



English translation below

Retningslinjer for bruk av stipendiatenes pliktarbeid

Med bakgrunn i styresak 91/18, møtedato 13.12.18

Administrativt justert 25.03.25

Organisering av karrierefremmende arbeid ved Fakultet for kunst, musikk og design

Det er instituttleder som rå over ressursene for karrierefremmende arbeid. Instituttleder og veileder legger opp plan i samarbeid med stipendiat. Stipendiaten skal holde oversikt over arbeidstimene for karrierefremmende arbeid og rapportere årlig til instituttleder.

De ulike delene av det karrierefremmende arbeidet skal i størst mulig grad være meritterende og kompetansegivende for senere tilsetting i forsknings- og undervisningsstillinger. Instituttleder, i samarbeid med veileder, skal legge til rette for at stipendiaten får et variert karrierefremmende arbeid slik at kandidaten får innsikt i ulike sider ved UiBs virksomhet.

Fakultetet fastsetter karrierefremmende arbeid for stipendiater til gjennomsnittlig 212 timer per semester, hvorav 70 %, dvs. 148 timer, bør være knyttet til undervisningsrelaterte oppgaver som forelesninger, veiledning, kursvirksomhet, sensur- og opptaksarbeid på bachelor- og masternivå. De resterende 30% av det karrierefremmende arbeidet kan omfatte utvalgs- og rådsarbeid, relevant forskningsadministrasjon knyttet til forskningsgrupper, større forskningsprosjekt og forskerskole, men skal ikke bestå av faste administrative driftsoppgaver

Arbeidsplikten kan tas ut som et gjennomsnitt over hele ansettelsesperioden eller konsentreres i perioder. Utgangspunktet for gjennomføringen av karrierefremmende arbeid skal hele tiden være hva som er til det beste for gjennomføringen av ph.d.-prosjektet. Dette kan bety at perioder med krevende oppgaver knyttet til ph.d.-arbeidet bør skjermes for karrierefremmende arbeid.

Mange stipendiater har behov for forskningsopphold utenfor institusjonen. Fakultetet ser det som uheldig dersom stipendiaten må ta igjen det karrierefremmende arbeidet for den aktuelle perioden. Stipendiater forutsettes å konsentrere seg om gjennomføringen av doktorgraden. Normalt gis ingen ekstra avlønning av stipendiater. Dersom det skulle være aktuelt å pålegge et merarbeid utover arbeidsplikten, skal dette i utgangspunktet gå til fradrag av karrierefremmende arbeid i senere perioder. Det kan også være aktuelt å gi stipendiaten permisjon for å gjennomføre en tidsavgrenset oppgave mot at stipendiatperioden forlenges tilsvarende. Slike permisjoner skal i prinsippet begrenses mest mulig og bare benyttes når oppgaven kan begrunnes i å ha en positiv innvirkning på gjennomføringen av ph.d.-prosjektet.



Guidelines for the use of doctoral research fellow's career-enhancing work

Faculty Board 91/18, meeting date 13.12.18

Administratively adjusted 25.05.25

Organization of career-enhancing work at Faculty of Fine Art, Music, and Design

It is the department head who has control over career-enhancing work resources. The department head and supervisor plan in collaboration with the doctoral research fellow. The doctoral research fellow is responsible for keeping track of the hours used on career-enhancing work and reporting annually to the department head.

The various components of career-enhancing work should, to the greatest extent possible, be merit- and competence-building for later employment in research and teaching positions. The department head, in collaboration with the supervisor, should facilitate varied career-enhancing work for the doctoral research fellow, providing insights into various aspects of the University of Bergen's (UiB) activities.

The faculty determines career-enhancing work for doctoral research fellows at an average of 212 hours per semester, of which 70%, i.e., 148 hours, should be related to teaching-related tasks such as lectures, guidance, course activities, grading, and admission work at bachelor and master levels. The remaining 30% of career-enhancing work may include committee and council work, relevant research administration related to research groups, major research projects, and research schools but should not consist of fixed administrative operational tasks.

The work can be distributed as an average over the entire employment period or concentrated in periods. The starting point for carrying out career-enhancing work should always be what is best for the completion of the Ph.D. project. This may mean that periods with demanding tasks related to the Ph.D. work should be protected from career-enhancing work.

Many doctoral research fellows need to do research stays outside the institution. The faculty considers it undesirable if the fellows need to catch up on career-enhancing work for the relevant period. Fellows are expected to focus on completing their doctoral degree. Normally, no extra remuneration is paid to doctoral research fellows. If it is relevant to impose additional workload beyond required career-enhancing work, this should primarily be deducted from career-enhancing work in later periods. It may also be appropriate to grant the doctoral research fellow leave to carry out a time-limited task, with an extension of the doctoral period accordingly. Such leaves should, in principle, be limited to as much as possible and only used when the task can be justified as having a positive impact on the completion of the PhD-project.