

Gode rollemodeller er viktig for rekrutteringen til medisinsk forskning

Forskning og forbilder

Hvorfor tiltrekkes ikke yngre leger av forskning? Det er det flere årsaker til. Betydningen av lav lønn, særlig i forhold til lønn i klinisk virksomhet, korte stipendiatperioder og usikre karrieremuligheter trekkes med rette frem. Forskning meritterer lite ved tilsetninger. Mange som starter med forskning blir overveldet over hvilket byråkrati de må igjennom før selve forskningsarbeidet kan begynne. Mindre vekt synes å være lagt på mangelfull veiledning og støtte i stipendiatperioden – til tross for at samarbeidsvansker mellom stipendiater og veiledere ikke er uvanlig, noe man må anta kommer potensielle forskerrekutter for øret. Anekdotiske beretninger om press fra veiledere og andre erfarne forskere om å bli oppført – uberettiget – som medforfatter eller kontaktforfatter, styrker heller ikke tilliten til eller respekten for forskere og forskning.

Tradisjonen tro markerer Tidsskriftet starten av et nytt akademisk år med flere artikler om medisinsk utdanning og legers yrkeskarriere. Studieplaner, turnustjeneste, spesialistutdanning og arbeidsvilkår former yngre legers holdinger og karrierevalg. Evnen til resonnement, empati, etisk refleksjon og kommunikasjon utvikles bl.a. gjennom observasjon av erfarne leger (1). Dette er omtalt som både trygg legeidentitet (2) og medisinsk profesjonalitet (3).

Mye tyder på at unge leger velger spesialisitet og karriere der de møter gode rollemodeller (Olaf Aasland, Legeforeningens forskningsinstitutt, personlig meddelelse). Det er utført mange studier og skrevet mye om rollemodeller innen klinisk virksomhet (1). Men det er svært begrenset hva man finner om rollemodeller innen forskning, til tross for at god veiledning er avgjørende for en stipendiats forskningsprosjekt (4). I en undersøkelse ved Det medisinske fakultet i Oslo i 1999 klaget mange stipendiater over sporadisk og uregelmessig veiledning, manglende engasjement hos veileder og personlige problemer i forhold til veileder (5). Mentorordninger, dvs. regelmessige samtaler uavhengig av aktuelle forskningsprosjekter, er nylig omtalt som en viktig del av akademisk medisin (6), men slike ordninger er ikke vanlig i norske medisinske forskningsmiljøer. En årsak til at det er skrevet så lite om betydningen av gode forbilder for unge forskere, kan være at forskning er mer prestasjonsrettet, kompetitivt og karriereorientert enn klinisk virksomhet.

Sudbø-saken i fjor aktualiserte diskusjonen om god forskeretik, som nå betraktes som et sentralt trekk ved gode rollemodeller. Granskingskommisjonen i saken rettet kritikk mot Sudbøs veileder, men tok ikke særlig stilling til de øvrige medforfatterens ansvar (7). I sine forslag til tiltak la kommisjonen vekt på både enkeltforskerens, forskerkollektivets og systemets ansvar. Forslagene er senere fulgt opp på flere nivåer, men det er foreløpig usikkert om de vil ha noen effekt på praksis eller etisk standard innen norsk medisinsk forskning. En annerledes, men likevel beslektet sak, avsløringen av en vitenskapelig oversiktsartikkel i Tidsskriftet i 2005 som plagiat,

synes å ha blitt møtt med skuldertrekk, ignorert eller å være ukjent for mange som burde vite bedre (8). Ikke uten grunn har sosiologer fremhevet forskningssamfunnets repressive karakter. Enkeltforskere velger å innrette seg istedenfor å utfordre autoriteter, og kollektivet står sammen mot kritikk. Man velger å forske, publisere og ta sin doktorgrad istedenfor å lage bråk.

Like viktig som å spørre hvorfor ikke flere forsker, er å spørre hvorfor noen gjør det. Gode forskningsmiljøer tiltrekker seg gode rekrutter, og det er mange slike miljøer i Norge. Forskning innebærer spennende oppgaver, stor frihet og ingen vakter. Men unge forskere må være villig til å yte mye og ofre noe for å lykkes, for medisinsk forskning er – og må være – krevende og kompetitivt. Dette gjelder både dem som skal tilbake til klinisk virksomhet med sin doktorgrad, og dem som vil satse på en lengre forskerkarriere.

Samfunnets krav og forventninger til forskningen har imidlertid endret seg, og forskning og forskere har ikke samme status og posisjon som de hadde tidligere. Unge forskertalenter står ikke i kø utenfor professors dør for å slippe inn. Derfor må talentene identifiseres tidlig, pleies godt, gis oppgaver de vokser på, og utfordres til å nå oppsatte mål – uten at de mister motivasjon. Dette dreier seg rett og slett om god rekrutteringspolitikk og god personalpolitikk. For professorene og andre seniorforskere dreier det seg om å oppføre seg slik at unge forskere identifiserer seg med dem og ønsker å bli som dem, kort sagt om å være gode forbilder.

Petter Gjersvik
petter.gjersvik@legeforeningen.no

Petter Jensen Gjersvik [f. 1952] er dr.med., spesialist i huddyrkdommer og master i helseadministrasjon. Han er medisinsk redaktør i Tidsskriftet og har forsknings- og undervisningserfaring fra Rikshospitalet-Radiumhospitalet, der han er førsteamanuensis ved Hudavdelingen.

Oppgitte interessekonflikter: Ingen

Litteratur

1. Paice E, Heard S, Moss F. How important are role models in making good doctors? *BMJ* 2002; 325: 707–10.
2. Vaglum P. De nødvendige forbildene – forsvinner de fra legeutdanningen? *Tidsskr Nor Lægeforen* 2001; 121: 15.
3. Bærheim A. Medisinsk profesjonalitet. *Tidsskr Nor Lægeforen* 2007; 127: 2074.
4. Hem E. Hvordan blir man en god veileder? *Tidsskr Nor Lægeforen* 2006; 126: 1368. Anmeldelse av: Delamont S, Atkinson P, Parry O. *Supervising the doctorate. A guide to success*. 2. utg. Maidenhead: Open University Press, 2005.
5. Hem E, Blomhoff HK, Hyllseth B et al. Evaluering av doktorgradsprogrammet ved Det medisinske fakultet i Oslo 1993–98. *Tidsskr Nor Lægeforen* 2001; 121: 2012–6.
6. Sambunjak D, Straus SE, Marusic A. Mentoring in academic medicine. A systematic review. *JAMA* 2006; 296: 1103–15.
7. Rapport fra granskingskommisjon oppnevnt av Rikshospitalet-Radiumhospitalet HF og Universitetet i Oslo 18. januar 2006. Oslo: Rikshospitalet-Radiumhospitalet/Universitetet i Oslo, 2006.
8. Hem E. Will anything really change? Views from a journal editor. *Michael* 2007; 4: 53–6. http://www.dnms.no/index.php?kat_id=28&art_id=223 [3.8.2007]