



Kunnskapsdepartementet
postmottak@kd.dep.no

Deres referanse

Deres dato

Vår referanse
2025/15521

Vår dato
03/02/2026

Svar på forespørsel til Universitetet i Bergen - kunnskapsgrunnlag om doktorgradsutdanningen

Vi viser til brev fra Kunnskapsdepartementet (KD) der det informeres om at det skal nedsettes en ekspertgruppe som skal vurdere doktorgradsutdanningen i Norge. I brevet fremkommer det at det finnes noen områder om doktorgradsutdanningen det er lite systematisk kunnskap, hvor det samtidig kan tenkes at institusjonene har data og informasjon som kan være nyttige for ekspertgruppens arbeid.

Universitetet i Bergen (UiB) takker for muligheten til å bidra i dette viktige arbeidet. Innspillet fra UiB er strukturert som svar på de spørsmål som stilles i brevet fra KD. Informasjonen er basert på resultater fra faste undersøkelser og rapporter knyttet til kvalitetssystem og arbeidsmiljø, noen enkeltundersøkelser, statistikk fra studiedatabasen FS, samt vurderinger gjort av våre fagmiljø og fakultet for dette kunnskapsgrunnlaget.

Som meddelt til KD tidligere, bidrar UiB gjerne i ekspertgruppen som skal se på doktorgradsutdanningen i Norge.

Innspillet fra UiB fremkommer i eget vedlegg.

Med vennlig hilsen

Margareth Hagen
rektor

Tore Tungodden
universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen underskrifter.
Vedlegg:

- Svar fra UiB på forespørsel om kunnskapsgrunnlag om doktorgradsutdanningen

Postadresse
Universitetet i Bergen
Universitetsledelsen
Postboks 7800
N-5020 BERGEN

E-post:
post@uib.no

Organisasjonsnummer
874 789 542

Saksbehandler
Yngve Brynjulfsen
Telefon: 55583382
Mobil:
E-post: Yngve.Brynjulfsen@uib.no

VEDLEGG

Doktorgradsutdanning er en sentral del av et velfungerende forskningsuniversitet. Våre kandidater bidrar til faglig fornyelse, nye perspektiver, stor kunnskapsberedskap i bredden for både samfunnet og fagområdene, samt sterke internasjonale nettverk. Kandidatene bidrar også til en vesentlig andel av universitetets forskning. Universitetet i Bergen (UiB) mener at god rekruttering til doktorgradsutdanningen er avgjørende for faglig fornyelse og for å sikre forskningsbasert utdanning. Ph.d.-kandidatene sørger for kunnskapsberedskap, utvikling og røkting av fagene i hele bredden av UiB, og har en stor betydning for å sikre de mindre fagmiljøene.

UiB arbeider kontinuerlig med å utvikle og styrke vår doktorgradsutdanning og å bistå våre kandidater i karriereutvikling og karriereplanlegging. UiB er det eneste universitetet nasjonalt som har et eget karrieresenter for de yngre forskerne, [UiB FERD](#).

UiB sitt svar er basert på undersøkelser og rapporter knyttet til kvalitetssystem og arbeidsmiljø, noen enkeltundersøkelser, statistikk fra studiedatabasen FS, samt vurderinger gjort av våre fagmiljø og fakultet for dette kunnskapsgrunnlaget.

SPØRSMÅL:

Har dere kunnskapsgrunnlag om karriere- og arbeidsmarkedsresultater for egne doktorgradskandidater ved deres institusjon, ut over det som finnes tilgjengelig av nasjonal statistikk og undersøkelser?

SVAR:

Alumnusundersøkelsen

UiB har en egen undersøkelse rettet mot ph.d.-alumner. Alumnusundersøkelsen er en del av kvalitetssystemet for ph.d.-utdanning, ble gjennomført første gang i 2023 og skal gjennomføres hvert tredje år. Undersøkelsen har som formål å vurdere hvordan ph.d.-utdanningen gir kompetanse og ferdigheter for kandidatenes senere arbeidskarriere. Alumnusundersøkelsens besvarelser kan gi indikasjoner på hva som kan forbedres i ph.d.-programmene, med tanke på kandidatenes karriere etter oppnådd grad.

[Resultatene fra 2023-undersøkelsen](#) viser at 99 prosent av respondentene har vært yrkesaktive etter fullført ph.d.-grad, og gjennomsnittlig har respondentene vært i relevant arbeid 86 prosent av tiden. 66 prosent av respondentene i UiBs undersøkelse arbeidet i universitets- og høyskolesektoren, instituttsektoren eller ved universitetssykehus. Nærmere 19 prosent arbeidet i privat sektor. Disse andelene

reflekterer i stor grad hvor doktorene helst ønsket å arbeide da de var ferdige med ph.d.-utdanningen. Doktorene er generelt fornøyde med arbeidsforholdene sine, får i stor grad mulighet til å benytte kompetansen sin, har faglige utviklingsmuligheter, og opplever at de har selvbestemmelse. Totalt svarer 73 prosent av doktorene at ph.d.-utdanningen i stor eller i svært stor grad er relevant for den nåværende stillingen. 50 prosent av respondentene svarer at arbeidsoppgavene deres i nåværende stilling krever ph.d.-grad, mens 38 prosent oppgir at arbeidsoppgavene krever utdanning på masternivå, men at det er en fordel å ha ph.d.-utdanning.

Det er ganske godt samsvar mellom kompetansene doktorene har fått gjennom ph.d.-utdanningen og den kompetansen de trenger i sin nåværende stilling. Samtidig svarer doktorene at de har fått noe mindre opplæring innen kommunikasjon/formidling, ledelse og samarbeid gjennom ph.d.-utdanningen enn det de vurderer at de behøver i sin i nåværende stilling.

Alumnusundersøkelsen ble sendt ut til 890 personer som hadde fullført ph.d.-utdanningen ved UiB i perioden 2016-2019. Av disse svarte 32 prosent på alle spørsmål. Undersøkelsen ble sendt ut til e-postadresser hentet fra FS, som igjen oppdateres mot Folkeregisteret. Svarene i undersøkelsen kan derfor være noe skjevt fordelt og ikke helt representative for doktorer bosatt i utlandet etter endt grad.

Fakultetenes egne undersøkelser og vurderinger bekrefter langt på vei resultatene vist over om at nærmest alle kandidatene kommer i jobb, og at en stor andel opplever at jobben de har, er relevant.

SPØRSMÅL:

Har dere egne evalueringer av doktorgradsutdanningen, enten for hele institusjonen eller på fakultetsnivå? Er det eventuelt mulig å oppsummere de viktigste funnene fra evalueringene? Det er særlig relevant å få kunnskap om: effekten av ulik lengde på stipendiatperioden og av ulike finansieringsordninger, gjennomføringsgrad, form og effekt av annet karrierefremmende arbeid, og ikke minst erfaring med å ha ph.d.-kandidater i samarbeidsprosjekter med næringsliv, institutter og offentlig sektor, både i senterordninger og andre prosjektyper.

SVAR:

Programevalueringer

UiB vedtok i 2017 at våre ph.d.-program skal ha en gjennomgående evaluering minst hvert sjette år. Ved UiB er ph.d.-programmene organisert fakultetsvis.

Programevalueringen gjennomføres av en ekstern komité, og det er krav om innspill fra arbeidslivet utenfor UH-sektoren. Ved utgangen av 2025 har seks av syv ph.d.-program gjennomført og fått godkjent sine programevalueringer.

Rapportene finner at ph.d.-programmene er godt ledet og administrert, og at de er følger de nasjonale forskriftskravene. Flere av evalueringene understreker at fakultetet tilbyr en omfattende og helhetlig ph.d.-utdanning. Organisering og rutiner ligger godt til rette for at kandidatene kan oppnå programmets læringsmål. Jevnt over får kandidatene god, forskningsbasert opplæring i vitenskapsteori, metode og teori. Fagmiljøene som omslutter ph.d.-utdanningen er høyt kompetente, de forsker og publiserer i nasjonale og internasjonale nettverk. Avhandlingene og kunstneriske ph.d.-resultat ved UiB holder høyt nivå, og de ferdige kandidatene får relevant arbeid etter at graden er oppnådd. Programevalueringene har i stor grad oppmerksomhet mot forbedringer som kan gjøres i programmene. Temaene som fremkommer dreier seg om å tilby relevante ph.d.-kurs og at man bør vurdere opprettelsen av flere nasjonale forskerskoler. Flere av evalueringene fremholder at man må sikre at alle kandidatene er tilknyttet aktive forskergrupper. Mer systematisk veilederopplæring er også et tema som nevnes av flere. Fakultetene våre arbeider med å gjennomgå og følge opp forbedringspunktene i detalj.

Lengde på stipendiatstillingen, intern eller ekstern arbeidsgiver og ulike finansieringskilder

For å kunne si noe om effekten av ulik lengde på stipendiatperioden, intern eller ekstern arbeidsgiver og ulike finansieringskilder, har vi utført noen analyser med utgangspunkt i data fra FS (Felles studentsystem). Vi har også inkludert undersøkelser og kvalitative vurderinger som fakultetene har gjort.

En analyse av alle ph.d.-kandidater som har begynt ph.d.-utdanningen siden 2011 og fullført, viser at gjennomsnittlig brutto gjennomføringstid er 4,5 år¹. Ser vi på forskjellen i brutto² gjennomføringstid mellom kandidater som har hatt en treårig versus en fireårig kontrakt³, der en fireårig kontrakt antas å inkludere ett år til annet karrierefremmende arbeid, er brutto gjennomføringstid hhv 4,2 og 4,9 år. Dette indikerer at kandidatene som har hatt kontraktsfestet tid til annet karrierefremmende arbeid gjennomsnittlig bruker noe kortere tid ut over sin opprinnelige finansieringsperiode til å levere avhandlingen, enn kandidater som ikke har annet karrierefremmende arbeid i kontrakten. Lengre avtaleperioder gir kandidatene bedre tid til å arbeide med ph.d.-forskningen, som igjen fører til modning av forskningsprosessen. Se ytterligere omtale av annet karrierefremmende arbeid lenger nede.

Brutto gjennomføringstid er lik for kandidater ansatt ved UiB og de med ekstern arbeidsgiver (begge på 4,5 år). Men siden det er en større andel av kandidatene som er ansatt ved UiB som har fireårige kontrakter (eller lengre) enn kandidatene som har en

¹ Data hentet fra FS (Felles Studentsystem) har ikke gjennomgått en kvalitetssikring. Tallene vil derfor kunne ha en feilmargen og kan kun brukes for å gi en indikasjon.

² Bruttotiden er tiden mellom finansieringsstart og innleveringsdato for avhandlingen, og tar ikke hensyn til blant annet permisjoner eller annet karrierefremmende arbeid.

³ Lengde på alle kontrakter er avrundet til nærmeste hele år.

ekstern arbeidsgiver, kan dette indikere at kandidater ansatt ved UiB gjennomsnittlig bruker noe kortere tid ut over sin opprinnelige avtaleperiode til å levere avhandlingen enn kandidater med ekstern arbeidsgiver.

En relativt stor andel av kandidatene ansatt utenfor UiB er ansatt i helseforetakene. En analyse gjort av Det medisinske fakultet (MED) viser at eksternt ansatte kandidater i helseforetak hadde lavest nettotid⁴ av kandidatene i deres ph.d.-program, selv om de ofte kombinerte ph.d.-utdanning med klinisk arbeid og gjerne har et planlagt løp på seks år. Det er godt mulig at denne sammenhengen skyldes at denne gruppen kandidater ved MED-fakultetet ofte er erfarne ansatte og at de arbeider i forskningsintensive miljøer. Andre fakultet opplever at det kan være mer utfordrende å følge opp eksternt ansatte kandidater. Kandidater med ekstern arbeidsgiver tilbringer gjerne mindre tid ved instituttet, som kan svekke tilknytningen til fagmiljøet, som er et viktig element for god progresjon i ph.d.-løpet. Videre er medarbeidersamtaler et sentralt oppfølgingselement for stipendiater. Selv om kandidater med ekstern ansettelse får tilbud om oppfølgingssamtaler, benytter de seg ikke alltid av ordningen. Dette gjør at et viktig ledd i det systematiske kvalitetsarbeidet faller bort for noen kandidater.

Vi har ikke foretatt en inngående analyse av hvilken påvirkning de ulike finansieringskildene har på andre parameter i ph.d.-utdanningen, som eksempelvis gjennomføringstid. Heller ikke fakultetene vurderer at det i dette forholdet er en tydelig påvirkning. Det er likevel klart at eksternfinansierte stipendiatstillinger bidrar til nyskapning og jevnt over høy kvalitet på forskningen. Noen fakultet vurderer samtidig at enkelte eksterne prosjekter har stramme tidsfrister som går dårlig sammen med behov for rettighetspermisjoner.

Gjennomføringsgrad

Tall fra perioden 2020 til 2025 viser at rundt 70 prosent av UiB-kandidatene gjennomfører ph.d.-utdanningen i løpet av seks år. På denne parameteren har UiB jevnt over hatt bedre tall enn hva som er gjennomsnittet for sektoren⁵. De siste årene viser tallene en noe fallende kurve, også for UiB. Dette henger nok sammen med forsinkelse blant de kullene som hadde oppstart under koronapandemien. Alle fakulteter melder ellers at de jobber systematisk for å bedre gjennomføringen blant sine kandidater.

I [ph.d.-utdanningsmeldingen 2024](#) ble det gjort en analyse av fem årskull med oppstart 8 til 12 år tilbake i tid. Tallene viser at over 80 prosent fullfører utdanningen frem til oppnådd ph.d.-grad. Tre prosent av kandidatene var fremdeles aktive, og selv så mange

⁴ Nettotid er tiden mellom finansieringsstart og innleveringsdato for avhandlingen, fratrasket blant annet permisjoner og annet karrierefremmende arbeid.

⁵ [Database for statistikk om høyere utdanning](#)

år etter oppstart er det flere i denne gruppen som leverer, takket være den store innsatsen til kandidaten og gjerne en veileder.

Ph.d.-kandidater i samarbeid med arbeidslivet utenfor akademien

Her omtaler vi vurderinger som er gjort av fakultet og institutt om samarbeid med de deler av privat og offentlig virksomhet som ikke er helseforetak eller forskningsinstitutt. Vurderingene er at slike samarbeidsprosjekt har et stort potensial og kan bidra med aktuelle problemstillinger og tilgang til store datamengder. Fakultet for teknologi og naturvitenskap skriver i sin ph.d.-utdanningsmelding for 2024 at de eksterne aktørene ofte har et langvarig og nært forskningssamarbeid med fagmiljøene, og slikt samarbeid bidrar i stor grad til nyskapende forskning.

13 av rundt 1400 kandidater ved UiB har finansiering gjennom Nærings-ph.d.-ordningen med Forskningsrådet. Tre av våre kandidater har finansiering gjennom ordningen med Offentlig-sektor-ph.d. Kandidater i disse ordningene utgjør en viktig del av mangfoldet i den totale forskningen i fagmiljøene, og skaper god kontakt med virksomheten hvor kandidaten er ansatt. Flere av fakultetene melder likevel at kandidater tilsatt i Nærings-ph.d. eller Offentlig-sektor-ph.d. oftere blir forsinket og/eller avbrutt. Tilstrekkelig integrering i forskningsmiljøet kan være krevende. Denne gruppen kandidater får ofte for mange uforutsette arbeidsoppgaver knyttet til den ordinære virksomheten på sin arbeidsplass. Det påpekes at en tydelig forventningsavklaring er nøkkelen til å lykkes i samarbeidet med private bedrifter og offentlig virksomhet.

Annet karrierefremmende arbeid

For å estimere andelen av ph.d.-kandidatene som har hatt kontraktsfestet annet karrierefremmende arbeid som en del av ph.d.-finansieringen, har vi tatt utgangspunkt i FS-data for kandidater med oppstart fra 2011 og fremover⁶. Vi antar at de kandidatene som er registrert med en fireårig⁷ kontrakt har ett år med annet karrierefremmende arbeid. Av alle kandidatene som er tatt opp i perioden er det rundt 40 prosent som er registrert med fireårig kontrakt. Når vi ser på de kandidatene som har (hatt) UiB som arbeidsgiver, er det i overkant av 55 prosent som er registrert med en opprinnelig fireårig kontrakt. For begge gruppene er det en andel som er registrert med kontrakter som er lengre enn fire år (6 og 4 prosent av hhv alle og UiB-ansatte), og det er mulig at en del av disse også har hatt kontraktsfestet annet karrierefremmende arbeid.

⁶ Data hentet fra FS har ikke gjennomgått en kvalitetssikring. Tallene vil derfor kunne ha en feilmargen og kan kun brukes for å gi en indikasjon.

⁷ Lengde på alle kontrakter er avrundet til nærmeste hele år.

Annet karrierefremmende arbeid er også et tema i ph.d.-kandidatundersøkelsen. Dette er en undersøkelse som sendes ut til kandidatene etter fullført grad. I [2024-utgaven av ph.d.-kandidatundersøkelsen](#) oppgav respondentene at de tre oppgavene som i størst grad var inkludert i det karrierefremmende arbeidet, var å forelese, lede gruppearbeid og å veilede. Nærmere 80 prosent av kandidatene oppgav at de hadde brukt den standardiserte ettårige lengden av finansieringsperioden på karrierefremmende arbeid. De øvrige svarte at de brukte mer enn eller mindre enn ett år. 73 prosent av respondentene fant det karrierefremmende arbeidet faglig utviklende. Av de som ikke fant dette arbeidet faglig utviklende, ble det hyppigst svart at arbeidet var lite utviklende for akademiske ferdigheter eller at det ikke var relevant.

Fakultetene har gjort sine vurderinger av hvordan annet karrierefremmende arbeid fungerer. Noen fakultet og institutt har laget egne retningslinjer for å sikre at omfanget er passelig og at oppgavene som gis er relevante for stipendiatene.

Generelt fremholder fakultetene at karrierefremmende arbeid er et gode for stipendiatene deres. Hvis stipendiatene underviser i det samme faget som de skriver om, drar de en fordel av dette ved at erfaringen gir en ekstra dybde i forskningen. I en av programevalueringene forteller stipendiatene at kombinasjonen av undervisning og administrative oppgaver er relevant, interessant og nyttig. Fakultet og institutt melder også om at innsatsen til kandidatene i det karrierefremmende arbeidet, er svært viktig for driften av den faglige virksomheten. Til tross for mange positive tilbakemeldinger, opplevde enkelte stipendiater seg kastet ut i ukjente og krevende oppgaver uten å ha noen å støtte seg til. Viktigheten av at det blir gitt opplæring i universitetspedagogikk for alle med undervisningsoppgaver, går igjen i innspill fra flere fakultet.

SPØRSMÅL:

Vil det være mulig for institusjonen å enkelt fremskaffe statistikk om søkere til doktorgradsutdanning i perioden 2014-2024, herunder gjennomsnittlig antall søkere totalt per stilling, antall kvalifiserte søkere og andel norske versus internasjonale søkere? Tallene kan gjerne sorteres innenfor de tre fagområdene Helse, Humsam og Teknologi/Naturvitenskap dersom det er mulig. Departementet er innforstått med at dere normalt kun vil ha oversikt over ansatte ved egen institusjon.

SVAR:

UiB har ikke mulighet til å fremskaffe den nevnte statistikken som gjelder søkere til stipendiatstillinger. Vi har systemer som skal sikre forsvarlig og effektiv saksbehandling av den enkelte søknad. Systemene mangler funksjoner som kan sammenstille søknadene i form av tall som kan kjøres mot ulike parameter. Vi har ikke kapasitet til manuelt å legge inn søknadene i egne regneark.

SPØRSMÅL:

Hva har dere av kunnskap om hvordan doktorgradsstipendiater opplever egen arbeidssituasjon og eget arbeidsmiljø? Kan eksempelvis resultater fra arbeidsmiljøundersøkelser bidra til å belyse dette?

SVAR:

Generelt

UiB har et kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen med tiltak som sørger for at ledelsen for grunnenhetene, fakultetene og universitetsledelsen får informasjon om hvordan kandidatene opplever egen arbeidssituasjon og arbeidsmiljø. En årlig fremdriftsrapportering gjennomføres av alle kandidater og deres hovedveiledere. Ledere og administrasjon får tilgang til de utfylte fremdriftsrapportene, og disse utgjør grunnlaget for den årlige medarbeidersamtalen. Videre gjennomføres det en undersøkelse som går ut til ferdige ph.d.-kandidater, like etter gradsopptak, kalt Ph.d.-kandidatundersøkelsen. Undersøkelsen er anonym, og innehar en del spørsmål knyttet til arbeidssituasjon og arbeidsmiljø. Kandidatundersøkelsen gir nyttig statistikk for fakultetene og for UiB som helhet. Med jevne mellomrom gjennomføres det også felles arbeidsmiljøundersøkelse ved UiB, som en del av [ARK](#) for sektoren som helhet. Resultater fra ARK blir gjort tilgjengelig for enhetene ved UiB.

Kandidatundersøkelsen og fremdriftsrapportering

Kandidatundersøkelsen omtaler en rekke ulike tematikker. Det spørres blant annet om erfaringene som kandidatene har gjort seg med annet karrierefremmende arbeid. Av kandidatene som hadde slikt arbeid, svarte 73 prosent at de fant det faglig utviklende i noen (31 prosent), i stor (29 prosent eller svært stor grad (14 prosent). Tallene er hentet fra [kandidatundersøkelsen som ble gjennomført i 2024](#).

Generelt, 84 prosent av respondentene er fornøyde eller svært fornøyde med den veiledningen de har fått. Respondentene er i stor grad enige i at veilederne ga dem frihet til å utforme eget forskningsprosjekt (4,4 av 5), og at tilbakemeldingene de fikk fra veilederen(e) var konstruktive (4,3 av 5). Kandidatene svarte i noe mindre grad at de fikk hjelp til å bygge et faglig nettverk (3,6 av 5). I tillegg til veiledere, er forskningsgruppe og forskningsmiljø viktige for ph.d.-kandidater. 82 prosent av respondentene svarer at de var del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen. Videre ble det stilt en rekke andre spørsmål angående arbeidsmiljø. Respondentene var særlig enig i at de opplevde å være en del av et ph.d.-miljø (63 prosent) og at de fikk konstruktiv tilbakemelding på ph.d.-prosjektet fra kollegaer (61 prosent). I motsatt ende var det kun 45 prosent som mente at forventningsavklaring var en naturlig del av oppstartsamtalet med leder/veileder.

ARK-undersøkelsen ved UiB

UiB gjennomførte i 2024 og -25 en felles arbeidsmiljøundersøkelse. [Resultatene fra undersøkelsen](#) viser at arbeidsmiljøet generelt oppleves som godt ved UiB. Ph.d.-stipendiatene vises ikke som en egen kategori i resultatene, men er kategorisert under utdannings- og rekrutteringsstillinger (UR-stillinger). UR-stillingene innehar også stillingskategoriene vitenskapelig assistent, postdoktor og spesialistkandidat, så tolkningen av resultatene må ses i lys av dette.

Det har vært en vedvarende positiv utvikling fra 2014 til 2025 på tvers av alle temaområder og stillingskategorier i undersøkelsen. Et trekk i undersøkelsen er at de ansatte UR-stillingene ikke har hatt en like god utvikling som ledere, teknisk-administrative og medarbeidere i forsknings-, undervisnings- og formidlingsstillinger (FUF-stillinger). Blant annet ser vi at respondentene i UR-stillingene ikke trives like bra i og på jobben som respondentene i FUF-stillinger. Respondentene i UR-stillingene opplever også høyere arbeidsbelastning enn de i FUF-stillingene. Samtidig ser vi at respondentene i UR-stillingene opplever relativt sett stor autonomi i arbeidet, og sammen med personer i FUF-stillinger opplever de i mindre grad et arbeidsklima preget av konflikter.

UiB anerkjenner den utsatte posisjonen som de ansatte i utdannings- og rekrutteringsstillinger har. Sammen med fagmiljøene og disse gruppenes representanter ser vi på tiltak som kan bedre deres arbeidssituasjon og -miljø.

SPØRSMÅL:

I ny universitets- og høyskolelov er det presisert at åremålsperioden for stipendiater skal være 3-4 år, jf. § 7-6. I tidligere regulering var det åpnet for at perioden kunne være kortere eller lengre etter søknad. Har endringen hatt betydning for institusjonen, og i så fall hvordan? Gi gjerne en kort beskrivelse av status og evn utfordringer og behov.

SVAR:

Siden innførselen av ph.d.-graden i Norge, har vi forholdt oss til stipendiatstillinger av tre eller fire års lengde. To av våre fakultet, MED og Det juridiske fakultet, har forskerlinje. Ved MED-fakultetet kan stipendiatene det gjelder få en avkortning av ph.d.-stipendiatperioden dersom de har gjennomført elementer i ph.d.-utdanningen som forskerlinjestudenter. MED-fakultetet og Det psykologiske fakultet har dobbelkompetanseløp av lengre varighet enn det standard tre eller fireårige løpet. Dette henger sammen med at stipendiatene kombinerer ph.d.-utdanning og spesialistutdanning i ett, integrert utdanningsløp. Når Kunnskapsdepartementet nå har presisert lengden på stipendiatperioden til 3-4 år, regner vi med at hensikten ikke er å ramme forskerlinjen og ordningen med dobbelkompetanse, som på hvert sitt vis får flere personer opp på det aller høyeste nivå i helseutdanningene våre. I denne

sammenhengen må det likevel nevnes at UiB tar opp kandidater ansatt i helseforetakene som delvis jobber med ph.d.-utdanning og delvis med praksis. Ansettelsesvilkårene for disse kandidatene har vi få muligheter til å påvirke.