FORSKER FORBUNDET

Forskerutdanning, veiledning, gjennomføring og videre karriere for stipendiater

Dette faktaarket oppsummerer kunnskap om utfordringer stipendiatene i Norge kan møte på når det gjelder veiledning, gjennomføring og karriereplanlegging. Det presenterer også noen tiltak for institusjonene og tillitsvalgte i forskningsinstitusjoner som ansetter stipendiater og har forskerutdanning.

Bakgrunn

En stor andel stipendiater har ikke levert avhandlingen når stipendiatperioden er over, og én av fem gjennomfører aldri forskerutdanning fram til disputas. Flere undersøkelser tyder på høyt arbeidspress og stress for å kunne fullføre, med økte utfordringer for stipendiatenes mentale helse.[1] Mange stipendiater har dessuten i liten grad fått karriereveiledning, og en stor andel er usikre på sin videre karriere. Nesten halvparten har aldri hatt medarbeidersamtale.

Den nye ansettelsesforskriften for stipendiater gir forlengelse for sykdom fra første dag og inneholder også andre forbedringer som bør sikre de ansatte bedre oppfølging og karriereplanlegging. Den gjelder imidlertid bare for universiteter og høyskoler og inneholder ikke lenger en passus om at 4 år skal være normal ansettelsesperiode. Arbeidspresset er uansett stort og for å lykkes må stipendiatene få gode arbeidsvilkår, finne godt avgrensede forskningsprosjekt og få god veiledning. En ny rapport om veiledning og veilederbytte understreker problemer som oppstår i enkelte veilederforhold med til dels alvorlige følger for gjennomføring og videre karriere for stipendiater som havner i en slik konflikt. Her er det klare rom for forbedringer.

Utfordringer med gjennomføring på normert tid

Forskerforbundet er gjennom lokale tillitsvalgte og nasjonal statistikk godt kjent med at mange stipendiater sliter med å ferdigstille avhandlingen innenfor normert tid. Stipendiatene er i utgangspunktet motiverte, flinke og godt selekterte ansatte. Derfor tyder dette på systemiske feil, som leder til at arbeidskravene for å fullføre en doktorgrad for en stor andel ikke lar seg gjennomføre på tilmålt tid. Resultatet av dette er et for stort arbeidspress og at mange utvikler stresslidelser og andre psykososiale plager.

Vi har imidlertid i dag ikke oversikt eller statistikk over hvem/hvor mange som leverer avhandling innenfor ansettelsesperioden som stipendiat. Tilgjengelig statistikk fra SSB tar utgangspunkt i tidsrom fra ansettelse/opptak til disputas, men ikke permisjoner/forlengelser, stillingsbrøker eller tidsopphold mellom innlevering og disputas. Det er derfor vanskelig å sette inn målrettede tiltak.

[1] *Doktorgradskandidater i Norge* (NIFU-rapport 2017:10), *Jeg elsker å være forsker, men…* (Forskerforbundets skriftserie 5/2022), *«Sånn er det å jobbe som forsker» En kartlegging av arbeidsvilkår og karriereutsikter blant unge forskere i Norge* (Forskerforbundets skriftserie 1/2026).

Utfordringer med veiledning: konflikter og bytte av veileder

De fleste stipendiatene er godt fornøyd med veiledningen, men tidligere undersøkelser har vist at 10–15 % er misfornøyde.[2] Et prosjekt ledet av førsteamanuensis Johan Kristian Andreasen ved Universitetet i Agder tar for seg erfaringer ph.d.-kandidater har med veilederbytte (utgitt i Forskerforbundets skriftserie[3]). Informantene i undersøkelsen er i hovedsak medlemmer av Forskerforbundet. Studien består av intervjuer med 106 stipendiater høsten 2024, og inneholder mange historier om krevende veilederforhold og prosesser rundt veilederbytte. Den gir innblikk i psykiske og fysiske helseutfordringer, som stipendiater knytter til å stå i slike utfordrende veilederforhold over tid. Flere har opplevd trusler, trakassering og fraværende veiledere. Mange har vært sykmeldte og mange rapporterer at de ikke ønsker å jobbe i akademia etter ph.d. Dette er samtidig en tematikk som stipendiater vegrer seg for å snakke høyt om, og det er svært få saker som blir formelle varslingssaker. Stedvis fornemmer vi en viss fryktkultur hos stipendiater, som ikke vil henvende seg til andre vitenskapelig ansatte, instituttledere, programledere og til og med tillitsvalgte fordi de oppfattes som venner med veileder eller vil ta veileders parti.

Det er en del insentiver i systemet som ikke nødvendigvis er til stipendiatenes beste. Ett av dem er å knytte veilederens karriereutvikling til veiledning fram til en doktorgrad, og dette løftes fram i rapporten. Mange institusjoner har krav til dette for ansettelse og opprykk. Selv om det kan gi en motivasjon for å yte god veiledning, kan det også bli et hinder for å avslutte dårlig fungerende veilederforhold. I mange fagområder er det lenge mellom hver stipendiat og da blir systemet ekstra sårbart, og søkelyset kan dreies fra stipendiatens karriereutvikling til veilederens.

Hovedfunn i rapporten (sitat s. 5)

1. Kvaliteten på veiledningen er avgjørende: Gode veiledere fremmer motivasjon, selvtillit og gjennomføring, mens dårlige veilederrelasjoner kan føre til alvorlige psykiske og fysiske belastninger, forsinkelser og frafall.
2. Systemiske svakheter forsterker problemet: Manglende prosedyrer, taushetskultur og lojalitet til veiledere gjør at mange stipendiater blir stående alene når konflikter oppstår.
3. Behov for kulturendring og klare rammer: Veilederbytte må normaliseres og sees som en legitim løsning, med klare rettigheter, bedre institusjonell oppfølging og uavhengige støtteordninger for stipendiater.

Utfordringer med karriereplaner og karriereveiledning

I en undersøkelse blant Forskerforbundets medlemmer (Forskerforbundets skriftserie 5/2022) er det bare 35 % av stipendiatene som oppgir å være tilfreds med de vitenskapelige karriereutsiktene. 63 % av stipendiatene ønsker seg en videre karriere i akademia, men bare 9 % oppfatter muligheten til en fast/trygg jobb i akademia som relativt stor. I 2026 var den sunket til 4 %. Mange stipendiater og andre unge forskere er bekymret for framtida og synes karriereutsiktene innen forskning og høyere utdanning er svært usikre.

---

[2] Se NIFU-rapport 2017:10, s. 24.
[3] *Når veiledningen svikter.* (Forskerforbundets skriftserie 5/2025)

Den nye ansettelsesforskriften for rekrutteringsstillinger (UH-forskriften kap. 3) har derfor presisert institusjonens ansvar for å følge opp dette bedre. Der heter det seg nå (§ 3-19 fjerde ledd): «Det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetansen som stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen.» Videre skal stipendiater som ikke behersker norsk få gratis tilbud om norskopplæring og så er det understreket at dersom stipendiaten ansettes ut over tre år skal arbeidsoppgavene være karrierefremmende.

Forskriften har vært virksom i kort tid, men lenge nok til at institusjonene både burde ha et system på plass og i drift. I en undersøkelse gjennomført av AYF og Forskerforbundet i 2026 (Forskerforbundets skriftserie 1/2026) svarer bare et lite mindretall av stipendiatene at de har karriereplaner eller tilgang til karriereveiledning. Over halvparten synes ikke ledelsen bryr seg om deres videre karriere.

Forskerforbundets anbefalte tiltak

Forskerforbundet oppfordrer institusjonsledelsen og tillitsvalgte å gå gjennom disse forslagene til tiltak, og drøfte hvordan man best kan implementere dem lokalt og følge opp avvik.

1. Gjennomføring på normert tid

- **Gi stipendiatene tilstrekkelige ressurser fra dag 1**. Sørg for at alle stipendiater har tilgang til velegnet kontorplass og nødvendig forskningsinfrastruktur når de begynner i jobben.
- **Løpende oversikt over gjennomføring på normert tid**. Hvert forskerutdanningsprogram og institusjonene samlet sett må føre oversikt over om stipendiatene har levert avhandlingen når arbeidskontrakten utløper og eventuelt hvor lang tid det går i ettertid før vedkommende får levert. Her må programstyret og instituttledelsen samarbeide om å lage en oversikt og diskutere hvor stor andel som ikke leverer innen stipendiattidens utløp som er akseptabelt.
- **Gjennomgå og juster elementer i forskerutdanningen der det er utfordringer med levering på normert tid**. Alle forskerutdanninger hvor mange stipendiater ikke makter å levere innen ansettelsesperiodens utløp, må gjennomgå arbeidskravene og utdanningsstrukturen i samarbeid med veilederne for å avdekke hva som skaper forsinkelser.
- **Følg forskriften**. Ansettelsesforskriften (UH-forskriften kap. 3) gir hjemmel til midlertidig ansettelse under forutsetning av at stipendiaten får sine fulle tre årsverk til forskerutdanningen. Sørg for at det gis forlengelse for permisjoner og fravær som er hjemlet i lov og avtaleverk. Er ikke virksomheten et universitet eller en høyskole, sørg likevel for å etterleve forskriften.
- **Skikkelig støtte ved mobilitet**. Stipendiater som ønsker opphold ved en annen institusjon bør få tilstrekkelig hjelp og støtte. Veldig mange bruker uforholdsmessig mye tid på å ordne det praktiske rundt utenlandsopphold og ender opp med for store utgifter. Etabler gode støtteordninger og infrastruktur for mobilitet.

2. Veiledning, konflikthåndtering og veilederbytte

- **Sørg for at veiledere har tid og ressurser til veiledning**. Overbelastede veiledere er en av de viktigste årsakene til dårlig oppfølging av stipendiater. Sørg for at de vitenskapelig ansatte som skal veilede har tid og ressurser til det på sin arbeidsplan.
- **Obligatorisk oppstartsmøte med veileder, biveileder, stipendiat og leder for doktorgradsprogrammet.** Som et del av et startprogram for nye doktorgradskandidater og/eller stipendiater gjennomføres det et møte hvor man avklarer forventningene i veilederforholdet og hvordan man går fram for å løse mulige utfordringer eller konflikter.
- **Rutiner for konflikthåndtering og veilederbytte**. Alle institusjoner må ha gode, lett tilgengelige og godt kjente prosedyrer for å løse konflikter i veiledersituasjoner, inkludert bytte av veileder. Rutinene må være transparente med tydelige tidsfrister. Det må også være tydeliggjort hvordan konflikter knyttet til eierskap av data og forskningsprosjekter skal løses.
- **Obligatoriske kurs for veiledere**. Alle institusjonene må tilby, og alle veiledere gjennomføre kurs for ph.d.-veiledere som er tilpasset dagens doktorgradskandidater.
- **Uavhengig ombud**. Det er en fordel for alle parter om konflikter og uro tas tak i tidlig før de eskalerer og fester seg. Alle doktorgradsprogrammer bør derfor ha en eller flere ombudspersoner som et nært lavterskeltilbud. Dette kan være en representant fra en av fagforeningene, fra vernelinja/AMU eller en annen uavhengig ansattrepresentant med erfaring fra konflikthåndtering. Man kon også vurdere å etablere et felles stipendiat- eller vitenskapsombud ved institusjonen.
- **Følg opp tilbakemeldinger.** Alle tegn til utfordringer med veiledning i stipendiatenes framdriftsrapporter, medarbeidersamtaler eller i andre fora må tas tak i raskt og følges opp systematisk.
- **Bygg en trygg kultur.** Bruk også disse tiltakene til å bygge en kultur hvor det er akseptert og naturlig at man kan bytte veileder, idet man også tar hensyn til at det er menneskelig at ikke alle relasjoner fungerer like godt.
- **Ikke gjør veiledning av en doktorgradskandidat til nødvendig for veileders karriereutvikling.** Gjør det klart i internt reglement at det teller positivt for veileders merittering å veilede en kandidat fram til doktorgrad, men ikke gjør det til et krav.
- **Veiledere som ikke fungerer må følges opp.** Veiledere som flere ganger har havnet i konflikt med doktorgradskandidater må ikke fortsette å tildeles veilederoppgaver uten avbøtende tiltak og skikkelig oppfølging.
- **Gi forlengelse til stipendiater som ikke har fått god veiledning.** Forskriften gir institusjonene mulighet til å forlenge stipendiatenes arbeidskontrakter ved uforutsette hindringer for å fullføre på normert tid. Et veilederforhold som ikke fungerer godt er nettopp en slik uforutsett hendelse og bør gi forlengelse.

3. Karriereplan og karriereveiledning

- **Karriereplan og oppstartsamtale med leder**. Det skal utformes en individuell karriereplan for alle stipendiater og institusjonen er forpliktet til å følge den opp. Den bør være et dynamisk dokument, som starter med en oppstartsamtale med nærmeste leder (som ikke er veileder) om forventninger, ambisjoner og muligheter, med konkrete mål og hva som må gjøres for å oppnå dem.
- **Oppstartseminar**. Ph.d.-programmene bør arrangere et skikkelig oppstartseminar hvor alt fra gjensidige forventninger, ambisjoner, karrieremuligheter, arbeidsvaner, ressurser og rettigheter blir gjennomgått. Fagforeningene bør inviteres inn.
- **Bruk muligheten for å inkludere annet karrierefremmende arbeid i stipendiatens ansettelsesforhold**. Det å ha en ansettelsesperiode ut over tre år og bli tildelt oppgaver som inngår i vanlige vitenskapelig ansattes arbeid, som undervisning, formidling, sensur og arrangere workshops/forskningskonferanser, vil gi stipendiaten verdifull kompetanse og en bedre integrering i fagmiljøet. Dessuten kan det gi tiltrengte pauser fra doktorgradsarbeidet.
- **Tilby stipendiater kurs i universitetspedagogikk, språkopplæring og andre relevante kurs**. Det er viktig for en videre karriere.
- **Sørg for at det er etablert en god og profesjonell karriereveiledningstjeneste.** Bruk *Rammeverk for karriereveiledning for forskere i tidlig karrierefase* (HK-dir) for å utarbeide og forbedre eget tilbud.
- **Sørg for å ha tydelige rekrutterings- og erstatningsplaner ved egen institusjon**. Mange stipendiater ønsker å fortsette i akademia og da er det viktig å kunne orientere seg i aktuelle jobbmarkeder, inkludert ved egen institusjon.
- **Bistå med nettverksbygging og synliggjør relevante forskerjobber ved andre institusjoner**. Sørg for at ph.d.-programmet har kontakt med andre relevante fagmiljøer og arbeidsplasser med behov for forskerkompetanse og synliggjør dette nettverket for doktorgradskandidatene.

Relevante lenker

Forskrift til universitets- og høyskoleloven, kapittel 3 (Lovdata)

Rammeverk for karriereveiledning for forskere i tidlig karrierefase (HK-dir)

DM#254830

(oppdatert 09/2026)