



Styre: Fakultet for kunst, musikk og design

Styresak: 16/26 h)

Møtedato: 19.02.2025

Dato: 17.02.2026

Arkivsaksnr: 2026/2130-1

Karriereplan og karriereveiledning

I ny [forskrift til Universitets- og høyskoleloven](#) (ikrafttredelse 01.08.2024) er det lagt inn strengere krav til karriereplanlegging ansatte i rekrutteringsstillinger:

§ 3-18. Postdoktor, 3. ledd: «Det skal utarbeides en karriereplan for postdoktoren, som spesifiserer den kompetansen som postdoktoren skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at postdoktoren har tilgang til karriereveiledning gjennom postdoktorløpet.»

§ 3-19. Stipendiat, 4. ledd: «Det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetansen som stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen.»

Kravet om karriereveiledning gjelder både for stipendiater med og uten karrierefremmende arbeid (tidligere pliktarbeid), samt for alle postdoktorer.

Fakultetets utvalg for forskning og forskningsutdanning (UFF) drøftet i møte 5/2025 (sak S18/25) innretning, innhold og omfang av karriereveiledningen, ansvarsfordeling og behov for eventuell sentral støtte. I sak 18/25 ba utvalget prodekan og fakultetsadministrasjonen om å utarbeide et kort notat til orientering for fakultetsstyret. Notatet, som følger denne saken, klargjør kravene som stilles til institusjonene i [forskrift til UH-loven](#), hvordan KMD oppfyller sine forpliktelser, samt hvilke verktøy, tilbud og mulighetsrom som finnes for å sikre ansatte i rekrutteringsstillinger ved KMD en best mulig karriereplan og karriereveiledning. Notatet legges fram til orientering for fakultetsstyret.

Åsil Bøthun
dekan

Saksbehandler
Karen-Sofie Schjøtt Olsaker / Thomas De Ridder



Dato
17.02.2026

Referanse
2026/2130

Karriereplan og karriereveiledning ved KMD

1. Forskriftens krav

I ny [forskrift til Universitets- og høyskoleloven](#) (ikrafttredelse 01.08.2024) er det lagt inn strengere krav til karriereplan og karriereveiledning for ansatte i rekrutteringsstillinger:

§ 3-18. Postdoktor, 2.-5. ledd:

«En postdoktorstilling har som formål at den ansatte skal opparbeide seg en forskerprofil og kompetanse som gjør vedkommende kvalifisert for å søke stilling som førsteamanuensis. Stillingen kan i tillegg gi annen kompetanse med relevans for postdoktorens videre karriere.

Det skal utarbeides en karriereplan for postdoktoren, som spesifiserer den kompetansen som postdoktoren skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at postdoktoren har tilgang til karriereveiledning gjennom postdoktorløpet.

Dersom postdoktoren ikke allerede har utdanningsfaglig kompetanse som innfrir kravene til en stilling som førsteamanuensis, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden.

Dersom den ansatte ikke har ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilby gratis norskopplæring med mål om å oppnå norskferdigheter på minimum dette nivået. Ved institusjoner som er gitt et særlig ansvar for samisk etter [universitets- og høyskoleloven § 2-3 andre ledd](#), kan det isteden tilbys samiskopplæring.»

§ 3-19. Stipendiat, 2.-5. ledd:

«En stipendiatstilling skal føre til oppnådd doktorgrad og bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves.

Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid.

Det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetansen som stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen.

Dersom den ansatte ikke har ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilby gratis norskopplæring med mål om å oppnå norskferdigheter på minimum dette nivået. Ved institusjoner som er gitt et særlig ansvar for samisk etter [universitets- og høyskoleloven § 2-3 andre ledd](#), kan det isteden tilbys samiskopplæring.»



2. Rammer for KMDs håndtering av forskriftens krav

Det er ikke spesifisert verken fra departement eller UiB sentralt hvordan kravene i forskrift skal eller kan håndteres. Det er likevel flere ledd for de to stillingskategoriene som er relevante for hvordan KMD forstår rammene for sine forpliktelser.

- Kravet om karriereplan og -veiledning gjelder for stipendiater med og uten karrierefremmende arbeid (tidligere pliktarbeid), og for alle postdoktorer. KMDs håndtering av kravet kan dermed ikke utelukkende løses gjennom tilbud om 4. år med karrierefremmende arbeid for stipendiater.
- For stipendiater spesifiserer forskriften at minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. KMD kan dermed ikke legge opp til vesentlige aktiviteter innenfor stipendiatperioden som knyttes til karriereplan og karriereveiledning, med mindre det er relevant for doktorgradsarbeidet.
- For stipendiater knytter kravet om karriereplan seg til stillingen som stipendiat, ikke til studieprogrammet. KMD er derfor ansvarlig for utvikling av karriereplan for kandidater ansatt ved fakultetet, ikke kandidater ansatt ved andre fakulteter eller institusjoner. Det kan forutsettes at de får karriereveiledning der de er ansatt. Det er imidlertid rimelig å vurdere om og hvordan KMD ønsker å bidra til karriereveiledning også for kandidater ansatt andre steder.
- Omfanget av karriereveiledning er ikke spesifisert i forskriften. Det er opp til institusjonen å fastsette omfanget av veiledningen.
- En postdoktorstilling *«har som formål at den ansatte skal opparbeide seg en forskerprofil og kompetanse som gjør vedkommende kvalifisert for å søke stilling som førsteamanuensis.»* Karriereveiledning for denne stillingskategorien bør derfor primært rettes mot stillinger i UH-sektoren.
- Stipendiatstillinger skal *«bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves.»* Karriereplan og -veiledning skal altså i alle tilfeller primært rette seg mot karrierer der forskningskompetanse kreves, men bør være noe bredere anlagt for stipendiater enn for postdoktorer.

3. Oppfølging av karriereplan og -veiledning ved KMD/UiB

Siden karriereplan og -veiledning for stipendiater ikke kan legges til ph.d.-studiet, men samtidig skal følges opp for stipendiater uten 4. år med karrierefremmende arbeid, bør plan og veiledning primært legges til medarbeidersamtalen. Karriereplan og karrieremål er allerede del av UiBs [anbefalte skjema](#) for obligatorisk medarbeidersamtale for både stipendiater og postdoktorer. For karrierer innen UH-sektoren kan også NOR-CAM og KU-CAM anvendes systematisk som del av karriereplanlegging og veiledning.

Dersom karriereplan og -veiledning tematiseres i medarbeidersamtalen, kan ansatt og arbeidsgiver sammen identifisere ulike områder hvor studie- og forskningsaktiviteter eller andre aktiviteter kan innrettes på en måte som er best mulig tilpasset stipendiatens eller postdoktorenes karriereønsker, uten å gå på bekostning av forskningsprosjekt eller obligatoriske



opplæringsdeler. Med utforming av karriereplan og oppfølging av denne i medarbeidersamtaler, vil KMD ha oppfylt det minimum som forskriften krever.

Karriereplan og -veiledning innebærer å peke den ansatte i retning av aktiviteter som er relevante for videre karriere. Det innebærer ikke å kunne tilby disse aktivitetene. UiB og KMD har imidlertid *mulighet* for å tilby stipendiater og postdoktorer en lang rekke aktiviteter som vil kunne være relevante for videre karriere, særlig innen UH-sektoren:

Stipendiater ved KMD blir som hovedregel tilbudt et 4. år med karrierefremmende arbeid. Dette er i seg selv en vesentlig styrke sammenlignet med kandidater ved institusjoner hvor dette ikke tilbys. Det er også en ressurs som institusjonen delvis kan tilpasse den ansattes karriereønsker ved at man søker å finne aktiviteter som i størst mulig grad kvalifiserer for den type arbeid den ansatte ønsker etter endt stilling ved KMD.

KMD tilbyr jevnlig workshops og seminarer om prosjektutvikling, søknadsskriving og forskningsgruppeledelse. De fleste av disse er åpne for ph.d.-kandidater og postdoktorer.

UiB Ferd og Universitetsbiblioteket tilbyr en lang rekke kurs som kandidater kan delta i. Videre er det mulig for både stipendiater og postdoktorer å søke opptak til kurs i universitetspedagogikk. For utenlandske kandidater som ønsker en karriere i Norge, vil UiBs språkkurs kunne inngå som del av karriereplanen.

Det er prinsipielt viktig å påpeke at deltagelse i UiBs og KMDs ulike karrierefremmende aktiviteter ikke nødvendigvis utløser timer i arbeidsregnskapet for karrierefremmende arbeid. Det skal heller ikke legges til ansettelsesperioden, men er tilbud kandidater kan velge å benytte seg av.

Roller

Det er primært instituttlederene som må ta ansvar for utarbeiding av karriereplan og å følge denne opp med veiledning. Instituttleder kan delegere dette til forskningsleder institutt. KMD har ikke jobbet systematisk med å aktivere veiledere for ph.d.-kandidater og mentorer for postdoktorer i karriereplanlegging og -veiledning. Formelt faller dette utenfor deres arbeidsoppgaver, som er å veilede og støtte kandidatene i deres forskningsarbeid. Samtidig er ph.d.-veiledere og mentorer i en særlig god posisjon til å bidra til karriereveiledning og planlegging. De kan introdusere kandidaten i sine faglige nettverk, gi råd om hvilke miljøer og institusjoner de bør oppsøke, hvor de bør presentere eller publisere sine arbeid, osv. Slik veiledning kan ha stor betydning for videre karriere. Det er derfor ønskelig at veiledere og mentorer tar kandidatens karriereønsker i betraktning. Videre er det av betydning at forskningsgruppeledere kan gi relevant og kompetent tilbakemelding vedrørende de yngre forskernes videre karrierer. Forskningsgruppeledere kan ikke pålegges å drive individuell karriereveiledning, men kan gjennom måten de forvalter sin gruppelederrolle likevel bidra positivt. Av disse grunnen bør karriereveiledning tematiseres i seminarer for ph.d.-veiledere og forskningsgruppeledere.

Oppsummering og anbefaling

UFF anbefaler at instituttledere ved KMD, eller den de har delegert ansvar til, utformer og følger opp karriereplan for ph.d.-kandidater og postdoktorer som en del av medarbeidersamtalen. Karriereplanen bør skriftliggjøres og deles med kandidaten på en slik måte at kandidaten, dersom hen ønsker det, kan dele dokumentet med veiledere og formidle sine karriereønsker også til andre kolleger.



Karriereplanen bør inneholde en liste eller sammenfatning av de yrkesretningene kandidaten eller postdoktoren ønsker etter endt ansettelse ved KMD, samt en liste over relevant aktiviteter som kan styrke kandidatens muligheter innenfor de disse yrkene. For kandidater som ønsker en karriere innen UH-sektoren bør NOR-CAM eller KU-CAM anvendes som verktøy for hhv. vitenskapelige og kunstneriske stipendiater og postdoktorer.

KMD bør i større grad tematisere karriereveiledning i seminarer for veiledere og forskningsgruppeledere, slik at disse styrker sin bevissthet om betydningen av å gi relevant tilbakemelding på dette området.