



Arbeidsnotat
2026:1

Doktorgradsutdanning: kjerneoppgave eller salderingspost?

Universitets- og høyskolesektorens prioriteringer rundt doktorgradsutdanning

Christina Vogsted Drange, Eli Tronsmo og Elisabeth Hovdhaugen

Arbeidsnotat
2026:1

Doktorgradsutdanning: Kjerneoppgave eller salderingspost?

Universitets- og høyskolesektorens prioriteringer rundt doktorgradsutdanning

Christina Vogsted Drange, Eli Tronsmo og Elisabeth Hovdhaugen

Arbeidsnotat 2026:1

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 21355-1

Oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet
Adresse Postboks 8119 Dep, 0032 Oslo

Fotomontasje NIFU

ISBN 978-82-327-0771-3
ISSN 1894-8200 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0
www.nifu.no

Forord

Dette notatet er utarbeidet som en del av et prosjekt innenfor en rammeavtale om forskning og utdanning som NIFU har inngått med Kunnskapsdepartementet. Formålet med prosjektet har vært å kartlegge hvordan UH-institusjonene prioriterer ressurser til rekrutteringsstillinger, og spesielt hvordan de organiserer doktorgradsutdanningen.

Prosjektgruppen har bestått av Christina Vogsted Drange, Eli Tronsmo og Elisabeth Hovdhaugen, med førstnevnte som prosjektleder. Drange og Tronsmo har gjennomført intervjuene som ligger til grunn for notatet, og Drange har i tillegg hatt ansvaret for e-postundersøkelsen. Hovdhaugen har sammenstilt statistikk brukt i kapittel 1.2 og kapittel 4. Alle tre forskerne har bidratt i skrivingen av notatet, og Siri Brorstad Borlaug har kvalitetssikret notatet.

Vi vil gjerne takke Kunnskapsdepartementet for et meget interessant og svært aktuelt prosjekt. Videre ønsker vi å takke alle informantene som har deltatt i studien.

Oslo, januar 2026

Fredrik Niclas Piro

Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning.....	10
1.1 Problemstillinger	11
1.2 Foreliggende data om avlagte doktorgrader.....	11
1.3 Data og metode	13
1.4 Gangen i notatet.....	16
2 Fordeling av ressurser til rekrutteringsstillinger	17
2.1 Oppsummering	20
3 Ekstern finansiering.....	21
3.1 Arbeidslivsrettede doktorgradsordninger.....	23
3.2 Oppsummering	25
4 Gjennomføring	26
4.1 Årsaker og konsekvenser	27
4.2 Tiltak.....	29
4.3 Oppsummering	30
5 Rammevilkår og organisering	32
5.1 Organisering av ph.d.-utdanningene	32
5.2 Institusjonelle forhold.....	34
5.2.1 Nytt eller gammelt universitet	34
5.2.2 En- eller flercampus.....	35
5.2.3 Profesjonsfag og disiplinfag.....	36
5.2.4 Grad av autonomi.....	37
5.3 Økonomiske rammer.....	37
5.3.1 Usikkerhet knyttet til fremtiden.....	38
5.4 Oppsummering	39
6 Diskusjon.....	41
6.1 Fordelingsnøkkel	41

6.2	Størrelse og robusthet	42
6.3	Balanse mellom rekrutter og erfarne forskere	43
6.4	Arbeidslivets behov	43
6.5	Kvalitet	44
6.6	Hvem skal styre forskningen?	45
6.7	Kjerneoppgave eller salderingspost?	47
Referanser.....		48
Tabelloversikt.....		50
Figuroversikt.....		51

Sammendrag

På oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har NIFU undersøkt hvordan universitetene og høyskolene (UH-institusjonene) prioriterer ressurser til rekrutteringsstillinger. Prosjektet inngår som en del av NIFUs rammeavtale med Kunnskapsdepartementet. Formålet med dette notatet er å kartlegge hvordan interne prioriteringer for ph.d.-utdanningene gjøres ved ulike UH-institusjoner innenfor eksisterende rammebevilgninger, og hvilke forhold som påvirker disse prioriteringene.

Temaet har fått aktualitet i en tid hvor UH-institusjonene får strammere budsjetter, samtidig som samfunnet står overfor utfordringer med knapphet på arbeidskraft og omstillingsbehov som krever forskningskompetanse både i sektoren og arbeidslivet. I tillegg har øremerkingen til rekrutteringsstillinger blitt tatt bort, og pengene bevilges heller som en del av basisbevilgningen, noe som gir institusjonene større handlingsrom til å selv prioritere. Et hovedfunn i studien er at i dårligere økonomiske tider vil mangel på øremerkede midler til rekrutteringsstillinger kunne medføre kutt i antall stipendiatstillinger.

Prosjektets forskningsdesign baserer seg primært på kvalitative intervjuer, og en kort e-postundersøkelse til alle offentlige UH-institusjoner i Norge. Basert på denne informasjonen, ble fire fagområder valgt som empiriske caser, og fire større UH-institusjoner ble valgt ut som case-institusjoner. Utvalgsriteriene for caseinstitusjonene sikret geografisk spredning, representasjon av både nye og eldre universiteter, og blanding av en- og flercampusinstitusjoner. Datamaterialet besto av intervjuer med representanter for fakultetsnivået i nøkkelposisjoner. Totalt er det gjennomført 15 intervjuer med 20 informanter i prosjektet.

Hovedfunnene i notatet er at det er variasjoner mellom UH-institusjonene i hvordan de gjør prioriteringer når det gjelder doktorgradsutdanningene. Fire av 15 institusjoner som svarte på e-postundersøkelsen har valgt å endre på systemet for tildeling til doktorgradsstillinger i forbindelse med handlingsrommet som fulgte etter endringene i rammebevilgningene fra 2023. Åtte institusjoner, halvparten av de som svarte, har opprettholdt fordelingssystemet fra før 2023. Blant disse finner vi både noen av de største og noen av de minste institusjonene. I tillegg vurderte tre av de 15 institusjonene som svarte å gjøre endringer i fordelingssystemet. Videre viser fakultetsintervjuene at noen har videreført eksisterende

fordelingssystem på institusjonsnivå samtidig som de har gitt egne fakulteter større autonomi til å utvikle fakultetsvise fordelingssystemer. Dermed kan ulike fakulteter ved samme institusjon ha ulike systemer.

Grunnlaget for prioriteringene som gjøres ved de ulike institusjonene og fakultetene varierer betydelig på tvers av fagdisiplinære og institusjonelle forhold. Det er ingen tydelige forskjeller etter institusjon, derimot ser vi at størrelsen på fagmiljøet spiller en rolle. Kriteriene som informantene oppgir som tungtveiende for fordelingen av midler til stillinger ned til institutter og faggrupper er følgende:

- Kvaliteten på prosjektbeskrivelsen
- Veilederkompetanse og kapasitet
- Prosjektet passer innenfor strategiske satsningsområder ved institusjonen sentralt
- Prosjektet støtter oppunder prioriterte områder ved fakultetet, eksempelvis innenfor et fagmiljø fakultetet ønsker å styrke

Økonomiske rammer har stor innvirkning på fordeling av interne ressurser til doktorgradsutdanning, og dette fremkommer både i e-postundersøkelsen og caseintervjuene. Når økonomien strammer seg til blir det viktigere å sørge for at stipendiatene som ansettes har gode forutsetninger for å fullføre doktorgradsløpet. Dette har medført økt fokus på kvalitet i inntaksprosedyrene, og iverksettelse av tiltak for å øke gjennomføringsgraden. Ekstern finansiering har betydning for prioriteringer som gjøres, og ved noen institusjoner belønnes miljøer som utløser ekstern finansiering i form av ytterligere interne bevilgninger til stipendiatstillinger.

Det er *forskjell mellom store og små fakulteter* i måten de organiserer ph.d.-utdanningene. Enkelte små fakulteter finner det utfordrende å sikre tilstrekkelig store lærings- og forskningsmiljøer for sine stipendiater. Dette er utfordringer som også gjør seg gjeldende ved flercampusinstitusjoner.

Fakulteter med bredt disiplinært nedslagsfelt, typisk slått sammen av flere fagmiljøer, kan ofte erfare en spenning mellom forskningstunge og profesjonsrettede fag innad på samme fakultet. Noen miljøer, gjerne de med lengre forskningstradisjon, har oftere ekstern finansiering og en stor andel ansatte med veilederkompetanse, men dette varierer på tvers av fagområder. Andre, mer profesjonsrettede fag, har mindre eksternfinansierte prosjekter og færre ansatte med førstekompetanse, noe som begrenser antall aktive stipendiater. Næringsrettede fagområder har ofte mye eksternfinansiert forskningsaktivitet, og sterk tilknytning til arbeidslivet. Dette gir økonomisk handlingsrom, og mulighet til å ansette flere stipendiater.

Et gjennomgående funn som også er knyttet til strammere økonomiske rammer, er at *behovet for kvalitet som grunnlag for prioriteringer* blir tydeligere, både

i fagmiljøene og på fakultetsnivå. Samtlige informanter gjorde det tydelig at prioriteringer og lokal dimensjonering hviler på, og er avhengige av, bestemte kvalitetskriterier. Hva kvalitet betyr i denne sammenhengen varierer imidlertid mellom institusjoner og fag, og funnene viser at informantene opererer med et kontekstavhengig kvalitetsbegrep. Både institusjonelle rammebetingelser, fagtradisjoner og institusjonens alder spiller inn. Ser vi på tvers av funnene som er presentert i kapitlene, identifiserer vi følgende kvalitetsbeskrivelser som har betydning for fagmiljøenes prioriteringer: *Kvalitet som forsknings- og læringsmiljø* for stipendiatene, *kvalitet som gjennomføring*, *kvalitet som fri, uavhengig forskning* (ikke styrt av rammene i eksterne utlysninger eller institusjonenes strategier), samt *kvalitet som infrastruktur* (at administrativ og vitenskapelig ressursbruk på ph.d.-utdanningene er proporsjonal med øvrig forskningsaktivitet).

Et hovedfunn i studien er at trangere økonomiske tider øker risikoen for at rekrutteringsstillinger blir en salderingspost. Uten øremerkede midler til rekrutteringsstillinger kan dårligere økonomiske tider medføre kutt i antall stipendiatstillinger. Dette gjelder særlig for enheter som i mindre grad har ekstra stipendiatstillinger gjennom eksterne midler. Samtidig er en utfordring med eksterne midler at selv om ekstern finansiering gir flere stipendiatstillinger, kan det bidra til å trekke forskningen vekk fra fakultetets kjernevirksomhet. Dette skaper en innebygget spenning i de interne prioriteringene til doktorgradsutdanningen, fordi institusjonene og fakultetene oppfatter doktorgradsutdanning som en del av deres kjerneoppgaver.

1 Innledning

Norsk universitets- og høyskolesektor (UH) har vokst betydelig gjennom de siste tiårene, og antall doktorgradsstudenter som utdannes ved norske UH-institusjoner har økt, fra rundt 500 avlagte grader årlig på starten av 1990-tallet til drøyt 1500 årlig på starten av 2020-tallet (se Sarpebakken, 2018; Reiling mfl., 2020; Steine & Sarpebakken, 2023). Det er også et økende antall UH-institusjoner som er akkreditert som doktorgradsinstitusjon, noe som bidrar til flere doktorgradsstudenter. Kunnskapsdepartementet ønsker derfor å se nærmere på dagens organisering av doktorgradsutdanningene. I systemmeldingen om forskningssystemet *Sikker kunnskap i en usikker verden* (Meld. St. 14 (2024–2025)) står det blant annet at «det er behov for en mer målrettet dimensjonering og justering av forskerutdanningen» (s. 85). Meldingen fremhever flere aspekter ved forskerutdanningen som kan ha innvirkning på prioriteringene som UH-institusjonene gjør i sitt arbeid med å forvalte forskerutdanningen. Blant annet legges det stor vekt på arbeidslivsrelevans i forskerutdanningen, og den generelt lave gjennomføringen blant stipendiater (Meld. St. 14 (2024–2025, s. 83, 85). Overordnet stiller systemmeldingen spørsmål ved hvorvidt doktorgradsutdanningen er innrettet på en god måte. Det vil si at den er tilstrekkelig relevant for arbeidslivet og de høyere utdanningsinstitusjonene, samt at den utdanner forskere som kan bidra til å videreutvikle av sentrale forskningsområder og dermed sikrer fremtidig forskerrekruttering og robuste forskningsmiljøer. Videre er det viktig at systemet også bygger opp om kandidatene, slik at de gjennomfører og får en relevant jobb etter endt doktorgrad. Blant annet har stillingskategorien postdoktor fått større betydning i det akademiske karriereløpet over tid, og har blitt en vanligere vei for å kvalifisere seg for vitenskapelige toppstillinger (Gunnes mfl., 2020).

I statsbudsjettet for universitets- og høyskolesektoren for 2023 ble øremerkingen av midler til rekrutteringsstillinger fjernet, og bevilgningene til slike stillinger ble lagt inn i rammen UH-institusjonene får fra KD. (Kunnskapsdepartementet, 2022). Nå kunne institusjonene bestemme selv hvor mye ressurser de ønsket å prioritere til forskerutdanningen, og dermed også hvor mange doktorgradsstillinger de ønsket å fordele hvert år (Kunnskapsdepartementet, 2022).

Endringen i statsbudsjettet for høyere utdanning og forskning kan ses i sammenheng med «tillitsreform innen høyere utdanning», som ble lansert som en del av Hurdalsplattformen. Denne tillitsreformen gikk ut på at universitetene og høyskolene skulle få mer tillit og ansvar, og medførte blant annet en forenkling av finansieringssystemet og flytting av tilskuddsordninger til rammebevilgningen (Kunnskapsdepartementet, 2023).

I forbindelse med endringene i rammebevilgningene har UH-institusjonene fått muligheten til å gjøre sine egne prioriteringer når det kommer til doktorgradsutdanningen, og de kan, innenfor handlingsrommet de har, velge å endre på systemet for fordeling til doktorgradsstillinger. Dette krever at institusjonene gjør noen prioriteringer i hvor mye ressurser de ønsker å bruke på doktorgradsutdanning, som kan inkludere hvilke fagområder de ønsker å styrke. I tillegg kan ekstern finansiering, gjennomføring, størrelse eller andre forhold påvirke prioriteringen av ressurser til doktorgradsutdanning.

Med dette som bakteppe skal dette arbeidsnotatet forsøke å belyse institusjonsnivået i denne problemstillingen, ved å undersøke universitetene og høyskolenes prioriteringer av ressurser til forskerutdanning. Arbeidsnotatet er en del av NIFUs rammeavtale med Kunnskapsdepartementet. Formålet med prosjektet er å kartlegge fordelingen av ressurser til doktorgradsutdanning ved institusjonene, og undersøke effekten av doktorgradsprogrammer innrettet mot arbeidslivsrelevans.

1.1 Problemstillinger

Statsbudsjettet for 2023 endret hvordan penger tildeles til UH-sektoren, ved at midler til rekrutteringsstillinger ikke øremerkes, men tildeles som en del av den generelle basisbevilgningen. Dette kan ha hatt konsekvenser for hvordan institusjonene velger å prioritere penger til rekrutteringer. I tillegg kan institusjonene få ekstra ph.d.-stillinger gjennom å få eksterne forskningsmidler, enten fra Forskningsrådet, det Europeiske Forskningsrådet, ulike fond eller næringslivet. Hensikten med dette arbeidsnotatet er dermed å svare på følgende problemstillinger:

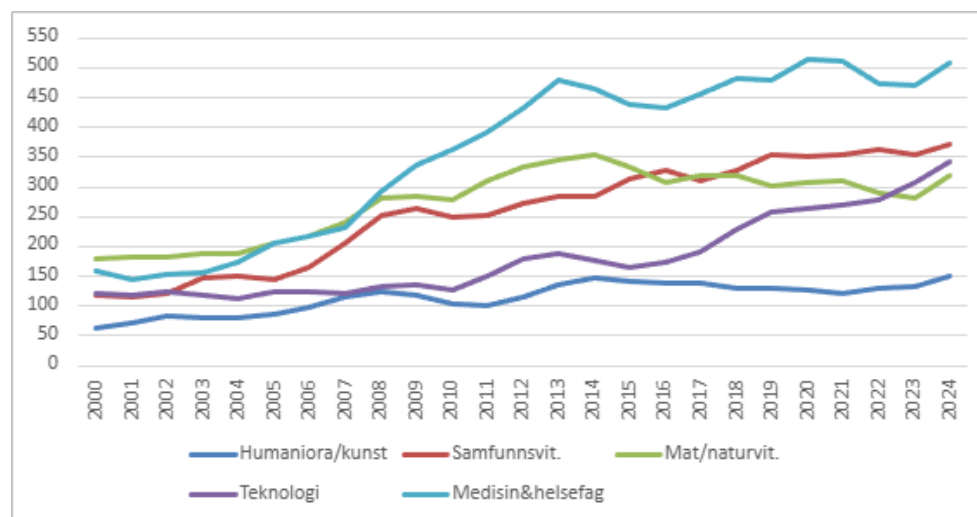
- Hvordan gjøres interne prioriteringer for ph.d.-utdanningene ved institusjonene innenfor eksisterende rammebevilgninger?
- Hvilke forhold påvirker institusjonenes prioriteringer?

1.2 Foreliggende data om avlagte doktorgrader

I systemmeldingen for forskningssystemet *Sikker kunnskap i en usikker verden* fra 2025 (Meld. St. 14, 2024–2025), fremheves det at det fra 1970 og frem til i dag har vært en sterk økning i antall personer som arbeider innenfor forskning og

utvikling (FoU). I tråd med økningen i FoU-personale i Norge, har også avlagte doktorgrader økt kraftig i løpet av de siste 25 årene, fra totalt 647 i år 2000 til 1850 i 2024¹. Med andre ord er antallet avlagte doktorgrader nesten tredoblet i perioden, noe som også henger sammen med at det har blitt mange flere institusjoner som har rett til å ta opp og uteksaminere doktorgradsstudenter. Antallet som avla doktorgrad i 2024 er det høyeste noen gang i Norge, og det er særlig medisin og helsefag samt samfunnsvitenskap som bidrar til veksten (Steine, 2025).

Veksten etter fagområde er illustrert i figur 1.1. Figuren viser at det er forholdsvis store forskjeller etter fag. Spesielt gjelder dette avlagte doktorgrader i medisin og helsefag, som har hatt en markant økning i perioden frem til 2013 da de nådde drøyt 470, og deretter har holdt seg på mellom 450 og 500 avlagte doktorgrader per år. I samfunnsvitenskap og matematiske og naturvitenskapelige fag kom økningen i antall avlagte doktorgrader forholdsvis tidlig i perioden. Fra 2004 til 2008 økte antallet avlagte doktorgrader i samfunnsvitenskap fra 150 årlig til 250 årlig, mens matematiske og naturvitenskapelige fag økte fra i overkant av 200 årlig til rett under 300 årlig fra 2006 til 2012. Deretter har antallet doktorgrader i de to fagområdene vært mellom 300 og 350 årlig i hele perioden frem til 2024. Teknologi var lenge et fagområde med forholdsvis lav doktorgradsproduksjon, omtrent 120 per år frem til og med 2010, for så å øke til nesten 350 i 2024, der mesteparten av økningen har kommet fra 2018 og utover. Humaniora og kunsthøgskole har en mer moderat økning i avlagte doktorgrader i perioden, fra rett over 50 i år 2000 til 130–150 i 2024.

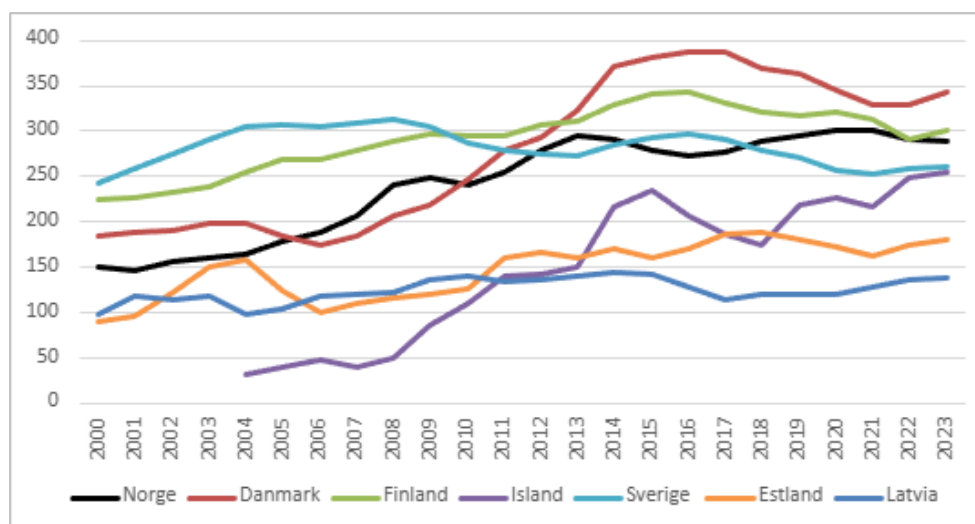


Figur 1.1 Avlagte doktorgrader etter fagområde og år (hentet fra SSB, tabell 13522)

Figur 1.2 viser antall doktorgrader per millioner innbyggere i Norden og Baltikum. Figuren viser at Norge, sammen med Danmark og Finland, er det landet som ligger

¹ Tall hentet fra SSBs statistikkbank for Forskerpersonale, tabell 13521: avlagte doktorgrader etter år.

høyest. Norge og Finland har begge omtrent 300 fullførte doktorgrader per millioner innbyggere i 2024, mens Danmark har hatt en særlig kraftig økning i antallet avlagte doktorgrader i perioden 2006 til 2014, og har siden dette hatt rundt eller over 350 doktorgrader per millioner innbyggere årlig. Sverige derimot har mellom 250 og 300 doktorgrader per millioner innbyggere i hele perioden 2000–2023. Figuren illustrerer også at antallet doktorgrader i Norge har økt mer enn i de andre nordiske landene, med unntak av Island.



Figur 1.2 Doktorgrader per millioner innbyggere etter år og land (hentet fra SSB)

Hensikten med å vise disse figurene er å sette denne studien i en større kontekst, blant annet ved å vise at Norge har en relativt sett høy årlig doktorgradsproduksjon sammenlignet med andre land, men at det har vært en utflating i antall avlagte doktorgrader årlig siden 2012–2015 i mange fagfelt.

1.3 Data og metode

Prosjektet tar utgangspunkt i kvalitative metoder for å undersøke problemstillingene, gjennom bruk av semi-strukturerte intervjuer, sammen med et e-postintervju med stor grad av åpne spørsmål rettet mot alle offentlige institusjoner som tilbyr doktorgrad. Prosjektet er gjennomført i to faser. Vi startet den første fasen med kartleggende intervjuer med sentral forskningsadministrasjon ved tre institusjoner, og sendte deretter ut et kort e-postintervju (kort spørreundersøkelse der de fleste svar var åpne felter som respondenten skrev direkte inn i) til alle offentlige universiteter og høyskoler (UH-institusjonene) i Norge, altså 21 institusjoner. Hensikten med undersøkelsen var å kartlegge hvordan de offentlige UH-institusjonene fordeler midler til rekrutteringsstillinger. Vi mottok svar fra 15 av de 21 institusjonene som ble invitert til å delta. Det var både universiteter, høyskoler og

vitenskapelige høyskoler blant institusjonene som svarte. Formålet i denne fasen var å kartlegge hvorvidt institusjonene har endret måten de fordeler midler til rekrutteringsstillinger på etter endringen i rammebevilgningen fra 2023. Spørsmålene som ble sendt til UH-institusjonene inkluderer:

- Hvordan fordeler institusjonen midler til rekrutteringsstillinger?
- Har institusjonen endret praksis for hvordan midler til rekrutteringsstillinger fordeles etter endringen i rammebevilgningen fra 2023?
- Er det forskjell på hvordan midler fordeles til rekrutteringsstillinger på forskjellige fagområder, og hva spiller i så fall inn på disse forskjellene (eks. ekstern finansiering, arbeidslivsrettede doktorgradsprogrammer)?

Et annet formål ved denne første fasen av prosjektet var å rekruttere informanter til undersøkelsens andre fase. Gjennom de innledende intervjuene og e-postundersøkelsen fikk vi forslag til informanter lenger ned i organisasjonen som det ville være hensiktsmessig å intervju for å besvare prosjektets forskningsspørsmål på en best mulig måte.

Basert på informasjonen vi mottok i den første fasen av prosjektet, valgte vi ut fire fagområder som empiriske caser, og fire UH-institusjoner ble valgt ut som case-institusjoner. Caseanalysen utgjør dermed den andre fasen av prosjektet. Casene er på fakultetsnivå, ettersom det i all hovedsak er på dette nivået prioriteringene av midler til rekrutteringsstillinger gjøres. Videre er det representantene på dette nivået som sitter på mest informasjon om hvilke prioriteringer som gjøres rundt doktorgradsstillinger og ph.d.-utdanningene. Innenfor hver case intervjuet vi representanter for fakultetsledelsen med ansvar for forskning, både i vitenskapelige og administrative stillinger.

Hver caseinstitusjon omfatter tre ulike fagområder (Se Tabell 1.1). Case-institusjonene ble valgt ut basert følgende kriterier:

1. å sikre geografisk spredning
2. å sikre representasjon av nye og eldre universiteter
3. å sikre en blanding av en- og flercampusinstitusjoner

Seleksjon av fakulteter og fagområder ble valgt basert blant annet på forslag som vi mottok i de innledende intervjuene (fase 1) om fakulteter/fagområder, som til sammen ville kunne gi et bredt empirisk nedslag. Basert på disse anbefalingene valgte vi ut fagområder som

1. tradisjonelt har mottatt mye ekstern finansiering i form av eksternt finansierte prosjekter og forskningssentre
2. typisk har stor variasjon i ekstern finansiering mellom institutter eller faggrupper på fakultetet
3. fagområder med liten andel ekstern finansiering

Det er viktig å bemerke at finansieringsandelen (høy/lav) er relativ, og gjelder internt på institusjonene. Altså vil definisjonen av høy finansiering ved en institusjon kunne tilsvare lav finansiering ved en annen institusjon. Definisjonene av hva som telles som høy og lav finansiering er bestemt av institusjonene selv. Dermed endte vi opp med fakulteter som bredt definert havner innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT), og humaniora, helse og samfunnsvitenskap, som vist i Tabell 1.1. Samfunnsvitenskap innbefatter både rent samfunnsvitenskapelige fakulteter og handelshøyskoler, og helse inkluderer både spesialiserte helsefakulteter og sammensatte helsefakulteter som består både av medisin og sykepleieutdanninger.

Tabell 1.1 Caseutvalg fordelt på institusjon og fagområde

Institusjon	Fagområde 1: høy finansiering	Fagområde 2: varierende finansiering	Fagområde 3: lav finansiering
Institusjon A: En campus	MNT	Humaniora	Helse
Institusjon B: Flercampus	MNT	Humaniora	Samfunnsvitenskap
Institusjon C: Flercampus	MNT	Humaniora	Helse
Institusjon D: Flercampus	MNT	Humaniora	Samfunnsvitenskap

En av grunnene til at disse fire fagområdene ble valgt ut som caser, var for å kunne undersøke hvorvidt ekstern finansiering har betydning for fakultetenes organisering av doktorgradsutdanningene og for interne prioriteringer av rekrutteringsstillinger.

Intervjuene med representanter for fakultetene som rommer de fire fagområdene ble gjennomført i oktober og november 2025. Totalt ble det i prosjektet gjennomført 15 intervju med i alt 20 informanter. Sentrale temaer i intervjuguiden var:

- Hvordan fakultetene fordeler ressurser til doktorgradstillinger og postdoktorstillinger, inkludert hvilke prioriteringer som gjøres på fakultetsnivå i fordelingen av stillinger til institutter og faggrupper, og hvem som styrer disse prioriteringene.
- Spørsmål knyttet til gjennomføringsgrad, herunder konsekvenser for lav gjennomføringsgrad og eventuelle tiltak for å øke gjennomføringen.

- Spørsmål knyttet til ekstern finansiering av forskning, hvorvidt dette påvirker fordelingen av midler til rekrutteringsstillinger, eller om det påvirker sammensetningen av fagmiljøer.
- Hvorvidt de arbeidslivsrettede ph.d.-ordningene har noen påvirkning på sammensetning eller fordeling til doktorgradsstillinger finansiert med interne midler

For å bevare informantenes anonymitet har vi valgt å ikke navngi fakultetene eller institusjonene som inngår i intervjustudien. I tillegg ønsket vi at informantene skulle føle at de kunne snakke mest mulig fritt, og at prioriteringene som gjøres ved hvert enkelt fakultet sto mer sentralt enn institusjonstilhørighet. Funnene illustrerer også at fakulteter fra samme institusjon kan benytte svært forskjellige metoder for fordeling av ressurser til doktorgrader, og at dette henger sammen med tilfang av ekstern finansiering, heller enn institusjonstilhørighet. Dermed er fakultet og fagområde viktigere enn institusjon generelt når vi ser på hvordan doktorgradsressurser fordeles.

Intervjuene ble gjort på Teams og tatt opp for transkribering for å sikre kvalitet på dataene. En informant ønsket ikke at intervjuet skulle tas opp, og her ble svarene notert underveis. Intervjuene ble transkribert ved hjelp av verktøyet Good Tape. Til sammen ble det gjennomført tolv intervjuer i denne delen av prosjektet. Intervjuene ble tematisk kodet i Nvivo, og funnene diskutert i prosjektgruppa.

1.4 Gangen i notatet

I de følgende kapitlene presenteres funnene fra studien. I kapittel 2 *Fordeling av ressurser til rekrutteringsstillinger* presenteres funn fra både e-postundersøkelsen som ble sendt til alle de offentlige UH-institusjonene i Norge, og data fra intervjuene angående fordelingsmodellene som benyttes for tildeling av rekrutteringsstillinger. I kapittel 3, *Ekstern finansiering*, som bygger på intervjudata, utdyper vi hvilken betydning ekstern finansiering av forskning har for prioritering av ressurser til doktorgradsutdanning ved casefakultetene. Kapittel 4, *Gjennomføring*, diskuterer årsaker og konsekvenser rundt gjennomføringsgraden ved norske UH-institusjoner, samt tiltak som casefakultetene har iverksatt for å øke gjennomføringsgraden. I kapittel 5, *Rammevilkår og organisering*, utdyper vi funnene rundt organiseringen av ph.d.-utdanningen, hvilken betydning institusjonelle forutsetninger har for hvordan de interne prioriteringene til ph.d.-utdanningen gjøres, og betydningen av økonomiske rammevilkår. I kapittel 6, *Diskusjon* oppsummerer vi funnene fra studien.

2 Fordeling av ressurser til rekrutteringsstillinger

Endringen i statsbudsjettet til UH-sektoren i 2023, som førte til at det ikke lenger øremerkes midler til doktorgradsutdanning fra Kunnskapsdepartementet, gjorde det mulig for UH-institusjonene å selv bestemme hvor mange rekrutteringsstillinger de ønsker å finansiere gjennom rammebevilgningen. I tillegg har noen av UH-institusjonene endret modell for hvordan de fordeler midler til ph.d.- og postdoktorstillinger, mens noen institusjoner har beholdt den samme fordelingen som Kunnskapsdepartementet la til grunn. I dette kapitlet presenterer vi de forskjellige fordelingsmodellene som benyttes ved UH-institusjonene. Kapitlet bygger på innsikt fra intervjuene som er gjort både sentralt og ved fagområdene, og på svarene fra e-postundersøkelsen som ble sendt ut til alle de offentlige UH-institusjonene i Norge.

Tabell 2.1 Institusjonenes strategier for å håndtere endrede rammebetingelser

	Antall institusjoner
Beholdt samme fordeling som tidligere	8
Endret fordelingsmodell	3
Utredet endringer i fordelingsmodell	4

Blant svarene vi mottok fra e-postundersøkelsen har åtte institusjoner beholdt den samme fordelingen til rekrutteringsstillinger som før 2023 (se tabell 2.1). Denne gruppen inkluderer både nye og gamle institusjoner, og små og store institusjoner. Tre institusjoner har endret modellen for fordeling av ressurser til rekrutteringsstillinger etter 2023, mens fire institusjoner har endret fordelingsmodell i noen grad, eller er i gang med å utrede endringer i fordelingsmodellen for rekrutteringsstillinger. Flere av institusjonene forteller også at de fordeler færre stillinger som følge av strammere budsjetter, men at dette har med en generelt utfordrende økonomisk situasjon i UH-sektoren å gjøre, og ikke nødvendigvis som en direkte konsekvens av endringen i rammebevilgningen fra 2023. Videre er det ingen tydelige mønstre i hvilke typer institusjoner som oppgir at de har beholdt eller endret fordelingsmodell for rekrutteringsstillinger.

Vi finner stor variasjon i måten UH-institusjonene fordeler ressurser til rekrutteringsstillinger på, og spesielt til doktorgradstillinger. I tillegg er det klare

variasjoner mellom fagområder, også innad ved institusjonene. Basert på svarene vi mottok fra institusjonene finner vi at de vanligste måtene å fordele ressurser til rekrutteringsstillinger, er:

- Institusjonen fordeler et visst antall ph.d.-/rekrutteringsstillinger eller en pott med penger til fakultetet, og så fordeler fakultetet stillinger ned på instituttnivå.
- Instituttene søker fakultetet om stillinger til sitt institutt. (Ved små institusjoner: instituttene søker institusjonen sentralt).
- Fagmiljøer søker direkte til institusjonen om midler fra strategiske satsninger, som ofte holdes igjen sentralt og fordeles utenfor rammene som går til fakultetene.

Ved de minste institusjonene fordeles ressurser til rekrutteringsstillinger ofte sentralt, mens det er mer variasjon blant de mellomstore og store institusjonene. Der har fakultetene ofte mer mulighet for å styre egen fordeling. I tillegg finnes det ordninger som går utenom den generelle fordelingen av midler til ph.d.-stillinger. Eksempelvis oppga mange av informantene i intervjuene at man ofte får en eller to ekstra stipendiater som man bruker som egeninnsats i store eksternfinansierte prosjekter eller forskningssentre. Ved noen fakulteter vil denne egeninnsatsen binde opp noen stipendiatstillinger slik at det fordeles færre stipendiatstillinger fritt til fakultetet. Dette skjer typisk ved fakulteter som har lavere tildeling fra institusjonen. Informanter fra noen fagområder fortalte også om at det ofte premieres om man oppnår gode karakterer i søknader om eksterne prosjekter, eksempelvis hos Norges Forskningsråd (NFR) eller European Research Council (ERC). Denne premieringen skjer gjerne dersom man får gode karakterer og gode tilbakemeldinger, men ikke finansiering, og man får en stipendiat som «plaster på såret».

I tillegg til fordelingen av det informantene gjerne kaller «frie stillinger», holdes det ofte av noen rekrutteringsstillinger som er øremerket fra institusjonens eller fakultetets side til strategiske satsninger. Det varierer mellom institusjoner og fakulteter hvor mange slike strategiske stillinger som holdes av, og om fordelingen skjer på institusjons- eller fakultetsnivå. I tillegg kan det også være forskjeller mellom institusjoner i hvorvidt det settes av midler til finansiering av stipendiatstillinger innenfor de strategiske satsningene, eller om det heller forventes at fakultetene har ansvar for å følge opp disse satsningene.

Hvorvidt foreslåtte prosjekter passer inn med overordnede strategiske satsninger kan også være et kriterium i tildelingen av stipendiatstillinger til institutter eller faggrupper, spesielt ved institusjoner og fakulteter der tildelingen er lavere, og institusjonen holder av et lavere antall stillinger til strategiske satsninger.

Det er også forskjeller i fordelingsmekanismene mellom fakulteter ved samme institusjon. Dette henger blant annet sammen med faktorer som antall studenter, tilgang på ekstern finansiering, og tildeling fra institusjonen. Noen fakulteter, ofte de som har stort tilfang av ekstern finansiering og stor tildeling fra institusjonen sentralt, synes å operere med en relativt jevn fordeling basert på størrelsen til instituttene sine. Her står ofte instituttene fritt til å fordele videre selv. Dette er gjerne fakulteter som har mange rekrutteringsstillinger å fordele, slik at hvert institutt kan få noen stillinger hver. Andre fakulteter, gjerne de som mottar mindre tildeling fra institusjonen sentralt, og som mottar mindre ekstern finansiering, må prioritere hardere mellom instituttene i tildeling av rekrutteringsstillinger. Dette er fakulteter som ofte har en ordning hvor instituttene søker om stipendiatstillinger fra fakultetet. Fakultetet fordeler stillingene basert på blant annet kvalitet på søknader, veiledningskapasitet, og strategiske forskningsområder innad på fakultetet. Her har sentral fakultetsadministrasjon mer kontroll over hvordan stillingene fordeles ned på faggruppenivå.

Ettersom flere av institusjonene og fakultetene i studien oppgir at de må fordele færre stipendiatstillinger i årene som kommer, vil dette kunne påvirke hvordan stillinger fordeles, og hvilke prioriteringer som gjøres. I flere av casestudiene kom det frem at fakulteter med lav tildeling oppgir at det i årene som kommer oftere vil bli slik at institutter ved fakulteter som har lav tildeling, kun får en stipendiat hvert andre eller tredje år, fremfor en stipendiat i året som har vært vanligere i foregående år. Dette vil medføre at instituttene og faggruppene blir mer avhengige av ekstern finansiering for å kunne sikre rekruttering til og videreutvikling av sine forskningsområder.

Blant kriteriene som informantene oppgir som tungtveiende når fordelingen av midler til stillinger ned til institutter og faggrupper skal gjøres, finner vi følgende:

- Kvaliteten på prosjektbeskrivelsen
- Veilederkompetanse og kapasitet
- Prosjektet passer innenfor strategiske satsningsområder ved institusjonen sentralt
- Prosjektet støtter oppunder prioriterte områder ved fakultetet, eksempelvis innenfor et fagmiljø fakultetet ønsker å styrke

De fleste informantene forteller at kvalitet er det mest sentrale for tildeling av stipendiatstillinger, og som en informant sier, «det er et bærende prinsipp». Dette gjelder både i interne prosesser, der institutter og faggrupper søker om å få doktorgradsstillinger til sin gruppe, og i eksterne prosesser der man faktisk ansetter stipendiater.

2.1 Oppsummering

Ressurser til rekrutteringsstillinger fordeles på en rekke forskjellige måter ved UH-institusjonene. De tre vanligste fordelingsmetodene er a) Institusjonen forde-ler et visst antall ph.d.-/rekrutteringsstillinger eller en pott med penger til fakultet, og så fordeler fakultetet stillinger ned på instituttnivå. b) Instituttene søker fakul-tetet/institusjonen sentralt om stillinger til sitt institutt. c) Fagmiljøer søker di-rette til institusjonen om midler fra strategiske satsninger, som ofte holdes igjen sentralt, og fordeles utenfor rammene som går til fakultetene.

Det er ingen tydelige mønstre etter institusjonenes størrelse. Ved de større in-stitusjonene benyttes flere av disse metodene på tvers av fakulteter. Gjennom ca-sestudiene som inkluderer store og mellomstore institusjoner, fremkom det at fa-kultetene ofte har litt ulike prinsipper for å fordele midler til rekrutteringsstil-linger. I fordelingen av rekrutteringsstillinger til institutter og faggrupper, oppgir de at de mest sentrale kriteriene inkluderer kvaliteten på prosjektbeskrivelsen, veilederkapasitet innenfor de aktuelle temaene, og at det foreslåtte prosjektet pas-ser innenfor strategiske satsningsområder ved institusjon og fakultet.

Videre vil også økonomiske rammer, og spesielt tilfanget av eksterne midler, kunne påvirke fordelingen av ressurser til rekrutteringsstillinger. Fakulteter med høy tildeling fra institusjonen, og stort tilfang av ekstern finansiering, har ofte mu-lighet til å ansette flere stipendiater enn fakultetene med lav tildeling og mindre ekstern finansiering. En delforklaring på dette er at ekstern finansiering ofte med-følger stipendiater, og øker det økonomiske handlingsrommet ved fakultetet.

3 Ekstern finansiering

I dette og de neste kapitlene undersøker vi hva intervjudataene gir av innsikt om hvordan rammetilskuddet til sektoren disponeres til doktorgradsstillingene ved institusjonene. Her i kapittel 3 ser vi nærmere på hvorvidt og eventuelt hvordan *ekstern finansiering* har en innvirkning på fakultetenes fordeling av ressurser til doktorgradsstillinger. Ekstern finansiering handler om forskningen og aktivitetene som er finansiert utover bevilgningene som UH-institusjonene mottar fra Kunnskapsdepartementet. Dette er stort sett konkurranseutsatte midler, der forskningsmiljøene søker om å få finansiering til forskningsprosjekter. Slike prosjekter kan være orientert mot grunnforskning, eller mer anvendt og nærings/profesjonsorientert forskning. Ekstern finansiering bidrar til å øke budsjettene som fagmiljøene får, og de får mer midler til å drive med forskning. Da er det også viktig å ha nok forskere som arbeider på prosjektene, og det settes ofte av midler i prosjektbudsjetter til å utdanne en stipendiat for å styrke fagmiljøet. Dermed bidrar ekstern finansiering ofte til at et fagmiljø kan utdanne flere stipendia-ter.

Det varierer betydelig mellom fagområder og institusjoner hvor stor andel av fakultetenes midler som er finansiert av eksterne aktører. Fakulteter og fagområder som er orientert mot næringslivet og anvendt forskning har typisk mer ekstern finansiering enn fakulteter hvor fagområdene i mindre grad driver med anvendt forskning. Thune, Borlaug og Langfeldt. (2024) fremhever viktigheten av ekstern finansiering, spesielt knyttet til MNT-fagene, et fagfelt som generelt har høy andel eksterne midler. Dette gjør det mulig for flere ved fakultetene å forske, og bidra til å drifte infrastruktur og videreutvikle spesialisert kompetanse. Videre forklarer forfatterne at det er større variasjon internt ved fagområdene som har lavere andel eksternfinansierte prosjekter, mellom de som har og ikke har eksternfinansierte prosjekter. Dette forklares med at «disse forskjellene påvirker forskningsmiljøene på flere måter, blant annet i form av mer intern konkurranse, ulike muligheter og større forskjeller i arbeidsoppgaver og opplevd arbeidspress.» (Thune, Borlaug & Langfeldt, 2024, s. 9).

Flere av informantene forteller at ekstern finansiering (fra NFR eller andre finansører) i mange tilfeller omfatter midler til en eller flere doktorgradsstillinger.

Ekstern finansiering har imidlertid en påvirkning på institusjonenes fordeling av *interne* midler til stipendiat- og postdoktorstillinger. For det første blir forskningsmiljøer som utløser ekstern finansiering typisk beskrevet som forskningsintensive miljøer som det er ekstra viktig å sikre rekruttering til. Flere informanter forteller at fakultetet deres «premierer» miljøer som lykkes med ekstern forskningsfinansiering. Dette kommer ofte til uttrykk gjennom en av to strategier. Den første strategien, som virker å være den mest utbredte, går ut på å tildele en ekstra stipendiat til et større eksternfinansiert prosjekt der det også er «innebygde» stipendiatstillinger i finansieringen. Så der man hadde en eller to stipendiater som er finansiert av prosjektmidlene, får man en stipendiat *til* som finansieres av fakultetets interne midler. Den andre strategien går ut på å premiere fagmiljøet som når opp i større prosjekter med en bonus i form av penger. Da behøver ikke dette miljøet å bruke pengene på å utdanne en stipendiat, men de har muligheten til det. Det gir mer autonomi til fagmiljøet, men forutsetter også at man har nådd opp i konkurranser om større prosjekter.

Begrunnelser for en slik prioritering er dels at institusjonene ønsker å stimulere forskningsmiljøer til å søke om ekstern finansiering, og dels en holdning om at miljøer som når frem i konkurransen om eksterne forskningsmidler, er miljøer som det er lønnsomt å satse på. Flere informanter har utsagn som: «De som får mest ekstern finansiering her, er jo de flinkeste. Og de skriver jo de beste søknadene også.»

Samtidig er ikke dette bildet entydig. Ved andre institusjoner forteller representanter for fakultetene at det hender at tungt eksternfinansierte miljøer blir nedprioritert i fordelingen av interne rekrutteringsstillinger. Dette begrunnes med at det legges opp til en relativt jevn fordeling i antall stipendiater mellom fagmiljøene på fakultetet. Ved knapphet i midler til stipendiatstillinger, er det da instituttene/fagmiljøene som allerede har stipendiater gjennom ekstern finansiering som blir nedprioritert, for å jevne ut og unngå konflikt mellom fagmiljøene.

Et annet aspekt som trekkes frem er at det fins sterke fagmiljøer som har lite ekstern finansiering, og at det er gode grunner til at disse bør prioriteres når rekrutteringsstillinger skal fordeles. Et forskningsmiljøes kapasitet til å hente inn ekstern forskningsfinansiering fremheves med andre ord ikke som det eneste kriterium for kvalitet. Som en av informantene formulerer det: «Det har litt med tradisjonen å gjøre, og litt med fagområder å gjøre. Det er ikke alle forskningsområder hvor det er like enkelt å hente ekstern finansiering». Flere peker på at miljøer som driver med nysgjerrighetsdrevet grunnforskning i mange tilfeller kan ha større utfordringer med å få tilslag på eksterne utlysninger enn miljøer som er mer orientert mot anvendt og yrkesorientert forskning. Dels fordi det er lavere tilslagsprosent for disse utlysningene, og dels fordi dette er miljøer som gjerne selv vil sette agendaen for sine forskningsområder. Som en informant utdyper:

Det må være lov å si at ekstern finansiering er litt prostitusjon. Du må gjøre akkurat det du skal gjøre innenfor et gitt prosjekt, i stedet for å forfølge gode ideer man har innenfor fagfeltet. I de eksternfinansierte prosjektene gjør man jo bare en liten del av noe, en liten del som er veldig spesialisert i den settingen, og det er jo ikke sånn man bør bygge forskningen i et forskningsmiljø på et universitet.

Her poengteres det at for å bygge opp robuste forskningsmiljøer er det nødvendig å tenke større enn ekstern finansiering, og at det derfor er viktig med gjennomtenkt intern allokering av stipendiatstillinger for å sikre rekruttering til et forskningsmiljø.

Noen informanter rapporterer om utfordringer ved å vedlikeholde kjernen i faget, når fagmiljøene blir avhengige av ekstern finansiering. En informant forklarer:

Det som skjer, og som vi ser tendenser til noen steder, er at for eksempel disse ERC-prosjektene, de kommer jo gjerne i randsonen av instituttens kjernevirksomhet, rent faglig. De trekker instituttet på en måte litt ut i kantene, så du får en del stipendiat som man godt kunne argumentert for at egentlig ikke passer inn på vårt ph.d.-program.

Dermed blir det et gap mellom det ph.d.-programmet som tilbys ved instituttene og som typisk er bygget opp over tid, og det som er forskningsfokuset for de eksternt finansierte prosjektene og dermed doktorandenes avhandlingstema. Andre fremhever at søknader som får tilslag får stor innvirkning på fakultetenes forskningsportefølje. Som en informant utdyper: «det er en utfordring med at vi outsourcer en del av den faglige prioriteringen vår til eksterne finansører. At vi søker om finansiering av prosjekter.»

3.1 Arbeidslivsrettede doktorgradsordninger

Noen fagområder har sterkere tilknytning til arbeidslivet enn andre. Her er det typisk mange eksternt finansierte doktorander, ofte i større sam arbeidsprosjekter med industripartnere, eller gjennom finansiering fra for eksempel de store helseforetakene. Finansiering fra helseforetakene gjelder typisk innen fagfelt hvor det er tradisjon for tett forbindelse mellom forskning og klinisk praksis.

En annen form for ekstern finansiering av doktorander skjer gjennom ordninger som offentlig sektor-ph.d. (OFFPHD) og næringslivs-ph.d. (NÆRINGSPHD). Disse ordningene administreres av Forskningsrådet, og er et samarbeid mellom en bedrift (NÆRINGSPHD) eller en offentlig etat (OFFPHD), en UH-institusjon og en kandidat. For å få midler innenfor en slik ordning, må kandidaten være ansatt i enten en bedrift eller offentlig etat, og prosjektet skal ha relevans for bedriften eller etatens virksomhet. Selv om NÆRINGSPHD- og OFFPHD-ordningene skal kunne gjennomføres på tvers av fagområder, har det ifølge informantene i studien

utviklet seg noen profiler her, der NÆRINGSPHD oftere finansierer stipendiater innenfor MNT-fagene (Piro mfl., 2013), mens OFFPHD vender seg mer mot samfunnsvitenskap, humaniora og helse. Disse ordningene skal sikre at doktorgrads-utdanningen har høy arbeidslivsrelevans. Dette er imidlertid relativt små ordninger sammenlignet med finansiering av stipendiater gjennom større NFR- og ERC-prosjekter. Det finnes også andre arbeidslivsrettede doktorgradsordninger, eksempelvis Senter for forskningsdrevet innovasjon (SFI), og Forskningscentre for miljøvennlig energi (FME). Informantene i studien lot ikke til å skille nevneverdig mellom SFI og FME og øvrige forskningscenterordninger. I slike store eksternfinansierte sentre forteller informantene at det er vanlig å legge inn en eller to stipendiatstillinger som egeninnsats i senteret.

Når eksternfinansierte stipendiater tas opp i doktorgradsprogrammene ved fakultetet, utløser det imidlertid et behov for undervisningsressurser. Ved et av fakultetene ble det beskrevet at antall eksternt finansierte ph.d.-kandidater var betydelig større enn antallet internt ansatte ph.d.-stipendiater, noe som medførte behov for å se finansiering og dimensjonering mer i sammenheng:

Finansieringen av selve utdanningen er langt mer krevende enn å kun handle om fordeling av midlene til ph.d.-stillinger. Det er behov for at finansiering og dimensjonering av rekrutteringsstillinger knyttes tydeligere sammen. Det er for frakoblet i dag. Det er ingen sammenheng mellom hvor mye penger som kommer inn og antall kandidater som produseres.

Videre forteller noen informanter, spesielt ved fakulteter med lavere tildeling, at de er bekymret for at institusjonen sentralt vil kutte i internt finansierte stillinger:

[...] forventer at vi skal hente mange flere rekrutteringsstipendiater til programmet gjennom eksternt finansierte midler. Og at man kanskje tar fra oss en del av de stillingene vi har på rekrutteringssiden, fordi de forventer at vi skal fylle det eksternt.

For mindre fakulteter eller institusjoner med lavere tildeling av rammebevilgningen vil dette gjøre at fakultetene i mindre grad har mulighet til å gjøre strategiske prioriteringer internt, og det vil begrense muligheten de har til å styre egen forskningsportefølje. Andre fakulteter igjen beskriver en rask økning i ekstern finansiering i løpet av de siste ti årene, og at de nå ikke har noe ønske om å vokse mer. Dette skyldes blant annet balansen mellom fast vitenskapelig ansatte og midlertidig ansatte, og at man ikke har nok veiledningskapasitet til å følge opp alle stipendiatene.

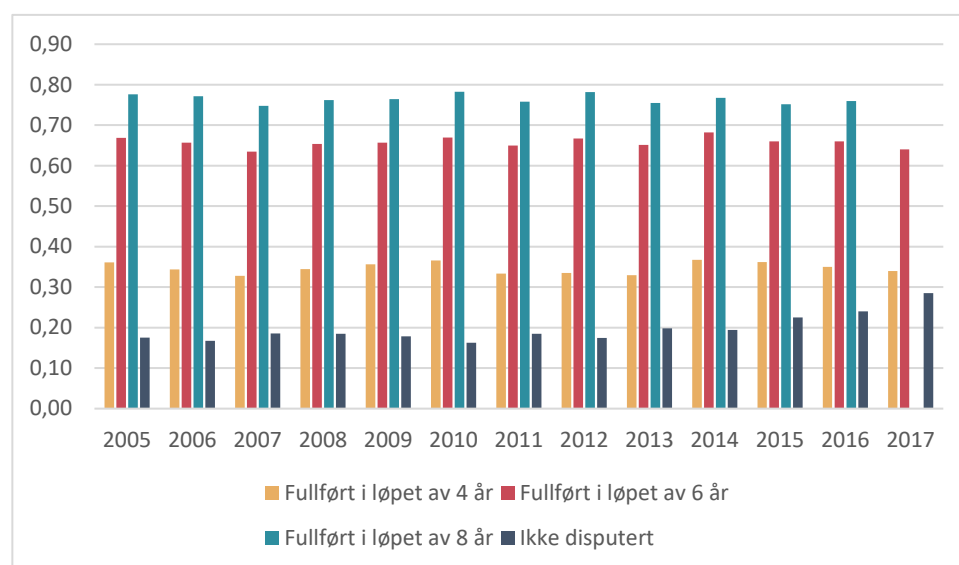
3.2 Oppsummering

Dette kapitlet har sett nærmere på hvilken påvirkning ekstern finansiering har på prioriteringene som UH-institusjonene gjør i fordelingen av ressurser til ph.d.-stillinger. Det er stor variasjon mellom fagmiljøer og fakulteter i hvor tilgjengelige de er for ekstern finansiering. Noen, ofte mer næringsrettede fagområder, har ofte høy andel eksternt finansierte forskningsprosjekter. Andre, gjerne fakulteter med bredere nedslagsfelt, har stor variasjon mellom mer og mindre forskningstunge fagmiljøer, der kun noen av miljøene når opp i konkurranser om eksterne forskningsmidler. Institusjonene som har lang forskningstradisjon har gjerne mer forskningsmodne miljøer, som er mer kjent med søknadsprosessene og der det i lengre tid har vært en norm at man skal søke om ekstern finansiering. Ved institusjonene som ikke har like lang tradisjon for forskning, finnes det likevel miljøer som når opp i konkurranser om ekstern finansiering, og har bygget opp robuste fagmiljøer med jevn rekruttering.

Internt ved institusjonene kan eksterntfinansierte prosjekter innebære at fakultetet selv må bidra med en stipendiatstilling, for å få utløst en eller to andre slike stillinger i større prosjekter. Dette fører til at fakultetet vil ha færre «frie» stipendiatstillinger å dele ut. Ved noen fakulteter fører høy eksterntfinansierte aktivitet til at fagmiljøet får tildelt færre frie stillinger, for å sikre en jevn fordeling av rekrutter ved hvert miljø. Dette er oftest tilfelle ved fakultetene der man fra før har få stipendiatstillinger å dele ut. Ved andre fakulteter igjen fungerer dette helt motsatt, ved at ekstern finansiering belønnes, slik at fagmiljøet styrkes og de kan fortsette å skrive gode søknader og få flere prosjekter. Mange av informantene forteller om ekstern finansiering som en helt nødvendig del av deres økonomi, og at eksterntfinansierte prosjekter bidrar til å utvide handlingsrommet ved fakultetet. Likevel forklarer noen informanter, spesielt der den eksterntfinansierte prosjektporteføljen har økt mye de siste årene, at ved å være så avhengige av ekstern finansiering, lar man eksterne aktører bestemme hva fakultetet skal forske på. Dette kan dytte forskningseksperisen ut i randsonen av fakultetets kjerneområder, og kan også gi utfordringer knyttet til videre karriere ved instituttet, ettersom stipendiater og postdoktorer i slike prosjekter kanskje ikke egentlig hører hjemme innenfor det aktuelle fakultetet.

4 Gjennomføring

I systemmeldingen *Sikker kunnskap i en usikker verden* fremheves det at «en vedvarende utfordring med doktorgradsutdanningen er at mange bruker lang tid på å gjennomføre utdanningen» (Meld. St. 14 (2024–2025), s. 84). I SSB sin statistikk ligger gjennomsnittlig gjennomføringstid for avlagt ph.d. på 5,4 år (SSB, u.å.). Det er viktig å presisere at dette tallet inkluderer gyldige permisjoner og sykemeldinger. Figur 4.1 viser andel av et kull som starter på doktorgrad som har disputert, dvs. fullført i løpet av 4, 6 eller 8 år, samt de som ikke har disputert ennå.



Figur 4.1 Andel som har fullført doktorgraden i løpet av 4, 6 eller 8 år, samt de som ikke har disputert, etter oppstartskull (data fra SSB)

Figur 4.1 viser at det er relativt stor stabilitet over tid i andel som har fullført i løpet av 4 år etter at de startet; drøyt en av tre har gjort det på tvers av alle kohortene. Dersom vi gir de som starter på en doktorgrad 6 år har omtrent to tredeler disputert, og dersom de får ytterligere to år, dvs. fullført i løpet av 8 år, er andelen 75-78 prosent. Andelen som ikke har disputert er jevnt over i underkant av 20 prosent. Den er noe høyere for de siste kullene (oppstartskull 2015–2017) men disse har hatt mindre enn 10 år på seg til å fullføre graden. Siden «ikke disputert

ennå» er en rest-kategori i disse dataene er det derfor best å se bort fra de siste kullene på denne indikatoren.

I dette kapittelet undersøker vi om fakultetenes allokering av midler til doktorgrader påvirkes av gjennomføringsstatistikken for avlagte doktorgrader. Blant annet vil det være interessant å se om lav gjennomføringsgrad blant stipendiatene ved et fakultet eller institutt har konsekvenser for hvordan midler til stipendiatstillinger fordeles, og om det er iverksatt tiltak fra UH-institusjonen eller fakultets side for å øke gjennomføringen.

4.1 Årsaker og konsekvenser

Mange av informantene forteller at statistikken for gjennomføring av doktorgrader ligger på mellom tre og fire år, og at dette tallet ekskluderer permisjoner og sykemeldinger. Samtidig er utfordringer knyttet til antallet stipendiater som ikke fullfører doktorgradene godt kjent. På spørsmål om gjennomføringsgrad beskrev samtlige av informantene antatte årsaker til manglende gjennomføring. De ble også spurt om eventuelle institusjonelle tiltak for å forbedre gjennomføringsgraden. Når det gjelder forklaringer på årsakene til frafall underveis i ph.d.-løpet fikk vi ulike svar gjennom intervjuene. Flere av informantene var opptatt av å finne årsaken til hvorfor ikke alle kommer igjennom doktorgraden sin, men dette er krevende å kartlegge, ettersom det kan skyldes mange ulike forhold. En informant forklarte at «bildet vi har er at hver gang det går feil, går det feil på sin unike måte».

En annen informant utdyper: «livet til stipendiatene er jo mangslungent. De får barn, og de blir syke av og til, som alle andre mennesker. Så det må vi jo bare ta høyde for». De fleste understreket at man må forholde seg til stipendiater både som mennesker og ansatte, men det ble samtidig poengtert at en stor del av ansvaret også ligger hos stipendiatene selv. Det er stipendiatenes ansvar å møte opp og engasjere seg i de arenaene som legges opp for dem:

Så det handler også om at stipendiatene får en forståelse for at de er en del av et institutt, med en instituttleder som har personalansvar, de har veiledere, de skal være med i en forskergruppe. Det fins en rekke tilhørighetspunkter, men de må selv også delta der det faktisk er mulig. Så det er ofte en mismatch mellom forventningene og oppmøte, synes jeg.

Både når det kommer til gjennomføring og stipendiatenes mulighet til å bli en del av fagmiljøet, nevnte flere informanter inntaksprosedyrer. Her ble det trukket frem at det er viktig å sørge for at de som ansettes som stipendiater, både har kvalifikasjonene som skal til, og er motiverte for å gå hele doktorgradsløpet. I tillegg handler det også om et ønske om å være en del av et aktivt fagmiljø. Samtidig ligger også mye ansvar hos instituttene. For eksempel forteller en informant:

Hvis det svikter på inntakskvaliteten, så blir det tøft å få til gjennomføringer. Hvis du har en håpløs veileder som ikke følger opp som han eller hun skal, da blir det vanskelig å være stipendiat og få til å levere på det faglige. Så det er mange faktorer som spiller inn rundt den gjennomføringsgraden.

Å sørge for kvalitet i både stipendiatenes prosjekter og i veilederforhold, er altså blant forholdene som kan påvirke gjennomføring.

Men også andre årsaker kan forklare manglende gjennomføring. Flere av informanter forklarte at det ved deres fakulteter peker seg ut noen mønstre. Innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi virker det å være en utfordring at stipendiatene får jobb i næringslivet før de er ferdig med doktorgraden. Det kan være vanskelig for UH-sektoren å konkurrere med næringslivet her, blant annet på grunn av høyere lønninger og at stipendiatene ikke behøver å gjøre ferdig en doktorgrad for å kvalifisere seg til attraktive jobber. En informant forteller at «våre kandidater, de kommer seg fort til jobb og er attraktive. Så det er vanskelig – når de først på en måte har gått ut i arbeidslivet – å få dem til å fullføre». Dermed kan høy arbeidslivsrelevans slå negativt ut i gjennomføringsgraden ved enkelte fakulteter og fagmiljøer. Dette ser likevel ut til å være særegent for fagområder som er veldig rettet mot næringsliv, og ikke noe som informantene fra de øvrige fagområdene i studien rapporterer om.

Andre fagområder har nevnt utfordringer knyttet til permisjoner og sykemeldinger, og terskelen for å komme tilbake og ferdigstille en doktorgrad etter lengre fravær kan i enkelte tilfeller bli for høy. Det virker dermed å være noen utfordringer rundt gjennomføring som gjør seg gjeldende kun innenfor noen spesifikke fagområder, mens andre årsaker er mer generelle for hele UH-sektoren.

Lav gjennomføring blant stipendiatene har både individuelle og samfunnsøkonomiske kostnader. Som formulert av en av informantene: «Dette har en personlig kostnad for den enkelte, og en institusjonskostnad ved at vi lønner noen som ikke gjør det de skal». I tillegg har lav gjennomføringsgrad konsekvenser for den resultatbaserte uttellingen der antall fullførte doktorgrader inngår som indikator. Det er derfor viktig for institusjonen at de som tas opp på doktorgradsprogrammer faktisk fullfører.

Videre vil lav gjennomføringsgrad ved ett institutt kunne påvirke tildelingen av midler til stipendiatstillinger både ved det aktuelle instituttet og ved fakultetet som helhet. Dette skyldes blant annet at lav gjennomføringsgrad ved ett institutt vil påvirke statistikken for hele fakultetet, og dette er en indikator som påvirker hvordan bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet fordeles til fakulteter. For instituttets del kan lav gjennomføringsgrad for stipendiater være symptomatisk for andre utfordringer ved instituttet, eksempelvis dårlig oppfølging på veiledersiden, et dårlig arbeids- eller læringsmiljø eller lav inntakskvalitet. Ved noen fakulteter

har de redusert antall stipendiater som tildeles institutter som sliter med å få sine stipendiater igjennom doktorgradsløpet.

4.2 Tiltak

For å øke stipendiatenes gjennomføringsevne, har fakultetene i studien innført en rekke tiltak. Flere nevner incentivordninger som gjennomføringsstipend, der de som fullfører innen tre år får utvidet stipendperioden med ett år som kan brukes på karrierefremmende arbeid. Noen fakulteter har også en viss fleksibilitet i bruken av gjennomføringsstipend, slik at de som fullfører innen tre og et halvt år får gjennomføringsstipend på et halvt år. Dermed blir den totale perioden fortsatt fire år, og stipendiatene får litt erfaring med undervisning eller annet karrierefremmende arbeid. Eksempelvis forteller en informant at: «Vi var jo for å si det mykt, ikke blant de beste i klassen. Vi hadde veldig svake gjennomføringstall og stort frafall, egentlig. Men så innførte vi denne gjennomføringsstipendordningen [...], som vi jo mener har fungert ekstremt godt. Så det er vel nå sånn ca. 80 prosent av våre stipendiater som kvalifiserer for gjennomføringsstipend».

Andre tiltak som trekkes frem for å øke gjennomføringsgraden, er tettere oppfølging underveis. Ved ett fakultet får vi vite at den tradisjonelle midtveiseevalueringen er byttet ut med årlige fremdriftsmøter («progress meetings»), hvor stipendiaten møter en fast komité hvert år:

Her må man diskutere eventuelle avvik, man spør hva stipendiaten vil gjøre med avviket, og man gir råd. Stipendiatene elsker det, de føler at de blir sett. De har behov for å vite hvor de ligger i løpet. Vi har gjort dette siden 2021. Nå er gjennomføringen på over 60 prosent. Det kom en skikkelig catch-up-effekt når vi begynte med disse progress-møtene.

Denne informanten forteller videre at ordningen med tettere oppfølging har medført at fakultetet nå har hatt flere disputaser enn fakulteter som de sammenligner seg med i andre land. Også informanter fra andre fakulteter forteller at de har innført tettere oppfølging av stipendiatene i form av årlige samtaler eller møter. Noen steder er det lagt opp til faste møter med enhetenes ph.d.-koordinator, og ofte er dette tiltak som kommer i tillegg til midtveiseevaluering.

Et annet tiltak som trekkes frem er mentorordninger for stipendiater. Dette skal i hovedsak fungere som en sosial støtte i tillegg til veileder og ph.d.-koordinator. Spesielt for små og desentraliserte miljøer fremheves mentorordninger som fruktbart. Her nevnes mentorens funksjon for å motvirke ensomhet og tilby støtte. Særlig fremholdes betydningen av støtte i starten av et doktorgradsløp, og ved flercampusinstitusjoner synes det å være et mål at mentor er fra samme campus, og helst samme fagmiljø, som stipendiaten. Ettersom det ved

flercampusinstitusjoner ikke alltid er flere stipendiater i samme fagmiljø, hender det at mentor er en erfaren stipendiat eller en som nylig har disputert fra et annet fagmiljø. Det mest sentrale i denne ordningen er at det er en person som er geografisk nær stipendiaten, og som har mer erfaring enn stipendiaten. En informant utdyper:

At mentor da ikke er veileder eller ph.d.-koordinator, men noen som sitter litt utenfor. Og de kan ha flere som de er mentor for, men poenget er at de tar kontakt og inviterer til en kaffe eller til noe sosialt. Vedkommende skal hjelpe deg som stipendiat å manøvrere.

Et annet tiltak for å styrke gjennomføringen ved de ulike fakultetene, er skjerpede opptaksprosedyrer ved ansettelse av nye stipendiater. Dette trekkes frem av nær sagt alle informantene i materialet. For eksempel er det flere som forteller at de gjør en grundigere sjekk av søkerens kvalifikasjoner i søknadsfasen enn det som tidligere ble praktisert. Ved ett av fakultetene beskrives en praksis hvor kandidaten må løse en oppgave som en del av selve intervjuet. Praksisen bidrar, ifølge informanten, til å sikre at søkeren har de ferdigheter som kandidaten selv beskriver å ha, og den kompetansen som er nødvendig for å gå i gang med en doktorgrad innenfor den aktuelle disiplinen. Samlet tyder dette på at det er økt søkelys på å sikre at det tas inn tilstrekkelig kvalifiserte og ikke minst motiverte kandidater i ansettelsesfasen. En informant beskriver det slik:

Vi tror jo at hvis vi tar dem imot på en god måte, får dem godt i gang, gir dem god veiledning, har et riktig ambisjonsnivå, et godt avgrenset prosjekt, gode kurs til riktig tid, at vi følger dem opp både som stipendiat og som ansatt på en god måte, ja, så tror vi at da har vi gode sjanser for å få dem igjennom. Minst like viktig er det at vi rekrutterer de riktige kandidatene, at vi gjør en god utvelgelse. Er de motivert? Er de kvalifisert? Er de i stand til å gå det planlagte løpet? Vi må ha kvalitet i alle ledd.

4.3 Oppsummering

Gjennomføringen blant stipendiater i Norge omtales ofte som vedvarende lav. Gjennomsnittstiden for et doktorgradsløp i Norge ligger ganske stabilt på 5,4 år, inkludert sykemeldinger og permisjoner. I dette kapittelet har vi sett nærmere på årsaker til og konsekvenser for lav gjennomføring ved case-institusjonene, samt tiltakene som UH-institusjonene har iverksatt for å øke gjennomføringsgraden blant stipendiatene. Informantene i studien forklarer at det er ulike grunner til at stipendiater ikke gjennomfører doktorgraden sin, eller bruker mer enn normert tid. Her nevnes at terskelen for å komme tilbake etter permisjoner eller sykemeldinger for mange stipendiater kan bli for høy, eller at inntakskvaliteten ikke er god

nok. I tillegg nevnes det spesifikt innenfor MNT-fagene at en del av deres kandidater får jobb i næringslivet før de er ferdig med stipendiatperioden, og at de derfor ikke fullfører doktorgraden. Det fremheves av mange av informantene at det er store kostnader tilknyttet stipendiater som ikke gjennomfører, både for individet selv, som bruker masse tid på arbeidet uten at det resulterer i noe, for institusjonene som investerer betydelige ressurser i stipendiaten, og for samfunnet, som bruker mye penger på stipendiater som ikke fullfører graden sin. I tillegg forteller flere informanter at vedvarende lav gjennomføringsgrad ved et institutt kan føre til at både instituttet og muligens fakultetet får tildelt færre stipendiatstillinger.

Blant tiltakene som fremheves som de mest utbredte og mest effektive, nevner flere av informantene at de har innført gjennomføringsstipend, der stipendiatene får utvidet prosjektperioden med et år om de fullfører på normert tid. Videre nevnes tettere oppfølging i form av årlige fremgangsmøter som erstatning for midtveisevalueringen som et svært effektivt tiltak. Fremgangsmøtene gjør det mulig å fange opp avvik eller andre utfordringer på et tidligere stadium i prosjektperioden. Som nevnt over har noen fakulteter også innført mentorordninger, som ofte skal være et sosialt tiltak, og en kontaktperson som er i samme situasjon, men med litt mer erfaring enn stipendiaten. Dette er typisk et tiltak som iverksettes i begynnelsen av stipendiatperioden. Til slutt nevner nesten samtlige av informantene at inntakskvalitet og kvalitet i inntaksprosedyrene er et meget viktig tiltak for å øke gjennomføringsgraden, og at dette er noe det har blitt satt mer søkelys på i løpet av de siste årene.

5 Rammevilkår og organisering

I dette kapittelet trekker vi frem ulike aspekter ved institusjonenes organisering og økonomiske rammebetingelser som på ulike vis kan ha en innvirkning på fakultetenes fordeling av ressurser til doktorgradsstillinger. Slike rammebetingelser kan for eksempel være måten institusjonene har organisert sine fakulteter, institusjonenes alder, historie og forskningsprofil. Slike forhold viser seg å ha betydning for hvilke prioriteringer av ressurser til rekrutteringsstillinger og forskerutdanning som gjøres.

5.1 Organisering av ph.d.-utdanningene

Det er relativt stor variasjon mellom fakultetene i studien når det kommer til antall doktorgradsprogrammer. Noen av fakultetene, spesielt de som er satt sammen av flere fagmiljøer, opererer med flere doktorgradsprogrammer, med egne programråd og opptaksordninger. Andre er organisert slik at de kun har ett doktorgradsprogram, med felles administrasjon og programråd, men hvor stipendiatene er knyttet til et institutt eller en forskergruppe. Vi finner også eksempler på at små fakulteter kjøper plasser på doktorgradskurs for sine stipendiatere ved andre fakulteter som kan tilby relevant undervisning av høy kvalitet. På denne måten får også stipendiatene i små miljøer tilgang på et større nettverk av stipendiatere i nærliggende fagområder.

I organiseringen av ph.d.-programmene forholder samtlige fakulteter seg til opplæringsdelen på 30 studiepoeng. Videre nevner nesten alle informantene i studien at det tilbys ph.d.-kurs i vitenskapsteori og forskningsetikk, enten spesifikt på fakultetet eller bredt ved institusjonen, som er obligatorisk for alle kandidatene. Noen av fakultetene har også obligatoriske metodefag som alle stipendiatene må gjennomføre, mens andre fakulteter lar stipendiatene velge de resterende emnene fritt.

Informanter fra samtlige fakulteter rapporterer at det er en forventning om at alle instituttene skal sette av ressurser til opplæringsdelen/forskerutdanningen for å sikre relevante kurs. Imidlertid er det ulike hensyn og prioriteringer som ligger til grunn for organiseringen av opplæringsdelen ved de ulike institusjonene og

fakultetene. Store fakulteter med stort tilfang av ph.d.-stipendiater setter gjerne opp flere kurs utover de obligatoriske emnene. Ved fakultetene med færre stipendiater, rapporterer informantene derimot at de ofte deler kurs med andre fakulteter der det er faglig overlapp, for å unngå å måtte lage kurs for en eller to stipendiater. Ved disse fakultetene er det også vanlig å dele forskerskoler med andre institusjoner. For fakulteter med desentraliserte campuser rapporteres det at det er utfordrende å organisere ph.d.-kurs når stipendiatene er spredt rundt på forskjellige campuser. Her ble vi fortalt at hovedutfordringen er å skape læringsmiljø rundt stipendiatene når de sitter ulike steder. Videre ble det poengtert at man trenger et visst antall stipendiater for i det hele tatt å etablere et læringsmiljø:

Stipendiater trenger å være i et miljø med andre som lærer. De trenger noen å diskutere med, at de møter noen med andre perspektiver. Så våre emner og kurs er jo helt avhengig av at det er et visst antall stipendiater som deltar, selv om vi også alltid har eksterne som deltar. Det er en smertegrense for hvor få de kan være.

For institutter ved flercampusinstitusjoner synes løsningen å være digitale møter og kurs. Et annet fakultet forteller om en egen pott med «mobilitetsmidler»:

I tillegg så har vi i programmet satt av noen sånne mobilitetsmidler, sånn at kandidatene våre kan få økt annum hvis de vil reise og delta på faglige aktiviteter. Altså ikke til opplæringsdelen, men la oss si vi har [temauke ved campus], og de har lyst til å få med seg noen ting der, eller [seminar ved annet campus], og noen har lyst til å delta på det, så gir jo ikke det uttelling på opplæringsdelen, og da kan de kanskje ikke prioritere det. Men ved hjelp av mobilitetsmidlene kan de søke om å få ekstra annumsmidler, sånn at de kan reise på det.

Ordningen trekkes frem som et tiltak for å sikre at stipendiater ved flercampusinstitusjoner skal få tilgang til fagmiljøer utover egen campus, og utover digitale kurs som ikke nødvendigvis gir samme opplevelse av tilknytning til et fagmiljø som fysisk tilstedeværelse.

Selv om det forventes at instituttene skal bidra med finansiering til undervisning på ph.d.-nivå, mener enkelte informanter at sammenhengen mellom finansieringen og dimensjoneringen av undervisningsdelen ikke er tilstrekkelig transparent. Dette kan gjøre det krevende for fakultetene å få instituttene til å bidra økonomisk til undervisningen. Som en av representantene for et av de store fakultetene formulerer det:

Det er ofte vanskelig å få instituttene til å bidra med finansiering til undervisning på ph.d.-nivå. Den største potten for undervisning på ph.d.-nivå går til veiledning. Vi får finansiering for hver kandidat som fullfører. Disse midlene er synlige, og

75 prosent går tilbake til instituttene, men dette beløpet utgjør kun en liten del av undervisningskostnadene.

For dette fakultetet, som har et stort antall stipendiater som er finansiert gjennom eksterne midler, synes det å være en utfordring at det ikke alltid er en sammenheng mellom finansiering og antall kandidater som fullfører. Her påpekes det at finansiering av ph.d.-utdanningene handler om mer enn fordelingen av stillinger. Og nettopp derfor, får vi vite, skal fakultetet i gang med å lage en utdanningsmodell som i større grad ser finansiering og dimensjonering av doktorander i sammenheng.

5.2 Institusjonelle forhold

Vi ser av intervjuene at de ulike fakultetenes prioriteringer og fordelingen av interne midler til ph.d.-stillinger påvirkes av historiske forhold, tradisjoner og institusjonenes forskningsprofil.

I de følgende avsnittene tar vi for oss noen forhold ved institusjonene som preger prioriteringene av interne midler til ph.d.-stillinger.

5.2.1 Nytt eller gammelt universitet

Basert på intervjuene med representanter for de nye universitetene, kommer det frem at forutsetningene for prioriteringene som gjøres rundt rekrutteringsstillinger er noe annerledes enn for de gamle, mer etablerte universitetene. De unge universitetene har tidligere vært høyskoler, de er typisk mer profesjonsrettede og har sterk tilknytning til arbeidslivet, og fagmiljøene ved disse institusjonene har generelt vært mindre forskningstunge. Dette innebærer at de har færre ansatte med førstekompetanse, og dermed også begrenset veilederkapasitet for nye stipendiater. De har også historisk hatt færre stipendiater. Disse faktorene har en innvirkning på hvordan rammebevilgningen fra KD fordeles. En informant fra et nyere universitet forklarte at statistikken for doktorgradsgjennomføring er svært viktig for å få utløst finansiering, ettersom tilbakeføringsmidlene som fordeles til institusjonen utgjør en sentral del av den resultatbaserte uttellingen:

De midlene er veldig viktige for oss for å videreutvikle vitenskapeligheten hos oss. Vi har jo ikke noen basisbevilgning som støtter oss veldig på forskningssiden, så disse er vi helt avhengige av.

Generelt gir informantene ved de nye universitetene et inntrykk av at den presede økonomiske situasjonen gjør det krevende å konkurrere med de eldre, mer forskningstunge universitetene om stipendiater og eksterne forskningsmidler. Videre forteller en informant at det er utfordrende å videreutvikle fagmiljøer og å

oppretholde et godt læringsmiljø for stipendiatene ved fakulteter med lav finansiering fra institusjonen: «Vi hadde jo ønsket å ha flere, for man trenger å være en kritisk masse av ph.d.-kandidater for å opprettholde et godt læringsmiljø».

Flere av informantene ved nye universiteter forteller videre at ikke alle fagmiljøene er forskningstunge eller har lang tradisjon for forskning. For i det hele tatt å bygge opp en forskningsportefølje, er de interne midlene desto viktigere for disse miljøene. Særlig fordi dette er miljøer som ennå ikke har kommet i posisjon til å hevde seg i konkurransen om ekstern finansiering.

Ved de eldre universitetene er mange av fagmiljøene mer etablerte, og har lang erfaring med å konkurrere om eksterne midler. Likevel er det også forskjeller her i hvor godt de lykkes i å hente inn eksterne forskningsprosjekter. Dette kan delvis begrunnes i hvor tilgjengelig fagområdet er for ekstern finansiering. Dette handler om fagspesifikke forskjeller, der noen fagmiljøer er mer attraktive for flere finansieringskilder.

5.2.2 En- eller flercampus

Et annet aspekt ved organiseringen av UH-institusjonene, handler om hvorvidt de er organisert som en- eller flercampusinstitusjoner. Institusjonene som er organisert med kun en campus har alle sine fagmiljøer samlet, og på denne måten er det enklere å koordinere blant annet ph.d.-kurs, veiledningsmøter og andre sosiale og faglige aktiviteter. Ved flercampusinstitusjonene vi har intervjuet i denne studien, fordeles stipendiatene på tvers av både institutter, faggrupper og campuser. Instituttene er som regel organisert på tvers av campuser, og det er ofte slik at fagmiljøene jobber på tvers av campus. Dette gjør at stipendiater ved flercampusinstitusjoner ofte havner i mindre miljøer, noen ganger er de også den eneste stipendiaten innenfor sitt fagmiljø ved en campus. Noen fakulteter ved flercampusinstitusjoner forteller at de tidligere har forsøkt å samle alle stipendiatene ved en eller to campuser, men at dette ikke fungerte så godt med hensyn til hvor veiledere befinner seg, eller ved hvilken campus resten av fagmiljøet sitter. Flercampusinstitusjoner må uansett tenke over koordineringen av ph.d.-kurs og andre sosiale og faglige aktiviteter, og legge til rette for digital deltakelse. Noen informanter nevner at dette kan bli utfordrende både dersom stipendiaten sitter alene, altså frakoblet resten av stipendiatene, eller dersom stipendiaten blir frakoblet sitt fagmiljø. Det er viktig å ha en viss størrelse på fagmiljøet slik at stipendiatene får gode læringsmiljø rundt seg.

Et annet organisatorisk forhold som spiller inn på måten de interne midlene fordeles, handler om hvor bredt nedslag fakultetene har. Noen fakulteter favner en større faglig bredde, særlig ved de nye universitetene. Disse er ofte organisert som paraplyer over en rekke ulike disipliner og fagområder. Denne bredden kan

igjen ha innvirkning på doktorgradsprogrammene og måten de er organisert. Ved disse fakultetene er det typisk stor variasjon innad, med noen forskningstunge miljøer med lang forskningstradisjon og mindre institutter som typisk har få doktorander og lite ekstern finansiering. Ved et av de store, brede fakultetene i denne studien, ble vi fortalt om en ny fordelingsmodell for allokering av midler til stipendiatstillinger, hvor kvalitet på stipendiatsøknadene skal være viktigste grunnlag for prioritering av fordeling til rekrutteringsstillinger, uavhengig av hvilke fagmiljøer som selv mener de trenger det mest. Denne spenningen mellom forskningstunge miljøer og mer profesjonsrettede miljøer kan med andre ord også finnes innad på det samme fakultetet.

5.2.3 Profesjonsfag og disiplinlag

Et annet forhold som kan påvirke prioriteringene som gjøres, finner vi når vi sammenligner forskningsmiljøer innenfor tradisjonelle disiplinlag med miljøer som har en tydeligere orientering mot arbeidslivet. For eksempel ser vi at profesjonsfagene uteksaminerer mange studenter, og typisk har mange undervisere som er tett tilknyttet praksisfeltet. Mange av disse underviserne har ikke førstekompetanse, og kan dermed ikke veilede doktorander. Generelt er det også mindre tradisjon for å forske og hente eksterne forskningsmidler innenfor profesjonsfagene. Dermed har disse fagområdene gjerne lavere bevilgning, og mindre mulighet til å tilsette stipendiater i rekrutteringsstillinger. Antallet stipendiater som ansettes i disse fagmiljøene påvirkes med andre ord av forskningstradisjonen, veilederkapasitet og tildeling av interne midler.

Innenfor disiplinlagene har det vært en lengre tradisjon for rene akademiske karrierer, og en betydelig større andel av de ansatte har doktorgrad. Dermed er veiledningskapasiteten også større her. I tillegg bidrar både førstekompetanse og forskningstradisjon inn i den resultatbaserte fordelingen av midler til fakultetene, særlig hvor forskningstungt fagmiljøet er og har vært historisk. Disiplinlagene stiller generelt sterkere her enn det mange av profesjonsfagene gjør. Disiplinlagene har også gjerne sterkere tradisjon for å hente inn eksterne forskningsmidler, selv om dette varierer mellom fagområder.

Noen fakulteter, eksempelvis innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT-fagene), forteller om tett samarbeid med næringslivet. Disse fagmiljøene har ofte sterk tilknytning til arbeidslivet, og flere av representantene for fakultetene i studien forklarer at regional forankring og samarbeid med lokale bedrifter er viktig for utvikling og innovasjon i disse fagmiljøene. Slikt samarbeid bidrar ofte til finansiering til institusjonene, ettersom prosjektene typisk er støttet av lokalt næringsliv. Bedriftene på sin side har en interesse i å rekruttere kandidater etter fullført grad. De næringsrettede disiplinene har derfor ofte mye ekstern

finansiering av forskning, og også mange eksternt finansierte stipendiater. De mer næringsrettede disiplinene har også mange kandidater innenfor de arbeidslivsrettede ph.d.-ordningene. Et paradoks er imidlertid at selv om tilknytningen til næringsliv og arbeidsliv er en styrke for disse forskningsmiljøene, bidrar den samtidig til at flere kandidater forlater institusjonen før endt grad og kan være en bidragsfaktor for den lave gjennomføringsgraden ved disse fakultetene, som beskrevet tidligere.

5.2.4 Grad av autonomi

Vi finner ulik grad av autonomi mellom enhetene som er inkludert i undersøkelsen. Graden av autonomi varierer både på tvers av organisatoriske grenser og på tvers av fag- og disiplingrenser, noe som betyr at det ved en og samme institusjon kan være svært ulik grad av autonomi på tvers av fakultetene. Ved ett fakultet med høy tildeling fra institusjonen og samtidig mye ekstern finansiering, nyter de svært høy grad av autonomi internt på fakultetet. Her fordeles midler til stipendiatstillinger relativt jevnt mellom institutter, og instituttene får selv prioritere hvordan de fordeler midler videre. Dette illustrerer at instituttene ved dette fakultetet har relativt høy autonomi sammenlignet med andre fakulteter ved institusjonen. Ved et annet fakultet ved samme institusjon, med mer variasjon i ekstern finansiering mellom fagmiljøene som hører til fakultetet, styres denne tildelingen fra fakultetsnivå. Her er det begrenset hvor mange stillinger som kan finansieres med de interne midlene, og fakultetet er nødt til å legge noen kriterier til grunn for prioriteringene de gjør. Blant annet fremheves kvalitet og tilgjengelig veilederkompetanse som de mest sentrale kriteriene i denne tildelingsprosessen. Ved dette fakultetet kan man dermed si at instituttene har mindre autonomi, selv om de har anledning til å prioritere hvilke av sine fagmiljøer som skal være med i den interne konkurransen om midler fra år til år.

5.3 Økonomiske rammer

De økonomiske rammene ved institusjonene og i UH-sektoren generelt har stor innvirkning på hvordan interne midler prioriteres, ifølge informantene i denne studien. Etter endringen i rammebevilgningen fra 2023 har flere av institusjonene endret sin økonomiske fordelingsmodell, og derunder også hvordan midler fordeles til rekrutteringsstillinger.

Mange av informantene, på tvers av fagområder og institusjoner, forteller at kvalitet i alle ledd, men spesielt i inntaksprosedyrene, har blitt viktigere som følge av endringen i rammebetingelsene. Informantene forklarer at bedre kvalitet i inntak av stipendiater bør bidra til at gjennomføringsratene øker, og at kandidatene

fullfører på normert tid. Gjennomføring er også svært viktig for fakultetene, ettersom dette gir midler tilbake til institusjonen gjennom den resultatbaserte uttellingen. Mer midler gir større handlingsrom, og en bedre mulighet til å bygge opp solide og robuste fagmiljøer.

Utfordringer knyttet til både kvalitet og robuste fagmiljøer illustreres blant annet i informantenes utsagn rundt rekruttering av stipendiater. En informant forklarer: «et sånt problemområde som vi har, og som jeg tror vi deler med mange, det er jo utfordringen om å rekruttere norske doktorgradsstipendiater». Videre utdyper en annen informant:

Det har jo også endret seg radikalt de siste ti år, fra en tid hvor vi ble kritisert for nepotisme, og at vi bare rekrutterte våre egne hovedfagstudenter og mastergradskandidater, til at miljøene nå sier at våre egne mastergradskandidater ikke klarer å kvalifisere seg for stipendiatstilling hos oss, så de blir utkonkurrert av internasjonale søkere.

Dette kan videre skape utfordringer i sammensetningen av fagmiljøer, særlig knyttet til karrierefremmende arbeid for stipendiatene og videre karriere i akademien. Stipendiater som ikke snakker norsk vil ikke kunne gå inn og undervise i fag, spesielt på bachelornivå, og får da ikke den samme muligheten til å skaffe seg undervisningserfaring som ofte er en forutsetning for videre karriereløp. For de mer profesjonsrettede disiplinene er i tillegg ferdigheter i norsk ofte en viktig forutsetning for å kunne ha en dialog med praksisfeltet. Samtidig forteller flere informanter at de er presset på veiledningskapasitet, men at en presset økonomi medfører at de ikke får ansette nye førsteamanuenser og professorer i faste stillinger. Dette kan utgjøre en trussel mot oppbyggingen av robuste og solide fagmiljøer, ettersom begrensninger på veiledningskapasitet vil begrense antall stipendiater. Dette vil gagne miljøer som allerede har mye veiledningskapasitet og mange fast ansatte seniorer, men vil slå negativt ut for nye universiteter som historisk er mindre forskningstunge og har færre seniorforskere i faste stillinger.

5.3.1 Usikkerhet knyttet til fremtiden

Mange av informantene uttrykker bekymring for fremtiden, mye grunnet den strammere økonomiske situasjonen i sektoren. Enkelte bekymrer seg over det de beskriver som en «økonomisk logikk», hvor krav om lønnsomhet blir enerådende. Her trekkes det frem at styring basert på en økonomisk logikk alene gjør vilkårene i UH-sektoren vanskeligere, fordi fagmiljøene vil få mindre handlingsrom. En konsekvens, fryktes det, er at det vil ansettes færre stipendiater, og at vilkårene for doktorgradsutdanningen forringes. Blant annet uttrykker en informant bekymring ved at forvaltningen av ph.d.-stillinger endres fra at fakultetene eller

instituttene får et satt antall stillinger, der rammene er satt, til at man får en pott med penger som man kan forvalte som man vil. En slik ordning kan åpne for å gi lavere lønn, mindre veiledning og færre driftsmidler for å strekke pengene så langt som mulig. En informant mener at dersom finansiering av doktorgradene «slankes helt ned», vil det samtidig kunne medføre en «trivialisering av hva en doktorgrad er».

Flere av informantene utviser spesifikt bekymring for hvorvidt de skal klare å opprettholde måltall på stipendiatstillinger i møte med dårligere økonomiske tider og strammere rammer. Bekymring for, og fokus på, en strammere økonomisk situasjon i sektoren, uttrykkes av informantene på tvers av fagområder og institusjoner. Innenfor noen fagområder rapporteres det om kutt i antall stillinger som fremover skal fordeles. En informant ved et nyere universitet forklarer:

Vi er jo veldig bekymret for om vi skal klare å skjerme disse rekrutteringsstillingene fra kutt, i og med at det ikke er noen måltall lenger og økonomien er vanskelig. Så det er jo den største bekymringen og utfordringen egentlig, så vi prøver å gjøre grep her for å unngå det.

En annen informant mener at fokuset på økonomi gjør at hen stiller spørsmål om hva formålet med universitetene egentlig er: «Er vi her for å få kassa til å klinge, eller er vi her for å utvikle forskningsfronten?». Flere informanter trekker frem samfunnsoppdraget til universitetene og høyskolene, og understreker betydningen av at forskningssiden ivaretas, også når det skal gjøres tøffe prioriteringer for fordeling av midler i tiden som kommer.

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på organiseringen av ph.d.-utdanningen ved norske UH-institusjoner, og undersøkt hvilke institusjonelle forhold som påvirker denne organiseringen. Blant annet ser vi at det er en forskjell i hvordan store og små fakulteter organiserer ph.d.-utdanningen, og at mange av de samme utfordringene som små fakulteter opplever, også gjør seg gjeldende ved flercampusinstitusjoner. Dette handler ofte om å sikre store nok læringsmiljøer for stipendiatene, og sikre tilgang til kurs og andre faglige fora. I tillegg er det sentralt at stipendiaten er koblet på et fagmiljø med erfarne forskere. Dette henger sammen med andre institusjonelle forhold, eksempelvis hvorvidt UH-institusjonen er ny eller gammel. De nye universitetene har oftere et begrenset antall ansatte som kan veilede stipendiater, ettersom de gjerne har en lavere andel vitenskapelig ansatte med førstekompetanse, noe som henger sammen med forskningstradisjonen ved institusjonen. Et annet aspekt ved institusjonenes organisering handler om hvorvidt fakultetet og fagmiljøene er spredt på forskjellige campuser, eller om alle hører hjemme

ved samme campus. Stipendiater ved flercampusinstitusjoner kan ofte havne i små stipendiatmiljøer, eller være den eneste stipendiaten innenfor sitt fagmiljø ved campusen. Da er det viktig å ivareta stipendiaten og sørge for god integrering i det øvrige forskningsmiljøet.

Fakulteter med bredt nedslagsfelt, som ofte er flere fagmiljøer som er slått sammen til ett fakultet, kan erfare en spenning mellom forskningstunge og profesjonsrettede fag innad på samme fakultet. Noen miljøer, gjerne de med lengre forskningstradisjon, har ekstern finansiering og en stor andel ansatte med førstekompetanse, mens andre, mer profesjonsrettede fag, har mindre eksternfinansierte prosjekter og færre ansatte med førstekompetanse, som i sin tur begrenser deres mulighet til å ha mange aktive stipendiater. Profesjonsfag er gjerne mindre forskningstunge, og har ofte mindre ekstern finansiering av prosjekter. Disiplinfagene har lengre forskningstradisjon, men den eksterne finansieringen her varierer på tvers av fagfelt. Næringsrettede fagmiljøer har gjerne høy andel ekstern finansiering, og mye samarbeid med næringsliv.

Mer finansiering gir gjerne større handlingsrom, som igjen kan gi mer autonomi til fakultetet. Dette henger sammen med hvor strengt man må prioritere, dersom man ikke har nok stillinger til å dele ut til alle instituttene ved fakultetet.

Videre finner vi at økonomiske rammer har stor innvirkning på fordeling av interne ressurser til doktorgradsutdanning. Når økonomien strammer seg til er det desto viktigere å sørge for at stipendiatene som ansettes har gode forutsetninger for å komme seg gjennom doktorgradsløpet. Dette innebærer et økt fokus på kvalitet i inntaksprosedyrene, og iverksettelse av tiltak for å øke gjennomføringsgraden. Videre svekker begrensninger i økonomisk handlingsrom også institusjonenes muligheter for å kunne ansette vitenskapelig ansatte i faste stillinger. Dette er utfordrende for de nye universitetene, ettersom dette svekker deres mulighet til å utvide veiledningskapasiteten, og dette vil videre begrense antallet stipendiater som kan ansettes. Dette kan igjen føre til at fagmiljøene blir mindre robuste, ettersom det blir mer usikker og ujevn rekruttering. Videre uttrykker informantene bekymring knyttet til hvorvidt det vil være mulig å skjerme stipendiatene fra kutt når økonomien blir trangere, og man ikke lenger har et fast antall stipendiatstillinger som skal fordeles.

6 Diskusjon

Formålet med dette notatet har vært å undersøke hva som ligger til grunn for fagmiljøenes og institusjonenes prioriteringer og dimensjonering av doktorgradsutdanningene, innenfor eksisterende rammebevilgning. På bakgrunn av kunnskap fra dybdeintervjuer med representanter fra de ulike fakultetene ved hver av de fire caseinstitusjonene som deltok i kartleggingen, samt fra spørreundersøkelsen som ble sendt ut til alle de offentlige UH-institusjonene i Norge, har de foregående kapitlene undersøkt ulike forhold som påvirker fordelingen av ressurser til rekrutteringsstillinger. Kapitlene har fokusert mest på doktorgradsutdanning og doktorgradstillinger, og i mindre grad på postdoktorstillinger. Dette skyldes delvis at mange av fakultetene ikke finansierer postdoktorstillinger med interne midler, og at slike stillinger kun finansieres gjennom eksternt finansierte prosjektmidler. I det følgende trekker vi linjer fra kapitlene over til noen hovedfunn på tvers av temaene.

6.1 Fordelingsnøkkel

Institusjonene har utviklet ulike praksiser/systemer for fordeling av ressurser til rekrutteringsstillinger. Mens noen har opprettholdt den samme fordelingsnøgkelen som Kunnskapsdepartementet benyttet frem til 2023, har andre endret på hele fordelingsmodellen sin. Ved noen av caseinstitusjonene er fordelingsnøgkelen fra sentralt hold opprettholdt fra tidligere nivå, mens *fakultetene* ved institusjonen har fått en endret fordelingsmodell.

Det er imidlertid ikke entydig hvorvidt endringen i fordelingsmodell ved caseinstitusjonene skyldes endringen i rammebevilgningen alene, eller om det er andre faktorer som også spiller inn. Blant annet ser den overordnede økonomiske situasjonen i UH-sektoren ut til å ha betydelig innvirkning på hvordan institusjonene fordeler ressurser til doktorgradsutdanningen.

Flere forhold internt ved institusjonene påvirker fordelingsmodellen som benyttes for rekrutteringsstillinger, og fakulteter ved samme institusjon har ikke nødvendigvis samme fordelingsmodell. Fakulteter med stor forskningsproduksjon, generelt stor tildeling fra institusjonen sentralt og stort omfang av eksterne

prosjektmidler, får ofte tildelt en stor pott til fordeling av rekrutteringsstillinger. Fra denne potten har de anledning til å dele ut midler relativt jevnt til sine institutter, uten å måtte velge bort noen miljøer som ikke får noen stipendiater. Fakulteter med lav tildeling fra institusjonen, må derimot ofte gjøre hardere prioriteringer, og er dermed nødt til å legge til grunn bestemte kriterier for hvilke fagmiljøer som skal få stipendiater. Disse fakultetene benytter oftere en type søknadsmodell der fagmiljøene søker til fakultetet om å få stipendiater innenfor spesifiserte temaer/områder. Dette virker også å være tilfelle ved de nye universitetene, som generelt har mindre tildeling. Ved de unge case-institusjonene viser funnene at det er vanligere med prosesser der instituttene selv søker om rekrutteringsstillinger fra fakultetet, hvor tildeling baseres på et sett med kriterier.

På tvers av fakultetene som er inkludert i studien, fremstår *kvalitet* som det viktigste kriteriet for interne prioriteringer, etterfulgt av kriteriet om tilstrekkelig veiledningskompetanse. Videre er et kriterium at det er samsvar mellom institusjonens og fakultetets strategiske satsninger. Prioriteringer av hvilke fagområder som skal få stipendiater gjøres på fakultetsnivå, av dekanat og programråd. Samtidig prioriterer instituttene selv hvilke søknader som skal sendes til vurdering hos programråd.

I og med at det ikke lenger er sentralt bestemt hvor mange stipendiatstillinger som skal fordeles, vil det i en utfordrende økonomisk situasjon være mulig å nedskalere antall stipendiatstillinger for å spare penger. Funnene viser at dette er gjenstand for bekymring fra forskningsmiljøene. Samtidig ser vi at strammere økonomiske rammer mange steder medfører tiltak for å styrke kvaliteten på doktorgradsløpene. Dette gjelder sikring av kvalitet både i rekrutteringsprosessen og underveis i løpet. Hva de ulike fagmiljøene mener med kvalitet i denne sammenheng, utdypes i avsnitt 6.3.

6.2 Størrelse og robusthet

Størrelse ser ut til å være sentralt for flere aspekter ved de interne prioriteringene. Størrelse på fakultetet, både i form av antall studenter og forskningsportefølje, er sentralt for fakultetets handlingsrom. Antall studenter har blant annet innvirkning på bevilgningen som gis til hvert fakultet. Antall studenter ved et fakultet henger ofte sammen med antall fast vitenskapelig ansatte, som blant annet bidrar til å forsterke veiledningskapasitet ved fakultetet eller instituttet. Fast vitenskapelig ansatte etablerer gjerne ett eller flere fagmiljøer eller faggrupper, som sammen samarbeider om søknader om ekstern finansiering av prosjekter.

Dersom man har fagmiljøer med god rekruttering og god tilgang på stipendiater og postdoktorer, vil dette bidra til å vedlikeholde robuste fagmiljøer. Gode fagmiljøer som er flinke på sitt felt, vil også nå opp i konkurranse om ekstern

finansiering, og øke størrelsen på forskningsporteføljen sin. Høy grad av ekstern finansiering vil etter hvert skape behov for flere som jobber med temaet, og på denne måten kan fagmiljøer rekruttere flere stipendiater til å jobbe med et forskningsfelt.

6.3 Balanse mellom rekrutter og erfarne forskere

Systemmeldingen trekker frem at oppfølging av stipendiater krever ressurser fra både administrasjon og erfarne forskere, og fremhever at institusjonene selv må vurdere hva som er den mest hensiktsmessige fordelingen mellom forskere under utdanning og erfarne forskere (Meld. St. 14 (2024–2025)). Når økonomien strammer seg til og UH-institusjonene må prioritere mer i fordelingen av ressurser til stipendiatstillinger, vil dette også ha konsekvenser for fagmiljøene. Strammere økonomi og kutt i fakultetenes budsjetter begrenser hvor mange stipendiater som kan ansettes hvert år. Prioriteringene som gjøres her er som tidligere nevnt ofte begrunnet i kvalitet. Dette kan gagne fagmiljøer som fra før er fremragende og har mye erfaring med å skrive søknader om ekstern finansiering. Det kan også gjøre det mer utfordrende for fagmiljøer som ikke nødvendigvis har lange tradisjoner for å søke om midler til ekstern finansiering av forskning. Trangere økonomi vil også svekke rekrutteringen til fagmiljøer som ikke har god tilgang på ekstern finansiering, eller som ikke når opp i konkurransen. Da blir det vanskeligere å sikre levedyktigheten til fagmiljøer som hverken har tradisjon for ekstern finansiering, eller når opp i den interne konkurransen om midler. For å sikre at fagmiljøene er robuste og har mulighet til videreutvikling er det nødvendig med en viss rekruttering, ofte via stipendiater.

Et annet aspekt som kan begrense antall stipendiater som kan tas opp er kapasiteten på veiledningskompetansen som finnes innenfor fagmiljøene. Vitenskapelig ansatte med førstekompetanse har anledning til å veilede ph.d.-stipendiater, og dette er også et sentralt aspekt i karriereutviklingen for ansatte i slike stillinger, for å kunne kvalifisere seg til professorater. Ved nye universiteter, som gjerne har mindre etablerte forskningstradisjoner, er det ofte færre vitenskapelig ansatte som har førstekompetanse, noe som er en begrensende faktor for veiledningskapasiteten ved disse institusjonene.

6.4 Arbeidslivets behov

Mange av fakultetene har samarbeid med arbeidslivet, både gjennom profesjonsfagene, næringsrettede disipliner, og formelle samarbeidsprosjekter eller arbeidslivsrettede ph.d.-ordninger. I tillegg forteller flere av informantene om sterkere tilknytning til arbeidslivet også i disiplinfagene, blant annet ved at prosjektene er

tematisk nært arbeidslivet, heller enn direkte profesjonsorientert. Videre illustrerer funnene fra studien at tilknytning til arbeidsliv også er det kriterium som vektlegges i tildelingen av stipendiatstillinger ved noen fakulteter.

På spørsmål om hvor ph.d.-kandidatene ender opp etter fullført grad, viser funnene at det finnes lite systematisert informasjon ved de ulike fakultetene som er inkludert i studien. Mange forteller likevel at de har inntrykk av at en del får stillinger i academia, ved UH-institusjonene eller ved forskningsinstitutter, mens i de næringsrettede fagene er det mange som ender opp i industrien.

Når det gjelder tilknytning til arbeidslivet viser funnene at det er variasjoner mellom fagområder. Innenfor MNT-fagene har fakultetene på tvers av institusjonene mange eksternfinansierte prosjekter, men også andre former for samarbeidsprosjekter med næringsliv. Dette forekommer også innenfor helsefagene, men i mindre grad. Slike samarbeid, eller eksternfinansierte stipendiater som har tilknytning til næringslivet, kan være både NÆRINGSPHD-kandidater og stipendiater knyttet til senterordninger eller andre prosjekter.

6.5 Kvalitet

Et gjennomgående funn er at når de økonomiske rammene blir strammere, trer behovet for kvalitet som grunnlag for prioriteringer tydeligere frem, både i fagmiljøene og på fakultetsnivå. Samtlige informanter gjorde det tydelig at prioriteringer og lokal dimensjonering hviler på, og er avhengige av, bestemte kvalitetskriterier. Hva kvalitet betyr i denne sammenhengen varierer imidlertid mellom institusjoner og fag, og funnene viser at informantene opererer med et kontekstavhengig kvalitetsbegrep. Dette er i tråd med forskning om kvalitet i høyere utdanning som forskere ved NIFU tidligere har gjort på ulike områder (f.eks. Slette mfl., 2025). Analysene viser at både institusjonelle rammebetingelser og historie spiller inn, slik vi har beskrevet over. Ser vi på tvers av funnene som er presentert i de foregående kapitlene, identifiserer vi noen kvalitetsbeskrivelser som har betydning for fagmiljøenes prioriteringer: *Kvalitet som forsknings- og læringsmiljø* for stipendiatene (at stipendiatene blir del av et tilstrekkelig stort miljø av andre stipendiater og erfarne forskere til å kunne utvikle sin forskningskompetanse), *kvalitet som gjennomføring* (at stipendiatene fullfører, og i størst mulig grad innenfor normert tid), *kvalitet som fri, uavhengig forskning* (at rekruttering til forskningsmiljøene ikke alene styres av rammene satt gjennom eksterne utlysninger eller institusjonenes strategier), *kvalitet som infrastruktur* (at administrativ og vitenskapelig ressursbruk på ph.d.-utdanningene er proporsjonal med øvrig forskningsaktivitet).

I møte med endrede rammebetingelser i UH-sektoren, fremstår kvalitet som det viktigste prinsippet fakultetene må forholde seg til i opptak og ansettelse av nye stipendiater. Kvalitet understrekes av informantene i studien som det rådende

prinsippet for hvilke ph.d.-søknader som prioriteres. Dette gjelder både søknader fra institutter som ønsker å få tildelt en stipendiatstilling for å styrke sine fagmiljøer, og for søkere på utlyste stipendiatstillinger.

Funnene illustrerer at fagmiljøene i stor utstrekning knytter kvalitet til gjennomføring. Selv om fagmiljøene som her er representert i store trekk rapporterer om en gjennomsnittlig gjennomføringstid (ekskludert permisjoner og sykemeldinger) på mellom tre og fire år, viser funnene at fagmiljøene har stort fokus på utfordringen med stipendiater som tas opp på programmet og aldri gjennomfører. Dette er et problem både for individet selv, for institusjonen og for samfunnet. Det brukes mye ressurser både hos stipendiaten selv, på veiledning og på lønnsmidler som ikke resulterer i noe. For institusjonene betyr dette store summer med tilbakeføringsmidler de aldri får løst ut, og samfunnsmessig innebærer det store pengesummer og andre ressurser som brukes på forskerutdanning, med betydelige andeler som går til spille. Funnene indikerer at det er sammensatte årsaker til at stipendiatene ikke klarer å gjennomføre, og hvilke tiltak som er iverksatt her. Tettere oppfølging tidligere i løpet samt incentivordninger fremheves som effektive tiltak.

Fokuset på kvalitet henger også sammen med en usikker og endret økonomisk situasjon for UH-sektoren. Det blir viktigere for fakultetene å ansette de «riktige» stipendiatene, som får fullført og slik sett bidrar til at fakultetet får tilbakeført midler. Samtidig utløser dette en bekymring for at den rent økonomiske tankegangen vil rokke ved de etablerte vilkårene for doktorgradsutdanningen, og presse rammene for hvor mange stipendiatstillinger man kan ansette på en pott med penger der det tidligere var allokert antall stillinger. Videre kan fokuset på kvalitet rettferdiggjøre satsningen på forskningstunge og eksellente fagmiljøer, som når opp i konkurranse om eksterne forskningsmidler. Dette bidrar til at noen forskningsmiljøer får mer, mens andre, særlig miljøer som ennå ikke er forskningsmodne, får mindre, fordi alle midlene på en måte blir konkurranseutsatt. Spesielt fakulteter som er sammensatt av mange fagmiljøer, men har en begrenset tildeling fra institusjonen, møter utfordringer med å skulle sørge for at alle fagmiljøene ivaretas gjennom tildeling av stipendiater.

6.6 Hvem skal styre forskningen?

Når stillinger ikke lenger er øremerket, og institusjonene selv kan velge hvor mange stipendiater de ønsker å ansette med interne midler, ser dette ut til å resultere i kutt i antall stipendiatstillinger når økonomien blir trangere. Dette kan føre til at institusjonene må hente mer midler utenfra, altså fra eksterne finansiører, for å nå måltallene sine. Som flere av informantene i studien nevnte, vil forskningsporteføljen ved et fakultet da være avhengig av hvilke prosjekter man får tilslag

på. Videre fortalte flere informanter om at man gjerne får tilslag på flere prosjekter når man først har knekt koden, og da er det gjerne de samme fagmiljøene som vinner frem igjen og igjen. Dette fører til at disse fagmiljøene styrkes, og utvider handlingsrommet ved fakultetet.

Baksiden av å lene seg på ekstern finansiering for å få nok stipendiater og økonomisk handlingsrom, er at hovedvekten av forskningsporteføljen da kan oppleves som styrt av eksterne aktører. Funnene illustrerer at dette er en utfordring. Det er spesielt utfordrende når et fagmiljø har stor suksess med eksternfinansierte prosjekter, og bygger opp ekspertise i et felt som kanskje ligger litt utenfor det som er fakultetets kjernevirksomhet, men der prosjektleder kanskje sitter ved fakultetet likevel. Dette kan videre resultere i at stipendiater som ansettes i slike prosjekter har en faglig bakgrunn som ikke egentlig passer så godt inn ved det aktuelle fakultetet, men at deres kompetanse likevel passer inn i prosjektet. Disse stipendiatene vil dermed være vanskelige å bruke i undervisning for fakultetet, og vil heller ikke være aktuelle for videre ansettelse.

Slik ekstern styring av forskning gjør også at det ikke er fagmiljøene selv som bestemmer hva man skal forske på. Selv om fagmiljøene skriver søknadene selv, må de innrette seg etter hvilke formelle og uskrevne regler som ligger til grunn for å få eksterne midler, samt krav til tema, tverrfaglighet og samarbeidspartnere.

Eksterne aktører er ikke de eneste som styrer forskningen. Fakultetene fordele stipendiatstillinger til fagmiljøene basert på ulike kriterier, og særlig ved fakulteter som har begrenset med stillinger å fordele sender fagmiljøene selv inn prosjektsøknader som fakultetet vurderer og rangerer ut ifra kriterier som kvalitet, veiledningskompetanse og samsvar med strategiske prioriteringer. Ved fakulteter der stillingene lyses ut åpent er det heller ikke fagmiljøene selv som styrer hvor stipendiater skal ansettes og slik sett hvilke fagmiljøer det rekrutteres til. Ved fakulteter som har stor tildeling og dermed mer handlingsrom (der de har muligheten til å dele ut mer direkte til instituttene slik at instituttene selv kan fordele midlene og styrke faggruppene som har behov for det), vil det i større grad være fagmiljøene selv som styrer sine forskningsprioriteringer. Med andre ord vil fakulteter med større tildeling og flere stillinger å dele ut ha større grad av autonomi. Funnene viser at de små fakultetene med begrenset antall stillinger er nødt til å styre mer for å sørge for at midlene benyttes effektivt, at man får stipendiatene gjennom, og bygger opp sterke fagmiljøer som holder god kvalitet. Dette er også et økonomisk spørsmål, fordi stipendiatgjennomføring også har hatt innvirkning på den resultatbaserte uttellingen i bevilgningene fra Kunnskapsdepartementet. Både prioriteringer som gjøres med interne midler og eksterne midler bidrar dermed til å styre forskningen.

6.7 Kjerneoppgave eller salderingspost?

Et overordnet funn i studien handler om prioriteringene fakultetene gjør i dårligere økonomiske tider, ved at antall stipendiatstillinger reduseres når det ikke lenger er øremerket penger til dem i bevilgningene til UH-institusjonene. Dette gjør at stipendiatstillinger og doktorgradsutdanning risikerer å bli en salderingspost, ettersom institusjonene og fakultetene har mulighet til å redusere antallet stipendiatstillinger som tilbys, og dermed redusere utgifter, eller bruke pengene på andre formål som også er en del av deres kjerneoppgaver. Samtidig fremheves det at fakultetene og institusjonene anser doktorgradsutdanningen som en kjerneoppgave. Funnene vitner derfor om en spenning mellom sparing der det er mulig ved å redusere antall stipendiatstillinger, og å oppfylle en sentral oppgave som både er viktig for å ivareta og videreutvikle fagmiljøet, og som er et hovedansvar for universiteter og høyskoler. Her må institusjonene og fakultetene gjøre avveinger mellom langsiktige mål og investeringer, og begrensningene som følger av trangere økonomi.

Referanser

- Gunnes, H., Madsen, A.Å., Ulvestad, M.E.S., Wendt, K.K. & Langfeldt, L. (2020). *Kartlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer*. NIFU-rapport 2020:31. <https://hdl.handle.net/11250/2724011>
- Kunnskapsdepartementet (2022). Orientering om forslag til statsbudsjett 2023 for universitet og høyskular. <https://www.regjeringen.no/contentassets/31af8e2c3a224ac2829e48cc91d89083/2022.09.28-forslag-til-orientering-2023-samlefil.pdf>
- Kunnskapsdepartementet (2023, 6. oktober). *Tillitsreform innan høgare utdanning*. Pressemelding. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/tillitsreform-innan-hogare-utdanning/id2997146/>
- Meld. St. 14 (2024–2025). *Sikker kunnskap i en usikker verden*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20242025/id3092418/>
- Piro, F.N., Tømte, C.E., Rørstad, K. & Thune, T.M. (2013): *Langsiktig kunnskapsutvikling på næringslivets premisser? Evaluering av Nærings-ph.d.-ordningen*. NIFU-rapport 2/2013. <https://hdl.handle.net/11250/280393>
- 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. <https://hdl.handle.net/11250/2678938>
- Sarpebakken, B. (2018). *Doktorgrader i tall 2018:2*. NIFU Innsikt 2018:7 <https://hdl.handle.net/11250/2575790>
- Slette, A. L., Lyckander, R. H., Flobakk-Sitter, F., Furholt, J., & Skålholt, A. (2025). *Kvalitetsbegreper i høyere yrkesfaglig utdanning*. NIFU-rapport 2025:15. <https://hdl.handle.net/11250/4229084>
- Statistisk Sentralbyrå (u.å.) 13594: Gjennomsnittlig gjennomføringstid for avlagte ph.d.-grader, etter fagområde, statistikkvariabel og år. <https://www.ssb.no/statbank/table/13594/tableViewLayout1/>
- Steine, F. & Sarpebakken, B. (2023). *Færre doktorgrader innenfor matematikk og naturvitenskap i 2022*. SSB-artikkel, 30. mars 2023. <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/forskning-og-innovasjon-i->

naeringslivet/statistikk/forskerpersonale/artikler/faerre-doktorgrader-innenfor-matematikk-og-naturvitenskap-i-2022

Steine, F. (2025). *Flere doktorgrader innenfor medisin og samfunnsvitenskap bidrar til rekordtall i 2024*. SSB-artikkel, 1. april 2025. [Flere doktorgrader innenfor medisin og samfunnsvitenskap bidrar til rekordtall i 2024 – SSB](#)

Thune, T.M., Borlaug, S.B. & Langfeldt, L. (2024). Eksterne forskningsmidler: Ambisjoner, organisering og konsekvenser. Intervjustudie i norske universiteter, forskningsinstitutter og helseforetak. NIFU Arbeidsnotat 2024:14. <https://hdl.handle.net/11250/3171415>

Tabelloversikt

Tabell 1.1 Caseutvalg fordelt på institusjon og fagområde.....	15
Tabell 2.1 Institusjonenes strategier for å håndtere endrede rammebetingelser	17

Figuroversikt

Figur 1.1 Avlagte doktorgrader etter fagområde og år (Hentet fra SSB, tabell 13522)	12
Figur 1.2 Doktorgrader per millioner innbyggere etter år og land (hentet fra SSB).....	13
Figur 4.1 Andel som har fullført doktorgraden i løpet av 4, 6 eller 8 år, samt de som ikke har disputert, etter oppstartskull (data fra SSB).....	26

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no