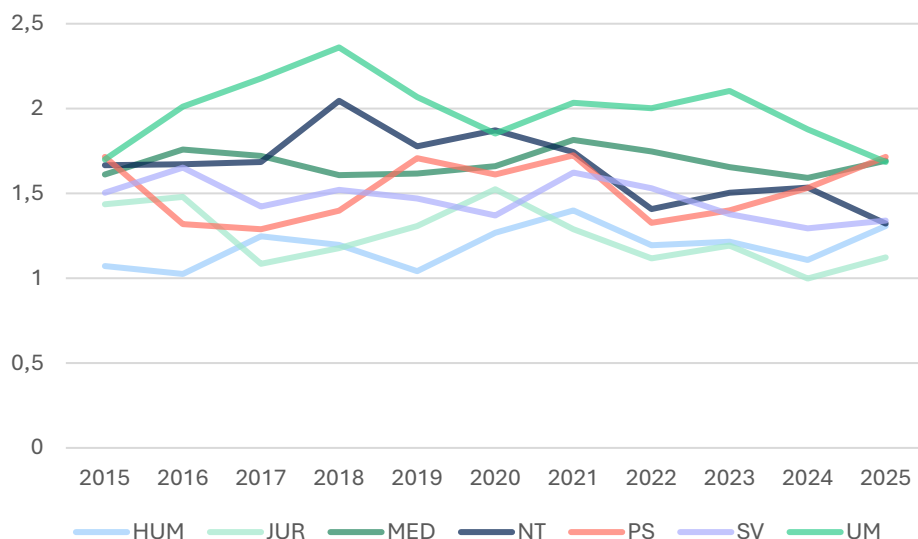


Figur 4 Publiseringsevolum ved fakultetene

Produktivitet

Sammenlignet med 2021, da poeng per faglig årsverk var høyest ved UiB, har kun ett fakultet høyere antall faglige årsverk (SV), mens resten har gått ned med 2 til 10 %.

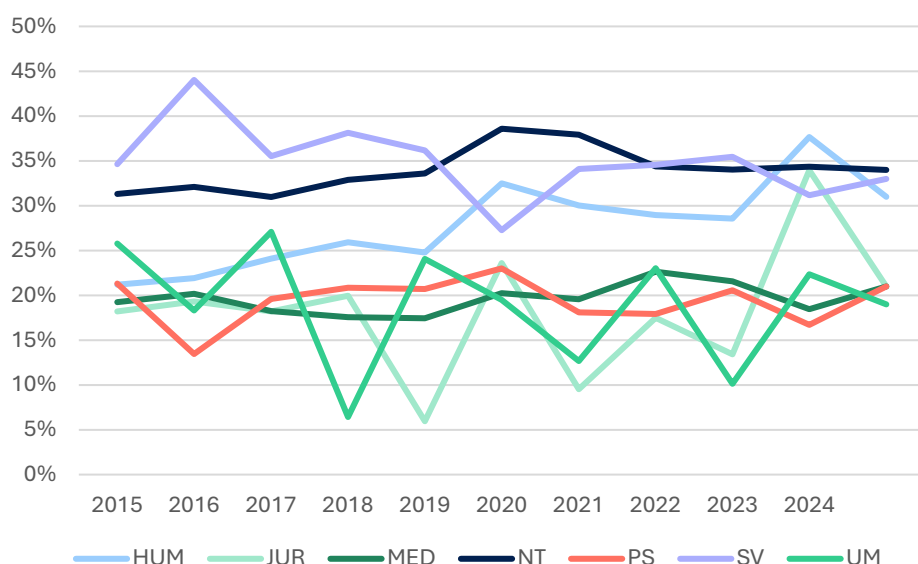
publiseringspoeng per faglig årsverk per fakultet (Figur 5), er det en nedadgående tendens ved JUR, NT, SV og UM. KMD er ikke med i denne oversikten fordi vitenskapelig publisering ikke er den primære arbeidsformen ved fakultetet.



Figur 5 Publiseringspoeng per faglig årsverk ved fakultetene

Nivå

Når det gjelder nivå 2-andel (Figur 6), ser vi tydelig at det er størst svingninger fra år til på fakultetene med færrest forfatterandeler, spesielt JUR og UM. På NT er andelen jevnest, den har ligget på 34% de siste fire årene. Vi ser at trenden fra de siste årene fortsetter, der NT (34%), SV (33%) og HUM (31%) ligger høyest, mens UM (19%) samt JUR, MED og PS, alle med 21 %, ligger litt lavere.



Figur 6 Nivå 2-andel, forfatterandeler

Blikk på kunstnerisk utviklingsarbeid (KU)

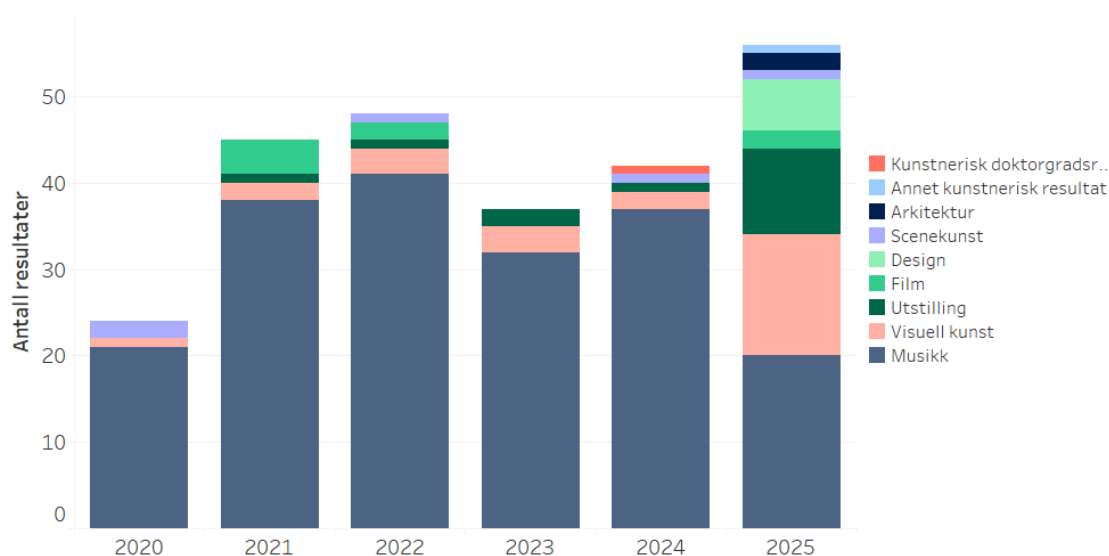
NVA gir nye muligheter for å registrere kunstnerisk utviklingsarbeid, og KMD har pålagt sine ansatte å gjøre det. Det er interessant å se på hvordan det har endret rapportering i år. Men man må ha i bakhodet at det er endringer i datagrunnlaget når man tolker statistikken, og at det er små tall for KMD generelt.

I NVA har kategorisystemet blitt omstrukturert: noen nye kategorier er blitt lagt til («Design» og «Kunstneriske doktorgradsresultat»), og noen av de gamle Cristin-kategoriene for kunstnerisk resultat er endret (for eksempel inkluderer «Musikk» nå de gamle kategoriene «Musikk – komposisjon» og «Musikalsk framføring»). I tillegg har noen kategorier fra Cristin gått ut, og resultatene er ikke blitt overført til NVA (for eksempel, «Musikk – innspillingsprodukt», «Kunstutstilling», og «Arkitektutstilling»), og dermed «forsvinner» resultater som var registrert i disse kategoriene i Cristin fra statistikken før 2025 når vi bruker NVA-data.

Statistikk fra NVA viser at flere resultater fra KMD har blitt registrert i NVA i 2025 enn i tidligere år i Cristin, når vi ser på kategoriene vist i Figur 7. I 2025 var det flere enn vanlig registrert i kategoriene «Visuell kunst», «Utstilling», «Design», men gitt kategoriendringene som er omtalt over, er dette ikke overraskende for «Design» (ny). Det er heller ikke overraskende for «Utstilling», siden KMD hadde 26 resultater i kategorien «Kunstutstilling» i 2020-2024 som har gått ut.

Kategorien «Musikk» har hvert år hatt flest registrerte resultater. Det er noen færre i 2025, men vi ser at registreringene i 2025 har en annen spredning: I 2025 var resultatene fra flere bidragsyttere, mens i årene før var en høy andel (over 50 %) av resultatene hvert år kun fra en eller to personer. Nedgangen skyldes altså ikke at færre personer har registrert i NVA, men heller at noen få personer som har registrert mange resultater i Cristin tidligere ikke har gjort det i 2025 (enten fordi de ikke har mange resultater, eller fordi de ikke har registrert dem).

Tolkning av trender i år er vanskelig på grunn av disse datastrukturendringene, men framover, når vi får registreringer over tid som har brukt det nye kategorisystemet, bør det bli lettere.



Figur 7 Antall kunstneriske resultater, KMD, fra NVA

Overgang til Nasjonalt Vitenarkiv (NVA): Erfaringer hittil

Nasjonalt vitenarkiv er en nasjonal tjeneste for registrering og tilgjengeliggjøring av forskning, lansert i oktober 2025.

NVA kobler sammen funksjonalitet og innhold fra det tidligere forskningsinformasjonssystemet Cristin (2011-2025), og selve forskningsresultatene, som tidligere ble gjort tilgjengelig i vitenarkiv ved hver enkelt institusjon. For UiBs del var dette BORA (Bergen Open Research Archive).

Innføringen av et nasjonalt vitenarkiv skal bidra til å realisere regjeringens mål om at alle norske vitenskapelige artikler finansiert av offentlige midler skal være offentlig tilgjengelige

Bakgrunn

Som ledd i arbeidet med å oppfylle Nasjonale mål og retningslinjer for åpen tilgang til vitenskapelige artikler⁵ og Plan S⁶, ga KD daværende UNIT i oppdrag å utvikle et nasjonalt vitenarkiv i 2019, på basis av en utredning gjort samme år⁷. Senere ble oppdraget utvidet til også å omfatte CRIS-funksjonalitet (Current Research Information System). Arkivdelen av systemet har vært tatt i bruk gradvis siden 2022, og 1.10 2025 lanserte Sikt NVA for full bruk. Første NVI-rapportering fant sted 9.4.2026.

Cristin og de institusjonelle arkivene (som BORA ved UiB) ble avviklet ved utgangen av 2025. NVA vil bli videreutviklet i tråd med behovene i sektoren, i samråd med Produktrådet for forskningsinformasjon og ulike arbeids- og brukergrupper.

UiBs rolle/bidrag i prosjektet:

- Deltakelse i styringsgruppe: Karin Rydving (til 2024), avløst av Marion Mühlburger
- Deltakelse i referansegruppe: Irene Eikefjord
- Deltakelse i testgruppe oppnevnt av UHR og FFA: Irene Eikefjord, Tormod E. Strømme

Status ved rapportering

En grunntanke som ligger bak systemarkitekturen i NVA er at systemet i så stor grad som mulig skal gjenbruke data fra andre systemer og kilder. Tanken er at dette skal forbedre datakvaliteten, hindre duplisering av data og skape mindre manuelt arbeid for brukere av systemet. Det er for eksempel nå mulig å registrere publikasjoner ved å bruke en DOI-lenke som henter metadata fra eksterne kilder og på den måten forenkler registreringen for forskere.

Vi som administrerer NVA ved UiB har i liten grad fått tilbakemeldinger om problemer fra forskere og andre brukere ved institusjonen. Vi må derfor anta at brukere i hovedsak får gjort det de ønsker i systemet.

⁵ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonale-mal-og-retningslinjer-for-apen-tilgang-til-vitenskapelige-artikler/id2567591/>

⁶ <https://www.coalition-s.org/>

⁷ <https://doi.org/10.18711/8ksf-pw20>

Imidlertid, som i et hvert nytt datasystem, er det også feil og mangler i NVA. Sikt arbeider derfor med feilrettinger og forbedringer. I de siste månedene har dette i all hovedsak vært feilrettinger og forbedringer knyttet til NVA-resultat og rapportering. En viktig funksjonalitet som enda ikke er på plass og som skal prioriteres framover er indeksering/høsting av data fra NVA i andre eksterne systemer, som for eksempel Google Scholar, OpenAire og Oria. I tillegg er det fremdeles usikkerhet rundt, samt problemer med uttrekk og gjenbruk av data fra NVA.

Ved lanseringen av NVA gikk prosjektet over i en driftsfase. Sikt lover likevel at det vil være en kontinuerlig utvikling av systemet. En utfordring ved overgangen fra prosjekt til drift er at tallet på utviklere knyttet til NVA har blitt redusert. Vi må derfor regne med at både feilrettinger og utvikling av ny funksjonalitet vil ta lengre tid enn tidligere. UB (sammen med de andre BOTT institusjonene) har en tett dialog med Sikt for å følge opp videreutvikling.

Saken legges fram for forskningsutvalget til drøfting.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 29.04.2026
FU-sak: 15/26		Arkivsaknr.:

Revisjon av UiBs politikk for åpen vitenskap

Bakgrunn

Universitetsstyret vedtok i 2020 Universitetet i Bergens politikk for åpen vitenskap (sak [101/20](#)). Politikken er publisert på UiBs nettsider:

<https://www.uib.no/foransatte/139288/politikk-%C3%A5pen-vitenskap-ved-uib>

Vedtaket i styresaken pekte på behov for aktiv forvaltning av politikken.

Forskningsutvalget ble gitt rolle som styringsgruppe for videre utvikling. Nye utfordringer, krav og forventninger fra nasjonale og internasjonale aktører gjør det nødvendig å vurdere revisjon av de ulike politikkområdene. Det tas sikte på å legge fram sak for universitetsstyret i løpet av 2026.

Forskningsutvalget ble orientert om arbeidet med revisjon av politikken i [sak 11/26](#).

Utvalget ble bedt om å peke på områder med behov for utvikling av UiBs politikk, og nevnte følgende tema:

- Perspektiver på videre utvikling av åpen publisering; EUs publiseringsløsninger, «diamant åpen tilgang» mm,
- Åpen fagfelleevaluering
- Kostnadene ved publisering
- Vekst i tvilsomme publiseringskanaler
- EOSC
- Reproduserbarhet og krav til lagring av forskningsdata.

Tema som dekkes av eksisterende politikk ble drøftet i sak [11/26](#). Kort kan status for de enkelte delene av politikken oppsummeres slik:

Åpen tilgang til vitenskapelige publikasjoner og resultater av kunstnerisk

utviklingsarbeid: Området er aktivt forvaltet ved UiB gjennom kursvirksomhet og lokal kompetansebygging, forlagsforhandlinger, deltakelse i nasjonale og internasjonale fora.

Åpen tilgang til forskningsdata: Området er aktivt forvaltet ved UiB gjennom å utvikle og drifte forskningsinfrastruktur, veiledning, kursvirksomhet og lokal kompetansebygging, deltakelse i EOSC og andre nasjonale og internasjonale fora.

Åpen innovasjon: Feltet er fulgt opp gjennom FIAs innovasjonsseksjon. Det er utarbeidet en politikk for IPR, som legger nye premisser for innovasjon. Praksis ved UiB er å samarbeide med næringsliv og offentlig sektor gjennom bidragsprosjekt, som sikrer mulighet for åpen vitenskap. Området er derfor ikke lenger så aktuelt i den formen det står nå.

Åpne læringsressurser: Området er fulgt opp av UiB lokalt og i nasjonale samarbeid. Det ble etablert nasjonalt arkiv for åpne læringsressurser. Fagmiljøene tok i liten grad tjenesten og den ble avviklet. UiB har siden etablert VitenTV, som en annen tilnærming for åpne læringsressurser.

Folkeforskning: Området er fulgt opp gjennom presentasjoner av aktuelle prosjekt i FU og oppfølging av forskningsrådets initiativer og nettverk for folkeforskning. Området er forskningsnært så det er spørsmål om hvor hensiktsmessig det er å utvikle det gjennom prosesser i sentrale fora og administrasjon.

Basert på erfaringer i oppfølgingen av politikken og endrede rammevilkår, foreslås det å forenkle og konsentrere politikken om vitenskapelig publisering og forskningsdata.

Universitetsbiblioteket har ansvar for å utarbeide forslag til ny politikk. Utkast til revidert politikk er vedlagt.

I utkastet vises til det til "Retningslinjer i fremtidig vedlegg". Disse er for tiden under utarbeidelse og inngår dermed ikke i saken."

Forskningsutvalget bes kommentere dokumentets struktur og innretning.

Saken legges fram for Forskningsutvalget til drøfting.

Vedlegg: Utkast til revidert politikk for åpen vitenskap

Utkast til revidert politikk for åpen vitenskap ved Universitetet i Bergen

1. Innledning

Åpenhet, transparens og deling av forskningsresultater er grunnleggende for kunnskap som former samfunnet. Som en del av UiBs strategi for forskning på høyt internasjonalt nivå, skal UiB fremme åpen vitenskap og god forskningsetisk praksis.

Samfunnsendringer drevet frem av blant annet teknologisk utvikling, økt digitalisering og kunstig intelligens har skapt nye muligheter, men også nye utfordringer for forskning, utdanning, innovasjon og kunstnerisk utviklingsarbeid. Forskning av høy kvalitet gir oss kunnskap vi kan stole på. Økt grad av etterprøvbare og reproduserbare kan i møte med dyptgripende samfunnsutviklinger bidra til å skape tillit til forskningen.

Regjeringen, forskningsrådet og EU, forutsetter åpen tilgang vitenskapelige publikasjoner og forskningsdata fra prosjekter de har medfinansiert slik at kunnskapen derfra kan deles likt med alle både i og utenfor akademika.

Kunnskap skal ideelt sett kunne deles fritt på tvers av landegrensene, men dette har lenge vært utfordret av ubalanser i den globale kunnskapsarbeidsdelingen. Internasjonalt forsknings samarbeid utfordres også av geopolitisk uro, men gjennom deling av forskningsresultater, -metoder og -data kan åpen vitenskap bidra demokratiserende til det globale forskersamfunnet.

UiBs politikk for åpen vitenskap er basert på prinsippet om at forskning og forskningsprosesser skal være så åpne som mulig, så lukkede som nødvendig. Det vil si at forskning og forskningsprosesser skal gjøres åpent tilgjengelige med mindre legitime hensyn som sikkerhet, personvern, juridiske forhold eller konkurransehensyn står i veien.

1.1 Virkeområde

Begrepet åpen vitenskap omfatter hele spekteret av vitenskapelige og kunstneriske metoder, og politikken gjelder for blant annet

- Vitenskapelige publikasjoner og resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid
- Forskningsdata og -databaser
- Dataprogrammer og tilhørende dokumentasjon og kildekode
- Bilde- og videomateriale
- Digitale læringsressurser
- Åpne fagfelle vurderinger

UiB fremmer vitenskapelig og kunstnerisk praksis hvor prosesser og resultater er åpent tilgjengelige under vilkår som bidrar til deling, gjenbruk, samarbeid og samfunnsansvar.

2. Åpen tilgang til vitenskapelige publikasjoner og resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid

[Retningslinjer i fremtidig vedlegg]

Universitetet i Bergen har som mål at vitenskapelige publikasjoner og resultater av kunstnerisk utviklingsarbeid skal være åpent tilgjengelige, i tråd med regjeringens retningslinjer.

Tilgang til pålitelig kunnskap er en viktig forutsetning for et velfungerende demokrati og fri meningsutveksling. Universitetet i Bergen har derfor sikret alle sine ansatte rett til å dele sine vitenskapelige artikler med åpen tilgang.

Åpen tilgang til vitenskapelige publikasjoner og resultater av fagfellevurdert kunstnerisk utviklingsarbeid bidrar til at forskning og kunnskap kan deles, spres og gjenbrukes av forskere, institusjoner og samfunns- og næringsliv.

UiB skal i nasjonale og internasjonale nettverk og samarbeid, fremme åpen tilgang til vitenskapelige publikasjoner. UiB skal bidra til infrastrukturer hvor åpen tilgang kan realiseres med minst mulig administrasjon for den enkelte ansatte.

3. Åpne forskningsdata

[Retningslinjer i fremtidig vedlegg]

Universitetet i Bergen har som mål at data som er resultat av de ansattes forskningsaktivitet, skal klargjøres og tilgjengeliggjøres for gjenbruk, i tråd med dataforvaltningsloven og FAIR-prinsippene. Forskningsdata skal derfor håndteres og tilgjengeliggjøres slik at verdiene i dataene kan viderebrukes best mulig. Slik fremmes langsiktig forskning av høy kvalitet og integritet.

Ansatte oppfordres til å gjøre data tilgjengelig så tidlig som mulig i forskningsprosessen. Lagring og tilgjengeliggjøring skal gjøres i tråd med relevante juridiske rammer som personvern, informasjonssikkerhet, forretningshemmeligheter og immaterielle rettigheter (IPR).

UiB skal i nasjonale og internasjonale nettverk og samarbeid fremme åpen tilgang til forskningsdata og FAIR-prinsippene. UiB skal bidra til infrastrukturer hvor åpne forskningsdata kan lagres, viderebrukes og forvaltes langsiktig og i tråd med gjeldende regelverk.

4. Etterprøvbare og åpne metoder

[Retningslinjer i fremtidig vedlegg]

Åpenhet om forskningsmetoder, -prosesser og -data ligger til grunn for god forskningsetisk praksis. Universitetet i Bergen skal derfor legge til rette for at blant annet

- Dataprogrammer og tilhørende dokumentasjon og kildekode
- Bilde- og videomateriale
- Digitale læringsressurser
- Åpne fagfellevurderinger

som inngår i forskningsprosessen kan tilgjengeliggjøres og deles, der dette er praktisk mulig.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 29.04.2026
FU-sak: 16/26		Arkivsaknr.:

Horisont Europa 2.0, EUs rammeprogram for forskning og innovasjon 2028-2034

Bakgrunn

EUs nåværende rammeprogram for forskning og innovasjon, Horisont Europa, utløper i 2027. EU arbeider nå med innretning av nytt program for 2028-2034. Det neste rammeprogrammet fortsetter under navnet 'Horisont Europa', og omtales ofte som FP10, siden det er 10. i rekken. 16. juli 2025 la Europakommisjonen frem sitt forslag for det neste Horisont Europa for Rådet (medlemslandene) og Europaparlamentet, som nå behandler forslaget ved å vedta egne posisjoner før de høsten 2026 skal gå i gang med forhandlinger mellom de tre institusjonene. Det nye programmet trer etter planen i kraft 1. januar 2028.

Budsjett

I perioden 2021–2027 har programmet et budsjett på om lag 93,5 milliarder euro. I sitt forslag til neste langtidsbudsjett (2028–2034) foreslår Europakommisjonen å øke Horisont-budsjettet til om lag 175 milliarder euro. Europaparlamentet ser ut til å posisjonere seg for å kreve et høyere budsjett (220 milliarder euro), men her ligger makten til slutt hos medlemslandene som skal finansiere programmet (Rådet). Kommisjonens budsjettforslag omfatter hele EUs budsjett for de neste syv årene, noe som betyr at det er EUs finansministere som er ansvarlige for å fremforhandle den endelige budsjettposten for Horisont Europa og øvrige programmer (Erasmus+, Konkurranssevnefondet, Kreativt Europa).

Struktur og virkemidler

I Kommisjonens forslag inngår Horisont Europa i en bredere budsjettstruktur for konkurransevne og industriell omstilling, Det europeiske konkurransevnefondet (European Competitiveness Fund, ECF), men fortsatt med et eget, øremerket budsjett. Horisont Europa og ECF er ment å fungere komplementært, og samlet bidra til en mer sammenhengende støtte fra forskning til innovasjon, oppskalering og marked – en såkalt «seamless investment journey». Utover dette ligner det nye Horisont Europa-forslaget i høy grad det eksisterende Horisont Europa, både ift. programmets politiske mål, som handler om å støtte fremragende forskning i Europa, samt spillereglene for hvilke prosjekter som kan motta støtte.

ECF er Kommisjonens forslag til en ny struktur for å samle investeringer i konkurransevne. ECF er et nytt fond som foreslås etablert ved å samle og delvis slå sammen en rekke eksisterende EU-programmer og finansieringsinstrumenter, herunder InvestEU, Innovasjonsfondet, Digital Europe, EU4Health, LIFE-programmet, Connecting Europe Facility (digital og energi), EU-romprogrammet (Copernicus, Galileo og

EGNOS), European Defence Fund, EDIRPA, ASAP, EDIP samt deler av programmene for det indre markedet og SMB-virkemidler.

Horisont Europa-forslaget: struktur og tematisk innretning

I forslaget avsettes 175 milliarder euro fordelt på 4 søyler: 1) Excellent science, 44,1 mrd. 2) Competitiveness and society, 75,9 mrd. 3) Innovation, 38,8 mrd. 4) European research area, 16,2 mrd. (se figur med alle søyler vedlagt).

En klar endring ift. tidligere er et økt fokus på konkurrenceevne, som skal oppnås bl.a. gjennom forsknings- og innovasjonspolitik. Den største endringen på programnivå synes å komme i søyle 2, som i det nye Horisont Europa skal være tett knyttet til det nye europeiske konkurrenceevnefondet (ECF). Dette er en av de største og mest omdiskuterte endringene i det nye EU-budsjettet/Programpakken.

I Kommisjonens forslag er Søyle 2: «Competitiveness and society» delt i to, og Competitiveness-delen er inndelt i fire såkalte «Policy Windows», som er felles med ECF. Policy-vinduene har følgende overskrifter:

1. Clean transition and Industrial Decarbonisation
2. Health Biotech, Agriculture and Bioeconomy
3. Digital Leadership
4. Resilience and security, Defence Industry and Space

Society-delen er delt i tre, med følgende overskrifter:

1. Global societal challenges
2. EU Missions
3. New European Bauhaus Facility

Proessen fremover

Europaparlamentets ordførere for FP10-forslaget, Christian Ehler og René Repasi, har nylig presentert sine rapporter om forslaget for Europaparlamentets komité for industri, forskning og energi (ITRE-komitéen). De har foreslått en rekke endringer i Kommisjonens forslag, og begge støtter at Horisont Europa får en selvstendig styringsstruktur, adskilt fra ECF, og gir sterk støtte til et styrket og uavhengig ERC. Det er ventet at både parlamentets og medlemslandenes posisjon vil bli avklart i løpet av sommeren, og at såkalte trilogsforhandlinger mellom Kommisjonen, parlamentet og Rådet vil gjennomføres høsten 2026 (en foreløpig tidslinje over nøkkeldatoer i prosessen er vedlagt).

Sammenhengen mellom Horisont Europa og ECF, er fortsatt uavklart.

For Norge og norske aktører er det særlig viktig at den særstilling EØS-land har hatt som assosierte land videreføres i den endelige teksten. UiBs Brussel-kontor vil følge diskusjonene tett og identifisere muligheter for å gi innspill i den pågående diskusjonen på områder som er relevante for UiB.

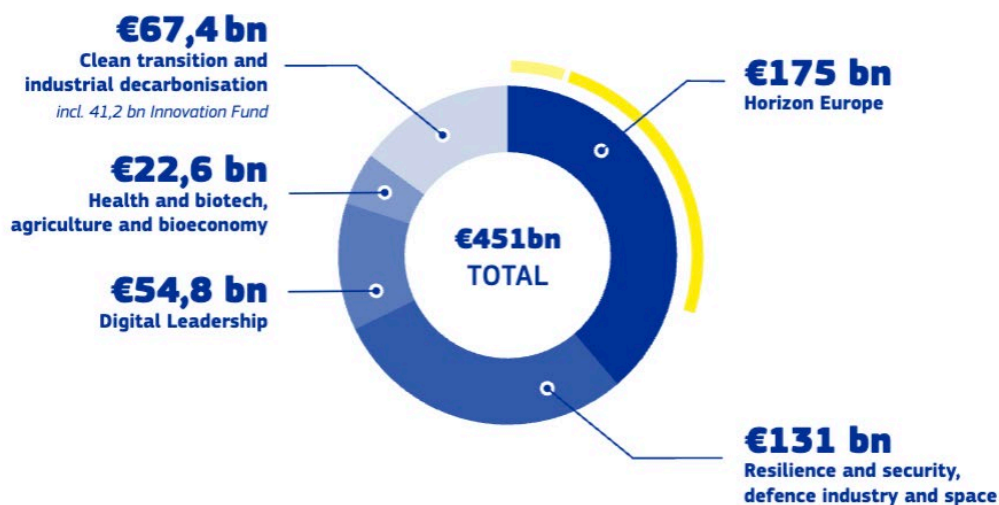
Forskningsutvalget vil bli holdt orientert om den videre utviklingen på møter høsten 2026.

- Mer om kommisjonens **budsjettforslag** til ECF og Horisont Europa her: [Lenke](#)
- Mer om programforslaget for **Horisont Europa** her: [Lenke](#)

Vedlegg: Tidslinje og oversikt over programforslaget

Tidslinje Horisont Europa 2028-2034 (FP20):

9. april 2026	Frist for medlemmer av Europaparlamentet for å melde inn endringsforslag til sine rapportører på Horisont Europa
3. kvartal 2026	Intensjonserklæring (Norge indikerer til EU hvilke program man ser for seg å delta i)
10. september 2026	Avstemming i Europaparlamentets komite for forskningssaker over parlamentets posisjon
5.-8. oktober 2026	Avstemming Europaparlamentet (hele)
Oktober 2026	Trilogsforhandlinger mellom Europaparlamentet, Europakommisjonen og rådet
Slutt 2026 eller start 2027	Forventet tidspunkt for endelig avtale om EUs budsjett, som inkluderer Horisont Europa
1. januar 2028	Horisont Europa trer i kraft
Januar 2028	Stortinget stemmer over hvilke EU-programmer Norge skal slutte seg til



Bilde: EU-kommisjonens budsjettforslag for Konkurranssevnefondet inkludert total budsjettramme for Horisont Europa. (2028-2034).

Pillar I	Pillar II	Pillar III	Pillar IV
EXCELLENT SCIENCE	COMPETITIVENESS AND SOCIETY	INNOVATION	EUROPEAN RESEARCH AREA
€44.079 BILLION	€75.876 BILLION	€38.785 BILLION	€16.262 BILLION
EUROPEAN RESEARCH COUNCIL	COMPETITIVENESS ¹ : 1. Clean Transition and Industrial Decarbonisation 2. Health, Biotech, Agriculture and Bioeconomy 3. Digital leadership 4. Resilience and Security, Defence Industry and Space	EUROPEAN INNOVATION COUNCIL	ERA POLICIES
MARIE SKŁODOWSKA-CURIE ACTIONS	SOCIETY: 1. Global societal challenges 2. EU Missions 3. New European Bauhaus Facility	INNOVATION ECOSYSTEMS AND THE KNOWLEDGE TRIANGLE	RESEARCH AND TECHNOLOGY INFRASTRUCTURES
SCIENCE FOR EU POLICIES			WIDENING PARTICIPATION AND SPREADING EXCELLENCE

¹ Consistent with activities under the European Competitiveness Fund

Figur: forslag fra EU-kommisjonen til ny programstruktur for Horisont Europa (2028-2034).

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 29.04.2026
FU-sak: 17/26		Arkivsaknr.:

UiB FERD - årsrapport

Bakgrunn

UiB FERD karrieresenter for yngre forskere åpnet i 2022, som oppfølging av Karrieropolitikk for yngre forskere ved UiB (universitetsstyret [sak 4/20](#)), Handlingsplan for ph.d.-utdanning 2020 – 2024 og arbeidet med HR i forskning. Senteret driftes av HR-avdelingen i samarbeid med Forsknings- og innovasjonsavdelingen. Tiltaket er et breddetilbud, og aktiviteten omfatter kurs for karriere- og kompetanseutvikling, institusjonsvide arrangement (karrieredager) og individuell karriereveiledning. Styresak 4/20 anbefaler at Forskningsutvalget gis et særskilt oppfølgingsansvar for karriereutviklingstiltakene. Universitetsstyret ga tilslutning til saken.

Senterets årsrapport legges fram for Forskningsutvalget til orientering.

Vedlegg: - Årsrapport, UiB FERD



Årsrapport 2025 - UiB Ferd karrieresenter for yngre forskere

UiB Ferd Karrieresenter for yngre forskere åpnet 15. februar 2022, som ett av tiltakene i «Karrieropolitikk for yngre forskere ved UiB» (styresak 4/20), UiB sitt arbeid med HR i forskning og i «Handlingsplan for Ph.d.-utdanning 2020-2024». UiB Ferd er forankret i styrevedtak og i ordinær styringslinje, samt ved en årlig rapport til Forskningsutvalget. UiB Ferd har det [nasjonale Kvalitetsrammeverket for karriereveiledning](#) som definert standard for tjenestene¹.

Målgruppen: alle forskere i tidlig fase, det vil si fra ph.d. til førsteamanuensis.

Visjon: «UiB Ferd karrieresenter - støtter talenter til å nå egne mål, og fremtidens behov for høyt kvalifiserte kandidater.»

Mål for UiB Ferd: UiB Ferd karrieresenter skal bidra til at yngre forskere tilknyttet UiB skal ha kunnskaper om videre karrieremuligheter både i og utenfor akademien.

Yngre forskere skal ha lett tilgang til:

- informasjon som er relevant for videre karriereutvikling
- tilbud om å delta på ulike kurs og arrangementer som bidrar til forskerutvikling og karrierelæring
- mulighet for å snakke med profesjonelle karriereveiledere

Forankring, ressurser og medarbeidere

UiB Ferd karrieresenter er et samarbeid mellom HR-avdelingen, Forsknings- og innovasjonsavdelingen (FIA) og Universitetsbiblioteket. Samarbeidet er organisert i jevnlig arbeidsgruppemøter. I tillegg er det møter på seksjonsledernivå mellom FIA, Universitetsbiblioteket og HR en til to ganger i året (19.09.2025). HR har avsatt 1,5 årsverk, og det er også avsatt ressurser i FIA og UB. I tillegg har UiB Ferd hatt studentpraktikant i 6 uker. HR har allokert midler til drift av UiB Ferd utover personalressursene. Dette går til å dekke forelesere, internhusleie og kursfasilitering. UiB Ferd har i 2025 hatt fysisk plassering i Nygårdsgaten 5, 2.etg, «Hulen». Arrangementer er holdt i UiB sine lokaler på campus inkl. læringsarealene i Nygårdsgaten 5.

I samarbeid med en arbeidsgruppe bestående av tre instituttledere og tre stipendiater har UiB Ferd, sammen med rektoratet, utviklet en felles mal for karriereplan med tilhørende karrierehåndbok. Dette er utarbeidet som en oppfølging av kravene i den nye forskriften til universitets- og høyskoleloven. Malen er offentlig tilgjengelig på UiB Ferd sine nettsider. Arbeidet fortsetter i 2026 med brukertesting og justering av mal.

¹ <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>



Leveranser

1. Individuell karriereveiledning

Individuell karriereveiledning kan bestilles via [nettsiden](#). En karrieresamtale varer rundt 45-60 minutter. Det er medarbeidere fra HR som utfører slike samtaler, begge har utdanning i veiledning².

I løpet av 2025 kom det ca.100 individuelle personer til karriereveiledning, hvorav 30 % ønsker flere oppfølginger. Det er også vanlig å begynne med en dobbelttime, dersom det er mye å avklare. Fordelingen pr fakultet gjenspeiler størrelsen på fakultetene. Det er nesten tredobbelt så mange kvinner som menn, fire ganger så mange ph.d. som postdoktorer. Det er også gitt veiledning til førsteamanuenser, forskere og noen andre grupper.³ Om lag 60 % av de som ønsker individuell karriereveiledning har internasjonal bakgrunn. 75 % av de som kommer til veiledning ønsker veiledning om ikke-akademisk karriere. Flere av de som kommer ønsker seg en akademisk karriere, men som ser en ikke-akademisk karriere som alternativ. Andre tema er elementer som hemmer egen karriereutvikling, gjerne på arbeidsplassen. Det er særlig mangel på fellesskap og integrering i fagmiljø som fører til uønsket karriereutvikling. UiB Ferd fører ikke statistikk over geografiske ønsker, men registrerer at mange ønsker arbeid i Vestland.

2. Karriere- og kompetanseutviklingskurs

I 2025 har UiB Ferd i samarbeid med FIA, UB og HR bidratt til en bred kursportefølje på 33 kurs/seminarer/workshops som støtter målgruppen med kompetanse som er relevant for videre karriereutvikling både innenfor en akademisk og ikke-akademisk karriere (se vedlegg 1). Alle tilbudene annonseres på nettsiden og i nyhetsbrev. Kursene er korte, mellom 2-9 timer, avhengig av tema. UiB Ferd inviteres i tillegg til å holde målrettede innlegg ute i fagmiljøene ved UiB. Innholdet tilpasses deltakernes behov. Erfaringene viser at disse tilbudene treffer godt, og i 2025 har UiB Ferd gjennomført 21 slike oppdrag. UiB Ferd erfarer at etterspørselen etter denne typen bidrag er økende.

3. Karrieredager

For andre gang ble Karrieredagene arrangert fra 8.-10.april 2025 med tema: «*Karrierer etter Ph.D eller postdoktor*». Arrangementet strakk seg over tre dager og omfattet totalt 14 arrangement. Det var gjennomgående god deltakelse, særlig på de engelskspråklige kursene samt på tilbudet om søknadslesing. Beslutningen om å arrangere karrieredager annethvert år er i samsvar med tilgjengelige ressurser, og bidrar samtidig til at stipendiater med treårige kontrakter får anledning til å delta på minst én karrieredag i løpet av ansettelsesperioden. I tillegg til relativt stabile tilbud som intervjukurs, eksternfinansiering og karriereveier utenfor academia, inkluderte årets program også et nytt tema knyttet til bruk av kunstig intelligens. Videre ble det tatt initiativ til å etablere et nytt møtepunkt for postdoktorer ved UiB, *Junior Researchers at UiB*⁴.

4. Kompetanseheving i karriere ved UiB

I tillegg til kursvirksomhet rettet direkte mot målgruppen, ble det høsten 2025 arrangert et kompetanseutviklingsseminar (en pilot) i «Train the Trainer». Det er et konsept for å styrke de administrative ressursene rundt målgruppen ute i fagnære miljø; institutt og fakultet, gitt ny UH-

² <https://www.uib.no/ferd/151070/medarbeidere>

³ Masterstudentene ønsker gjerne Ph.d og er egentlig Sammen sitt ansvar, men har blitt henvist til oss for spesifikke spørsmål om PhD søknad. Vitenskapelig assistenter er også karrierestillinger, og vi har møter også forskere (1108/1109) og enkelte professorer.

⁴ <https://www.uib.no/en/ferd/179510/young-researchers-uib>



forskrift. Dette sikrer en felles forståelse for hva karrierelæring er og hvordan de ulike nivå i organisasjonen støtter målgruppen. Seminarserien gikk over 3 dager fordelt utover høsten 2025 og ble evaluert. Evalueringen tilsa at UiB Ferd kjører en runde til våren 2026.

Samarbeid og Nettverk

1. Samarbeid med brukergruppen

UiB ferd forsøker å ha god kontakt med brukergruppen. Det er jevn kontakt med UiBdoc, også når de skifter ut arbeidsgruppen. Det samme gjelder for de lokale forgreiningene, som stip-HF og Stip-SV, og psykstip. UiB Ferd har også jevnlig kontakt med gruppe B representant i UiB styret. I tillegg har vi invitert Organisasjonen for ferske forskere til våre arrangement som feks karrieredagene. I 2025 bistod UiB Ferd til opprettelsen av foreningen junior Researchers at UiB, en organisasjon som ønsker å ta opp saker spesielt for postdoktorer. Sammen med Junior Researchers at UiB arrangerte UiB Ferd for første gang et arrangement under "postdoc appreciation week"⁵.

2. Samarbeid internt ved UiB

UiB har kontraktsfestet at UiB Ferd skal gi karrieretjenester til postdoktordeltakerne i Cofund-prosjektene SEAS (Shaping European Research Leaders for Marine Sustainability) og MSCA COFUND (Marie Skłodowska-Curie Actions COFUND)⁶ og LEAD AI som startet opp i 2025⁷. Det er generelt en god kompetanseutveksling mellom UiB Ferd og Momentum⁸ ved at medarbeidere i FIA, UB og HR gjerne har ansvar for begge program.

I 2025 har kompetanseprogrammene UiB Ferd og **UiB Opp** gjennomført en prosess med mål om å tydeliggjøre og rendyrke sine respektive tilbud, samt samordne og slå sammen overlappende aktiviteter for å sikre mer effektiv ressursbruk. **Bedriftshelsetjenesten (BHT)** og UiB Ferd har flere ganger samarbeidet og inviterer hverandre slik at vi til sammen dekker en god bredde av tilbud. Et eksempel er BHT sitt faste bidrag ved medisinsk fakultet «*Seminar for PhD candidates: Maximizing Efficiency and Thriving in Your Doctoral Journey*» der UiB ferd bidrar med deltakelse og innlegg. UiB Ferd har vært en naturlig samarbeidspartner for arbeidet med re-sertifisering av UiB sitt arbeid med **HR i forskning** (HR excellence in Research)⁹. UiB ferd bidro i en arbeidsgruppe (for Pillar 4) som jobbet med tiltak for bedre ivaretagelse og karriereutvikling av yngre forskere. UiB Ferd deltar også aktivt i nettverk for arbeidslivsrelevans. I 2025 deltok også UiB Ferd i Utdanning i Bergen sin Karrierekatapult¹⁰ med to seminar.

3. samarbeid med lokale karrieresenter

UiB Ferd samarbeider lokalt med de andre karrieresentrene i høyere utdanning i Vestland. Det er Sammen Karriere for studenter, Karrieresenteret ved Norges Handelshøyskole, BI, HVL, samt Vestland Karriere. Sammen har vi et nettverk (**KIV**) og i 2025 har vi arrangert ett felles arrangement om unges karrierevalg. Gjennom dette samarbeidet sørger vi også for at ingen kandidater havner hos «feil» tjeneste, vi kan videreformidle til det senteret som har best kompetanse.

⁵ <https://euraxess.ec.europa.eu/worldwide/china/news/postdoc-appreciation-week>

⁶ <https://www.uib.no/en/seas/146539/seas-programmes-goals-and-commitments>

⁷ <https://www.uib.no/en/ii/164661/introduction-lead-ai>

⁸ [Momentum – karriereutviklingsprogram for yngre forskere | Ansattssider | UiB](#)

⁹ [S 24-25HR-i-forskning_Fornyning-statusen-HR-excellence-in-Research.pdf](#)

¹⁰ <https://karrierekatapult.no/>



4. Samarbeid nasjonalt og internasjonalt

UiB ferd er fremdeles det eneste karrieresenteret for yngre forskere i Norge, så UiB Ferd tar imot besøk av institusjoner som ønsker å lære mer. I 2025 hadde vi besøk av Nord Universitet¹¹, NMBU¹² samt innlegg for Høgskolen i Molde (digitalt).

HKdir har tatt initiativ til et nasjonalt nettverk for karrieretjenester for forskere¹³. UiB har holdt innlegg på oppstartsmøte, samt deltatt på ett fysisk møte. I regi av UiB var det flere fra UiB som deltok.

UiB Ferd har også vært HR sin representant i UHR sitt Nor-Cam¹⁴ nettverk for de institusjonene som har signert CoARA¹⁵ som handler om vurdering av kvalitet for forskerkarrierer. UiB Ferd overtok i 2025 stafettpinnen i arbeidsgruppen for arbeidslivsrelevans i COIMBRA nettverket. I tillegg er UiB ferd med i et Horizon Widera prosjekt som handler om å bygge karriereveiledning i Adriaterhavsområdet¹⁶. Gjennom dette samarbeidsprosjektet får UiB Ferd innsikt i hvordan andre driver mentor-programmer for målgruppen.

UiB Ferd startet *Nordic Network for Career Services for Early-Stage Researchers* I 2022. Siden den gang har nettverket etablert ett digitalt og ett fysisk møte I året. I 2025 møttes nettverket hos Universitetet I Sør-Øst Norge.

Kommunikasjon og digitale ressurser

UiB Ferd har en nettside¹⁷, der informasjon vises: hva karrieresenteret er, hva tilbud av kurs, regelverk, forskerskoler, talentprogram og karrieresamtaler. Kalenderfunksjonen er den mest brukte elementet på portalen i tillegg til bestillingsfunksjonen for karrieresamtale.

UiB Ferd har også i 2025 sendt ut [nyhetsbrev](#)¹⁸ ca hver 6 uke, der vi informerer om kommende aktiviteter som arrangeres av UiB Ferd, men også andre relevante tilbud for målgruppen.

Nyhetsbrevet har økt fra 350 abonnenter i 2023 til over 600 i 2025, og sendes i tillegg til enhetenes e-post til fordeling. UiB Ferd er også på LinkedIn¹⁹. UiB Ferd deltar også jevnlig med stand på relevante arrangementer, der formålet er å synliggjøre senteret og dets tilbud. Eksempler på slike arenaer er SFF-dagen og Innovasjonsdagen ved UiB. Videre var UiB Ferd representert med stand under SEAS COFUND Annual Meeting. UiB Ferd har i tillegg bidratt gjennom formidling i andre kanaler, blant annet ved deltakelse i en podcast hos Nawar Mahmoud Ali Sayyad²⁰.

¹¹ 04.03.2025

¹² 04.11.2025

¹³ <https://hkdir.no/karriereveiledning-og-utdanningsvalg/rammeverk-for-karriereveiledning-for-forskere-i-tidlig-karrierfase/modell-for-et-godt-karriereveiledningstilbud/organisatoriske-rammebetingelser/samarbeid>

¹⁴ <https://www.uhr.no/temasider/karrieropolitikk-og-merittering/vurdering-av-akademiske-karrierer/>

¹⁵ <https://coara.eu/about/>

¹⁶ <https://attract-adria.eu/>

¹⁷ www.uib.no/ferd

¹⁸ Nyhetsbrev for [februar 2024 som eksempel](#)

¹⁹ [linkedin.com/company/uibferd/](https://www.linkedin.com/company/uibferd/)

²⁰ <https://open.spotify.com/show/41E0gRrS34eZgaoIFPEhLx>

Vedlegg 1. Kurs, samlinger og aktiviteter 2025

Kurs tittel	Dato	antall	form
Akademisk samforfatterskap - integritet, retningslinjer og dilemmaer	23.01.2025		Seminar
Write a DMP with FAIR Wizard Norway	13.02.2025	100	workshop
DH-foredragsrekke: Fire teser om algoritmisk folklore	13.02.2025	31	foredrag
GIS	10.03.2025	19	workshop 3 dg
DH-foredragsrekke: Norges glemte viser - digitalisering av en kulturarv	13.03.2025	30	foredrag
Dual Career Workshop	27.03.2025	19	Kurs
Hands-On Data Management Planning	04.04.2025	12	kurs
Kom i gang med LaTeX	09.04.2025	8	kurs
How to streamline the process of cleaning and transforming data	10.04.2025	13	foredrag
Predicting the Buried Past: Bruk av digitale verktøy i søket etter skjulte graver i Flastadskogen	08.05.2025	9	foredrag
Forskningsdatahåndtering for kunstfag, humaniora og juss	23.05.2025	12	kurs
AI for UiB Researchers: Tips and Tricks for your Daily Work	13.06.2025	50	Seminar
Hackathon for forskningsdataverktøy	16.06.2025	20	workshop 3 dg
Software Carpentry kurs i forskningsbasert databehandling	08.09.2025	30	kurs 5 dg
The Real Deal - Time-management and Self-Development that actually work (three modules)	11.09.2025	17	Kurs 3 dg
Hvor og hvordan kan du arkivere dine forskningsdata	12.09.2025	14	kurs
Software Carpentry kurs i forskningsbasert databehandling	12.09.2025		kurs
Postdoc Appreciation Day "Lunch & Learn Session", together with Young Researchers Association	23.09.2025	50	Seminar
Hva kan litterære reiseskildringer fortelle oss om 1800-tallets Norge?	25.09.2025	30	foredrag
Bevar kontrollen: Datahåndtering i aktive forskningsprosjekter	26.09.2025	18	kurs
GIS	30.09.2025		workshop 3 dg
"Shut up and read" - proposal reading	03.10.2025		workshop
Nå ut med forskningen I media	24.10.2025	37	Kurs
Hvordan skrive en konkurransedyktig CV for ikke-akademisk publikum?	11.11.2025		kurs
Forskningsdatahåndtering for kunstfag, humaniora og juss	14.11.2025	24	kurs
"Shut up and read" - proposal reading	14.11.2025		workshop



Presentasjonsteknikk	25.11.2025	21	Kurs
DH-lunsi: Digitale rekonstruksjoner - virtuelt liv til tapte bøker	27.11.2025	32	foredrag
Utnytte eksisterende forskningsdata	28.11.2025	20	kurs
Dual Career Workshop	03.12.2025	19	Kurs
"Shut up and read" - proposal reading	04.12.2025		workshop
Make your research matter: a guide to innovation in academia	10.12.2025		kurs
Åpne døren til din fremtid: Karriereplan for PhD	17.12.2025		workshop

Invitert til fagmiljøene	dato	hvor	form
Practical use of AI in research	17.01.2025	MedFak postdoktor program	Foredrag
BHT Seminar for PhD candidates: Maximizing Efficiency and Thriving in Your Doctoral Journey	05.-06.02.2025	Alrek	Seminar
New PhD at UiB	07.02.2025	NT og MED	seminar
Presentasjon av UiB ferd og Externship programmet	14.02.2025	MCB	Foredrag
Innlegg på Euraxess/Forskningsrådets digitale konferanse Navigating the European Competence Framework for Researchers Webinar - ERA TALENT	28.02.2025	Digitalt	Innlegg
Practical use of AI in research and your daily work	21.03.2025	Neuro-SysMed Junior Scientist Symposium	Key-note lecture
Practical use of AI in research and your daily work	02.04.2025	HySchool forskerskole	Workshop
Nettverkseminar bibliotekenes nettverk for phd-støtte	25.04.2025	PhD seminars on writing, searching and data management våren 2026	seminar
LEAD AI - Academic working culture around the globe (Group Work)	26.04.2025	Lead AI	Group work
Building academic and non-academic CV	14.05.2025	IFT PhD seminar	Innlegg
UiB Ferd _ frokostseminar vernetjenesten v. UiB	28.05.2025	digitalt	foredrag
Planning for the next step: academic and non-academic CV	28.05.2025	IGS forskerskole seminar	Foredrag
Careers for highly skilled professionals	06.06.2025	GOV	seminar
Non-academic jobs	17.06.2025	HEMIL stip	Innlegg
Careers for highly skilled professionals	21.08.2025	IKO	seminar
UPED 694 PhD supervision	17.09.2025	UPED	Innlegg
Funding opportunities during and after your PhD	16.10.2025	PsykStipDAY	foredrag
Careers for highly skilled professionals	06.11.2025	GEO	seminar
How to Write a Competitive CV for the Industry	11.11.2025	NG5	seminar



Karriereveiledning til PhD	09.12.2025	GHIG stabseminar	seminar
"Beyond the Lab: Navigating Your Medical Research Career with Purpose"	05.12.2025	Neuro-SysMed Junior Scientist Symposium	seminar

Vedlegg 2 UiB karrieredager for yngre forskere 2025

Tirsdag 8. april

0900-0920 - Åpning ved rektor Margareth Hagen

0930-1130 - «*Practical use of AI in research*», Cecilie Nordbotten og Ingunn Voster (FIA) – Storsalen (workshop)

1200-1400 - «*Live Mock Interview* - Laura Saetveit Miles interview a newly appointed associate professor” - Storsalen

0920-1100 - «*Pitching*” - Elisabeth Nesheim og Ole Christian Laukli (HR) - Søndre Almenning 2

1200-1330 – «*Proposal reading Sessions – Introduction*” by researcher and grant winner Bergithe Oftedal at the Faculty of Medicine. - Søndre Allmenning 1

14.00-15.30 – «*Proposal reading Sessions – introduction*” by MSCA fellow (Pierre Bigot) in the 2nd session - Søndre Allmenning 1

1600-1800 – *Bedriftspresentasjoner og mingling* - Søndre Almenning

Bedrifter som presenterte seg: [Ocean Innovation](#), [VIS](#), [Norec](#), Norce, Norwegian Catapult AS

Tilstede: [PhD on track](#), fagforeningene: Tekna, NTL og Forskerforbundet. [CV-hjelp ved rekrutteringsekspert Anette Gjertsen fra HR](#) avdelingen,

1700 – Lansering: «*Postdoc association meeting; Young Researchers @UiB*” – Dr. Johanna Stadlbauer, Graz University/Postdoc office

Onsdag 9. april

0900-1000 - «*Hvilket språk forsker du på? Vi inviterer til samtale om fagspråk og karriereutvikling*», Senter for norsk fagspråk og Termportalen – Babelstuen 1

0930-1230 – «*How to make the most of the postdoc and navigate your career*”, by [Monika Janfelt](#) - Søndre Allmenning

1015-1200 – «*Proposal reading session – introduction*”n by FRIPRO grant winner (Franziska Görtler) – Høyteknologisenteret I Bergen

1300-1400 – Psykolog v. BHT Andreas Hillestad Schei deler tanker om «*hvordan fullføre prosjektet ditt og føle deg bra med deg selv underveis*» – Alrekstad

1400-1430 – «*Hvorfor bør du vurdere et forskningsopphold i utlandet, og hvor kan du finne finansiering for å gjøre det?*» – Dr. Margrethe Bakstad Søvik (FIA)



Torsdag 10.april

0900-0930 – «Hvorfor bør du vurdere et forskningsopphold i utlandet, og hvor kan du finne finansiering for å gjøre det?» – Dr. Margrethe Bakstad Søvik (FIA)

0930-1200 – “Curious about how to bring your research to life outside academia? This event provides a chance to explore just that. Through inspiring talks, hands-on activities, and networking, you’ll get a taste of what it takes to turn research into successful startups or commercial ventures” - Søndre Almenning 1

- Introducing [VIS & TILT](#): VIS’ brand-new entrepreneurship program for researchers. Tailored to provide researchers with entrepreneurial skills, expert advisory services and access to capital and networks.
- Inspirational talks: Showcasing the journey from academia to start-up.
- Case work: Train your entrepreneurial mindset with real-life cases (and some just for fun). Or maybe you would like to share your own idea? Here is your chance!

1030-1530 – “Proposal reading session”. Ingunn Voster (FIA) – Søndre Almenning 1

1230-1400 - “Ph.D – the SuperNinjas of knowledge” Ved Marija Slavkovic & Knut Risnes - Søndre Almenning 1. Påfølgende paneldebatt m. Shamundeewari Anandan, Nawar Mhmoud Ali Sayyad og Mirey Alfarah

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 29.04.2026
FU-sak: 19/26		Arkivsaknr.:

Ph.d alumnusundersøkelsen 2026

Bakgrunn

Universitetet i Bergen (UiB) har våren 2026 gjennomført sin andre alumnusundersøkelse blant tidligere ph.d.-kandidater. Undersøkelsen ble sendt til personer som fullførte ph.d.-utdanningen ved UiB i perioden 2020–2022, og gir et bilde av de ferdige doktorenes arbeidslivstilknytning, forskningsopphold, samt hvordan de vurderer kompetansen de oppnådde gjennom ph.d.-utdanningen i lys av dagens arbeidsoppgaver.

Alumnusundersøkelsen 2026 er del av et kunnskapsgrunnlag for UiBs videre arbeid med utvikling av ph.d.-utdanningen, særlig med tanke på arbeidslivsrelevans.

Hovedbildet er at UiBs ferdige doktorer har svært høy sysselsetting, sterk tilknytning til relevante stillinger og i stor grad arbeider ved utdannings- og forskningsinstitusjoner, samtidig som privat og offentlig sektor utenfor academia også representerer viktige karriereveier. Respondentene rapporterer gjennomgående høy grad av tilfredshet med egen arbeidssituasjon og vurderer i stor grad ph.d.-utdanningen som relevant for nåværende stilling. Samtidig viser undersøkelsen noen områder for forbedring, for eksempel at den oppnådde kompetansen innen ledelse og samarbeid er noe lavere enn det som etterspørres i arbeidslivet.

Metode og datagrunnlag

Alumnusundersøkelsen ble 3. mars 2026 sendt til 694 personer som fullførte ph.d.-utdanningen ved UiB i perioden 1. januar 2020 til 31. desember 2022. To påminnelser ble sendt før undersøkelsen ble avsluttet 25. mars 2026.

Totalt har 237 personer (34 prosent) svart på hele eller deler av undersøkelsen, hvorav 195 har fullført hele spørreskjemaet. Alle fakulteter er representert blant respondentene, men fra to av fakultetene er det seks eller færre respondenter.

Samlet sett vurderes respondentene å stort sett representere demografien i gruppen med tanke på fakultetstilknytning, kjønn og statsborgerskap. Det vurderes derfor at svarene gir et rimelig representativt bilde av doktorenes situasjon, men gitt den lave svarprosenten og noen variasjoner i demografien kan det ikke utelukkes at det kan være noe skjevhet i tallene.

Arbeidslivstilknytning

Syssetting

Undersøkelsen viser at sysselsettingsgraden blant UiBs ferdige doktorer er høy. Hele 99,6 prosent av respondentene har vært yrkesaktiv etter fullført ph.d.-grad, og gjennomsnittlig har respondentene vært i relevant arbeid i 84,2 prosent av tiden.

Videre fikk:

- 88,6 prosent relevant jobb innen ett år etter fullført grad
- 57,2 prosent relevant jobb før disputas

Tabell 1: Oversikt over doktorenes nåværende hovedstilling per sektor, fordelt på fakultet. Privat sektor inkluderer også ideell organisasjon, interesseorganisasjon, frivillig organisasjon og selvstendig næringsdrivende. Merk at for noen fakultet er det få respondenter. Det vises ikke resultater for KMD da undersøkelsen er sendt til under 10 personer fra dette fakultetet.

	HF	NT	MED	JUR	PSYK	SV	Alle
UH-sektoren	56,3 %	29,7 %	23,2 %	83,3 %	54,5 %	46,4 %	34,9 %
Instituttsektor	6,3 %	14,9 %	3,7 %	0,0 %	4,5 %	17,9 %	9,2 %
Universitetssykehus	0,0 %	8,1 %	37,8 %	16,7 %	9,1 %	0,0 %	17,5 %
Helse- og sosialsektoren	0,0 %	0,0 %	13,4 %	0,0 %	18,2 %	3,6 %	7,0 %
Annen offentlig sektor	25,0 %	10,8 %	1,2 %	0,0 %	13,6 %	14,3 %	8,7 %
Privat sektor	0,0 %	31,1 %	20,7 %	0,0 %	0,0 %	14,3 %	19,7 %
Annet	0,0 %	2,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %
Ikke ansatt	12,5 %	2,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,6 %	2,2 %

Kun 3 prosent oppgir at de ikke har hatt relevant jobb etter disputas. Ved undersøkelsestidspunktet er 97,8 prosent av respondentene i arbeid. Dette betyr ikke nødvendigvis at 2,2 prosent er arbeidsledig. Kategorien ikke ansatt i tabell 1 inkluderer blant annet personer som er arbeidsledig, studerer, er arbeidsufør eller mellom jobber. Disse tallene er i stor grad sammenlignbare med tall fra alumnusundersøkelsen fra 2023.

Sektorfordeling

De ferdige doktorene er sysselsatt i et bredt spekter av sektorer (Tabell 1). Samlet arbeider 61,6 prosent i utdannings- og forskningsinstitusjoner (UoF-sektoren), fordelt på følgende:

- UH-sektoren (inkl. universitetsmuseer): 34,9 prosent
- Universitetssykehus: 17,5 prosent
- Instituttsektoren: 9,2 prosent

Dette representerer en svak nedgang fra 2023-undersøkelsen, der andelen som arbeidet innen UoF-sektoren var 66,3 prosent. Nedgangen sammenfaller med en noe økt andel doktorer i helse- og sosial sektor, privat sektor og i annen offentlig sektor.

Videre ser vi at totalt arbeider 19,7 prosent av respondentene i privat sektor. Dette er kun respondenter fra Fakultet for naturvitenskap og teknologi (NT), Det medisinske fakultet (MED) og Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV). Dette viser at ph.d.-kompetanse har tydelig relevans også utenfor akademia, da særlig innen noen av UiBs fagretninger.

Midlertidighet

Flertallet av respondentene er i faste stillinger (Figur 1). 82 prosent oppgir at dagens hovedstilling er fast, mens 18 prosent er midlertidig ansatt. Andelen midlertidige stillinger er noe høyere enn i 2023, da 14 prosent oppga å være midlertidig ansatt.

Midlertidigheten er høyest i UH- og instituttsektoren, der én av fire oppgir å være midlertidig ansatt. Det er rimelig å anta at dette i stor grad reflekterer postdoktorstillinger, som er en vanlig rekrutteringsstilling i disse sektorene. Undersøkelsen skiller ikke mellom stillingskategorier, og tallene kan derfor ikke direkte sammenliknes med andre nasjonale tall for midlertidighet i akademia, der postdoktorstillinger vanligvis ikke inngår.

I undersøkelsen i 2023 var det en kjønnsforskjell i midlertidigheten, med en større andel menn enn kvinner som oppga at de var midlertidig ansatt. Denne kjønnsforskjellen finnes i liten grad igjen i 2026-undersøkelsen.

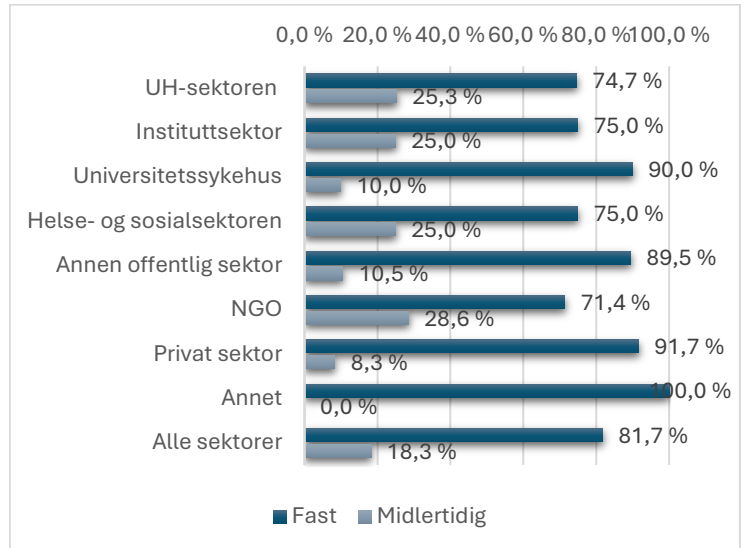
Arbeidsoppgaver og tilfredshet

Respondentene rapporterer et bredt sammensatt sett av arbeidsoppgaver. De mest utbredte er:

- forskning og utviklingsarbeid
- undervisning og veiledning
- formidling
- prosjektledelse
- utredning, analyse og rådgivning

Gjennomsnittlig bruker respondentene 42 prosent av arbeidstiden på forsknings- og utviklingsarbeid (FoU). Denne andelen er høyest blant doktorer i UH- og instituttsektoren, men også ansatte i privat og ideell sektor rapporterer høy FoU-andel.

Respondentene uttrykker generelt høy tilfredshet med egen arbeidssituasjon (Figur 2). Blant annet er over 80 prosent litt eller svært fornøyd med:



Figur 1: Oversikt over andel fast og midlertidig ansatt, fordelt på sektor. Selvstendig næringsdrivende regnes som fast ansatt.

- mulighet til å benytte egen kompetanse
- faglige utviklingsmuligheter
- grad av ansvar
- autonomi/selvbestemmelse
- mulighet til å bidra positivt til samfunnet
- faglig arbeidsmiljø

Lavest tilfredshet rapporteres for arbeidsbelastning og balanse mellom arbeid og fritid, der henholdsvis 54 og 58 prosent er svært eller litt fornøyd.

Totalt vurderer 74 prosent av respondentene at ph.d.-utdanningen i stor eller svært stor grad er relevant for nåværende stilling. Dette er på nivå med resultatene fra 2023.

Forskningsopphold og internasjonalisering

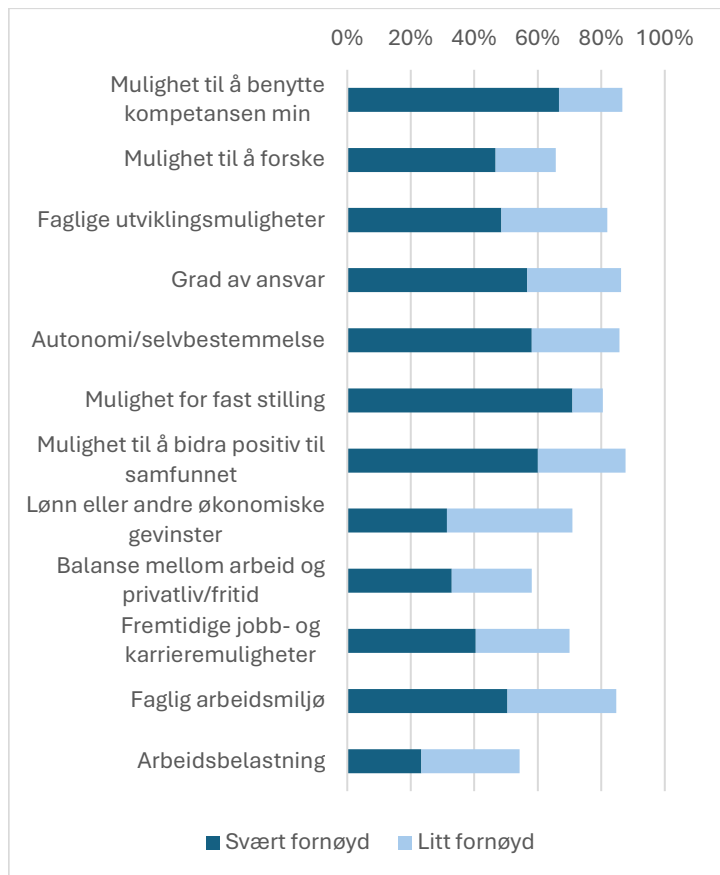
24 prosent av respondentene har hatt ett eller flere forskningsopphold på minst tre måneder under ph.d.-utdanningen. De fleste oppholdene var i Europa utenom Norge eller i Amerika.

Blant de som har hatt forskningsopphold, oppgir over halvparten at oppholdet har gitt utvidede karrieremuligheter og varig faglig nettverk.

Oppnådd kompetanse og kompetansebehov

Respondentene vurderer at de i stor grad har oppnådd sentrale forskningsrelaterte ferdigheter gjennom ph.d.-utdanningen (Figur 3, til venstre). Mer enn fire av fem vurderer at de i stor til svært stor grad har oppnådd kompetanse innen:

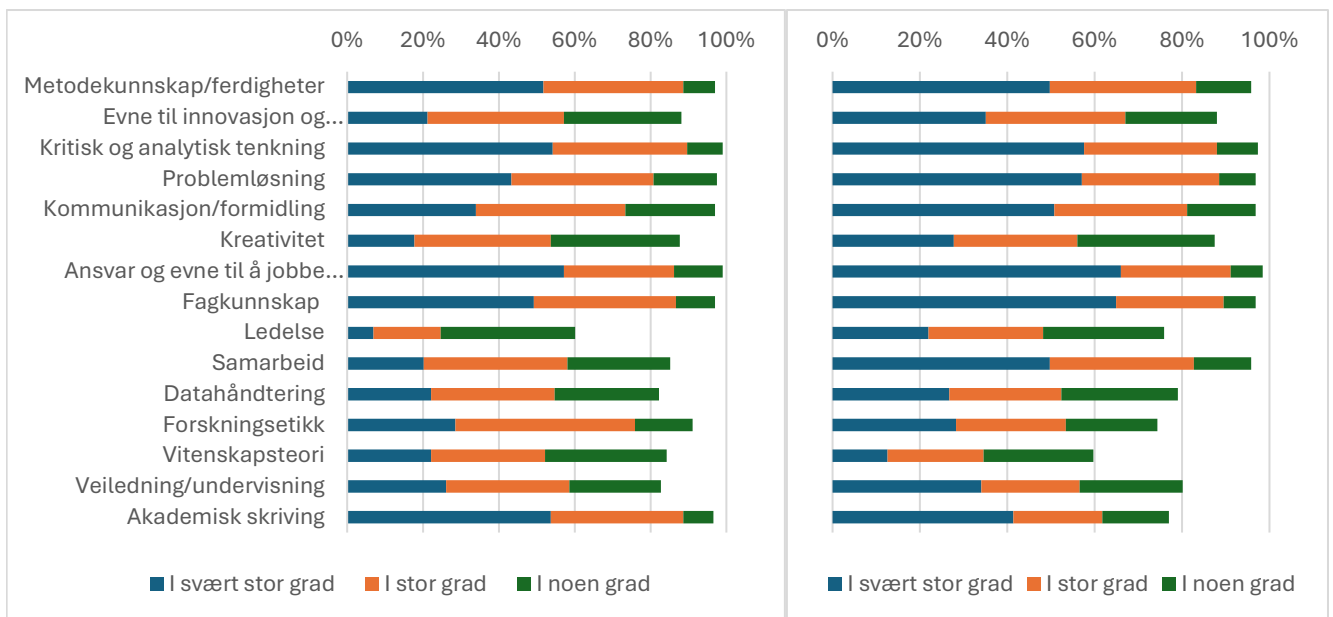
- metodekunnskap/ferdigheter
- kritisk og analytisk tenkning
- ansvar og evne til selvstendig arbeid
- fagkunnskap



Figur 2: Andelen som har svart at de er svært eller litt fornøyd med følgende aspektene ved sin nåværende stilling.

- akademisk skriving

Når oppnådd kompetanse sammenliknes med kompetanse som er viktig i nåværende stilling (Figur 3, til høyre), er det jevnt over stort samsvar. Samtidig peker undersøkelsen på enkelte forskjeller. Blant annet ledelse og samarbeid vurderes som viktigere i arbeidslivet enn det doktorene opplever å ha oppnådd gjennom ph.d.-utdanningen. Videre er oppnådd kompetanse innen forskningsetikk, vitenskapsteori og akademisk skriving noe høyere enn det nåværende jobber krever.



Figur 3: Andel respondenter som har svart i svært stor, i stor og i noen grad at de har oppnådd kunnskaper ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning innen ulike kategorier (til venstre) og andelen som svarer at disse kunnskapene, ferdighetene og kompetansene er viktige i nåværende stilling (til høyre).

Selv om vi ser at det er noen forskjeller mellom vurdert oppnådd kompetanse, svarer 58 prosent av respondentene at innholdet i ph.d.-utdanningen passer godt med arbeidsoppgavene i den nåværende stilling. 34 prosent svarer at innholdet i ph.d.-utdanningen passer middels godt med arbeidsoppgavene, og kun 8 svarer at det passer dårlig. Av respondentene er det 51 prosent som svarer at arbeidsoppgavene deres krever en ph.d.-utdanning, mens 36 prosent svarer at arbeidsoppgavene krever utdanning på masternivå, men at det er en fordel å ha en ph.d.-grad. Kun 3 prosent svarer at arbeidsoppgavene krever utdanning på bachelornivå eller lavere. Dette tyder på at doktorene fra UiB i stor grad har arbeidsoppgaver som reflekterer den høye utdanningen, og at innholdet i ph.d.-utdanningen jevnt over passer med arbeidsoppgavene.

Saken legges frem for forskningsutvalget til orientering. Fullstendig rapport med resultater fra undersøkelsen vil bli sendt til fakultetene når denne er ferdigstilt.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 29.04.2026
FU-sak: 20/26		Arkivsaknr.:

DNV Forskningsfond – utlysning 2026

Bakgrunn

Stiftelsen Det Norske Veritas (DNV) har etablert et nytt investeringsfond på 2 milliarder kroner rettet mot langsiktig grunnforskning. Fondet skal særlig støtte forskning innen autonomi, kritiske nye råmaterialer og samfunnsrisiko. Initiativet ble lansert i oktober 2025 og omtales som et svært viktig bidrag til norsk forskning.

Stiftelsen har nå publisert detaljer om sin første utlysning på fondets hjemmeside:

<https://www.detnorskeveritas.com/research-funding-lp/>

Søknadsportalen åpner i slutten av mai 2026, og søknadsfristen er 5. juli 2026.

Tildelingsbeslutninger offentliggjøres i slutten av oktober 2026.

Det inviteres til søknader om støtte til grunnforskning som er i tråd med stiftelsens tematiske utlysninger og formål om å verne liv, eiendom og miljø. Utlysningen støtter grunnleggende, nysgjerrighetsdrevet forskning uten krav om umiddelbar anvendelse. Her kan det ligge flere muligheter for fagmiljøene ved UiB. Under de tre tematiske områdene, ber de om at søknadene må adressere ett av følgende temaer:

Autonomi og autonome systemer:

- Emergence in autonomous systems
- Alignment of autonomous systems
- Quantifying risk and uncertainty in autonomous AI systems

Kritiske råmaterialer:

- Resource potential
- Sustainable and secure material supply chains
- Recycling and recovery of critical raw materials from end-of-life objects
- Alternative raw materials and substitute technologies

Samfunnsrisiko:

- Identification of climate-related physical vulnerabilities in critical infrastructure and their societal impacts
- Cyber vulnerabilities and digital risk amplification

- Holistic and integrated risk modelling
- Societal resilience – Her forventes det at det benyttes en tverrfaglig tilnærming som kombinerer samfunnsvitenskap og humaniora med ingeniørfag og beregningsbaserte tilnærminger.

Vertsorganisasjonen må være et akkreditert universitet i Danmark, Finland, Island, Norge eller Sverige. Prosjektleder må ha avlagt doktorgrad og være formelt tilknyttet vertsinstitusjonen. Andre nordiske forskningsorganisasjoner kan delta som samarbeidspartnere, men kan ikke være vertsinstitusjon eller motta finansiering. Innsending av søknad krever et forpliktelsesbrev fra vertsinstitusjonen.

Støtten per prosjekt er på 5–12 millioner kroner, med en varighet på opptil 36 måneder. Prosjektene må starte innen seks måneder etter tildeling, og minst 50 % av prosjektaktivitetene (målt i budsjett) skal gjennomføres i nordiske land. Utlysningen dekker ikke indirekte kostnader, delvis finansiering av vesentlig større prosjekter, eller aktiviteter som overlapper med annen finansiering.

Fakultetene bes om å dele informasjon om det nye fondet og utlysningen for 2026 med relevante fagmiljø.