

Ph.d.-utdanningsmelding 2019 – Det medisinske fakultet

1. Oppfølging av fakultetets prioriteringer for ph.d.-utdanningen

Fakultetets prioriteringer for ph.d.-utdanningen er nedfelt i fakultetets [Handlingsplan for forskerutdanning](#). Fakultetets handlingsplan har skissert våre satsningsområder i fem kategorier: 1. rekruttering av forskningstalenter, 2. karriereutvikling, 3. kompetansehevende tiltak innen veiledning av doktorgradskandidater, 4. internasjonalisering og nettverksbygging, og 5. innovasjon. Fakultetets prioriteringer innen dette er omtalt mer i detalj under.

De fleste instituttene gir uttrykk for at forskerutdanningen er et prioritert området av virksomheten. Ett av instituttene opplyser om at de har formulert konkrete tiltak rettet mot forskerutdanning, heriblant rekruttering av eksternfinansierte ph.d.-kandidater, profilering av ph.d.-kandidater, økning av deres kompetanse og ferdigheter, og styrking av veilederes engasjement og kompetanse.

2. Forholdet mellom fakultetets ph.d.-utdanning og forskningssatsinger

Fakultetet har to sentre for fremragende forskning ved to ulike institutt, som sammen med andre faglige miljøer fungerer stimulerende for forskerutdanningsvirksomheten og dens rekruttering. I 2019 ble det nye forskningssenteret Neuro-SysMed opprettet ved Klinisk institutt 1. Dette forventes også å inngå som en arena for rekruttering og utdanning av ph.d.-kandidater fremover. Flere av instituttene bruker forskergruppene og forskerskoler aktivt i ulike deler av arbeidet med ph.d.-utdanningen.

Flertallet av ph.d.-kandidatene ved fakultetet finansieres gjennom eksterne kilder, da enten gjennom eksternfinansierte stipendiatstillinger (eks. EU-stipend, NFR-stipend mm), eller gjennom tilsetning i stillinger ved eksterne institusjoner (eks. helseforetakene). Flere institutt nevner rekruttering av kandidater med eksterne finansieringskilder som svært viktig for videre ph.d.-aktivitet i årene fremover. Ett institutt opplever konkurranse fra det private næringsliv som et hinder for god rekruttering av kandidater til stipendiatstillinger.

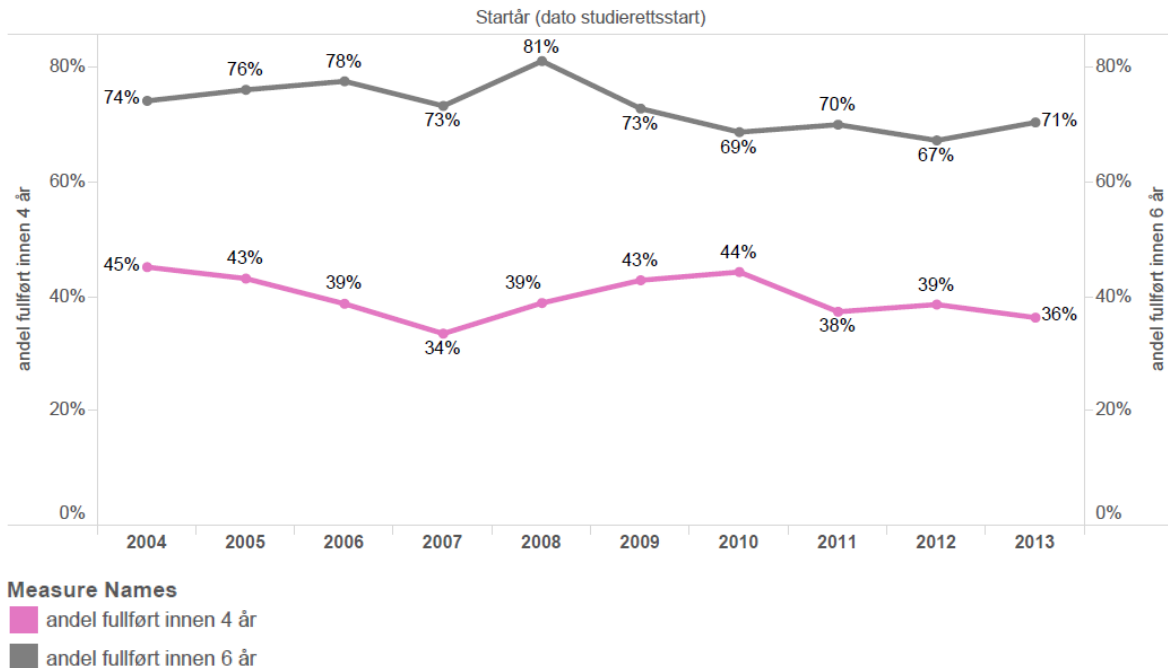
3. Opptak, gjennomstrømming, disputaser, underkjenninger og frafall - beskrivelse av situasjonen og eventuelle tiltak for å forbedre disse parameterne

I 2019 tok fakultetet opp 90 nye kandidater, med følgende fordeling: ni ved Institutt for biomedisin, én ved Institutt for klinisk odontologi, 23 ved Klinisk institutt 1, 24 ved Klinisk institutt 2, og 23 ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Dette er en nedgang fra 2018 da vi tok opp 115 nye kandidater. Totalt seks kandidater ble skrevet ut i 2019, mot fem kandidater i 2018.

Vi ser at det er variasjoner mellom instituttene når det gjelder gjennomstrømming og oppfølging av kandidater i programmet. Dette henger til dels sammen med instituttens størrelse og antall kandidater ved hvert institutt.

En oversikt over fullførte kandidater seks år etter oppstart er vist i Figur 1 under.

Fullførte ph.d.-kandidater, fordelt på hvor lang tid de har brukt på å fullføre.



Figur 1: Figuren viser andel kandidater ved Det medisinske fakultet som har fullført ph.d.-graden sin innen hhv. fire og seks år etter opptaksår.

Som figuren over viser har andelen kandidater som fullfører på henholdsvis fire og seks år holdt seg stabil over flere år. Dette er interessant å se i lys av at det i samme periode er innført flere tiltak for bedre gjennomstrømming, blant annet midtveisevaluering (fra 2009) og veilederopplæring (fra 2013). Det bør samtidig bemerkes at figuren over viser bruttotall, som ikke tar høyde for eksempelvis redusert progresjon, sykefravær og foreldrepermisjoner. Dette er spesielt aktuelt for Det medisinske fakultet ettersom vi både har mange ph.d.-kandidater som gjennomfører ph.d.-løpet med 50 % progresjon, hovedsakelig fordi doktorgraden tas i kombinasjon med klinisk sykehusstilling. Videre har fakultetet en høy andel kvinnelige ph.d.-kandidater. Vi vet at kvinner som regel tar lengre foreldrepermisjoner enn menn, og statistisk sett også har høyere sykefravær. Som en konsekvens av at vi kun rapporterer offisielt på bruttotall vil dette medføre at fakultetet trolig slår dårligere ut på gjennomføringstall enn det som reelt sett er tilfellet. Fakultetet står derfor fast ved at slike tall også bør leses sammen med nettotiden for et mer korrekt bilde av den faktiske gjennomstrømmingen.

Fakultetet og instituttene vil fortsatt jobbe med å forbedre gjennomstrømmingen i programmet. Dette gjøres ved flere tiltak, blant annet å stille strengere krav til instituttets oppfølging av forsinkede kandidater, å styrke veileders kompetanse i ulike faser av doktorgradsprosjektet, og gjennom en mer bevisst bruk av midtveisevalueringen.

Totalt disputerte 93 kandidater ved fakultetet, med følgende fordeling: 9 ved Institutt for biomedisin, 5 ved Institutt for klinisk odontologi, 24 ved Klinisk institutt 1, 32 ved Klinisk institutt 2, og 23 ved Institutt for global helse og samfunnsmedisin. Dette er en økning fra 2018 da 78 disputerte ved fakultetet. Flere institutt kommenterer at de forventer en økning i antall disputaser i 2020.

Fakultetet anser det som positivt at det i 2019 er bedre samsvar mellom opptak og disputaser, da det i flere år på rad har vært langt flere opptak enn gjennomførte disputaser. Dette har medført en betydelig vekst i kandidatporteføljen. Ved årsslutt 2019 hadde fakultetet 558 aktive kandidater, noe som er en nedgang fra 594 i 2018.

Totalt hadde vi fire førstegangsunderkjenning og én annengangsunderkjenning. Etter innføring av ny ph.d.-forskrift har vi også hatt 3 anbefalinger om mindre omarbeidinger.

4. Nærings-ph.d. og Offentlig sektor-ph.d. – beskrivelse av situasjonen og eventuelle tiltak for å øke antallet kandidater finansiert gjennom disse ordningene

Fakultetet hadde i 2019 fire aktive nærings-ph.d.-kandidater, hvorav to av disse disputerte i løpet av 2019. Til tross for at fakultetet ennå ikke har et stort erfaringsgrunnlag med ordningen, er fakultetets erfaring med nærings-ph.d. at oppfølgingen av disse kandidatene svært ofte er betydelig mer ressurskrevende enn de øvrige kandidatene. I flere tilfeller ser vi at kandidatene havner i et krysspress mellom arbeidsgiver og veileder/UiB som går utover forskningen.

Fakultetet hadde i 2019 to offentlig sektor-ph.d.-kandidater, hvorav én disputerte i 2019. Fakultetets erfaring med offentlig sektor-ph.d. er for begrenset til å kommentere på denne ordningen.

Fakultetet gjorde i 2019 ingen ekstraordinære rekrutteringstiltak innenfor disse to ordningene, men bruker aktuelle kanaler og nettverk til å rekruttere ph.d.-kandidater. Blant annet brukes fakultetets årlige karrieredag som en kanal for å promotere ordningen til aktuelle bedrifter.

5. Veilederopplæring og karriereveiledning – beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak

Fakultetet videreførte i 2019 sitt veilederopplæringstilbud. Fakultetet videreførte sin praksis med at e-kurs for veiledere er obligatorisk for alle veiledere. Kurset må være bestått før interne fagpersoner kan oppnevnes som veileder for nye ph.d.-kandidater. Ved årsslutt 2019 har om lag 240 interne personer fullført kurset.

Årets dagsseminar for ph.d.-veiledere ble som vanlig avholdt på høsten 2019. 35 personer var påmeldt, og like under 40 personer dukket opp til selve dagen. Årets seminar inneholdt som vanlig tematikk innen veiledningspedagogikk med gruppearbeid. I tillegg ble det holdt innlegg om følgende temaer: å designe et gjennomførbart ph.d.-prosjekt, ph.d.-kandidaters psykiske helse, midtveisevalueringer og RETTE. Fakultetet er på generelt grunnlag fornøyd med deltakelsen på seminarerne, men ser at veiledergruppen som deltar ikke er så variert som man skulle ønske, med tanke på kjønn, ansiennitet og fagmiljø. Bredere deltakelse på seminarerne er noe som fakultetet, gjennom Programutvalg for forskerutdanning, vil arbeide videre med i 2020.

Vi arrangerte også totalt fem veilederseminarer i 2019. Vi ser at veilederseminarene er godt besøkt og at vi her i større grad lykkes å rekruttere andre forskere enn dem som tradisjonelt deltar på dagsseminaret. Fakultetet vil fortsette å arrangere disse kortere veilederseminarene i 2020.

Den årlige karrieredagen ble også gjennomført i 2019. Det er instituttene som i samarbeid står for planleggingen og gjennomføringen av karrieredagen. Både oppmøte og tilbakemeldinger gir inntrykk av at karrieredagen er vedsatt blant ph.d.-kandidatene. Dette er noe som fakultetet vil prioritere også i kommende år.

6. Internasjonalisering – beskrivelse av situasjonen og planlagte tiltak for å øke internasjonale opphold for ph.d.-kandidatene

Fakultetet har fortsatt et stort internasjonalt engasjement, og deltar aktivt i de internasjonale nettverkene [NorDoc](#) og [Orpheus](#). I NorDoc-nettverket bidrar fakultetet inn med forskerkurs. Fakultetet oppmuntrer våre kandidater til å ta relevante forskerkurs ved eksterne medlemsinstitusjoner gjennom dette nettverket. I tillegg deltar fakultetet i én fellesgrad ved ett av instituttene (inngått i 2016). Det samme instituttet arbeidet i 2019 med opprettelsen av enda en fellesgrad.

For fakultetet som helhet er andelen internasjonale kandidater (statsborgerskap) omtrent 34 %. Dette tallet har holdt seg stabilt de senere årene. Alle instituttene melder om internasjonal aktivitet blant sine kandidater. Vi ser imidlertid at selv om svært mange kandidater deltar på eksterne kurs og internasjonale konferanser, er andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører lengre forskningsopphold i utlandet fortsatt lav. Dette til tross for at fakultetet fra 2018 økte satsene for utenlandsopphold. Tendensen samsvarer med tidligere år. Det er imidlertid viktig å påpeke at det er her forskjeller mellom instituttene. Alle instituttene melder imidlertid om at fortsatt internasjonal aktivitet er noe de vil arbeide for videre, blant annet gjennom god og målrettet informasjon.

Fakultetet planlegger i 2020 å videreutvikle informasjonen til ph.d.-kandidater om internasjonalisering, herunder støtte til forskningsopphold. Målsetningen er et flere kandidater gjennomfører forskningsopphold på mer enn én måned i løpet av sitt ph.d.-prosjekt.