

Evaluering av fakultetets ordning med gjennomføringsstipend for doktorgradsstipendiater ved HF

RAPPORT

Rasmus Andresen, november 2007

”Jeg mener gjennomføringsstipendet prioriterer tid fremfor kvalitet [...]” (Stipendiat ved HF)

*”Gjennomføringsstipendet er en unik mulighet for stipendiater, både til å kunne gjennomføre på normert tid og til å kunne gå ut i jobb etter innlevering.”
(Gjennomføringsstipendiat ved HF)*

Innholdsfortegnelse:

Litt historikk	2
Organisert forskerutdanning	2
3-årig tilsetning fra 1998	2
Gjennomføringstid	3
Gjennomføringsstipendet	3
Noen tall	4
Gjennomføringsstipendiater	4
Kjønnsfordeling	4
Vurdering av ordningen med gjennomføringsstipend	5
Spørreundersøkelsen	5
Motivasjon	6
Veiledning	7
Avhandlingens kvalitet	8
Integrering	9
Undervisning	11
Viderekvalifisering	13
Universitetspedagogisk opplæring - Uniped	15
Praktisk gjennomføring av ordningen	16
Informasjon	17
Alternative stipendmodeller	18
Oppsummering	22
Gjennomføring	22
Avhandlingens kvalitet	22
Integrering	23
Supplerende kompetanse	24
Konklusjon og anbefalinger	24

Hovedformålet med denne evalueringen har vært å gi Fakultetsstyret et bredest mulig grunnlag for å fatte vedtak om hvorvidt ordningen med gjennomføringsstipend skal videreføres på samme måte som i dag eller ikke. Rapporten forsøker å besvare om målsetningene for ordningen kan sies å bli oppfylt, sett opp mot de eventuelle omkostninger ordningen har.

Evalueringen har forsøkt å skissere de økonomiske og historiske rammene for fakultetets stipendordning, identifisere ulike mål og hensyn og kartlegge resultatet av innføringen av gjennomføringsstipendet. Evalueringen har inkludert en spørreundersøkelse der ulike grupper ved fakultetet er bedt om å vurdere ordningen med gjennomføringsstipend. I tillegg er stipendordningen diskutert i møte med forsknings- og instituttlederne, med ph.d.-utvalgslederne og forskningskonsulentene og i Rådet for forskningssaker.

En referansegruppe, bestående av forskningsleder Eli Skogerbø, IMK, undervisningsleder Arild Engelsen Ruud, IKOS, stipendiat Kristin Hagemann, ILOS, forskningskonsulent Karen Mathilde Haugland, IFIKK har bistått i utforming av prosjektskissen for evalueringen og spørreskjema til undersøkelsen.

Litt historikk

Organisert forskerutdanning

Den fakultære doktorgraden, doctor artium (dr.art.), med et organisert forskerutdanningsprogram, ble formelt etablert ved UiO i 1990. I 1993 ble et nytt nasjonalt doktorgradsreglement vedtatt, der en felles tidsnorm på 3 år for alle nye grader ble fastsatt. Etter vedtak i Stortinget ble dr.art. erstattet av graden philosophiae doctor (ph.d.) f.o.m. 2004.

3-årig tilsetning fra 1998

Innføring av en felles tidsnorm på tre årsverk på 1990-tallet var "[...] et radikalt brudd med tradisjoner og vanlig gjennomføringstid"¹. At det allikevel ble samling om tidsnormen forklares bl.a. med at institusjonene forutsatte videreføring av modellen med 4-års tilsetning med 25 prosent arbeidsplikt.²

I 1998 vedtok Fakultetsstyret å fjerne det fjerde tilsetningsåret for alle nye doktorgradsstipendiater ved HF.³ Vedtaket den gang var først og fremst økonomisk motivert. Det ble vurdert at en innsparing var nødvendig for å kunne rekruttere gjennom nytilsetninger de kommende årene. Alternativet var svært få eller ingen nytilsetninger de kommende årene.

Som en ytterligere forklaring må det tillegges at individuelle doktorgradsstipend finansiert av Norges Forskningsråd den gang utgjorde en langt høyere andel av det totale antall stipendiater enn de gjør i dag og at disse stipendiatene kun var finansiert i 3 år av NFR. Det fjerde året ble finansiert av fakultetet.

¹ Bringager, O. K. Ø. Det norske universitetsråd, Rapport nr. 1/96, s. 41

² Ibid

³ "Fakultetsstyret opphever inntil videre finansiering av det 4. stipendår for både universitetsstipendiater og eksterne stipendiater og gir fra 10.06.98 alle nye stipendiater som tilsettes, 3 årig tilsetning. Stipendiater tilsatt for 3 år har ikke arbeidsplikt. Instituttene kan etter vurdering og innenfor egne ressursrammer få muligheter til å finansiere en pliktarbeidsperiode for stipendiatene i tillegg til vanlig stipendperiode." Protokoll Fakultetsstyremøte 10. juni 1998

Gjennomføringstid

Norges forskningsråds rapport *Evaluerings av norsk forskerutdanning* konkluderte i 2002 med at en stor andel av norske doktorgradskandidater enten ikke fullfører eller bruker langt mer enn normert tid på sine doktorgradsprosjekter.⁴

I et av grunnlagsdokumentene for evalueringen heter det: "Blant hovedproblemene i forskerutdanningen er at studentene bruker for lang tid på å bli ferdige, og at for mange ikke fullfører studiet. [...] Lang gjennomføringstid og lav gjennomføringsgrad har tradisjonelt vært et særlig stort problem i humaniora og samfunnsvitenskap." ⁵ Den samme undersøkelsen antyder at ca. hver tredje doktorgradsstudent på det tidligere dr.art.-programmet fullførte en doktorgrad i løpet av 5,5 år, og vel halvdelen i løpet av 7,5 år.

Disse vurderingene av gjennomføringstid og -grad er i hovedsak basert på opplysninger om doktorgradskandidater som begynte i årene 1993-1997, altså før det ble innført 3-årig tilsetning ved HF. Dessverre er datagrunnlaget og rapporteringsverktøyene ikke egnet til å fremskaffe pålitelige og sammenlignbare tall for perioden etter dette og frem til i dag. DBH-rapporter for årene 2005 og 2006 viser imidlertid en nedgang i gjennomsnittlig gjennomføringstid, fra 5,5 årsverk netto i 2005 til 4,9 i 2006 for de humanistiske fagene ved UiO.⁶ Isolert sett er det altså snakk om en ikke ubetydelig reduksjon i gjennomføringstid i gjennomsnitt for stipendiatene ved HF.

Gjennomføringsstipendet

I 2004 besluttet Fakultetsstyret ved HF å innføre gjennomføringsstipend som en insentivordning bl.a. for å få gjennomføringstiden redusert for stipendiatene og for å øke antallet ferdige doktorgrader ved fakultetet. Det var i tillegg en intensjon at gjennomføringsstipendet skulle brukes som et videre kvalifiseringstiltak, med det siktemål å øke bredden på stipendiatenes kompetanse.

Den 30. juni 2004 ble følgende vedtak gjort i Fakultetsstyret:

*Fakultetsstyret vedtar å innføre en ordning med gjennomføringsstipend for alle doktorgradsstipendiater (dr. art, dr. polit eller ph.d.) som leverer med veileders anbefaling enten på normert tid eller normert tid + inntil 6 mnd med virkning fra 01.08.04. Stipendet vil innebære en forlengelse av stipendperioden på hhv. ett år eller 6 mnd, med samme lønn som den stipendiatene hadde ved utløpet av den opprinnelige stipendperioden. Ordningen vil bli vurdert løpende.*⁷

Normert tid er i denne sammenheng *netto* stipendperiode. Perioder med sykemeldinger og uttak av lov- og tariffestede permisjoner (svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon eller annen velferdspermisjon), trekkes fra den samlede tiden fra påbegynt stipend (brutto stipendperiode) og vil derfor ikke ha konsekvenser for den enkeltes mulighet til å motta

⁴ Kyvik, Svein, *Evaluerings av norsk forskerutdanning*, 2002.

<http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application/pdf&blobheadername1=Content-Disposition%3A&blobheadervalue1=+attachment%3B+filename%3D8212021068.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1168444115422&ssbinary=true>

⁵ Tvede, O. NIFU skriftserie 3/2002, s. 32-36.

http://www.nifustep.no/content/download/1053/11016/file/Skriftserie_3-2002.pdf

⁶ Doktorgradsrapporter, DBH (Database for statistikk om høyere utdanning).

http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/doktorgrader/doktorgrader_meny.cfm

⁷ Protokoll fra fakultetsstyremøte 30. juni 2004. <http://www.hf.uio.no/om-fakultetet/styre-ledelse/FS/2004/fs-protok-300604.html>

gjennomføringsstipend. Dette gjelder også ved redusert stilling pga. omsorg for barn og nær familie.⁸

Både i teori og praksis betyr dette at stipendiater kan oppnå gjennomføringsstipend eksempelvis 6 kalenderår etter påbegynt stipendperiode. Gjennomføringsstipendet er således ikke et tiltak for å påvirke lengden på *brutto* stipendperiode. Ordningen er også et tiltak med kun stipendiatene som målgruppe. Stipendet har ikke noen direkte innvirkning på gjennomføringen for alle kandidatene på ph.d.-programmet med andre former for finansiering.

Det foreligger ikke datamateriale av tilstrekkelig god kvalitet eller i tidsserier som gjør det mulig å trekke bastante slutninger om endringer i gjennomføringstid. Vi har heller ikke mulighet til å kontrollere andre variabler som kan ha påvirket kandidatenes gjennomføringstid- og grad, i tillegg til ordningen med gjennomføringsstipend. Som et tillegg til det bildet som er tegnet av doktorgradskandidatene innenfor humaniora i Norge, kan vi beskrive hvordan situasjonen ser ut i øyeblikket for doktorgradsstipendiatene ved fakultetet.

Noen tall

Gjennomføringsstipendiater

Fra ordningen ble innført 1. august 2004 frem til denne evalueringen ble igangsatt våren 2007, hadde totalt 37 personer kvalifisert seg for gjennomføringsstipend⁹. Den første begynte i gjennomføringsstipendstilling i november 2004 og den siste som er medregnet i denne rapporten begynte i april 2007. 1 person har sagt opp stillingen underveis og 1 person har takket nei til tilbud om stipend. Sistnevnte er ikke tatt med i den videre behandlingen av materialet. Av 36 personer har 19 fått 12 måneders gjennomføringsstipend og 17 har fått 6 måneder.

Fakultetet satte ikke noe måltall for gjennomføringsstipendet da ordningen ble innført, men inntrykket er at antallet stipend pr. i dag er betydelig høyere enn det fakultetet tilsynelatende forventet. I 2004, samme år som ordningen med gjennomføringsstipend ble innført, ble det tilsatt et relativt høyt antall stipendiater ved fakultetet. Det har vært et relativt høyt antall innleverte avhandlinger i 2007, men det forventes at toppunktet for antall innleverte avhandlinger vil komme i 2008. Siden de fleste av disse har vært kjent med ordningen fra de startet i sin stipendiatstilling, er det ikke usannsynlig at andelen som får gjennomføringsstipend også vil øke.

Av 35 stipendiater som leverte sin avhandling til bedømmelse i 2006, fikk 21 personer (60 prosent) gjennomføringsstipend (6 og 12 mnd). Nesten 60 prosent av dagens stipendiater regner det som realistisk å kvalifisere seg for *fullt* gjennomføringsstipend¹⁰.

Kjønnsfordeling

"[...] hvis alle forhold var identiske for alle ville gjennomføringsstipend være en fin motivasjon [...]" (Stipendiat ved HF)

⁸ Retningslinjer for gjennomføringsstipend:

<http://www.hf.uio.no/forskning/forskerutdanning/gjennomforingsstipend.html>

⁹ I ettertid har 8 personer fått gjennomføringsstipend ved fakultetet, slik at det totale antall gjennomføringsstipendiater pr. november 2007 er 44.

¹⁰ Spørreundersøkelse gjennomført ved HF 2007. Se nedenfor.

NIFUs undersøkelse fra 2002 viste at av kvinnelige doktorgradskandidater som begynte på dr.art.-programmet i 1993, hadde bare 39 prosent avlagt graden 7.5 år senere.¹¹

22 av 36 (ca 60 prosent) som så langt har fått gjennomføringsstipend er kvinner. Halvparten av disse har fått fullt stipend (12 mnd.). Sett i forhold til dagens kjønnsfordeling blant stipendiatene, der ca 60 prosent er kvinner, er den relative andelen som får gjennomføringsstipend altså lik for begge kjønn. Ut fra dette tallmaterialet ser det ikke ut til at ordningen i praksis slår skjevt ut i forhold til kjønn. Som nevnt påvirkes ikke mulighetene for å få gjennomføringsstipend av sykmeldinger eller lovfestede permisjoner. Det kan innvendes at sivil status og familieforhold ikke er undersøkt og at slike forhold kan være viktigere variabler enn kjønn.

Mens nesten 60 prosent av stipendiatene samlet regner det som realistisk å få fullt gjennomføringsstipend, er de kvinnelige stipendiatene mindre sikre (48 prosent)¹².

"[...] kvinner med barn kommer betydelig dårligere ut av ordningen karrieremessig sett." (Stipendiat ved HF)

Det er altså ikke tydelig at dette utsagnet medfører riktighet. Tvert imot kan gjennomføringsstipendet, som flere har hevdet, virke positivt på likestilling fordi det å avslutte doktorgradsarbeidet blir et familieprosjekt slik at ikke stipendiatene pålegges all omsorgsbelastningen og fraværet ved f.eks. barns sykdom.

Vurdering av ordningen med gjennomføringsstipend

I praksis måler departementet kvaliteten på forskerutdanningen på hvor mange doktorgrader som oppnås pr. år og på hvor lang tid stipendiatene i gjennomsnitt bruker. Langt de fleste forholdene knyttet til kvalitet, stipendordning og gjennomføring er ikke mulig å måle, uten lengre tidsserier og muligheten for å holde ulike variabler konstante. Som en viktig del av evalueringen ble det i juni 2007 gjennomført en spørreundersøkelse blant de ansatte på HF, for å få vurderinger og innspill fra så mange som mulig av de som berøres av stipendordningene og av de som er involvert i forskerutdanningen.

I tillegg er stipendordningen diskutert i møte med forsknings- og instituttlederne (09.10.07), med ph.d.-utvalgslederne og forskningskonsulentene (01.11.07) og i Rådet for forskningssaker (07.11.07).

Spørreundersøkelsen

Undersøkelsen ble gjennomført ved elektronisk spørreskjema (QuestBack), sendt ut pr. e-post til grupper av ansatte ved fakultetet samt til personer som har hatt gjennomføringsstipend.

Følgende grupper deltok i spørreundersøkelsen (antall besvarelser i parentes):

- Personer som har/eller har hatt gjennomføringsstipend (30)
- Personer som er stipendiat ved HF i dag (96)
- Personer som er eller har vært veileder for én eller flere doktorgradsstipendiat ved HF (105)
- Institutt-/senterledere, forskningsledere og undervisningsledere (faglige ledere) ved HF (12)

¹¹ Tvede, O. NIFU skriftserie 3/2002, s. 40.

http://www.nifustep.no/content/download/1053/11016/file/Skriftserie_3-2002.pdf

¹² Spørreundersøkelse gjennomført ved HF 2007. Se nedenfor.

- Ph.d.-utvalgsledere (6)
- Administrative ledere og forskningskonsulenter (15)

I undersøkelsen er respondentene bedt om å ta stilling til et antall utsagn og plassere seg på en skal fra 1 til 5, der 1 er helt enig og 5 er helt uenig. Der ikke annet er spesifisert i analysen av materialet, regnes score 1 + 2 som *enig*, 4 + 5 som *uenig* og 3 som *verken enig eller uenig*.

Undersøkelsen har forsøkt å belyse momenter som motivasjon, veiledning, avhandlingens kvalitet, integrering av stipendiatene, undervisningsarbeid, viderequalifisering, universitetspedagogisk opplæring, praktisk gjennomføring og informasjon. Undersøkelsen har flere metodiske begrensninger og resultatene benyttes deretter.

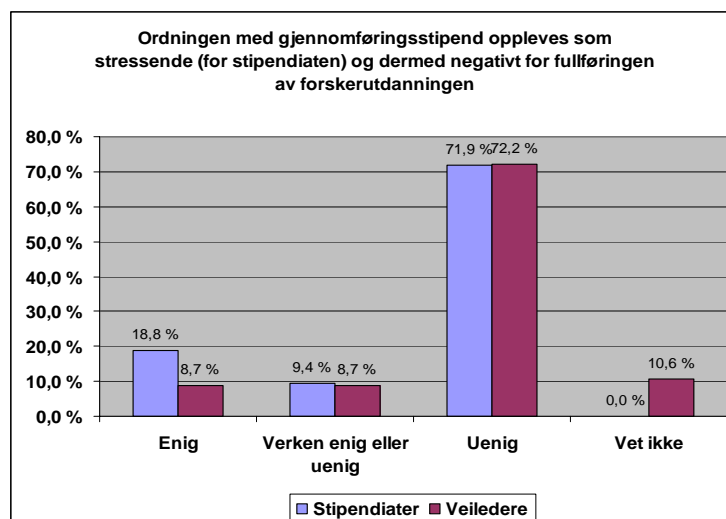
Av hensyn til leseren forkortes *gjennomføringsstipend* heretter med gfs.

Motivasjon

"Det er ikke nødvendigvis stipendet i seg selv som er en viktig motivasjon, snarere det faktum at man ikke lenger får lønn for skrivearbeidet når perioden er utløpt."
(Stipendiat ved HF)

I undersøkelsen sier i overkant av 70 prosent av de som har eller har hatt gfs (gjennomføringsstipend) seg enige i at gfs var en viktig motivasjon for å ferdigstille avhandlingen. Over 80 prosent av de som er stipendiater pr. i dag mener gfs er en viktig motivasjon.

Ca. 70 prosent av stipendiatene og like mange av veilederne sier seg uenige i en påstand om at ordningen med gfs oppleves som stressende og negativt for fullføringen. Kun én av personene som har eller har hatt gfs sier seg delvis enig i at gfs opplevdes som stressende og negativt. Én av de faglige lederne mener ordningen virker stressende og negativ for fullføring.



Av stipendiatene svarer 39 prosent at de planlegger progresjonen for avhandlingsarbeidet *uavhengig* av ordningen med gfs. Bare noen få flere svarer at progresjonen avhenger av gfs (44 prosent).

17 av personene som har eller har hatt gfs sier de planla innlevering av avhandlingen *uavhengig* av ordningen med gfs. Tatt i betraktning at de aller fleste respondentene i denne gruppen begynte sin stipendperiode *før* ordningen ble innført, er dette svaret ikke overraskende.

"Jeg er svært positiv til ordningen som motiverende faktor. Det er ikke sikkert at min plan om å levere i tide hadde blitt virkelighet uten denne motivasjonen."
(Gjennomføringsstipendiat ved HF)

Ut fra svarene som gis fremstår det som relativt klart at gfs er en viktig, men ikke absolutt avgjørende faktor for de fleste stipendiatenes progresjonsplanlegging. Flere kommentarer tyder på at gfs har stor betydning når det gjelder å få satt en endelig deadline for avhandlingsarbeidet, men at stipendiatene uansett planlegger progresjonen med tanke på å bli ferdige innenfor stipendperioden.

"Det ga mindre stress, da man ikke trengte å bekymre seg for livet etter avhandlingen." (Gjennomføringsstipendiat HF)

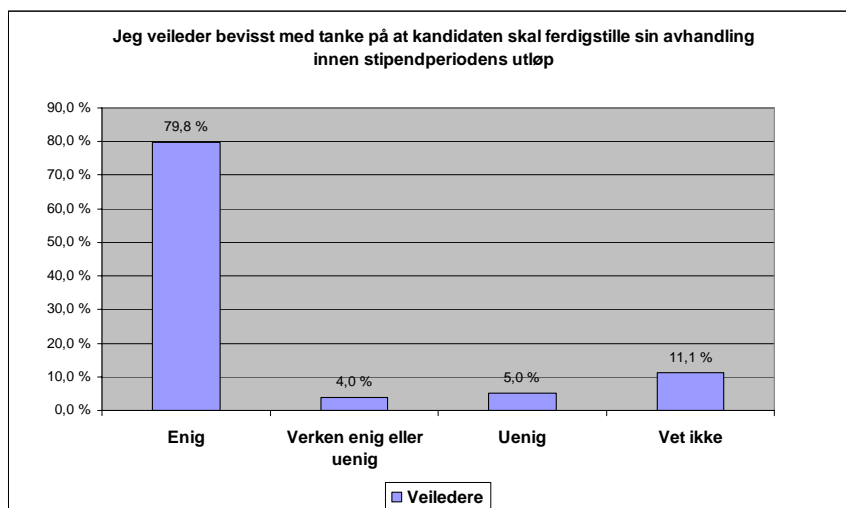
Det denne stipendiaten poengterer i sin kommentar, bør nok ikke undervurderes i en samlet vurdering av positive og negative sider ved ordningen, i hvert fall ikke hvis det siktes til den første tiden etter innlevering. Gfs er ikke et sysselsettingstiltak, men ordningen skiller seg klart fra andre ordninger ved at stipendiatene får en mulighet for relevant arbeid i perioden frem til, og for en del også etter, disputas. Prosessen med bedømmelse av avhandlinger og gjennomføring av doktordisputasen er en lang prosess.

Veiledning

"[...] ordningen med gjennomføringsstipend har satt et viktig fokus på det å bli ferdig i tide [...]" (Leder ved HF)

Mange, både veiledere og stipendiater, har hatt krav og forventninger til avhandlingens omfang som er vanskelig å forene med gradens tidsnormering. Et av målene med innføringen av ordningen var derfor å endre det som var oppfattet som en tradisjonell holdning til avhandlingsarbeidets omfang, også blant veilederne, og skape bevissthet om ph.d.-gradens tidsavgrensning.

Et stort flertall (ca. 80 prosent) av veilederne som har svart på undersøkelsen sier at de veileder bevisst med tanke på at kandidaten skal ferdigstille sin avhandling innen stipendperiodens utløp.



50 prosent sier ordningen med gfs *ikke* har endret deres måte å veilede på mht. progresjon og avhandlingens omfang. 24 av veilederne (24 prosent) svarer at ordningen *har* endret deres måte å gi veiledning.

De aller fleste av stipendiatene og de som har eller har hatt gjennomføringsstipend, vurderer at veilederne er bevisste på at forskerutdanningen er normert til 3 år. Det er større spredning på svarene i forhold til om de mener veileder er pådriver for å sikre progresjon og om veileder har vært viktig i forhold til å avgrense prosjektet.

Veilederne mener selv at de er bevisste den tidsbegrensningen som ligger til en stipendiatstilling og et doktorgradsarbeid. Innføringen av gfs må også kunne sies å ha hatt en viss effekt i det nesten en fjerdedel av veilederne som har svart sier de har endret sin måte å veilede på.

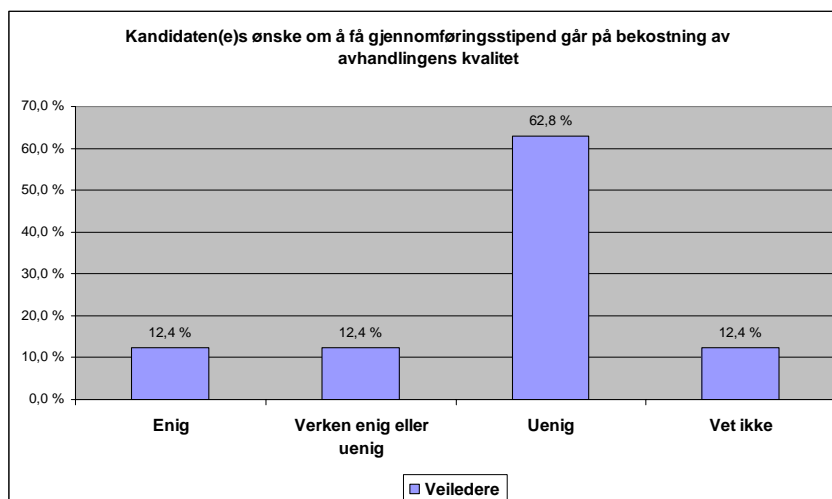
Undersøkelsen gir ikke grunnlag for å grave dypt i veiledningsproblematikk og årsaksforklaringer. Veileder og veiledning er to av flere viktige faktorer for gjennomføring av forskerutdannelsen og uavhengig av stipendordninger må det være et stadig fokus på å skape bevissthet om veilederens og stipendiatens rolle og på kvalitetssikring av veiledningen.

Avhandlingens kvalitet

"[...] den fører til hastverk og at man kutter ned i nødvendig kvalitetssikring."
(Gjennomføringsstipendiat ved HF)

En like nærliggende som hyppig fremført innvending mot ordningen med gfs er at et økt press for å redusere gjennomføringstiden går på bekostning av kvaliteten på doktoravhandlingene.

I spørreundersøkelsen svarer i overkant av 60 prosent av veilederne at de er uenige i en påstand om at kandidatens ønske om å oppnå gfs går på bekostning av avhandlingens kvalitet. 12 prosent er enige i utsagnet.



På spørsmål om hvilken av ordningene *4-års tilsetning med 25% arbeidsplikt* eller *3-års tilsetning med mulighet for gjennomføringsstipend* de vurderer som mest positiv for avhandlingens kvalitet, svarer 43 prosent av veilederne den førstnevnte ordningen, mens i underkant av 30 prosent mener ordningen med gfs er positiv for avhandlingens kvalitet.

Blant stipendiatene vurderer 35 prosent at 4-års tilsetning er mest positivt for avhandlingens kvalitet, 25 prosent svarer 3-års tilsetning med gfs, mens 40 prosent ikke vet.

43 prosent av de som har eller har hatt gfs vurderer ordningen med 3-årig tilsetning som mest positivt for avhandlingens kvalitet, sammenlignet med 4-årig tilsetning med arbeidsplikt.

Av de faglige lederne og ph.d.-utvalgslederne mener 12 av 18 at avhandlingens kvalitet ikke svekkes. 2 sier seg delvis enig i at kandidatens ønske om gfs går på bekostning av kvaliteten.

I henhold til retningslinjene for gfs skal veileder samtykke i at avhandlingen leveres til bedømmelse. Ordningen utelukker ikke muligheten for at en kandidat som har fått gfs får sin avhandling underkjent ved bedømmelsen. Dette har skjedd i ett tilfelle.

Gfs har ikke ført til noen økning i antallet ikke godkjente avhandlinger. Derimot kan det diskuteres hvorvidt kvaliteten på avhandlingene kan ha endret seg uten at dette har resultert i negative innstillinger fra bedømmelseskomiteene. Vi kan vanskelig vurdere eller måle dette, men svarene i undersøkelsen viser at det langt fra er noen ensidig frykt for at ordningen svekker kvaliteten på doktoravhandlingene ved HF.

*"Videre tror jeg det er langt fra sikkert at mer tid gir bedre avhandlinger."
(Gjennomføringsstipendiat ved HF)*

Selv om det kun finnes ett særlig tilfelle der en avhandling er blitt underkjent, har ordningen den svakhet at den kan oppfordre til innlevering av ikke helt ferdige avhandlinger uten at dette får konsekvenser for gfs-perioden.

Integrering

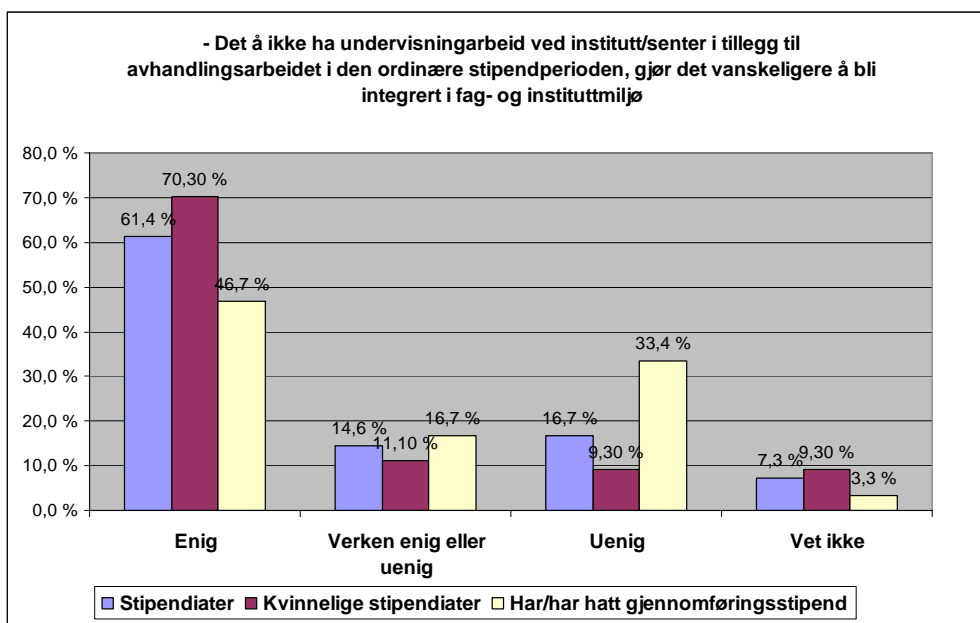
"Jeg tror fireårig stipend med arbeidsplikt er langt mer integrerende og faglig stimulerende enn treårig stipend [...]" (Gjennomføringsstipendiat ved HF)

Ordningen med gfs er i teorien ikke en hindring for at stipendiatene kan velge å påta seg undervisningsarbeid ved instituttet i løpet av den ordinære stipendperioden. Stipendiatene vil fortsatt ha mulighet for å få gfs. I praksis kan derimot innføringen av ordningen ha medført at både stipendiatene og instituttene prioriterer gfs. Bl.a. kan det ha betydning at gfs finansieres av fakultetet, mens evt. undervisningsarbeid i løpet av stipendperioden må finansieres av instituttet.

I undersøkelsen ble respondentene bedt om å ta stilling til følgende utsagn:

”Det å ikke ha undervisningsarbeid ved instituttet/senteret i tillegg til avhandlingsarbeidet i den ordinære stipendperioden, gjør det vanskeligere å bli integrert i fag- og instituttmiljø.”

I overkant av 60 prosent av stipendiatene sier seg enige i dette og kun ca 17 prosent er uenige. Tallene er nesten identiske for veilederne. Blant de kvinnelige stipendiatene vurderer over 70 prosent gfs som negativt for integreringen.



Det er generelt et flertall som vurderer fraværet av undervisningsarbeid i løpet av stipendperioden som negativt for muligheten for å integreres i fag- og instituttmiljø.

Datagrunnlaget er jo mindre for gruppen av personer som har eller har hatt gfs, men blant disse er i underkant av 50 prosent enige og i overkant av 30 prosent uenige i ovenstående utsagn. Denne gruppen vurderer altså gfs som mindre negativt for integreringen enn de andre gruppene.

Et flertall vurderer dagens ordning med 3-års tilsettingsperiode uten pliktarbeid som mindre stimulerende for å integrere stipendiatene, men det er svært individuelt hvorvidt undervisning i stipendperioden oppleves som positivt eller ikke.

”Jeg mener at en stipendiat fortrinnsvis skal forske. Hvis vedkommende ikke blir integrert i miljøet gjennom sin forskning, betyr det som regel at det ikke foregår særlig mye forskning der.” (Veileder ved HF)

Kommentarene fra både nåværende stipendiater og personer som har eller har hatt gjennomføringsstipend og fra veiledere gir et mer nyansert bilde. Det målbæres og argumenteres for diametralt motstående syn på betydningen av undervisning som en del av den ordinære stipendperioden. Det er derfor grunn til å dvele litt ved temaet integrering.

Hvor tett skal stipendiatene integreres og hvordan? Med ca. 150 stipendiater vil kun et mindretall av stipendiatene ved den enkelte grunnenhet kunne forvente senere ansettelse ved fakultetet. Selv om integrering oppfattes som en viktig faktor for å få stipendiatene til å lykkes, kan det være fornuftig å stille spørsmålstegn ved om stipendiatene kan bli for tett integrert i instituttmiljøet og instituttets drift i løpet av den midlertidige ansettelsesperioden. Det må også stilles spørsmål ved om undervisning er den beste og eneste måten stipendiatene kan integreres med tanke på å gjøre avhandlingen og forskerutdanningen best mulig. Integrering gjennom forskningsprosjekter, -grupper og -aktiviteter kan være alternative eller supplerende virkemidler.

Problemet med manglende følelse av integrering er ikke et problem som utelukkende er betinget av ulike stipendordninger. Integrering er en problematikk som knytter deg til arbeidsmiljøet generelt og ikke løsrevet som et forskerutdanningsproblem. Vi vil anbefale at problemstillingene knyttet til integrering diskuteres videre, uavhengig av hvilke valg fakultetet gjør om videre stipendordninger, men koblet til andre arbeidsmiljøprosesser.

Undervisning

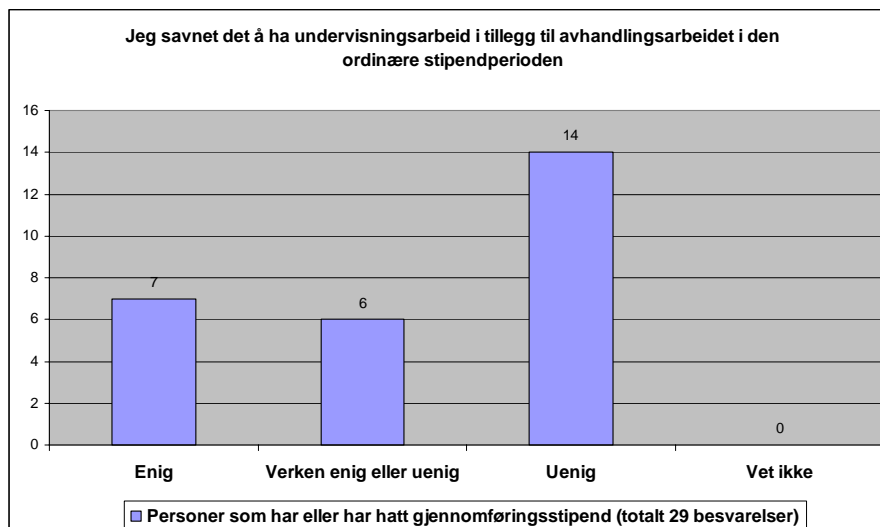
”Praktisk opplæring i også undervisning er en viktig del av forskerutdanningen som ikke er tilstede nå, noe som gir dårligere forskere og – faktisk – dårligere avhandlinger.” (Stipendiat ved HF)

Pliktarbeidsdelen i en 4-års stipendperiode er normalt primært knyttet til undervisning. Med 3-års tilsettingsperiode, før innføring av gfs, har det også vært relativt vanlig at instituttene har engasjerte stipendiatene til undervisningsoppgaver underveis i stipendperioden. Stipendiatene har i disse tilfellene blitt tilkjent permisjon fra sin stipendiatstilling.

Som nevnt under avsnittet om integrering, er gfs i prinsippet ikke en hindring for at stipendiaten kan påta seg undervisningsarbeid i løpet av sin stipendperiode. For de fleste vil det da være snakk om å prioritere slikt arbeid fremfor muligheten for gfs, i hvert fall et fullt gfs. Avhengig av øyet som ser, vil det kunne hevdes at stipendiatene går glipp av en mulighet for undervisningsarbeid, eller på den annen side at stipendiatene har fått en mulighet for å bli skjermet for arbeid utenom avhandlingsarbeidet frem til de har levert.

Gjennomføringsstipendet var ment som et insentiv og en *mulighet* for stipendiatene. Er gfs en reell valgmulighet og oppfattes den som dette av stipendiatene? Over 60 prosent av stipendiatene svarer at de ikke ønsker å gjøre annet arbeid ved siden av avhandlingsarbeidet fremfor å kvalifisere seg for gfs. Det kan ikke sies hvorvidt dette kun er et uttrykk for at ordningen har etablert seg og blir prioritert, om det er et uttrykk for at stipendiatene foretar et optimalisert valg eller et resultat av at valgmulighetene er underkommunisert. Ca. 50 prosent sier de ikke har blitt spurt om å påta seg undervisnings- eller annet arbeid, mens litt over 40 prosent sier de *har* blitt spurt. For disse 40 prosentene er det rimelig å si at de har hatt en valgmulighet, men de som ikke har fått et tilbud har heller ikke hatt ulike alternativer å velge mellom.

Omtrent halvparten av gjennomføringsstipendiatene svarer at de ikke savnet det å ha undervisningsarbeid i den ordinære stipendperioden. Dette kan være et uttrykk for at de ikke ønsket slikt arbeid, men det kan også bety at enkelte faktisk hadde undervisningsarbeid underveis, men likevel fikk gfs.



8 av 12 faglige ledere sier seg enige i at instituttet/senteret prioriterer å gi stipendiatene mulighet for å kvalifisere seg for gfs fremfor å tilby stipendiatene arbeid i ordinær stipendperiode. 2 er uenige, mens 2 ikke vet hvordan instituttet/senteret prioriterer. Stipendiatenes respons på det samme utsagnet viser stor uvisshet om hvordan instituttene prioriterer.

Dersom ordningen med gfs videreføres, bør det kommuniseres tydeligere fra arbeidsgiveren hva de ønsker at stipendiatene skal gjøre i løpet av sin stipendperiode. Enhetene må fortelle sine stipendiatere om de ønsker at de skal påta seg arbeidsoppgaver eller ikke, slik at stipendiatene lettere kan gjøre valg om hvordan de vil disponere sin tid.

Dersom enhetene vil tilby stipendiatene undervisningsarbeid eller annet faglig arbeid, bør dette gis av et omfang på enten 6 eller 12 måneder, slik at det utgjør et adekvat alternativ til fullt eller halvt gfs.

"25% undervisningsplikt vil av erfaring si at doktorandene nedlegger mer arbeid i undervisningen enn de er pålagt [...]" (Leder ved HF)

Erfaring fra personalseksjonen ved fakultetet, som tidligere behandlet et betydelig antall søknader om forlenget tilsetting, støtter denne lederens utsagn. Det har vært et reelt problem at enkelte stipendiatere har brukt langt mer tid på undervisningsarbeid enn det de har blitt kompensert for, og dermed har de ikke klart å avslutte innenfor stipendperioden.

Ordningen med gfs åpner for at stipendiatene som leverer etter 3½ år får tilbud om 6 måneders gjennomføringsstipend. Dette betyr at stipendiatene kan påta seg undervisningsarbeid av inntil 6 måneders varighet i løpet av stipendperioden, men fortsatt kvalifisere seg for gfs. Gfs finansieres over fakultetets budsjett, mens undervisningsarbeid i løpet av stipendperioden må finansieres av det enkelte institutt. Det knytter seg dermed en økonomisk faktor til ordningen, som kan bety at instituttene ikke vil tilby stipendiatene arbeid i stipendperioden.

6 av de 12 lederne som har besvart undersøkelsen mener ordningen har redusert instituttets/senterets undervisningskapasitet. Dersom ordningen videreføres og andelen stipendiater som får gfs fortsetter å være høy og øker ytterligere, vil det være snakk om en midlertidig reduksjon i undervisningskapasiteten fordi stipendiatene forskyver sitt arbeid for enheten til etter den ordinære stipendperioden. Alle gjennomføringsstipendiater forventes å drive undervisning som en del av oppgavene i perioden. De 36 gjennomføringsstipendiatene som inngår i grunnlaget for denne vurderingen tilsvarer 330 månedsverk ved instituttene.

"[...] den hardt pressede undervisningssituasjonen har ført til at de likevel har spurt meg om å undervise. Min oppfatning er at dette sier mer om ressursituasjonen enn politikken til de ansvarlige på instituttet." (Stipendiat ved HF)

Enkelte har uttrykt at de mener kvaliteten på undervisningen blir bedre når den utføres av ferdige kandidater og at det er bedre med konsentrert undervisning i ett eller to semester, enn undervisning spredt over en fireårs periode. Tilbakemeldingene tyder på at gfs gir best utbytte med 12 måneder, der stipendiaten har anledning til å utvikle og gjennomføre et eget undervisningsopplegg, og at det fungerer langt dårligere når det kun er 6 måneder til rådighet. Et alternativ for en endring av ordningen vil da være å kun tildele 12 måneder gfs, enten ved å gi alle som kvalifiserer for gfs 12 mnd eller ved å kun gi gfs til de som leverer innen tre år, slik at stipendiatene og instituttene gis tilstrekkelig tid til planlegging og gjennomføring av undervisning.

Viderekvalifisering

"[...] en verdifull ordning fordi man kan bruke den tiden for å utvikle sin karriere og forskningsarbeid videre." (Gjennomføringsstipendiat HF)

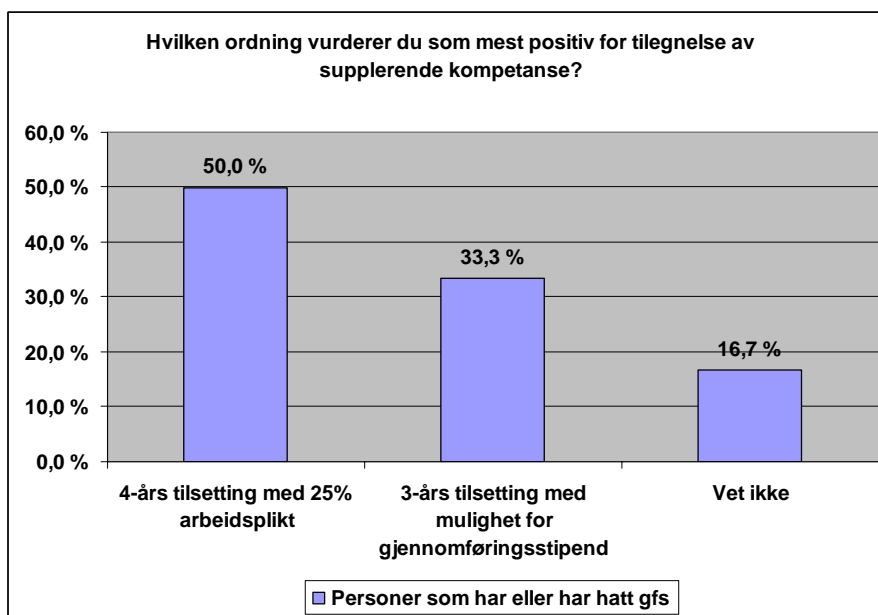
Som beskrevet ovenfor mener mange at gfs har svekket muligheten for integrering av stipendiatene. Mens integrering ikke var et uttalt mål for innføringen av ordningen, var det en klar målsetning at ordningen skulle være et tiltak for å viderekvalifisere stipendiatene gjennom flere ulike aktiviteter og oppgaver, på andre premisser enn det tradisjonelle "pliktarbeidet".

Intensjonen med ordningen er at gjennomføringsstipendet skal brukes som et viderekvalifiseringstiltak med det siktemål å øke bredden på stipendiatenes kompetanse. Mottakerne av stipendet skal gjennomføre enten hele den pedagogiske basisopplæringen for universitetslærere (gjelder 12 måneders stipendene) eller fellesdelen (gjelder 6 måneders stipendene). I retningslinjene står følgende eksempler på andre oppgaver som kan inngå i ordningen:

- Hospitering i undervisning hos en annen foreleser.
- Undervisningsvikariater.
- Deltakelse i sensurarbeid.
- Utarbeidelse av undervisningsplaner og annet faglig relevant prosjektarbeid.
- Utarbeidelse og gjennomføring av evalueringsopplegg og utføring av annet kvalitetssikringsarbeid.
- Deltakelse i arbeidet med planlegging og gjennomføring av faglige seminarer og konferanser.
- Deltakelse i utforming av relevante forskningsprosjekter og/eller søknader om ekstern finansiering.
- Utforming av post doc.-prosjekter eller andre forskningsprosjekter.

- Vitenskapelig arbeid i forlengelse av doktorgradsavhandlingen, f.eks. skrive vitenskapelig artikkel.
- Popularisering av egen forskning eller annet formidlingsarbeid.

Hvorvidt oppfattes gjennomføringsstipendet som en reell mulighet for viderequalifisering? Til utsagnet ”Innholdet/oppgavene i gjennomføringsstipendperioden er/var viderequalifiserende” sier 23 av 30 gjennomføringsstipendiater seg enige, 3 verken enige eller uenige, 3 uenige og 1 vet ikke. I valget mellom to ordninger, vurderer likevel 50 prosent av gjennomføringsstipendiaterne at 4-årig tilsetting med 25 prosent arbeidsplikt er den beste ordningen for tilegnelse av supplerende kompetanse. 33 prosent vurderer dagens ordning med 3 år pluss gjennomføringsstipend som den beste.

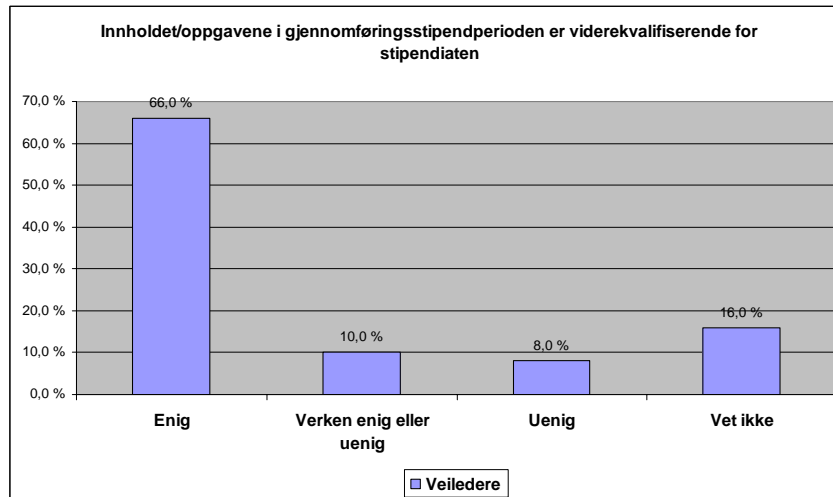


Dersom ordningen skal videreføres må fakultetet og instituttene ha økt oppmerksomhet på stipendiatenes oppgaver og muligheter i perioden.

60 prosent av gjennomføringsstipendiaterne mener de hadde stor innflytelse ved fastsettelsen av innhold og oppgaver i gjennomføringsstipendperioden. Blant de faglige lederne er 7 enige i at stipendiaterne gis stor innflytelse, 2 er verken enige eller uenige og 3 vet ikke.

Av dagens stipendiater forventer ca 60 prosent at innholdet i gfs-perioden vil være viderequalifiserende. Nesten en fjerdedel av stipendiaterne har krysset av for ”vet ikke”. Det er stor spredning på svarene på hvorvidt de forventer å ha stor innflytelse på fastsettelsen av de oppgavene de skal utføre.

Blant veilederne vurderer nesten 70 prosent at gfs-perioden er viderequalifiserende for stipendiaten. Skiller vi ut de som selv har veiledet stipendiater frem til gfs (totalt 31 besvarelser), er andelen som vurderer gfs-perioden som viderequalifiserende 80 prosent.



Når veilederne blir bedt om å vurdere to alternative stipendordninger opp mot hverandre, vurderer derimot kun i underkant av 30 prosent at 3-årig tilsetting med mulighet for gjennomføringsstipend er bedre enn 4-årig stipend med undervisningsplikt. Veilederne ser ut til å vurderer undervisningsarbeid som mest relevant for stipendiatenes tilegnelse av supplerende kompetanse ved siden av forskerutdanningen.

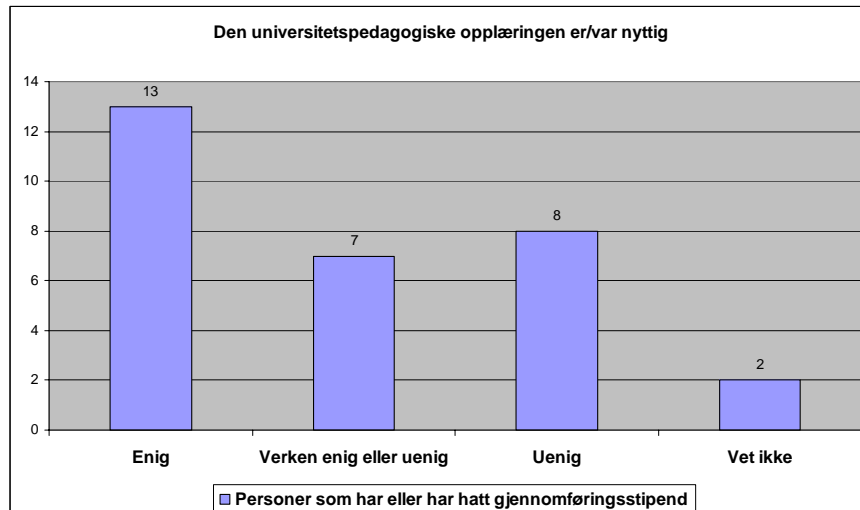
"[...] undervisning er en del av utdannelsen og meget skjerpende for avhandlingsarbeidet." (Veileder HF)

Universitetspedagogisk opplæring - Uniped

"Tilbudet om Uniped er strålende. Oppgavene fra instituttet var lite utfordrende og ble til dels oppfattet som å være av forefallende art." (Gjennomføringsstipendiat HF)

"Den universitetspedagogiske opplæringen er av elendig kvalitet [...]" (Gjennomføringsstipendiat HF)

Den eneste obligatoriske komponenten i gfs-perioden er gjennomføring av hele eller deler av den pedagogiske basisopplæringen som gis ved Pedagogisk forskningsinstitutt. Som kommentarene illustrerer er det stor spredning i gjennomføringsstipendiatenes vurdering av den universitetspedagogiske opplæringen. Til utsagnet "Den universitetspedagogiske opplæringen er/var nyttig" svarer 13 at de er enig, 7 verken enig eller uenig, 8 uenig og 2 vet ikke. De ulike svarene skyldes nok dels hvordan stipendiatene mener det faglige utbyttet har vært, og dels hvordan den rent praktiske gjennomføringen har fungert for den enkelte.



For å sikre flest mulig plass på kurset innenfor stipendperioden, prioriterer fakultetet gjennomføringsstipendiatene foran andre ansatte ved påmelding. Fagområdet for universitetspedagogikk under Pedagogisk forskningsinstitutt holder egne kurs i fellesdelen for stipendiater ved UiO. Alle gjennomføringsstipendiatene har fått plass på fellesdelen av opplæringen, men kapasiteten er begrenset på de valgfrie modulene. Det er gitt signaler om at kapasiteten på fellesdelen nå er maksimalt utnyttet, med lite rom for store økninger i antall deltakere. Fakultetet må overvåke dette løpende for å kunne vite om stipendiatene har et tilbud.

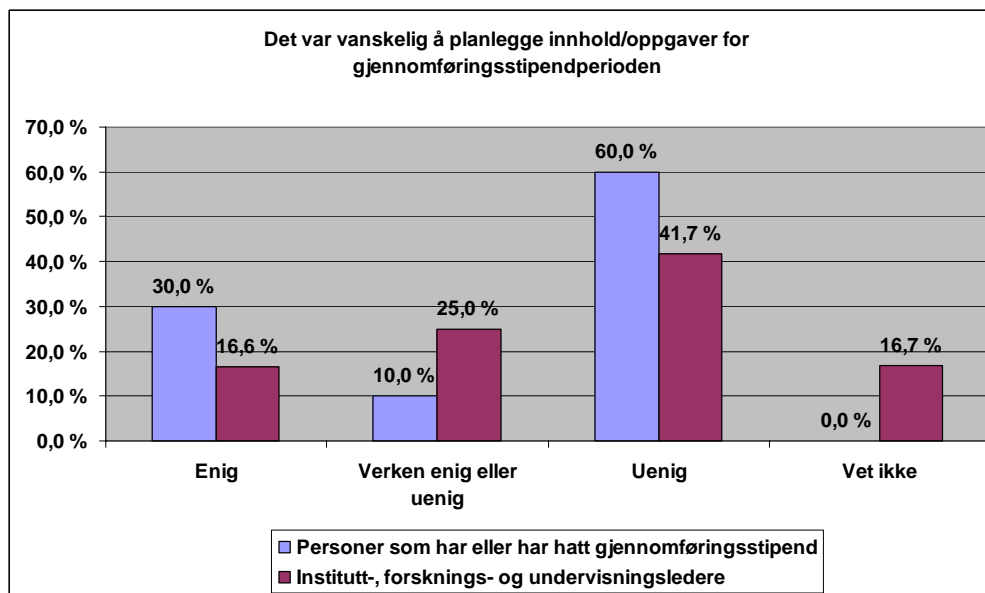
Etter de tilbakemeldingene som er gitt, skyldes problemene med å få gjennomført opplæringen først og fremst at gjennomføringsstipendperiodene begynner løpende, gjerne langt ut i semesteret, mens fellesdelen i den universitetspedagogiske opplæringen starter ved begynnelsen av hvert semester.

Ved en eventuell videreføring av gfs, med obligatorisk universitetspedagogisk opplæring, bør det søkes å finne løsninger som gjør gjennomføringen enklere. Tidlig informasjon om og planlegging av opplæringsdelen kan kanskje avhjelpe problemene.

Praktisk gjennomføring av ordningen

Som vi ser er det problemer for enkelte i gjennomføringen av den pedagogiske opplæringen. Hvordan fungerer den praktiske gjennomføringen av stipendordningen, for den enkelte stipendiat, for institutt- og fakultetsadministrasjonen og i forhold til planlegging av undervisning og andre aktiviteter generelt?

Blant administrative ledere og forskningskonsulenter svarer 15 av 15 at instituttet/senteret har god oversikt over hvem som forventes å kvalifisere seg til gjennomføringsstipend. Selv om det ikke alltid er klart om den enkelte stipendiat faktisk vil få gfs før avhandlingen er levert, er det av stor betydning at institutt og stipendiat tidlig kan planlegge den kommende gfs-perioden. De fleste mener også at ordningen ikke har medført mye administrativt arbeid ved instituttet/senteret.



Som diagrammet viser er planleggingen av innholdet/oppgavene for gfs-perioden ikke uten problemer, men heller ikke i hovedsak et problem. 18 av 30 gjennomføringsstipendiater sier det ikke var vanskelig å planlegge. Ikke overraskende er det planlegging av undervisningsoppgaver som er vanskeligst.

*”Problemet med undervisningsplanlegging er stort – det må gjøres så lenge på forhånd.”
(Leder ved HF)*

Undervisningsaktivitetene må planlegges tidlig, lenge før instituttet vet om stipendiaten vil klare å levere innenfor fristen. At instituttene på denne måten må forskuttere usikre lærekrefter, er en uunngåelig svakhet ved ordningen.

Ordningen med gfs er fortsatt ny. Mange av gjennomføringsstipendiatene har nok både opplevd manglende oppfølging og fått følelsen av å være prøvekluter. Instituttene planlegging av innhold i gfs-perioden og fakultetets administrative håndtering, har vært preget av manglende erfaring. Det ble også foretatt justeringer i retningslinjen den første tiden etter innføringen. Instituttlederne har gitt tilbakemelding om at de nå, med litt erfaring, mener planleggingen og gjennomføringen går bedre.

Enkelte gjennomføringsstipendiater har meldt tilbake at de mener det er uheldig at de ikke gis driftsmidler i gfs-perioden. Dette reduserer deres muligheter til å bl.a. deltakelse på konferanser. Det bør inngå i en videre diskusjon om ordningen hvorvidt gjennomføringsstipendiatene også skal ha driftsmidler.

Ordningen forutsetter at innleveringsfrist for å kvalifisere seg, dvs. stipendiatenes sluttdato, inkludert alle sykmeldinger og permisjoner, beregnes nøyaktig. Det må skrives arbeidsavtaler for hver stipendiat som får gfs og avtaler om oppgaver i gfs-perioden skal godkjennes. Dette gjør gfs til administrasjonsskrevende ordning.

Informasjon

”Ingen jeg har snakket med blant de vitenskapelige ansatte har noen klar ide om hva perioden skal brukes til [...]” (Stipendiat ved HF)

Undersøkelsen viser at selve ordningen er godt kjent blant de spurte. Alle stipendiatene kjenner til ordningen og kun fire kjenner ikke premissene for å få gfs. Fem av hundre veiledere kjenner ikke til ordningen og 18 kjenner ikke premissene for å kunne få gfs.

Retningslinjene for gjennomføringsstipendet ligger på nettsidene sammen med fakultetets øvrige informasjon om stipend og forskerutdanning og det henvises til ordningen i opptakssavtalene til doktorgradskandidatene. I tillegg er ordningen blitt gjort kjent gjennom informasjon på e-post og ved oppslag i internavisen HF-aktuelt. Instituttene gir også relevant informasjon til alle sine nyansatte.

Selv om det ser ut til at ordningen er godt kjent, er det noen klare forbedringspunkter knyttet til informasjon. En del kommentarer tyder på at det fortsatt er en del misforståelser og usikkerhet omkring retningslinjer og rutiner. Informasjon om ordningen bør både gjentas og forbedres.

I tråd med det som er skrevet under kapitlet om undervisning, må instituttene være tydelige overfor stipendiatene på hvordan instituttet prioriterer, m.a.o. om de ønsker at stipendiatene skal påta seg undervisningsarbeid underveis. Det ser også ut til å være behov for å bedre kommunisere hva innholdet i gfs-perioden skal være, hvilke oppgaver som kan være aktuelle for stipendiatene.

Gfs-ordningen oppfattes av mange, naturlig nok med navnet ordningen har, som et tiltak utelukkende for å bedre fakultetets gjennomføringsstatistikk. Fakultetet har en kommunikasjonsutfordring med å synliggjøre ordningen som et stimuleringsiltak og som et videre kvalifiseringstiltak, begge deler til gode for den enkelte stipendiat, og ikke bare som et økonomisk motivert gjennomføringstiltak.

"Jeg vet svært lite om hva gjennomføringsstipendtiden er ment å inneholde[...]."
(Stipendiat ved HF)

Alternative stipendmodeller

"Det ideelle hadde vært 4+1 år!" (Stipendiat ved HF)

"Skikkelig forskerutdanning skulle være minst 5 integrerte år [...]." (Veileder HF)

Vi skal ikke her diskutere ideelle ordninger eller prinsipper for forskerutdanning generelt, men skissere det vi vurderer som fakultetets handlingsrom:

- Uansett hvilken stipendordning, er forskerutdanningen, dvs. ph.d.-programmet med avhandlingsarbeidet normert til 3 års arbeid i Norge. Det inngår en opplæringsdel, med kurs, seminar, formidling o.a. på 30 studiepoeng (6 måneders arbeid) i denne tiden.

- Som nevnt innledningsvis gikk fakultetet fra 4-års tilsettingsperiode med 25 prosent pliktarbeid til 3-års tilsettingsperiode uten pliktarbeid i 1998. I 2004 ble gjennomføringsstipendordningen innført. Både i perioden med 4-årsstipend og i perioden med 3-årsstipend var det en generell vurdering at stipendiatene ved HF brukte for lang tid og at de i for liten grad fullførte sin doktorgrad.

- Stipendiatstillinger finansiert over UiOs budsjett er finansiert for 4 år (471 000,- pr. år). Normalordningen er 4 års tilsetning inkludert ett års pliktarbeid. I følge UiOs beregninger er fakultetets kostnader pr. stipendårsverk 508 000,-. Stipendiatstillinger finansiert av Norges forskningsråd er finansiert i 3 år (575 000,- pr år, inkludert overhead). Fakultetet skiller ikke mellom UiO- og NFR-stipendiater i gfs-ordningen.

- Siden fakultetet tilsetter stipendiatene for tre år, kan dagens ordning med gfs til både universitetsstipendiater og NFR-stipendiater finansieres innenfor rammen av stipendårsverk fakultetet får midler for.

I tillegg presenterer vi her noen forenklede modeller for å illustrere kostnader og gevinster ved alternative stipendordninger. Det kunne vært laget modeller for en rekke nyanserte alternativer, men vi har valgt følgende: Dagens ordning med 3-års stipendperiode og 6/12 måneders gfs, 3,5.års stipendperiode med pliktarbeid og 12 måneders gfs, 4-års stipendperiode med gfs som i dag og 4-års stipendperiode uten gfs.

Alt. I: 3-års stipendperiode med 6/12 mnd gjennomføringsstipend (dagens ordning)

	Årsverk		
Ramme universitetsstipendiater	108		
- Herav gj.f.stipend 1 år:	10		
- Herav gj.f.stipend 0,5 år:	5		
- Herav ordinære stipendiater:	93		
NFR-stipendiater:	25		
Sum ordinære stip.	118		
Stipendperiode univstip:	3 år		
Stip periode NFR:	3 år		
Doktorkandidater pr år ekskl. frafall:	39		
Gjennomføringsstipend	Andel/kandidater	Nye pr år	Årsverk
Gj.f.stip. 0,5 år	0,25	10	5
Gj.f.stip. 1 år	0,25	10	10

- Ordningen finansieres innenfor rammen for universitetsstipend.
- Ordningen gir relativt høyt antall ferdige kandidater, vel og merke uten å ta høyde for eventuelle frafall.
- Andelen som får gjennomføringsstipend er satt relativt lavt, men modellene skal først og fremst illustrere endringer.

Alt. II: 3,5 års stipendperiode + 12 mnd gjennomføringsstipend.

	Årsverk		
Ramme universitetsstipendiater	108		
- Herav gj.f.stipend 1 år:	20		
- Herav gj.f.stipend 0,5 år:			
- Herav ordinære stipendiater:	88		
NFR-stipendiater:	25		
Sum ordinære stip.	113		
Stipendperiode univstip:	3,5 år		
Stip periode NFR:	3 år		

Doktorkandidater pr år ekskl. frafall:	33		
Gjennomføringsstipend	Andel/kandidater	Nye pr år	Årsverk
Gj.f.stip. 0,5 år		0	0
Gj.f.stip. 1 år	0,6	20	20

Antatt økning til 20 årsverk gjennomføringsstipend

- 6 mnd av gfs må finansieres av HF utenom rammen for univ.stip. Kostnad ca. 10 mill kroner.
- Arbeidspliktdel som kan disponeres til undervisning mv. (13 årsverk).
- Andel som får gfs antas å øke siden stipendperioden utvides.
- Ordningen gir økte undervisningsressurser pga økning av gfs.
- Antatt nedgang i antall ferdige kandidater pr år (6 = ca 2 mill kr i reduserte inntekter).
- Dersom NFR-stipendiater også skal ha 3,5 år må HF ev. finansiere ca. 2 årsverk ekstra (= ca 1 mill kr).

Alt. III: 4 års stipendperiode + 6/12 mnd gjennomføringsstipend

	Årsverk		
Ramme universitetsstipendiater	108		
- Herav gj.f.stipend 1 år:	15		
- Herav gj.f.stipend 0,5 år:	4,5		
- Herav ordinære stipendiater:	88,5		
NFR-stipendiater:	25		
Sum ordinære stip.	113,5		
Stipendperiode univstip:	4 år		
Stip periode NFR:	3 år		
Doktorkandidater pr år ekskl. frafall:	30		
Gjennomføringsstipend	Andel/kandidater	Nye pr år	Årsverk
Gj.f.stip. 0,5 år	0,3	9	5
Gj.f.stip. 1 år	0,5	15	15

- Antatt økt andel som får gjennomføringsstipend i forhold til dagens ordning pga. utvidet stipendperiode
- Hele gfs må finansieres av HF utenom rammen for univ.stip: Kostnad ca. 10 mill. kroner
- Antall ferdige kandidater pr. år reduseres noe (ca. 10), som også gir redusert inntekt (ca 3 mill kr)
- HF kan disponere pliktarbeid til undervisning mv (22 årsverk)
- Årsverk gj.f.stipend vil øke noe til ca 20 årsverk
- Dersom også NFR-stipendiatene skal gis 4-års tilsetting må HF finansiere ca. 8 årsverk ekstra (4 mill kr).

Alt. IV: 4-års stipendperiode (uten gjennomføringsstipend)

	Årsverk		
Ramme universitetsstipendiater	108		
- Herav gj.f.stipend 1 år:	0		
- Herav gj.f.stipend 0,5 år:	0		
- Herav ordinære stipendiater:	108		
NFR-stipendiater:	25		
Sum ordinære stip.	133		

Stipendperiode univstip:	4 år		
Stip periode NFR:	3 år		
Doktorkandidater pr år ekskl. frafall:	35		
Gjennomføringsstipend	Andel/kandidater	Nye pr år	Årsverk
Gj.f.stip. 0,5 år	0	0	0
Gj.f.stip. 1 år	0	0	0

- Antall kandidater pr. år kan muligens bli noe redusert (forutsatt at gfs ordningen har positiv effekt på gj.føring)
- HF vil med dette praktisere normalordningen.
- HF kan disponere betydelig pliktarbeid til undervisning mv. (27 årsverk)
- Årsverk gfs reduseres samtidig fra ca 15 til null
- Dersom også NFR-stipendiatene skal gis 4-års tilsetning må HF finansiere ca. 8 årsverk ekstra (4 mill kr).

Alternativ I lar seg fullt ut finansiere innenfor rammen av stipendårsverk. Dersom vi antar at andelen som får gfs blir tilnærmet hundre prosent, vil fakultetet også med denne ordningen måtte gå inn med egne midler for å finansiere gfs til de NFR-finansierte stipendiatene. Den økonomiske gevinsten med denne ordningen er i hovedsak et økt antall ferdige kandidater, samt en del undervisningsressurser knyttet til gfs-perioden.

Alternativ IV, normalordningen, kan også finansieres innefor rammene. Dersom fakultetet ønsker at alle stipendiatene skal ha like tilsettingsvilkår, må fakultetet finansiere det fjerde året for NFR-stipendiatene, noe som betyr en ekstra kostnad på ca. 4 millioner pr. år med dagens antall. Ordningen tilfører instituttene et betydelig antall årsverk til undervisning, knyttet til pliktarbeidsdelen, mens ressursene knyttet til en gfs-periode må trekkes fra.

Alternativene II og III, der en utvidet stipendperiode er kombinert med gjennomføringsstipend, gir stipendiatene lengre tidsspenn til forskerutdanningen, instituttene får mer undervisningsressurser og det stimuleres til gjennomføring. Disse alternativene lar seg ikke fullt ut finansiere innenfor rammen for universitetsstipend. Ut fra de forenklede modellene vil disse alternativene bety en merkostnad på 15-20 millioner.

Det har vist seg vanskeligere å planlegge undervisning og å få gjennomført Uniped-delen med 6 måneders gfs. Dette taler imot en ordning som utelukkende gir 6 måneders gfs, som f.eks. 3,5 års stipendperiode pluss 6 mnd gfs.

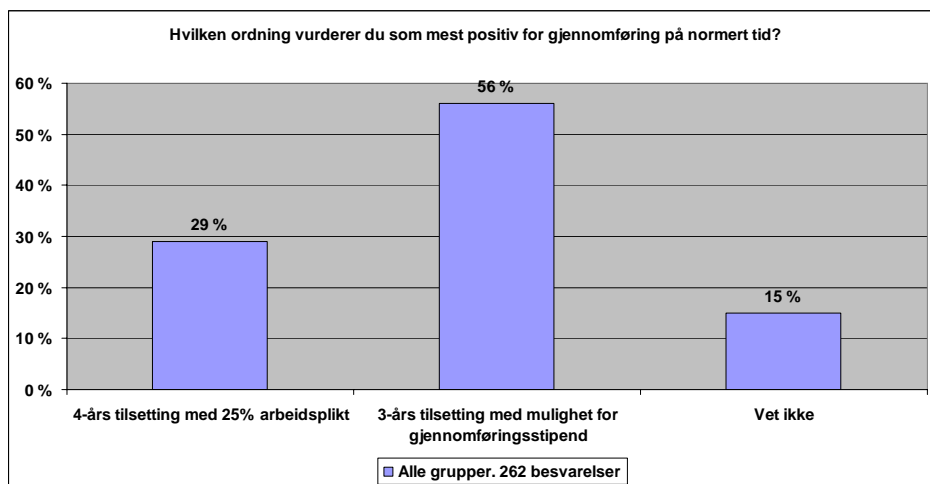
"Både 4 år med pliktarbeid og 3 år m. evt. gj.før.stip. er dårligere enn tidligere ordninger." (Veileder ved HF)

Tidligere, dvs. i perioden 1998 til 2004, hadde fakultetet 3-års stipendperioder. I en periode tildelte fakultetet ekstraordinære avslutningsstipend til stipendiater som *ikke* var ferdige med avhandlingen ved stipendperiodens utløp. Dette var, på samme måte som gfs, et tiltak for å få flere avhandlinger ferdige, men i motsetning til gfs var det ikke et incentiv for raskere gjennomføring. En oppdeling etter en større tildeling av avslutningsstipend (inntil 4 måneder) i 2003, viste at kun ca. halvparten av de 30 som fikk stipend hadde levert avhandlingen et halvt år etter tildelingen.

Oppsummering

Gjennomføring

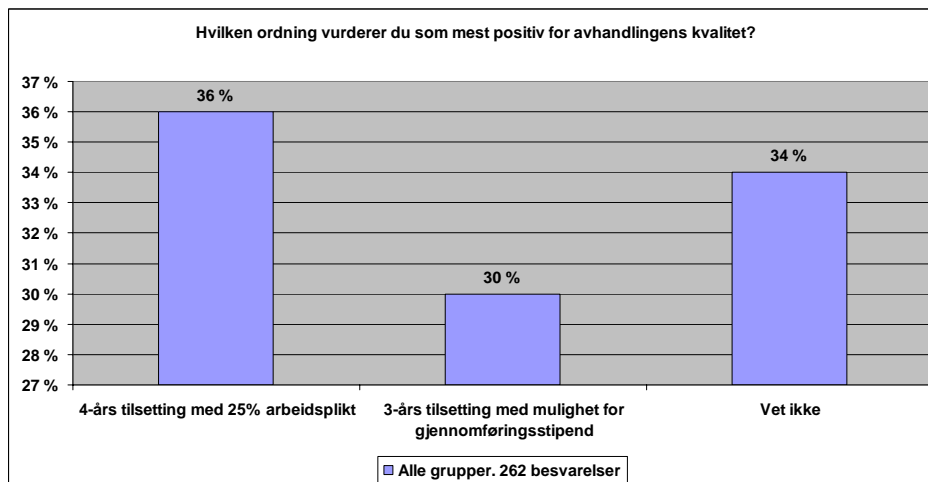
Ut fra svarene fra stipendiatene om motivasjon og veiledernes svar om veiledning, ser det ut til at gfs ikke er absolutt avgjørende for planlegging av gjennomføring og progresjon eller for veiledningen. Derimot, i siste fase av avhandlingsarbeidet, fungerer ordningen for mange som et virkemiddel for å ferdigstille en avhandling innen tidsfristen. Dette oppleves gjennomgående som positivt for stipendiatene selv.



Den relativt høye andelen som får gfs, allerede så kort tid etter innføringen av ordningen, gjør at vi i denne rapporten konkluderer med at ordningen har fungert i forhold til målet om kortere netto gjennomføringstid for stipendiatene. Det er viktig å ikke ensidig se på gjennomføringsgrad og -tid som mål og gevinst for institusjonen. For den enkelte stipendiat og hans/hennes videre arbeidsmuligheter kan det være viktig å få satt et endelig punktum i avhandlingen mens man ennå har stipendfinansiering.

Avhandlingens kvalitet

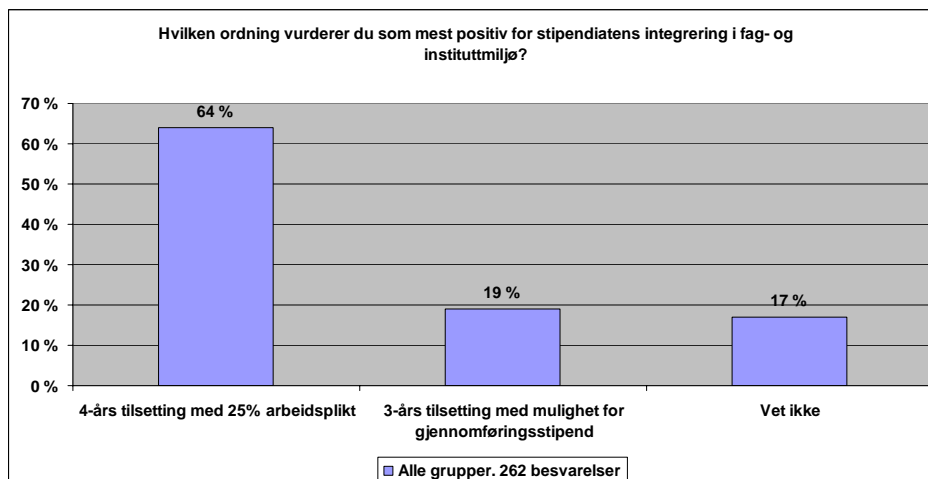
Et særlig viktig kriterium å vurdere stipendordningen etter er kvaliteten på doktorgradsavhandlingen. Det har ikke blitt noen økning i antall underkjente avhandlinger ved fakultetet etter innføringen av gfs og kun 12 prosent av veilederne som har svart på undersøkelsen mener at kandidatens ønske om å få gfs går på bekostning av handlingens kvalitet. Derimot vurderer et knapt flertall at 4-års stipendperiode er bedre. Nesten like mange er usikre.



Dersom det er slik at nivået på det forskningsarbeidet som utføres opprettholdes samtidig som gjennomføringstiden blir kortere, taler dette til fordel for en ordning der stipendiatene jobber konsentrert med avhandlingsarbeid i stipendperioden og får andre arbeidsoppgaver *etter* innlevering.

Integrering

Gjennom spørreundersøkelsen i forbindelse med denne evalueringen, men også gjennom annet løpende arbeid med evaluering av forskerutdanningen, er integrering blitt identifisert som et av de viktigste temaene. Integrering vurderes som positivt og mange vurderer at manglende undervisningsarbeid i løpet av den ordinære stipendperioden svekker mulighetene for å bli integrert i fag-/instituttmiljøet.

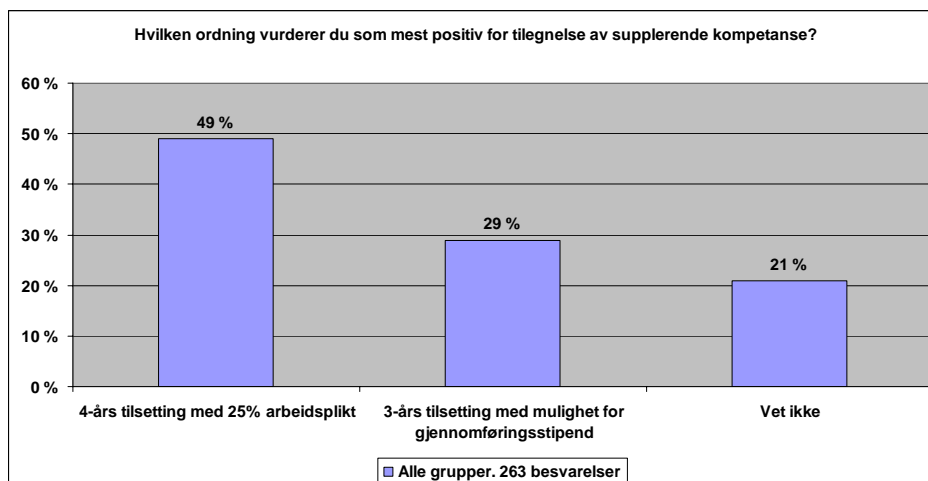


Spørsmålsstillingen tvinger respondentene til å koble integrering til stipendordninger med eller uten pliktarbeid. Det er derimot for snevert å knytte integrering utelukkende til pliktarbeid eller undervisningsoppgaver. Integrering er en side av arbeidsmiljøet i alminnelighet og integrering kan skje også gjennom deltakelse i forskningsprosjekter, - grupper og -aktiviteter.

Det ser ut til at arbeid utenom avhandlingsarbeidet underveis i stipendperioden bortprioriteres av både stipendiat og institusjon. Dette kan skyldes at gfs oppfattes som et bedre alternativ, at de økonomiske mekanismene gjør at stipendiatene ikke gis en reell valgmulighet og/eller at stipendiatene ikke gis tilstrekkelig informasjon om mulighetene.

Supplerende kompetanse

Med supplerende kompetanse menes her ferdigheter som er relevant som forskerutdanning, men som ikke er en del av ph.d.-programmet. Pliktarbeidsdelen i et 4-årsstipend og gfs-perioden er ment å skulle gi stipendiatene slik supplerende kompetanse. Begge ordningene har hovedvekt på den pedagogiske kompetansen, undervisningserfaring, mens gfs i større grad åpner for andre forskningsrelaterte aktiviteter enn pliktarbeidsperioden tradisjonelt har gjort.



Selv om de fleste mener gfs-perioden er viderequalifiserende, vurderes 4-års stipend med pliktarbeid som mest positiv. Dette kan forklares med at undervisningserfaring vurderes som mest relevant og at denne ordningen gir alle stipendiatene en pliktarbeidsdel på et helt år, uavhengig av gjennomføring.

Med innføring av gfs-ordningen, måtte instituttene planlegge undervisning og andre oppgaver på en helt ny måte. Manglende erfaring har nok ført til at innholdet i gfs-perioden ikke har blitt tilfredsstillende for alle, verken stipendiat eller institutt.

Konklusjon og anbefalinger

Det er påvist enkelte problemer og svakheter ved ordningen og ved sammenligning av to stipendordninger vurderer et flertall av respondentene at en ordning med 4-års stipendperiode er et bedre alternativ. Vurderingene av ordningen med gjennomføringsstipend er derimot overveiende positive. Tallene tyder på at ordningen virker i henhold til målsetningen om å få flere stipendiater som innleverer avhandlingen sin på normert eller tilnærmet normert tid.

Denne rapporten konkluderer med at ordningen med gjennomføringsstipend bør videreføres inntil videre med samme betingelser som i dag. Ordningen bør vurderes på nytt etter en ny treårsperiode. Denne anbefalingen er betinget av at fakultetet jobber videre med følgende:

- Veiledning: Veilederne ser ut til å være bevisste ph.d.-gradens tidsbegrensning, men det må arbeides med å skape bevissthet om veilederens og kandidatens rolle og med å kvalitetssikre veiledningen.
- Integrering: Problemet med manglende opplevelse av integrering må behandles, uavhengig av stipendordningen.
- Valgmuligheter: Instituttene må kommunisere tydelig, slik at stipendiatene vet hva de har å forholde seg til mht. å velge å påta seg undervisningsarbeid eller annet arbeid i den ordinære stipendperioden.

- Oppgaver: Bruken av gfs-perioden må videreutvikles og det må informeres bedre om hvilke oppgaver som kan inngå.
- Uniped: I samarbeid med de kursansvarlige må fakultetet vurdere hvordan gjennomføringsstipendiatene kan sikres deltakelse på Uniped-kursene, både med tanke på oppstartstidspunkt og den samlede kapasitet.
- Driftsmidler: Det må vurderes om gjennomføringsstipendiatene skal gis bedre vilkår, ved å tildele driftsmidler i gfs-perioden.
- Informasjon: Det må informeres oftere og tydeligere om ordningen, om kriterier, mulighetene for oppgaver i gfs-perioden, om politikken og motivene som ligger bak og om hvilke ev. valgmuligheter stipendiatene har.
- Gjennomføring: Gfs er et tiltak som påvirker netto gjennomføringstid. På samme måte som med integrering, må fakultetet uavhengig av stipendordning vurdere stipendiatenes arbeidsmiljø med tanke på å ev. redusere brutto gjennomføringstid. Fakultetet må også løpende utvikle sitt forskerutdanningsprogram, med sikte på å redusere gjennomføringstiden og øke gjennomføringsgraden også for kandidater uten stipendstilling ved fakultetet.