



Ph.d.-kandidatundersøkelsen

Samlerapport for årene 2023-2025

Forsknings- og innovasjonsavdelingen



UNIVERSITETET I BERGEN

Innholdsfortegnelse

Oppsummering	3
1. Introduksjon	4
2. Demografi	5
3. Opplæringsdelen	5
4. Andre kompetansehevende aktiviteter	6
5. Annet karrierefremmende arbeid (tidligere pliktarbeid).....	7
6. Veiledning.....	8
7. Forskningsmiljø, arbeidsmiljø og infrastruktur.....	9
8. Gjennomføring.....	11
9. Internasjonalisering	11
10. Administrativ støtte.....	12
11. Videre karriere.....	13
12. Vurdering av oppnådd kompetanse	13

Oppsummering

Ph.d.-kandidatundersøkelsen sendes til alle som fullfører en ph.d.-grad ved UiB etter fullført grad. Med en svarprosent på 33 prosent, knytter det seg stor usikkerhet til hva svarene egentlig sier om den større populasjonen. Prosentfordelingene, og herunder endringene over tid, som fremstilles i denne rapporten viser kun til fordelingen blant de som har svart. Sikrere kunnskap om fordelingene i utvalget ville kreve ulike former for statistisk testing enn det som fremstilles her, samt mer inngående innsikt i hvordan de som har svart eventuelt skiller seg fra de som ikke har svart (systematiske skjevheter i utvalget).

Ph.d.-kandidatundersøkelsen tilsier at det er gjennomgående høy tilfredshet med ph.d.-utdanningen. 69 prosent av respondentene er fornøye eller svært fornøye med ph.d.-løpet som helhet, mens 18 prosent er misfornøye eller svært misfornøye. Over halvparten (57 prosent) vil anbefale andre å ta ph.d.-utdanning. Resultatene har vært stabile over perioden og indikerer at flertallet opplever utdanningen som god, samtidig som det finnes rom for forbedring på enkelte områder. 45 prosent fullførte ph.d.-utdanningen på normert tid, og de fleste forsinkelsene er korte, og pandemi oppgis som den viktigste årsaken.

Respondentene er samlet sett noe over middels fornøye med opplæringsdelen. De prosjektspesifikke og valgfrie delene vurderes best, mens emner innen forskningsetikk og vitenskapsteori får lavere skår. Halvparten av respondentene savnet enkelte emner, særlig innen metode, relevant teori, akademisk skriving og formidling. De som har tatt deler av opplæringsdelen eksternt eller gjennom forskerskoler, vurderer denne noe mer positivt enn UiBs egne tilbud.

Veiledning fremstår som et av de sterkeste elementene i ph.d.-utdanningen; 82 prosent er fornøye eller svært fornøye med veiledningen de har mottatt. De fleste opplever å få konstruktive tilbakemeldinger og frihet til å utforme eget prosjekt. Noe færre respondenter mener at veileder i stor grad har bidratt til nettverksbygging eller veiledning i forskningsetiske spørsmål.

De fleste respondentene har vært del av en forskningsgruppe, og rundt to tredeler opplever å være del av et ph.d.-miljø, mens færre opplever å være godt integrert i det bredere faglige og sosiale fellesskapet ved UiB. I overkant av en av fire respondenter oppgir å ha opplevd konflikt i arbeidssituasjonen, oftest knyttet til veiledning eller uavklarte forventninger.

Et stort flertall rapporterer høy måloppnåelse innen metodekunnskap, kritisk og analytisk tenkning, problemløsning, fagkunnskap og akademisk skriving, mens ledelse, vitenskapsteori og kreativitet skårer lavere. Rundt halvparten av respondentene planlegger en karriere i universitets- og høyskolesektoren. Usikre arbeidsforhold, lønnsnivå og publiseringspress er viktige grunner til at mange vurderer karriere utenfor academia. Over 70 prosent er i, eller har fått tilbud om, en relevant stilling kort tid etter fullført ph.d., men andelen har gått noe ned i 2025.

1. Introduksjon

Ph.d.-kandidatundersøkelsen er en viktig del av Universitetet i Bergens (UiB) systematiske kvalitetsarbeid ved ph.d.-utdanningen og sendes til alle som fullfører en ph.d.-grad ved UiB etter fullfør grad. Ved slutten av året blir det utarbeidet en samlerapport og hvert tredje år blir det utarbeidet en samleundersøkelse for de tre siste årene, som er denne rapporten.

Kandidatundersøkelsen gir kandidatene mulighet til å vurdere ph.d.-programmet og dets ulike elementer. Innspillene som kommer gjennom undersøkelsen, brukes i forbindelse med det systematiske kvalitetsarbeidet.

Kandidatundersøkelsen er delt inn i 11 temaområder; opplæringsdel, andre kompetansehevende aktiviteter, pliktarbeid, veiledning, gjennomføringstid, arbeidsmiljø og infrastruktur, internasjonalisering, publisering, administrativ støtte, videre karriere og vurdering av oppnådd kompetanse.

Samleundersøkelsen for årene 2023 til 2025 ble sendt ut til 591¹ personer. Ved en inkurie ble undersøkelsen ikke sendt ut til de 74 personene som fullførte ph.d.-graden i perioden desember 2024 til mars 2025.

33 prosent (N:197) har svart på hele undersøkelsen, og seks prosent (N:34) har svart på deler av den. Alle fakultetene er representert blant respondentene. Svarandelen er relativt lav, og har i de siste årene gått ned. Når svarandelen blir lav, kan det føre til at svarene blir mindre representative for gruppen som helhet.

Svar fra undersøkelsen er vedlagt i et eget dokument, der svar fra respondenter som har svart på hele og deler av undersøkelsen er inkludert. Det er lagt ved åtte vedlegg; svar på institusjonsnivå og svar fordelt på fakultet. Over hele perioden er undersøkelsen sendt til 10 eller flere personer ved alle fakultetene, og vi har derfor valgt å vise fakultetsvise resultater for alle fakultetene. Det skal ikke være mulig å identifisere hvem som har svart. Vær oppmerksom på at i tilfeller med få respondenter er det særlig vanskelig å trekke noen konklusjoner, men resultatene er lagt ved for informasjon.

Det er i stor grad liket i svarene fra år til år, med mindre variasjoner. I denne rapporten har vi størst søkelys på områder der det har vært endring fra år til år, eller om det er svar som skiller seg ut eller som bør følges opp.

Tabell 1: Oversikt over antall kandidater som har disputert over perioden, andel kandidater per fakultet, antall svar og andel svar. De 74 som disputerte i perioden mellom desember 2024 og mars 2025 er ikke tatt med i tabellen.

	Antall kandidater	Andel kandidater av total	Antall svar	Andel svar
HF	44	8 %	17	7 %
JUR	10	2 %	4	2 %
MED	228	39 %	86	38 %
PSYK	42	7 %	21	9 %
SV	50	9 %	18	8 %
KMD	15	3 %	5	2 %
NT	193	33 %	78	34 %
Totalt	582	100 %	229	100 %

¹ Antallet avviker noe fra antallet som har disputert i perioden (Tabell 1). Dette skyldes at e-postadresser er hentet fra invitasjonslisten til promosjonen. Siden denne listen også inkluderer noen personer som har disputert tidligere, kan undersøkelsen i noen tilfeller bli sendt til samme person to ganger. Fra 2026 vil prosedyre for uthenting av e-postadresser endres slik at denne type overlapp ikke skal forekomme.

2. Demografi

Av respondentene til undersøkelsen er det 97 prosent som har avlagt en avhandlingsbasert ph.d.-grad. De resterende tre prosentene oppgir å ha avlagt en ph.d.-grad i kunstnerisk utviklingsarbeid. 54 prosent av respondentene er kvinner, og 67 prosent oppgir at de bodde i Norge før de begynte på ph.d.-utdanningen. Av personene som oppga å bo i Norge, bodde 85 prosent på Vestlandet. Andelen kvinnelige respondenter er tilsvarende som for andelen kvinner blant de ferdige doktorene, som for denne perioden er 53 prosent. Andelen som oppgir at de bodde i Norge før de startet, er noe høyere enn andelen ferdige doktorer med norsk statsborgerskap, som for denne perioden var på 57 prosent. Dette kan indikere at personer med norsk statsborgerskap har vært noe mer tilbøyelig til å svare på undersøkelsen, noe som i såfall utgjør et eksempel systematisk skjevhet i utvalget.

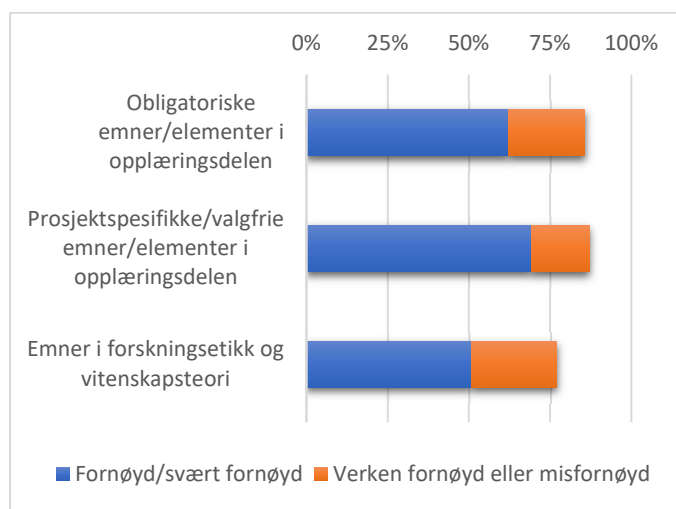
Tabell 1 viser en oversikt over fordeling av antall disputerte kandidater fordelt på fakultet, hvor stor andel av totalen disse utgjør, antall svar og andel svar. Dette viser at det i stor grad er samsvar mellom andel svar per fakultet og andel kandidater av totalen.

Sammenhengen mellom demografien på respondentene og demografien på personene som har avlagt ph.d.-graden ved UiB og fordelingen av andel svar mot andel avlagte grader som vist i Tabell 1, kan indikere at respondentene jevnt over reflekterer ph.d.-gruppen som helhet. Men siden det kun er en tredjedel som har svart på hele undersøkelsen, knytter det seg usikkerhet til resultatene av undersøkelsen og hva den sier om ph.d.-populasjonen som helhet.

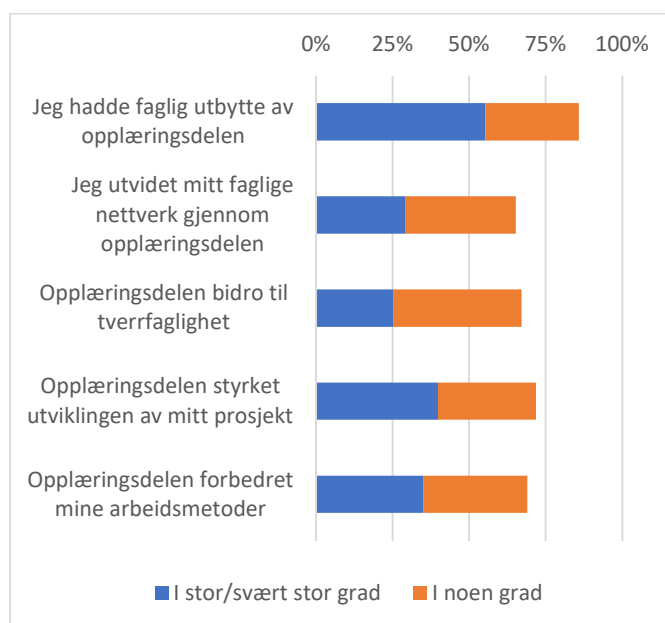
3. Opplæringsdelen

Opplæringsdelen skal blant annet gi trening i faglig formidling og innføring i forskningsetikk, vitenskapsteori og vitenskapsmetode, og skal tilsvare minst 30 studiepoeng.

Litt over halvparten er fornøyd eller svært fornøyd med ulike deler av opplæringsdelen (Figur 1), hvor høyest



Figur 1: Andelen respondenter som har svart at de er fornøyd/svært fornøyd eller verken fornøyd eller misfornøyd på spørsmålet "I hvilken grad er du fornøyd med følgende deler av opplæringsdelen?".

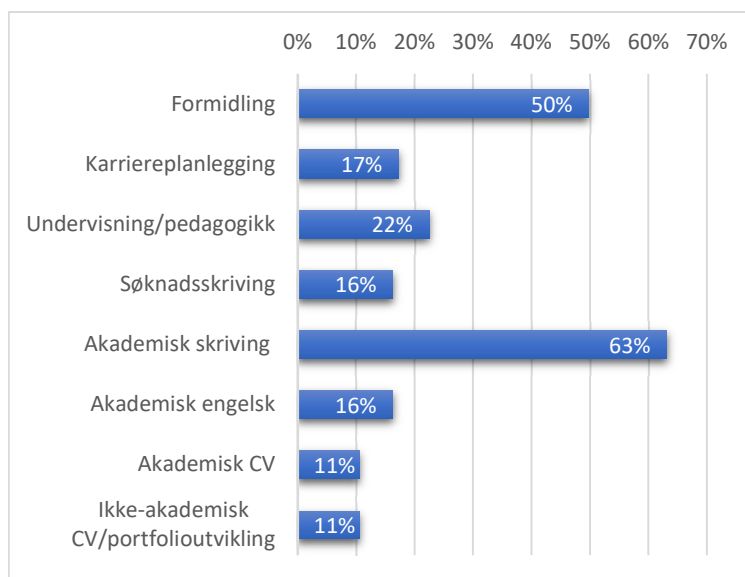


Figur 2: Andelen respondenter som har svart at de i noen, stor eller svært stor grad er enig i ulike påstander om opplæringsdelen.

andel er fornøyd med de obligatoriske (62 prosent) og prosjektspesifikke (69 prosent) emnene. Rett over halvparten er fornøyd eller svært fornøyd med emner i forskningsetikk og vitenskapsteori.

60 prosent av respondentene tok emner eller deler av opplæringsdelen ved andre universiteter, og 48 prosent tok deler av opplæringsdelen gjennom en forskerskole. Gjennomsnittlig var respondentene mer fornøyd med emnene de tok gjennom forskerskolen (83 prosent var fornøyd/svært fornøyd) enn ved UiB (se vedlegg 1). Dette er likt som tidligere år. Halvparten av respondentene svarte at det var emner/opplæring de savnet, eller som de ønsket at UiB tilbyr. Emnene som i størst grad ble savnet var emner innen metode (66 prosent), relevant teori (57 prosent), formidling (25 prosent) og akademisk skrivning (29 prosent).

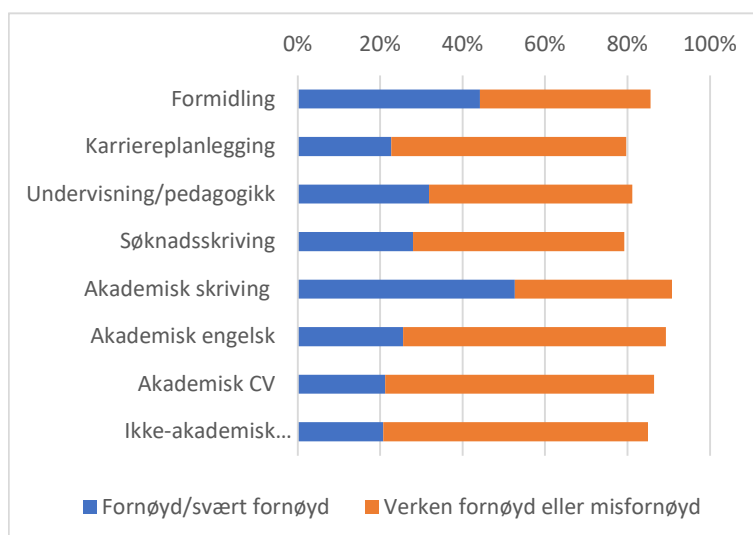
86 prosent av respondentene har hatt faglig utbytte av opplæringsdelen i noen til svært stor grad, hvorav 40 prosent i stor grad og 15 prosent i svært stor grad. 65 prosent svarte at de i noen til svært stor grad utvidet sitt faglige nettverk gjennom opplæringsdelen, 67 prosent svarte at opplæringsdelen bidro til tverrfaglighet, og 71 prosent svarte at opplæringsdelen styrket utviklingen av prosjektet i noen til svært stor grad (se Figur 2).



Figur 3: Andel som har svart ja på spørsmålet "I løpet av ph.d.-graden, har du deltatt på kurs/emner med følgende tematikk?"

4. Andre kompetansehevende aktiviteter

I tillegg til kurs og emner i opplæringsdelen, deltar ph.d.-kandidatene på en rekke andre kurs som blant annet kan være karrierefremmende og hjelpe på gjennomføringen av ph.d.-prosjektet. I Figur 3 vises en oversikt over andelen som har svart ja på om de har deltatt på kurs/emner innen en rekke tematikker, som blant annet formidling, karriereplanlegging og undervisning. Det er størst andel som har deltatt på kurs/emner



Figur 4: Andel respondenter som har svart at de er fornøyd/svært fornøyd eller verken fornøyd eller misfornøyd med muligheten til å ta kurs/emner med følgende tematikk.

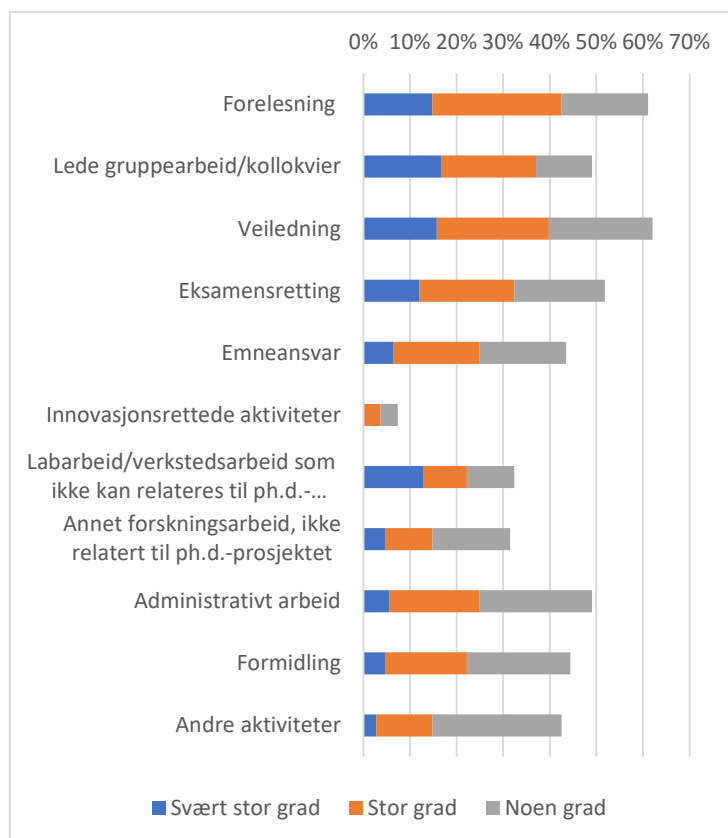
innen akademisk skriving (63 prosent) og formidling (50 prosent). I tillegg har 22 prosent deltatt på kurs/undervisning i undervisning/pedagogikk.

Videre blir respondentene bedt om å svare på om i hvilken grad de er fornøyd med muligheten til å ta kurs innen disse tematikene, vist i Figur 4. Som vis er av figuren, sammenfaller høyest andel som er fornøyd/svært fornøyd med kategoriene der flest har hatt opplæring. Innen så godt som alle kategoriene er det høyest andel som svarer at de verken er fornøyd eller misfornøyd, og det er kun innen kategorien søknadsskriving over 20 prosent er misfornøyd eller svært misfornøyd med tilbudet.

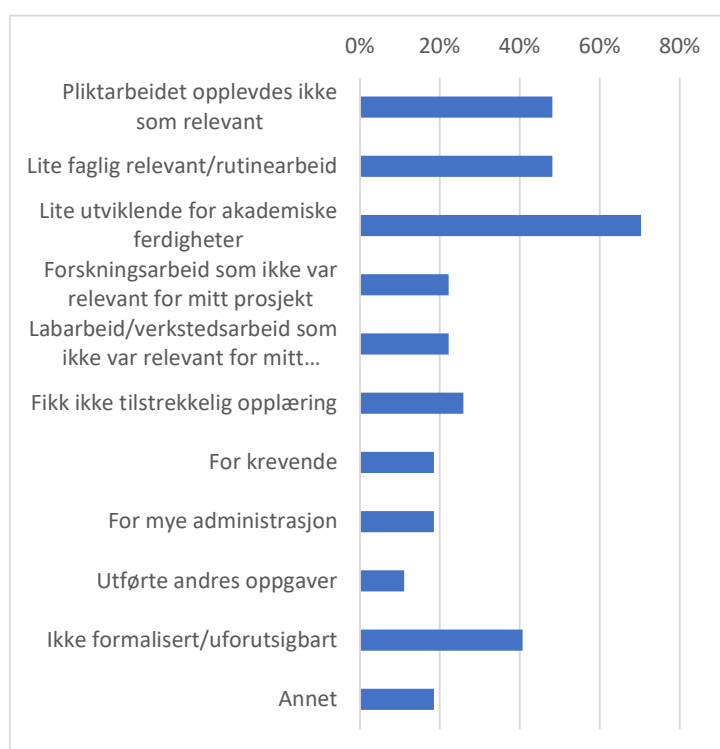
Gjennom hele perioden 2023-2025 er det 16 prosent som svarer at de fikk opplæring i eller informasjon om forskningsdrevet innovasjon. Denne andelen har steget fra 10 prosent i 2023 til 19 prosent i 2025. Det er samtidig en nedgang i andelen som svarer at dette ikke er relevant, fra 10 prosent i 2023 til 4 prosent i 2025.

5. Annet karrierefremmende arbeid (tidligere pliktarbeid)

Mange av de ferdige ph.d.-kandidatene har hatt annet karrierefremmende arbeid (tidligere pliktarbeid) som del av sin arbeidskontrakt i ph.d.-perioden. I denne undersøkelsen har vi stilt en rekke spørsmål om kontraktsfestet annet karrierefremmende arbeid. I tillegg har vi stilt noen spørsmål som



Figur 5: Andel svar på spørsmålet "I hvilken grad var følgende oppgaver inkludert i ditt annet karrierefremmende arbeid?". Figuren inkluderer kategoriene "i noen grad", "i stor grad" og "i svært stor grad".



Figur 6: Svar på spørsmålet "Hvorfor fant du ikke annet karrierefremmende arbeid faglig utviklende?"

omhandler arbeid som er tilsvarende som annet karrierefremmende arbeid, men som ikke er kontraktsfestet.

Av respondentene er det 53 prosent som svarer at de har hatt kontraktsfestet annet karrierefremmende arbeid som del av ph.d.-utdanningen, og 71 prosent av disse svarer at de har brukt 25 prosent av tiden på annet karrierefremmende arbeid. Av de resterende 29 prosentene er det 20 prosent som svarer at de har brukt mer enn, og 9 prosent som har brukt mindre enn, 25 prosent av tiden på annet karrierefremmende arbeid.

Av oppgavene som respondentene har gjort som del av sitt annet karrierefremmende arbeid i noen til svært stor grad, vist i Figur 5, er det størst andel som har veiledet (62 prosent), forelest (61 prosent), rettet eksamener (52 prosent), ledet gruppearbeid/kollokvier (49 prosent) og drevet med administrativt arbeid (49 prosent). Minst andel svarer at de har arbeidet med innovasjonsrettede aktiviteter (7 prosent), annet forskningsarbeid, ikke relatert til ph.d.-prosjektet (32 prosent) og labarbeid/verkstedsarbeid ikke relatert til ph.d.-prosjektet (31 prosent).

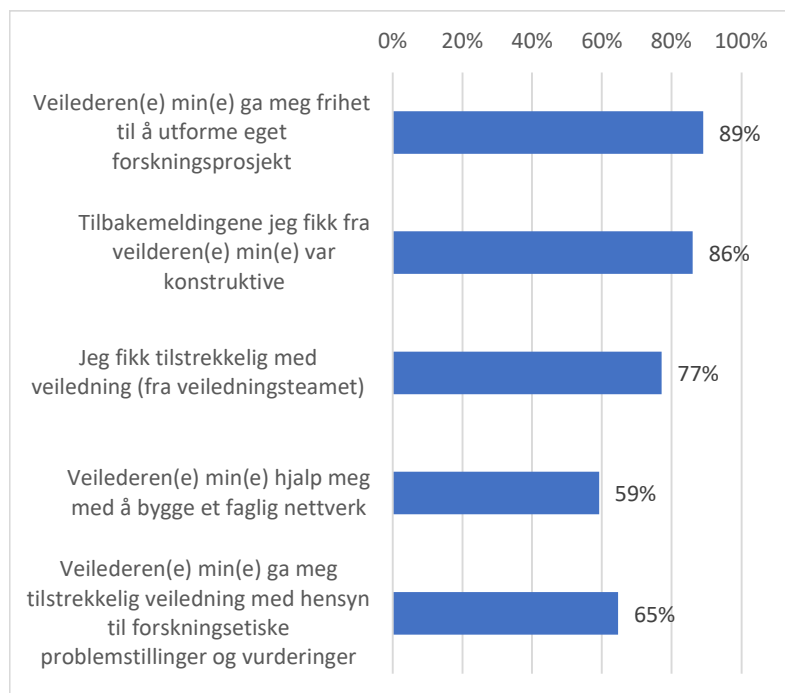
Annet karrierefremmende arbeid kan være nyttig for en videre akademisk karriere, og 75 prosent av respondentene oppga at arbeidet var faglig utviklende i noen til svært stor grad. Blant dem som ikke opplevde arbeidet som utviklende, var de vanligste begrunnelsene at oppgavene i liten grad bidro til utvikling av akademiske ferdigheter (70 prosent), ikke ble oppfattet som relevante (48 prosent), besto av rutinepreget arbeid (48 prosent), og var uformalisert eller uforutsigbart organisert (41 prosent) (se Figur 6).

Ikke alle kandidatene har kontraktsfestet tid til annet karrierefremmende arbeid, men gjør av ulike grunner tilsvarende oppgaver. Av respondentene som ikke hadde kontraktsfestet annet karrierefremmende, svarte halvparten av respondentene at de likevel utførte denne type oppgaver.

De vanligste oppgavene var forelesning, veiledning, formidling og annet forskningsarbeid utenfor ph.d.-prosjektet (se vedlegg 1). Når det gjelder tidsbruk, oppga 52 prosent av disse respondentene at de brukte 0–10 prosent av finansieringsperioden på slikt arbeid, mens 24 prosent brukte 10–20 prosent. De resterende oppga å ha brukt mer enn 20 prosent av tiden.

6. Veiledning

Veileder og forholdet til veileder er viktig for gjennomføringen av et ph.d.-



Figur 7: Svar på spørsmålet "I hvilken grad er du enig i følgende påstander?". Figuren inkluderer andelen som svarer enig eller svært enig.

prosjekt, og i UiBs ph.d.-forskrifter står det at ph.d.-kandidatene normalt skal ha minst to veiledere. Blant respondentene er det mest vanlig at ph.d.-kandidatene har to (42 prosent) eller tre (34 prosent) veiledere i veiledningsteamet sitt. Kun fire prosent hadde én veileder, mens 16 prosent hadde fire og tre prosent hadde fem eller flere.

Respondentene av denne undersøkelsen er i stor grad fornøyde med den veiledningen de har fått, og 82 prosent svarer at de er svært fornøyde (57 prosent) eller fornøyd (25 prosent). Det var en liten oppgang i denne andelen fra 2023 til 2024 og 2025, fra 78 prosent i 2023 til 85 og 84 prosent i hhv. 2024 og 2025.

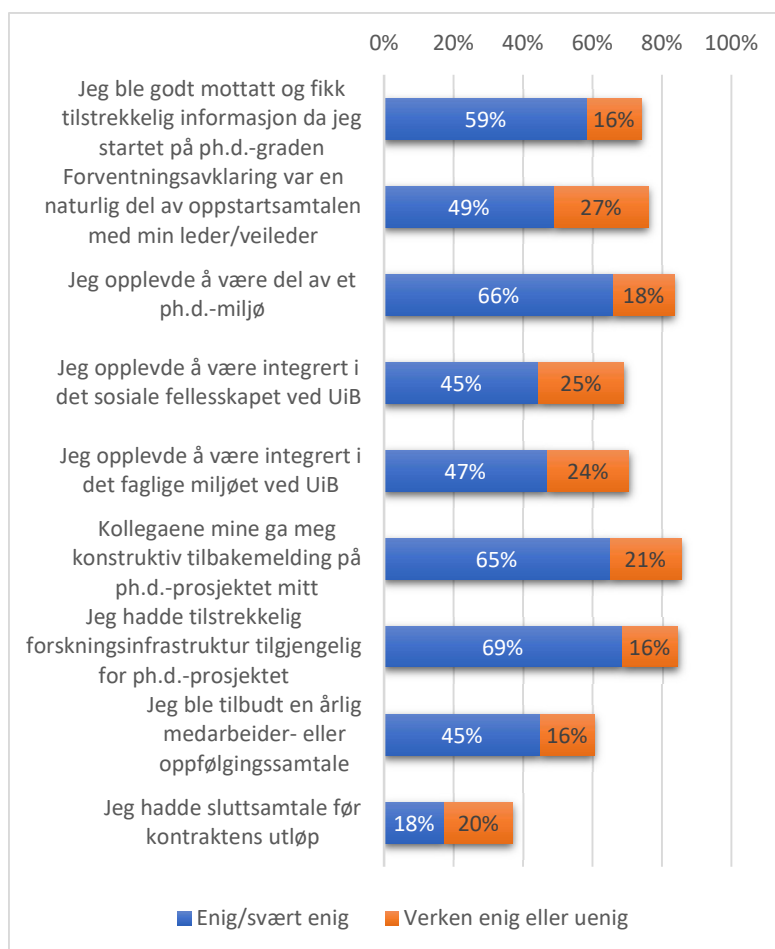
Respondentene oppgir at veilederen(e) ga dem frihet til å utforme eget prosjekt (89 prosent), de fikk konstruktive tilbakemeldinger fra veilederen(e) (86 prosent) og de opplevde å få tilstrekkelig med veiledning fra veiledningsteamet (77 prosent). Respondentene oppgir i noen mindre grad at veileder hjalp med å bygge et faglig nettverk (59 prosent) eller at de ga tilstrekkelig med veiledning med hensyn til forskningsetiske problemstillinger og vurderinger (65 prosent).

17 prosent av respondentene byttet veileder i løpet av ph.d.-utdanningen. Det var en liten nedgang fra 2023 da 19 prosent av respondentene oppga å ha byttet veileder, til 16 prosent i 2024 og 2025. Dette spørsmålet var nytt da kandidatundersøkelsen ble revidert i 2023, og det er derfor ikke mulig å si noe om denne andelen har vært stabil over en lengre periode

7. Forskningsmiljø, arbeidsmiljø og infrastruktur

I tillegg til veileder, er forsknings- og arbeidsmiljø viktig for gjennomføringen av ph.d.-prosjektet. Hele 84 prosent av respondentene svarer at de var del av en forskningsgruppe gjennom ph.d.-utdanningen. Denne andelen har gått ned fra 88 prosent i 2023 til 80 prosent i 2025.

I Figur 8 vises en oversikt over andelen som har sagt at de er enig eller svært enig i en rekke påstander om arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur. Av respondentene har 59 prosent svart at de er enig eller svært enig i at de ble godt mottatt og fikk tilstrekkelig informasjon da

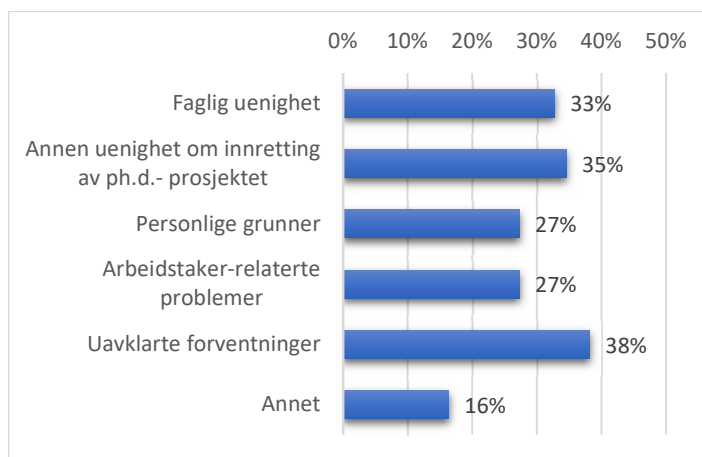


Figur 8: Andel som har svart "enig" eller "svært enig" på spørsmålet "I hvilken grad vil du si deg enig i følgende påstander om arbeidsmiljø og forskningsinfrastruktur?"

de begynte og 49 prosent svarte at forventningsavklaring var en naturlig del av oppstartssamtalen. 45 prosent er enig eller svært enig i at de ble tilbudt en årlig medarbeider- eller oppfølgingssamtale. Andelen som svarer de har blitt tilbudt en årlig medarbeider- eller oppfølgingssamtale har variert litt mellom årene, fra 38 prosent i 2023 til hhv. 50 og 46 prosent i 2024 og 2025. Oppfølgingssamtale for ph.d.-kandidater som ikke har et ansettelsesforhold ved UiB ble ikke innført i kvalitetssystemet før i 2022, og det er derfor gledelig å se at det er en økning i andelen som svarer at de har fått dette tilbudet, selv om tallet helhetlig ikke nødvendigvis er helt tilfredsstillende.

66 prosent av respondentene svarer at de opplevde å være del av et ph.d.-miljø gjennom ph.d.-utdanningen. Når det gjelder det faglige og sosiale fellesskapet ved UiB, ut over ph.d.-miljøet, er det hhv. 45 og 47 prosent som er enige eller svært enige i at de opplevde å være integrert i det sosial og det faglige fellesskapet/miljøet. 65 prosent svarer at de er enig eller svært enig i at kollegaene ga dem konstruktiv tilbakemelding på ph.d.-prosjektet.

Som vi ser i Tabell 2 har andelen som har vært enig eller svært enig variert noe mellom årene. Særlig ser vi delvis store årlige variasjoner i opplevelsen av å være integrert i det faglige miljøet ved UiB og en del av ph.d.-miljøet. Videre er det en relativt stor økning i andelen som var enig i at forventningsavklaring var en naturlig del av oppstartssamtalen og som hadde sluttsamtale før kontraktens utløp. Siden vi kun har svar på disse spørsmålene over tre år, er det vanskelig å peke ut en trend. Vi vil følge utviklingen i de kommende årene.



Figur 9: svar på spørsmålet "Hva gikk konflikten ut på?" (mulig å hake av for flere kategorier)

Av respondentene, er det 28 prosent som svarer at de har opplevd konflikt i sin arbeidssituasjon².

Denne andelen har holdt seg stabil over de tre årene. Av respondentene som svarte at de hadde opplevd konflikt, svarte 65 prosent at det var veileder de hadde konflikt med, mens 25 prosent oppga at de hadde hatt en konflikt med noen i fagmiljøet eller administrasjonen (flere

Tabell 2: Oversikt over årlige variasjoner på spørsmålene som er vist i Figur 8.

	2023	2024	2025
Jeg ble godt mottatt og fikk tilstrekkelig informasjon da jeg	62 %	55 %	60 %
Forventningsavklaring var en naturlig del av oppstartssamtalen	47 %	45 %	58 %
Jeg opplevde å være del av et ph.d.-miljø	74 %	63 %	60 %
Jeg opplevde å være integrert i det sosiale fellesskapet ved UiB	43 %	48 %	42 %
Jeg opplevde å være integrert i det faglige miljøet ved UiB	47 %	55 %	34 %
Kollegaene mine ga meg konstruktiv tilbakemelding på ph.d.-	71 %	61 %	64 %
Jeg hadde tilstrekkelig forskningsinfrastruktur tilgjengelig for	68 %	70 %	68 %
Jeg ble tilbudt en årlig medarbeider- eller oppfølgingssamtale	38 %	50 %	46 %
Jeg hadde sluttsamtale før kontraktens utløp	18 %	13 %	24 %

² Merk at det ikke er definert hva som menes med konflikt, og det er derfor naturlig å anta at ulike respondenter har ulik oppfatning av hva som ligger i begrepet konflikt. Fra 2026 vil undersøkelsen inkludere en definisjon av hva vi mener med konflikt.

svar mulig). Det var 5 prosent som svarte at de hadde opplevd konflikt med hhv medkandidat, annen person ved fakultetet eller at de ikke ønsket å svare. I Figur 9 vises en oversikt over fordeling av svarene på spørsmålet «Hva gikk konflikten ut på?». Figuren viser at det var høyest andel som svarte at konflikten var grunnet uavklarte forventninger (38 prosent), faglig uenighet (33 prosent) eller annen uenighet om innretting av ph.d.-prosjekt (35 prosent).

Av respondentene som svarte at de hadde opplevd konflikt, var det 31 prosent som svarte at de fikk hjelp til å løse konflikten, mens 27 prosent svarte at de løste konflikten selv. Nesten en tredjedel av konfliktene forble uløst. Av respondentene som fikk hjelp til å løse konflikten, fikk de hjelp av instituttleder/senterleder (37 prosent), forskningsgruppeleder (37 prosent), kollega/medkandidat (32 prosent) eller annen veileder i veiledningsteamet (32 prosent). Her var det mulig å krysse av for flere alternativ.

8. Gjennomføring

Gjennomføring av ph.d.-utdanningen, og andelen som gjennomfører i løpet av den planlagte ph.d.-perioden er viktige mål. I ph.d.-utdanningsmeldingen diskuteres det såkalte seksårsmålet, som er andel kandidater som fullfører ph.d.-utdanningen i løpet av seks år. Dette er et bruttomål, som ikke tar hensyn til blant annet sykefravær og permisjoner. I den årlige ph.d.-kandidatundersøkelsen blir respondentene bedt å svare på om de fullførte ph.d.-utdanningen innen opprinnelig prosjektperiode (dvs. totalperiode fratrukket godkjent sykefravær, lov- eller avtalefestede permisjoner). 45 prosent av respondentene svarte ja på dette spørsmålet. Denne andelen har vært relativt jevn over de tre årene. Til sammenligning ligger seksårsmålet ved UiB på mellom 65 og 70 prosent. Av respondentene som ikke fullførte innen opprinnelig prosjektperiode var 67 prosent ett år (23 prosent) eller mindre enn et år (44 prosent) forsinket. Av årsaker til forsinkelser, blir pandemi svart som viktigste grunn, med 63 prosent som har svart dette. Denne andelen har gått ned fra 70 prosent i 2023 til 55 prosent i 2025, som kan tyde på at vi begynner å se slutten på pandemiens påvirkning på gjennomføringen. Videre er prosjektets utforming, design eller metode (50 prosent) og andre, ikke faglige årsaker (37 prosent) gitt som årsaker til forsinkelsene. Av respondentene som var forsinket, svarte 23 prosent at veiledning var (medvirkende) årsak til forsinkelsen.

9. Internasjonalisering

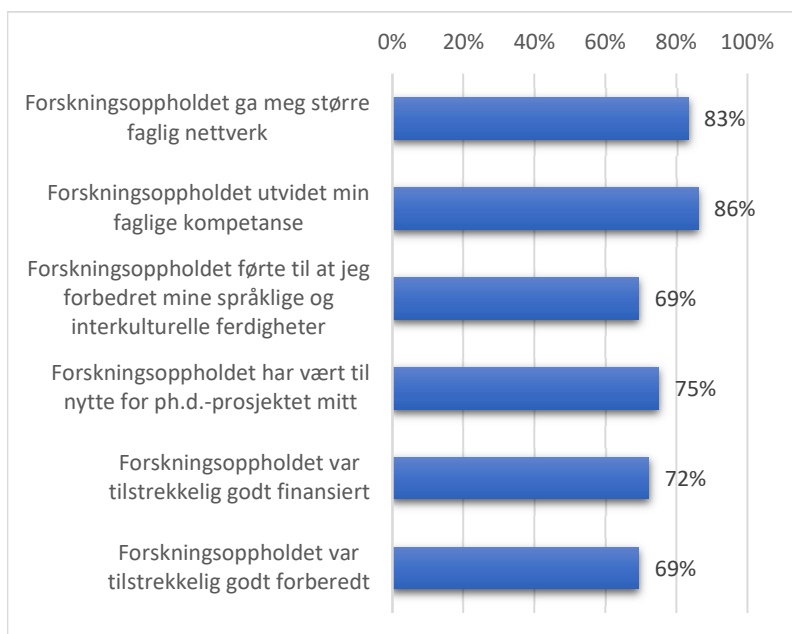
Internasjonalt samarbeid, og forskningsopphold ved en forskningsinstitusjon utenfor Norge er viktig for en forskerkarriere. Av respondentene har hele 96 prosent presentert forskningen sin på en internasjonal konferanse. Denne andelen har variert mellom 95 og 98 prosent over treårsperioden. Av respondentene hadde 18 prosent hatt et forskningsopphold som varte lengre enn tre måneder. Halvparten av personene som hadde et lengre forskningsopphold, hadde dette i Europa utenom Norge. Tre av fire som dro på forskningsopphold, mottok ekstra støtte for å finansiere forskningsoppholdet, hvorav fakultetet (26 prosent) og nasjonale stiftelser (26 prosent) var de vanligste kildene til finansiering.

I Figur 10 vises andel av respondentene som var på forskningsopphold som svarte *enig* eller *svært enig* i en rekke utsagn om forskningsoppholdet. 83 prosent svarer at forskningsoppholdet ga dem større faglig nettverk, og 86 prosent var enig (44 prosent) eller svært enig (42 prosent) i at

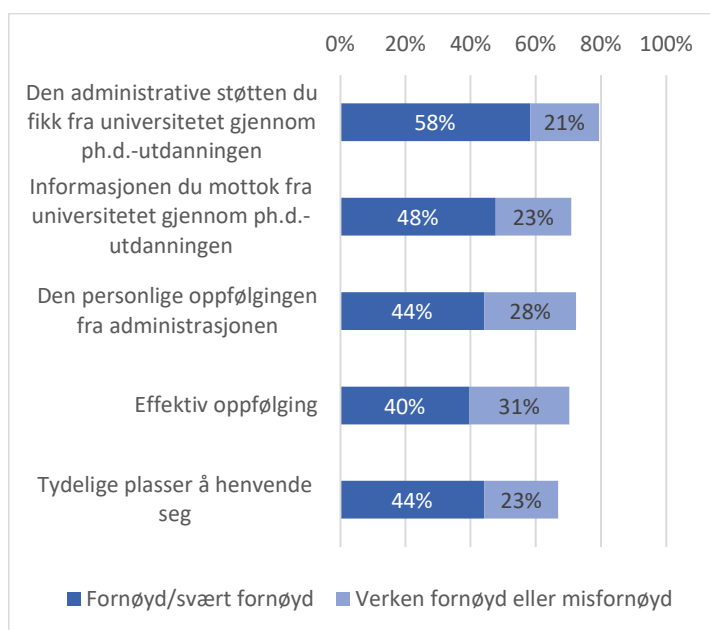
forskningsoppholdet utvidet den faglige kompetansen. Tre av fire svarer at forskningsoppholdet var til nytte for ph.d.-prosjektet.

10. Administrativ støtte

Resultatene fra ulike spørsmål om den administrative støtten ph.d.-kandidatene fikk gjennom ph.d.-utdanningen, viser at det er en høyere andel som er fornøyd enn misfornøyd, men at det er rom for forbedring (se Figur 11). Av respondentene var tre av fem fornøyd (34 prosent) eller svært fornøyd (24 prosent) med den administrative støtten de fikk fra universitetet gjennom ph.d.-utdanningen. En av fem var misfornøyd (10 prosent) eller svært misfornøyd (11 prosent). Halvparten har svart at de var fornøyd (33 prosent) eller svært fornøyd (15 prosent) med informasjonen de fikk gjennom ph.d.-utdanningen. Som vi ser fra Figur 11 er tre av ti misfornøyd eller svært misfornøyd med den personlige oppfølgingen, effektiviteten i oppfølgingen og tydelige plasser å henvende seg. Andelene vist i Figur 11 varierer for det meste med ti prosentpoeng fra år til år, men det er ikke mulig å se noen trend. Det vil være interessant å følge disse parameterne i de kommende årene.



Figur 10: Andel som svarte enig eller svært enig på spørsmålet "I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende utsagn om forskningsopphold?"



Figur 11: Andel respondenter som har svart fornøyd/svært fornøyd eller verken fornøyd eller misfornøyd på ulike spørsmål angående den administrative støtten.

11. Videre karriere

I underkant av halvparten av respondentene svarer at de planlegger en karriere innen universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren), inkludert museer ved UH-institusjoner. Se Tabell 3 for en oversikt over respondentenes karriereplaner etter ph.d.-utdanningen. Denne andelen har variert mellom 40 og 52 prosent mellom årene, og var lavest i 2025. Blant kandidatene som planlegger en karriere utenfor UH-sektoren, var de vanligste sektorene universitetssykehus (14 prosent), instituttsektoren (12 prosent) og annen privat sektor (12 prosent).

Tabell 3: Oversikt over respondentenes karriereplaner etter ph.d.-utdanningen.

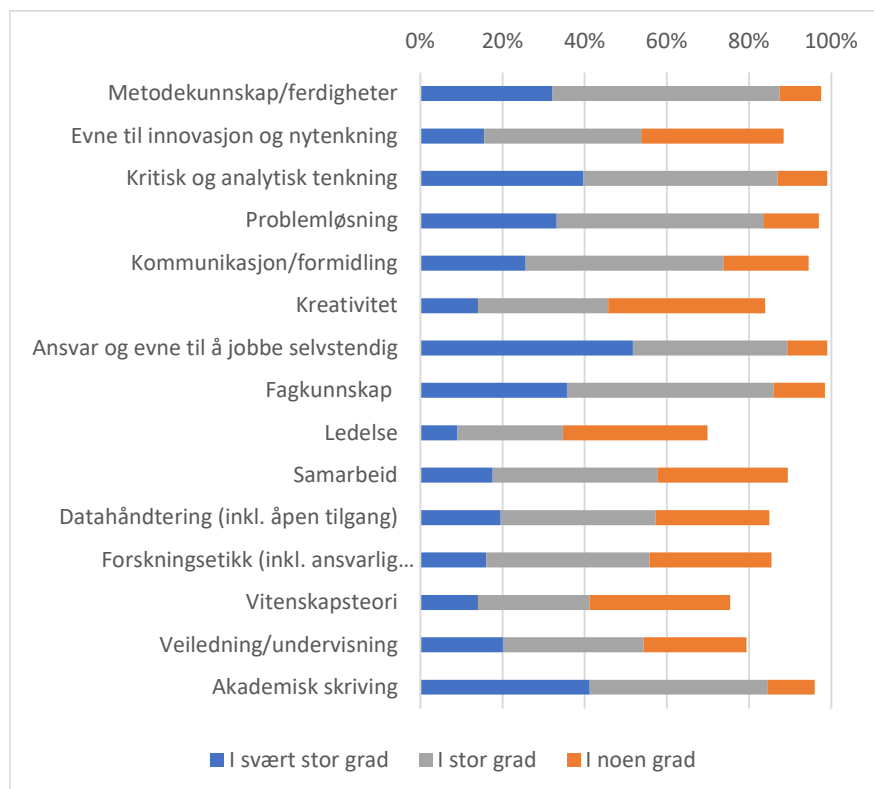
	Prosent
Universitets- og høyskolesektoren (UH)	47 %
Instituttsektoren	12 %
Universitetssykehus	14 %
Helse- og sosialsektoren	6 %
Annen offentlig sektor	4 %
Privat sektor	13 %
Annet	5 %

Av respondentene som planlegger en karriere utenfor akademien (ikke innen UH- eller instituttsektoren), var de vanligste grunnene der en av tre eller flere hadde krysset av, usikre arbeidsforhold (midlertidighet mv.) (62 prosent), ikke-konkurransedyktige lønnsbetingelser (52 prosent), publiserings- og finansieringspress (43 prosent) og at personen mistet interessen for å arbeide i disse sektorene i løpet av ph.d.-gradsarbeidet (32 prosent). Se en oversikt over alle svaralternativer i vedlegg 1 (merk at flere alternativer er mulige).

Av respondentene, hadde 42 prosent endret karriereplaner etter å ha startet på ph.d.-utdanningen. Ved undersøkelsestidspunktet svarte 72 prosent at de var i eller hadde fått tilbud om en hva de mener var en relevant stilling. Denne andelen gikk betydelig ned i 2025, fra hhv 75 og 74 prosent i 2023 og 2024, til 66 prosent i 2025. Dette spørsmålet har vi hatt i ph.d.-kandidatundersøkelsen siden den begynte i 2016, og denne andelen har variert mellom 70 prosent (i 2017 og 2021) og 83 prosent i 2019.

12. Vurdering av oppnådd kompetanse

I undersøkelsen blir respondentene bedt om å svare på i hvilken grad de har oppnådd kompetanse innen en rekke områder (Figur 12 og Tabell 4). Flere enn fire av fem vurderer at de i stor eller svært stor grad har oppnådd kompetanse innen metode,



Figur 12: Andelen som vurderer graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning i noen til svært stor grad.

kritisk og analytisk tenkning, problemløsning, ansvar og evne til å jobbe selvstendig, fagkunnskap og akademisk skriving. Det er også over halvparten som svarer at de i stor eller svært stor grad vurderer at de har oppnådd kompetanse innen områder som samarbeid, datahåndtering og kommunikasjon og formidling. Områder der lavest andel svarer at de vurderer egen oppnådd kompetanse å være i stor eller svært stor grad, er blant annet innen ledelse, vitenskapsteori og kreativitet. Mellom 35 og 46 prosent av respondentene har i disse kategoriene svart at de vurderer at de har oppnådd kompetanse i stor eller svært stor grad.

Ser vi på utviklingen i andelen som svarer at de i stor eller svært stor grad har oppnådd kompetanse innen de ulike områdene over perioden som vist i Tabell 4, varierer tallene generelt ikke veldig mye. Det er likevel interessant å se at det er en styrking innen alle kategorier over perioden, bortsett fra innen ansvar og evne til å jobbe selvstendig. Denne styrkingen ligger på under ti prosentpoeng for alle kategorier, bortsett fra tre, der vi ser en styrking på mellom 14 og 27 prosentpoeng. Dette gjelder for kritisk og analytisk tenkning, ledelse og samarbeid. Eneste kategorien der det har vært en nedgang er innen ansvar og evne til å jobbe selvstendig, der det over perioden har vært en nedgang på fem prosentpoeng. Siden det er en kort tidsserie, i tillegg til den lave svarprosenten, kan vi ikke trekke noen konklusjoner, men det blir interessant å følge utviklingen.

Sammenligner vi tallene for vurdert oppnåelse av kunnskaper, ferdigheter og kompetanser med svarene fra alumnusundersøkelsen 2026 (Tabell 5, neste side), ser vi at tre til seks år etter endt ph.d.-utdanning, vurderer doktorene generelt sett noe høyere måloppnåelse enn de gjorde rett etter endt ph.d.-grad. Det er kun to kategorier måloppnåelsen vurdert høyere etter rett etter endt ph.d.-grad; ledelse og datahåndtering. Videre er det jevnt over relativt god sammenheng mellom vurdert oppnåelse og vurdert behov i nåværende stilling, men vi ser at innen mange av kategoriene vurderer mange av kandidatene at de har et noe større behov for kunnskaper, ferdigheter og kompetanser i sin nåværende stilling enn hva de vurderte at de hadde oppnådd rett etter endt ph.d.-grad. Se ytterligere omtale i Alumnusundersøkelsen 2026.

Tabell 4: Oversikt over andel som vurderer graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning som stor eller svært stor, fordelt på år.

	2023	2024	2025	Differanse 2025- 2023
Metodekunnskap/ferdigheter	82 %	90 %	90 %	8 %
Evne til innovasjon og	53 %	52 %	58 %	5 %
Kritisk og analytisk tenkning	78 %	90 %	94 %	16 %
Problemløsning	78 %	88 %	84 %	6 %
Kommunikasjon/formidling	71 %	74 %	78 %	7 %
Kreativitet	87 %	90 %	92 %	5 %
Ansvar og evne til å jobbe	43 %	44 %	38 %	-5 %
Fagkunnskap	81 %	88 %	90 %	9 %
Ledelse	26 %	38 %	40 %	14 %
Samarbeid	47 %	57 %	74 %	27 %
Datahåndtering (inkl. åpen	59 %	53 %	62 %	3 %
Forskningsetikk (inkl.	57 %	49 %	64 %	7 %
Vitenskapsteori	41 %	38 %	46 %	5 %
Veiledning/undervisning	50 %	58 %	54 %	4 %
Akademisk skriving	81 %	86 %	86 %	5 %

Tabell 5: Oversikt over gjennomsnittssvar () på vurdering av oppnådd kunnskap, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-grad for kandidatundersøkelsen 2023-2025 og alumnusundersøkelsen 2026. Oversikt over gjennomsnittssvar (på en skala fra 1 til 5, der 1 er i svært liten grad, 2 er i liten grad, 3 er i verken stor eller liten grad, 4 er i stor grad og 5 er i svært stor grad) på vurdering av oppnådd kunnskap, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-grad for kandidatundersøkelsen 2023-2025 og alumnusundersøkelsen 2026, samt i hvilken grad disse er viktig for nåværende stilling i alumnusundersøkelsen 2026. Tallene for kandidatundersøkelsen har en feilmargin på $\pm 0,10$ til 0,16. Tallene fra alumnusundersøkelsen har en feilmargin på $\pm 0,10$ til 0,20.

	Kandidatundersøkelsen Hvordan vil du vurdere graden av oppnådde kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning?	Alumnusundersøkelsen 2026 Hvordan vurderer du å ha oppnådd følgende kunnskaper, ferdigheter og kompetanser etter endt ph.d.-utdanning	I hvilken grad er følgende kunnskaper, ferdigheter og kompetanser viktig i din nåværende stilling?	Forskjell i vurdert oppnådd kunnskap, kompetanse og ferdigheter etter endt ph.d.- utdanning mellom kandidatundersøkelsen og alumnusundersøkelsen
Metodekunnskap/ferdigheter	4,2	4,4	4,3	-0,2
Evne til innovasjon og	3,5	3,6	3,9	-0,1
Kritisk og analytisk tenkning	4,3	4,4	4,4	-0,1
Problemløsning	4,1	4,2	4,4	-0,1
Kommunikasjon/formidling	3,9	4	4,3	-0,1
Kreativitet	3,4	3,6	3,7	-0,2
Ansvar og evne til å jobbe	4,4	4,4	4,5	0
Fagkunnskap	4,2	4,3	4,5	-0,1
Ledelse	3	2,8	3,4	0,2
Samarbeid	3,6	3,6	4,3	0
Datahåndtering	3,6	3,5	3,5	0,1
Forskningsetikk	3,5	3,9	3,4	-0,4
Vitenskapsteori	3,2	3,5	2,9	-0,3
Veiledning/undervisning	3,5	3,6	3,6	-0,1
Akademisk skriving	4,2	4,4	3,7	-0,2

