



REFERAT MØTE I PROGRAMUTVALG FOR FORSKERUTDANNING

Onsdag 17.04.24, kl. 14.00-15.30

Sted: Armauer Hansen Hus, møterom 437, 4.etg

Renskrevet med Copilot 27.05/28.05.24 og kvalitetssikret 28.05.24

Til stede: Martha C. Enger (leder), Harald Barsnes, Kristine Bærøe, Stian Knappskog, Anne Berit Guttormsen, Kaia Nepstad, Hege Ommedal og Havjin Jacob.

Meldt fravær: Åshild Johansen, Stephanie Le Hellard.

Sak 05/24	Godkjenning av innkalling og saksliste Visedekanen takket utvalget for rask tilbakemelding på sirkulasjonssaken. Den siste høringen vil bli sendt ut med sakspapirene. Det ble stilt spørsmål om andre universiteters holdning til høringen om forskriften. Visedekanen informerte om at UiO har en lignende kommentar som oss angående språkkravet, og vi er samstemte med UiO og sannsynligvis også UiT. Godkjent.
Sak 06/24	Godkjenning av referat fra 07.02.2024 Referatet fra PFU-møte 07.02.24 ble godkjent med kommentar om at antall timer og antall studiepoeng for Cancer Genomics-kurset må samsvare. Dette må endres.
Sak 07/24	Fremdriftsrapportering 2023 henhold til ph.d.-forskriften skal alle aktive kandidater og deres hovedveiledere ved Universitetet i Bergen (UiB) årlig levere separate, skriftlige fremdriftsrapporter. Det kom inn varierende oversikt fra instituttene om gjennomført pliktarbeid og praksis for oppfølging. Instituttene ble spurt om antall kandidater og antall timer for pliktarbeid. I flg dagens praksis skal pliktarbeidet omfatte maksimalt 10% administrative oppgaver.

	<p>Det har vært avholdt dialogmøter med instituttene. Enkelte kandidater mangler språkkompetanse og for noen fagområder er det enklere å benytte kandidatene i undervisning, mens det for andre kan være vanskeligere.</p> <p>Det har tidligere blitt diskutert med instituttene, men dette har ikke fungert optimalt. Det er uklart hva som vil skje videre hvis loven om pliktarbeid endres.</p> <p>Innhold og omfang av pliktarbeid bør tas opp allerede i onboardingssamtalen.</p> <p>Helse Vest-kandidatene, hvorav ca. 50% er cand.med.-kandidater, har i alumnusundersøkelsen uttrykt ønske om undervisning. I dialogmøtene fremkommer det at det satses på disse kandidatene. Det er viktig å vite hva de gjør når de returnerer til klinisk arbeid. Det er positivt at det gjøres en kartlegging ved sykehuset om i hvilken grad de driver med forskning. Det anbefales å lyse ut ph.d.-stillinger finansiert av Helse Vest for fire år, slik at kandidatene får pliktarbeid. Det ble påpekt at for Helse Vest stipendiatstillinger må visedekanen handle gjennom dekanen til Samarbeidsorganet for at dette skal ha effekt.</p> <p>Oppfølgingssamtaler: K1 og K2 har mange ekstern ansatte kandidater og utfordringer med å gjennomføre oppfølgingssamtaler.</p> <p>Instituttet har delegert oppgaven med oppfølgingssamtaler til forskningsgruppeledere.</p> <p>Det er utviklet en veileder for innholdet for både medarbeidersamtaler og oppfølgingssamtaler.</p> <p>Retningslinjene fra både UH-sektoren og Kunnskapsdepartementet (KD) tilsier at det ikke er veileder som skal gjennomføre medarbeider- eller oppfølgingssamtaler. Ved konflikter kan det være vanskelig å diskutere tema med veileder på grunn av maktbalansen i veiledningsforholdet.</p> <p>Det anbefales å bruke en annen person og enhetsleder kan gjennomføre medarbeidersamtaler.</p> <p>Oppfølgingssamtaler er spesielt viktige for dem som ikke er ansatt ved UiB for å knytte dem til forskningsmiljøet på instituttet.</p> <p>Medarbeidersamtaler er lovpålagt. Disse må ses i sammenheng med karrierefremmende samtaler.</p>
<p>Sak 08/24</p>	<p>Ph.d. utdanningsmelding 2023</p> <p><u>Midtveisvurderinger</u> IBM og IKO: Det rapporteres at det går bra, og de har kontakt med alle kandidater.</p>

	<p>K1: Noen kandidater nøler med å gjennomføre midtveisvurderinger. En tekst er utarbeidet for å redusere presset, og diskusjoner pågår for å finne løsninger.</p> <p><u>Opplæringsdelen</u> Kun CCBio har lagt ut kurs i NorDoc-portalen. Det er et bredt tilbud av kurs tilgjengelig for stipendiater.</p> <p><u>Forskerskoler</u> Det er mange kandidater som ikke føler seg tilknyttet noen forskerskole, noe som krever en ny vurdering av forskerskolenes rolle og struktur.</p> <p>Det diskuteres om det bør opprettes en ekstern komité for å håndtere dette.</p> <p><u>Utdanningsmeldingen</u> er ansett som et strategisk dokument.</p> <p>Det har vært 80 disputaser, noe som er en liten nedgang. Det er 78 nye kandidater.</p> <p>Kandidater trenger omtrent 8 måneder ekstra tid til ferdigstilling av doktorgraden.</p> <p>Klinikerne arbeider med ferdige datasett for artikkelkriving, mens de som er involvert i basal forskning må tilbringe tid i laboratoriet, noe som krever betydelig opplæring og tilpasning.</p> <p>Det er en oppfølging av nye kandidater i MEDMET, og veiledere får opplæring.</p> <p>Det er bekymring for fremtiden til kursene som tilbys av nasjonale forskerskoler som CCBio og Neuro-Sysmed. Det er en risiko for at kursene kan forsvinne hvis forskerskolene legges ned og finansieringen opphører.</p>
Sak 09/24	<p>Årsmelding Forskerlinjen 2023</p> <p><u>Studentsamtaler</u> Hver student innkalles til en femten minutters samtale. Selv om rapportene ikke fremhever problemer, gir disse samtalene mye informasjon og avdekker eventuelle problemer. Det har vært tilfeller hvor problemer har blitt løst gjennom disse samtalene. Studentene føler seg trygge på oss, og forskerlinjeledelsen følger opp saker videre med instituttledelse.</p> <p><u>Rekruttering av forskerlinjestudenter</u> Det er et ønske om å rekruttere flere forskerlinjestudenter.</p> <p>Minst fire forskerlinjestudenter planlegger å ta en avkortet ph.d.-grad.</p>
Sak 10/24	Søknad om godkjenning av individuelt lesepensum

<p>Vedtak</p>	<p>På møtet den 22.november 2023 behandlet PFU søknaden om godkjenning av individuelt lesepensum, sak 36/23, for en ph.d.-kandidat. Søknaden ble ikke innvilget som en del av kandidatens opplæringsdel.</p> <p>Kandidaten fremlegger nå en revidert søknad for godkjenning av lesepensumet. Programutvalget har gjennomgått det oppdaterte innholdet, som inkluderer en detaljert oversikt over pensumets komponenter, forventet læringsutbytte, formålet og foreslått vurderingsform.</p> <p>Det er bekreftet at alle formelle krav er oppfylt, inkludert institusjonell støtte og en planlagt vurdering. Imidlertid vurderes kursets innhold fortsatt som uegnet for et individuelt lesepensum. Kurset består av to deler: Programmeringsspråket Python og programpakken RDKit. Et av kriteriene for godkjenning er at det ikke finnes tilgjengelige kurs innenfor det aktuelle temaet, men her finnes det flere eksisterende kurs, både i Norge og internasjonalt, som dekker det faglige behovet.</p> <p>Når det gjelder RDKit, kreves det at våre kandidater tilegner seg en rekke forskjellige metoder, kan være både programvarebaserte og/eller laboratoriebaserete, for å kunne gjennomføre sine ph.d.-prosjekter. Utvalget konkluderer med at det foreslåtte pensumet ikke kan godkjennes da innholdet er essensielle tekniske ferdigheter som må beherskes for å kunne fullføre ph.d.-prosjektet likevel.</p> <p><i>Programutvalget godkjenner ikke søknaden om individuelt pensum som en del av kandidatens opplæringsdel med begrunnelsene som fremkom på møtet.</i></p>
	<p>Eventuelt</p> <p>Kommentarer og oppfølging:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inkluder sirkulasjonssaken i disse sakspapirene. - Prøve å finne en vara for stipendiaten. - Kartlegge emneevaluering for forskerskoleevaluering.

DET MEDISINSKE FAKULTET

PROGRAMUTVALGET FOR FORSKERUTDANNING

Sirkulasjonssak – 19.03.2024

Sak 05/24

Høring – Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Hva saken gjelder

Forslag til ny forskrift erstattes forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Hensikten er en justering, samordning og et forenklet og mer overordnet regelverk i tråd med revidert UH-lov.

Intern høringsfrist er satt til **22. mars 2024**. Fakultetene ble bedt om innspill om endringsforslagene til forskrift.

Seksjonen fokuserte på det som er relevant for stipendiater og kommenterte på to hovedpunkter:

- 1) Språkkunnskap på minst nivå A2 ved ansettelse, dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal den ansatte gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden
- 2) I høringsforslaget skal begrepet «pliktarbeid» nå erstattes med «annet karrierefremmende arbeid». Stillingskategorien stipendiat er en rekrutteringsstilling, hvor 3 hele år skal være doktorgradsarbeid og kan i tillegg ansettes i 4 år dersom stillingen inkluderer *annet karrierefremmende arbeid*.

Programutvalget bes om å komme med kommentarer eller innspill til endringer i den nye forskriften samt de innspillene som forskningsseksjonen har kommet med. Kommentarer og innspill sendes til Havjin Jacob på e-post (havjin.jacob@uib.no)

Forslag til vedtak

Programutvalg for forskerutdanning tar høringen til etterretning, med de kommentarene som fremkommer.

Vedlegg

- Internt høringsbrev
- Høringsnotat
- Innspill fra seksjonen vedrørende stipendiater

HAJA/19.03.2024



Fakultetene, Universitetsmuseet og Forsknings- og innovasjonsavdelingen

Referanse

2024/1203-KEL

Dato

06.02.2024

Internt høringsbrev - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Forslag til ny forskrift erstatter forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. Hensikten er en justering, samordning og et forenklet og mer overordnet regelverk i tråd med revidert UH-lov. Forskriften samler rammene for alle stillingskategorier. Kvalifikasjonskravene er forenklet og revidert. Kompetanseprofilene til de ulike stillingskategoriene er tydeligere, og kvalifikasjonskravene har samme detaljeringsnivå. Stillingskategoriene postdoktor, stipendiat, spesialistkandidat og vitenskapelig assistent er samlet under fellesbetegnelsen rekrutteringsstillinger.

Den forenklete forskriften legger opp til at institusjonene selv skal fastsette kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav for kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk og eventuelt krav ut over minstekravene fastsatt i forskriften.

Opprykksordningen videreføres med samme kvalifikasjonskrav som ved ansettelse, og beskrivelsen av opprykksprosessen er forenklet. Skillet mellom professorstigen og dosentstigen er tydeligere, og universitetslektorer skal ikke lenger kunne få opprykk til førsteamanuensis, men det foreslås at det er opp til institusjonene selv om man vil åpne for en overgang mellom de to karrierestigene – professorstigen og dosentstigen. Bistillinger (professor II-stillinger) betegnes i uhl. og den reviderte forskriften som ekstraervert.

Høringsfrist er satt til 19. april 2024. **Intern høringsfrist er satt til 22. mars 2024.** Det bes om innspill fra fakultetene om endringsforslagene i forslaget til forskrift.

I det følgende vil vi gi en oppsummering av de viktigste endringene i forhold til gjeldende forskrifter. Endringene presenteres etter rekkefølgen på kapitteloverskriftene i forslaget til ny forskrift.

Nærmere informasjon om de enkelte kapitlene i forslag til ny forskrift:

Kapittel 1: Virkeområde

Fastsetter fremgangsmåte og kriterier for ansettelse, overgang og opprykk på grunnlag av vitenskapelig eller kunstnerisk kompetanse, ansettelse i rekrutteringsstillinger samt ansettelse i ekstraervert.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ephorte

Universitetsledelsen
Telefon 55 58 20 00
Telefaks 55 58 96 43
post@uib.no

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Besøksadresse
Nygårdsgaten 5
Bergen

Saksbehandler
Kari Elisabeth Lønøy
55583282

Kapittel 2: Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillinger

Angir kvalifikasjonskravene som minst kreves for hver av stillingskategoriene. Kravene er opplistet punktvis.

Endringer:

- Utdanningsfaglig kompetanse er beskrevet på en overordnet måte og det åpnes for stor grad av fleksibilitet i hva som skal vektlegges i ansettelse etter institusjonens eget behov. Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen, og kravene skal tilpasses hver stillingskategori.
- Styrket krav til norsk B2 innen tre år for å bli tilkjent kompetanse og få fast stilling. Ved ansettelse mulig å opparbeide kompetansen, men innen fastsatte frister.
- Museumsfaglig kompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse ved universitetsmuseer. Institusjonene skal fastsette retningslinjer for hva som er relevant museumsfaglig kompetanse.
- Minimumskravene for ansettelse og opprykk til førsteamanuensis økes: Det kreves forskningserfaring utover eget doktorgradsprosjekt, doktorgrad er ikke nok.
- Tydeligere skille mellom professorstigen og dosentstigen:
 - Professorstigen med krav om doktorgrad og forskningskompetanse
 - Dosentstigen uten krav til doktorgrad med vektlegging av faglig utviklingsarbeid og yrkeserfaring
- Kvalifikasjonskravene for ekstraervert er de samme som for hovedstilling med noen unntak (se under).

Unntak:

- Det er mulig å bli fast ansatt også uten nødvendig undervisningskompetanse dersom en søker på annet vis er best kvalifisert, men det fordrer imidlertid at institusjonen og den ansatte samarbeider om å opparbeide en slik kompetanse innen forskriftens krav på to år. Dette vil også gjelde professorstillingen.
- Det kan også gjøres unntak fra kravet om norskferdigheter på minimum nivå B2 ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen tre år fra ansettelsestidspunktet. Kompetanse i svensk eller dansk er likestilt med norsk.
- Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen fristen, har ikke den ansatte kompetansen som kreves, og skal da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver. Institusjonen skal vurdere videre tiltak.
- Ansatte etter regelen om ekstraervert kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og norskferdigheter på nivå B2.

Kapittel 3: Kompetansevurdering ved ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Sakkyndig komite – sammensetning er strammere enn tidligere. Komiteen skal ha minst tre medlemmer. Begge kjønn skal være representert. Minst to medlemmer må være ansatt innen samme fagområde og i samme eller i en høyere stillingskategori enn det skal ansettes i, eller om det søkes om overgang eller opprykk til. Leder av komiteen skal være ekstern.

Unntak fra kravet om sakkyndig komité

Søker som oppfyller kriteriene for ansettelse i følgende kategorier kan anses i stillingskategorien uten vurdering fra sakkyndig komité

- Universitets- og høyskolelærer
- Universitets- og høyskolelektor
- Ekstraervert (tidligere bistilling)

Sakkyndig komiteens innstilling trenger ikke å være enstemmig.

Adgang til å søke opprykk

Retten til å søke om opprykk gjelder fast ansatte, ansatte i deltidsstillinger og ansatte i midlertidige stillinger. Dette er en vesentlig endring fra gjeldende forskrift hvor kravet er at den ansatte har tiltrådt minst 50 % fast stilling eller åremålsstilling.

Det er også nytt at den ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsesperioden for å kunne søke opprykk. Institusjonen har ikke plikt til å slutføre vurderingen dersom søkeren fratrer stillingen tidligere enn ett år etter at søknaden om opprykk ble levert.

Institusjonene skal vurdere og fastsette om de tillater bruk av kompetansevurderinger fra andre institusjoner og hvor lang tid tilbake en slik vurdering kan være utført.

Unntak:

Retten til å søke opprykk gjelder ikke

- Ansatte i åremål på innstegsvilkår
- Ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregel om ekstraervert (tidligere bistilling)

Adgang til å søke overgang

Institusjonene kan åpne for at ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå, og skal fastsette retningslinjer for slike overganger.

Stillingskategorier på samme nivå er:

- a. Førstelektor og førsteamanuensis
- b. Dosent og professor.

Kapittel 4: Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Generelt om rekrutteringsstillingene

- Åremålsperiodene er fastsatt i ny uhl. §7-6. Lengden på åremål i stilling som postdoktor er endret fra 2 – 4 år til 3 – 4 år.
- Dersom den ansatte ikke kan dokumentere norskferdigheter på nivå A2 ved ansettelse skal tilbys og gjennomføre norskopplæring tilsvarende 15b studiepoeng for alle i rekrutteringsstilling
- Postdoktoren skal tilbys å få opparbeide seg utdanningsfaglig kompetanse
- Begrepet *pliktarbeid* utgår og erstattes av *karrierefremmende arbeid*. Med karrierefremmende arbeid menes arbeid ut over forskning og utdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp ved høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer. Eksempler på karrierefremmende arbeid er utdanningsfaglig arbeid opparbeiding av utdanningsfaglig kompetanse og av

norskferdigheter, søknadsvurderinger, formidling, bidrag i forskningsfelleskap og innovasjonsarbeid eller hospitering hos eller samarbeid med offentlige eller private aktører.

- Institusjonen skal ta hensyn til arbeidets egenart og eventuelt tid til annet karrierefremmende arbeid ved fastsettelsen av åremålsperioden.
- Krav til skriftlige avtaler, prosjektbeskrivelser og fremdriftsplaner er forenklet og samlet i en felles bestemmelse.
- Den ansatte skal ha tilgang til faglig veiledning gjennom hele åremålsperioden. Faglig veiledning kan skje i regi av en gruppe, der den ansatte i rekrutteringsstillingen kan ha en kontaktperson.

Permisjoner og forlengelser av åremålsperioden

- Forlengelser på bakgrunn av permisjoner, redusert arbeidstid, sykefravær etter lov eller tariffavtale omfatter nå også stillingen som vitenskapelig assistent
- Åremålsperiode kan forlenges opp til maksimal lengde for åremål i stillingskategorien dersom omfanget på karrierefremmende arbeid er blitt økt etter oppstart i stillingen

Postdoktor

- Stillingen har som formål å kvalifisere for å søke stilling som førsteamanuensis (tidligere vitenskapelig toppstilling)
- Det skal utarbeides karriereplan – skal ha karriereveiledning gjennom hele postdoktorløpet
- Dersom postdoktoren ikke har utdanningsfaglig kompetanse som kreves for førsteamanuensis, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden
- Dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelsen, skal institusjonen tilby norskopplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden

Stipendiat

- Det skal utarbeides karriereplan – skal ha karriereveiledning gjennom hele åremålsperioden
- Dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelsen, skal institusjonen tilby norskopplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden

Vitenskapelig assistent

- For å ansettes kreves minst lavere grads eksamen
- *Vitenskapelig assistent* videreføres, men med litt strammere definisjon, og settes inn i et «forskerrekruttering-logikk».

Innspill til UiB sitt høringssvar sendes HR-avdelingen innen 22.03.2024 i ephorte - sak nr. 2024/1203.

Vennlig hilsen

Margareth Hagen
rektor

Tore Tungodden
universitetsdirektør

Vedlegg:

Høringsnotat – Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og
rekrutteringsstillinger

Kopi til:

Fagforeningene ved UiB

Innspill til Høring om Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Norskkompetanse og Karrierefremmende arbeid

I den nye forskriften er det foreslått at dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal den ansatte gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.

Slik forslaget til forskriften er formulert, tolker vi dette som at kravet om norskferdigheter vil gjelde uavhengig av om stipendiaten tilsettes i 3-årig eller 4-årig stilling. Samtidig er det foreslått at norskopplæring skal kunne inngå som en del av det som nå skal hete karrierefremmende arbeid, dvs. det kan inngå i et fjerde år som er dedikert til arbeid utenom doktorgradsprosjektet.

På den ene siden er det foreslått krav om norskopplæring for alle stipendiater som ansettes uten norskkompetanse på lavere nivå enn A2, men på den annen side er det ikke i dag pliktarbeid for stipendiater i 3-årige stillinger. Spørsmålet blir om man kan ansette en 3-årig stipendiat som ikke har tilstrekkelig norskkompetanse da det er en forutsetning at stipendiaten skal ha tre år til selve doktorgradsarbeidet. Skal stipendiater i 3-årige stillinger ta norskopplæring på fritiden eller må disse ansettes i 4-årige stillinger? Det kan medføre en forskjellsbehandling hvor man kun finner det hensiktsmessig å tilsette norsk-kompetente stipendiater i 3-årige stillinger eller at ansatte uten norskkompetanse pålegges en ekstra oppgave de ikke får uttelling/lønn for. Det kan komme til å forsterke den allerede fremtredende lokale og nasjonale rekrutteringen til stipendiatstillinger, og kan hindre mangfold og motvirke internasjonalisering. Dette kan være ekstra uheldig med tanke på NFR-finansierte eller EU-finansierte stipendiater, da disse finansieringskildene kun dekker 3 år.

Dersom norsk språkkunnskap må inngå i *annet karrierefremmende arbeid* i det fjerde året hos alle ansatte stipendiater som ikke oppfyller A2-kravet ved ansettelse, kan det bli dyrt for fakultetet/institusjonen, og vil potensielt medføre tap av arbeidsressurs tilsvarende rundt 400 timer. Disse vil i stedet brukes til forskriftsfestet norskopplæring (15 stp x 27 t/stp). MED har satt 495 timer pr. år som ramme for pliktarbeid de tre første årene¹, dvs. at instituttet potensielt kan miste nærmere ett års arbeidsressurs fra stipendiaten.

I høringsforslaget skal begrepet «pliktarbeid» nå erstattes med «annet karrierefremmende arbeid». Stillingskategorien stipendiat er en rekrutteringsstilling, hvor 3 hele år skal være doktorgradsarbeid og kan i tillegg ansettes i 4 år dersom stillingen inkluderer *annet karrierefremmende arbeid*.

Annet karrierefremmende arbeid blir definert som «noe utover det som er en ordinær del av et postdoktor-, stipendiat- eller spesialistkandidatløp». Samtidig listes det opp eksempler hvor blant annet «formidling, hospitering eller samarbeid med offentlig eller private

¹ [Reglement og retningslinjer | Det medisinske fakultet | UiB](#)

aktører» kan brukes til å gi uttelling for å få et fjerde år. Forskningsmobilitet og formidling er aktiviteter som det forventes at alle kandidater i ph.d.-programmet gjør, ofte som en del av selve doktorgradsarbeidet. Både formidling og hospitering gir uttelling i utdanningsplanen som inngår i de tre årene avsatt til doktorgraden. Disse eksemplene vil ha potensial til å skape ulikhet fordi det blander seg i ph.d.-arbeidets egenart, og burde ikke inngå i aktiviteter som kan ligge innunder annet karrierefremmende arbeid.