

Utbildningsutvärdering med extern bedömning  
vid Göteborgs universitet

## **Bedömarutlåtande för forskarutbildningen i socialt arbete vid samhällsvetenskapliga fakulteten**

*2023-01-23*

## Kort bakgrund

Bedömargruppen har haft i uppdrag att utifrån Göteborgs universitets kriterier för utbildningsutvärdering enligt policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling utvärdera forskarutbildningen vid institutionen för socialt arbete vid Samhällsvetenskapliga fakulteten.

Arbetet har innefattat läsning av dokument, två besök i Göteborg och ett antal möten mellan bedömargruppens medlemmar. Den 8 september 2022 genomfördes ett upptaktsmöte där bedömargruppen<sup>1</sup> introducerades av dekan och förde en första dialog med viceprefekt för forskarutbildningen. Inför upptaktsmötet lämnade fakulteten och institutionen ett stort antal dokument till bedömargruppen vilka kompletterades efter den inledande dialogen (se Sharepoint mapp bilaga 1). Platsbesöket genomfördes den 9 - 10 november (program för platsbesök, se bilaga 2).<sup>2</sup> Bedömargruppen har därefter med utgångspunkt i underlag och platsbesöksintervjuer enskilt och gemensamt utarbetat detta bedömarutlåtande.

Följande personer har ingått i bedömargruppen

Carin Cuadra, professor i socialt arbete, Malmö universitet (ordf)

Håkan Jönson, professor i socialt arbete, Lunds universitet

Sofia Smolle, doktorand i socialt arbete, Mittuniversitetet (doktorandrepresentant).

## Utbildningens främsta styrkor och svagheter samt bedömargruppens reflektioner och rekommendationer

Inledningsvis vill vi dela vår generella bild av den forskarutbildning vi närmast oss och dess sammanhang. Utbildningen bedrivs inom en relativt stor och forskningsaktiv men också undervisningstung miljö. Det finns etablerade processer för kvalitetssäkring av enskilda doktoranders progression. Det finns roller och funktioner med ansvar för forskarutbildningsfrågor och ett dokumenterat intresse av att agera i förhållande till uppfattade problem av mer generell karaktär.

Forskarutbildningen vid institutionen har expanderat (tio doktorander sedan Red 19). Expansionen har skett parallellt med omorganiseringar av ledningsstrukturen vid institutionen, ett generationsskifte bland seniora forskare och främst bland professorer, samt nyrekryteringar av forskarutbildad personal. Med vårt fokus på forskarutbildningen och dess förutsättningar anar vi ett pågående medvetet sökande efter den optimala balansen mellan de nya krav som expansionen innebär, inte minst med antalet personer som är aktiva i forskarutbildningen och redan etablerad traderad kunskap, erfarenhet och traditionella akademiska rollfördelningar mellan kollegiala organ och vad som kallas linjestyrning.<sup>3</sup> Därför är ledningsstrukturerna och organen för forskarutbildningen som särskilt intressanta för att optimera forskarutbildningens kvalitet och ta vara på den starka samlade kompetens som finns.

Förändringarna vid institutionen har sammanfallit med en ökad formalisering och administration runt forskarutbildning nationellt, där det alltmer betonas att doktoranderna deltar i ett utbildningsprogram med tio lärandemål. Med denna generella bild som utgångspunkt identifierar vi tre genomgående teman som leder oss i resonemangen om den aktuella forskarutbildningen. Dessa teman är; 1) rollfördelning (eg. linje/kollegialitet), 2) kommunikation och transparens samt 3) handledarrollen.

---

<sup>1</sup> Doktorandrepresentanten deltog i förberedelserna inför upptaktsmötet men inte vid mötet på plats på grund av sjukdom.

<sup>2</sup> Doktorandrepresentanten deltog via zoom i samtalen med viceprefekt och studierektor, med doktoranderna samt med alumnerna på grund av sjukdom. Hon deltog även i förberedelserna inför platsbesöket.

<sup>3</sup> Vi avser inte att ge en bild av en stark motsättning mellan kollegial och linjestyrning. Enligt vår uppfattning är det en kollegial handling att "ta på sig" ett ledningsuppdrag en tid.

Vi kommer nu att ge vår bedömning av utbildningens styrkor och svagheter i relation till de angivna utvärderingskriterierna samt formulera rekommendationer med bäring på utvecklingsarbete men också ge plats åt några reflektioner vi vill dela med våra kollegor vid institutionen. I flera fall överlappar kriterierna och vårt utlåtande innehåller därför en del hänvisningar när detta är särskilt viktigt att notera.

I vår bedömning har vi utgått från S-P-O-modellen – struktur, process, utfall, som ursprungligen utvecklades för att mäta kvalitet inom vård och omsorg.<sup>4</sup> *Struktur* avser respektive kriteriums formella, personella och materiella förutsättningar, *process* avser de processer och praktiker som stödjer uppfyllelse. *Utfall* relaterar till det kriterium eller mål som diskuteras. Det kan avse såväl konkreta utfall som doktorsavhandlingar eller i ISP dokumenterade uppnådda mål likaväl som dokumenterad hantering och uppföljning. I framställningen lägger vi fokus vid struktur och process medan utfall endast noteras när det är motiverat.

## Nr 1. De faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och högskoleförordningens examensmål

Forskarutbildningen regleras av tio mål, som nås genom skrivandet av en doktorsavhandling, deltagandet i kurser samt genom ett antal adderade aktiviteter. En central strukturell förutsättning ligger i den miljö (se kriterium 7) som erbjuds av den samlade gruppen av forskare och doktorander tillsammans med institutionens forskningsplattformar och deras pågående forskningsaktiviteter och kompetenser, vid sidan av förutsättningar som resurser, inrättade forum, rutiner av olika slag samt rigorösa antagningsprocesser.

Det samlade underlagen visar att det i termer av struktur och process finns goda förutsättningar för att doktorandernas faktiska studieresultat på individnivå motsvarar lärandemålen i högskoleförordningen (HF). Institutionen ställer krav om presentation vid minst en internationell konferens (relaterar till mål sex), doktoranderna genomgår en högskolepedagogisk utbildning om 5hp och undervisning under doktorandtiden beskrivs som ”obligatoriskt” (vilket relaterar till mål åtta om att stödja andras lärande). Nedan kommenterar vi stödjande processer som kurser som representerar bredd respektive djup (kriterier 2, 3) och uppföljning (kriterium 8)

Det fjärde lärandemålet i HF om ”att bedriva forskning och andra kvalificerade uppgifter inom givna tidsramar”, det vill säga ”att bli klar i tid” står i fokus för ett pågående utvecklingsarbete om utmaningar med genomströmning (som även tidigare adresserats). En intern undersökning (2021) identifierade fyra utvecklingsområden: 1) struktur och styrning i forskarutbildningen, 2) handledningen, samt 3) doktorandernas institutionstjänstgöring och arbetsmiljö. En åtgärdsplan riktas mot till exempel tydliggörande av processaktiviteter (datumsatt planseminarier, utökad introduktion och uppföljande samtal ex vis), tydliggörande av handledarrollen och sökande efter former för ökat stöd till handledare, samt klargörande av institutionstjänstgöringens ”motstridiga imperativ” samt arbetsmiljö (arbetsmiljö, se kriterium 7).

I övrigt finns ett antal tydliga kontrollstationer för varje doktorand: planeringsseminarium, mellanseminarium, slutseminarium samt själva disputationen. Institutionen har också en rutin för att bedöma avhandlingars ”släppbarhet”, vilket är ett uppdrag där det utgår ersättning till två seniora läsare. Därutöver är den regelbundna handledningen och doktorandernas årliga möten med vice-prefekten tillfällen för kvalitetssäkring av den enskilde doktorandens progressionen i förhållande till utbildningens mål.

---

<sup>4</sup> Donabedian, A. (1988). The quality of care: how it can be assessed? JAMA 260(12), 1743-1748.

De individuella studieplanerna är ett centralt instrument för dokumentation och uppföljning av progression under utbildningen. Flera av de individuella studieplaner vi fått del av innehåller en god dokumentation om aktiviteter som relaterar till mål i HF, exempelvis konferenspresentationer, kontakter med andra forskarmiljöer och med det omgivande samhället. I andra planer är dokumentationen sparsam eller saknas. Vi noterar att doktoranderna inte lämnat någon kommentar avseende det första kriteriet i sin inlägga till utvärderingen. Här redovisar institutionen å ena sidan en rutin för deras årliga revidering där doktorand, handledare, examinatorer och vice-prefekt går igenom studieplanens olika delar. Å andra sidan, får vi en bild av att studieplanen uppfattas som ett administrativt, dvs. inte pedagogiskt, dokument i de fall då studierna löper på utan störningar.

Frågan om huruvida studieresultaten motsvarar lärandemålen relaterar till den förändring som skett av svenska forskarutbildningar, och som det såklart kan finnas kritik mot. En allt för stark betoning av att doktoranderna deltar i ett utbildningsprogram med tio mål riskerar att placera dem i en studentroll, där dokumentation av generiska aktiviteter hamnar i fokus. Emellertid, tror vi ändå att måloppfyllelse gagnas av att artikulera relationen mellan process och utfall. Vår *rekommendation* är därför att göra det lite tydligare för doktoranderna hur utbildningen är tänkt att motsvara lärandemålen och diskutera möjliga processer för avstämning av målrelaterade aktiviteter. Till exempel kan institutionen överväga att föra in moment av kollegial granskning, adderat till nuvarande årlig genomgång med fokus på studietiden. En möjlighet är att fördela uppdrag utifrån mindre konstellationer i handledarkollegiet, en annan är att involvera professorerna mer specifikt i processen. Institutionens val att tillsätta en studierektor för forskarutbildningen jämte vice-prefekten markerar ett intresse för den typen av uppföljning. Forskarutbildningskommittén (FUK) kan också utgöra en arena för diskussion av möjligt stöd för att arbeta med målrelaterade aktiviteter, där också doktorander blir delaktiga.

## Nr 2. Undervisningen sätter doktorandernas lärande in centrum

Givet att detta kriterium är formulerat för utbildning på alla nivåer bör det betonas att forskarutbildningen i sig har ett tydligt fokus på doktorandernas lärande, genom möjligheten att forma olika utbildningsmoment i dialog med handledarna. Att sätta doktoranders lärande i centrum kan både innebära att det finns individuell frihet och att det finns en styrning som garanterar att doktoranden når forskarutbildningens mål, oavsett preferenserna hos doktorand och handledare.

I det ljuset uppfattar vi att en rad strukturer som utgör förutsättningar är på plats. Nämnas kan möjligheten till ämnesfördjupande kurser, individuella läskurser tillsammans med obligatoriska kurser om teori och metod som ges cykliskt vid institutionen och där de senare avser både kvantitativ och kvalitativ ansats. Också institutionens medlemskap i den nationella forskarskolan för socialt arbete kan ses som del i strukturen. Vidare finns rutiner för kursvärderingar och kursrapporter (återkommer nedan i kriterium 6 inflytande). Slutligen, satsningen på en individuell ”ryggsäck” (20 000 för hela studietiden) och en ökad satsning på forskarutbildning (från ht 2022) med tillsättandet av en studierektor stärker de strukturella förutsättningarna för att undervisnings sätter doktoranden i centrum.

Stödjande processer menar vi tar plats inom ramen för de kurser som nämnts och deras examinationsformer med individuell återkoppling samt i handledningen men också i de obligatoriska doktorandseminarierna (se kriterium 1 och 7).

Av doktorandernas kommentar framkommer att de upplever att forskarutbildningen på flera sätt sätter deras lärande i centrum, men de uppfattar också att andra överväganden görs (till exempel institutionens behov, ekonomi), främst vid tillsättning av handledare (se vidare diskussion under kriterium 4) men också i fråga om institutionstjänstgöring (tidsåtgång för undervisning).

Av materialet och samtalen förstår vi att institutionstjänstgöring är en fråga som diskuterats tidigare (i Red19, minnesanteckning 2020 handledarkollegiet) vid institutionen och också varierat genom åren. Av lärosätets Doktorandregler framgår att institutionstjänstgöring ska utformas så att den inte har en ogynnsam inverkan på utbildningen och enligt Forskarutbildningsguiden ingår planering av undervisning i handledarnas åtagande. Frågan är komplicerad med tanke på att undervisning kan uppfattas som splittrande samtidigt som det ofta är svårt att anpassa undervisningen till doktorandernas olika fackområden då den också behöver utgå från institutionens faktiska behov. Utöver detta bidrar undervisning till att doktoranden ökar sina möjligheter att konkurrera om framtida anställningar. Vår *rekommendation* i sammanhanget är att tydliggöras att undervisning dessutom knyter an till lärandemålet om förmåga att stödja andras lärande, dvs. aktiviteten bidrar till att doktoranden når lärandemålen i HF (mål åtta).

### Nr 3. Undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig grund samt beprövad erfarenhet

I relation till detta kriterium har de strukturella förutsättningarna sin grund i den etablerade forskningsverksamheten, forskarkompetensen och den akademiska kulturen vid institutionen. Innehållet i termer av kurs- och handledningsverksamhet följer etablerade former men vi ser också en möjlighet att än mer ta vara på den beprövade erfarenheten som finns vid institutionen. Här tänker vi på såväl professorernas som handledarkollegiets roll.

De stödjande processerna för utbildningens innehåll och form utgörs av systematisk granskning av kursplaner och uppföljningar av genomförda kurser (tas upp i institutionsrådet och FUK). När det gäller handledningens innehåll och form är handledarkollegiets syfte att utgöra ett kollegialt forum kring principiella och pedagogiska handledningsfrågor. Det finns en uttalad önskan om att utveckla formerna för dessa samtal och ett intressant utvecklingsarbete har initierats.<sup>5</sup>

Vår *rekommendation* är att ytterligare ta vara på den beprövade erfarenheten genom att stärka handledarkollegiets kollegiala organisering och uppdrag. Vårt intryck är att idag är handledarkollegiet ett viktigt forum för information för handledare (och till viss del även diskussion) men utifrån vad som redovisats saknar vi moment av kollegial granskning i detta forum. Genom att införa (vissa) sådana moment kan handledarkollegiet stärkas som forum för muntligt erfarenhetsutbyte (traderad kunskap).

### Nr 4. Lärarna har aktuell och adekvat ämnesmässig och högskolepedagogisk kompetens samt att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll

Återigen ser vi institutionens etablerade forskningsverksamhet och det stora antalet medarbetare med hög vetenskaplig och pedagogisk kompetens som grundläggande förutsättningar. Huvudhandledare har lägst docentkompetens. I fråga om pedagogisk kompetens krävs handledarutbildning även av bihandledare (i ASP). Av institutionens sammanställning framgår att handledarna som regel genomfört flera högskolepedagogiska kurser utöver den som avser handledning vid forskarutbildningen.

Vid besöket påtalades en avsaknad av fortbildningsmöjligheter för handledare utöver den grundläggande kursen och den fortbildning som är öppen för den som handlett två doktorander till disputation. Fortbildningsmöjligheter på mellannivå framstår för oss som en uppgift för fakulteten att överväga.

---

<sup>5</sup> Några handledare är i färd med att prova TRIO-coaching (strukturerad kollegiehandledning) som förväntas svara mot behovet av återkommande samtal i mindre grupp.

Antalet doktorander per handledare ger inte intryck av att vara oproportionerligt högt. Här kan det dock noteras att ersättningen för handledning utgörs av 400 timmar som fördelas på handledarna över de år avhandlingsarbetet pågår. Modellen har flera fördelar men det kan uppstå situationer där handledare behöver läsa omfattande material i slutet av en avhandlingsprocess och där timmarna för ersättning tagit slut.

Frågan om kompetens rör också relationen mellan antagningsprocess och tillsättningen av handledare, där institutionen noga prövar förutsättningar att erbjuda handledning som matchar de sökandes inriktningar. Handledare tillsätts internt och med anknytning till tjänsteplaneringsprocessen. Handledare med extern tillhörighet förekommer men det finns en ambition om att undvika sådana arrangemang. Doktoranderna kommenterar i sin text att ”det är väldigt svårt att få handledare på andra institutioner” och att interna argument tycks övertrumfa deras behov av att gå utanför för ”nödvändig ämnes- och metodmässig kompetens”. Under platsbesökets möte med doktorander och alumner uttrycktes detta som att handledare ”tilldelas” och det förekom diskussioner om att bristen på insyn och inflytande i processen i något fall legat bakom senare byten av handledare.

Vår iakttagelse är att institutionen har både rutiner och kriterier för tillsättning av handledare på plats men, dessa är inte tillräckligt kända och underbyggda med motiveringar allmänt och i de enskilda fallen. En *rekommendation* är därför att tydliggöra hur ”doktorandens önskemål beaktas” (H.F 6.2, Doktorandregler) vilket saknas i de dokument vi tagit del av. En sammanhängande rekommendation är därför att institutionen lägger sig vinn om att tydliggöra vilka överväganden som görs vid varje tillsättning och hur en eventuell värdering av organisatorisk och/eller disciplinär hemvist (eg. socialt arbete) spelar in och hur den ofta, men inte alltid faller avgöranden.

## Nr 5. Utbildningen är relevant för doktoranderna och samhällets behov

I förhållande till detta kriterium inleder vi med att kommentera utfall. Att 17 av de 19 doktorander som avlagt examen sedan 2016 arbetar inom akademien ser vi som ”kvitto” på att de erhållit en relevant utbildning (inklusive de generiska färdigheter som förmedlats) som förberett dem väl för fortsatt forskning och undervisning. Intressant nog återfinns de resterande två inom kommunal FoU-verksamhet. Detta bekräftar utbildningens relevans ytterligare, att den förberett doktoranden på att genom forsknings- och utvecklingsverksamhet svara an mot det omgivande samhällets behov.

Relevansen för samhället avspeglas i de senaste årens doktorsavhandlingar och nu pågående doktorandprojekt. Vi gör bedömningen endast utifrån avhandlings- eller projekttitlar (utöver mer kännedom i några fall) och vi saknar insyn i deras genomslag. Avhandlingarna berör till exempel barn och unga, boendeförsörjning, missbruk och beroende men även äldre- och funktionsstödsomsorg helt i linje med disciplinens ambition att adressera samhällsproblem och fenomen, oftast med sikte på tillämpbarhet och på att skapa förändring. Att utbildningen är relevant för såväl doktorander som samhälle avspeglas i forskarutbildningens både nationella och internationella samverkansavtal. Vår positiva bedömning av relevans stärks av att Forskarskolan för yrkesverksamma i socialtjänst (FYS) med finansiering från Forte drivs av institutionen i samarbete med två lärosäten, det vill säga, även en licentiatexamen i socialt arbete bedöms som relevant. Andelen doktorander som finansieras av externa forskningsanslag kan ses som ytterligare ett mått på samhällsrelevans. Här ser det magert ut, endast ett av de pågående doktorandprojekten finansieras genom den typen av anslag, vilket framstår som lågt för en så pass stor forskarutbildning.

Karriärplanering är ett moment som ingår i utbildningen och återfinns både som ett av handledarens åtaganden (Forskarutbildningsguiden) och som en punkt att dokumentera och följa upp i den

individuella studieplanen. Av minnesanteckningar från handledarkollegiet framgår att handledare kan uppleva att det finns oklarheter om vad det momentet innebär och vi noterade att punkten kunde saknas i ISP vi tagit del av. Emellertid, står det klart för oss att karriärplanering är uppmärksammat av ledningen som ett område för utveckling. Vi kan endast uppmuntra till att hålla fast vid detta och adressera de förhållanden som gör att ”enskilda doktorander har olika tillgång till kunskap om hur de strategiskt kan tänka kring frågor om en framtida forskarkarriär” (Planering av doktorandtiden s. 2) i avsikt att ge doktoranderna likvärdiga förhållanden. Vi uppfattade att arbetet framöver både söker former som kan stödja handledare i sitt åtagande, enskilt och som kollektiv, och utveckla former som kompletterar vad handledare kan ge (se kriterium 7). Allmänt sett tror vi att karriärstöd, speciellt med inriktning utanför akademien med fördel kan ligga på fakultets eller lärosätetsnivå eftersom den förutsätter andra kompetenser än den handledare och ledningspersoner har.

## Nr 6. Doktoranderna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen

Doktorandernas kommentar och våra samtal med dem bekräftar att de har inflytande i planering, genomförande och uppföljning genom en representation i viktiga fora där ”det alltid finns en stol för doktorander” som någon av de vi talade med uttryckte det. Uppfattningen var också att andra hjälper till att lyfta fram doktorandernas perspektiv.

I de strukturer som ger förutsättningar för doktorandinflytande i de frågor som rör forskarutbildningen är Doktorandrådet centralt. Där utses representanter för Forskarutbildningskommittén (FUK), Institutionsrådet, Arbetsmiljögruppen, antagningsgrupp samt för tillfälliga arbetsgrupper som tillsätts för någon specifik fråga (t.ex. arbetstid, forskningsvision). Det förekommer att doktorandgruppen har svårt att besätta alla platser. Uppdragen utgör institutionstjänstgöring och ersätts enligt en fastslagen timberäkning.

Doktorandrepresentanter har tillfälle att anhängiggöra, förankra och återkoppla frågeställningar i doktorandgruppen och de har regelbundna möten med studierektor och/eller vice prefekt. Det vill säga, även processer för doktorandinflytande bedömer vi vara på plats.

I doktorandernas skrivelse (under kriterium 4) nämns att synpunkter (om behov av lärarledd tid) inte lett till önskad förändring (under kriterium 8) samt att doktoranderna inte har insyn i processen kring kursvärderingar och hur dessa återmatas i kursutveckling. Givet att doktoranderna är representerade i FUK, där just denna typ av frågor diskuteras, har vi svårt att värdera om utslagorna handlar om institutionens processer eller kommunikationen inom doktorandgruppen.

## Nr 7. En för alla doktorander tillgänglig och ändamålsenligt studie- och lärmiljö föreligger

Kriteriet tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärandemiljö berör flera både materiella och psykosociala aspekter av miljö. Här tar vi också upp seminariekultur, tillgång till forskningsmiljö och inverkan av covid-19 pandemin.

Det är tydligt att institutionen stödjer sig på lärosätets policy både för arbetsmiljö-, likabehandlings-, och tillgänglighetsfrågor samt studiestödssystem (jämför, se nedan). Arbetsmiljöarbetet vilar på pro prefekten för grundutbildning medan vice prefekt för forskarutbildningen har personal- och rehabiliteringsansvar och därmed, sett från en doktorands perspektiv är ”ingången” i arbetsmiljöfrågor. Som framgått är doktoranderna representerade i Arbetsmiljögruppen och institutionens arbetsmiljöombud deltar regelbundet i doktorandrådet.

Tillgång till arbetsrum, arbetsredskap som datorer och andra ”verktyg” för materialinsamling/bearbetning har inte aktualiserats med negativa förtecken. Däremot redovisades olika uppfattningar om huruvida ”ryggsäcken” om 20 000 kr är tillräcklig, där en uppfattning var att summan borde höjas och en annan att doktoranderna regelmässigt söker och erhåller stipendier som söks via fakulteten. Här uppfattar vi att det är viktigt att ha strukturer och beredskap att hantera situationer med särskilda kostnader, som är kopplade till den enskilda doktorandens måluppfyllelse och forskarutbildningsstudier.

Vad gäller fysisk tillgänglighet (lokaler) erfor vi att tillgång till hörselslingor vid något tillfälle varit problematisk (men här är institutionen beroende av centrala lösningar). Institutionen följer lärosätets rutiner för tillgänglighetsanpassning via Nais (Nationell samordning av riktat pedagogiskt stöd). Även om tillgänglighetsfrågor hanterats i praktiken endast i något enstaka fall är vårt intryck av att det finns strukturer och processer om och när det aktualiseras.

Arbetsmiljögruppen har ett särskilt uppdrag att uppmärksamma doktorandernas arbetsmiljö (formellt i den åtgärdsplan som nämnts ovan om förbättrad tidsplanering, kriterium 1). Ledningen ger uttryck för en medvetenhet om att en del doktorander upplever arbetsmiljön som problematisk, en upplevelse som bekräftades i våra samtal med doktorander. De problem som identifierats knyts till doktorandernas obligatoriska seminarier och gäller uppslutning och aktivt deltagande och samtalsklimat vilket hos en del doktorander skapar oro och stress, låga förväntningar om att få bekräftelse och konstruktiva kommentarer från seniora forskare samt (i vissa fall) upplevelse av otillbörliga hierarkier. Vi kan konstatera att problematiken adresserats (i nämnda åtgärdsplan, nya arbetsbeskrivningar) och är på agendan framöver i termer av behov av tydliggöranden av seminariernas syfte och förväntningar. Professorskollegiet har också svarat an på problematiken genom att gemensamt planera för deltagande för att säkerställa läsning. Vidare förväntas doktorandernas tillhörighet i så kallade forskningsplattformar också bidra positivt till seniora forskares uppslutning och aktiva deltagande och mer generellt till deras miljö (se kriterium 9).

Vid vårt besök fick vi ta del av en specifik och då ännu aktuell händelse där, som vi förstår det, en doktorand (vid sitt planseminarium) fått ta emot kritik och där närvarande seniora forskare av vissa uppfattades ha brustit i sitt ansvar för att upprätthålla ett konstruktivt samtal, givet den sårbara roll som doktorander har när de lägger fram texter. Vi uppfattade händelsen som laddad och med olika tolkningar bland de inblandade vid vårt besök. Den här typen av händelser är svåra att värdera. Vad som blev klart var att de ansvariga vid forskarutbildningen och de inblandade samtalat med varandra och att de ansvariga hade en plan för information och dialog inom handledarkollegiet, återkoppling till doktorandgruppen och enskilda doktorander som möjligen för illa av det inträffade. Oavsett om det inträffade uppfattas vara en bekräftelse på att seminariekulturen har destruktiva inslag eller inte är vår *rekommendation* att institutionen överväger någon form av möte kring hur kritiska synpunkter kan framföras utan att doktorander eller andra far illa, det vill säga frågor som har bäring på samtalston och kollegial respekt vid seminarier där det kan råda oenighet i den akademiska frågan som behandlas.

Mot bakgrund av att forskarutbildningsstudier ofta är förknippade med stress är sjukskrivningstal intressanta. Vid platsbesöket framfördes uppgifter om att många doktorander är sjukskrivna och det hänfördes till stress och arbetsmiljö. Utifrån den statistik vi tagit del av framstår inte sjukskrivningstalen som anmärkningsvärda. Det är värt att säga att all negativ stress inte heller tar sig uttryck i termer av sjukskrivning.

I sin skrift kommenterar doktoranderna att Covid-19 pandemin hade negativ effekt på gruppen och möjligen återverkar den ännu på engagemanget för doktorandfrågor och sänkt närvaro. I samband med



detta vill vi nämna möjligheten att ge doktoranderna särskilt stöd och medel för att samlas gemensamt, exempelvis i internatform.

Det har inte ingått i utvärderingsuppdraget att sätta sig in i vare sig de internationella eller halvtidsstuderande FYS-doktorandernas studiemiljö men vi vill stryka under att dessa kollegors förhållanden/miljö (deras inkludering, språkpolicy etc.) också är en viktig del i den akademiska miljö som doktoranderna formas i.

Senare i denna text (kriterium 10) identifierar vi ett behov av att se över doktoranders möjlighet att samverka med forskare nationellt och internationellt, vilket också kan ses som en fråga om tillgång till en god lärande- och forskningsmiljö (kriterier 7 och 9).

Institutionen för socialt arbete utgör som nämnts en stor och kvalificerad forskningsmiljö. Här vill vi samtidigt uppmärksamma en risk att denna styrka motverkar ambitioner att överskrida disciplinära och organisatoriska gränser. På vissa studieorter ges forskarutbildningskurser på fakultetsnivå, vilket innebär omfattande kontakter och utbyten av erfarenheter mellan doktorander inom olika ämnen. Vid institutionen ges en stor andel av kurserna internt (dock ofta med externa deltagare), vilket kan minska incitamentet att delta i kurser vid nationella forskarskolan (RSSW), vid andra institutioner i Sverige och Norden, i form av internationella sommarkurser etc.Handledare tillsätts i mycket hög grad internt och det tycks vara ovanligt att doktorander arbetar i projekt som bygger på samverkan mellan olika forskningsmiljöer. Institutionens plattformar kan utgöra bra sammanhang för doktoranderna, men det är viktigt att de inte ersätter de samarbeten, nätverk och miljöer som doktorander bör söka utanför den egna institutionen. Den här frågan knyter an till kriterium 10 om nationell och internationell samverkan.

Utan att påstå att forskarutbildningen vid institutionen fått en alltför intern prägel *rekommenderar* vi en diskussion om huruvida doktoranderna i tillräcklig grad möter doktorander, forskare och miljöer utanför den egna institutionen.Handledarkollegiet framstår som en lämplig plats för att inleda en sådan diskussion.

## Nr 8. Kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs

Strukturer som ger förutsättningar för att kontinuerlig uppföljning och utveckling av forskarutbildningen genomförs menar vi är på plats. De tar sin utgångspunkt i lärosätets och fakultetens kvalitetsramverk. Ramverken sätts i arbete vid institutionen med en dokumenterad ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet där centrala funktionerna är vice prefekt, studierektor, forskarutbildningskommitté (FUK) samt handledarkollegiet.

Uppföljning av utbildningen sker genom en granskning av kursplaner och kursvärderingar (se även kriterium 6) och kursrapporter. Dessa behandlas i FUK men även i institutionsrådet (vid nyinrättade kurser). FUK's arbete med uppföljning har tagit sig uttryck i egeninitierade utredningar på basis av en analys av genomströmningen (se kriterium 1 och 7 om planering av doktorandtiden) med anledning av identifierade problem. I handledarkollegiet förs vissa diskussioner i uppföljande syfte till exempel av genomförda disputationer och handledningens kvalitet. Den senare punkten har lett till ett pågående utvecklingsarbete (se kriterium 4). Utöver denna vad vi förstår som kontinuerliga uppföljning och utveckling har vi ovan berört den rutin som gäller för uppföljning av individuella studieplaner (se kriterium 1) på individnivå och framfört en rekommendation.

Det enda vi vill tillägga här är att institutionen möjligen skulle kunna överväga att öka transparensen ytterligare i arbetet med kursvärderingar och kursrapporter och tydliggöra hur återkoppling är tänkt att ske. Kanske kan publicering av kursvärderingar publiceras digitalt.

Vi vill nämna att i doktorandernas kommentar efterfrågas en uppföljning av hur covid-19 pandemin påverkat doktoranderna och deras utbildning. Vårt intryck är att frågan var aktuell vid tiden för yttrandet (våren 2022) men inte vid vårt besök. Vi kan inte avgöra om detta betyder att frågan är avklarad eller om det finns anledning att undersöka den ytterligare och/eller föra diskussioner i handledarkollegiet och med doktoranderna.

## Nr 9. Att doktoranderna har tillgång till en aktiv forskningsmiljö med tillräckligt ämnesdjup, ämnesbredd och omfattning

Som framgått (främst kriterium 7) gör vi en positiv värdering av institutionens samlade forskningsmiljö som i termer av omfattning bärs upp av institutionens sex aktiva professorer, ett 20-tal docenter och ett stort antal lektorer och anställda med forskarkompetens. Den grundläggande ämnesbredden inom socialt arbete kompletteras av ett antal (resurssatta) forskningsplattformar till vilka varje doktorand knyts som, även om de i vissa fall ännu är under uppbyggnad och söker sina arbetsformer erbjuder tillgång till ämnesdjup för doktoranderna. Vid institutionen finns en aktiv seminariemiljön, med högre (allmänna) seminarier och mer ämnesspecifika vid sidan av arbetsseminarier inom plattformarna.

Forskningsplattformarna som formerats utifrån relativt breda teman och med skiftande tillkomsthistorier och med uppdrag att utveckla institutionens forskning genom aktiviteter och seminarier samlar all personal, inklusive icke-forskande lärare. Doktoranderna menar i sin skrivelse att relevansen av plattformarnas aktiviteter varierar och efterfrågar ökad tydlighet. Ledningen strävar efter att ytterligare stärka plattformarnas roll i forskarutbildningen (också uttryckt i verksamhetsplanen). Utgångspunkten, som vi uppfattar att både doktorander och plattformsledare delar är, att plattformarna kan vara ett sammanhang för socialisering till forskare (och möjligen även till universitetslärare med sinne för forskningsanknuten undervisning) och på så vis erbjuder ett komplement i doktorandernas studiemiljö som är icke-avhängigt handledare. Plattformarna bidrar med miljöer för målrelaterade aktiviteter såsom ansökningsseminarier, seminariebehandling av egna och andras manus samt i vissa fall även samverkan med det omgivande samhället.

Själva saknar vi tillräcklig kunskap för att göra en egentlig bedömning av plattformarnas potential att bidra i forskarutbildningen men reser frågan om en väg att stärka och tydliggöra den skulle kunna vara att (överväga att) hur kopplingar mellan plattformarna och FUK kan utvecklas.

I sin skrivelse lyfte doktoranderna önskemål om att kunna få en extern handledare för att uppnå tillräckligt ämnesdjup i vissa fall. Detta berördes ovan (Kriterium 4).

## Nr 10. Att doktoranderna har möjlighet att samverka både med forskare nationellt och internationellt samt med det omgivande samhället

Frågan har redan kommenterats i relation till kriterium 7. Från doktoranderna uppfattar vi önskemål om mer stöd och information gällande samverkan av samtliga inriktningar/former. De menar att i nuläget är det avhängigt den enskilde handledaren varför möjligheter varierar.

Vad gäller samverkan med det omgivande samhället framhåller ledningen sin avsikt att stärka den och att området därför nyligen utpekats som ansvarsområde. Med utgångspunkt både i att samverkan är ett

lärandemål och en mer allmän positiv värdering av samverkan anordnas regelbundna utåtriktade aktiviteter. Till exempel förväntas doktorander presentera sin forskning vid de årliga Socialtjänstdagarna och vid riktade förfrågningar förekommer att det är doktorander som föreläser. Värderingen avspeglas också i att samverkansdoktorander finns i doktorandmiljön och antalet sådana planeras att öka. Även forskningsplattformarna driver aktiv samverkan, om än i olika grad.

Vid sidan av de institutionsgemensamma inslagen som är tillgängliga för alla doktorander kan vi notera att i de ISP vi tagit del av förekommer (i ett mindre antal) att genomförda samverkansaktiviteter angivits, t. ex en genomförd föreläsning i en kommunal förvaltning. Om avsaknaden i flera ISP endast gäller dokumentation eller en faktisk avsaknad kan inte vi avgöra, men menar att samverkan framstår som ett område för fortsatt utveckling. Vi kan därför bara uppmuntra till fortsatt arbete.

När det gäller möjlighet till samverkan med forskare, nationellt och internationellt uppfattar vi att möjligheter står till buds, ofta kanaliserat genom handledare. Även på detta område finns en uttalad ambition från institutionens sida att genom uppmuntran öka doktorandernas internationella aktiviteter. När det gäller att göra anspråk på det numera begränsade utrymmet som institutionens ”koldioxidbudget” ger, har beslutats tagits att doktorander ska ha prioritet. Av materialet och samtalen att döma är det inte ovanligt att doktorander deltar i internationella kurser och uppmuntras av sina handledare till internationella kontakter men vi kan inte utesluta att enskilda doktorander har sämre möjligheter.

Givet att samverkansmöjligheter står till buds men också är avhängigt handledare stannar vår *rekommendation* vid att se över doktoranders möjlighet att samverka både med forskare nationellt och internationellt för att säkerställa var doktorands möjlighet. Här utgör den nytillsatta funktionen en resurs.

Internationell samverkan kan även ske genom gäster. Detta tema fick vi inte tillfälle att utveckla. Vi har inte heller satt oss in i de internationella doktorandernas avtryck i miljön men tänker att deras närvaro och deras projekt stärker doktorandernas orientering mot värdet av internationell samverkan.

## Övriga synpunkter

Även frågor om jämställdhet aktualiseras i denna typ av utvärdering. På den punkten nöjer vi oss med att förmedla att vårt intryck är att jämställdhet är en levande fråga vid institutionen. Den beaktas genomgående till exempel vid bemanning och vid behov av att besätta ett uppdrag och, för forskarutbildningens del gäller att i betygsnämnder ska både kvinnor och män ingå som ledamöter.

## Sammanfattande bedömning och rekommendationer

Vår bedömning är att forskarutbildningen vid institutionen för socialt arbete svarar väl mot uppställda kvalitetskriterier vid lärosätet avseende akademisk och pedagogisk kvalitet. Utöver utbildningens relevans, ett gott utfall i form av godkända avhandlingar och ett strategiskt beslut om regelbunden antagning ser vi (särskilt) följande styrkor.

Institutionen har en stark forskningsmiljö som ger en grundläggande förutsättning för att kunna bedriva en forskarutbildning som kan hålla hög kvalitet akademiskt och pedagogiskt. Vi noterade också att en successiv förstärkning har skett av ledningsuppdrag med ansvar för forskarutbildningen parallellt med en strategiskt beslutad stärkning av forskarutbildningen genom regelbunden antagning.

Forskarutbildningen har goda förutsättningar i termer av egna interna strukturer och processer i fråga om sitt kvalitetsarbete vilket också kan ta stöd i forum för erfarenhetsutbyte utanför institutionen. Ett

ambitiöst utvecklingsarbete pågår, integrerat i den reguljära verksamheten, drivet av självreflektion och beredskap att hantera identifierade frågor och problem som aktualiseras.

Många rutiner och kunskaper om de moment och processer som tillsammans bygger forskarutbildningen har getts skriftlig form på senare år vilket vi uppfattar har till avsikt att öka transparens och doktoranders möjlighet att avkoda inte endast utbildningens villkor utan även den akademiska miljön och dess aktiviteter samt förväntningar på både doktorand och handledare (vilket Red19 rekommenderade). Som nämnts inledningsvis uppfattar vi ett sökande efter en optimal balans mellan sådan formalisering som kan vara fördelaktig för transparens och traditionell tradering av kunskap och erfarenheter vilket förutsätter kollegiala samtal, även de centrala för transparens. Här tror vi att en möjlig väg vore att stärka den kollegiala organiseringen och även professorernas roll. En sådan ordning tror vi skulle kanalisera den samlade kompetensen, erfarenheten och utvecklingsviljan samt bredda ledningens kommunikationskanaler (och därmed transparens).

Vad gäller handledarrollen pågår också ett utvecklingsarbete med inriktning mot att tydliggöra faktiska åtaganden, fördjupade erfarenhetsbaserade samtal, och att utveckla kollektivt organiserade former för målrelaterade aktiviteter för doktorander.

Slutligen, engagemanget i forskarutbildningsfrågor framstår som brett och vi vill bekräfta värdet av denna öppna miljö och uppmuntra till fortsatt arbete. Vi tror emellertid att för några områden (viss kursgivning, karriärstöd och fortbildning för handledare) vore det intressant att överväga samverkan med eller stöd från fakulteten och/eller lärosätet. Här följer våra rekommendationer i sammanfattad form och i kriterieordning.

- Att systematiskt använda den potential som ligger i ISP formatet för att artikulera och beskriva genomförda och planerade aktiviteter i riktning mot lärandemålen (kriterium 1).
- Att bredda den årliga revideringen av ISP så att ett kollegialt granskande moment förs in (kriterium 1).
- Att tydliggöra hur undervisning inom institutionstjänstgöring knyter an till lärandemålet om förmåga att stödja andras lärande (kriterium 2).
- Att stärka handledarkollegiets organisering och uppdrag och dess roll som forum för kollegiala samtal och granskning (kriterium 3).
- Att tydliggöra hur doktorandens önskemål beaktas samt förtydliga överväganden och motiveringar som görs vid bedömning av ämneskompetens vid tillsättning av handledare och hur den relaterar till organisatorisk och/eller disciplinär hemvist (socialt arbete) samt andra möjliga sätt att knyta till extern ämneskompetens (kriterium 4).
- Att överväga hur samtal bäst kan organiseras och genomföras vid seminarier med fokus på hur kritiska synpunkter kan framföras och beaktas när det råder oenighet i den akademiska frågan (kriterium 7).
- Att föra en diskussion (förslagsvis i handledarkollegiet) om doktoranderna i tillräcklig grad möter doktorander, forskare och miljöer utanför den egna institutionen (kriterium 7).
- Att se över doktoranders möjlighet att samverka både med forskare nationellt och internationellt för att säkerställa var doktorands möjlighet (kriterium 10).

## Kommentar om utvärderingens upplägg

Avslutningsvis vill vi säga några ord om upplägget för utvärderingen. Det är vanligt att utvärderingar baseras på självvärderingar som genomförts av den utvärderade institutionen, ett upplägg som inte valts i detta fall. Även om det valda upplägget ger bedömarna möjlighet att bilda sig en uppfattning som är mindre styrd av vad institutionen vill visa fram, vill vi även lyfta fram vissa nackdelar. Utvärderingen ska fokusera tio kriterier. Institutionen har bifogat ett mycket stort antal dokument av olika slag. Detta innebär att de externa bedömare måste genomföra ett eget kodningsarbete, där underlagen så att säga matchas mot kriterierna. Här är en nackdel att de kan missa eller missförstå betydelsen av underlag som bifogats när det saknas en guidande text. En självvärdering eller liknande vägledande text hade sannolikt innehållit reflektioner över styrkor och svagheter som institutionen identifierar i relation till de tio kriterierna. Med det nuvarande upplägget blir förekommande utmaningar och problem enbart i dokument som specifikt adresserar sådant, samt i doktorandinlagen. Detta gör att information som inhämtas under platsbesöket får en särskilt stor betydelse, vilket minskar transparensen i utvärderingen. Slutligen innebär upplägget att doktorandernas kommentar kan få särskild tyngd, eftersom detta är det enda dokument där det förekommer beskrivningar och överväganden som direkt adresserar utvärderingskriterierna. Även om denna inlägga är betydelsefull så är det en text som producerats utifrån särskilda villkor och möjligen hade också den vunnit på att ha en självvärdering från institutionen att förhålla sig till.

Underlag till bedömargruppen (se Sharepoint)

Bilaga 1

Program platsbesök, den 9–10 november 2022

Bilaga 2

## **Program för platsbesök den 9 – 10 november 2022**

### **Dag 1**

- 11.00 -12.00 Ledningsgrupp: prefekt, proprefekt grundutbildning, viceprefekt avancerad nivå, viceprefekt samt studierektor för forskarutbildning
- 12.00 – 13.00 Lunch med vice prefekt och studierektor
- 13.00 - 14.00 Viceprefekt och studierektor samt administratör för forskarutbildning
- 14.30 – 15.15 Handledare, 4 personer
- 15.30 – 17.00 Doktoranderna, 3 personer

### **Dag 2**

- 10.00 – 10.45 Doktorand alumner, 3 personer
- 11.00 - 11.45 Samordnare för plattformar, 3 personer
- 12.00 – 13.00 Professorskollegiet, 3 personer (över gemensam lunch)
- 13.10 – 13.40 Återkoppling och avslutning med ledningsgruppen