

Bedömarutlåtande för forskarutbildningarna vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Samhällsvetenskapliga fakulteten.

2022-01-18

Bakgrund

Bedömargruppen (se nedan) har haft i uppdrag att utifrån universitetets kriterier för utbildningsutvärdering enligt policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling utvärdera forskarutbildningarna vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet.

Institutionen tillhandahöll en omfattande dokumentation om forskarutbildningarna (se Sharepoint, ej bilagd här). Ett uppstartsmöte genomfördes digitalt i september med representanter från institutionen och bedömargruppen erhöll kompletterande information. Därefter träffades bedömargruppen digitalt och gjorde ett första utkast på bedömning utifrån dokumentationen som sedan kompletterades med information från platsbesöket. Platsbesöket genomfördes den 25/11-2022 (program för platsbesök, se bilaga 1). Bedömargruppen har därefter med utgångspunkt i underlag och platsbesöksintervjuer enskilt och gemensamt via digitala möten utarbetat bedömarutlåtandet. Bedömningen inleds med övergripande kommentarer som följs av bedömning av respektive utvärderingskriterium. Det finns viss överlappning i texten eftersom de olika kriterierna i praktiken går i varandra. Gruppen är eniga om innehållet i utlåtandet.

Följande personer har ingått i bedömargruppen

- Professor Mikael Hjerm, Sociologiska institutionen Umeå universitet (ordf.).
- Professor Tuija Muhonen, Institutionen för skolutveckling och ledarskap Malmö universitet.
- Professor Mikaela Sundberg, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Doktorand Alexandra Gribble, TEMA Genus, Linköpings universitet.

Utbildningens främsta styrkor och svagheter samt bedömargruppens reflektioner och rekommendationer

Den övergripande bedömningen av forskarutbildningen är att den är väl fungerande. Utbildningen är genomtänkt med tydliga procedurer och riktlinjer kopplade till utbildningens mål. Bedömargruppen väljer att lyfta fram fyra övergripande styrkor i relation till en väl fungerande forskarutbildning.

1. Det goda utfallet. Merparten av doktoranderna på institutionen är framgångsrika. Doktoranderna på institutionen producerar vetenskapliga arbeten i högt rankade tidskrifter som citeras i stor omfattning.
2. Institutionen har en hög ambitionsnivå för forskarutbildningen vilket synliggörs i såväl dokumentation som i intervjuer samt i det faktiska utfallet.
3. Forskarutbildningen är väl reglerad och genomtänkt. Det finns en röd tråd från antagning till disputation som inbegriper såväl det vetenskapliga arbetet som trivsel och arbetsmiljö. Institutionen uppvisar också en god organisation att möta de problem som kan uppkomma både i doktorandkollektivet som helhet och för enskilda doktorander under forskarutbildningen.
4. Institutionen uppvisar en hög grad av responsivitet. Detta synliggörs tydligt i de förändringar av FU som skett under senare år där flertalet av dessa genomförts som direkt respons till identifierade svagheter.

Bedömargruppen väljer att ge förslag på möjliga förbättringar och diskussionspunkter som kan ytterligare stärka forskarutbildningen.

- *Kurser och seminarier:* Inrätta en kurs i forskningsetik eller inom ramen för befintligt kursutbud ge ett utökat perspektiv på forskningsetik i syfte att bättre realisera lärandemålen värderingsförmåga och förhållningssätt. Tydliggöra kursernas funktion i samband med doktorandintroduktionen. Se över seminarieserierna och sättet att organisera dem för att öka aktiviteten och likvärdigheten.
- *Avhandling:* Fundera över om de kvantitativa kraven på sammanläggningsavhandlingar är tillräckligt omfattande, speciellt gällande licentiatavhandlingar.
- *Handledare:* Överväg starkare påtryckningar för att säkerställa handledarnas pedagogiska kompetens inklusive externa handledare. Att låta valet av handledare, om möjligt, ta ytterligare lite tid för att doktoranden ska kunna göra ett ännu mer informerat val så att byten av handledare undviks i större utsträckning.
- *Doktorander:* Uppmuntra till och möjliggöra de externa doktoranderna till högre deltagande i institutionens aktiviteter. Uppmuntra ökad rörlighet och

internationalisering. Beakta och stödja doktoranders karriärvägar efter disputation inklusive karriärvägar utanför akademien.

Bedömning utifrån respektive utvärderingskriterium.

1. Att de faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och högskoleförordningens examensmål

Bedömargruppen har inte granskat avhandlingarnas innehåll. Lärandemålen inbegriper systematisk förståelse av forskningsområdet, förtrogenhet med vetenskaplig metodik, självständighet, forskningsetik och vetenskapens roll i samhället. Flertalet av målen kan mätas indirekt via publicering av forskningsresultat. Av de doktorander som disputerat på institutionen sedan 2015 är det generella mönstret att många arbeten är publicerade i vetenskapliga tidskrifter samt ofta i högt rankade tidskrifter (t ex Scimagos Q1 tidskrifter). Många av doktoranderna uppvisar också ett högt antal citeringar på dessa arbeten. Sammantaget bedöms doktoranderna som disputerat på institutionen uppvisa en hög grad av systematisk förståelse och förtrogenhet med vetenskaplig metodik. Mängden citeringar indikerar också en god förmåga att bidra till kunskapsutvecklingen. Doktorandernas självständighet kan exemplifieras med en hög grad ensamförfattade arbeten. Såväl kunskap och förståelse samt färdighet och förmåga bedöms vara mycket väl uppfyllda av de disputerade doktoranderna.

Vid intervjuerna framkom att institutionen arbetar med lärandemålen bland annat via de individuella studieplanerna där aktiviteter tydligt kopplas till lärandemål. Doktoranderna uttrycker dock en viss tvekan över vilka dessa lärandemål faktiskt är. Det är tydligt att ambitionsnivån är hög och strukturen är väl genomtänkt, men att finnas möjligheter för tydligare information och dialog om just lärandemålen till och med doktoranderna.

Värderingsförmåga och förhållningssätt är inte uppenbart lätt att mäta även om t ex vetenskaplig redlighet åtminstone delvis granskas i och med peer review processen, på interna seminarium och vid disputationen. Vidare täcks målen delvis av de obligatoriska metodkurserna. En möjlighet att ytterligare tillgodogöra sig dessa färdigheter är en doktorandkurs i forskningsetik eller en utökning av denna del inom ramen för befintligt kursutbud. Någon sådan kurs är inte obligatorisk i något av de tre forskarutbildningsämnena. I Tillämpningsbeslut för utbildning på forskarnivå vid samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet (Dnr GU 2021/159) står det att "Ett obligatoriskt och poängsatt utbildningsmoment i forskningsetik ska ingå i samtliga utbildningar på forskarnivå. Detta kan utgöras av antingen en separat kurs eller utbildningsmoment inom ramen för en kurs." Även om etikdelen finns som lärandemål i metodkurserna är det inte uppenbart av litteraturlistor hur detta mål realiserar. Mot bakgrund av forskningsfusk, plagiering och replikationsproblem inom forskningen idag är detta en viktig punkt.

Rekommendation: Att inför en kurs i forskningsetik eller inom ramen för befintligt kursutbud ge ett utökat och tydligt fokus på forskningsetik

2. Att undervisningen sätter doktorandernas lärande i centrum

Den sammantagna dokumentationen ger en tydlig bild av att forskarutbildningen sätter lärande i centrum. Det gäller såväl ett genomtänkt kursutbud som uppföljning av lärandemål i ISP. En viktig sak är att fördela ansvaret för lärandet bortom de enskilda handledarna. Här gör institutionen ett flertal saker. Text finns krav på att doktoranden skall presentera sitt avhandlingsarbete tre gånger) på institutionens seminarium (PM, mittseminarium och slutseminarium), vilket bidrar till en kollegial granskning som går utöver de enskilda handledarna. Bilden av att institutionen sätter doktorandernas lärande i centrum förstärktes också av de genomförda intervjuerna med alla parter på institutionen.

Institutionen har tydliga riktlinjer för omfattningen på sammanläggningsavhandlingar och kopplar till Vancouverreglerna med avseende på hur samförfattarskap skall regleras vilket är bra. En reflektion är att de kvantitativa kraven kan tolkas som relativt låga. Det sistnämnda gäller speciellt licentiatavhandlingar som endast kräver en artikel utöver kappan. Kombinerat med skrivelsen om "väsentligt lägre" krav på kappan så det en risk att omfattningen är för låg. Observera att bedömargruppen inte har något att anmärka på vad gäller kvalitet eller kvantitet på de avhandlingar som i praktiken har försvarats på institutionen.

Rekommendation: Fundera över om de kvantitativa kraven på sammanläggningsavhandlingar är tillräcklig omfattande, speciellt licentiatavhandlingar.

3. Att undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig och/eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet

På ett övergripande plan framstår handledarnas kompetens som mycket god, framförallt vetenskapligt. Av de interna handledarna har det stora flertalet läst den högskolepedagogiska utbildningen för forskarutbildning, som påtalas mycket positivt. Även kursen i triocoaching framhävs som mycket givande, inte minst för de mer oerfarna, samtidigt som kursens frivillighet lockade de redan mer engagerade handledare. Det efterfrågas en mer pågående dialog om hur handledningspedagogiken kan utvecklas och förbättras som engagerar samtliga handledare. Av de externa handledarna har enbart ett fåtal läst någon utbildning i forskarhandledning.Handledningen upplevs av doktoranderna som värdefull och bra, även om de också upplever att handledare i vissa fall inte lägger ner tillräckligt med tid och engagemang.

Det finns tydliga granskningsprocedurer för avhandlingen genom hela forskarutbildningen. De tre etappseminarierna - PM-seminarium, mittseminarium samt slutseminarium - garanterar kvalitet och ger doktoranden möjlighet till kommentarer från andra seniora forskare än handledarna. Doktoranderna uppmuntras även att presentera inom de specialiserade seminarierieterna som bedrivs på institutionen. Doktoranderna har även organiserat egna aktiviteter för att få utförligare feedback och träning i att ge kommentarer. Det finns således mycket goda möjligheter till feedback på sitt arbete både inom allmänna och mer specialiserade sammanhang.

Rekommendation: Överväga starkare påtryckningar för att säkerställa de externa handledarnas pedagogiska kompetens.

4. Att lärarna har aktuell och adekvat ämnesmässig, högskolepedagogisk och ämnesdidaktisk kompetens samt att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll

Handledarna har hög kompetens, av totalt 37 handledare är 15 professorer (av dessa 4 externa) och 12 docenter (en extern). Majoriteten av professorer och docenter tillhör ämnet sociologi, medan arbetsvetenskap för närvarande har en professor, och de externa utbildningsvetenskap, barn och ungdom, HRM, hälsa och välfärd har var sin professor. Även om externa handledare kompletterar och breddar ämneskompetensen borde kompetensen inom arbetsvetenskap förstärkas. Det framkommer dock under intervjuerna att flera lektorer/forskare inom snar framtid kommer att uppnå docent och professorskompetens.

Institutionen är forskningsintensiv enligt den senaste forskningsutvärdering från 2019. Såväl publicering av internationella vetenskapliga artiklar som citeringar har ökat under senaste åren. Det finns många olika forskargrupper och forskare är framgångsrika att erhålla externa anslag, vilket i sin tur bidrar till att fler doktorander kan anställas.

Av de sammanlagt 27 registrerade doktorander fördelar sig 12 i ämnet sociologi, nio i arbetsvetenskap, tre i Sociologi med inriktning mot teknik- och vetenskapsstudier och tre i samhällsvetenskap med utbildningsvetenskaplig inriktning. Finansieringsformerna varierar: 7 externfinansierade, 12 anslag, 6 samverkan och 2 ålderspension. Inom arbetsvetenskap är det vanligare än i sociologi med samverkansdoktorander. Handledarna är huvudhandledare för mellan en till tre doktorander och bihandledare för en till två ytterligare doktorander. Det förefaller således att det finns handledningskapacitet för flera doktorander på institutionen.

Med ett par undantag har handledarna genomgått eller håller på att genomgå en handledarutbildning, vilket också är ett krav på institutionen i enlighet med gällande studieplan. Däremot förefaller de externa handledare sakna handledarutbildning. När det gäller ytterligare förkovran i handledarrollen lyfts kursen i triocoaching (kollegial handledning) fram som ett givande och lärorikt tillfälle. Risken med den här typen av

frivilliga pedagogiska kurser är att de lockar handledare som är intresserade, medan de som skulle behöva dem mest uteblir. Pedagogiska frågor har även diskuterats i handledarkollegiet, där dock närvaron kan variera, även om det anses ha blivit bättre på senare tid. Vid intervjuerna med handledare framkommer att det skulle behövas en kontinuerlig uppdatering av handledningsrelaterade kunskaper, t.ex. avseende feedback till doktorander och hur man skapar en bra lärandemiljö. Hur handledning fungerar i praktiken följs upp framför allt av studierektor som är examinator för samtliga doktorander och träffar dem vid enskilda medarbetarsamtal, men också vid årlig genomgång av ISP tillsammans med handledare. När det uppstår problem vid handledning är det studierektor, vice prefekt för forskning och forskarutbildning samt prefekt som hanterar dem. Ledningen lyfter fram vid intervjun att de är tillgängliga som chefer och försöker fånga upp eventuella problem tidigt.

Rekommendationer: Det är viktigt att alla handledare har genomgått en handledarutbildning och att institutionen erbjuder kontinuerligt möjlighet för handledare att hålla sig uppdaterade och utveckla sig i sin handledarroll. Uppmuntra till än högre deltagande på HK.

5. Att utbildningen är relevant för doktorandernas och samhällets behov

Institutionen erbjuder både obligatoriska och valbara kurser. Enskilda doktorander har också möjlighet att läsa ett så kallat Individuellt åtagande (en kurs som ges till en doktorand vid ett tillfälle). De tillgängliga kursutvärderingar visar att doktoranderna generellt sett är nöjda med de kurser som ges av institutionen.

Vid intervjuerna kom det fram att metodkurserna som tidigare arrangerades på fakultetsnivå ansågs vara för övergripande, saknade fokus och kändes därför mindre relevanta i relation till det egna avhandlingsarbetet. Institutionen har varit lyhörd för doktorandernas synpunkter och nya metodkurser har utvecklats och ges av institutionen f o m 2022. De obligatoriska teoretiska kurserna ger en överblick över respektive ämnesområde, medan metodkurserna är relevanta för doktorandernas empiriska arbeten samt vid undervisning. De gemensamma obligatoriska kurserna är generellt på mer övergripande nivå, medan doktoranden kan fokusera specifikt på sitt eget avhandlingsområde genom de individuella åtagandena.

Både tidigare och pågående avhandlingar berör aktuella och relevant samhällsfenomen, t ex hedersrelaterat våld, e-hälsa, maskulinitet och jämställdhet, digitalisering, arbetsrelaterad hälsa och välbefinnande. Flera doktorander finansieras genom forskningsanslag eller samverkan där samhällsrelevansen har prövats vid beviljande av projektanslaget. Samhällsrelevansen anses således vara hög.

De flesta av omkring 40 alumner (2011–2021) jobbar inom akademien. Majoriteten är kvar vid GU, medan ett tiotal har sin anställning vid andra lärosäten. En handfull alumner arbetar utanför akademien med forsknings-, utrednings- eller utvecklingsrelaterade arbetsuppgifter (till exempel vid Institutet för stressmedicin och Arbetsmiljöverket).

Diskussion om karriärplanering ingår i handledarens uppgifter, men en genomgång av ISP visar att yrkesförberedande planering inte alltid ägt rum eller åtminstone inte dokumenterats. Även om karriärplanering blir mer aktuellt mot slutet av avhandlingsperioden så behöver den ske kontinuerligt. Doktorander som planerar för en karriär inom akademien behöver tänka strategiskt bland annat när det gäller publicering. Handledare försöker uppmuntra de som skriver monografi att även skriva någon artikel för att förstärka sin anställningsbarhet efter disputationen. Handledare delar också med sig av sina erfarenheter av att söka forskningsmedel. Doktorander behöver även förkovra sig pedagogiskt. Det är positivt att doktoranderna förväntas genomgå en behörighetsgivande högskolepedagogik, men den praktiska undervisningserfarenheten behöver också planeras in under utbildningsperioden. De som planerar en karriär utanför akademien kan däremot ha behov av en annan typ av karriärstödande aktiviteter. Doktoranderna lyfter även fram att de har ett eget ansvar för sin karriärplanering och att det "brukar lösa sig för de flesta".

Även om handledarna har internationella nätverk och samarbeten i vilka de försöker introducera doktorander i, är det sällsynt att doktoranderna åker utomlands varken under eller efter sin utbildning. Det bristande intresset kan bero på familjesituationen och att många vill vara kvar vid GU, men det förefaller inte heller finnas en kultur på institutionen som uppmuntrar detta. Pandemin har naturligtvis hindrat utlandsresor och -vistelse, men institutionen borde beakta detta framöver och skapa möjligheter och incitament för ökad rörlighet och internationalisering.

Rekommendationer: Diskutera alternativa karriärvägar efter disputationen (till exempel inom företag, myndigheter) och vad som behöver utvecklas (kurser mm.) för att detta skulle underlättas. Alumner som arbetar utanför akademien skulle kunna användas som inspiratörer i detta arbete. Uppmuntra doktorander till ökad rörlighet och internationalisering samt informera om existerande mobilitetsmöjligheter.

6. Att doktoranderna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildning

Doktorandernas ämnesgrupp (ÄG) samlar alla doktorander. Ämnesgruppen är mycket aktiv ifråga om antal möten och relativt många av de internt placerade doktoranderna deltar i dessa. Doktoranderna är representerade i de flesta organ inklusive institutionsråd. Doktorander är också enligt skriftlig dokumentation ofta inkluderade i tillfälliga arbetsgrupper. För att möjliggöra ett öppnare samtalsklimat finns doktorander inte längre representerade i handledarkollegiet, vilket inte uppfattas som problematiskt. I och med det relativt stora antalet arbetsorgan med doktorandrepresentation och det relativt lilla antalet aktiva doktorander med institutionen som huvudsaklig arbetsplats upplevs dock svårigheter att fylla alla platser med en representant, vilket lett till beslut om hur ämnesgruppen ska prioritera sin representation. Det tycks således utifrån doktorandperspektiv finnas vissa problem med institutionens stora antal grupper och organ relaterade till

forskarutbildningen. På det stora hela förefaller dock doktoranderna lyckas väl med att göra sina röster hörda och institutionsledningen verkar även mån om att ta till vara på och diskutera de frågor som doktorandgruppen lyfter.

Såväl institutionsledning, handledare och doktorander förefaller eniga om att den individuella studieplanen (ISP) användas på ett konstruktivt och stödjande sätt som ett "levande dokument". Det påpekas även från doktorandhåll att planens innehåll även kan uppmuntra till en rakare dialog om svårigheter, vilket är positivt. Doktoranden har samtal om ISP med handledare varje hösttermin, och ISP uppdateras i samtal med handledare, studierektor och doktorand. Doktoranden har även regelbundna medarbetarsamtal med studierektor varje vårtermin.

Då de flesta doktorander är externt finansierade kan det finnas en risk till större styrning av avhandlingen i jämförelse med fakultetsfinansierade doktorander. De externfinansierade doktorander uppmuntras därför att välja en bihandledare som inte är en del av projektet, för att möjliggöra mer insyn och större självständighet. Val av avhandlingsformat och språk är helt fritt för alla, även om sammanläggningsavhandling och engelska är vanligast, med en viss trend mot fler monografier de senaste åren.

7. Att en för alla doktorander tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger

Institutionen gör ett föredömligt arbete gällande introduktionen av nya doktorander, som bland annat innehåller möte med institutionsledning, presentation av kurser, tilldelande av mentorer och möjlighet till diskussion om frågor som har kommit upp. En gemensam introduktion är troligen av stor vikt med tanke på den heterogena doktorandgruppen, vars utmaningar diskuteras utförligare nedan.

Det finns en stor transparens gällande vilka handledare nya doktorander rekommenderas att kontakta, vilket uppskattas, och doktoranden har viss tid på så sig att prata med potentiella handledare innan definitivt val görs. Trots att byte av handledare länge varit möjligt i princip, upplevs det nu som mer möjligt också i praktiken och bilden som ges är också att det har blivit vanligare. Det finns medvetenhet om att detta bör göras snabbt och transparent vid behov. Inom institutionens olika arbetskategorier finns dock olika upplevelser om hur känsligt detta är. Medan institutionsledning och handledare framhåller det oproblematiske, menar doktorander att det ofta är känsligt.

Kursutbudet upplevs positivt ifråga om de ämnesspecifika obligatoriska kurser som ges, möjligheter att läsa på andra lärosäten och utforma individuella kurser. De obligatoriska kurserna skiljer sig mellan de olika forskarutbildningsämnena och enbart två metodkurser ingår för samtliga. Dessa kurser har tidigare organiserats gemensamt på fakultetsnivå och har således inte varit särskilt anpassade till behoven hos doktorander i sociologi och arbetsvetenskap, som upplever att kurserna delvis är för allmänna. Från 2022 kommer dock dessa ges i institutionens regi vilket möter den tidigare kritiken som framkommit.

Institutionen har en heterogen grupp doktorander där de flesta är externt finansierade och en del inte har sin primära arbetsplats på institutionen. Doktoranderna som kommer utifrån möter delvis en annan situation än de som arbetar på institutionen. De har inledningsvis inte samma bakgrundskunskap för att välja den interna handledaren och i och med att de deltar i institutionsaktiviteter i liten utsträckning och är sämre integrerade socialt upplevs det även som svårare att byta handledare.

Inom gruppen internt placerade doktorander består skillnader snarare i de möjligheter som de olika seminarieserierna ger. De olika seminarieserierna skiljer sig delvis i fråga om hur frekvent de träffas, hur stabila de är i sin utformning och hur mån institutionen är om dess fortlevnad och aktivitetsgrad. Framförallt STS-seminariet lyfts fram som mycket aktivt och från doktorandernas synvinkel givande att delta i. Då grupperna i de flesta fall organiseras underifrån av intresserade forskare kan skillnader uppstå beroende på vad som händer med enskilda forskare, vilket kan få implikationer för de doktorander som är knutna till serien. Det är visserligen fritt att delta i vilka och hur många seminarieserier som helst men doktoranden ombeds välja en serie som sin huvudsakliga serie och frågan är hur stort utrymme det finns för mer. Det stora antalet seminarier är i sig ett problem, där både doktorander och handledare/forskare upplever brist på tid att delta i den utsträckning som förväntas av dem.

Rekommendationer: Att låta valet av handledare ta ytterligare lite tid för att doktoranden ska kunna göra ett ännu mer informerat val och byten av handledare undvikas i större utsträckning. Möjligen att ett något senare PM-seminarium skulle vara lämpligt i så fall.

Att uppmuntra till och möjliggöra de externa doktoranderna till högre deltagande i institutionens aktiviteter.

Att under introduktionen vara tydligare med kursernas funktion och vad de syftar till och det egna ansvaret.

8. Att kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs

Denna utvärdering är ett tydligt exempel på att kontinuerlig uppföljning sker med avseende på hela forskarutbildningen. Ansvarsfördelningen är noggrant specificerad i "Regler och rutiner för forskarutbildningen". Där klargörs att Beredningsgruppen för forskning och forskarutbildning ansvarar för såväl strategier som måluppfyllelse för forskarutbildningen. Beredningsgruppens arbete med dessa saker framkommer tydligt i protokollen där såväl strategier som måluppfyllelse realiseras på ett tydligt sätt. Studierektor är sammankallande för handledarkollegiet. Av dokumentationen framgår att kollegiet diskuterar olika frågor rörande forskarutbildningen. Vidare framkommer det under intervjuerna att HK har utvecklats på flera punkter under senare tid där bland annat fler strategiska frågor diskuteras.

Under intervjuerna framkom också exempel på förändringar under senare år som i många fall bidragit till att stärka forskarutbildningen. Till exempel med avseende på HK och underlättandet av handledarbyte. De individuella studieplanerna följs upp på årsbasis av studierektor för forskarutbildningen tillsammans med huvudhandledare. Dessa samtal är tydligt dokumenterade i de individuella studieplanerna. Vidare framgår att Ämnesgruppen för doktorander har ett visst inflytande på forskarutbildningen där dialog förs mellan institutionens olika delar och doktorandgruppen. Detta möjliggör doktorandinflytande över forskarutbildningen vilket är eftersträvänsvärt.

Institutionen bedöms utföra uppföljning och utveckling av forskarutbildningen på ett fullgott sätt. Vidare bedöms institutionen på ett fullgott sätt genomföra uppföljning av de individuella doktorandernas progression och individuella studieplaner.

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

Institutionen har en stor bredd ämnesmässigt efter diverse sammanslagningar, vilket anses vara positivt eftersom man nu samlar doktorander inom de olika ämnen som bidrar till ökning av den kritiska massan.

Det finns en omfattande seminarieverksamhet på institutionen, som förefaller vara kopplad till de 11 befintliga forskargrupper på institutionen. Utöver det allmänna seminariet, som äger rum veckovis, finns det ytterligare åtta seminarieserier bland annat inom arbetslivsforskning, emotionssociologi, feministiska studier, sociala rörelser, teknik och vetenskapsstudier. De olika seminarierna har tillkommit bottom-up, skapats av forskare som tyckt att de behövs, snarare än något som initierats ovanifrån. Fördelen med många seminarieserier är att det ger doktoranderna en möjlighet att kombinera olika perspektiv, men samtidigt kan det upplevas som splittrande, vilket också påpekades som svaghet i den senaste utvärderingen av institutionens forskning.

Det framkommer under intervjuerna att aktivitetsgraden inom de olika seminarieserier varierar, liksom hur de är upplagda och vem/vilka som ansvarar för dem. Målet är att doktoranderna väljer en serie som sin huvudserie, även om de är välkomna att delta i alla. Det blir många seminarier som doktoranderna förväntas vara med på. Närvaron på seminarierna är ett problem och det upplevs splittrande med de olika grupperna. Doktorander lyfter fram att det skulle vara bättre med färre seminarier som ett sätt att öka deltagande. Doktorandernas omdömen om seminarier varierar i hög grad från mycket positivt till mindre positivt. De seminarieserier som inte är så aktiva riskerar att ge sämre forskningsmiljö för doktorander som tillhör dem, samtidigt som den kritiska massan blir liten.

En del av doktoranderna önskar mer feedback från seniora forskare, medan handledare anser att det finns många tillfällen för feedback (etappseminarierna och andra

seminarietillfällen då doktoranden presenterar sitt arbete). Ett sätt att öka de seniora forskarnas deltagande på seminarierna som lyftes fram var att institutionen skulle ge medel till seniora för att de ska delta i seminarier. Ett annat sätt skulle kunna vara att ha färre men mer aktiva seminarier.

Rekommendation: Se över seminarier och sättet att organisera dem för att öka aktiviteten och likvärdigheten mellan dem.

10. Det är även viktigt att beakta doktorandernas möjlighet till samverkan både med forskare nationellt och internationellt samt med det omgivande samhället.

Institutionen arbetar för att doktorander skall kunna samverka internationellt och nationellt. Ett sätt att säkerställa detta är att institutionen (se "Regler och rutiner") ger alla doktorander möjlighet att använda upp till 60kr i expensmedel för bl a deltagande i konferenser. Vidare syns i de individuella studieplanerna att merparten av doktoranderna har deltagit och/eller planerar att delta i olika typer av konferenser. Vi bedömer att möjligheten till samverkan med forskarsamhället finns och att detta också genomförs. Dock framkom i intervjuerna att det finns ett visst motstånd gentemot längre utlandsvistelser som delvis är kopplat till livssituationen, men också till en ovilja att "missa" saker som händer på institutionen. Institutionen kan försöka informera och ge goda exempel om de positiva aspekterna av längre internationaliseringsvistelser. Samverkan med det omgivande samhället är i mindre vanligt förekommande, men är samtidigt mycket svårt att genomföra uppifrån. Det finns inget som tyder på att detta är ett problem. Om man ser till hela FU så är samverkan med det omgivande samhället mycket i god i relation till förekomsten av samverkansdoktoranderna.

Rekommendation: Att sträva efter att få fler doktorander att vistas i andra forskningsmiljöer via ökad information.

11. Övrigt

Sjukfrånvaron har ökat kraftigt bland doktoranderna under pandemin, vilket inte är unikt för denna institution. Det är dock viktigt att följa upp denna frånvaro och inte minst erbjuda strategier för tillbakagång till arbetsplatsen när detta sker.

Av de 27 registrerade doktoranderna är endast 10 män. Siffran bör dock motsvara könsfördelningen på grund och avancerad nivå. 15 av doktoranderna huvudhandleds av män, vilket är en relativt jämn fördelning. Då doktoranderna själva i viss mån väljer handledare är det viktigt att beakta eventuella konsekvenser av detta i relation till kön. Forskningen visar att det finns en selection bias som gynnar män på en mängd olika områden när individer väljer arbetstagare, chefer, samarbetspartner o s v. Bedömargruppen

stödjer doktorandernas möjligheter att påverka, men uppmanar samtidigt institutionen att bevaka eventuella konsekvenser av detta.

Bilaga 1: program platsbesök

Tid	Befattning	Namn
08:15-9:45	Doktorander	Lotte Schack, Robin Jonsson, Josefin Persdotter, Christopher Thorén
10:15-11:15	Juniora handledare	Mattias Bengtsson och Oksana Shmulyar Gréen
11:30-12:30	Seniora handledare	Lotta Dellve och Kerstin Jacobsson
LUNCH		
14:00-15:00	Studierektor FU Studieadministratörer FU	Cecilia Hansen Löfstrand Anna-Karin Wiberg (avgående) , Irène Carlensberg (började sin tjänst 1 oktober 21)
15:30-16:30	Prefekt och vice prefekt	Anna Peixoto, Emma Engdahl