



DOKTORANDSEKTIONENS ENKÄTUNDERSÖKNING 2016

KAU.SE

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	4
Inledning	5
Demografi och bakgrundsinformation	6
Sammanfattning	7
Forskarutbildningen	8
Avhandlingens format	8
Forskarutbildningskurser vid KAU	9
Sammanfattning	10
Handledare och handledning	11
Andra källor till återkoppling	12
Sammanfattning	12
Undervisning och annan institutionstjänstgöring	13
Sammanfattning	14
Karriärsplanering och framtidsplaner	15
Framtidsplaner	15
Sammanfattning	15
Arbetsmiljö	16
Den fysiska arbetsmiljön	16
Den psykosociala arbetsmiljön	17
Arbetsbelastning	17
Medarbetarsamtal	18
Sammanfattning	18
Sammanfattning och rekommendationer	19

SAMMANFATTNING

Denna rapport redovisar resultaten av Doktorandsektionens enkätundersökning 2015. Allmänt sett har situationen för doktorander vid Karlstads universitet förbättrats jämfört med undersökningen 2012. De viktigaste resultaten sammanfattas här i punktform. Fördjupade och mer detaljerade resultat finns redovisade för samtliga frågeområden i rapporten.

- Den demografiska fördelningen visar att Karlstads universitet blir alltmer internationaliserat. År 2012 var 77% av respondenterna födda i Sverige. Denna siffra sjönk till 62% år 2015.
- Undersökningen visar att andelen externt finansierade doktorander har ökat till 59% (från 46% år 2012). Detta förhållande kan spegla ett förändrat akademiskt landskap, där extern finansiering blir allt viktigare.
- 71% av respondenterna planerade att skriva en sammanläggningsavhandling, där de flesta artiklar som ingår i avhandlingen skrivs i samarbete med andra forskare. En majoritet av respondenterna hävdade dock att de inte fått någon information om regler kring samförfattande.
- Undersökningen visade att doktoranderna vid KAU var nöjda med sin handledning i större utsträckning än tidigare.
- 61% av respondenterna var mycket missnöjda med forskarutbildningskursen "Vetenskapernas filosofi och historia".
- 63% av respondenterna ansåg inte att kursutbudet av forskarutbildningskurser vid Karlstads universitet svarar mot deras behov och önskemål.
- En stor majoritet av respondenterna (86%) upplevde den egna undervisningen som stimulerande och givande. De trodde också att de kommer att ha nytta av undervisningserfarenheten i sin framtida karriär.
- En majoritet av respondenterna (62%) trodde att de kommer att få jobb efter avslutad forskarutbildning. Detta innebär att det också fanns en stor grupp som kände oro över att eventuellt inte hitta jobb.
- 87% av respondenterna var positiva till sitt tillägnande av kunskaper om vetenskapliga metoder och teorier, och de värdesatte möjligheten att ägna sig åt självständig forskning.

INLEDNING

I maj 2015 utförde Doktorandsektionen (Graduate Students' Association, GSA) vid Karlstads universitet (KAU) en enkätundersökning vilken distribuerades till alla då registrerade forskarstuderande vid Karlstads universitet. Liknande enkätundersökningar har utförts tidigare, senast år 2012. Avsikten med dessa undersökningar är att samla in information om förhållandena för forskarstuderande vid KAU, samt ta reda på hur de upplever sin situation. Detta är ett av de verktyg som används av Doktorandsektionen för att förbättra kvaliteten på forskarutbildningen samt arbetsförhållandena för forskarstuderande vid KAU. Ett antal områden undersöktes, till exempel den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön, finansiering, handledning, egen undervisning och annan institutionstjänstgöring, samt karriärplanering.

Frågeuppsättningen som användes i 2015 års enkätundersökning skiljer sig något från tidigare års versioner, framför allt vad gäller undersökningens omfång. Till följd av de rekommendationer som gjordes av styrgruppen för 2012 års undersökning så beslutades det av 2015 års styrgrupp att undersökningen skulle skäras ner med ungefär en fjärdedel genom att ta bort lågprioriterade frågor. Dessutom har flera av de kvarvarande frågorna omformulerats i varierande grad, i avsikt att uppnå ökad tydlighet och precision. Med anledning av dessa förändringar kan 2015 års undersökning inte jämföras exakt med 2012 års undersökning. Dock anser styrgruppen att generella jämförelser ändå är legitima.

Denna undersökning genomfördes med hjälp av Survey & Report, ett verktyg som tillhandahålls av KAU och som används för att utforma och hantera webb-baserade undersökningar. Deltagarna i undersökningen kontaktades via e-mail, med hjälp av två e-maillistor som tillhandahölls av fakultetsadministrationen (en lista per fakultet). Efter första inbjudan och två påminnelser hade totalt 73 respondenter svarat på enkäten (41 kvinnor och 32 män). Detta innebär att cirka 30–35% av de kontaktade doktoranderna svarade på enkäten. Det är inte möjligt att ange en exakt siffra här, eftersom vi inte vet exakt hur många av de som fick e-mailinbjudan som var giltiga respondenter; som exempel kan nämnas att några av de som fanns på e-maillistorna inte var aktiva som forskarstuderande vid denna tidpunkt.

Respondenterna gavs möjlighet att välja att svara antingen på en svenskspråkig version av enkäten eller på en engelskspråkig version.

Det huvudsakliga syftet med denna rapport är att sammanfatta resultaten av undersökningen samt belysa enskilt utvalda frågor vilka bedömdes ha särskild betydelse för Doktorandsektionens aktivitetsområden och vilka det är realistiskt att arbeta vidare med i praktiken. För ett flertal av frågorna så presenterar vi analyser av hur enkätsvaren distribueras över olika respondentgrupperingar, med särskilt fokus på genus och fakultetstillhörighet. Grundläggande statistiska analyser (Chi2 och ANOVA) genomfördes med hjälp av mjukvaruprogrammet IBM SPSS Statistics 22. Redan under utförandestadiet beslutades det att utesluta möjligheten att kategorisera respondenterna enligt institution och ämne, detta för att säkerställa respondenternas anonymitet. Då respondenterna var relativt få så är det svårt att göra signifikansberäkningar på de skillnader som rapporteras mellan olika respondentkategorier. Vi rapporterar statistisk signifikans i relation till den vanligt förekommande tröskeln där $p < .05$. Dock råder vi läsaren att inte lägga alltför stor vikt i statistisk signifikans när dessa resultat tolkas, då resultat som inte uppnår statistisk signifikans kan vara både verkliga och betydelsefulla, även om vi är mindre säkra på dessa.

Styrgruppen för enkätundersökningen hade för avsikt att den skulle innehålla ett flertal frågor som berörde universitets organisation och mål, generella anställningsvillkor, lönestegen för doktorander, vissa centrala rättigheter och skyldigheter, forskarskolor, samt respondenternas grad av förtrogenhet med den individuella studieplanen (ISP) och med Doktorandsektionen. På grund av tekniska missöden då enkäten skapades i Survey & Report så var flera av dessa frågor inte synliga för studenterna, och vi saknar därför data på flera viktiga områden.

Enkätundersökningen genomfördes och denna rapport författades av Doktorandsektionens (GSAs) styrelse för 2015/2016 (Susanne Duek, Raul Ferrer Conill, Peter Wikström, Liselotte Olsson, Pyry Hämäläinen, Huan Shu, Reinhard Handler, Ilkin Mehrabov, Yana Petkova-Olsson, och Florian Sascha Benes).

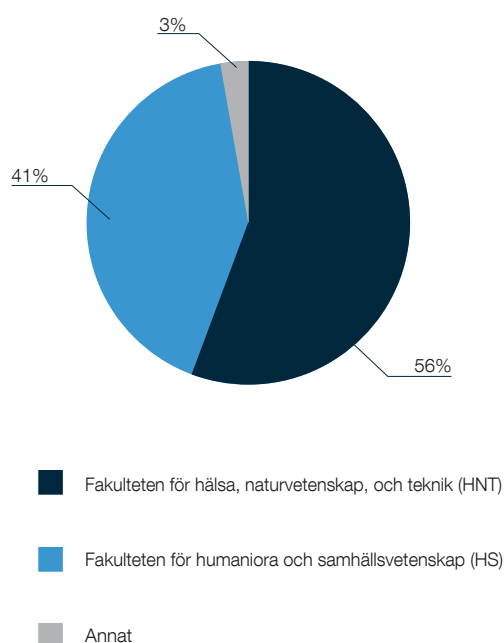
Rapporten distribueras till alla berörda parter vid KAU från forskarstuderande till administration.

DEMOGRAFI OCH BAKGRUNDSINFORMATION

Enkätundersökningen som ligger till grund för denna rapport besvarades av 73 doktorander vid Karlstads universitet (41 kvinnor och 32 män; ingen respondent valde det icke-binära svarsalternativet för genus). En liten majoritet av respondenterna var anställda vid Fakulteten för hälsa, naturvetenskap och teknik (HNT), se Figur 1.

En majoritet av respondenterna (62%) var födda mellan 1977 och 1987, och 22% var födda mellan 1966 och 1976. En minoritet var födda antingen före 1965 (10%) eller efter 1988 (7%). Genomsnittsåldern var 35 för manliga respondenter och 39 för kvinnliga. Det fanns också en liknande skillnad i genomsnittsålder mellan de två fakulteterna. Av de 73 respondenterna tillhörde 30 Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap (HS), 41 tillhörde HNT-fakulteten, och 2 respondenter angav inte fakultetstillhörighet. Respondenterna från HNT-fakulteten var i genomsnitt 35 år gamla, och respondenterna från HS-fakulteten var i genomsnitt 39. De två fakulteterna hade liknande könsfördelning.

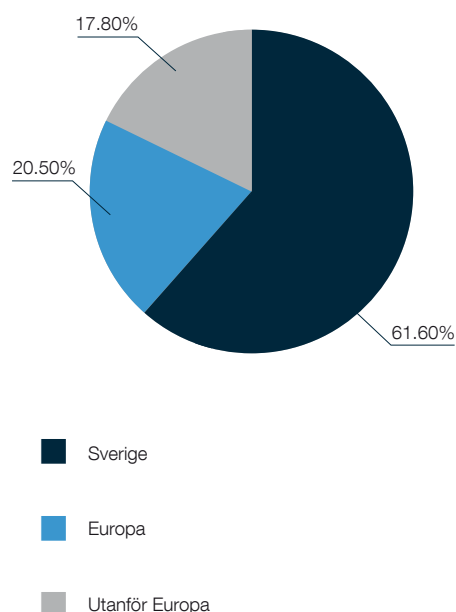
Nästan hälften av respondenterna (47%) hade barn under 18 års ålder. Jämfört med 2012 års undersökning har andelen doktorander med minderåriga barn alltså minskat med 8 procentenheter (från 55% 2012). Vidare kan noteras att en stor andel av de kvinnliga respondenterna hade minderåriga barn (23 av 41, jämfört med 11 av 32 manliga respondenter). Dock är skillnaden mellan kvinnor och män i detta avseende inte statistiskt signifikant.



Figur 1 – Respondenternas fakultetstillhörighet

En majoritet av respondenterna var födda i Sverige (62%) eller i annat europeiskt land (21%). Strax under en femtedel av respondenterna (18%) var födda i ett utomeuropeiskt land (se Figur 2). Det är värt att notera att begreppet "Europa" inte kontextualiserades i enkäten, och svaren reflekterar alltså studenternas självidentifiering. Jämfört med 2012 års enkätundersökning, vilken visade att 77% av doktoranderna var födda i Sverige, så kan alltså de aktuella siffrorna tolkas som att de påvisar att internationaliseringsarbetet vid Karlstads universitet har haft viss effekt på sammansättningen av doktorandkollegiet. En alternativ förklaring är de försämrade villkoren i akademien i andra länder, vilket lett till att Sverige framstår som en attraktiv miljö för forskarutbildning.

En tydlig majoritet av de svenskfödda respondenterna var kvinnliga (29 av 45), medan respondenter födda i annat europeiskt land var jämnt fördelade mellan kvinnor och män. Av de 13 respondenterna som fötts i ett utomeuropeiskt land så var 9 män och 4 kvinnor. Av dessa angav 7 män och 3 kvinnor att de endast kunde kommunicera på engelska i sitt dagliga arbete. En större andel män än kvinnor valde att svara på den engelskspråkiga versionen av enkäten. Då universitetet inte registrerar nationalitet, så kan dessa resultat ändå ge en viss bild av hur fördelningen mellan svenska och ickesvenska doktorander ser ut vid KAU.



Figur 2 – Respondenternas födelseland

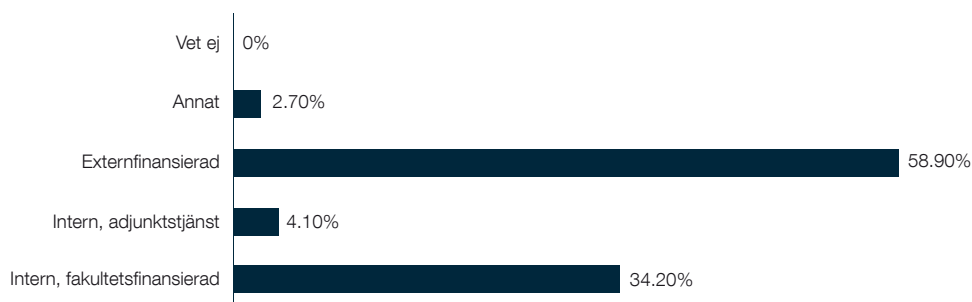
En majoritet av doktorandanställningarna (82%) hade tillsatts genom formella utlysningar, även om 4% angav att de inte visste om deras tjänst hade tillsatts genom öppen utlysning eller ej. 84% av respondenterna var heltidsanställda; dock fanns en stor variation vad gäller vilken andel av tjänsten som ägnades åt forskning.

Endast 41% av respondenterna angav att de följde den förmodat dominerande modellen med 80% forskning och 20% institutionstjänstgöring; resten angav varierande fördelning mellan forskning och institutionstjänstgöring (se avsnittet om arbetsbelastning).

Vad gäller finansiering av doktorandstudierna (se Figur 3), så visade det sig att extern finansiering (i form av industrifinansierade doktorandtjänster, projektfinansiering, och andra källor) var vanligare än internfinansiering (i form av exempelvis doktorandtjänster finansierade med fakultetsmedel och forskarstuderande universitetsadjunkter), med fördelningen 59% för externfinansiering och 38% för internfinansiering. Bland de internfinansierade doktoranderna så befanns 4% också arbeta som universitetsadjunkter. I 2012 års enkätundersökning befanns andelen externfinansierade doktorander vara 46%. Dessa resultat korrelerar alltså med universitetets strategiska arbete med att öka andelen externfinansierad forskning. A större andel HNT-respondenter än HS-respondenter var externfinansierade (30 av 41 vid HNT-fakulteten; 12 av 30 vid HS-fakulteten).

SAMMANFATTNING

Majoriteten av respondenterna var kvinnor (56%). Majoriteten av respondenterna var också mellan 30 och 40 års ålder (62%) och många hade minst ett minderårigt barn (47%). Resultaten påvisar en ökande andel forskarstuderande med icke-svensk bakgrund. Cirka 62% av respondenterna var födda i Sverige, 20% var födda i annat europeiskt land, och 18% var födda utanför Europa. En majoritet av respondenterna var anställda vid HNT-fakulteten (56%). Slutligen påvisar resultaten att andelen extern finansiering ökar och nu är den vanligaste finansieringsformen för doktorander anställda vid Karlstads universitet (59%).



Figur 3 – Respondenternas finansiering

FORSKARUTBILDNINGEN

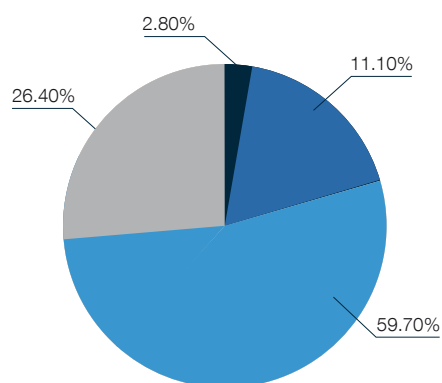
Resultaten av enkätundersökningen indikerar att forskarstudier vid KAU generellt sett är positivt inställda till sina studier: 86% av respondenterna bedömde sin utbildning som god eller mycket god, medan 14% bedömde den som dålig eller mycket dålig (se Figur 4).

En stor majoritet av respondenterna angav att de hade tillägnat sig kunskaper och färdigheter i vetenskaplig metod (87%) och att de i hög eller mycket hög grad hade tillägnat sig kompetensen att självständigt genomföra forskning (87%).

Dock är forskarstudenterna vid KAU med ambivalenta vad gäller andra områden. På frågan huruvida de hade tillägnat sig kunskaper om vetenskaplig teori svarade 72% jakande och 26% nekande. Ett liknande mönster visade sig vad gäller metoder och teorier som används i andra forskningsfält: 63% av respondenterna svarade att de i hög eller mycket hög grad hade tillägnat sig kunskap om andra forskningsfält än sitt eget, medan 36% svarade nekande på samma fråga.

Respondenterna är relativt jämnt fördelade vad gäller forskningsetik. 40% av respondenterna angav att deras förståelse för forskningsetik hade fördjupats endast i liten eller mycket liten grad, medan 53% angav att deras förståelse för forskningsetiska frågeställningar förbättrats i hög eller mycket hög grad under studiernas gång.

En majoritet av respondenterna angav att de var antagna som doktorander (93%) och endast 6% angav att de var antagna som licentiander. Överlag trodde respondenterna att de hade tillräcklig finansiering för att slutföra sina studier.



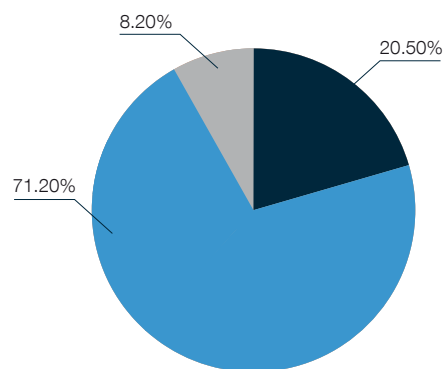
Figur 4 – Respondenternas bedömning av kvaliteten på forskarutbildningen

79% av respondenterna angav att de hade tillräcklig finansiering för inköp av litteratur, 79% angav att de hade tillräcklig finansiering för resor och boende vid deltagande i doktorandkurser vid annat lärosäte i Sverige, 75% angav att de hade tillräcklig finansiering för deltagande i internationella konferenser, 53% angav att de hade tillräcklig finansiering för fältarbete, och 38% angav att de hade tillräcklig finansiering för laborativ verksamhet. I jämförelse kan nämnas att andelen respondenter som angav otillräcklig finansiering för inköp av litteratur var 6%; för resor och boende vid deltagande i doktorandkurser var denna siffra 3%; för konferenser var den 6%; för fältarbete 5%; och för laborativ verksamhet 4%.

AVHANDLINGENS FORMAT

Enkätundersökningen visade att sammanläggningsavhandlingar var vanligare än avhandlingar i form av monografi. En majoritet av respondenterna (71%) svarade att de planerade skriva en sammanläggningsavhandling medan 26% svarade att de planerade skriva en monografi (se Figur 5). De flesta av respondenterna visste alltså vilket format de skulle välja. Några respondenter (8%) angav att de ännu inte hade bestämt sig. Det fanns en viss skillnad mellan de båda fakulteterna: en större andel HS-respondenter än HNT-respondenter angav att de planerade skriva en monografi (37% HS-respondenter; 7% HNT-respondenter).

I de fall respondenterna angav att de planera att skriva en monografi (37% HS-respondenter; 7% HNT-respondenter).



Figur 5 – Avhandlingens format

I de fall respondenterna angav att de planera att skriva en sammanläggningsavhandling så framkom det att de flesta av artiklarna skulle samförfattas tillsammans med andra forskare. Av den anledningen är det viktigt att ta reda på huruvida respondenterna fått tydlig information om regelverket för samförfattande av vetenskapliga artiklar. En majoritet av respondenterna (55%) svarade att de inte hade fått någon information om samförfattande; 30% svarade att de hade fått tillräcklig information; och 7% visste inte om de hade fått sådan information.

FORSKARUTBILDNINGSKURSER VID KAU

Karlstads universitet erbjuder ett urval av forskarutbildningskurser för doktorander. En majoritet av respondenterna (59%) var nöjda med kvaliteten på de forskarutbildningskurser de tagit vid KAU. Cirka en tredjedel (36%) svarade dock att de inte var nöjda med kvaliteten. 63% av forskarstudenterna angav att de inte ansåg att kursutbudet vid KAU svarade mot deras behov och önskemål. Cirka hälften av respondenterna (48%) upplevde att forskarutbildningskurserna täckte forskningsetik (48%) och vetenskapsteori (59%).

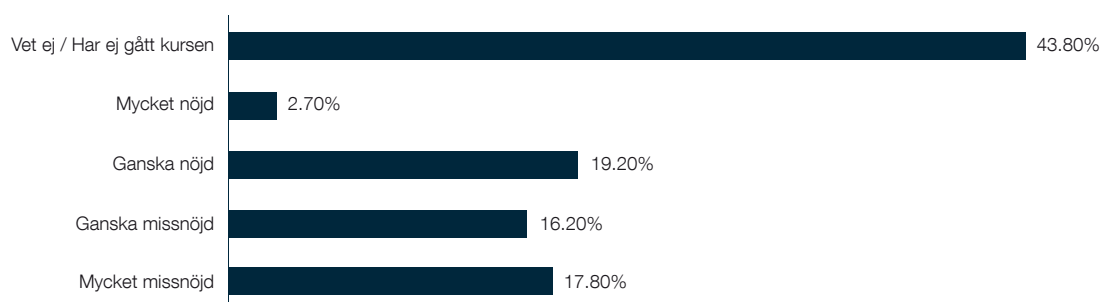
Respondenterna ombads också utvärdera fyra enskilda forskarutbildningskurser. Här befanns kursen "Vetenskapernas filosofi och historia" skilja sig från resten. Av de 41 respondenter som tagit kursen angav 61% att de var något eller mycket missnöjda (se Figur 6; kategorin "Others" representerar respondenter som inte gått kursen).

Jämförelsevis var de flesta av respondenterna nöjda eller mycket nöjda med kurserna "Att kommunicera vetenskap" (79%) och "Informationssökning" (90%). Endast fem respondenter hade tagit kursen "Att nyttiggöra forskning och vetenskap", varav fyra var nöjda eller mycket nöjda med kursen.

En viktig beståndsdel i en forskarutbildning är vanligtvis erfarenheter från andra lärosäten, antingen genom deltagande i externa kurser eller genom längre vistelser vid annat lärosäte. En fjärdedel av respondenterna (25%) angav att de inte hade sådana möjligheter; dock angav 10% av de som hade möjlighet att gå en extern kurs vid annat lärosäte än KAU att de frivilligt valt att inte göra det. Två tredjedelar av respondenterna (66%) angav att de hade tagit kurser eller haft en längre vistelse vid annat lärosäte i Sverige eller utomlands. En stor majoritet av dessa var kvinnor (86%).

Vidare ombads respondenterna ge rekommendationer för att förbättra forskarutbildningen i sitt respektive fält, och då framkom det nio fritextsvar som berörde forskarutbildningskurser, vilket är fler än vad som berörde något annat område. Ett av svaren lyder:

"Arbetsbelastningen i kurserna borde ses över. I nuläget är kurserna jag går långt mer arbetskrävande än vad som motiveras av antal högskolepoäng."



Figur 6 – Utvärdering av forskarutbildningskursen "Vetenskapernas filosofi och historia"

Det framkom ett antal olika problem med forskarutbildningskurserna. Bland annat argumenterades det för ett större fokus på kvalitet, till skillnad från kvantitet, och att andelen poäng i forskarutbildningen som utgörs av kurser därför bör minskas. Det argumenterades också för fler ämnesspecifika kurser, och klagomål fördes fram på kursernas höga arbetsbelastning och bristande kvalitet.

Det mest frekvent förekommande klagomålet var svårigheten att hitta relevanta kurser. Vissa respondenter efterlyste ett system (webbsida, webbportal, eller dylikt) för att hjälpa dem att hitta kurser inte bara vid KAU utan också vid andra nordiska lärosäten. Efter att undersökningen genomförts och dess resultat publicerats så har KAU skapat en webbportal som samlar alla forskarutbildningskurser som erbjuds vid KAU. Portalen uppdateras löpande av administratörer vid de båda fakulteten.

Det framkom också att andelen poäng i forskarutbildningen som skall utgöras av kurser varierar stort vid KAU. De vanligaste minimikraven angavs vara 90 högskolepoäng (47%) och 60 högskolepoäng (38%), medan 5.6% av respondenterna angav att minimikravet för dem var 30 högskolepoäng eller mindre.

Vid HS-fakulteten angav 80% av respondenterna att minimikravet var 90 högskolepoäng. Jämförelsevis kan konstateras att det vanligast förekommande minimikravet vid HNT-fakulteten var 60 högskolepoäng (69%). Endast 23% av respondenterna vid HNT-fakulteten behövde 90 högskolepoäng i kurser.

Något mer än hälften av respondenterna (55%) upplevde att balansen mellan minimikraven för kurspoäng och avhandlingsarbetet var bra medan en knapp tredjedel (33%) upplevde att minimikraven

för kurspoäng var för höga. Skillnaden i fördelning mellan kvinnor och män på denna punkt befanns vara statistiskt signifikant. Fler kvinnliga än manliga doktorander bedömde balansen som god (kvinnor 75%, män 45%), och fler manliga än kvinnliga doktorander bedömde balansen som dålig (män 55%, kvinnor 25%). Denna skillnad kan möjligtvis förklaras med att 74% av respondenterna som hade 60 högskolepoäng som minimikrav var kvinnor medan 61% av de med 90 högskolepoäng som minimikrav var män.

SAMMANFATTNING

Sammanfattningsvis kan konstateras att majoriteten av respondenterna var nöjda eller mycket nöjda med forskarutbildningen vid Karlstads universitet. Majoriteten av respondenterna var doktorander snarare än licentiander, och majoriteten avsåg skriva en sammanläggningsavhandling. Detta var särskilt vanligt förekommande vid HNT-fakulteten, där 93% av respondenterna planerade att skriva en sammanläggningsavhandling, medan motsvarande siffra vid HS-fakulteten var 63%.

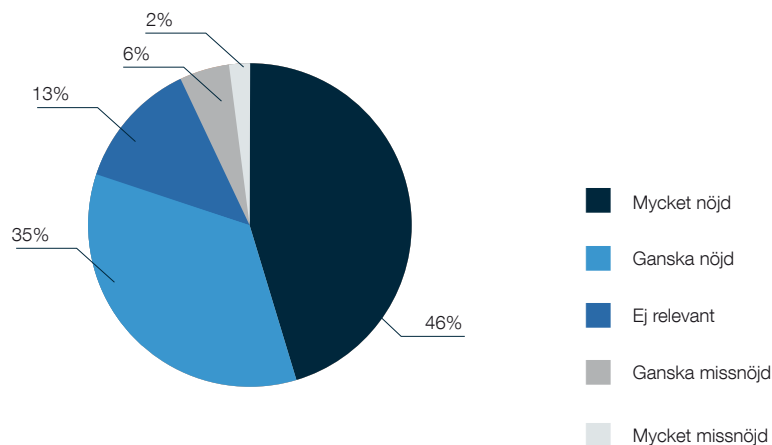
Vad gäller forskarutbildningskurserna, så befanns minimikraven för kurspoäng variera stort. Det vanligaste minimikravet var 90 högskolepoäng och det näst vanligaste var 60 högskolepoäng. Det fanns indikationer på att studenter med det lägre minimikravet var nöjdare med balansen mellan kursarbete och avhandlingsarbete. Vad gäller kvalitet, så angav en majoritet av respondenterna att de var nöjda med kvaliteten på de forskarutbildningskurser som erbjuds vid KAU, med undantag för kursen "Vetenskapernas filosofi och historia", vilken utvärderades negativt av en majoritet av de respondenter som hade gått kursen.

HANDLEDARE OCH HANDLEDNING

Handledningsteamets sammansättning är av stor vikt för kvaliteten på forskarutbildningen. Antal handledare per doktorand varierar vid KAU. Enkäten visar att en stor majoritet av kandidater hade antingen en huvudhandledare och en biträdande handledare (51%) eller en huvudhandledare och två biträdande handledare (44%). Endast en respondent hade endast en handledare, och tre hade en huvudhandledare och tre biträdande handledare. De flesta handledarna hade sin hemvist inom akademien (87%), men nio respondenter hade minst en näringslivsbaserad handledare.

För 23% av respondenterna var en av handledarna även examinator. Denna siffra har sjunkit nio procentenheter jämfört med 2012 års enkätundersökning, då 32% av respondenterna hade sin huvudhandledare som examinator. I detta sammanhang vill Doktorandsektionen poängtera att policyn inom KAU är att huvudhandledare inte ska ha rollen som examinator, om det inte finns särskilda omständigheter. Vidare angav 11% av respondenterna att en av handledarna även var deras chef, antingen som prefekt eller dekan.

Frågan i vilken grad de var nöjda med sin handledning generellt fick mycket positiva svar av respondenterna (se Figur 7). Endast 75% av respondenterna svarade på denna fråga, men 46% av dessa angav att de var mycket nöjda med sin handledning över lag; 35% angav att de var ganska nöjda; 12,7% var varken nöjda eller missnöjda; 5,5% var ganska missnöjda; och 1,8% kände stort missnöje med sin handledning. Dessa resultat visar en mycket lovande utveckling i nöjdhetsgrad, från 61% som var ganska eller mycket nöjda i 2012 års undersökning till 81% i 2015 års undersökning.



Figur 7 – Respondenternas nöjdhetsgrad med sin handledning

De båda fakulteterna var mycket lika i denna bemärkelse. Det kan vara värt att notera att endast en respondent (kvinnlig, HS-fakulteten) valde svarsalternativet "mycket missnöjd", och att inga signifikanta skillnader fanns mellan kvinnor och män.

De öppna svaren till denna fråga bekräftar denna positiva trend. En av respondenterna angav att handledaren var anledningen till att hen hade valt att söka sig just till KAU för att gå sin forskarutbildning.

"Jag är oerhört nöjd med mina handledare. Möjligheten att kunna arbeta ihop med dessa personer var huvudanledningen till att jag valde KAU."

De få problem som rapporterades av respondenterna var mestadels relaterade till handledarnas tillgänglighet (speciellt de näringslivsbaserade) samt handledarnas kompetens i det område kandidaten forskade om. Det framkom också i ett fall att handledaren var gift med respondentens examinator, vilket skulle kunna utgöra risk för jäv.

Även om respondenterna över lag var nöjda med handledningen, så är det viktigt att analysera denna frågeställning på djupet för att kunna reflektera över olika situationer och/eller roller. Rollen som huvudhandledare är oftast den viktigaste för den forskarstuderande. Över lag är huvudhandledarna vid KAU mycket bra på sitt uppdrag, enligt de enkätsvar som inkom. Vad gäller kategorierna tillgänglighet, konstruktiv återkoppling, självständighet vid beslutsfattande, att visa intresse för den forskarstuderande, samt kompetens i teori- och metod-relaterade frågor, så visar undersökningen att cirka 90% av respondenterna utvärderade sina huvudhandledare ganska positivt eller mycket positivt.

Dessa resultat är avsevärt mycket bättre jämfört med resultaten i 2012 års undersökning, där 72% av respondenterna utvärderade huvudhandledarna positivt och 79% utvärderade andra handledare positivt.

Handledarnas prestationer utvärderades något mindre positivt för två frågeställningar, nämligen i vilken grad respondenterna hade fått hjälp med konferenspresentationer och publiceringar, samt i vilken grad de hade fått hjälp med kontakter och nätverk med andra forskare. Här var de positiva svaren 74% respektive 67%. Respondenterna var alltså över lag positiva till den hjälp de hade fått på dessa områden, men ett starkare engagemang av huvudhandledaren i den forskarstuderandes akademiska gärning utanför KAU rekommenderas.

Resultaten för samma frågeställningar för biträdande handledare var betydligt mindre positiva. Svarsfördelningen var mycket lika, men de positiva svaren låg på 65–70%. Detta skulle kunna bero på att biträdande handledare ofta är mindre involverade i doktorandernas projekt över lag.

Resultaten för näringslivsbaserade handledare var signifikant mer negativa. En liten majoritet av respondenterna med handledare från näringslivet var nöjda med dessa handledares förmåga att ge sina kandidater autonomi samt visa intresse för deras projekt. En majoritet av respondenterna med näringslivsbaserade handledare var dock missnöjda med dessa handledares förmåga att hantera teoretiska diskussioner, hjälpa kandidaterna att sprida forskningsresultat genom konferensdeltagande och publiceringar, samt hjälpa kandidaterna att utvidga sitt nätverkande med andra forskare. Detta resultat var inte förvånande eftersom handledare från näringslivet kan vara obekanta med (eller ointresserade av) att sprida forskningsresultat i akademiska kretsar.

ANDRA KÄLLOR TILL ÅTERKOPPLING

Även om återkoppling och rådgivning ligger på handledarteamet, så finns det ett antal tillfällen utanför handledningssituationen där kandidaten kan få återkoppling på sitt forskningsprojekt. I en av frågorna ombads respondenterna ange huruvida de hade möjlighet att lägga fram sin forskning på seminarier, och 79% av respondenterna svarade på denna fråga att de var antingen mycket nöjda (47%) eller ganska nöjda (32%) med denna möjlighet. Endast 13% av respondenterna angav att de var missnöjda med sina möjligheter att presentera sin forskning på seminarier. Dock blev resultatet mindre positivt för frågan huruvida de fått

möjlighet att få respons från andra forskarstuderande. Andelen respondenter som var missnöjda med detta var 29%, andelen som var ganska nöjda var 34%, och andelen som var mycket nöjda var 33%. Ännu större andel av respondenterna var missnöjda med möjligheten till återkoppling från andra kolleger (det vill säga andra forskare som varken var forskarstuderande eller handledare till kandidaten): 5,5% var mycket missnöjda, 30% var ganska missnöjda, 29% var ganska nöjda, och 29% var mycket nöjda.

Dessa resultat kan bero på att seminarier finns till primärt för att diskutera sin forskning med andra än handledarna, och att kollegerna eventuellt saknar både tid och specialkompetens inom kandidaternas områden. Detta är ett potentiellt förbättringsområde, då det är av stor vikt att de forskarstuderande får återkoppling även från erfarna forskare som inte nödvändigtvis är involverade eller engagerade i de enskilda projekt som läggs fram.

SAMMANFATTNING

Den vanligaste sammansättningen av handledarteam vid KAU består av en huvudhandledare och antingen en eller två biträdande handledare. Över lag var respondenterna nöjda med handledningen, framför allt med den handledning de fått av huvudhandledaren. Handledare från näringslivet fick mindre positiva utvärderingar över lag. Doktorandsektionen rekommenderar dock att handledare uppmuntras att bli bättre på att hjälpa kandidaterna att sprida sina forskningsresultat samt skapa kontakter och nätverk i akademiska kretsar utanför KAU.

Eftersom det är tydligt att respondenterna var mindre nöjda med sina handledare från näringslivet så kan vi dessutom rekommendera en utvärdering eller granskning av sådan näringslivsbaserad handledning.

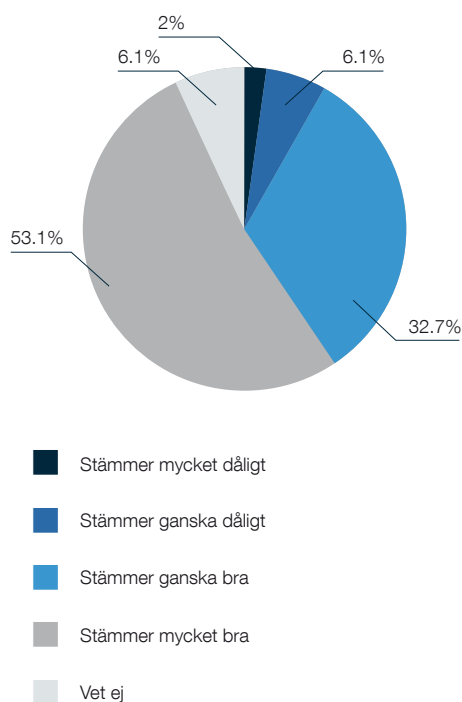
Förutom att forska och läsa kurser har doktorander vid KAU ofta möjligheten att utföra undervisning och administrativa uppdrag. I enlighet med Högskoleförordningen är doktorandanställningar på heltid vid Karlstads universitet vanligtvis begränsade till fyra år. Institutionen vid vilken en doktorand är anställd kan dock förlänga anställningen med upp till ett år under förutsättning att doktoranden också tar sig an sådana uppdrag. Dessa uppdrag bör inte överstiga 20% av en heltidstjänst. Om en doktorand har en heltidsanställning som doktorand som inbegriper 20% institutionstjänstgöring så kallas anställningsformen i allmänt tal för en 80/20-anställning.

UNDERVISNING OCH ANNAN INSTITUTIONSTJÄNSTGÖRING

Institutionstjänstgöring visade sig i enkätsvaren bestå primärt av undervisning på grundnivå (72%). Andelen manliga doktorander som undervisat var 91%, vilket är mer än andelen kvinnliga doktorander som undervisat (58%). Nästan 60% av respondenterna hade administrativa uppdrag, såsom att organisera högre seminarier, koordinera projekt, delta i institutionsmöten, eller fungera som doktorandrepresentant i olika styrelser eller kommittéer. En av respondenterna skrev:

”Jag tycker om att undervisa. Jag har upptäckt att jag lär mig mycket bättre genom att förklara för andra.”

En stor majoritet av de respondenter som undervisat (86%) angav att de upplevde undervisningen som stimulerande och givande över lag. Dessutom angav 58% att de upplevde undervisningen som stimulerande och givande i relation till den egna forskningen. Nästan alla respondenter (88%) trodde att de skulle ha nytta av undervisningserfarenheten de fått vid KAU i sina framtida karriärer. Respondenterna upplevde också undervisningen som givande i den bemärkelsen att de genom undervisningen bättre kunde bearbeta och internalisera tillägnad kunskap för att kunna förmedla den till studenterna.



Figur 8 – Respondenternas nöjdhetsgrad med sin undervisningserfarenhet

En majoritet av respondenterna (83%) angav att de kände sig säkra på att ha nödvändiga kunskaper och färdigheter för att kunna utföra sin undervisning. Även om över två tredjedelar av respondenterna (69%) inte hade genomgått pedagogisk utbildning så angav hälften att de inte upplevde något behov av pedagogisk utbildning för att förbättra sin undervisningsskicklighet. Dock angav några respondenter i fritextrutan att de var missnöjda med att inte ha fått någon handledning av undervisning och att kursen ”Att undervisa på universitetet” endast getts på svenska. En engelsk version av kursen planeras starta vårterminen 2017. En respondent skriver:

”Det finns ingen handledning för lärare. Det finns ingen kurs för lärare som behandlar undervisningsmetoder och nödvändiga färdigheter. De kurser som finns ges endast på svenska.”

Även om respondenterna angav att undervisningen var givande, så rapporterade över hälften av de som undervisat (61%) att undervisningen var mer tidskrävande än förväntat och att det var svårt att hitta en bra balans mellan undervisning och forskning. Detta förhållande reflekteras också i det faktum att endast 18% av respondenterna angav att de hade en acceptabel nivå på arbetsbelastningen vad gällde undervisningen. Det bör också noteras att denna siffra har stigit från 9,8% i 2012 års undersökning. Dessutom svarade tre respondenter (6,1%) att de upplevde undervisningen som socialt och/eller fysiskt svårhanterlig. Majoriteten (76%) angav att deras önskemål och behov respekterades och tillgodosågs när tjänsteplaneringen lades. Dessvärre visade fritextsvaren också att några av kandidaterna önskade undervisa eller undervisa mer, men inte gavs möjlighet till detta.

Vad gäller annan institutionstjänstgöring, så angav 68% av respondenterna att deras önskemål och behov respekterades och tillgodosågs. De flesta ansåg sådana uppdrag vara fördelaktiga för den framtida karriären. Det vanligast förekommande uppdraget var att fungera som doktorandrepresentant (72%) i olika styrelser och kommittéer vid KAU. Andra uppdrag var bland annat forskningsrelaterade uppdrag, koordinering av seminarier och institutionsmöten, samt administration av webben.

SAMMANFATTNING

Doktoranderna vid KAU befanns över lag vara nöjda med sina uppdrag inom ramen för institutionstjänstgöringen. En majoritet (88%) uttryckte att de tror de kommer dra nytta av sina undervisningserfarenheter i sina framtida karriärer, och en stor majoritet var också nöjda med icke undervisningsrelaterade uppdrag. Hälften av respondenterna angav dock att de skulle behöva pedagogisk utbildning för att förbättra sin undervisningsskicklighet. Med tanke på den växande andelen icke-svenska doktorander vid KAU så anser Doktorandsektionen att det är problematiskt att kursen "Att undervisa på universitet" hittills endast getts på svenska, men det är positivt att detta förhållande redan åtgärdats.

Att fungera som doktorandrepresentant befanns vara den vanligaste formen av institutionstjänstgöring näst undervisning. Doktorandsektionen vill tacka sina representanter för deras värdefulla insatser!

KARRIÄRSPLANERING OCH FRAMTIDSPLANER

Ett område där det tycks finns förbättringspotential är karriärsplanering. Respondenterna tillfrågades om huruvida de haft något (formellt eller informellt) samtal om karriärsplanering med sina handledare, och det framkom att endast 26% av respondenterna hade diskuterat framtidsplaner med sin huvudhandledare, och 18% hade diskuterat dessa frågor med de andra handledarna. Dessa oroväckande siffror innebär att 55% av respondenterna inte hade haft någon form av karriärsplanerande samtal med någon av sina handledare.

Dessutom hade endast 56% av respondenterna haft något karriärsplaneringssamtal med någon annan än handledarna. De parter som ingått i sådana samtal är andra kolleger vid institutionen, andra doktorander, tidigare doktorander som redan tagit ut sin examen, och framför allt, prefekten. Doktorandsektionen rekommenderar att handledarna tar en mer aktiv roll i karriärsplanerande samtal med doktoranderna och konstaterar att det definitivt finns förbättringspotential på detta område.

FRAMTIDSPLANER

Vad gäller framtida planer efter avslutad doktorandanställning, så angav en del av respondenterna att de redan hade anställning under tiden de genomförde sina forskarstudier. I de flesta fall var dessa studenter anställda som universitetsadjunkter vid KAU eller annat lärosäte, alternativt i den privata sektorn. Respondenter som inte redan innehade anställning hade i många fall ingen tydlig plan för framtida anställning efter avslutade studier men var öppna för olika alternativ. Det är dock värt att notera att cirka 61% av respondenterna trots allt inte uttryckte oro över jobbsituationen i framtiden. Endast 12% var mycket oroliga över framtiden efter avslutade studier. Dessa siffror skulle kunna förklaras av det faktum att en majoritet av respondenterna (58%) upplevde att de hade goda möjligheter att få jobb inom sitt ämne vid Karlstads universitet, 47% trodde att de hade goda chanser att få jobb inom annat ämne vid sin institution, och 70% trodde

att de hade goda chanser att få jobb vid annat lärosäte. Doktorandsektionen bedömer dessa resultat som viktiga, eftersom doktorander över lag upplever att de är väl utrustade för en konkurrensutsatt arbetsmarknad. Det är dock inte förvånande att endast 23% av respondenterna trodde att de kunde få jobb inom en annan institution vid KAU, eftersom en doktorsexamen är en specialisering som vanligtvis inte rustar den forskarstuderande för arbete inom en annan disciplin. En av respondenterna skrev:

"Jag är öppen för allt!"

Vad gäller personliga preferenser, så rapporterade en majoritet av respondenterna att de var positivt inställda till att fortsatt vara anställda inom ett program för högre utbildning vid KAU (62%) eller ett annat lärosäte inom Sverige (52%), och många är också positivt inställda till jobb vid utländskt lärosäte (45%). Dock önskade endast 22% anställning vid en annan sorts utbildningsinstitution (det vill säga, annat än högskola eller universitet). Vidare rapporterade 45% att de skulle tycka att det var intressant att arbeta i andra områden av offentlig sektor (ej kopplat till utbildning), och 41% rapporterade att de mycket väl skulle kunna tänka sig att jobba i den privata sektorn.

SAMMANFATTNING

Respondenternas angav att de inte var särskilt oroliga över huruvida de skulle få jobb eller ej efter avslutade forskarstudier. De var ganska säkra på att få anställning inom akademien efter avslutade studier, antingen vid KAU eller vid ett annat lärosäte. Detta resultat skulle kunna förklara det faktum att över hälften av respondenterna inte diskuterat karriärsplanering med sina handledare. Doktorandsektionen är dock av den åsikten att handledare ändå bör ta en mer aktiv roll i doktorandernas karriärsplanering och andra framtidsplaner.

ARBETSMILJÖ

Karlstads universitet har inrättat en formell arbetsplatsorientering för nya anställda. Samma orientering ges alla oavsett arbetsuppgifter och typ av anställning. I enkätundersökningen tillfrågades respondenterna om huruvida de fått en sådan formell arbetsplatsorientering när de påbörjade sina forskarstudier och endast 33% svarade att de hade deltagit i orienteringsseminariet. Intressant nog svarade 33% att de hade fått en informell arbetsplatsorientering och 33% svarade att de inte hade fått någon orientering alls. Denna inkonsekvens skulle kunna vara en förklaring till att respondenterna skiljde sig åt i sina åsikter om den individuella studieplanen (ISP). På frågan om huruvida den individuella studieplanen var viktig svarade endast 18% att den var mycket viktig, medan 37% svarade att den var ganska viktig och 26% att den var helt oviktig.

Dessa förhållanden kan delvis förklaras av att 38% av respondenterna tillhörde en forskarskola och därigenom hade kontakt med andra doktorander som skulle kunna ha möjlighet att vidarebefordra information genom informella kanaler. Cirka 27% hörde dock inte till någon forskarskola och hade heller ingen möjlighet att göra det. Dessa förhållanden indikerar att det kan förekomma olika grader av isolering som, givet bristen på formell arbetsplatsorientering, skulle kunna leda till framtida problem för doktorander.

DEN FYSISKA ARBETSMILJÖN

Över lag angav respondenterna att de var ganska nöjda med sin fysiska arbetsmiljö. En stor majoritet (80%) var antingen ganska eller mycket nöjda med säkerheten när de jobbade utanför kontorstid. De respondenter som angav att utrustningsrelaterad säkerhet (t.ex. relaterat till laborativ utrustning) hade påverkan på deras arbetsmiljö var nöjda med den utrustningsrelaterade säkerheten (98%). Manliga respondenter (81%) var mer benägna än kvinnliga (50%) att ange att utrustningsrelaterad säkerhet var en relevant fråga för dem.

Majoriteten av respondenterna (84%) var antingen ganska eller mycket nöjda med den fysiska arbetsmiljön. Detta är en stor förbättring jämfört med 2012 års undersökning, då cirka 60% av respondenterna angav att de var ganska eller mycket nöjda med den fysiska arbetsmiljön. Vissa individuella kommentarer förtjänar dock att noteras. Några respondenter var missnöjda med kontorsutrustningens kvalitet, till exempel vad gäller skärmar och andra datortillbehör. Dessutom var ett antal respondenter missnöjda med att undervisningen ofta schemalagts till salar långt bort från deras kontor, särskilt då specifik utrustning behövde transporteras till och från undervisningssalen.

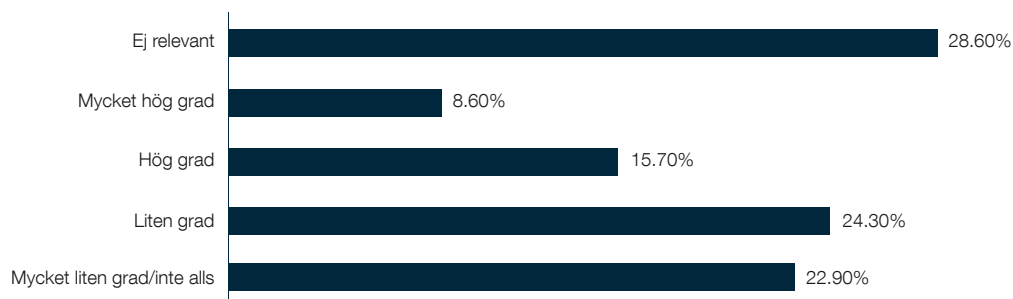
Doktorander måste ofta dela kontor med andra doktorander. Även om vissa respondenter angav att de trivdes med att dela kontor, så angav andra att de inte trivdes med det. Att dela kontor ses ofta som en fördel i och med att det då kan vara lättare att få hjälp från mer erfarna kolleger samt att skapa sig ett socialt umgänge

på arbetsplatsen, särskilt i början av doktorandstudierna. Att dela kontor kan dock också upplevas som en börda, då doktoranderna kan känna att de lätt distraheras och tappar fokus på arbetet.

DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN

Den psykosociala arbetsmiljön utgör ett viktigt fokusområde för universitetet som helhet genom den återkommande LMU-undersökningen och är en viktig aspekt av arbetsmiljön för doktorander. Respondenterna var över lag nöjda (90%) med sina doktorandkolleger. Färre respondenter (76%) var nöjda med den generella arbetsmiljön på sin institution, men resultatet kan ändå betraktas som gott. Ett fall som är värt att notera handlar om en kvinnlig respondent som angav att hon upplevt sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Denna respondent angav att hon hade mottagit kommentarer av en sexuell natur samt opassande skämt både från andra doktorander (vid två tillfällen) och från personal i chefsposition vid hennes institution.

En majoritet av respondenterna (88%) var "nöjda eller mycket nöjda" med den förståelse de mötts av på institutionen i händelse av till exempel föräldraledighet, sjukfrånvaro, och vård av barn (VAB). Liknande siffror framkom i 2012 års undersökning, då 90% av respondenterna angav att de var nöjda eller mycket nöjda med detta. Det är dock oroväckande att en relativt stor andel av respondenterna (24%) rapporterade att de upplevde höga stressnivåer som resultat av påverkan från externa faktorer (se Figur 9).



Figur 9 – Upplevda stressnivåer

ARBETSBELASTNING

Vad gäller interna faktorer, så angav 22% av respondenterna att de var missnöjda med balansen mellan forskning och undervisning. Dessutom fanns en skillnad mellan kvinnor och män där de kvinnliga respondenterna var mindre nöjda än de manliga, vilket visade sig i att de låg ett halvt steg under de manliga på en fyrgradig skala där de skulle uppskatta hur nöjda de var med balansen mellan forskning och undervisning. Tre doktorander, alla kvinnor, var mycket missnöjda med sin forskningsrelaterade arbetsbelastning.

En majoritet av respondenterna (52%) angav att de upplevde en förväntan, eller till och med viss påtryckning, att arbeta övertid (se Figur 10). En av respondenterna skrev:

"När det gäller doktorandstudier så förstår jag inte riktigt vad som menas med 'övertid'. För mig handlar det mer om en livsstil än ett åtta-till-fem-jobb. Så jag jobbar mycket, men det är framför allt mitt eget val."

I fritextsvaren angav en del av respondenterna att forskningsrelaterad övertid inte är problematisk. En av respondenterna skrev att forskarstudier inte är ett åtta-till-fem-jobb. Dock uttryckte en del respondenter farhågor över undervisningsrelaterad övertid och angav att sådan övertid var problematisk. En respondent klagade i fritextsvaret över att otillräcklig timtilldelning på kurser resulterar i "dåliga kurser och dålig undervisning".

”Många kolleger på arbetsplatsen verkar förvänta sig att jag ska jobba övertid, men denna förväntan är alltid implicit. Detta är mycket problematiskt, särskilt med tanke på att timtilldelningen för undervisning är helt otillräcklig. Så det som händer är att jag upplever en underförstådd förmodan om att jag ska använda antingen min forsknings-tid eller min fritid för att kompensera för den bristande timtilldelningen. Och det vägrar jag att göra. Så det slutar för min del med dåliga kurser och dålig undervisning. Jag håller föreläsningar utan att vara förberedd och utan att själv läsa kurslitteraturen och jag vet andra som gör samma sak. Detta är katastrofalt.”

MEDARBETARSAMTAL

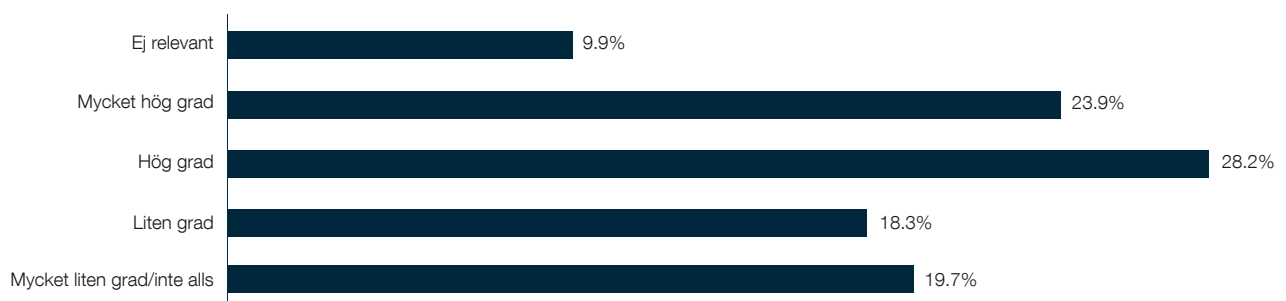
Medarbetarsamtal är en möjlighet för doktorander att uttrycka och diskutera diverse bekymmer och andra angelägenheter som berör anställningen och arbetssituationen. De svar som inkom i enkätundersökningen tyder tyvärr på att medarbetarsamtalen hanteras mycket olika på olika institutioner. Istället för årligen återkommande medarbetarsamtal med prefekten hade vissa respondenter endast haft ett enda medarbetarsamtal på fem år; andra hade haft gruppsamtal eller kortare men mer frekvent förekommande informella samtal över en kopp kaffe; och cirka 20% av respondenterna hade inte haft möjlighet att diskutera sin arbetssituation alls med prefekt eller motsvarande.

Dessutom verkar det som om informationen om medarbetarsamtal är bristfällig på vissa institutioner, då vissa respondenter ansåg att dessa samtal var meningslösa.

Doktorandsektionen anser att det behövs mer information om varför vissa doktorander inte erbjudits möjlighet att ha medarbetarsamtal samt hur dessa samtal kan främja doktorandstudierna; detta är ett sätt att förbättra doktorandernas allmänna arbetsmiljö. En möjlig förklaring till doktorandernas bristande intresse för medarbetarsamtal kan vara det faktum att doktorander följer en kollektiv lönestege som förhandlas fram av fackföreningarna. Detta innebär att många doktorander kanske inte känner något trängande behov av regelbundna möten med prefekt.

SAMMANFATTNING

Hur nya doktorander introduceras till sin nya arbetsplats på KAU varierar stort: vissa får en officiell arbetsplatsorientering medan andra får en inofficiell orientering och andra inte får någon alls. Detta förhållande leder bland annat till att det uppstår viss förvirring kring värdet av den individuella studieplanen. Undervisningsbetinget var den största källan till arbetsbelastningsrelaterad oro, och respondenterna gav skiftande svar på frågan om hur ofta de har haft medarbetarsamtal och hur givande samtalen varit. Vad gäller den fysiska arbetsmiljön, så rekommenderar Doktorandsektionen att doktorander ska ha samma rättigheter som andra anställda vad gäller möjligheterna att själva välja huruvida de vill dela kontor med någon annan. Det framkom ett fall av sexuella trakasserier; självklart anser Doktorandsektionen att Karlstads universitet ska ha nolltolerans för alla slags trakasserier. Över lag är dock doktoranderna vid KAU nöjda med sin arbetsmiljö.



Figur 10 – Respondenternas upplevelser av förväntningar på övertidsarbete

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER

Avsikten med Doktorandsektionens enkätundersökning 2015 var att samla in information om hur forskarstuderande vid Karlstads universitet uppfattar och upplever sin arbetsgivare, samt hur nöjda de är med sin forskarutbildning. Resultaten av undersökningen är övervägande positiva för de flesta av frågeställningarna. I flera fall ser vi också en positiv utvecklingstrend jämfört med resultaten i 2012 års undersökning. Vi drar slutsatsen att doktoranderna vid KAU över lag är ganska nöjda både med sin forskarutbildning och med universitetet som arbetsgivare.

Naturligtvis finns det också förbättringspotential på flera områden, och vår förhoppning är att KAU fortsätter arbeta med att förbättra kvaliteten på forskarutbildningen samt arbetsvillkoren för de anställda doktoranderna.

Doktorandsektionen önskar framföra fyra huvudsakliga rekommendationer för det fortsatta förbättringsarbetet.

Först och främst anser vi att handledarens roll som mentor är avgörande när det gäller att förbereda en forskarstudent för sin framtida forskargärning efter avslutad examen. Vi rekommenderar därför att handledare uppmuntras inta en mentorsroll i relation till sina studenter samt ta en mer aktiv roll i karriärplanering och diskussioner om studenternas framtidsplaner.

För det andra anser vi att möjligheten att ägna sig åt undervisning och andra ej forskningsrelaterade arbetsuppgifter inom ramen för institutionstjänstgöringen

är en mycket positiv aspekt av doktorandernas arbetsituation. Vi uppmuntrar universitetets avdelningar och institutioner att arbeta för att doktorander i högre grad får tillfälle att ta sig an arbetsuppgifter som ligger utanför ramen för en forskarutbildning. Detta skulle inte bara innebära en breddning av doktorandernas akademiska kompetenser utan också utgöra ett sätt för doktoranderna att bättre integreras med det övriga kollegiet.

För det tredje så noterar vi att en avsevärd andel av en forskarutbildning består av att läsa kurser. En majoritet av respondenterna upplevde att kursutbudet vid KAU inte var tillräckligt brett och hade därför tvingats söka sig till relevanta kurser vid andra lärosäten. Även om det är en berikande upplevelse att läsa kurser vid andra lärosäten än KAU, så är vår rekommendation att det görs en översikt över det nuvarande kursutbudet vid KAU för att bättre kunna svara mot de behov och önskemål forskarstudenterna har. Vi rekommenderar också att man tar fram enhetliga riktlinjer för hur stor andel av en forskarutbildning ska utgöras av kurser.

Slutligen noterar vi att så kallade industridoktorander tydligen har en mindre positiv upplevelse av sina forskarstudier jämfört med andra. Även om vi värdesätter nära band mellan universitetet och den privata sektorn, så rekommenderar vi att universitetet granskar och stöttar dessa partnerskap i större utsträckning än nu är fallet.

