

MØTEDOKUMENTER

Forskningsutvalget

10.6.2026

UNIVERSITETET I BERGEN



**Forsknings- og innovasjonsavdelingen
Juni 2026**

V1 publisert 4 juni 2026

Møte i Universitetets forskningsutvalg
10. juni 2026
15:30 – 16:00
Bergen Børs Hotel

Saksliste

- I. Godkjenning av innkalling og saksliste
- II. Referat: [Møte 29. april](#)
- III. Saker

Saker

FU 21/26	D	Ph.d utdanningsmelding 2025 Saksforelegg , vedlegg: UiBs melding , fakultetenes meldinger
FU 22/26	O	Møtedatoer 2027 Saksforelegg
		Eventuelt

D: Drøftingssak, O: Orienteringssak

Referat fra møte i Universitetets forskningsutvalg

Onsdag 29.4.2026

12:30– 15:30

Styrommet, Muséplassen 1

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

Fra administrasjonen: Birgit Falch, Bjug Bøyum, Elin Kvaale, Katrine Utaaker Segadal

Forfall

Øyvind Frette. Vara: Monica Jordheim, visedekan for utdanning

Torbjørn Torsheim. Vara: Elisabeth Flo-Groeneboom, visedekan for utdanning

Referat: Referat fra FU-møte 4. mars er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Det var ingen innvendinger mot referatet.

Saksliste:

Det var ingen kommentarer til saksliste og innkalling. Det ble meldt to saker til eventuelt. Innledningsvis ble det orientert om fellesarena (møter med dekaner, fakultetsdirektører, avdelingsdirektører og universitetsledelse) i mai, der tema vil være kompetanseløft for KI, og hvordan ulike ansattgrupper kan involveres.

	Sak
FU 13/26	<p>Oppfølging av avslag på søknader</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting.</p> <p>Natalie Reuter, medlem i arbeidsgruppen for STYRK-rapporten, var invitert for å snakke om søknadsarbeid på Computational biology unit (CBU). CBU er et av UiBs sterkeste fagmiljø, med svært gode resultater for ekstern finansiering. Senteret startet systematisk arbeid med å etablere rutiner for søknadsarbeid i forskergruppene i 2018-2019. Alle gruppene har oppnådd finansiering fra forskningsrådet og EU, men har også opplevd stort antall avslag. Rutinene CBU innførte omfattet seminarer der forskere legger fram forskningsideer og skisser til søknader for kritisk gjennomgang, gjerne som heldagsopplegg utenfor campus. Tilsvarende ble ekspertpanelenes evalueringer av søknader med avslag lagt fram for fagfellesskap/forskergrupper for innspill til videre bearbeiding i nye søknadsrunder. I søknadsmøtene var fokus på det faglige, ikke på budsjett og administrasjon, og det blir ansett som særlig viktig at alle oppfattet tiden som nyttig. Rutinene oppfattes som verdifulle men krevende, både med hensyn på å presentere uferdige skisser, og evalueringer i avslagssøknader. Rutinene ble utviklet som forberedelser for større søknadsfrister, gjerne tre måneder i forkant. Ettersom FRIPRO er omgjort til løpende frister, og ulike ERC-program har frister hele året, har det blitt utfordrende å gjennomføre seminarer opp mot</p>

	<p>fristene. Det er satset sterkere på arbeid mot yngre stab, i postdoktor og forskerstillinger, som har varierende kompetanse og erfaring med søknadsarbeid.</p> <p>I møteinnkallingen ble utvalgsmedlemmene bedt om å orientere om rutiner og prosesser for å følge opp avslag på egne fakultet og avdelinger. Alle hadde i forkant av møtet tatt opp problemstillingene til drøfting på ledermøter, instituttmøter og/eller andre interne fora, og orienterte om stor variasjon i praksis med hensyn til oppfølging av søknadsevaluering.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mange rapporterte om pågående prosesser for å etablere rutiner • Enkelte fakultet har god oversikt på fakultets- og instituttnivå over pågående søknadsprosesser og utfall av evaluering, mens andre mangler slik oversikt. • God oversikt over søknader og tildelinger er en forutsetning for oppfølging av søknadsvedtak. Der oversiktene er gode er ofte rutinene for oppfølging også gode. Mange tar opp søknader og avslag i instituttråd og/eller i andre fora, enkelte følger også opp fra fakultetsnivå. • Selv om praksis varierer, er det fortsatt vanlig i mange miljø at søknadsarbeid er individuelle anliggender, og at avslag på søknader ikke blir fulgt opp av ledelse eller i forskergrupper • Løpende frister er utfordrende • Ulikt hvordan forskere reagerer på avslag. Viktig å arbeide for arbeidsmiljø med rom for å vise sårbarhet.
<p>FU 14/26</p>	<p>Vitenskapelig publisering ved UiB 2025</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten. Presentasjon er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting.</p> <p>Overgangen til nytt forskningsdokumentasjonssystem (NVA) har gått greit, men det er vanskelig å få ut data i tilsvarende format og omfang som tidligere. Hverken Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) eller UiBs egne nettsider er derfor ikke fullstendig oppdatert. UiB har en mindre nedgang i vitenskapelig publisering, målt ved antall publikasjoner og publiseringspoeng (den nasjonale publiseringsindikatoren). Dette viderefører tendens som har vart siden 2022. Det har de siste årene også vært nedgang i vitenskapelige årsverk, på nivå med nedgangen i publisering. Publisering per årsverk gikk derfor ikke ned, men var stabil i 2025. De andre BOTT-institusjonene hadde vekst i publisering per vitenskapelig årsverk i 2025. Siden 2015 har UiB hatt svakest vekst i publisering av bott-universitetene.</p> <p>Innspill fra utvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utviklingen er ulik mellom fakulteter og institutt • Kan det være sammenheng mellom utvikling i publisering og andre oppgaver, spesielt undervisningsmengde, tid til søknadsarbeid • Generasjonsskifte kan påvirke publiseringstall

	<ul style="list-style-type: none"> • Ønske om mer sammenligning mellom institusjoner, eksempelvis nivå 2-andel. Utfordrende i år på grunn av nytt forskningsdokumentasjonssystem. • Det ble stilt spørsmål om dekningsgrad i importerte litteraturreferanser fra ekstern kilde, og i det åpne arkivet. Tallene er ikke klare. • Kvalitet – viktig å prioritere kvalitet foran publiseringsvolum • Det er fortsatt mangler i funksjonalitet i NVA, med hensyn til uttak av data
FU 15/26	<p>Revisjon av UiBs politikk for åpen vitenskap</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med saklisten. Presentasjon er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting.</p> <p>UiBs politikk for åpen vitenskap ble utarbeidet av en faglig arbeidsgruppe og vedtatt av universitetsstyret i 2020. I styrevedtaket ble Forskningsutvalget gitt oppfølgingsansvar for politikken. Det tas sikte på å revidere hele politikken i 2026, og forskningsutvalget er gitt anledning til innspill i prosessen. Det legges opp til en endring av dokumentet for å skille politikken fra retningslinjer, tilsvarende hva som er gjort med IPR. Det foreslås å ta ut læringsressurser, innovasjon og folkeforskning fra politikken siden dette dekkes av andre styringsdokument og prosesser ved UiB.</p> <p>Innspill fra utvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvalget hadde ikke innvendinger mot å utelate innovasjon, folkeforskning og læringsressurser fra politikken. <ul style="list-style-type: none"> ○ Det ble likevel spurt om motivet for å fjerne åpne læringsressurser fra politikken, samtidig som at det nevnes i både utkastets virkeområde og del om etterprøvbare og åpne metoder • Utvalget hadde ikke innvendinger mot å skille mellom overordnet politikk og retningslinjer • Forskningsrådet ønsker at fagmiljøene ta i bruk EU-plattform for åpen tilgang. Bør UiB ta aktivt stilling til det? • Åpen fagfelleevaluering kan ha utfordrende sider • Politikken bør kommentere norsk som fagspråk og forhold til norskspråklige tidsskrift. Vurdere å se politikken i sammenheng norsk fagspråk via NÅHST-ordningen (støtteordning for åpne norskspråklige tidsskrift). • Det er nødvendig å avklare problemstillinger rundt samtykke i åpne data. Inngår datadeling i samtykkeerklæringer? • Det er ulike rutiner for åpen deling av forskningsdata på fakultetene • Uttrykket «pålitelig kunnskap» som benyttes i utkastet, bør erstattes med bare «kunnskap»

	<ul style="list-style-type: none"> • Bør man snakke om "fagfellevurdering" ifm resultatene av kunstnerisk utviklingsarbeid? Anbefaling: Begrepet bør ikke brukes i slike sammenhenger – da dette ikke gjennomføres slik vurdering på samme måte som i vitenskapelige arbeider • Innledningens avsnitt to omtaler etterprøvnbarhet og reproduserbarhet. Her bør begrepsbruken være konsistent med definisjonen på forskning i OECDs Frascati-manual, og også omtale overførbarhet. <p>Det tas sikte på å legge fram revidert politikk for universitetsstyret i juni.</p>
FU 16/26	<p>Horisont Europa 2.0, EUs rammeprogram for forskning og innovasjon 2028-2034</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten. Presentasjon er tilgjengelig på utvalgets nettsider. Saken ble lagt frem for utvalget til drøfting.</p> <p>EU-kommisjonen la fram forslag til nytt rammeprogram i juli 2025, med en ramme på €175 mill. Det nye programmet starter etter planen 1. januar 2028 og utvikles i sammenheng med planene om etableringen av European Competitiveness Fund (ECF). Det forhandles nå om budsjett og forordninger. For Norge er det en viktig prioritering å sikre at Norge har mulighet til å delta i hele programmene 'i tråd med EØS-avtalen'.</p> <p>Fra utvalget ble det kommentert at EU-parlamentet nylig hadde vedtatt en innstilling om en større ramme på € 200 mill. Medlemslandene gjennom ministerrådet legger de viktigste føringene på rammen for programmene.</p> <p>Ved fullt norsk medlemskap vil den norske kontingenten øke. Det ble stilt spørsmål om hvordan kostnadene til de nye programmene ville fordeles mellom departementene, og om kontingentøkning vil få følger for prioriteringer i KDs budsjett. Dette kan potensielt by på utfordringer for nasjonal finansiering av forskning.</p>
FU 17/26	<p>UiB Ferd årsrapport</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten. Kontorets årsrapport er vedlagt.</p> <p>Utvalget tok saken til orientering</p>
FU 18/26	<p>Løypemelding – Etikkdag fredag 2. oktober 2026</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten og gjennomgått i presentasjon på møte.</p> <p>Det ble gjort rede for planer for arrangementet så langt. Forslag til opplegg følges opp i universitetsledelsen. Utvalget vil få egen innkalling til arrangementet i outlook.</p> <p>Utvalget tok saken til orientering</p>
FU 19/26	<p>Ph.d. alumnusundersøkelsen 2026</p> <p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten.</p> <p>Utvalget tok saken til orientering</p>
FU 20/26	<p>DNV Forskningsfond, utlysning 2026</p>

	<p>Saksforelegg ble lagt ut med sakslisten.</p> <p>Utvalget tok saken til orientering</p>
	<p>Eventuelt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Det ble informert om Forskningsrådets utlysning av sentre for forsvar sikkerhet beredskap. Utlysningen har skissefrist 5. juni, og kan være aktuell for flere miljø ved UiB.• Utvalget ble informert om arrangement 20. og 21. mai i forbindelse med utnevnelser av æresdoktorater, og oppfordret til å delta.• Neste møte vil holdes sammen med Innovasjonsutvalget 10. juni. Utvalgene vil inviteres til en lunch i forkant av møtet.

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 10.06.2026
FU-sak: 21/26		Arkivsaknr.: 26/46577-8

Ph.d.-utdanningsmeldingen 2025

Som del av det systematiske kvalitetsarbeidet ved ph.d.-utdanningen ved Universitetet i Bergen (UiB) utarbeides det en årlig ph.d.-utdanningsmelding. Ph.d.-utdanningsmeldingen 2025 er basert på nøkkeltall for 2025 og fakultetenes og instituttenes 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.

UiB sin ph.d.-utdanningsmelding for 2025 tar for seg følgende tema:

- nøkkeltall, blant annet om nye kandidater, avlagte disputaser og gjennomføring
- en oversikt over utvikling in mindre omarbeiding og underkjenninger
- systematisk kvalitetsarbeid, inkludert omtale av alumnusundersøkelsen 2026
- ph.d.-kandidatene og forskningsfellesskapet
- kobling til arbeids- og næringsliv
- opplæringsdelen
- karriereplaner
- veilederopplæring

Ph.d.-utdanningsmeldingen legges frem for Forskningsutvalget i møte 10. august. Innspill fra utvalget tas med videre i den videre behandlingen av saken. Saken får sin sluttbehandling og endelig vedtak i Universitetsstyrets møte 10. september.

Saken legges frem for utvalget til drøfting.



Ph.d.-utdanningsmeldingen 2025

Forsknings- og innovasjonsavdelingen



UNIVERSITETET I BERGEN

Innholdsfortegnelse

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

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 ¹	NT	Totall
Antall kandidater²	124 (141)	45 (50)	564 (587)	120 (124)	140 (149)	41 (36)	461 (481)	1495 (1568)
Nye avtaler³	14 (19)	8 (7)	98 (96)	10 ⁴ (19)	8 (25)	7 (6)	83 (85)	228 (256)
Avlagte doktorgrader	11 (17)	7 (5)	92 (95)	21 (17)	17 (21)	4 (5)	66 (72)	218 (230)
Gjennomføring 6 år (%)	50 (47)	75 (43)	71 (72)	57 (65)	82 (64)	50 (-)	75 (75)	70 (69)
Avbrutte avtaler⁵								36 (54)
Mindre omarbeidinger⁶								20 (18)
Underkjenninger⁷								8 (7)

¹ 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.

² Tall for våren 2025

³ FS-rapport 944.003, dato for avtale. Data lastet ned 27.04.2026.

⁴ 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.

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

⁶ 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.

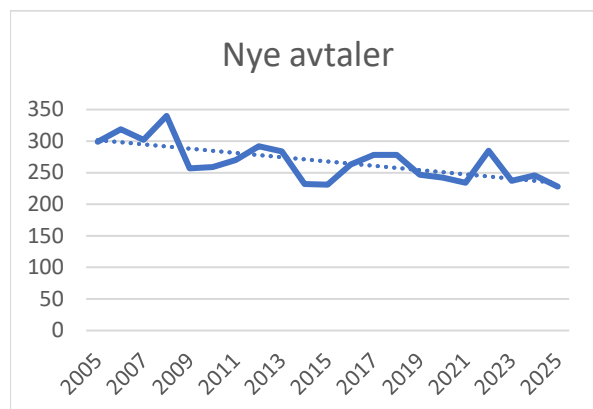
⁷ FS-rapport 936.001 Avhandlingsvurdering, dato for institusjonsbehandling (vedtak). Data lastet ned 24.04.2026.

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 avtalene⁸ 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 stipledede 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
Eksternt	94	91	73	104	89	87	84
UiB-total	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
Total avtaler	250	246	243	290	249	259	222

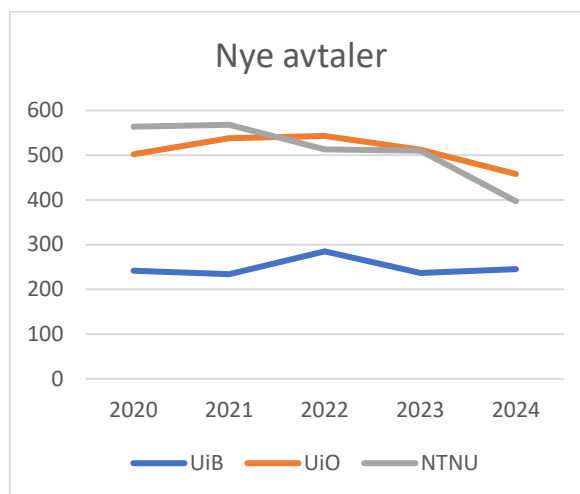
⁸ Grunnet noe etter-rapportering av nye avtaler, «mangler» arbeidsgiverinformasjon fra seks nye avtaler.

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.

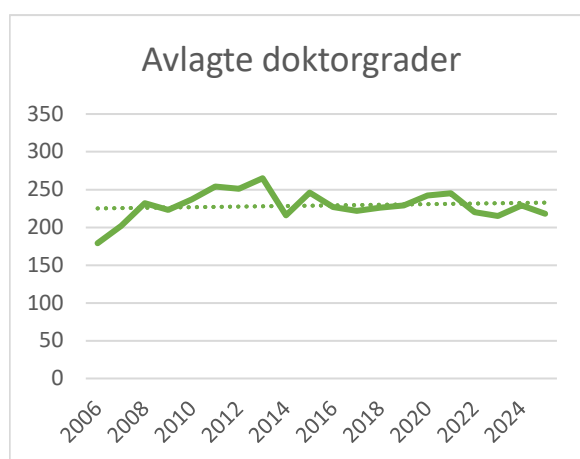
Sammenligner vi utviklingen i antall nye avtaler med Universitetet i Oslo (UiO) og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), ser vi at i de fem årene før 2025 har det ved UiB vært relativt lite endringer i antall nye avtaler ved UiB, bortsett fra en topp i 2022, mens både UiO og NTNU har 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 2022⁹. 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

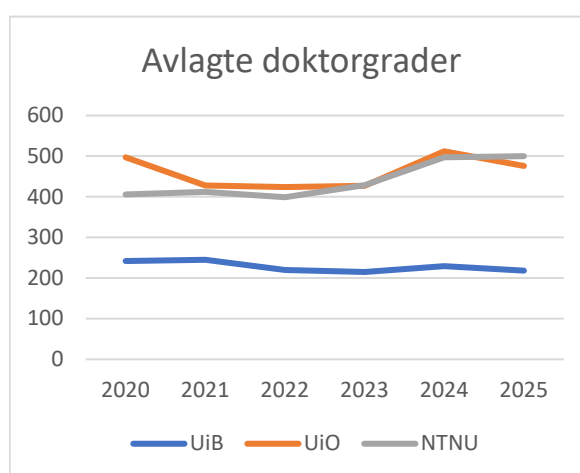
Det ble avlagt 218 doktorgrader ved UiB i 2025. Dette er 11 færre enn i 2024, og 12 færre enn



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](#).

⁹ [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 prosent¹⁰. 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.

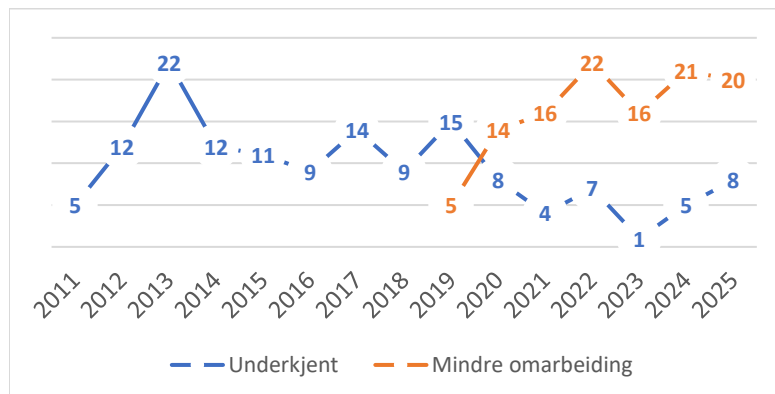
Fakultetene skriver i sine meldinger at de arbeider systematisk for å opprettholde eller forbedre gjennomstrømmingstallene. Blant annet har JUR lenge jobbet strategisk med utformingen av ph.d.-programmet for å legge til rette for bedre gjennomstrømming, og peker på at når fakultetet nå har flere kandidater 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 midtveisevaluering 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

¹⁰ [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.-stipendiater¹¹, 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

¹¹ "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 delta¹². 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 fornøyd eller svært fornøyd 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 fornøyd eller svært fornøyd 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 fornøyd eller svært fornøyd, 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 konflikt¹³ 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 fornøyd, 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

¹² [Spørreundersøkelser](#), De nasjonale forskningsetiske komiteene, forskningsetikk.no

¹³ 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 kandidatens 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 kandidatens 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, 2007¹⁴, s. 7; Reiling et al., 2019¹⁵), 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

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

¹⁵ 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)¹⁶, 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

¹⁶ [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

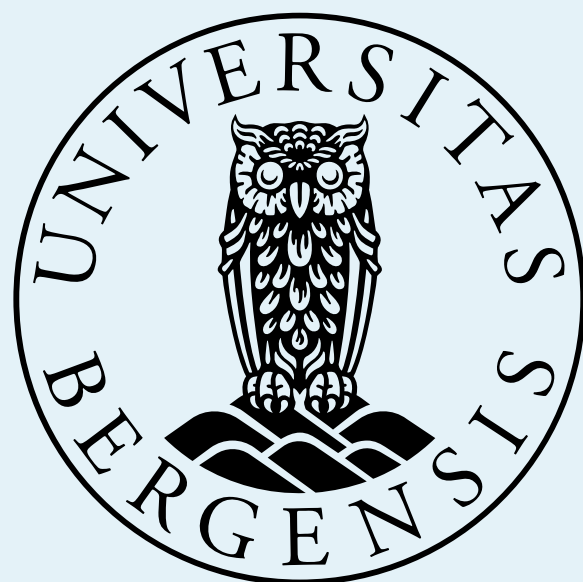
Malen til karriereplanen er tilgjengelig på UiB sine nettsider og skal kunne fritt benyttes og tilpasses av det enkelte fagmiljø. Karriereplanen skal være et dynamisk dokument, et nåtidsbilde, og det er den individuelle, utfylte planen som skal styrke kandidatens karriereutvikling. Det er ph.d.-kandidatene 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 utvikling¹⁷. 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.

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



Fakultetenes ph.d.- utdanningsmeldinger 2025



Innhold

Det humanistiske fakultet.....	3
Det juridiske fakultet.....	7
Fakultet for kunst, musikk og design.....	11
Det medisinske fakultet.....	17
Fakultet for naturvitenskap og teknologi.....	21
Det psykologiske fakultet.....	28
Det samfunnsvitenskapelige fakultet.....	32

Ph.d.-utdanningsmeldingen for 2025 - Det humanistiske fakultet

1. Oppfølging av foregående års ph.d.-utdanningsmelding

2025 var preget av oppfølgingen av den periodiske programevalueringen som ble gjennomført i 2024, og det systematiske arbeidet med forbedringer knyttet til de svakhetene som evalueringen avdekket. Selv om ikke alle prosessene er ferdigstilte, har dette arbeidet resultert i flere konkrete tiltak.

- Fra og med 2026 vil alle stipendiater få tilbud om opplæring i universitetspedagogikk. For stipendiater på fireårskontrakt anbefaler fakultetet at opplæringen inngår i det karrierefremmende arbeidet.
- Alle kandidater skal få tilbud om en sluttsamtale 6 måneder før finansieringen tar slutt, der det legges en plan for siste del av opptaksperioden og der man også tar opp hvordan kandidaten kan følges dersom finansieringen faller bort før innlevering. Sluttsamtalen er programfestet som et frivillig tilbud.
- Programstyret har jobbet frem en veiledning til godkjenning av emner i opplæringsdelen, som skal sikre fleksibiliteten for kandidatene, når det gjelder muligheten til å finne kurs og andre poenggivende aktiviteter som støtter opp under utdanningsløpet og sikrer faglig bredde også utenfor fakultetets egen emneportefølje.
- Veiledningen skal også bidra til å gi en bedre oversikt over hvilke muligheter som fins innen opplæringsdelen og systematisere hva som gir hvilken uttelling, slik at systemet blir mer forutsigbart og prosessen for å få godkjent andre kurs og aktiviteter forenkles.

Programstyret har videre vedtatt retningslinjer som beskriver rammene for gjennomføring av prøveforelesning og disputas, og godkjent to nye ph.d.-emner, som skal settes i drift i 2026

2. Nøkkeltall

Ved utgangen av 2025 var det registrert 110 kandidater¹ med opptak på fakultetets ph.d.-program. 16 av disse var nye i 2025, 11 gikk ut av programmet etter disputas og 6 gikk ut av programmet på overtid uten å ha levert. Av de 11 som disputerte var det 6 som disputerte innenfor 6-års målet, og 9 som leverte innen 2 år på overtid. 2 disputerte etter mindre omarbeiding og 1 avhandling ble underkjent.

Tabell over nøkkeltall 2019 – 2025

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Opptak	24	13	12	21	27	22	16
Disputaser	21	14	16 ²	13 ³	19 ⁴	20 ⁵	11
Fullførte innen seks år (seksårs målet)	3	8	9	6	14	12	6

¹ Tableau

² To ved KMD

³ Én ved KMD

⁴ To ved KMD

⁵ To ved KMD

Andel fullførte innen seksårs målet	14%	57%	56%	46%	74%	60%	55%
Innlevering innen 2 år etter finansieringslutt	18	9	11	6	16	13	9
Andel innleveringer innen 2 år etter finansieringslutt	86%	64%	69%	92%	84%	65%	82%
Mindre omarbeidinger			2	3	3	0	2 ⁶
2. gangs innlevering	1	2	1	1	3	2	0
Underkjenninger	2	2	2	2	1	1	1
Frafall	19	5	14	7	7	5	6

Tallgrunnet er for lite til å si noe sikkert om trender over tid, men HF opplever fortsatt utfordringer med gjennomføring innenfor målepunktet seks år etter opptak. Ser vi på tall for innleveringer innen to år etter finansieringsperiodens utløp er situasjonen bedre. Noe av forklaringen på dette kan være at en stor andel av våre ph.d.-kandidater har annet karrierefremmende arbeid lagt til stillingen. Sykefravær eller permisjoner som gjør at finansieringsperioden forlenges gjør at mange kandidater bruker mer enn seks år, men likevel leverer innen to år etter at finansieringen har opphørt. Tallene viser hvor lang tid kandidater som har disputert har brukt, ikke hvor mange av de som ble tatt opp i et enkeltår som hadde disputert seks år senere.

Hvis vi tar utgangspunkt i opptaket i 2019, som var første år fakultetet tok opp kandidater på det fakultære ph.d.-programmet, så var det ved utgangen av 2025 12 av 24 kandidater som hadde disputert. 1 kandidat var under vurdering og 5 kandidater var fremdeles aktive med ambisjon om å levere. Blant de resterende 6 var det 1 underkjenning, 1 kandidat som hadde sluttet på grunn av annen jobb, og 4 som hadde forlatt programmet etter endt finansiering.

Fakultetet har tro på at opprettingen av programmet og oppfølging av forskerutdanningen gjennom det tilhørende kvalitetssystemet skal bidra til å bedre gjennomstrømmingen. Fakultetet vil derfor fortsette det pågående arbeidet, og vurdere tiltak innenfor flere områder av forskerutdanningen, som opptakskvalitet, prosjektutvikling, veilederkompetanse, integrering i fagmiljø og administrative støttefunksjoner.

3. Forskningsfelleskap

Fakultetet legger stor vekt på at kandidatene er integrert i forskerfelleskap. Kandidater knyttes til aktive forskergrupper enten ved utlysning av stipend eller ved opptak på programmet. Ph.d.-kandidaten er verdsatte bidragsyttere til fakultetets forskning og gir viktige bidrag til publikasjonsaktiviteten ved fakultetet. NVI-tallene for 2025 var ennå ikke klare da meldingen ble skrevet.

⁶ | prosess

4. Kobling til arbeids- og næringsliv

Fakultetet stiller seg positiv til å inngå samarbeid med arbeids- og næringsliv. Høsten 2025 begynte en stipendiat i en offentlig ph.d.-stilling ved AHKR, i samarbeid med Museumssenteret Hordaland. Fra før hadde LLE 2 stipendiater i en offentlig ph.d.-stilling i samarbeid med henholdsvis Språkrådet og Fagskolen i Hordaland (Vestlandet Fylkeskommune).

I 2025 fikk AHKR også støtte til 2 prosjekter fra NFR i samarbeid med museer, der hvert prosjekt inneholder en stipendiatstilling. Ansettelse i disse stillingene vil finne sted i 2026.

5. Opplæringsdelen

Opplæringsdelen i ph.d.-programmet består av 15 obligatoriske og 15 kandidatspesifikke/valgfrie studiepoeng. De 15 obligatoriske studiepoengene består av de emnene VITHF900⁷ og PHDOF903⁸ som tilbys av henholdsvis Senter for Vitenskapsteori og Universitetsbiblioteket.

Fakultetet har også andre emner i sin portefølje, som SKOK900⁹, SKOK904¹⁰, SKOK905¹¹ og ARINA900¹². Fakultetet har over lengre tid arbeidet med å få på plass flere emner, og opprettet i 2025 et 5-poengsemne i praktisk forskningsetikk i regi av AHKR (AHKR900), og et 2-poengsemne i forskningsformidling i regi av FOF (FOF900).

Fakultetet ønsker seg flere emner og vil fortsette å legge til rette for dette, men ressurs situasjonen og stipendiatenes ulike behov gjør at det verken er realistisk eller ønskelig å skulle tilby emner som dekker hele bredden av fagporteføljen. Fakultetet har derfor lagt vekt på å innrette opplæringsdelen slik at det skal være enkelt å få tilpasset eksterne emner og også få godkjent andre kurs og aktiviteter som ikke på forhånd er beregnet i studiepoeng. Veileder og instituttledelse har ansvar for å ivareta kvaliteten i opplæringsdelen til den enkelte kandidat, og veilederen som ble utarbeidet i etterkant av programevalueringen vil støtte opp under dette arbeidet.

6. Fakultetets systematiske kvalitetsarbeid.

Systematisk oppfølging av kandidatene

Fakultetet legger stor vekt på systematisk oppfølging av kandidatene, og dette følges godt opp ved enhetene. I tillegg til ordninger som er regulert i ph.d.-forskriften, som fremdriftsrapportering og midtveisevaluering, anbefaler fakultetet at det gjennomføres oppstartmøte, sluttseminar og slutt samtale for alle kandidater. Dette er anbefalinger som følges godt opp ved enhetene.

Oppstartmøtet skal gi en innføring i ph.d.-programmet, avklare forventninger og gi en innføring i de organisatoriske rammene rundt forskerutdanningen. Sluttseminaret gjennomføres som en mesterklasse/prøvedisputas og skal bidra til å heve kvaliteten på avhandlingen og forberede kandidaten til sluttevaluering. Slutt samtalen skal hjelpe kandidaten å organisere siste del av

⁷ VITHF900 Theory of Science and Ethics, 10 sp – i regi av SVT

⁸ PHDOF903 Literature Reviews and Publishing for PhD Candidates, 5 sp . i regi av Universitetsbiblioteket

⁹ SKOK900 Kjønnsperspektiv i forskning, sp

¹⁰ SKOK904 Sex og politikk i et globalt perspektiv, 5 sp

¹¹ SKOK905 Sex og politikk i et globalt perspektiv med essay, 10 sp

¹² ARINA900 Transdisiplinaritet, RRI og radikal innovasjon, 5 sp – i regi av SVT

avhandlingsarbeidet og forberede kandidaten på innlevering og alle administrative oppgaver som følger med. Sluttsamtalen skal også peke på muligheter i møte med forsinkelse.

Fakultetet har lyktes med å innlemme kandidatenes fremdriftsrapportering i medarbeidersamtalen. Tilbudet om medarbeidersamtaler er nå oppe i så godt som 100 %, mens tilbakemeldingene når det gjelder medarbeidersamtaler for eksternt ansatte kandidater tyder på et forbedringspotensial.

Kvalitetssikring av opplæringsdelen

Emnene evalueres jevnlig og i 2025 ble det gjennomført periodisk emneevaluering av VITHF900. Den planlagte emneevalueringen av PHDOF903 ble utsatt til 2026. Emneporteføljen og rammene for opplæringsdelen har vært behandlet i programstyret i forbindelse med oppfølging av evalueringen fra 2024.

Programevaluering

Evalueringen i 2024 resulterte i flere konkrete anbefalinger. De fleste ble fulgt opp i 2025, og flere endringer trer i kraft i løpet av 2026. Utover det som er nevnt under punkt 1 viser vi til følgende:

- På initiativ fra Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, har Psykologisk fakultet utarbeidet et Uped-emne beregnet på ph.d.-kandidater ved Det humanistiske fakultet. Emnet kjøres som pilot høsten 2026. Ambisjonen er at emnet skal tilbys en gang i året.
- Det er uløste utfordringer knyttet til det karrierefremmende arbeidet som formelt sett ikke sorterer under forskerutdanningen. Ansvar for det karrierefremmende arbeidet ligger i HR-linjen, samtidig som gjennomføringen av det karrierefremmende arbeidet vil ha stor påvirkning på rammene for ph.d.-utdanningen for den enkelte kandidat. Fakultetet har tatt initiativ til å utarbeide felles retningslinjer for det karrierefremmende arbeidet, og programstyret har satt ned et mandat for prosessen.
- Alle ph.d.-kandidater skal ha en karriereplan. Fakultetet tar i bruk de nye malene fra UiB-FERD i dette arbeidet.

Oppfølging av undersøkelser

Fakultetet har ikke selv initiert noen systematiske undersøkelser i 2025, men både evalueringen fra 2024, fremdriftsrapportering, periodiske emneevalueringer og andre undersøkelser som gjelder forskerutdanningen inngår i kunnskapsgrunnlaget når det jobbes med å forbedre forskerutdanningen for våre kandidater. Det er egne erfaringer og tilbakemeldinger fra fagmiljø og kandidater som utgjør det viktigste kunnskapsgrunnlaget for fakultetets kvalitetsarbeid.

7. Andre forhold

Alle enheter organiserer samlinger for veiledere i en eller annen form. Flere gjør dette regelmessig. Fakultetets mål er å tilby et felles veilederseminar en gang i året. Dette lyktes vi dessverre ikke med i 2025, men ambisjonen er klar for 2026.

Ph.d.-utdanningsmeldinga 2025 – Det juridiske fakultet

Oppfølging av den føregående ph.d.-utdanningsmeldinga og tiltak etter den

I 2025 vart det innført ny ordning for prøveforelesing og disputas. Den nye ordninga er basert på anbefalingane frå arbeidsgruppa som vart oppnemnt av fakultetet i 2024, og som leverte sin rapport i juni 2025. Hausten 2025 vart den første disputasen på den nye ordninga gjennomført, og evalueringa var positiv. Den største endringa er at prøveforelesinga skal haldast på eit tidlegare tidspunkt enn disputasen, og såleis får ei større grad av merksemd og eigenverdi. Det er også eit poeng at prøveforelesinga i større grad skal vere karrierefremmande for kandidaten og prøveforelesingskomiteen skal legge til rette for eit tema som kan nyttast for kandidaten i undervisnings- og eller forskingssamanheng. Komiteen samarbeider med undervisningsdekan for å tilpasse tidspunkt for prøveforelesinga til relevante emne slik at forelesinga også blir tilgjengeleg for studentane ved fakultetet. Prøveforelesingskomiteen og komiteen for avhandlinga har ulike samansetning grunna at dei tidsmessig ikkje er samla og at formåla til dei to elementa i godkjenninga av ph.d.-graden er ulik i større grad enn i tidlegare ordning. Andre endringar er at fakultetet no tilbyr streaming og opptak av alle disputasar, at digital lese-versjon av avhandlinga vert tilgjengeleggjort i samband med disputas, og at fakultetet organiserer ei mottaking for kandidat og publikum direkte etter disputasen.

Nøkkeltall

I 2025 tok fakultetet opp 8 nye ph.d-kandidatar på ph.d.-programmet: 7 stipendiatar og ein kandidat med offentleg sektor ph.d. Av dei 7 stipendiatane som starta var 6 av dei finansiert i tilknytning til forskingsprosjekt. Fakultetet lyste ut ei open stipendiatstilling i 2025.

Ei gjennomgåande utfordring for fakultetet er rekruttering til ph.d.-stillingar. Det er stor interesse for våre beste kandidatar frå mellom anna advokatfirma. Desse etablerer kontakt med studentane alt på tidlege studieår og gir ofte kandidatane jobbtilbod med løner som universitetet ikkje kan konkurrere med. Fakultetet arbeider systematisk med å gjere akademia og fakultetet særleg til ein relevant karriereveg for våre studentar, mellom anna i form av forskarlinja på femte studieår.

I 2025 hadde fakultetet 7 disputasar. Av avhandlingane var det 6 monografiar og 1 artikkelbasert avhandling. Av desse kandidatane hadde 4 levert inn avhandlinga før utgangen av normert tid. Fakultetet har lenge jobba strategisk med utforminga av ph.d.-programmet for å legge til rette for betre gjennomstrøyming. At fakultetet no har fleire

kandidatar som leverer før normert tid tilseier at utviklinga går i riktig retning. Fakultetet vil bygge vidare på tiltaka som alt er gjort og samstundes forsøke å styrke trenden ytterlegare.

Forskningsfelleskap.

Alle ph.d.-kandidatar har tilbod om å vere med i ei eller fleire forskargrupper ved fakultetet, og dei fleste gjer bruk av det tilbodet. Sjølv om forskargruppene fungerer på noko ulike vis, legg dei fleste av dei stor vekt på å inkludere ph.d.-kandidatane i aktiviteten i gruppa, noko som òg er tema i dei årlege dialogmøta mellom dei respektive forskargruppeleiarane og prodekan for forskning. Fakultetet har det siste året oppretta to sentre der fagleg miljøbygging rundt og karriereoppfølging av tilsette i rekrutteringsstillingar er eit særleg fokus. Kandidatane har normalt òg meir enn ein rettleiar, som fungerer som viktige koplingspunkt opp mot fagmiljøa, både på fakultetet og utanfor. I tillegg har mange fagområde aktive nettverk og samlingspunkt, som fakultetet legg til rette for deltaking i, òg økonomisk. Som nemnt nedanfor, legg òg ph.d.-programmet vekt på å skape dialog kandidatane seg i mellom, sjølv om dei har ulike avhandlingstema: Vi tenker på ph.d.-kandidatgruppa vår som ein viktig forskingsfelleskap i seg sjølv som vi ønsker å stimulere til aktivitet i.

Kobling til arbeids- og næringsliv.

Rettsvitenskap er eit fagområde som tradisjonelt sett har hatt svært nær kontakt med arbeids- og næringsliv, noko som òg er ei styrke for ph.d.-utdanninga ved Det juridiske fakultetet. Til dømes har mange av rettleiarane gode nettverk i ulike juridiske institusjonar, noko som ofte kjem våre ph.d.-kandidatar til gode.

Fakultetet har per i dag 3 aktive ph.d.-kandidatar som er næringslivs- eller offentleg sektor-ph.d. Samstundes er i vi dialog med andre eksterne institusjonar om moglegheiter for nye avtalar. Vi opplever at sjølv i ei tid med økonomisk sparing i mange sektorar er det ei interesse frå eksterne institusjonar kring denne ordninga.

For fakultetet er det positivt å få fleire kandidatar inn på ph.d.-programmet, og vi er generelt nøgde med ordninga og erfaringane våre frå den. Samstundes har vi inntrykk av at det er ein stor fordel for kandidatane med god tilknytning til fagmiljø og akademia, og oppfordrar difor ph.d.-kandidatane våre til fysisk oppmøte på fakultetet i arbeidstida. Dette er naturleg nok uråd for dei eksterne kandidatane å få til, og den ekstra avstanden til fagmiljøet kan gi desse kandidatane ein litt tyngre veg.

Opplæringsdelen, herunder emner.

Opplæringsdelen legg generelt stor vekt på å adressere generelle rettsvitenskaplege tema, som har relevans for kandidatane uavhengig av deira spesifikke avhandlingstema. På den

måten utfyller opplæringsdelen dei einiskilde prosjektarbeida og legg òg til rette for læring, samarbeid og diskusjon mellom kandidatane på programmet. Fakultetet ser på opplæringsdelen som særskild viktig for kvaliteten i forskning, mellom anna då studiet er eit profesjonsstudium. Opplæringsdelen er slik sett viktig for at kandidatane tek det nødvendige steget inn i den friare og meir refleksive forskingstenkinga.

Fakultetet sitt ph.d.-program har 7 obligatoriske ph.d.-emne på til saman 20 studiepoeng. Emna tek føre seg ei breidde av tema innanfor rettsvitskapleg forskning, samt gir ei innføring i vitskapsteoretiske tema og etikk. I tillegg inngår deltaking på vårt eige David Doublet seminar og Det nasjonale doktorgradseminaret (DNDS). I tillegg har ph.d.-programmet 10 opne studiepoeng kandidatane kan fylle med akademisk aktivitet som er relevant for eige prosjekt. Fakultetet tilbyr fast nokre kurs. Fagmiljøa klima, energi og berekraftsrett, rettskultur, skatterett og konkurranserett vart etter JUREVAL tildelt nettverksmidlar frå Forskingsrådet til å utvikle nasjonale ph.d.-kurs. Det har i perioden 2023-2025 vore fire slike kurs ved fakultetet, og det planleggast to til i 2026 og 2027. Nettverksprosjekta avsluttast hausten 2027. I tillegg er ei rekke eksterne aktivitetar relevante for godskriving på den opne delen.

Det er fakultetet sitt inntrykk at opplæringsdelen til ph.d.-programmet fungerer godt, sjølv om det stadig er rom for vidare utvikling og forbetring. Fakultetet vurderer og endrar ph.d.-programmet kontinuerleg. Dette handlar også om å tilpasse seg nye utviklingstrekk i sektoren: Der fakultetet tidlegare rekrutterte hovudsakleg stipendiatar som forska på norsk eller nordisk rett, har den auka delen av stipendiatstillingar tilknytt forskingsprosjekt gjort stipendiatgruppa stadig meir internasjonal og mangfaldig. Dette gjer at også ph.d.-emna må inkludere eit stadig meir internasjonalt fokus. Det har også vakse fram eit behov og ei interesse for at ph.d.-kandidatane lærer meir om å søke eksternfinansiering. I 2026 vil fakultetet sjå på korleis ein kan inkludere dette temaet i opplæringsdelen.

Fakultetet si største utfordring med opplæringsdelen er som elles at undervisningsressursane på fakultetet generelt er svært pressa, gjeve det dårlege forholdstalet student/lærer vi har. Som for anna aktivitet på fakultetet påverkar det ressursane som er tilgjengeleg for den for oss viktige opplæringsdelen på ph.d.-programmet.

Fakultetets systematiske kvalitetsarbeid.

Oppfølging av framdriftsrapportar: Ved fakultetet vert framdriftsrapportane behandla av ph.d.-sekretariatet, som består av prodekan for forskning (som også er leiar for ph.d.-programmet), visedekan for organisasjon og innovasjon (som har medarbeidaransvar for ph.d.-kandidatane) og ph.d.-koordinator. Kvar einiskild rapport vert gjennomgått av sekretariatet, og der det er naturleg å følgje opp vert det gjort basert på det konkrete behovet. I dei tilfella nokon i sekretariatet sjølv er rettleiar for kandidaten, og dermed ugild, vil

vedkomande ikkje lese rapporten og ikkje vere til stades i rommet når rapporten blir behandla. På denne måten sikrar ein at også desse kandidatane kan svare konfidensielt på spørsmål om rettleiarforholdet.

Midtvegsevaluering: Midtvegsevalueringa ved fakultetet er eit 4-timar langt seminar, der ein ekstern kommentator gir tilbakemelding på kandidaten sitt arbeid. I forkant av midtvegsevalueringa sender kandidaten in eit tekstmateriale. Dersom kandidaten skriv monografi skal materialet bestå av eit manus på 25000-40000 ord, samt eit følgeskriv som gir ei overordna forklaring på prosjektet. Ved artikkelbasert avhandling skal tekstmateriale bestå av ein artikkel som er sendt til publisering, eit artikkelutkast og eit utkast til avhandlinga si kappe i form av ei omarbeida prosjektskildring på 15-20 sider som forklarar prosjektet som heilskap.

Dersom det kjem fram i midtvegsevalueringa at kandidaten ligg klart bak forventna progresjon, utarbeidast det ein tidsavgrensa oppfølgingsplan. Den skal innehalde ei skildring av kva som forventast produsert i den komande perioden, normalt 6 månader fram i tid. Kandidaten må sende inn tekst som svarar til denne forventninga, og den dannar grunnlag for eit nytt møte.

I 2025 hadde 7 kandidatar midtvegsevaluering. Det var ikkje behov for å opprette oppfølgingsplan for nokon av kandidatane. Erfaringa frå 2025 er som tidlegare år at midtvegsevalueringa er eit nyttig verkemiddel for både fakultetet, rettleiarane og ikkje minst kandidatane sjølve. Fakultetet er godt nøgd med og får gode tilbakemeldingar på det opplegget som vi har utvikla for gjennomføring av midtvegsevaluering, og erfarer at vektlegginga av tidleg skrivning i ph.d.-løpet har vore nyttig med tanke på at midtvegsevalueringa vert konstruktiv for kandidatane.

Gjennomføring av medarbeidarsamtaler: Alle stipendiatar ved fakultetet vert invitert til medarbeidarsamtale kvart år. Dei fleste takkar ja, og fakultetet opplever medarbeidarsamtalane som eit nyttig reiskap for dialog med kandidatane og til innblikk i situasjonen deira.

Karriereplanar: Fakultetet har laga ein mal for karriereplanar tilpassa våre kandidatar og implementerte hausten 2025 utfylling og oppfølging av desse i samband med medarbeidarsamtalar.

Andre forhold fakultetene ønsker å omtale, for eksempel veilederopplæring.

Fakultetet går no i gang med å gjennomføre ei 6-års evaluering av ph.d.-programmet i løpet av 2026. Våren 2026 vil vi såleis ta sikte på å få implementert dei siste endringane i dei planane for utvikling som vi så langt har hatt. Å få eit eksternt blick på og gjennomtenking av programmet, vil så gje oss nyttige innsikter for ytterlegare kvalitetsutvikling.



KMD bildearkiv: Installasjonen fra Siv Lier sitt ph.d.-prosjekt «Human Object – a disobedient pathway towards a more resonant design practice»

Ph.d.- utdanningsmeldingen 2025

En overordnet vurdering av Ph.d.-utdanningen ved Fakultet for kunst, musikk og design

INNLEDNING

Fakultet for kunst, musikk og design (KMD) rommer kunstnerisk utviklingsarbeid og vitenskapelig forskning. Kunstnerisk utviklingsarbeid (heretter KU) inkluderer samtidskunst, design og utøvende og skapende musikk. Vitenskapelig forskning er innen feltene musikkterapi, musikkvitenskap og musikkpedagogikk. Forskerutdanningen er en viktig del av KMDs strategi 2023-2027. Særlig følgende punkter er relevante:

KMD er en drivkraft i kunstnerisk utviklingsarbeid og vitenskapelig forskning.

KMD skal

- *verne om den akademiske friheten i både kunstnerisk og vitenskapelig forskning og formidling*
- *være ledende i internasjonale miljøer for kunstnerisk utviklingsarbeid, og forskning i musikkterapi, musikkvitenskap og kunstfaglig pedagogikk*
- *styrke samfunnsrelevant forskning og innovasjon i kunst, musikk og design*
- *styrke offentliggjøring og publisering av fagfelleverdert forskning*
- *forankre forskerutdanningen i sterke og konsoliderte fagmiljøer med god veilederkompetanse*
- *bidra til gode karrieremuligheter for våre unge forskere*

ORGANISERING

Forskerutdanningen ved KMD administreres etter tre ph.d.-forskrifter: KMDs ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid¹, Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen² og Forskrift for graden doctor philosophiae ved Universitetet i Bergen³.

KMDs ph.d.-program i KU ble opprettet 27. september 2018. KMDs Utvalg for Forskning og forskerutdanning (UFF) er programstyre. Utvalget er sammensatt av tre representanter ansatt på grunnlag av kunstnerisk kompetanse, en representant ansatt på grunnlag av vitenskapelig stilling, en vitenskapelig stipendiat og en stipendiat knyttet til fakultetets ph.d.-program i KU. Prodekan for forskning leder utvalget og er programleder for ph.d.-programmet. Fakultetets ph.d.-koordinator er sekretær for saker som angår ph.d.-programmet.

Stipendiater ansettes på instituttene og tas direkte opp i ph.d.-programmet, eller ansettes ved institusjoner KMD samarbeider med, og tas deretter opp på fakultetets program. Ettersom fakultetene ikke har mulighet for å ha mer enn ett ph.d.-program, er det inngått en samarbeidsavtale med Det humanistiske fakultet (HF) om opptak til deres program av vitenskapelige stipendiater ved Griegakademiet. Prodekan for forskning ved KMD er fast observatør i HFs Forsker- og forskerutdanningsutvalg, som er programstyre for HFs ph.d.-program.

OPPFØLGING AV FOREGÅENDE ÅRS PH.D.-UTDANNINGSMELDING OG TILTAK SOM HAR BLITT GJENNOMFØRT

¹ [Forskrift for graden ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid ved UiB](#)

² [Forskrift for graden ph.d. ved UiB](#)

³ [Forskrift for graden dr.philos ved UiB](#)

Fremdriftsrapporter

Fremdriftsrapporteringen fungerer og anvendes systematisk i kvalitetsarbeidet ved fakultetet. Etter fjorårets avvik, der den reviderte rapportmalen ikke ble tatt i bruk som planlagt, har fakultetet fulgt opp arbeidet med å sikre en meir enhetlig rapporteringspraksis. Den oppdaterte KU-malen har vært implementert og benyttet, men KMD har avdekket enkelte mangler og uklarheter i skjema, både den som besvares via lenke og den papirbaserte løsningen som benyttes ved oversittet frist. Skjemaenes utforming gjør det krevende å hente ut tilstrekkelig og presis informasjon. Fakultetet vil gå i dialog med UiB sentralt for å avklare disse forholdene før rapportering i 2026.

Griegakademiet og Institutt for design ser behov for bedre tilrettelegging av karrierefremmende arbeid. Kunstakademiet har arbeidet systematisk med tilpasning av karrierefremmende arbeid. Det har gitt gode resultater, som gjenspeiles i fremdriftsrapportene.

Veilederopplæring

KMD har formalisert krav om at 10% av veiledningsressursen skal settes av til obligatorisk opplæring. KMD har revidert opplæringsprogrammet for veiledere og redusert fra 4 til 3 moduler á 2 timer. Reduksjonen er gjort som følge av at Nasjonal forskerskole i kunstnerisk utviklingsarbeid (HK-dir) har utviklet et nasjonalt tilbud for veiledere med både nettressurser og årlige digitale og fysiske seminarer. KMD gjennomførte 7 veiledermoduler i 2025.

Samarbeidsavtale med UiT:

KMD har et tett samarbeid med UiT om rutiner for samarbeid og inkludering av kandidatene i ph.d.-programmet tatt opp på GA og KA, og det er kvartalsvise møtetidspunkt for dette. En formell avtale om fordeling av kostnader og resultatmidler mellom gradsgivende institusjon og vertsinstitusjon ble ferdigstilt og signert 7.1.2026.

Andre tiltak for å styrke ph.d.-programmet i KU i 2025:

- Endret doktorgradsforskriften i kunstnerisk utviklingsarbeid per 13.02.2025.
- Endret programbeskrivelse med ikrafttredelse 13.02.2025.
- Revisjon av skjemaer / oppdatering av maler
 - Ny mal for ph.d.-avtale 2025-versjon.
 - Revidert *Retningslinjer for bedømmelseskomiteens vurdering av ph.d.-resultater i KU* i hht. endret forskrift/programbeskrivelse.
 - Revidert skjema *Anbefaling fra bedømmelseskomiteen* i hht. endret forskrift/programbeskrivelse.
 - Administrativ tilføyelse i skjema *Forslag til medlemmer av bedømmelseskomiteen*: «Ved levering av ph.d.-resultatet digitalt blir vurderingen normalt gjennomført digitalt. Dersom instituttet krever et fysisk møte, må kostnaden som hovedregel dekkes av instituttet.»
 - Innført nytt skjema: *Mal for erklæring fra samarbeidspartner(e)*.
 - Endret ordlyd i veiledningen til habilitetserklæring under vurdering av inhabilitet, første kulepunkt, til også å inkludere veiledere: «Nær personlig eller faglig tilknytning til en eller flere av søkerne, ph.d.-kandidat eller *veiledere*.”
- Innført strengere rutine for oppnevning av ekstern medveileder. Instituttet sender

nå akademisk CV sammen med instituttleders redegjørelse for valget basert på forskriftens kompetansekrav.

- Utvikling av kompetanse i bruk av Research Catalogue (RC):
 - Gjennomført 3 kurs i 2025 (RC901x2/RC902x1) for ph.d.-kandidater ved KMD, med tilbud om deltagelse også for ph.d.-kandidater i KU ved andre institusjoner. Kurset er gratis.
 - Gjennomført 1 kurs i RC-bruk for KMDs studie-/forskningsadministrasjon.
- Endret registrering i FS av gjennomført fellesfaglig obligatorisk opplæring ved Nasjonal forskerskole (20 sp) i KU til ett emne, og først *etter* opplæringen er gjennomført i sin helhet.
- Innført annonsering av KU-disputaser for omdømmebygging som et prøveprosjekt på Society for Artistic Research sitt SAR Announcements.

NØKKELTALL

- Opptak: PHDKU: 5 (1 på Design, 2 på KA, 2 på GA). PHDHF: 2
- Gjennomføring⁴ : 4 PHDKU
- Disputaser: 4 PHDKU
- Underkjenninger: 0
- Frafall: 0
- Antall kandidater opptatt i ph.d.-programmet: 37 i PHDKU og 9 i PHDHF.
- Gjennomsnitt antall årsverk UiB-finansiert, tilsatt ved KMD: 21,15
- Gjennomsnitt antall ekstern finansiert (BOA), tilsatt ved KMD: 2,03
- Antall årsverk finansiert og tilsatt av andre institusjoner: 6 ved UiT
- Gjennomstrømming: antall opptak (7) er høyere enn antall fullførte kandidater (4). Diskrepansen skyldes i hovedsak lovhjemlede permisjoner, utsatt oppstart og forsinket opptak, som har forskjøvet progresjonen og skapt et midlertidig etterslep. I 2026 forventer KMD en vesentlig økning i antall disputaser, omtrent dobbelt så mange disputaser som tidligere år.
- Det ble sendt 9 forlengelsesbrev til 6 ulike stipendiater ved KMD, hovedsaklig knyttet til forlengelser for ulike rettighetsbaserte permisjoner.

FORSKNINGSFELLESKAP

Alle ph.d.-kandidatene er integrert i instituttens forskningsgrupper. Forskningsgruppene tildeles årlige driftsmidler som skal stimulere til regelmessige fellesaktiviteter, som igjen skal bidra til å skape aktive, relevante og inkluderende arenaer for kandidatene. Instituttene rapporterer om gruppenes sammensetning og aktiviteter i sine forskningsmeldinger til fakultetet (innført for meldingsåret 2024).

KMD har et stipendiat-drevet ph.d.-forum som fungerer som møtepunkt på tvers av institutter og programmer. Fakultetet setter av kr 10.000 per semester til forumets aktiviteter. Ved GA arrangeres det faste ph.d.-lunsjer og "GA#", et faglig forum som bidrar til kontakt mellom stipendiater og seniorforskere. Eksternt tilknyttede stipendiater inviteres også.

⁴ Gjennomføring innenfor 6-årsåret for ph.d.-utdanningen.

KOBLING TIL ARBEIDS- OG NÆRINGSLIV

Fakultetet benyttet seg ikke av ordningen nærings- og offentlig sektor ph.d. i 2025, men KMD inngikk avtale med KODE for fakultetets første offentlige ph.d. med oppstart i 2026.

- Alle stipendiater i KMDs ph.d.-program i KU har tett tilknytning til kulturfeltet, enten gjennom egen virksomhet eller samarbeid med private og offentlige kulturinstitusjoner. Ph.d.-resultatene vises vanligvis i samarbeid med institusjoner som Bergen Kjøtt, KODE, Kunsthall 3,14, Hordaland Kunstsenter, USF, Nattjazz, Nasjonalmuseet, Kristiansand Kunsthall og Oseana. I løpet av stipendiatperioden arbeider de aller fleste også internasjonalt, med visninger utenfor Norge, samtidig som doktorgradsarbeidet fremlegges lokalt.
- En stipendiat innen musikkvitenskap (etnomusikologi) på KMDHF er ansatt på NLA Høgskulen.
- En stipendiat innen musikkpedagogikk på KMDHF er ansatt på Høgskulen i Volda.

OPPLÆRINGSDELEN, HERUNDER EMNER

- Nasjonal forskerskole i kunstnerisk utviklingsarbeid er organisert under HK-dir og dekker hele den obligatoriske opplæringsdelen for våre stipendiater. Gjennom fire moduler og halvårslige konferanser bidrar den med tverrfaglig opplæring samt faglige møteplasser på tvers av institusjoner, fagområder og metodiske og teoretiske perspektiver.
- KMD tilbyr kurs som kan inngå i Individuell opplæringsdel (totalt 10 sp):
 - Grieg Research School: En tverrfaglig forskerskole innenfor skapende og utøvende musikk, musikkterapi og musikkvitenskap
 - 2 emner, begge på 1 sp, i bruk av det internasjonale publiserings- og dokumentasjonsverktøyet Research Catalogue for kunstnerisk utviklingsarbeid: emnekode RC901 og RC902.
- Kandidatene kan ta kurs ved andre institusjoner med ph.d.-program i Norge, for eksempel UiS og INN. De kan i tillegg planlegge kurs eller opplæringsaktiviteter i organisasjoner i kulturfeltet eller internasjonale institusjoner. Fakultetet har hittil ikke opplevd utfordringer med manglende tilbud på relevante aktiviteter for ph.d.-kandidatene.

KVALITETSARBEID I FORSKERUTDANNINGEN

KMD følger UiBs kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen.

- Fremdriftsrapporter: Det ble levert fremdriftsrapporter fra 28 kandidater og 27 veiledere i 2025. Instituttens funn ble presentert i UFF i februar 2026.
- Midtveiseevalueringer: Det ble gjennomført 5 midtveiseevalueringer. Det ble ikke anbefalt tiltak for oppfølging i noen av evalueringene. Fakultetet gjennomfører i tillegg obligatoriske sluttseminarer.
- Medarbeidersamtaler: Alle tre institutt ved KMD gjennomførte medarbeidersamtaler med sine respektive kandidater. Samtalene ble gjennomført av instituttleder eller forskningsleder. Ingen av instituttene har meldt behov for strategiske tiltak fra samtalene. GA og KA har i tillegg tilbudt samtaler til sine eksterne UiT-kandidater.
- Kvalitetssikring av opplæringsdelen, herunder emneportefølje og emneevaluering

og rammene for opplæringsdelen: Forskerskolens årlige evaluering av obligatorisk undervisningstilbud 2024-25 ble behandlet i UFF i oktober 2025. UFF stilte seg bak forskerskolens evaluering av undervisningstilbudet og fulgte opp med intern undersøkelse om veileders involvering i forskerskoleaktivitetene.

- Estimert år for neste 6-årsevaluering er 2029.

ANDRE FORHOLD

I utviklingen av ph.d.-programmet KU er kontakt med de andre programmene i Norge viktig. Vi har god dialog med alle relevante institusjoner og programmer gjennom samarbeidet om Nasjonal forskerskole i KU hvor KMDs prodekan er styreleder. Foruten jevnlig styremøter, kaller forskerskolen inn til årlige dialogmøter. KMD er også vertskap for et årlig nasjonalt seminar om KU. I 2023-2025 var tema for seminarene spesifikt knyttet til ph.d.-programmene.

KMD meldte i 2024 om utfordringer knyttet til lagring og søkbarhet av ph.d.-resultater i kunstnerisk utviklingsarbeid, både i Nasjonalbiblioteket (NB) sitt digitale arkiv og i UiB sitt institusjonsarkiv (Elements). NB har nå selv tatt ansvar for å høste innleverte ph.d.-resultater fra KMD. NB har foreløpig ikke etablert en teknisk løsning som gjør materialet offentlig søkbart, men arbeider videre med dette og vil komme tilbake når en løsning foreligger. NVA bidrar til løsninger for arkivering og offentliggjøring i varig format fra 2026.

Antall stipendiatstillinger UiB tildeler KMD er ikke tilstrekkelig for jevn og kontinuerlig rekruttering av kandidater til fakultetets program i KU og til de vitenskapelige fagmiljøene. Med nedleggelsen av Program for Kunstnarleg Utviklingsarbeid (PKU) er det begrensede muligheter for eksternfinansierte ph.d.-kandidater i KU. Effekten av stipendiatstillinger trukket inn og gitt tilbake har gitt KMD redusert tildeling til rekrutteringsstillinger i 2025 (fra 21 stillinger i 2023, 20,2 i 2024, 19 i 2025 og 2026, en samlet nedgang på 10,5%). KMD har fortsatt behov for å få tilbakeført finansiering for minimum 1 stipendiatstilling. Fakultetet vil samtidig forsøke å innhente midler til eksternfinansierte stipendiatstillinger.

Fakultetet opplever at flere eksterne medveiledere trekker seg fra veilederoppdraget grunnet Skatteetatens strengere krav til attestert kopi av ID-dokumentasjon ved søknad om skattekort. Kravet er lite kjent internasjonalt, og i enkelte land innebærer det betydelige praktiske og økonomiske byrder, som reise til andre byer for å få dokumentasjonen attestert. Veilederne opplever gjentatte avslag fra Skatteetaten, og vurderer at innsatsen ikke står i forhold til honorarnivået. Problemstillingen er løftet til UiB sentralt, som har vært i dialog med Skatteetaten. Etaten arbeider nå med å forenkle prosessen for denne gruppen.

Ph.d.-utdanningsmelding 2025 for Det medisinske fakultet

Innhold

1. Oppfølging av tidligere tiltak	1
2. Nøkkeltall	2
3. Forskningsfellesskap	2
4. Kobling til arbeids- og næringsliv	2
5. Innovasjon og nyskapende forskning	3
6. Fakultetets systematiske kvalitetsarbeid	3

1. Oppfølging av tidligere tiltak

I 2025 har Det medisinske fakultet videreført det systematiske arbeidet med å styrke kvaliteten i ph.d.-utdanningen. Et av de mest sentrale tiltakene var innføringen av et nytt digitalt veilederkurs, som ble lansert høsten 2025. Kurset er obligatorisk for alle hovedveiledere fra 1. januar 2026, uansett tilknytning til UiB, og er utviklet for å sikre at veiledere både kjenner regelverket og behersker pedagogiske verktøy som støtter kandidatenes progresjon. Kurset, som også inkluderer korte erfaringsbaserte intervjuer med veiledere, representerer fullføringen av det siste hovedpunktet fra den eksterne programevalueringen av ph.d.-programmet i 2022/2023.

I året som gikk ble også programbeskrivelsen for Ph.d.-programmet ved Det medisinske fakultet (PHDMD) revidert. Fakultetet presiserte at ansatte i tekniske stillinger (kategori C) som hovedregel ikke skal være veiledere, men at enkeltstående, saklig begrunnede unntak kan gjøres for senioringeniører med ph.d.-grad. Videre ble det slått fast at det normalt skal oppnevnes én hovedveileder og én medveileder, med mulighet for en ekstra medveileder etter søknad når det foreligger faglig begrunnede behov. Retningslinjene for doktoravhandlinger ble også oppdatert, med en egen retningslinje for monografier og med tydeligere krav til hvilke typer artikler som kan inngå i artikkelbaserte avhandlinger.

Det internasjonale samarbeidet ble videreført gjennom NORDOC-samarbeidet, som gir kandidatene lik tilgang til en felles nordisk kursdatabase. Fakultetet deltok på partnerskapsmøtet under NORDOC-konferansen i Oslo i august 2025.

Det ble gjennomført årlige dialogmøter med instituttene, hvor kandidatoppfølging, utfordringer og kvalitetsutvikling diskuteres åpent. Instituttene er helt sentrale i det daglige kvalitetsarbeidet.

Fakultetet har også videreført arbeidet med å styrke veiledernes kompetanse, blant annet gjennom seminarer og målrettet tilbud om opplæring. I februar 2025 arrangerte fakultetet et todagers kurs for ph.d.-veiledere med professor Gitte Wichmann-Hansen, med mer enn 20 års erfaring med utvikling av undervisning i høyere utdanning. Seminaret ble godt mottatt og er etterspurt på nytt. Vi henviser også til beskrivelse av det nye digitale veilederkurset, som er omtalt ovenfor.

2. Nøkkeltall

I 2025 tok fakultetet opp 98 nye ph.d.-kandidater, som er en økning fra året før (91) fordelt slik: IGS: 31, K1: 22, K2: 30, IBM: 13 og IKO: 2. IBM tok imot sju nye kandidater i det EU-finansierte i Marie Skłodowska-Curie-programmet.

Totalt ble det avlagt 92 doktorgrader ved fakultetet i løpet av året, en økning fra 88 i 2024. Fakultetet anerkjenner det store arbeidet instituttene og Forskningsseksjonen legger ned i å håndtere nærmere hundre opptak og disputaser årlig.

Andelen kandidater som gjennomfører doktorgraden innen seks år, viser fortsatt stabilitet (tabell 1). For opptaksåret 2019 var gjennomføringsgraden 71 prosent, omtrent på nivå med tidligere kull. Både institusjonelle forhold og individuelle livshendelser påvirker tidsbruk, og ettervirkningene av 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.

Tabell 1: Andelen ph.d.-kandidater på MED som gjennomfører innen seks år

Indikator-år	Start-år	Disputert				Total
		Ja	Ja	Nei	Nei	
		Andel	Antall	Andel	Antall	
2025	2019	70,7%	58	29,3%	24	82
2024	2018	68,8%	75	31,2 %	34	109
2023	2017	71,8 %	84	28,2 %	33	117

Åtte kandidater fikk anbefaling om mindre omarbeiding, samme antall som i 2024. Det var ingen underkjenninger i 2025. Fakultetet tolker dette som et resultat av økt oppmerksomhet på kvaliteten på avhandlingens sammenstilling (kappen) og veilederens støtte i skriveprosessen, men kanskje også at bedømmelseskomiteene i noen tilfeller velger å gi kandidater mulighet til omarbeiding fremfor direkte underkjenning. Direkte underkjenning kan være mer belastende for kandidat og veileder.

3. Forskningsfelleskap

Instituttene har i 2025 fortsatt arbeidet med å sikre at ph.d.-kandidatene raskt blir integrert i fagmiljøene. Onboarding-rutinene som ble innført i 2023, er nå i aktiv bruk ved alle institutter og bidrar til faglig og sosial inkludering, uavhengig av kandidatens ansettelsesforhold. Forskerskolene har en sentral rolle i integreringsarbeidet, både gjennom kurs, seminarer, faglige diskusjoner og sosiale aktiviteter. Kandidatene inkluderes også i forskergrupper og deltar i møteaktivitet og faglig veiledning.

Kandidatene er en viktig del av forskningsaktiviteten på instituttene og deres faglige bidrag fremheves som betydelige innen grunnforskning, kliniske prosjekter og tverrfaglige satsinger. Fakultetet anerkjenner den systematiske strukturen instituttene skaper rundt faglig tilhørighet og oppfølging av kandidatene.

4. Kobling til arbeids- og næringsliv

Bruken av nærings-ph.d.- og offentlig sektor-ph.d.-ordningene har vært begrenset de siste årene, med totalt fire kandidater i perioden 2020–2025. Instituttene vurderer selv om disse ordningene skal benyttes og ett institutt peker på utfordringer knyttet til publiseringsbegrensninger når prosjekter involverer patentsøknader. Likevel er koblingen mellom ph.d.-utdanningen og arbeidsliv sterk. Omtrent 40 % av kandidatene er leger som tar doktorgrad, og som vender tilbake til klinikken etter fullført grad. Disse er i hovedsak finansiert gjennom stipend fra Helse Vest, Helse Bergen eller lignende. Innen odontologi finansierer tannhelsetjenestens kompetansesentre jevnlig ph.d.-kandidater, noe som gir en naturlig kobling til klinisk praksis i tannhelsetjenesten. En betydelig andel

av kandidatene er klinikere som returnerer til praksis etter fullført grad sikrer at forskerutdanningen er tett integrert med behovene i helsetjenesten.

IGS deltar også i nasjonale forskerskoler og tematiske nettverk som inkluderer samarbeid med eksterne aktører som NAV, Statens arbeidsmiljøinstitutt og Folkehelseinstituttet. Dette er tydelig i den nye nasjonale forskerskolen i epidemiologi, der slike aktører inngår som partnere.

Fakultetet har sterke fagmiljøer innen biomedisinsk grunnforskning og internasjonalt samarbeid med det globale sør hvor koblingen til arbeids- og næringsliv kanskje kan virke mindre direkte. Likevel viser alumnusundersøkelsen fra 2023 at kandidatene i stor grad finner relevante jobber etter endt doktorgrad. I tillegg til de rundt 40% som går tilbake til helsetjenesten/sykehus, går omtrent 20 % til universitets- og høyskolesektoren, mens rundt 11 % arbeider i helse- og sosialsektoren og rundt 11% i privat sektor¹. Det kliniske og helserelaterte arbeidsmarkedet er spesielt viktig for kandidater fra MED og de kliniske instituttene har gode strukturer for mottak og integrering av kandidater fra klinisk virksomhet.

Forskerlinjestudentene er en viktig kobling mellom utdanning, forskning og arbeidsliv. Ordningen fungerer både som en rekrutteringsvei og som en strategisk satsing for å gi medisinstudenter forskningskompetanse tidlig i utdanningsløpet. Dette bidrar til lavere gjennomsnittsalder ved oppstart av ph.d.-løpet 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. Innovasjon og nyskapende forskning

Innovasjonsarbeidet ble betydelig styrket i 2025 gjennom et nytt samarbeid med Eitri og VIS Innovasjon, finansiert av NFR gjennom tidlig fase teknologioverføringsmidler, såkalte TFTO-midler. Fakultetet har engasjert en innovasjonsrådgiver som benytter sine tette koblinger med forskningsmiljøene for å identifisere og følge opp konkrete idéer på en effektiv måte, blant annet ved å vurdere ph.d.-prosjekter med tanke på innovasjonspotensial. Målet er å stimulere kandidater til å videreutvikle ideer. Selv om dette arbeidet er i en tidlig fase, representerer det en viktig retning for innovasjonsarbeidet på fakultetet med stor relevans for forskerutdanningen og bidrar til å styrke innovasjonsaktivitetene på fakultetsnivå. Det er også anledning å diskutere mulig innovasjonspotensial i prosjektet under midtveisevalueringen (MVE) da teamet om innovasjonspotensial i ph.d.-prosjektet er tatt inn i retningslinjene for MVE på fakultetet.

Instituttene beskriver ph.d.-kandidatenes prosjekter som sterkt forankret i forskningsfronten i sine fagmiljøer. Prosjektene har ofte høy grad av originalitet, og kandidatene deltar i mange tilfeller i større internasjonale og tverrfaglige forskningsinitiativ. Fakultetet vurderer nivået på nyskapende forskning som høyt.

6. Fakultetets systematiske kvalitetsarbeid

Kvalitetssikringen av ph.d.-utdanningen bygger på en kombinasjon av systematisk oppfølging, faste rutiner og tett dialog mellom institutter og fakultet.

Framdriftsrapportene brukes aktivt for å avdekke behov for tiltak, og når rapporter fra kandidat og veileder ikke samsvarer, innkaller instituttledelsen eller instituttets ph.d.-koordinator til oppfølgingsmøter. Årlige dialogmøter mellom fakultet og institutter gir rom for å diskutere utviklingstrekk, utfordringer og konkrete saker.

¹ Ph.d.-alumnusundersøkelsen 2023: *En undersøkelse blant doktorer som fullførte ph.d.-utdanningen ved UiB i årene 2016 til 2019.*

Midtveisevalueringen (MVE) er et annet sentralt element, og fakultetet reviderte retningslinjene for MVE i 2024 for å klargjøre formålet og styrke den faglige dialogen. Alle kandidater gjennomfører MVE og oppfølgingen skjer i regi av instituttene og tilpasses kandidatens individuelle behov.

Når det gjelder **medarbeider- og oppfølgingssamtaler**, varierer gjennomføringsgraden mellom instituttene. De store instituttene K1 og K2 har mange kandidater og på K1 takker de eksterne kandidater i liten grad ja til oppfølgingssamtale. Ved IGS takker internasjonale, eksternt ansatte kandidater oftere nei på grunn av geografisk avstand, men instituttet gjennomfører medarbeidersamtale med UiB-ansatte stipendiater. IKO og IBM ha et færre antall kandidater enn IGS, K1 og K2, og har høy oppslutning om samtalene.

Opplæringsdelen og emneevaluering

MED har av 54 ph.d.-emner, hvor alle utenom MEDMET901 er administrert gjennom forskerskolene ved instituttene. Fakultetet startet nylig en helhetlig revisjon av hele opplæringsdelen, inkludert emneporteføljen, for å sikre samsvar med gjeldende reglement og praksis. Arbeidet pågår i 2026.

Forskerskoler og forskerskoleevaluering

Alle ph.d.-kandidater skal være tilknyttet en forskerskole for å sikre faglig forankring, sosial integrering og tilgang til relevant kompetanse. MED har åtte lokale forskerskoler, forankret ved instituttene, som tilbyr faglige kurs, opplæring i overførbare ferdigheter og et sosialt støtteapparat. Kandidatene kan også delta på tvers av forskerskolene, og fakultetet er i tillegg involvert i flere nasjonale forskerskoler.

I 2025 fikk to nye nasjonale forskerskoler NFR-støtte, begge med deltakelse fra IGS: EPINOR, som skal styrke epidemiologisk kompetanse og datadrevet innsikt i norsk helseforskning, og NRSQH-SF, som retter seg mot global helse og bærekraft.

Våren 2025 nedsatte fakultetet en arbeidsgruppe for å evaluere de lokale forskerskolene ved MED. Formålet var å vurdere i hvilken grad forskerskolene oppfyller sine mål og bidrar til kvalitet i forskerutdanningen. Rapporten fra juni 2025 presenterte to alternative modeller for organisering. Dekanetet vurderte at en samlet, sentralisert forskerskole med egen administrasjon ikke er realistisk innenfor dagens ressurser, og besluttet å videreføre den eksisterende modellen. Samtidig skal det utarbeides tydeligere kriterier for aktivitet, kvalitet og ressursbruk for å sikre mer enhetlig praksis. En ny evaluering skal gjennomføres om to år.



Foto: T. Brødreskift, UiB

PH.D.-UTDANNINGSMELDING

2025 – Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Innhold

Oppfølging av foregående års ph.d.-utdanningsmelding og eventuelle tiltak.....	1
Opptak, gjennomføring, disputaser, frafall, m.m.....	2
Nøkkeltall (DBH og FS).....	2
Opptak og rekruttering.....	2
Gjennomføring	3
Disputaser.....	3
Underkjenning og mindre omarbeiding.....	3
Frafall.....	3
Forskningsfelleskap.....	3
Kobling til arbeids- og næringsliv	4
Opplæringsdelen	4
Fakultetets systematiske kvalitetsarbeid	4
Oppfølging av framdriftsrapporter.....	4
Midtveisevaluering.....	5
Gjennomføring av medarbeider- eller oppfølgingsamtaler.....	5
Kvalitetssikring av opplæringsdelen.....	5
Gjennomføring og oppfølging av programevaluering	5
Andre forhold som fakultetet ønsker å omtale.....	5
Planer for 2026.....	6

Oppfølging av foregående års ph.d.-utdanningsmelding og eventuelle tiltak

Fakultetet har i 2025 og inn i 2026 arbeidet særlig med følgende områder:

Programevaluering og reakkreditering av ph.d.-programmet

Den eksterne evalueringen av ph.d.-programmet ble gjennomført våren 2025. Evalueringskomiteen besøkte fakultetet i april for å intervjuer ulike aktører og leverte sin rapport i juni. Rapportens anbefalinger dannet, sammen med innspill fra en workshop på fakultetet, grunnlaget for en oppfølgings- og tiltaksplan. Med utgangspunkt i både egnevalueringen og den eksterne evalueringen ble ph.d.-programmet reakkreditert av fakultetsstyret i desember (Sak 46/2025).

Oppfølging av dialogmøter

Fra 2025 er det innført årlige dialogmøter mellom fakultetets forskerutdanningsledelse og instituttledelse og ph.d.-koordinator ved det enkelte institutt. Innspill, ideer og forslag fra møtene brukes i det videre kvalitetsarbeidet og sees i sammenheng med anbefalingene fra programevalueringen.

Veilederseminar

Fakultetet etablerte i 2024 et årlig veilederseminar for å tilby opplæring og en arena for erfaringsutveksling for ph.d.-veiledere. Det andre seminaret ble arrangert i november 2025 med temaet «Hvordan støtte stipendiater i krevende perioder». Seminaret ble holdt av Bedriftshelsetjenesten og fikk svært gode tilbakemeldinger.

Økt gjennomføring

Instituttene 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 institutter har etablert gode rutiner for onboarding, og enkelte bruker forventningsavklaringsskjema i oppstartsamtaler. Ved Kjemisk institutt er risikoanalyse innført som del av prosjektbeskrivelsen. Der slike verktøy er tatt i bruk, følges både forventningsavklaring og risikoanalyse opp i midtveisevalueringen.

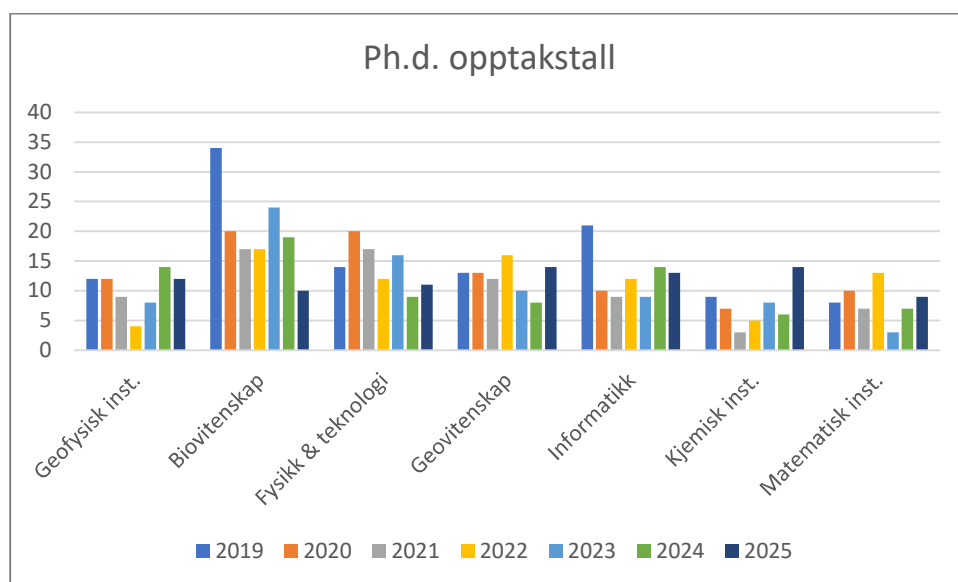
Flere institutter har utviklet, eller planlegger å utvikle, rutiner for offboarding i god tid før kontraktsslutt. Formålet er å avklare prosjektstatus og utarbeide en realistisk fremdriftsplan for innlevering, med særlig oppmerksomhet på kandidater som ligger etter plan. HR deltar aktivt i offboardingsprosessen som del av tilbudet om karriereveiledning og for å sikre en god og informativ avslutning av arbeidsforholdet.

Opptak, gjennomføring, disputaser, frafall, m.m.

Nøkkeltall (DBH og FS)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Opptak	111	92	74	78	77	77	83
Disputaser	69	75	83	54	74	77	66
Gjennomsnittlig nettotid	Vår	3,3	3,3	3,4	3,2	3,4	3,7
	Høst	3,6	3,3	3,4	3,3	3,4	3,5
Gjennomsnittlig bruttotid	Vår	4,4	4,4	4,4	4,2	4,2	4,7
	Høst	5,0	4,5	4,2	4,4	4,4	4,5
Gjennomføring innen 6 år	70%	79%	80%	80%	72%	72%	75%
Mindre omarbeiding	2	4	5	5	9	7	6
Underkjenning	3	0	1	2	0	0	2
Kandidater som har avbrutt	15	10	18	17	10	11	14

Tabell 1: Nøkkeltall for ph.d.-utdanningen 2019-2025



Figur 1. Opptakstill fra 2019-2025 fordelt på instituttene

Opptak og rekruttering

I 2025 begynte 83 nye kandidater. Opptakstillene har vært veldig stabile siden 2021, med en liten økning i 2025. Selv om det er positivt at det samlede opptakstallet økte, hadde enkelte institutter et lavere opptak i 2025 (Figur 1) og arbeider aktivt for å styrke rekrutteringen i 2026.

Fakultetet har som mål å styrke rekrutteringen av høyt kvalifiserte kandidater gjennom å tilby en fremtidsrettet forskerutdanning og fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. Økt ekstern finansiering er en forutsetning for å kunne utvide rekrutteringsgrunnlaget. Samtidig skaper både reduksjoner i bevilgninger og manglende justering av prosjektrammer betydelige utfordringer for videre vekst, og dette er blant årsakene til den nedgangen i stipendiatstillinger vi erfarer. Slik rammene er i forskningsrådet nå prioriteres ofte forskerlønn fremfor en stipendiat fordi det ikke er rom for begge.

Et høyt antall ph.d.-kandidater og et bredt sammensatt kandidatgrunnlag er av stor betydning for fakultetet. Flere institutter rapporterer imidlertid om utfordringer med å rekruttere norske kandidater innen enkelte fagområder. I tillegg kan regelverk knyttet til ansvarlig internasjonalt samarbeid og eksportkontroll gjøre ansettelsesprosesser mer tidkrevende, noe som i enkelte tilfeller resulterer i ubesatte stillinger.

Gjennomføring

Gjennomføringstiden har vært relativt stabil over tid, men var noe høyere for kandidater som disputerte i 2024 og 2025. I 2025 var gjennomsnittlig nettotid 3,8 år (vår) og 3,7 år (høst). En mulig årsak er at flere kandidater fra «koronakullene» fullførte i denne perioden.

For UiB-ansatte kandidater var nettotiden 4,1 år (vår) og 3,9 år (høst), noe som vurderes som et godt resultat for kandidater med fireårige kontrakter.

Disputaser

I 2025 ble det gjennomført 66 disputaser. Til tross for at instituttene hadde forventet en økning, falt antallet sammenlignet med de foregående årene. Etter en markant nedgang i 2022 økte tallene i 2023 og 2024, men utviklingen snudde på nytt i 2025. Det samlede resultatet ligger dermed klart under måltallet.

Underkjenning og mindre omarbeiding

I 2025 ble to avhandlinger underkjent. Seks avhandlinger fikk innstilling om mindre omarbeiding; av disse ble én underkjent etter ny innlevering, mens de øvrige fikk positiv innstilling.

Fakultetene samarbeider med FIA om tydeligere retningslinjer for bedømmelse. Dette omfatter blant annet revisjon av malen for bedømmelseskomiteens innstilling, med mål om å sikre at særlig utenlandske komitémedlemmer lettere kan skille mellom en avhandling som er forsvarlig til tross for mindre svakheter, og tilfeller der det bør anbefales mindre omarbeiding.

Frafall

I 2025 ble det registrert 14 avbrutte avtaler. Årsakene varierer fra private forhold, tap av motivasjon, eller overgang til en stilling etter finansieringsperioden. Instituttene opprettholder dialog med «gamle» kandidater der man fortsatt vurderer at det er mulighet for at kandidaten vil fullføre graden.

Forskningsfelleskap

Blant NT fakultetets doktorgradskandidater er litt over halvparten UiB-stipendiater gjennom rammefinansiering, mens rundt en fjerdedel er NFR-stipendiater og 6 % er EU-finansiert. 77 % av kandidatene har UiB som arbeidsgiver, mens 7 % er ansatt ved andre UH-institusjoner. De øvrige kandidatene har en arbeidsgiver i instituttsektoren eller i private firma. De fleste kandidater er knyttet til etablerte forskningsprosjekter, en stor andel innenfor UiBs strategiske satsningsområder som hav, klima og energi. NT fakultetets stipendiater inngår som en naturlig del av instituttens faglige miljø.

Gjennom veilederkomiteen og forskningsgruppen skal kandidaten bli en del av og bidra til det lokale, nasjonale og internasjonale utviklingsarbeidet innen sitt forskningsfelt. Prosjektbeskrivelsen er en viktig del av opptakssøknaden og kvalitetssikres av instituttets forskerutdanningsutvalg. Målet er en rask integrasjon av kandidaten i forskningsgruppen og umiddelbar oppstart av prosjektet.

Instituttene legger stor vekt på å inkludere alle kandidater i både sosiale og faglige aktiviteter, og har utviklet gode mekanismer for dette. Eksternt ansatte kandidater får det samme tilbud om informasjon og oppfølging som de internt ansatte kandidatene. I instituttens nyhetsbrev blir nye kandidater presentert, gjerne med en kort omtale av prosjektet.

Institutt for biovitenskap har etablert BIO Early Career Community (ECC), en faglig-sosial arena for interne og eksterne ph.d.-kandidater og postdoktorer. Alle nye ph.d.-kandidater blir lagt til i ECC sin Teams-kanal. ECC arrangerte et vellykket symposium i desember 2025, med plan om å gjøre dette årlig.

Både interne og eksterne kandidater bidrar vesentlig til nyskapende forskning samt nasjonalt og internasjonalt samarbeid. En intern undersøkelse viser at 85 % av manuskriptene i doktorgradsavhandlingene (2017–2021) ble publisert, og over 33 % på høyeste nivå.

Kobling til arbeids- og næringsliv

Fakultetet hadde 12 nærings-ph.d.-kandidater i 2025, noe under måltallet på 15. Fakultetet har et ønske om å fortsette et strategisk og systematisk arbeid for å øke andelen av denne gruppen. Fire institutter har nærings-ph.d.-kandidater og ønsker å videreføre eller øke ordningen.

En betydelig andel av kandidatene (rundt 16 %) er ansatt og finansiert i instituttsektoren, offentlige institusjoner eller det private næringslivet, ofte som del av langvarige forskningssamarbeid. Denne gruppen bidrar i vesentlig grad til nyskapende forskning og til å styrke fakultetets samlede forskningsaktivitet. Ved opptak av eksterne kandidater sikrer instituttene at nødvendige rammebetingelser er på plass, herunder finansiering, tilfredsstillende arbeidsforhold og god veiledning. Det legges også vekt på at kandidatene blir inkludert i instituttets sosiale og faglige felleskap.

I alumnusundersøkelsen 2023 rapporterte over 90 % av fakultetets kandidater at de hadde relevant jobb innen ett år etter disputas, 80 % var fast ansatt og nesten 60 % arbeidet hovedsakelig med forskning.

Opplæringsdelen

Opplæringsdelen for ph.d.-kandidater ved fakultetet består av en formell del, vitenskapsteori- og etikk, og en formidlingsdel. Kandidatene har et bredt tilbud av masteremner, ph.d.-versjoner av masteremner, forskerskoler og forskerkurs nasjonalt og internasjonalt. Spesialpensum tas i bruk når kandidatens behov ikke dekkes av tilbudet.

Forskerskolen Climate-Informed startet ved Geofysisk institutt i 2025. I 2026 etableres to nye forskerskoler: CompLiNor ved Institutt for informatikk og ChemSchool ved Kjemisk institutt. I tillegg er Matematisk institutt partner i Mathesis, etablert av Lie–Størmer-senteret (LSC), og Institutt for biovitenskap er partner i Photosyntech. De to sistnevnte er nasjonale forskerskoler etablert ved UiT i 2025 men der UiB er samarbeidspartner.

Fakultetets systematiske kvalitetsarbeid

Oppfølging av framdriftsrapporter

Instituttene bruker rapportene aktivt for å identifisere behov for oppfølging. Ph.d.-koordinator og leder for forskerutdanningsutvalget gjennomgår rapportene, og instituttleder involveres ved behov. Rapportene danner grunnlag for til forberedelse av samtaler med kandidatene og veilederne der dette vurderes som nødvendig.

Midtveisevaluering

Midtveisevaluering er godt etablert og oppleves som nyttig av både kandidater og veiledere. Kandidatens presentasjon av prosjektet er som regel åpen for alle og fungerer som en faglig og sosial møteplass, samt en læringsarena for studenter og andre kandidater. Kandidatene verdsetter muligheten for å få konstruktiv tilbakemelding på prosjektet.

Instituttets forskerutdanningsutvalg er representert i evalueringskomiteen, og midtveisevalueringen fungerer som et viktig verktøy for å vurdere status og framdrift i ph.d.-prosjektene. Flere miljøer uttrykker ønske om at evalueringen gjennomføres tidligere i løpet, slik at eventuelle justeringer kan iverksettes i tide. Noen institutter innhenter i tillegg en statusrapport fra veileder som del av vurderingsgrunnlaget. I tillegg tar flere institutter i bruk skjema for forventningsavklaring og risikoanalyse ved oppstart av nye kandidater, og følger opp disse under midtveisevalueringen.

Gjennomføring av medarbeider- eller oppfølgingssamtaler

De fleste institutter har gode rutiner for medarbeidersamtaler for interne kandidater og tilbyr oppfølgingssamtaler til eksternt ansatte kandidater. Dessverre er det få eksterne kandidater som takker ja til tilbudet. Samtalene blir som regel gjennomført av instituttleder eller delegert til forskerutdanningsleder eller faggrupeleder. Ved Institutt for informatikk får interne kandidater en mentor fra en annen forskningsgruppe som også gjennomfører medarbeidersamtale.

Dialogmøtene har vist at det er variasjon i praksis og rutiner når det gjelder medarbeidersamtaler. Temaet skal derfor diskuteres videre i programstyret og dialogmøtene.

I tillegg til medarbeidersamtaler gjennomfører instituttene ulike møter med kandidatene gjennom doktorgradsløpet som for eksempel onboardingmøter, oppfølgingssamtaler innen utgangen av det første året, HR-/studiemøter og offboardingsmøter.

Kvalitetssikring av opplæringsdelen

Fakultetet gjennomfører i 2026 en evaluering av emneporteføljen og rammer for opplæringsdelen. Det er sendt et høringsbrev til instituttene der det er stilt en rekke spørsmål som skal belyse alle aspekter av opplæringsdelen i ph.d.-utdanningen.

Det obligatoriske ph.d.-emne «MNF990 Vitenskapsteori og etikk» ble evaluert i 2025 og fikk svært gode tilbakemeldinger fra kandidatene. Kandidater ved Matematisk institutt har gitt ut en bok om etikk i matematikkfaget med essays fra MNF990.

Ph.d.-versjon av masteremner evalueres sammen med masteremnet. Spesialpensum og eksterne kurs må godkjennes av forskerutdanningsutvalget, som vurderer både innhold og nivå på emnene. Alle endringer i den individuelle opplæringsdelen må godkjennes av forskerutdanningsutvalget.

Gjennomføring og oppfølging av programevaluering

Fakultetet gjennomførte en egevaluering av ph.d.-programmet i 2024, som ga et godt grunnlag til den eksterne programevalueringen som ble gjennomført i 2025. Den eksterne evalueringskomiteen besøkte fakultetet i april 2025 og intervjuet relevante personer, samt overvar en midtveisevaluering. Komiteen leverte sin rapport i juni samme år. Med utgangspunkt i rapporten utarbeidet fakultetet en oversikt over komiteens anbefalinger og forslag til videre oppfølging med sikte på å videreutvikle ph.d.-programmet. Noen av hovedpunktene ble drøftet på en workshop i september med deltakelse fra programstyret, ph.d.-administrasjonen, stipendiater og inviterte gjester. Oppfølging og implementering av tiltak utgjør et sentralt arbeid for ph.d.-administrasjonen og programstyret framover.

Andre forhold som fakultetet ønsker å omtale

Ph.d.-gjennomføring, oppfølging og måltallsoppnåelse ble satt som et eget punkt på fakultetets risikokart 2024-2025 og ble tatt opp gjentatte ganger i ledermøter og fakultetsstyret. Ulike aspekt ved forskerutdanning og oppfølging av ph.d. kandidatene er jevnlig tema på NT-fakultetets ledermøter.

Både fakultetsstyret og ledergruppen gav utrykk for bekymring for nedgangen i opptak til ph.d.-programmet, og anbefalte at det i tiden fremover bli holdt et kontinuerlig blikk på utviklingen samt se på tiltak for å bedre opptakstallene. På tross av denne bekymringen har de tiltakene som er blitt gjennomført for å sikre best mulig forhold for god gjennomføring i ph.d.-programmet gjort at *Ph.d.-gjennomføring, oppfølging og måltallsoppnåelse* fra 2026 nå er tatt ut fra fakultetets risikokart som definerer de 10 områdene som skal ha særskilt oppmerksomhet fra fakultet i inneværende periode. Man vil allikevel understreke at videre arbeid med å utvikle fakultetets ph.d.-program fremdeles ses på som svært viktig.

Planer for 2026

- Oppfølging av programevalueringen
- Evaluering av rammene for opplæringsdelen og emneporteføljen
- Oppfølging av dialogmøtene med instituttene
- Veilederseminar
- Dagsseminar for førsteårs-kandidater

Ph.d.-utdanningsmelding 2025 for Det psykologiske fakultet (WebSak 26/46577)

Det psykologiske fakultet har om lag 110 ph.d.-kandidatar, og har dei siste fem åra hatt gjennomsnittleg 18,6 disputasar i året. Kring 40 % av ph.d.-kandidatane er eksternfinansierte, og har arbeidsplass andre stadar enn ved UiB. Stipendiatane ved fakultetet har sitt eige stipendiatutval (*psykSTIP*), som arbeider for å fremja interessene til både interne og eksterne ph.d.-kandidatar. Alle ph.d.-kandidatar er knytt til 4 ulike forskarskular. Fakultetet organiserer 3 av forskarskulane: *International Graduate School in Interdisciplinary Neuroscience (IGSIN)*, *Graduate School of Human Interaction and Growth (GHIG)*, og *Graduate School of Clinical and Developmental Psychology (CDP)*. I tillegg koordinerer og driftar fakultetet forskarskulen *The Nordic Graduate School of Educational Research (NORED)*. Denne forskarskulen er ein nordisk forskarskule med i alt 15 partnerinstitusjonar med meir enn 350 medlemmer. NORED er etablert ved UiB av fagmiljø tilknytt Institutt for pedagogikk (IPED) ved Det psykologiske fakultet.

Oppfølging av førre års ph.d.-utdanningsmelding og eventuelle tiltak

I 2025 har fakultetet og forskarskulane har hatt litt mindre kursaktivitet i ph.d.-utdanninga enn året før. Likevel: Over 50 ECTS vart tilbydd kandidatane gjennom 21 ph.d.-emne, og minst 188 deltok totalt i aktivitetane i 2025. Den utfordrande økonomiske situasjonen ved fakultetet gjer at situasjonen også er krevjande for ph.d.-utdanninga med lite rom til ressursbruk, både når det gjeld drift, bemanning og særlege satsingar. Emneevalueringar er i bruk for alle ph.d.-kurs, og fakultetet ser gode tilbakemeldingar på aktivitetane som vert tilbydd i ph.d.-programmet. Fakultetet fekk i mai 2025 den første programevalueringa frå ein ekstern evalueringskomité, og oppfølging av rapporten har vore viktig i haustsemesteret. Det er fastsett ein tiltaksplan for kvalitetsutvikling av ph.d.-utdanninga, og denne vert styrande for arbeidet med ph.d.-utdanninga framover. Første tiltakspunkt er ein revisjon av opplæringsdelen i ph.d.-utdanninga, og ei breitt samansett arbeidsgruppe skal arbeida med dette våren 2025. Målet er å gjera endringar og implementera desse, slik at ein revidert opplæringsdel er klar frå 2027.

Nøkkeltal: Opptak, gjennomføring («seksårs målet»), disputasar, underkjenningar, mindre omarbeidingar og fråfall – skildring av situasjonen og eventuelle tiltak

Når det gjeld opptak tok fakultetet opp 17 nye kandidatar til ph.d.-utdanninga i 2025. Dette er ein auke frå berre 11 nye kandidatar i 2024, og eit meir normalt tal for fakultetet. Av desse 17 har 10 ph.d.-kandidatar ekstern arbeidsgjevar. Fakultetet kjem til å lysa ut minst 8 nye universitetsstipendiatstillingar i 2026.

Når det gjeld gjennomføring etter 6 år i ph.d.-utdanninga ligg denne i 2025 på 57,14 %. Dette er litt ned frå 2024 (60 %), men her gjev små tal fort store utslag. Fakultetet meiner dette måltalet ikkje gjev eit rett bilete av gjennomføring i ph.d.-utdanninga ved vårt fakultet, sidan vi har dobbelkompetanse kandidatar med eit 7 års integrert utdanningsløp, som per definisjon går utover 6-års målet. Fakultetet er alt i alt nøgd med gjennomstrøyminga av kandidatar i ph.d.-programmet, og meiner at tiltak som minimum to rettleiarar, obligatorisk forskarskuletilknytning, godt organisert midtvegsevaluering og grundig handsaming av framdriftsrapporteringa på alle nivå i organisasjonen medverkar til at ph.d.-kandidatane ved fakultetet fullfører.

Fakultetet hadde 21 disputasar i 2025, dette er opp frå 16 i 2024. Disputastalet har variert mykje dei siste åra. Etter kraftige svingingar etter koronapandemien, ser det ut til at fakultetet er attende på eit nivå med kring 20 disputasar årleg.

Fakultetet hadde 1 underkjenning og 4 mindre omarbeidingar (jf. §11.4 i ph.d.-forskrifta) i 2025. 2 kandidatar vart skrivne ut or ph.d.-programmet i 2025.

Når det gjeld opptak, gjennomføring, disputasar, underkjenningar og fråfall ser fakultetet det framleis slik at det er eit felles ansvar for fagmiljø, rettleiarar og administrasjon å gje ph.d.-kandidatane aktiv oppfølging i heile utdanningsløpet. Semesterregistrering, framdriftsrapportering og midtvegsevaluering er alle nyttige målepunkt for å kartleggja status for dei einskilde ph.d.-kandidatane. Fakultetet har lenge samarbeidd med forskarskulane om å gjera midtvegsevalueringa til

ein viktig arena for å kvalitetssikra ph.d.-kandidatane sitt individuelle arbeid, og fakultetet mobiliserer institutt og forskarskular ekstra gjennom forpliktande oppfølging av den årlege framdriftsrapporteringa i ph.d.-utdanninga. Institutta gjennomfører også medarbeidersamtalar med tilsette ph.d.-kandidatar, og fakultetet har delegert ansvar for tilbod om oppfølgingssamtalar for eksternt tilsette ph.d.-kandidatar til forskarskulane. Inntrykket er at dette fungerer godt, og fakultetet og programstyret har tett dialog om dette. Gjennomføring i ph.d.-utdanninga styrkast av at kandidatane kjenner seg inkluderte, og at dei opplever både sosialt og fagleg fellesskap. Felles aktivitetar på tvers av forskingsprosjekt og fagmiljø er viktige, og her er kandidatforeininga psykSTIP, den obligatoriske stipendiat-samlinga og samlingar i regi av forskarskulane døme på gode tiltak.

Om korleis ph.d.-kandidatane vert innlemma i forskingsfellesskapet

Alle ph.d.-kandidatar ved Det psykologiske fakultet er knytt til forskingsgrupper og forskarskular ved fakultetet gjennom sin hovudrettleiar. Dette er viktig for å integrera og inkludera kandidatane i fagmiljøa, og fakultetet ser på ph.d.-kandidatane som ein viktig del av forskinga ved fakultetet. Fakultetet støttar større strategiske forskingssatsingar og søknadar om ekstern finansiering med øyremerka stipendiatstillingar som eigenandel. Også når det gjeld anna forskingssamarbeid med eksterne fagmiljø er samarbeid om ph.d.-prosjekt vanleg. Slik sett er ph.d.-kandidatane viktige for å byggja opp ny kompetanse, nye fagmiljø og nye forskingsnettverk.

Koplinga til arbeids- og næringsliv

Fakultetet har fleire samarbeidsavtalar om både nærings-ph.d. og offentleg-ph.d. Slike ph.d.-prosjekt er viktige for samfunnskontakt når det gjeld forskinga ved fakultetet. Fakultetet har likevel erfart at desse ph.d.-løpa kan vera krevjande for kandidatane, og har opplevd at fleire slike ph.d.-løp vert avbrotne av kandidatane. Sidan kandidatane i stor grad sit hjå ekstern arbeidsgjevar eit stykke unna fagmiljøet ved universitetet, og at dei ofte har arbeid utanom ph.d.-prosjektet, kan det gje ein krevjande arbeidskvardag for desse ph.d.-kandidatane. Fakultetet er oppteke av å ha ei god kopling til arbeids- og næringslivet. Det psykologiske fakultet har i over 20 år forvalta særlege stipendiatressursar øyremerkt integrert dobbelkompetanseutdanning i psykologi (DK). DK er særskild viktig for rekruttering av klinisk forskingskompetanse både til universitetsstillingar og for stillingar i spesialisthelsetenesta. Desse spissa utdanningsstillingane har difor tradisjonelt vore innretta mot spesialisthelsetenesta i helseføretak i Helse Vest, men fakultetet har også DK-stipendiatstillingar i samarbeid med Bergen kommune – ei viktig strategisk samarbeidssatsing i tråd med både nasjonale og lokale strategiar (som t.d. *HelseOmsorg21* og Alrek helseklynge). Fakultetet har vidareført satsinga på DK, sjølv om alle øyremerkingar av rekrutteringsstillingarar fall bort frå 2023. Fakultetet har samarbeidsavtalar som også inkluderer ph.d.-utdanning med alle helseføretak i Helse Vest, og om lag 40 % av ph.d.-kandidatane i ph.d.-programmet er eksternt finansierte. Fakultetet har såleis eit stort, eksternt forskingssamarbeid både mot privat og offentleg sektor, der ph.d.-kandidatane er ein viktig del. Rapporten frå den eksterne programevalueringskomiteen peikar på at vi bør byggja inn karrieresperspektiv i ph.d.-utdanninga ved fakultetet, og dette er sett opp som eit eige punkt i tiltaksplanen for kvalitetsutvikling av ph.d.-utdanninga ved fakultetet.

Opplæringsdelen, irekna emne

Det psykologiske fakultetet er eit breiddefakultet som rommar dei tradisjonsrike disiplinane psykologi og pedagogikk, i tillegg til fagområde som barnevern, logopedi, helsefremjande arbeid og global utvikling. Fakultetet sine forskarskular er etablert nettopp for å kunna dekkja heile breidda av fagmiljø ved fakultetet, og forskarskulane har ansvaret for kursporteføljen i den valfrie delen av opplæringsdelen. Alle ph.d.-kandidatar vert knytt til ein forskarskule ved fakultetet, og eitt mål med denne organiseringa er at forskarskulane er så tett på kandidatane at kurstilbodet lettare kan tilpassast kandidatane sine behov. Våren 2026 skal opplæringsdelen reviderast, og vonleg vert den eit enno betre rammeverk for å kunna tilby ein enno betre kursportefølje for kandidatane. Dersom ikkje fakultetet kan tilby emne kandidatane har bruk for, opnar opplæringsdelen for at individuelle lesepensum for kandidatane kan innpassast, og at kandidatane kan ta kurs ved andre lærestadar som

kan innpassast. Diverre er det berre avgrensa midlar i organisasjonen til å støtta kandidatar sine utgifter til dette. Nokre midlar finst ved institutta, men fakultetet vil framover arbeida for å sikra meir føreseielege driftsmidlar til våre tilsette universitetsstipendiatar, m.a. for å stetta behov som følgje av krav i opplæringsdelen.

Fakultetet sitt systematiske kvalitetsarbeid

Størstedelen av fakultetet sitt systematiske kvalitetsarbeid i ph.d.-utdanninga er knytt til arbeidet med framdriftsrapportering, midtvegsevalueringar – og også den siste åra knytt til evalueringsordningane fastsett i *Kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen ved UiB*, særleg i samband med førebuingar til programevalueringa frå ekstern komité våren 2025.

Når det gjeld framdriftsrapporteringa ved Det psykologiske fakultet har grunneiningane ansvar for den første oppfølginga av den årlege rapporteringa, og dei skal få oversikt over og følgja opp evt. ynskjer om samtalar, manglande rapporteringar, forseinkingar og utfordringar som vert rapporterte. Forskingsseksjonen held så møter med kvart einskilt grunneining og forskarskule om framdriftsrapporteringa, før den endelege oppfølginga av kandidatar og rettleiarar skjer i felles møte med programstyret for ph.d.-utdanninga og FFU. Forskingsseksjonen følgjer så opp avtalte tiltak for einskiltkandidatar i samarbeid med grunneiningane og forskarskular. Arbeidet med framdriftsrapporteringa har funne si form, og er frå ein administrativ ståstad kanskje det viktigaste utgangspunktet for oppfølging i ph.d.-utdanninga for den einskilde kandidaten. Tilgang på alle rapportar i god tid er såleis sær viktig, og fakultetet set pris på utviklinga av denne rapporteringa ved UiB dei seinaste åra.

Obligatorisk midtvegsevaluering er delegert til forskarskulane ved fakultetet, og vert normalt gjennomført i kandidaten sitt 4. semester. Deltakarar er ph.d.-kandidat og rettleiar, representant frå grunneining/forskerskule og ein midtvegsevalueringskomité som skal bestå av minst ein fagperson frå eige fagmiljø/forskningsgruppe og minst ein fagperson frå anna fagmiljø/anna forskningsgruppe. Kandidaten sender inn relevante dokument, i tråd med retningslinjer frå grunneining/forskerskule. Dette kan vera prosjektskildding ved opptak, artiklar/artikkelutkast og eigenrapportert oversikt over gjennomførte kurs/seminar og formidlingsaktivitetar. Relevante dokument og opplysningar sendast komiteen i god tid før evalueringa. Sjølvve midtvegsevalueringa skjer ved at kandidaten gjev ei munnleg oppsummering av eige prosjekt, progresjon og gjennomført forskarutdanning. Kandidaten skal gje si eiga vurdering av risikofaktorar og gjera greie for vidare arbeid med forskingsprosjektet. Komiteen skal gje kandidaten ei fagleg vurdering av prosjektet og tilrådingar for kandidaten sitt vidare arbeid. I vurderinga skal det særleg leggast vekt på å drøfta tilhøve som kan styrka fagleg kvalitet, redusera utryggleik og avdekka risiko som kan medføra fare for forseinka eller manglande gjennomføring av ph.d.-utdanninga, slik at utdanninga kan gjennomførast innan normert tidsramme. Evalueringa skal ha form av ein konstruktiv fagleg dialog, der målet er å gje tydelege råd for vidare arbeid med ph.d.-prosjektet. Minst 30 minutt skal setjast av til kandidaten sin gjennomgang, og det må i tillegg setjast av nok tid til kommentarar, oppfølgingsspørsmål og diskusjonar. Evalueringa skal leia til en konklusjon GODKJENT eller IKKJE GODKJENT, ut frå komiteen si vurdering. Godkjente midtvegsevalueringar registrerast i FS. Ikkje-godkjente midtvegsevalueringar skal resultera i ein oppfølgingsplan utforma av kandidat, rettleiarar og institutt, og med ny midtvegsevaluering påfølgjande semester. I alt vart det gjennomført 18 midtvegsevalueringar ved Det psykologiske fakultet i 2025, og alle desse vart godkjente. Programstyret har over tid diskutert korleis ordninga er kalibrert mellom forskarskulane, og ynskjer ein samla gjennomgang av denne i samband med oppfølging av programevalueringa og revisjon av opplæringsdelen i 2026.

Medarbeidarsamtalar for UiB-tilsette ph.d.-kandidatar og tilbod om oppfølgingssamtalar for eksternt tilsette ph.d.-kandidatar er ein viktig del av det nære kvalitetsarbeidet for den einskilde kandidaten og fagmiljøa ved institutt og forskarskular. Fakultetet meiner dette styrkar både organisasjonen og den einskilde ph.d.-kandidaten, og skal prioriterast høgt i kvalitetsarbeidet.

Fakultetet ynskjer også å nemna den auka kvalitetssikringa som skjer i HR-regi overfor universitetsstipendiatane, i samband med onboardingprosessane. Strukturert mottak av desse ph.d.-kandidatane, m.a. med avtalte møter med næraste leiar etter 2 og 5 månader, er gode tiltak for

å integrera universitetsstipendiatane i både arbeidsliv og fagmiljø. Fakultetet har også von om at andre HR-grep kan gjera enno meir for universitetsstipendiatane. Arbeidet med karriereplanar og UiB si prisverdige satsing på UiB Ferd kan gje enno betre vilkår for universitetstilsette kandidatar i ph.d.-utdanning ved UiB. Så er det også viktig at UiB også utviklar gode og tenlege tiltak for eksternfinansierte ph.d.-kandidatar ved universitetet. Dette er viktig for likebehandling, men også i konkurransesamanheng i ei framtid med stadig fleire tilbydarar av ph.d.-utdanning. Opplæringsdelen i ph.d.-utdanninga ved fakultetet, og rammene for denne, vart gjennomgått og evaluert av ph.d.-programstyret våren 2024 som førebuing til programevalueringa våren 2025. Programstyret fann då at både sjølve programskildringa, og eit detaljert dokument med skildring av krava i opplæringsdelen, gjev eit godt utgangspunkt for den organiserte forskaropplæringa. Fakultetet nyttar etter måten store ressursar på den obligatoriske delen av opplæringsdelen. Fakultetet sitt omfattande obligatoriske ph.d.-kurs på 8 ECTS om forskingsdesign, metodar, etikk og vitskapsfilosofi (PS901) går årleg i vårsemesteret over 10 dagar, og får gode evalueringar. Den årlege stipendiatsamlinga (PS902) for nye ph.d.-kandidatar og rettleiarar i haustsemesteret får også gode evalueringar, og gjev ein verdifull fagleg og sosial introduksjon til ph.d.-utdanninga ved fakultetet. Arrangementsansvaret har til no gått på omgang mellom forskarskulane. I samband med revisjonen av opplæringsdelen våren 2026 ynskjer fakultetet gjerne å sjå både PS901 og PS902 i samanheng, for å kunna laga ein enno betre obligatorisk del av opplæringsdelen for ph.d.-kandidatane. Målet er å kunna utnytte ressursar betre, og samstundes oppdatera det faglege innhaldet og jamna ut belastninga på ph.d.-kandidatane. Når det gjeld den valfrie delen av opplæringsdelen skal forskarskulane sikra eit godt og tenleg kurstilbod for kandidatane. Forskarskulane utviklar og kvalitetssikrar alle ph.d.-emne som kvart semester vert godkjente av programstyret, og dei administrerer i tillegg meir uregelmessige *ad hoc*-emne som t.d. kan dukka opp via gjesteførelesarar eller ved at kandidatane t.d. etterspør særskilte kurs, evt. *transferable skills*-kurs. Det er god aktivitet og mange kurs kvart semester ved alle forskarskulane. Programstyret får årlege orienteringar om UiB si kandidatundersøking, og saman med alumnusundersøkingar, vil informasjon frå desse undersøkingane danne eit viktig kunnskapsgrunnlag for oppfølginga av programevalueringa og betre kvalitetssikring av ph.d.-utdanninga ved fakultetet.

Alt i alt har arbeidet med oppfølging av UiB sitt *Kvalitetssikringssystem for ph.d.-utdanninga* har vore arbeidsamt og lærerikt for både fakultet, ph.d.-programstyre og forskarskulane dei siste åra – særleg mot slutten av den 6-årige syklusen. Fleire røyster meiner likevel at det store fokuset på kvalitetssystemet og auka rapporteringskrav tek opp knappe ressursar og byråkratiser ph.d.-utdanninga. Her er det nok ulike meininger, ut frå ulike ståstader. Likevel er det grunn til å ha desse synspunkta i bakhovudet når kvalitetssystemet vert gjennomgått.

Andre forhold: Om rettleiaropplæring

Fakultetet ser framleis rettleiaropplæring som ein naturleg del av det systematiske kvalitetsarbeidet med ph.d.-utdanninga, og vil gjerne utvida tilbodet til ph.d.-rettleiarar. Gjennomgang av Kandidatundersøkingane syner at rettleiarane ved fakultetet får gode skotsmål, men også at ph.d.-kandidatane meiner det også finst eit forbettringspotensiale – særleg når det gjeld nettverksbygging, karriererådgeving og konflikthandtering. Fakultetet har berre sett av små midlar til eiga opplæring av rettleiarar og lener seg her i stor grad på forskarskulane sin innsats. Behovet for rettleiaropplæring vert drøfta jamt i programstyret, og fleire meiner det vil vera naturleg at UiB bør kunna utnytte eige nettverk, og gjerne ta initiativ og ansvar for å gje rettleiarar ved universitetet betre kompetanse og påfyll i den viktige rolla rettleiarane har i ph.d.-utdanninga ved UiB. Fakultetet meiner at rettleiaropplæring for alle vitskaplege fast tilsette vil vera eit viktig karrierefremjande tiltak, særskilt for yngre forskarar ved universitetet.



Ph.d.-utdanningsmelding 2025

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

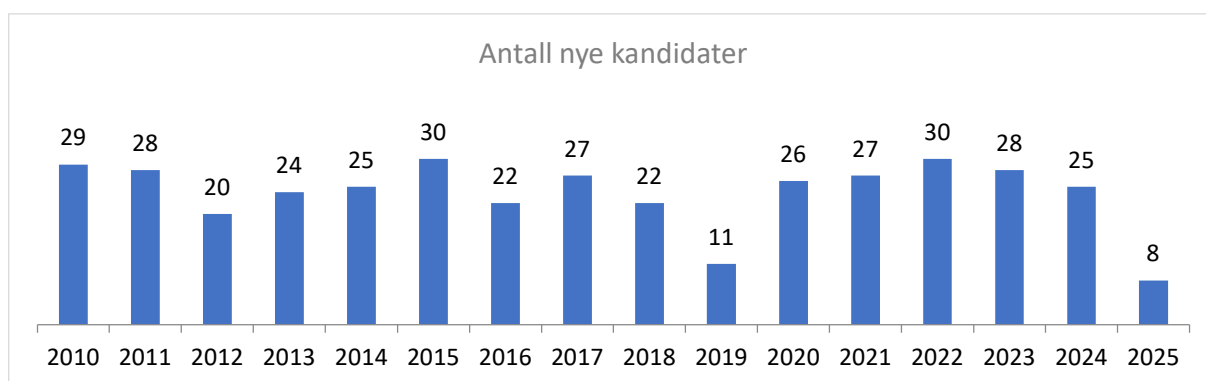
INNLEDNING

Det samfunnsvitenskapelige fakultets forskerutdanning kvalifiserer kandidater til forskningsvirksomhet og annet arbeid i samfunnet hvor det stilles store krav til vitenskapelig innsikt og analytiske ferdigheter. Fakultetets ph.d.-program inkluderer fagdisipliner innen sosiologi, statsvitenskap, samfunnsøkonomi, informasjonsvitenskap, medievitenskap, sosialantropologi, systemdynamikk og geografi. Ved utgangen av 2025 hadde fakultetet 142 ph.d.-kandidater i sitt ph.d.-program. Denne forskerutdanningsmeldingen gir et overordnet blikk på forskerutdanning ved fakultetet i 2025 og bygger på instituttens forskerutdanningsmeldinger, ph.d.-programstyrets arbeid og øvrige aktiviteter knyttet til forskerutdanningen.

NØKKELTALL FOR FORSKERUTDANNING VED FAKULTETET

Opptak. Selv om fakultetet ikke hadde anledning til å lyse ut ph.d.-stillinger på grunnbevilgningen i 2025, ble det likevel tatt opp 8 kandidater til programmet i løpet av året. Men året markerte en betydelig nedgang i opptakstallene for ph.d.-kandidater ved programmet, og er det laveste opptaket de siste 15 årene. Dette må sees i sammenheng med den økonomiske situasjonen ved fakultetet.

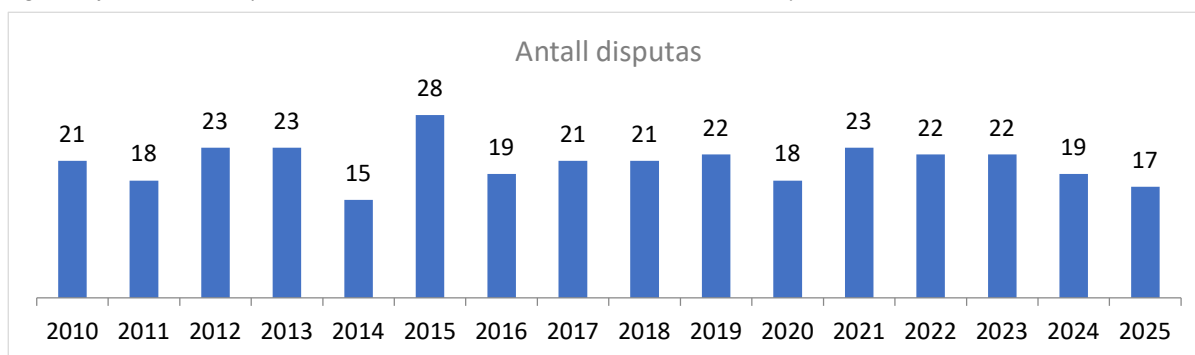
Figur 1, Opptak av nye ph.d.-kandidater, 2010 til 2025. Kilde: Felles studentsystem.



Siden 2020 har opptaket av eksterne kandidater (kandidater som ikke er ansatte ved UiB) vært svært viktig for å opprettholde gode opptakstall. Dette inkluderer kandidater som er ansatte både i Norge og i utlandet, og som har finansiering gjennom utenlandske stipendordninger, NFR-støtteordninger som offentlig ph.d., eller fra sine arbeidsgivere. Også i 2025 var andelen eksterne kandidater høy, med 38 %, en økning på 2% fra i fjor. Det er stor variasjon i både ansettelsesforhold og finansieringsordninger for kandidater som ikke er ansatte ved UiB.

Disputas, underkjenninger, mindre omarbeiding og frafall. Fakultetet hadde 17 disputaser i 2025. Dette tallet er noe lavere enn tidligere år, men kan sees i sammenheng med lave opptakstall rundt året 2019.

Figur 2, Gjennomførte disputas ved fakultetet, 2010 til 2025. Kilde: Felles studentsystem.



I 2025 ble 2 avhandlinger underkjent, og en kandidat fikk tilbakemelding om mindre omarbeiding av avhandlingen. Underkjenninger og mindre omarbeiding blir fulgt tett opp gjennom dialog med veiledere og samtaler med instituttledelse. Med få enkeltunntak leverer alle inn avhandlingen på nytt og får godkjent 2. innlevering. To kandidater ble skrevet ut av ph.d.-programmet i 2025, én på grunn av avslutning av ph.d.-perioden uten ønske om ferdigstilling av ph.d.-avhandlingen, og den andre på grunn av overgang til annen jobb.

Gjennomføring. Gjennomføringstall seks år etter opptak viser at 66 % av kandidater tatt opp i ph.d.-programmet ved fakultetet i perioden 2013-2019 har fullført utdanningsløpet. Gjennomføringsgraden på 66 % på fakultetsnivå har holdt seg stabil de siste tre årene. Tabellen 1 viser instituttvis andel kandidater tatt opp i perioden 2013-2019 som har disputert innen seks år. Prosentene i parentes viser forbedring eller forverring fra året før. Det er store ulikheter internt på fakultetet når det gjelder gjennomføringstall. Der ph.d.-kandidatgruppen er liten, gjør utfordringer hos noen kandidater store statistiske utslag på gjennomføringsstatistikken, men både instituttene og fakultetet jobber målrettet med å øke gjennomstrømningsgraden. Det har ellers vært små endringer ved instituttene i seksårs-gjennomføringen siden forrige rapporteringsperiode.

Tabell 1, Gjennomføring 6 år etter opptak, instituttfordelt. Kilde: Tableau¹

Andel og antall som oppfyller 6-års målet for kull 2013 til 2019, rapporteringsår 2019-2025

<i>Institutt</i>	<i>Andel (endring)</i>	<i>Antall kandidater som har fullført ph.d.-utdanningsløpet</i>
Institutt for økonomi	94 % (-1%)	15
Institutt for sammenliknende politikk	82 % (+3%)	18
Institutt for informasjon- og medievitenskap	70 % (-1%)	21
Institutt for politikk og forvaltning	63 % (0%)	12
Institutt for geografi	62 % (-3%)	23
Institutt for sosialantropologi	43 % (-3%)	9
Sosiologisk institutt	42 % (+6%)	5
Samlet fakultetet	66 % (0%)	103

¹ Tableau er et selvbetjent analyseverktøy som gir mulighet til å lage og presentere rapporter og analyser, med data hentet fra STAR eller direkte fra FS. Verktøyet dekker behov for både standardrapportering og skreddersydde maler.

Instituttene følger opp kandidater med forsinket progresjon, men forsinkelser henger ofte sammen med sammensatte og komplekse forhold for de enkelte kandidatene. Instituttene melder at det er krevende å følge opp kandidater som går utover finansieringsperioden, særlig på grunn av andre forpliktelser og tidskonflikter kandidatene står i. Det pekes også på utfordringer knyttet til kandidater med eksternt arbeidssted, som ofte har en svakere tilknytning til fagmiljøene ved UiB og dermed får mindre tett oppfølging. Selv om både fakultetet og instituttene arbeider systematisk for å sikre faglig progresjon, er det andre aspekter ved kandidatens livssituasjon som det kan være utfordrende for arbeidsgiver å følge opp. For å styrke gjennomføringen arbeides det også bredt med ulike tiltak og aktiviteter gjennom hele ph.d.-perioden, som samlinger med ph.d.-kandidater, årlige forum eller månedlige skrivestuer, tiltak for å støtte kandidatenes selvorganisering, ph.d.-seminarer, og annet.

FORSKNINGSFELLESKAP

Integrering av ph.d.-kandidater i forskningsfelleskap skjer gjennom ulike aktiviteter, og instituttene jobber aktivt med å sikre gode faglige miljøer for kandidatene. For ph.d.-kandidater som er involvert i større eksterntfinansierte prosjekter er tilknytningen til et konkret fagmiljø ofte sterkest. For ph.d.-kandidatene som er eksterntfinansierte og ikke har ansettelsesforhold ved UiB er tilknytningen ofte svakere, blant annet fordi de ikke nødvendigvis er fysisk til stede. Ved institutter som har organisert forskningen i forskningsgrupper, er kandidatene innlemmet i disse noe som bidrar til et større forskningsmiljø rundt kandidater. Samtidig innlemmes kandidatene i forskningsfelleskapet gjennom andre kanaler og aktiviteter. For eksempel er kandidatene ved flere institutter aktivt involvert i organiseringen av forskningsseminarer og instituttseminarer der de får ansvar for aktiviteter på lik linje med andre vitenskapelig ansatte. Kandidatene har også mulighet til å presentere sitt arbeid på ulike faglige samlinger og sette sin egen forskning på forskningsagenda. Instituttene understreker også at de arbeider aktivt for å integrere kandidatene i det sosiale miljøet på instituttet som et viktig supplement til de faglige fellesskapene.

Gitt de lave opptakstallene for ph.d.-kandidater rapporterer enkelte institutter om sårbarhet i ph.d.-miljøet. Små kull gjør gruppene mer utsatt både faglig og sosialt. I tillegg peker flere på at ressursituasjonen er krevende og påvirker negativt forskningsmiljøene blant annet gjennom redusert tilgjengelighet for uformell faglig kontakt, mindre aktiv deltakelse av staben i ph.d.-aktiviteter, færre ph.d.-kurs og færre samlinger for forskningsmiljøene generelt sett.

DET SYSTEMATISKE KVALITETSARBEIDET

Fremdriftsrapportering og oppfølging. De årlige framdriftsrapportene gjennomgås både på institutt- og fakultetsnivå. Instituttene har hovedansvaret for gjennomgang og oppfølging av rapportene. Der det er behov, følger instituttene opp enkeltkandidater og veiledere. Framdriftsrapportene gjennomgås også på fakultetsnivå for å få et overordnet blick over situasjonen i forskerutdanningen ved de forskjellige instituttene. Rapportene tas opp i dialogmøter med de administrative ph.d.-koordinatorene ved instituttene der oppfølgingsarbeid og eventuelle utfordringer diskuteres. Fakultetet bruker også framdriftsrapportene for å få oversikt over planlagte innleveringer og disputaser, avhandlingsformat og andre elementer ved kandidatenes ph.d.-løp.

Midtveisevaluering. Midtveisevaluering avholdes midt i ph.d.-perioden eller senest ett år før slutten av perioden. Rutiner for midtveisevaluering varierer fra institutt til institutt, der noen har utarbeidet en mal for gjennomføring av midtveisevaluering og krever innsending av forskjellige materialer, mens andre har en mer diskusjonsrettet samtale rundt status på ph.d.-arbeidet. Denne fleksibiliteten gjør det mulig for instituttene å tilpasse opplegget til sin kandidatgruppe og ut fra tilgjengelige ressurser. Midtveiseevalueringen fungerer både som en arena for å avdekke eventuelle utfordringer med progresjonen og for å styrke kvalitet i ph.d.-prosjektene. Samtidig påpeker enkelte institutt at avhengig av ph.d.-prosjektets karakter kan det være hensiktsmessig å supplere midtveisevaluering med andre aktiviteter seinere i ph.d.-løpet, som for eksempel sluttseminar som enkelte institutter tilbyr.

Opplæringsdelen og ph.d.-emner. Opplæringsdelen ved fakultetet har en fleksibel struktur med stor grad av valgfrihet. For de fleste kandidater består opplæringsdelen av minst 30 studiepoeng og kun ett emne (vitenskapsteori og etikk) er obligatorisk for alle kandidater. For kandidater ved Institutt for økonomi består opplæringsdelen av 60 studiepoeng og en mer fastlagt kursportefølje som tilbys i samarbeid med NHH. Selve opplæringsdelen planlegges i dialog mellom kandidat og veileder for å sikre best mulig faglig relevans og utbytte for kandidatens ph.d.-prosjekt. Denne fleksibiliteten er verdsatt og ses som en styrke, særlig fordi ph.d.-prosjektene ofte er faglig spisset. Samtidig kan kandidater oppleve utfordringer knyttet til å finne relevante emner. For eksempel nevner Institutt for sammenlignende politikk at det kan være utfordrende å finne relevante teorikurs, og Institutt for sosialantropologi melder om mangel på metodekurs de kan følge, både nasjonalt og internasjonalt.

Fakultetet tilbyr en rekke ph.d.-kurs. I 2025 ble det tilbudt 6 ph.d.-emner fra 4 institutter, i tillegg til det faste vitenskapsteorikurset ved SVT. Mens noen av emnene er veldig fagspesifikke, ble det også opprettet et nytt ph.d.-kurs i akademisk skriving som har blitt svært godt mottatt og ansees som relevant for fakultetets kandidater på tvers av fagdisiplinene. Andre mindre ph.d.-kurs blir organisert ofte i tilknytning til andre faglige aktiviteter i fagmiljøene.

Instituttene melder at det er krevende å både utvikle og gjennomføre ph.d.-kurs når det ikke følger ekstra ressurser med. Når undervisnings-ressursene allerede er under press blir det vanskelig å prioritere arbeid med ph.d.-kurs. Likevel melder enkelte fagmiljøer at de jobber aktivt med sine internasjonale nettverk for å utforske muligheter for å utvikle nye ph.d.-kurs. I tillegg jobber fakultetet med å legge mer til rette for gjennomføring av flere ph.d.-kurs. Dette arbeidet inngår som et tiltak i oppfølgingsarbeidet etter ph.d.-programevalueringen.

Programevaluering og reakkreditering. I 2025 ble ph.d.-programevalueringen ved fakultetet ferdigstilt. Evalueringen ble gjennomført som et tre-trinns arbeid: egevaluering, evaluering av en eksternt komité og oppfølging av den eksterne komiteens rapport. Egevalueringen vurderte om ph.d.-programmet oppfyller kravene i Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og i Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning. Konklusjonen fra egevalueringen var at ph.d.-programmet ved fakultetet tydelig oppfyller kravene i begge forskriftene. Den eksterne komiteen gjennomførte evalueringen våren 2025 og leverte sin rapport sommer 2025. Komiteens rapport konkluderte 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 opplæringsdelen, ph.d.-avhandlingen og bedømmelsesprosessen. Ph.d.-programstyret behandlet evalueringsrapportene høsten 2025. Programstyret sluttet seg til rapportenes konklusjon om den overordnede kvaliteten til ph.d.-programmet og anbefalte fakultetsstyret å reakkreditere fakultetets ph.d.-program. Høsten 2025 vedtok fakultetsstyret reakkreditering av ph.d.-programmet. Basert på anbefalingene i rapportene og diskusjoner i ph.d.-programstyret ble det også utarbeidet en tiltaksplan

for oppfølging av rapportenes anbefalinger. Tiltaksplanen fokuserer på områdene som den eksterne rapporten pekte på og retter seg særlig mot tilrettelegging for gjennomføring av flere ph.d.-kurs ved fakultetet, arbeid med forslag om mal til bedømmelseskomite og annet.

Andre forhold. Ressurssituasjonen trekkes frem som en utfordring av flere institutt og noe som påvirker situasjonen til ph.d.-kandidater, både når det gjelder driftsmidler og finansiering til datainnsamling, organisering av ph.d.-kurs og administrative oppgaver knyttet til ph.d.-feltet, som har blitt vanskeligere etter bortfall av ressurser.

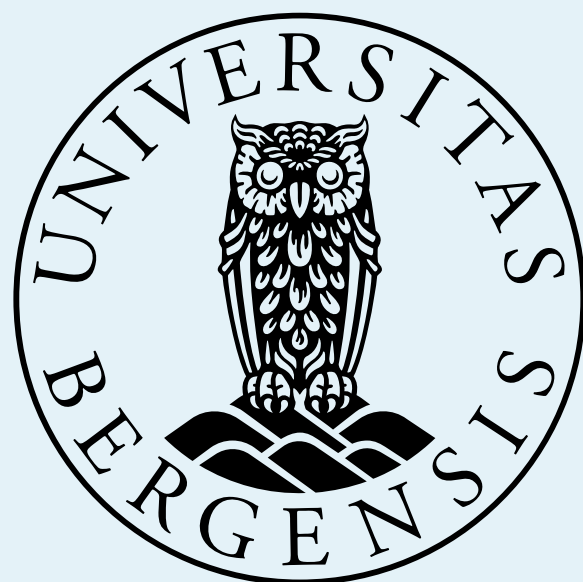
OPPFØLGING AV FOREGÅENDE ÅRS PH.D.-UTDANNINGSMELDING

Gjennom 2025 hadde fakultetet hovedfokus på ferdigstillingen av ph.d.-programevalueringsarbeidet, utarbeidelse av tiltaksplanen og igangsetting av oppfølgingen. Dette var det viktigste kvalitetshevende tiltaket for ph.d.-utdanningen ved fakultetet. På instituttnivå har det vært ulike tiltak for oppfølging av ph.d.-feltet. For eksempel har noen institutt i større grad tatt en aktiv rolle rundt kandidatens karriereutvikling, særlig gjennom økt fokus i samtaler med veiledere og i medarbeidersamtaler. Flere institutter rapporterer også et styrket søkelys på systematisk oppfølging av ph.d.-kandidater. Nye instituttledere og vitenskapelige ph.d.-ansvarlige har tatt nye initiativer som for eksempel dialogsamtaler med ph.d.-kandidatene, ulike former for ph.d.-samlinger og møteplasser, og jobber med å gi utstrakt tilbud til sine ph.d.-kandidater. I tillegg arbeides det også med å styrke veilederkompetanse, og noen institutter arrangerer egne veilederlunsjer for å diskutere veiledningspraksis og andre aktuelle temaer for veiledningsforhold. Fakultetet har også gjennom 2025 jobbet med et forslag til et samlet tilbud for tidlig karriere forskere ved fakultet, med fokus på å styrke ferdigheter og kompetanse som er relevante både i det nåværende arbeidet og i fremtidige karriereveier i og utenfor akademien.

KOBLING TIL ARBEIDS- OG NÆRINGS-LIV

Forskerutdanningens kobling til nærings- og arbeidslivet har fått økt oppmerksomhet det siste året, særlig gjennom krav om karriereveiledning og karriereplanlegging for ph.d.-kandidater. Noen institutt har fulgt opp dette proaktivt gjennom egne samtaler med UIB Ferd. På fakultetsnivå jobbes det med å formidle informasjon til ph.d.-kandidater om tilbud og tiltak som er relevante for å bedre koblingen til øvrig arbeids- og næringsliv som karrieredagen, innovasjonsseminarer og andre samlinger og initiativer.

Fakultetet promoterer også muligheter til fagmiljøene for å knytte forskerutdanningen tettere til offentlig sektor og næringslivsprosjekter, og sender jevnlig informasjon om dette til fagmiljøene. Det har også blitt arrangert egne møter, for eksempel mellom NAV og instituttlederne, for å legge til rette for samarbeid med ulike offentlige aktører. Man viderefremidler også interesse fra potensielle kandidater i andre sektorer som ser etter muligheter innen forskerutdanning. Fakultetet har hatt 5 ph.d.-kandidater gjennom NFR-ordningen for nærings- og offentlig sektor-ph.d. Dette har innebært samarbeid med Patentstyret, Konkurransetilsynet, Vestlandets innovasjonsselskap, Bergen vitensenter og Bergen kommune. En av kandidatene som ble tatt opp i programmet i 2025, er også finansiert gjennom offentlig sektor ordningen i NFR. Fakultetet arbeider kontinuerlig med å informere fagmiljøene om slike finansieringsmuligheter.



Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 10.06.2026
FU-sak: 21/26		Arkivsaknr.:

Forskningsutvalget – møteplan 2027

I 2026 har Forskningsutvalget planlagt åtte møter. Det foreslås å opprettholde møtefrekvensen i 2027, og at utvalget setter av følgende datoer:

- 3. februar
- 17. mars
- 28. april
- 9. juni
- 25. august
- 29. september
- 4. november
- 8. desember

Møtene avholdes kl 12:30-15:30 i styrerommet, Muséplassen 1 hvis ikke annet blir oppgitt.

Saken legges frem for utvalget til orientering.

