

Anne Eriksen
Asbjørn Jokstad
Anne Karin Lindahl
Kjell Nordstokke
Kristin Rypdal
Eli Skogerbø
Kristin Norman Aarum

Arbeidsgruppen for Stipendiaters
arbeidsvilkår
Universitetet i Oslo

Stipendiaters arbeidsvilkår.

Juni 1990

Notat

STIPENDIATERS ARBEIDSVILKÅR

1. Oppnevning og mandat

Arbeidsgruppe for stipendiaters arbeidsvilkår ble oppnevnt av Den sentrale komiteen for forskerutdanning ved møte av 15. mars 1990. Arbeidsgruppen må derfor sees som et ledd i den sentrale komiteens arbeid med oppfølging og koordinering av forskerutdanningen. Arbeidsgruppen består av representanter for stipendiatene ved hvert fakultet samt en sekretær fra Utdannings- og forskningsavdelingen. Den har som mandat å avdekke sider ved forskerutdanningen som er til hinder for nyrekruttering, og som svekker tilfredsstillende utbytte og effektiv gjennomføring. Arbeidsgruppen har satt seg som mål å peke på de mest sentrale problemene som knytter seg til det å være forskerrekrutt ved dagens opplegg og skissere mulige tiltak for å bedre deres arbeidsbetingelser, og har således valgt en vid definisjon av begrepet arbeidsvilkår. Arbeidsgruppen består av:

Kjell Nordstokke (Teologi)
Anne Eriksen (HF)
Kristin Norman Aarum (Jus) og vararepr. Inger Johanne Sand
Anne Karin Lindahl (Med.)
Kristin Rypdal (Mat.Nat.)
Asbjørn Jokstad (Odontologi)
Eli Skogerbø (SV)

Berit Hyllseth (UFA, sekretær)

I dette arbeidet har representantene fra hvert fakultet utarbeidet et problemnotat basert på samtaler med andre stipendiater ved fakultetet. Problemnotatene er deretter satt sammen og supplert med øvrig litteratur om emnet.

2. Hvor går forskerutdanningen?

Både Hernesutvalgets innstilling (NOU 1988:28, Med viten og vilje), Forskningsmeldingen (St. meld. nr. 28 (1988-89) Om forskning) og i NAVF's handlingsplan 1989-1993 (Det er nå eller for sent! 1988) og i Strategisk plan for Universitetet i Oslo (vedtatt av Det akademiske kollegium den 20. mars 1990) lanseres forskerutdanning som en av de viktigste oppgaver universitetene står ovenfor i dag. Forskerutdanningen skal styrkes både kvalitativt og kvantitativt. Som et ledd i denne satsingen foreslår Hernesutvalget at forskerakademiene skal danne en felles organisatorisk ramme rundt forskerutdanningen for skoling og veiledning (NOU, 1988:28).

Hernesutvalget hevder at Universitetet i Oslo har de beste forutsetninger for utvikling av et slikt akademi. Dette gir universitetet et særskilt ansvar i så måte.

I de fagpolitiske miljøer har det pågått en debatt om hvilket grunnsyn som skal legge føringer for de fakultære doktorgradene. To ulike modeller ligger til grunn for denne debatten.

Filosofien bak **kunnskapsmodellen** (ligner dr. philos og de tradisjonelle fakultære gradene) er at den skal nedfelles i en kunnskapsgenererende avhandling og være et substansielt bidrag til teori- og metodeutvikling. Den kommer gjerne sent i en karriere, og er et individuelt bidrag.

Den **treningsbaserte modellen** (etter mønster fra Ph.d) ligger til grunn for de nye fakultære gradene. Den legger vekt på en organisert forskeropplæring med veiledning under avhandlingsperioden, og med krav til gjennomgåelse av metode- og substanskurs.

De nye gradene følger i stor grad den treningsbaserte modellen. De legger vekt på en organisert forskeropplæring med veiledning i avhandlingsarbeidet, og med krav til gjennomgåelse av metode- og substanskurs (NAVF's handlingsplan, 1988)

Generelt kan det sies at Norge har lagt en modell for de nye doktorgradene som ligger mellom en kunnskapsbasert og en treningsbasert modell. NAVF hevder at konsekvensene av innføring av nye doktorgrader bør bli økt styring av forskningsprosessen med økende vekt på valg av avhandlingstema i forhold til forskermiljøets kompetanse, på veiledningsforhold, på miljøets organisering, på framdriftskontroll og på sanksjonsmidler (NAVF's handlingsplan 1988).

Som bl.a. en oppfølging av Hernesutvalgets innstilling og Forskningsmeldingen har i dag samtlige fakulteter ved UiO etablert en organisert forskerutdanning: enten i form av nye grader eller innenfor rammen av de tradisjonelle doktorgradene. De fakultære gradene kommer i tillegg til den felles dr. philos. graden. Arbeidsgruppen legger vekt på at dr. philos. ordningen opprettholdes som et reelt alternativ til de fakultære gradene, og oppfatter de to modellene som to likeverdige veier mot samme mål. Selv etter omstrukturering av de tradisjonelle fakultære dr.grader, eksisterer det likevel tildels store forskjeller i måten de er organisert på. Arbeidsgruppen oppfatter disse forskjellene som tildels uttrykk for faglig egenart og tradisjon, og ser det som ønskelig at det utvises fleksibilitet i praktiseringen av gradene fakultetene imellom. Også her bør prinsippet om likeverd framfor likhet stå sentralt.

Det teologiske fakultet iverksatte i 1988 et organisert doktorgradsprogram innen rammen av dr. theol. graden. Det er utarbeidet kontrakt for forskerutdanningen, og opprettet forskningsseminarer for alle fakultetets fire disipliner. Programmet ledes av et forskningsutvalg.

Det juridiske fakultetet iverksatte i 1987 et nytt, organisert forskerutdanningsprogram innen rammen av dr. juris.-graden. Programmet ledes av et eget doktorgradsutvalg. Fakultetet arrangerer hvert semester seminarrekker i Oslo, og det arrangeres årlig et nasjonalt seminar.

Det medisinske fakultetet praktiserer individuell forskerveiledning. Denne har i hovedsak foregått på universitetssykehusene og på grunnenhetene. Forskerutdanningen har vært preget av et svenn-lærerforhold. Fakultetet opprettet i 1986 et Forskerutdanningsutvalg som blant annet har arbeidet for en bedre organisert forskerutdanning. Fom. 1991 stilles det krav til alle kandiadater til gjennomgåtte 60 kurstimer. Kontrakt inngås med alle nye universitetsstipendiater.

Det historisk-filosofiske fakultet har fra og med vårsemesteret 1986 etablert en organisert forskerutdanning med individuell veiledning av forskerrekruertene og kurs- og seminarundervisning. Fakultetet har etablert en kontraktsordning mellom rekrutt og veileder, men den er foreløpig lite i bruk. Undervisningen er delvis fellestilbud og delvis spesielt innrettet mot enkelte fagområder. Innen fagområder med få rekrutter er det etablert et nasjonalt samarbeid om forskerutdanningen. Fakultetet har et Forskningsutvalg som også er ansvarlig for den nye dr.art.graden som for tiden er under utarbeiding. Fakultetet tar sikte på en normert studietid på 3 år hvorav 2 1/2 år skal være avsatt til arbeid med avhandlingen.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet innførte graden dr.scient. i 1978, og er således den første fakultære doktorgraden som ikke tildeles av kollegiet, men på fakultetsnivå. Dr.scient.graden forutsetter at rekruttene følger fastsatte kursopplegg tilsvarende 20 vekttall, i tillegg til avhandlingen som formes enten som en monografi eller i form av flere vitenskapelige artikler som er publisert eller antatt til publisering. Dr. scient.-studiet er normert til en arbeidsmengde på to år dersom avhandlingen er en videreføring av cand.scient.-studiet. Det fakultetsoppnevnte Studiestyret er ansvarlig for doktorgradsstudienes nivå og omfang.

Det odontologiske fakultet har tradisjonelt organisert sin forskerutdanning gjennom etablerte videreutdanningsprogrammer. I tillegg har rekrutter på individuell basis i noen grad benyttet seg av tilsvarende tilbud ved andre fakulteter. I mai 1990 vedtok fakultetet å etablere organisert forskerutdanning. Utdanningen leder fram til to ulike grader; dr.odont. graden og den internasjonale Master of Dental Science. Master-graden tildeles av fakultetet mens dr.odont tildeles av kollegiet. Målet med begge gradene er å kvalifisere kandidaten for selvstendig vitenskapelig arbeid gjennom krav til publisering i internasjonalt anerkjente tidsskrifter, men de har noe ulike krav til obligatoritet mht. gjennomgåtte kurser. Master of Dental science-programmet er stipulert til to års fulltids arbeid. Ansvar for fore forskerutdanningen er fordelt mellom to samarbeidende utvalg: Forskningsutvalget og Utvalget for etter- videre og forskerutdanning.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet tok i 1987 opp de første studentene til en organisert forskerutdanning. Doktorgradsprogrammet omfatter 6 studieplaner, og fører fram til gradene dr. polit. og dr. psychol. Kurs- og seminarundervisningen arrangeres i hovedsak av de seks fagmiljøene med et betydelig innslag av nasjonale felleskurs. Virksomheten koordineres av fakultetet med Doktorgrads- og forskningsutvalget som ansvarlig organ. Fakultetet søker samarbeid med de frittstående samfunnsvitenskapelige forskningsinstituttene i Osloregionen. Opptaket er adgangsbegrenset, og fakultetet tar sikte på å utdanne ca. 20 kandidater årlig. Når den vitenskapelige avhandling er en videreføring av en hovedoppgave, skal dr. polit.graden normalt ha et omfang som tilsvarer 2 1/2 års arbeid, ellers noe mer (ikke spesifisert).

Det faktum at det eksisterer såvidt forskjellige doktorgradsopplegg på de ulike fakulteter, gjør at stipendiatene stiller med nokså forskjellige utgangspunkt for vurdering av egne arbeidsvilkår. Noen har erfaring med veletablerte og godt utprøvde ordninger, mens andre forsøker å orientere seg i landskap som ennå ikke er helt ferdig opptrukket. Arbeidsgruppen har i det følgende likevel lagt vekt på å presentere generelle problemer ved forskerutdanningen slik den fungerer i dag. Notatet vil derfor i liten grad omtale fag- og fakultetsspesifikke problemer.

3. Ulike vilkår for eksternt og internt finansierte stipendiater

De fleste institutter/fakulteter stiller krav til finansiering før opptak til doktorgradsprogram. Av stipendiater som sikter seg inn på doktorgrad er noen lønnet ved universitetet, noen er lønnet av forskningsrådene og noen lønnet av eksterne kilder (bedrifter, eksterne institutter). Noen

finansierer doktorgradsstudiene selv. Av alle som sikter seg inn på doktorgrad har noen arbeidsplass ved universitetet, andre ved eksterne forskningsinstitutter og bedrifter.

Utover de som er registrert på de organiserte doktorgradsprogrammene (Mat.nat.,SV) fører universitetet ingen sentral oversikt over alle doktorgradsstudenter. Arbeidsgruppen ser det derfor som ønskelig å opprette et slikt.

Stipendiatene tilbys ulike arbeidsvilkår avhengig av finansieringskilde. Stipendiattiden varer normalt fra 3 til 5 år og har varierende grad av pliktarbeid. Regelen er at den totale tid til selve forskerutdanningen er normert til 3 år. Den øvrige stipendietiden er beregnet på pliktarbeid. Enkelte får tildelt stipendiemidler for bare ett år av gangen, og dette oppleves av de fleste som en belastning.

Stipendiatere som er innstilt til to typer stipend samtidig (universitetsstipend og NAVF) har i dag ikke anledning til å velge mellom de to. Så lenge betingelsene er forskjellige bør det også være mulig å prioritere finansieringskilde ut fra individuelle behov.

Det knyttes også ulike betingelser til universitetsstipendiatere og eksternt finansierte stipendiatere m.h.t. drifts- og reisebudsjetter. Når det gjelder kontorplass/laboratorier kommer som regel universitetsstipendiatene best ut. Når det gjelder utstyr samt penger til deltakelse på kurs, konferanser og seminarer, har eksternt finansierte stipendiatere langt bedre muligheter for å få dekket sine utgifter. Mulighetene for å få finansierte reiser varierer også instituttene imellom.

Arbeidsgruppen ser et klart behov for å samordne de juridiske forhold slik at alle stipendiatere, uansett finansieringskilde og institutttilknytning, får likeverdige forhold. Dette gjelder både lønn, stipendietid, pliktarbeid, utstyr og reisebevilgninger. Dette innebærer bla. en ensartet politikk fra universitetets side, et tettere samarbeid med forskningsrådene, og en klarere arbeidsfordeling mellom forskningsråd og universitet.

4. Gjennomføringstid

Ved innføring av de nye doktorgradene med normert studietid og organisert opplæring har ønsket om at kandidatene i løpet av relativt kort tid skal gjennomføre doktorgraden stått sentralt.

Fakultetene har imidlertid ulik praksis når det gjelder normert studietid. Mens f.eks. dr. scient graden forventes gjennomført i løpet av to år, legger dr. art. modellen opp til et studium tilsvarende 3 års effektiv arbeidstid. Arbeidsgruppen mener generelt at den normerte studietid bør være den samme ved alle fakulteter; ikke minst fordi den normerte tiden antyder noe om hvilket faglige nivå graden sikter mot. En doktorgrad bør forutsette samme mengde arbeid på alle fakulteter. Normert studietid må videre justeres i forhold til det forventede nivå på doktorgradsarbeidet.

Stipendiatene i arbeidsgruppa gir generelt uttrykk for at den normerte stipendietiden er for kort i forhold til det forventende faglige nivå. Kravet til effektivitet bør ikke gå ut over kvalitetskravet. For mange er det naturlig å velge tema for avhandling som ikke direkte bygger på hovedoppgaven. Dette forlenger tiden til avhandlingsarbeidet, men til gjengjeld vil rekrutten få en bredere og mer allsidig kompetanse.

For mange blir finansieringen en ekstra belastning i den avsluttende fasen i doktorgradsarbeidet dersom man overskrider den normerte tiden. Tidsnormering har også en effektiviseringsgevinst, men arbeidsgruppen mener at den normerte tid til doktorgradsstudiet ideelt sett bør være 4 år eksklusive pliktarbeid forutsatt dagens forventede nivå på doktorgradsarbeidet.

Det bør videre utarbeides stipendordninger for rekrutter som ikke holder normert tidsplan, men som kan dokumentere progresjon i arbeidet.

Vurderingene underbygges av undersøkelser som viser at selv om doktorandene på de nye programmene generelt bruker mye kortere tid på å gjennomføre sitt studium enn doktorandene ved de tradisjonelle oppleggene, bruker de aller fleste langt mer enn den normerte tid (Tvede, 1990).

Arbeidsgruppen betrakter arbeidslivserfaring som en viktig kilde til faglig modning. En viss arbeidslivserfaring bør betraktes som et gode; både før påbegynt dr. gradstudium og underveis i studiet. Det bør gis mulighet til permisjon uten lønn uten at tilsvarende tid blir trukket fra rekrutteringsperioden.

5. Lønn

Alle stipendiatene i arbeidsgruppen nevner dårlige lønnsbetingelser som et sentralt problem. Lønnsnivået svekker ikke bare rekrutteringen av de dyktigste kandidater, den fører også til en skjev rekruttering både kjønns-, alders- og klassemessig. Det blir videre påpekt at de fleste forskerrekrutter er i en etableringsfase der behovet for en god inntekt kanskje er størst, og at stipendiatlønnen ikke kan konkurrere med lønnen i øvrige jobber på arbeidsmarkedet. Mange har bijobb i tillegg til stipendiatstillingen. Arbeidsgruppen vurdere dette som uheldig, da det ofte medfører urimelig stor arbeidsbelastning, og lett kan få negative konsekvenser for doktorgradsarbeidet.

Å satse på forskning er det samme som å satse på en usikker karriere. Mange vet ikke om de passer som forskere, om de blir ferdig til normert tid, og om de vil kunne fortsette med forskning etter endt utdanning. God lønn kan i så måte være en kompensasjon for en usikker arbeidssituasjon og framtid.

Hernesutvalget lanserer lønn som et av virkemidlene til rekruttering av engasjerte og dyktige kandidater, og understreker at stipendiatlønnen må gjøre det mulig å overleve som småbarnsforeldre uten ekstrajobber.

I en undersøkelse fra 1984-85 oppgir 52% av spurte institutter i universitets- og høgskolesektoren at for dårlige lønnsbetingelser er den viktigste årsak til mindre god søkning til rekrutteringsstillinger (Nås, 1986). Dårlige lønnsforhold trekkes også fram som en viktig årsak til å forlate forskningen (Tvede, 1990).

Arbeidsgruppen fremhever at stipendiater er å betrakte som fullverdige arbeidstakere, og bør lønnes i henhold til dette. For å bedre stipendiatenes økonomiske vilkår bør derfor lønnen være det viktigste virkemiddel. I tråd med Hernesutvalgets forslag går også arbeidsgruppen inn for at lønnsnivået for stipendiater tar utgangspunkt i den lønn som staten tilbyr ferdige kandidater, med de samme opprykksmuligheter som statsansatte akademikere.

I tillegg til en generell heving av lønnsnivået skisseres betalt barnehageplass som et viktig virkemiddel for å rekruttere stipendiater. Rentefritak på studielån og bruk av ledige stillingsmidler antydes videre som ytterligere tiltak for å bedre de økonomiske betingelsene for forskerrekrutter. Finansiering av utstyr, reiser etc. bør forøvrig følge retningslinjene i NAVF.

6. Studieopplegg og faglig veiledning

Arbeidsbetingelser og arbeidsforhold har stor betydning for gjennomføringen av en doktorgrad. Konklusjonen er klar: for mye pliktarbeid reduserer muligheten til å gjennomføre doktorgradsarbeidet til normert tid.

I arbeidsgruppa hersker det bred enighet om at et **organisert opplæringsprogram** spesielt tilrettelagt for doktorgradsrekrutter er et gode, og at det bidrar til å skape et godt forskermiljø.

Den tidligere nevnte undersøkelsen (Tvede, 1990) viser også at organisert veiledning og opplæring har en klar effekt på gjennomføringstid. De som deltar i organiserte doktorgradsprogram, har over dobbelt så høy doktorgradshyppighet som de som ikke deltar i slike programmer. De som ikke får noen faglig veiledning eller opplæring, har den desidert laveste doktorgradshyppighet. Veiledning og opplæring nytter med andre ord m.h.t. å løse rekrutter fram til en doktorgrad.

Det synes som om alle typer opplæring bidrar i positiv retning. Gjennomføringstiden for de som har fått en eller annen form for opplæring og veiledning, er alltid kortere enn for de som ikke har fått - med ett unntak. Samarbeid i forskerteam ser ikke ut til å redusere gjennomføringstiden for doktorgradsrekrutter. Ikke desto mindre er det denne typen opplæring rekruttene selv gir høyest prioritet; annenhver rekrutt mener utbyttet ville være størst med denne opplæringsformen. Nest etter samarbeid i forskerteam er det individuell veiledning som prioriteres høyest. Forskerseminar/kollokvier og forskerkurs/program rangerer som henholdsvis tredje og fjerde prioritet på lista (Tvede, 1990).

Arbeidsgruppen oppfatter felleskurs i metode, etikk, vitenskapsteori og skriveteknikk i kombinasjon med mer spesialiserte kurs som hensiktsmessig. Oppdateringskurs i litteratur blir også foreslått. Arbeidsgruppen er imidlertid skeptisk til obligatorisk oppmøte, og foreslår alternativt eksamen eller innlevering av paper. Arbeidsgruppen presiserer behovet for selv å kunne øve innflytelse på undervisningstilbudet.

Muligheten til fritt å velge emne for avhandlig oppfattes som en forutsetning for nyskaping innen faget.

Det synes likevel å være en allmenn frustrasjon ved de organiserte doktorgradsprogram (SV) at det er en tendens til å øke byrden av obligatorisk undervisning, deltakelse på kurser og konferanser, innlevering av papers o.l. slik at man innenfor knappe tidsrammer får for liten tid til å arbeide med egen avhandling. Det ser ut til at den riktige balansen mellom undervisning og egenstudier ennå ikke er nådd.

I følge stipendiatene selv ser imidlertid det største problemet forbundet med den organiserte forskeropplæringen ut til å ligge på det organisatoriske plan. Dårlig planlegging av kursene og forelesninger som ikke er godt nok tilrettelagt for stipendiater er en utbredt kilde til frustrasjon. Ofte er fagmiljøene for små til å kunne tilby løpende kurs av høy kvalitet. Problemet kan muligens avhjelpes ved en samordning av felleskurs i metode, vitenskapsteori og etikk innen et fakultet, evt. på tvers av fakulteter. På denne måten vil man kanskje bedre utnytte undervisningskompetansen på høyt nivå ved universitetet. Økt bruk av eksterne krefter antydes videre som et ønskelig tiltak.

Stipendiatene uttrykker samtidig et sterkt behov for å møte forskermiljøer med andre fagtradisjoner. De har svært gode erfaringer med nasjonale og nordiske intensivkurs som kombinerer forelesninger av høy kvalitet med gruppearbeid der stipendiatene presenterer egne

arbeider og kommenterer hverandres bidrag. Slike kurs kan i noen grad erstatte de faste, løpende kurstilbud ved institusjonene.

Gode forskermiljøer er avhengige av samarbeid; ikke bare innen ett og samme forskermiljø, men også med andre miljøer. Et av hovedmålene for den økte satsing på forskerrekruttering er at forskerne skal holde et internasjonalt høyt nivå, og at de skal delta i den vitenskapelige diskurs på tvers av landegrenser. Arbeidsgruppen savner en bevisst politikk fra universitetets side m.h.t. samarbeid med andre forskerutdanningsmiljøer både i Norge og i andre land. Formelle kontakter med utenlandske miljøer bør komme i tillegg til individuelle initiativ fra forskerrekruttene. For å sikre en internasjonal profil bør det derfor etableres samarbeidsavtaler med gode forskermiljøer i andre land.

Kontakt med og opphold i andre forskningsmiljøer bør inngå som en naturlig del av forskerutdanningen. Hovedregelen bør være at alle stipendiater får tilbud om ett semesters opphold i annet forskermiljø. Dette innebærer at også de finansielle rammer for slik virksomhet bør tilrettelegges, og at det etableres hensiktsmessige permisjonsordninger.

Den eventuelle nytte og belastning av **pliktarbeid** oppleves noe forskjellig. Pliktarbeid oppleves dels som nyttig erfaring, dels som svært ressurskrevende i perioder med intenst avhandlingsarbeid. For mye pliktarbeid reduserer muligheten til å gjennomføre doktorgraden til normert tid. Arbeidsgruppen mener at pliktarbeidet bør tilpasses forholdene på de enkelte institutter, men arbeidets art bør variere i løpet av stipendieperioden, og det bør være faglig relevant. Arbeidsgruppen mener videre det må utvises fleksibilitet mht. mengde og tidspunkt vedrørende pliktarbeid. Det bør f.eks. være mulig å konsentrere pliktarbeidet til perioder der intensiteten i forhold til avhandlingsarbeidet er lav.

Arbeidsgruppen nærer imidlertid en viss skepsis til nye instruksjoner for arbeidsplikt etc. som legger opp til at stipendiatene skal "skånes" for for sterk involvering i det daglige arbeid ved instituttet. En slik tankegang er svært god, men det bør ikke komme dithen at stipendiatene blir fullstendig marginalisert: uten innflytelse på egen arbeidsplass, og uten kontakt med og kunnskap om den daglige driften. Stipendiaten vil da mangle opplæring i en sentral del av en mulig framtidig jobb, og dessuten få et dårlig forhold til det fagmiljøet de ferdes i til daglig.

Det hersker bred enighet i arbeidsgruppen om betydningen av et **formalisert veiledningstilbud**, gjerne i form av en kontrakt som omfatter mål, krav til rekrutt og veileder, tidsrammer og evaluering. Etablering av veiledningsordning betraktes som spesielt viktig ved begynnelsen av rekrutteringsperioden. Dårlig oppfølging fører til at enkelte faller fra. I tillegg til den personlige belastning dette medfører, er dette et spill av både menneskelige, faglige og økonomiske ressurser.

En veiledningskontrakt bør fastslå gjensidige krav og rettigheter mellom forskerrekrutt og veileder. Veileder bør være tilgjengelig, motivert og kompetent. Arbeidsgruppa er av den oppfatning at det bør gis åpning for veiledningsordninger på tvers av faggrenser, og mulighet for bruk av eksterne veiledere, også i utlandet.

Ved veiledning på doktorgradsnivå er det også grunn til å stille spørsmål ved veilederes kompetanse. Arbeidsgruppen mener det må stilles krav til veileder at denne har tilstrekkelig kompetanse, og foreslår kursing og evaluering av veiledere.

Doktorgradsutvalget bør ha en koordinerende rolle i forholdet mellom på den ene side rekrutt og veileder, på den annen side enkelte institutt/fakultet. Utvalget bør være den instans det er naturlig å trekke inn ved eventuelle problemer mellom partene i et veiledningsforhold. Utvalget bør m.a.o. snarere fungere som sikkerhetsnett enn som kontrollinstans både for rekrutt og veileder.

Tilsvarende gjelder tildels også mht. oppnevning av veiledere. Både stipendiat og veileder bør ha en mulighet til å påvirke valget. Forskerutdanningsutvalget bør likevel sikre en rimelig fordeling av veiledningsoppgavene slik at den enkelte veileder ikke blir for sterkt belastet. Overbelastning på enkeltpersoner vil kunne medføre mindre tid og oppmerksomhet til hver enkelt rekrutt, og en kvalitativt dårligere veiledning.

Det ser ut til å være en noe ulike praksis m.h.t. hvorvidt doktorgradsutdanningen er et tilbud som er åpent for alle som holder på med forskning på doktorgradsnivå, eller om det praktiseres **opptaksbegrensning**. Arbeidsgruppen etterlyser en avklaring og en felles politikk overfor personer som på den ene siden har støtteverdige prosjekter, men ikke finansiering, og på den andre siden, rekrutter som både har fått finansiering og er kvalifisert til opptak, men ikke har blitt tatt opp til doktorgradsprogram på grunn av manglende kapasitet.

7. Kvinner

Selv om kvinnene er i flertall på lavere nivå i utdannelsen, er mannsdominansen fremdeles stor på høyere nivå og i faste vitenskapelige stillinger. Rekrutteringen til forskning svikter, og flere kvinner faller fra underveis i kampen om doktorgrader og vitenskapelige stillinger. Mye tyder på at både vitenskapen og universitetssystemet vil være tjent med at kvinner blir ekte deltakere og likeverdige kollegaer på samme nivå og med samme utbredelse som menn (Furst 1988).

En årsak til kvinners lave rekruttering til forskning kan være at stipendieperioden for mange kommer midt i perioden i livsløpet med barnefødsler og omsorgsansvar. Dersom man ønsker å rekruttere like mange eller flere kvinner enn menn, er det viktig å tilby arbeidsbetingelser som kan kombineres med familieliv.

Tilbud om bernehageplass anses som et viktig virkemiddel i denne sammenheng, og bør være knyttet til tilsetning i stipendiatstilling. Fleksible arbeidstidsordninger bør likeledes være et tilbud til alle stipendiater med små barn.

Årsaken til kvinners lave andel er ikke bare av sosial, men også av kulturell karakter. Mange mannsdominerte forskningsmiljøer har en fagkultur som ikke virker inspirerende for kvinner. Menns tradisjoner og perspektiver legger sterke føringer for vitenskapelig virksomhet, og mange kvinner har vanskelig for å finne sin egen form dersom de ikke har andre kvinnelige forbilder i sine nære omgivelser. Derfor er kjønnskvoltering fortsatt viktig; ikke bare til stipendiatstillinger, men også i faste vitenskapelige stillinger.

8. Oppsummering

Arbeidsgruppen stiller seg positiv til universitetets satsing på forskerrekruttering gjennom oppretting av strukturerte fakultære doktorgradsprogrammer. Gruppen mener likevel det bør utvises fleksibilitet mht. programmene ved de enkelte institutter og fakulteter, og til den enkeltes tilpasning til programmene. Kvalitet og likeverd bør være ledende prinsipper i utformingen og tilretteleggingen av disse.

Stipendiater som går inn i de etablerte doktorgradsprogrammene må primært betraktes som likeverdige arbeidstakere på linje med det øvrige vitenskapelige personalet ved universitetet, og bør følgelig ha en selvsagt rett til medbestemmelse i forhold som angår egen arbeidssituasjon. Stipendiatene står bak en betydelig andel av den forskning som utføres ved universitetet, og representerer en viktig kilde til fornyelse. Doktorgradsutdanningen bør derfor betraktes som en berikelse og ikke en belastning i universitetssystemet.