

Innspill til ekspertgruppen for fremtidens doktorgradsutdanning fra Akademiet for yngre forskere (AYF)

22.9.2026

AYF takker for muligheten til å gi innspill og løfter frem tre sentrale hovedpunkter knyttet til de fremtidige rammene for utdanningen.

1. De juridiske og institusjonelle rammene må verne om treårsgulvet for forskning og etablere fireårige løp med karrierefremmende arbeid (3+1) som nasjonal norm.
2. Vi bør regulere og avgrense kurs- og opplæringsdelen slik at den ikke ekspanderer, fortrenger forskningstiden eller omdanner ph.d.-utdanningen til en overfylt mastergrad.
3. Og for det tredje må vi erkjenne at forskningskvalitet er selve forutsetningen for reell arbeidslivsrelevans, fordi et omstillingsdyktig næringsliv og offentlig sektor trenger medarbeidere med dyp forståelse for hvordan kunnskap produseres og etterprøves for å løse de utfordringene vi står overfor.

Rammer for ansettelse og tidsbruk

Vi mener at det er risikabelt å gå inn på kortere tid enn tre årsverk til selve doktorgradsarbeidet. Dersom minstekravet fjernes, oppstår det en akutt fare for at institusjoner under økonomisk press vil utlyse kortere og billigere åremålsstillinger. Slike avkortede stillinger vil ikke romme tilstrekkelig tid til å fullføre en avhandling av høy faglig kvalitet, og det vil sette kandidatene under et uforsvarlig arbeidspress.

I treårige løp blir den reelle tiden som avsettes til avhandlingsarbeidet i praksis vesentlig kortere enn tre hele årsverk. Kandidatenes tidsbudsjett spises opp av administrasjon av eget prosjekt, byråkratiske rutiner, reiseregningshåndtering og institusjonelle plikter som oppstår uten at de regnes som formelt karrierefremmende arbeid. AYF og Forskerforbundets undersøkelse om unge forskeres arbeidsvilkår og karriereutsikter viser at stipendiater opplever et betydelig arbeidspress¹.

Derfor mener AYF at **fireårige ph.d.-stillinger – bestående av tre års ren forskningstid og ett års samlet karrierefremmende arbeid (3+1) – må være den generelle nasjonale normen**. I dag fører økonomiske forskjeller til at mange kandidater kun tilbys treårige avtaler. Dette fratar stipendiatene muligheten til å opparbeide seg vesentlig karrierefremmende erfaring, som undervisningspraksis, veiledningskompetanse, formidling og prosjektledelse. Innen det karrierefremmende arbeidet kan det også legges til rette for økt samarbeid og kontakt med næringslivet og offentlig sektor, for eksempel gjennom utplasseringer i bedrifter eller andre lignende aktiviteter. Slik vil det fjerde året være verktøyet som gir rom for at kandidatene kan utvikle kvalifikasjoner og ferdigheter utover selve avhandlingen. Det er nettopp denne breddekompetansen som gjør dem direkte kvalifiserte og attraktive både for academia og for det øvrige arbeidslivet, uten at det spiser av forskningsfremdriften.

¹ Bjørndal, C. T. (2026). *Sånn er det å jobbe som forsker: En kartlegging av arbeidsvilkår og karriereutsikter blant unge forskere i Norge*. Akademiet for yngre forskere & Forskerforbundet.
<https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2026/09/2026-1-Rapport-Unge-Forskere-AYF-FE.pdf>

Det finnes noen svært få begrunnede unntak fra det som bør være hovedregelen. For tidligere forskerlinjestudenter fra medisin, psykologi og odontologi som i praksis har jobbet med PhD ved siden av sine studier, må kortere løp vurderes til fordel for studentene og universitetene, som kan tilby avkortede stipender til flere forskerlinjestudenter.

Regulering av kurs og opplæringsdel

Vårt andre hovedpunkt omhandler den formelle opplæringsdelen og omfanget av emner innad i doktorgradsutdanningen.

Hovedformålet med en doktorgrad er ikke å samle studiepoeng eller gjennomføre en lang rekke klasseromsforelesninger. Kjernen i forskerutdanningen er å lære selve forskningshåndverket. Det handler om å gjennomføre et selvstendig, avgrenset og metodisk gjennomtenkt forskningsprosjekt under veiledning.

Når opplæringsdelen blir for omfattende eller lite målrettet, kan det gå på bekostning av den tiden kandidatene har til rådighet for avhandlingsarbeidet. Opplæringsdelen, normert til minimum 30 studiepoeng, bør derfor avgrenses tydelig og utformes slik at den understøtter og styrker kandidatenes eget forskningsprosjekt. Emnene som tilbys bør ha direkte relevans for avhandlingen eller gi overførbare metodiske ferdigheter, og det bør utvises varsomhet med å innføre nye kurskrav som ikke gir en klar faglig merverdi.

Hva er arbeidslivsrelevans i en doktorgrad?

Vi stiller oss undrende til antagelser om forholdet mellom forskningskvalitet og arbeidslivsrelevans. Notatet som ligger til grunn for dagens møte ser ut til å spørre seg om en doktorgradsutdanning som først og fremst er bygget opp rundt et forskningsprosjekt, er mindre arbeidslivsrelevant enn andre modeller med for eksempel mindre tid til forskning og mer tid til dialog og kontakt med næringslivet.

AYF mener at denne måten å tenke om forskning på ikke tar høyde for at arbeidsliv og næringsliv er i omstilling, og at forskningskompetanse i seg selv kan være nøkkelen til innovasjon og fremdrift

Virksomhetene trenger fagfolk som mestrer vitenskapelig metode på høyeste nivå, som forstår hvordan kunnskap reelt produseres, etterprøves og valideres, og som har den faglige tryggheten som kreves for å håndtere kompleksitet og usikkerhet. Hvis vi svekker den vitenskapelige kvaliteten eller tidsrammen for selve forskningen i ph.d.-løpet for å gi plass til mer kortsiktig tilpasning, mister vi samtidig den unike merverdien disse kandidatene tilfører samfunnet. Ekte arbeidslivsrelevans er ikke en motsetning til høy forskningskvalitet; det er en direkte konsekvens av den.

På vegne av Akademiet for yngre forskere,

Marte Emilie Sandvik Haaland

Leder i AYF