

Göteborgs universitet
Institutionen för journalistik, medier och kommunikation
Forskarutbildningen
Magnus Fredriksson, studierektor
2023-02-09

Åtgärdsplan som svar på utvärdering av forskarutbildningen vid Institutionen för journalistik, medier och kommunikation

JMG:s uppfattning är att utvärderingsprocessen har genomförts på ett rimligt och framåtsträvande sätt av alla inblandade. Det har funnits återkommande möjligheter att diskutera såväl arbetets form som innehåll med bedömargruppen och det har funnits ett välfungerande stöd från fakulteten.

Arbetet med att ta fram åtgärdsplanen har letts av studierektor för forskarutbildningen. Som en del i arbetet har tre möten organiserats; ett med doktorandgruppen, ett med handledarkollegiet och ett med institutionens ledningsgrupp. I underlaget presenteras åtgärder som svarar mot de kommentarer och åtgärdsförslag som bedömargruppen har lämnat och som är rimliga utifrån institutionens förutsättningar. I förekommande fall anges skälen till att JMG inte har för avsikt att vidta några åtgärder. I slutet av dokumentet finns en sammanfattning där även tidsplan och ansvarig(a) redovisas.

Löpande kvalitetsarbete

Bedömargruppens kommentarer och förslag på åtgärder

Bedömargruppen lyfter fram det konsekventa och långsiktiga kvalitetsarbete som JMG bedriver. Gruppen ser det som en styrka att arbetet präglas av en ambition att skapa gynnsamma förutsättningar för en framgångsrik forskarutbildning. De svagheter som noteras är att institutionen saknar etablerade rutiner för kursvärderingar och kvalitetsuppföljning av forskarutbildningens lärandemål. Vidare noterar gruppen att det finns vissa oklarheter kring hur ISP används för att dokumentera sådant som går utanför det direkta avhandlingsarbetet, som mobilitet och samverkansaktiviteter. Utifrån detta föreslår bedömargruppen att JMG bör:

- Utveckla rutiner för dokumentation och kursvärdering,
- Utveckla och harmonisera användande av ISP
- Introducera exit-samtal med möjlighet till reflektion kring utbildningens olika moment.

JMG:s respons och åtgärdsplaner

Vi delar bedömarens uppfattning att det är viktigt med ett löpande kvalitetsarbete och som framgår av utlåtandet är det en prioriterad fråga vid institutionen. Som påpekas finns det delar som inte är lika väl formaliserade och som därmed också saknar utförlig dokumentation; framför allt kursutvärderingar. Vi ser ett värde i att systematiskt dokumentera de kursutvärderingar som görs och har för avsikt att fram rutiner för detta.

Angående ISP har handledarkollegiet sedan tidigare kommit överens om att handledarna ska arbeta utifrån gemensamma rutiner och vad som måste dokumenteras i ISP. Det är sedan upp till doktorander/handledare att bestämma om systemet ska användas i större utsträckning.

I grunden ser vi inga skäl att förändra arbetet med ISP men givet bedömarnas kommentarer finns det skäl att väcka frågan i handledarkollegiet för att påminna om tidigare överenskommelser och rutiner. Vidare finns det skäl att skriva in detta i *Vägledningen för forskarutbildningen*; det gemensamma dokumentet som JMG skapat för alla som är inblandade i forskarutbildningen.

På samma sätt som vid andra institutioner har JMG löpande samtal med alla doktorander inom ramen för handledning och utvecklingssamtal. Här ingår även samtal om karriären efter avslutad doktorsavhandling. Under dessa samtal finns det stora möjligheter för doktorander att reflektera över utbildningens alla aspekter; såväl formella som informella. Vi ser inga större förtjänster med att införa rutiner för ytterligare samtal.

Utifrån detta kommer JMG att:

- Skapa och upprätthålla rutiner för att kursutvärderingar dokumenteras.
- Hantera frågan om ISP i handledarkollegiet och dokumentera institutionens överenskomna rutiner i *Vägledning för forskarutbildning*.

Däremot har JMG inte för avsikt att:

- Införa ”exit”-samtal

Rutiner och praxis

Bedömarens grupp konstaterar att JMG har gjort en omfattande översyn av rutiner och formalisering av praxis inom ramen för forskarutbildningen och att det har skapat ett ”kollektivt minne”. Därmed anses de processer som genomförs inom forskarutbildningen vara transparenta. På så vis anser bedömarens grupp att JMG har skapat goda förutsättningar för förutsägbarhet och tydlighet i förhållande till doktorander, och handledare samt övrig personal som är involverad i forskarutbildningen. Vad bedömarens grupp däremot anser saknas är en större uppmärksamhet för internationella studenters särskilda behov och utsatthet. Utifrån detta föreslår bedömarens grupp att JMG bör:

- Inrätta ett strukturerat mentorsprogram på institutions- eller fakultetsnivå.
- Genomföra workshops eller seminarier för hela kollegiet där frågor kring internationalisering och diversitet på arbetsplatser (i akademien specifikt) genomlysas och reflekteras kring, tex avseende olika kulturella föreställningar och erfarenheter, språkbarriärer och språkrikedom, etnicitet och mångfald (intersektionalitet) som utmaning men också framgångsfaktor.

JMG:s respons och åtgärdsplaner

JMG har prioriterat det kollektiva arbetet i forskarutbildningen och strävat efter att processer och beslut ska vara förutsägbara så långt det bara är möjligt. En viktig del i detta har varit arbetet med att skapa rutiner och dokumentera instruktioner för alla avgörande delar. Arbetet har varit omfattande och bevisligen gett goda resultat.

JMG har sedan tidigare etablerat rutiner för hur nyantagna doktorander ska introduceras till forskarutbildningen. De innehåller bland annat att de möter prefekt, studierektor och studieadministratör första dagen, har inledande möten med handledare, presenterar sin forskningsidé på doktorandseminariet och vid institutionens högre allmänna seminarium samt att de redan andra veckan börjar sin första läskurs.

Inför antagningen VT21 satte institutionen samman ett mentorsprogram. Det föll dock inte väl ut dels därför att antagningen sammanföll med pandemin dels därför att programmet inte var formaliserat. Inför senaste antagningen (VT23) har vi därför arbetat med att formalisera programmet. De doktorander som antogs föregående omgång (VT21) fungerar som mentorer. Studierektor håller samman arbetet och för att bestämma innehåll genomfördes möten med doktorandgruppen, ledningsgruppen, handledarkollegiet samt institutionens personalhandläggare. Programmet omfattar fyra träffar med fokus på tidigare doktoranders erfarenheter, från att börja forskarutbildningen, att söka, organisera och arbeta med litteratur, konferenser, seminarier samt stipendier. Utöver det kommer de nyantagna doktoranderna också medverka på den universitetsgemensamma introduktionen för doktorander, träffa studierektorerna för grundutbildningen samt ha ett uppföljningsmöte med studierektor och personaladministratör.

Att en internationell forskarutbildning skapar både möjligheter och utmaningar finns det en stor medvetenhet om i handledarkollegiet och det är frågor som har diskuterats vid flera tillfällen i samband med kollegiets möten och i andra sammanhang. Att ytterligare diskutera detta ser vi som värdefullt men snarare än en isolerad företeelse är det något som bör diskuteras i förhållande olika delar av verksamheten. I arbetet med mentorprogrammet (se ovan) lyftes frågan, vi ser också att det är en relevant del i vidare diskussioner forskarrollen och kollegialitet (se nedan). Vi har också sedan tidigare varit medvetna om vissa språkbarriärer och inför den senaste antagningsomgången sågs därför blanketter och dokument över så att de finns tillgängliga på svenska och engelska.

Utifrån detta:

- anser JMG att bedömargruppens åtgärdsförslag om att införa ett mentorsprogram är besvarat
- avser JMG att upprätthålla frågan om internationalisering i lämpliga sammanhang men inte göra några särskilda insatser på området.

Seminarier och doktorandrepresentation

Bedömargruppen lyfter fram den aktiva och levande seminariekulturen vid JMG och pekar särskilt på doktorandseminariet som de menar fyller ett viktigt syfte. Bedömargruppen påpekar att närvaron och aktiviteten vid dessa seminarier är god och att innehållet är uppskattat.

Samtidigt pekar bedömargruppen på att doktoranders representation och, i viss mån, engagemang i andra sammanhang är mindre. Bland annat pekar gruppen på att doktoranderna sedan en tid tillbaka inte har någon utsedd representant till handledarkollegiet och att det saknas ett doktorandråd vid institutionen. Ett hinder för detta anses vara att möten och dokumentation är på svenska. Gruppen poängterar också betydelsen av att doktoranderna skolas in i en medvetenhet om att de har två olika roller vid institutionen (anställd/doktorand) och att detta medför såväl rättighet som skyldigheter. Till exempel att ta ansvar för den gemensamma doktorandmiljön. Med detta som utgångspunkt föreslår bedömargruppen JMG att:

- Överväg att övergå till engelska som mötesspråk i HALK.
- Samlokalisera doktorander för att skapa fler naturliga mötesplatser.
- Stötta doktoranderna i utvecklandet av kollegial kultur samt klargöra rättigheter och skyldigheter som följer med en anställning tex i termer av ”academic citizenship”, kollegialitet och medarbetarskap. Detta kan med fördel ske i samband med introduktionen av nyanställda doktorander eller redan innan doktoranden påbörjar sin anställning som en förberedelse på vad det innebär att vara doktorand vid svenskt lärosäte.

JMG:s respons och åtgärder

JMG har länge arbetat för att åstadkomma en aktiv och levande seminariekultur och det är ett aktivt beslut att prioritera doktorandseminariet för vissa typer av aktiviteter. Det är ett sätt att försäkra sig om att alla doktorander tränas i sådant som kan anses vara generiskt i forskarrollen samtidigt som det är ett sätt att belysa betydelsen av kollegialitet och behovet av att återkommande engagera sig och aktivt delta i gemensamma verksamheter.

Det arbetet har burit frukt men det råder ingen tvekan om att vi inte har nått hela vägen i vårt arbete. Utifrån JMG:s perspektiv är det högst olyckligt att doktoranderna saknar

representant i handledarkollegiet och att det saknas en välfungerande ämnesgrupp vid institutionen. Här ser vi att det finns behov av att aktivt stötta doktoranderna i att skapa och upprätthålla en levande och dynamisk doktorandmiljö. Ett första steg i detta var att inrätta ett mentorprogram (se ovan). Nästa steg blir att inom ramen för doktorandseminariet genomföra aktiviteter som på olika sätt belyser vad det innebär att ingå i en akademisk miljö. Vi ser också behovet av att ge stöd till de personer som åtar sig kollegiala uppdrag så att de inte lämnas ensamma i det arbetet.

Vid JMG är handledarkollegiet centralt. Där ingår institutionens alla aktiva handledare men också de som uppfyller de formella kraven för att handleda men som inte handleder förnärvarande. Det är det enda forum för diskussioner om forskarutbildningen vilket innebär att alla inkommande ärenden och dokument från fakultet, den centrala administrationen och andra avsändare hanteras där. Givet dessa förutsättningar är det inte möjligt att låta mötena övergå till engelska då det skulle innebära ett allt för stort merarbete att översätta inkommande handlingar.

Som institution har JMG länge arbetat aktivt med att inte skapa gränser mellan olika kategorier vid institutionen (lärare/forskare, juniora/seniora, TA-personal/undervisande, forskande personal osv.). Ett arbete som på flera sätt bidragit till att miljön på JMG är chosofri och stöttande. En viktig del i det arbetet har varit att inte dedicera vissa lokaler till vissa grupper utan låta alla grupper finnas i alla delar av lokalerna. Vi ser absolut de fördelar som bedömargruppen pekar på med samlokalisering men vi menar att det finns en betydande risk för att doktoranderna isoleras från övriga miljön om de samlas. Det anser vi vara olyckligt och därmed har vi inga planer på att samlokalisera doktorandgruppen.

Med detta som utgångspunkt kommer JMG att

- inom ramen för doktorandseminariet ordna en workshop som fokuserar på forskarrollen och kollegialitet med särskilt fokus på de möjligheter och begränsningar som gäller för JMG. Att löpande aktualisera frågan vid institutionens doktorandseminarium samt etablera ett stöd för doktoranderna i frågor som rör det kollektiva åtagandet.

Däremot har JMG inte för avsikt att:

- Övergå till engelska som mötesspråk i handledarkollegiet
- Samlokalisera doktoranderna

Miljö

I sitt utlåtande lyfter bedömargruppen fram den stödjande och prestigelösa kulturen som präglar JMG. En del i detta är att forskarutbildningen i stor utsträckning uppfattas som en kollektiv angelägenhet.

Det kollektiva ansvaret till trots konstaterar bedömargruppen att uppdragen som huvudhandledare är ojämnt fördelade mellan manliga och kvinnliga handledare, till den senare gruppens nackdel. Gruppen pekar också på en bristande strategisk framförhållning till kompetensförsörjning i relation till jämställdhet.

Med detta som utgångspunkt föreslår bedömargruppen att JMG

- Ser över fördelningen av huvudhandledarskap
- Gör en konsekvensanalys av kommande pensionsavgångar, samt utveckla strategier för rekrytering av nya kompetenser (kompetensförsörjningsplan på kort och lång sikt)

JMG:s respons och åtgärder

JMG har målmedvetet arbetat med att forskarutbildningen ska uppfattas som ett kollektivt ansvar och i flera avseenden lyckats med att åstadkomma detta. En del i arbetet har varit att aktivt arbeta för att alla uppdrag ska fördelas jämnt mellan handledarkollegiets medlemmar. I stora delar har vi varit framgångsrika men fördelningen av huvudhandledarskap mellan manliga och kvinnliga handledare är bevisligen skev.

I stor utsträckning är detta ett resultat av att forskningsinriktningen bland antagna doktorander ser ut som den gör och att de i större utsträckning har matchat manliga handledare. JMG:s forskningsmiljö är relativt liten och det är sällan som det finns flera personer som forskar om samma områden.

Kollegiet har återkommande diskuterat fördelningen av uppdragen som handledare och också skrivit in i sin vägledning att bland annat kön ska beaktas vid tilldelningen av handledarskap, det är däremot inget som ska styra rekryteringen av doktorander. Detta anser vi fungerar och vid senaste antagningen resulterade det i att två av tre huvudhandledarskap tilldelades kvinnor. Därmed anser vi att bedömargruppens förslag på att se över fördelningen av huvudhandledarskap är besvarad.

Många på JMG har arbetat vid institutionen relativt länge och det är sällan det finns behov av att rekrytera lektorer. Kommande år kommer det att uppstå vakanser som ett resultat av ett flertal pensionsavgångar. Detta är något ledningsgruppen är väl medveten om. Att utifrån detta sätta samman en särskild strategi som fokuserar på kompetensförsörjning i relation till jämställdhet är dock inte aktuellt. I första hand därför att tillsättningen av tjänster sker efter ett sakkunnigförfarande där sådana aspekter inte beaktas. Det kan dock noteras att de senaste rekryteringarna av lektorer fördelats jämnt mellan könen.

Utifrån detta

- Anser JMG att bedömargruppens rekommendation att se över fördelningen av huvudhandledarskap är besvarad.

- Har JMG inte för avsikt att utveckla strategier för rekrytering med särskilt fokus på jämställdhet

Forskarutbildningen som en del av forskningsmiljön.

Bedömaregruppen poängterar i sitt underlag att forskningsverksamheten vid JMG präglas av både nationellt och internationellt framstående forskning med flera starka grupper/inriktningar. Miljön omfattar på så vis flera forskningsaktiva seniora lärare och handledare som tillsammans formerar en stark och kvalificerad miljö.

Grundförutsättningar som kan borga för att forskarutbildningen vilar på en god vetenskaplig grund. Detta anser de kunna förväntas genomsyra forskarutbildningen på olika vis.

Samtidigt pekar gruppen på att det finns betydande skillnader mellan gruppernas storlek och därmed också aktiviteter. En förutsättning som innebär att det doktorander med anknytning till olika grupper upplever att det orättvisor gällande nätverk, resurser, och framtida karriärmöjligheter. Utifrån detta föreslår bedömaregruppen JMG att:

- Arbeta aktivt med att skapa rimliga förväntningar och gemensamma målbilder
- Förstärka arbetet med att utjämna upplevda ojämlikheter genom att visa på mångfalden av akademiska karriärvägar.

JMG:s respons och åtgärder

Som forskningsmiljö har JMG genomgått betydande förändringar under senare år och idag är det en dynamisk miljö med grupper som i flera fall bedriver internationellt ledande forskning. Förändringen sedan tidigare är påtaglig och omfattar i stort sett alla forskargrupper.

Trots sin litenhet i förhållande till andra institutioner vid samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet är JMG en av Sveriges största institutioner i ämnet och detsamma gäller forskarutbildningen. Som en central nationell aktör anser institutionen att det är viktigt att upprätthålla en bred forskningsagenda. En sådan ambition innebär att det kan uppstå spänningar och upplevda orättvisor utifrån att alla grupper inte är lika stora och därmed inte omfattar lika stora nätverk och/eller bedriver lika omfattande verksamhet.

Från institutionens sida har vi valt att hantera detta på flera olika sätt. Att skapa ett doktorandseminarium är en del i det arbetet. En annan är att aktivt och målmedvetet arbeta för att forskarutbildningen ska upplevas och de facto vara en kollektiv angelägenhet; bland annat genom att göra handledarkollegiet till ett forum som hanterar alla angelägenheter som är relevanta för forskarutbildningen samt inkludera såväl aktiva som passiva handledare i kollegiet.

Alla dessa insatser har gett goda resultat, vilket också bedömargruppen konstaterar, men det finns ytterligare saker som kan göras. En del i detta är att stärka sammanhållningen i doktorandgruppen så att alla i gruppen upplever att de är delaktiga i miljön. Något som vi ser som en del av arbetet med forskarrollen och kollegialitet (se ovan). Vi ser detta som angelägna frågor att arbeta vidare med och JMG kommer att:

- Använda institutionens forskardag till att diskutera sammansättningen av forskargrupperna, doktorandernas roll, deltagandet i gruppernas verksamhet och möjligheterna till deltagande i flera grupper.
- Arbeta för att ytterligare förstärka handledarkollegiets roll för att på så vis stärka det kollektiva ansvaret.

Åtgärdsförslag	JMG:s åtgärder	Tidsplan	Ansvarig
Utveckla rutiner för dokumentation och kursvärdering,	Skapa och upprätthålla rutiner för att kursutvärderingar dokumenteras.	VT23	Studierektor, kursansvariga
Utveckla och harmonisera användande av ISP samt	Hantera frågan om ISP i handledarkollegiet och dokumentera rutiner i Vägledning för forskarutbildning.	VT23	Studierektor
Introducera exit-samtal med möjlighet till reflektion kring utbildningens olika moment.	JMG har inte för avsikt att införa "exit"-samtal		
Inrätta ett strukturerat mentorsprogram på institutions- eller fakultetsnivå.	JMG har infört ett mentorsprogram i och med VT23		
Genomför workshops eller seminarier för hela kollegiet där frågor kring internationalisering och diversitet på arbetsplatser (i akademien specifikt) genomlyses och reflekteras kring, tex avseende olika kulturella föreställningar och erfarenheter, språkbarriärer och språkrikedom, etnicitet och mångfald (intersektionalitet) som utmaning men också framgångsfaktor	JMG avser att upprätthålla frågan om internationalisering i lämpliga sammanhang men inte göra några särskilda insatser på området.		
Överväg att övergå till engelska som mötesspråk i HALK.	JMG har inte för avsikt att gå över till engelska som mötesspråk för HALK		
Samlokalisera doktorander för att skapa fler naturliga mötesplatser.	JMG har inte för avsikt att samlokalisera doktoranderna		
Stötta doktoranderna i utvecklandet av kollegial kultur samt klargör rättigheter och skyldigheter som följer med en anställning tex i termer av	JMG kommer inom ramen för doktorandseminariet ordna en workshop som fokuserar på forskarrollen och kollegialitet med	VT23 och fortlöpande	Studierektor och forskarutbildningens administratör

<p>”academic citizenship”, kollegialitet och medarbetarskap. Detta kan med fördel ske i samband med introduktionen av nyanställda doktorander eller redan innan doktoranden påbörjar sin anställning som en förberedelse på vad det innebär att vara doktorand vid svenskt lärosäte.</p>	<p>särskilt fokus på de möjligheter och begränsningar som gäller för JMG.</p> <p>Att löpande aktualisera frågan vid institutionens doktorandseminarium samt etablera ett stöd för doktoranderna i frågor som rör det kollektiva åtagandet.</p>		
<p>Se över fördelning av huvudhandledarskap,</p>	<p>Förslaget är besvarat</p>		
<p>Gör en konsekvensanalys av kommande pensionsavgångar Utveckla strategier för rekrytering av nya kompetenser (kompetensförsörjningsplan på kort och lång sikt)</p>	<p>Ledningsgruppen är väl medvetna om kommande pensionsavgångar. JMG mycket begränsade möjligheter att styra rekryteringen utifrån att tjänster tillsätts genom ett sakkunnigförfarande. Därför har JMG inte för avsikt att skapa någon kompetensförsörjningsplan.</p>		
<p>Arbeta aktivt med att skapa rimliga förväntningar och gemensamma målbilder Förstärk arbetet med att utjämna upplevda ojämlikheter genom att visa på mångfalden av akademiska karriärvägar.</p>	<p>Använda institutionens forskardag till att diskutera sammansättningen av forskargrupperna, doktorandernas roll, deltagandet i gruppernas verksamhet och möjligheterna till deltagande i flera grupper.</p> <p>Arbeta för att ytterligare förstärka handledarkollegiets roll för att på så vis stärka det kollektiva ansvaret.</p>	<p>VT23 och fortlöpande</p>	<p>Viceprefekt för forskning och forskarutbildning och studierektor</p>