

FORSKNINGSUTVALGET
Universitetet i Bergen

Forskningsutvalget
Universitetet i Bergen

Arkivkode:

FU-sak:03/13

Sak nr.:

Møte: 29.01.13

KARRIEREVEILEDNING FOR PH.D.-KANDIDATER

Bakgrunn

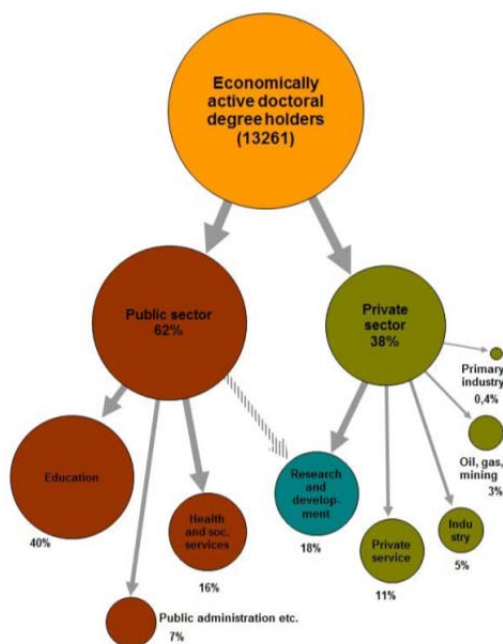
Tallenes tale er klare. Ph.d-virksomheten har vært i rask vekst det siste tiåret: Antall ph.d.-kandidater i Norge har mer en fordoblet seg på ti år. Mens det i 2002 var 4 124 kandidater, hadde dette tallet økt til 9 041 kandidater i 2011. Universitetet i Bergen reflekterer denne tendensen. I 2002 hadde UiB 686 kandidater, ti år senere var det 1467 ph.d.-kandidater. Også antall avlagte doktorgrader har økt betraktelig de siste ti årene. I 2002 var det 158 disputaser ved UiB, i 2011 var det 254 som fikk sin doktorgrad fra Universitetet i Bergen. Og så langt i 2012 har 144 kandidater disputert ved UiB.

Avlagte doktorgrader pr institusjon siden 2002:

Lærested/År	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
UiO	231	234	266	319	293	344	436	391	415	425
UiB	158	153	158	157	179	202	233	223	237	254
UiT	55	57	70	60	60	100	104	115	96	114
NTNU	203	195	191	218	244	257	314	259	260	335
Sum fire universiteter	647	639	685	754	776	903	1087	988	1008	1128
Andre	92	84	97	101	129	127	158	160	176	201
Totalt	739	723	782	855	905	1030	1245	1148	1184	1329

Kilde: DBH

Figuren nedenfor viser de økonomiske sektorene som sysselsetter de som har doktorgraden fra Norge. Alle økonomiske aktive doktorgradsholdere som fikk i perioden 1970-2008 er inkludert



Kilde: *PhD education in a knowledge society*, 2012

Flertallet av doktorgradskandidatene er sysselsatt innenfor FoU-sektoren. Det er imidlertid en tendens til at et økende antall doktorgradskandidater går ut i virksomhet utenfor forskning og utviklingsinstitusjoner etter avlagt doktorgrad. Aktører i offentlig og privat sektor ansetter oftere enn før doktorgradskandidater. Kandidatenes karrieremuligheter er i ferd med å bli mer varierte enn de var tidligere. Dette er noe av bakgrunnen for å rette søkelyset på hvordan UiB som institusjon skal ivareta karriereveiledning for ph.d.-kandidater.

Behov for karriereveiledning

NIFU-rapporten *PhD education in a knowledge society* som ble lagt frem i juni 2012 trekker frem karriereveiledning som et viktig punkt for å forbedre doktorgradsutdanningen i Norge. Rapporten anbefaler at utdanningsinstitusjonene skal iverksette tiltak for å få mer kunnskap om karrieren til sine doktorgradskandidater og at institusjonene utvikler bedre praksis med henblikk på opplæring av generiske ferdigheter gjennom forskerutdanningen. Kurs i prosjektledelse og formidling blir trukket frem som eksempler på kurs som kan være nyttig for videre karriereveier, enten de er innenfor eller utenfor akademien. Det antydes også at slik opplæring foretas best gjennom praksis-basert læring, snarere enn gjennom kurs i begynnelsen av ph.d.-utdanningen. Videre peker de på at bruken av individuelle utdanningsplaner kan være et viktig tiltak i forhold til dette. Endelig trekker rapporten frem samarbeidet med eksterne institusjoner og sektorer som viktige for utviklingen av kandidatens generiske ferdigheter.

Gjennom [Damvad-rapporten](#) har UiB allerede gjennomført et av de tiltakene NIFU-rapporten foreslår. Våren 2012 utførte det danske forskningsbaserte konsulentselskapet Damvad en undersøkelse av UiBs doktorgradskandidaters muligheter på arbeidsmarkedet.

Hovedresultatene viser at:

- I 2009 var 66 % av UiBs doktorgradskandidater sysselsatt innenfor FoU-sektoren. Denne andelen er redusert med 6 % siden 2006.
- Privat sektor tiltrekker en økende grad av UiBs doktorgradskandidater. I 2009 sysselsatte denne sektoren 12 % av kandidatene. Damvad estimerer at privat sektor på sikt forventes å bli den primære arbeidsgiveren for UiBs doktorgradskandidater.

Undersøkelsen viser videre at det praktisk talt ikke finnes arbeidsledighet blant våre ferdige kandidater. Den viser også at langt de fleste får arbeid i den sektoren de forventet.

Arbeidsgiverne gir uttrykk for at de verdsetter den metodiske og analytiske kompetansen PhD-kandidater har tilegnet seg. I tillegg etterspørres såkalte operasjonelle ferdigheter som prosjektledelse, samarbeidsevne og forretningsforståelse. Slik kunnskap blir ansett som viktig for å kunne omsette ekspertkunnskap ervervet gjennom en forskerutdanning til verdier for arbeidsliv utenfor akademia.

Gitt den økende sysselsetningen utenfor akademia, og forventningen om at denne kommer til å øke ytterligere, konkluderer Damvad-undersøkelsen med at aktiv karriereveiledning er nødvendig for å avstemme forventninger og for å synliggjøre de mange arbeidsmulighetene doktorgradskandidatene står overfor. Samtidig peker undersøkelsen på at karriereveiledning, slik den foregår i dag, ikke blir ansett å være en integrert del av UiBs forskerutdanning, snarere blir denne vurdert til å være for sporadisk og for usystematisk.

For å bøte på dette, peker Damvad-rapporten på muligheten for å bygge bro mellom kandidatene og potensielle arbeidsgivere, også arbeidsgivere som tradisjonelt ikke har ansatt personer med doktorgrad. Dette handler i stor grad om *synliggjøring*: å synliggjøre karrieremulighetene for ph.d.-kandidatene og synliggjøre relevansen av en ph.d.-grad for arbeidsgivere utenfor akademia. I den forbindelse skisserer Damvad-rapporten to mulige veier å gå (Damvad, s.40 ff):

- At UiB tilrettelegger for at kandidatene kan synliggjøre seg selv.
 - Oppmerksomhet mot deres salgbare kompetanse og markedsverdi.
- At UiB bidrar aktivt i synliggjøringen.
 - UiBs hjemmesider kan blant annet brukes til å informere.
 - Synlig alumni-portal med suksess-historier.

- Opprettelsen av en to veis jobbportal; både for kandidatene og for potensielle arbeidsgivere.

Disse veiene utelukker ikke nødvendigvis hverandre, men kan supplere hverandre gjennom ulike tiltak.

Anbefalinger fra arbeidsgruppe ved Universitetet i Oslo.

En arbeidsgruppe, ledet av Berit Hyllseth, ved Universitetet i Oslo leverte våren 2012 rapporten [Akademisk, attraktiv, allsidig](#) som skal lede frem til en helhetlig plattform for ph.d.-utdanningen ved UiO. I forhold til karriereveiledning foreslås følgende tiltak (s. 24-27):

- Synliggjøre overfor ph.d.-kandidatene, potensielle søkere og andre UiOs satsing på ph.d.-utdanningen og hva ph.d.-utdanningen gir av muligheter til faglig, profesjonell og personlig utvikling.
- Utarbeide målrettet informasjon til potensielle arbeidsgivere om innholdet og verdien av ph.d.-utdanning og doktorgradskompetanse.
- Videreutvikle UiOs ph.d.-nettsted til et dynamisk og helhetlig nettsted på norsk og engelsk som omfatter oppdatert kurstilbud, policyelementer, informasjon til potensielle arbeidsgivere om merverdien ved en doktorgrad, samt eventuelle eksempler på karriereveier hos tidligere kandidater.
- Tilby fordypningskurs i kommersialisering og entreprenørskap for kandidater som ønsker det.
- Utnytte bedre veilederkapasiteten i instituttsektoren (tverrfaglig, næringsrettet).
- Gjennomgå avtaleverket for å tydeliggjøre partenes plikter og rettigheter i et ph.d.-samarbeid.
- Øke andelen partnerskap med forskningsinstitutter om ph.d.-utdanning (for eksempel forskerskoler).
- Utvikle næringslivsrelevante kurs for kandidater som har forankring i eller planlegger fremtidig karriere i næringslivet.
- Tilsette flere i II-stillinger fra næringsliv og instituttsektor.
- Synliggjøre overfor kandidater verdien og den potensielle anvendelsen av doktorgradskompetanse i et kunnskapsbasert arbeidsmarked, hvilke muligheter kandidatene har, og hvordan de kan gå frem for å sikre seg kompetansen de trenger for å nå sine karrieremål.
- Synliggjøre overfor potensielle arbeidsgivere hvilken kompetanse en ph.d.-utdanning gir og verdien av den.
- Utvikle et helhetlig generisk kurstilbud.
- Styrke kunnskapsgrunnlaget om kandidaters karriereveier etter avlagt grad.

UiBs perspektiv

UiB anerkjenner behovet for økt fokus på karriereveiledning. I UiBs *Strategi 2011-2015* står det at universitetet skal prioritere å «tilrettelegge for og synliggjøre ulike karriereveier for forskere og doktores kompetanse for forskning og høyere utdanning i samfunnet»

I diskusjonen av mulige tiltak er det likevel viktig å ta i betraktning hva UiB anser for avgjørende når det gjelder forskerutdanningen. *Strategi 2011-2015* fremhever at UiBs

forskerutdanning skal videreutvikles «i tråd med doktorgradsopplæringen internasjonalt». UiB har blant annet sluttet seg til Salzburg-II anbefalingene hvor det fremkommer tydelig at *forskning* skal være det primære for en doktorgradsutdanning. «The core component of doctoral training is the advancement of knowledge through original research».

Når FU oppfordres til å drøfte mulige tiltak for å bedre karriereveiledningen må alle disse faktorene tas med i betraktningen.

FU oppfordres til erfaringsutveksling og drøfting av følgende spørsmål:

- Hvordan kan UiB best informere kandidatene om ulike karriereveier?
- Hvordan bevisstgjøre kandidatene i forhold til den kompetansen de innehar etter avlagt doktorgrad?
- Hvordan synliggjøre ph.d.-kandidatenes kompetanse for potensielle arbeidsgivere?
- Hvordan skape mer kontakt mellom ph.d.-kandidatene og yrkesliv både innenfor og utenfor akademia?

Saken legges med dette frem for utvalget til drøfting.