



**2023-10-05**  
**Dnr 2023/1165**

# **Bedömargruppens rapport**

## **Utvärdering forskarutbildning kluster 1**

Karlstads universitet

Forskarutbildningsämnen

Statsvetenskap
Sociologi
Arbetsvetenskap
Risk- och miljöstudier

Bedömargrupp

Namn	Affiliering
Thomas Berglund	Göteborgs universitet
Mattias Hjerpe	Linköpings universitet
Simon Lindgren	Umeå universitet
Ulf Mörkenstam	Stockholms universitet
Sofi Vedin	Karlstads universitet (doktorandrepresentant)

## Innehåll

Statsvetenskap.....	3
Sammanfattning inklusive goda exempel samt vad som bör och måste åtgärdas .....	3
Förutsättningar.....	4
Utformning, genomförande och resultat.....	6
Doktorandperspektiv .....	11
Arbetsliv och samverkan .....	11
Sociologi.....	13
Sammanfattning inklusive goda exempel samt vad som bör och måste åtgärdas .....	13
Förutsättningar.....	13
Utformning, genomförande och resultat.....	16
Doktorandperspektiv .....	19
Arbetsliv och samverkan .....	19
Arbetsvetenskap.....	21
Sammanfattning inklusive goda exempel samt vad som bör och måste åtgärdas .....	21
Förutsättningar.....	21
Utformning, genomförande och resultat.....	23
Doktorandperspektiv .....	26
Arbetsliv och samverkan .....	27
Risk- och miljöstudier.....	28
Sammanfattning inklusive goda exempel samt vad som bör och måste åtgärdas .....	28
Förutsättningar.....	29
Utformning, genomförande och resultat.....	32
Doktorandperspektiv .....	35
Arbetsliv och samverkan .....	36

# Statsvetenskap

## Sammanfattning inklusive goda exempel samt vad som bör och måste åtgärdas

Utbildningen på forskarnivå i statsvetenskap vid Karlstads universitet uppfyller i stort de uppställda bedömningskriterierna, samtidigt som vissa områden för utveckling finns. Inom flera av dessa har ämnet redan påbörjat arbete för förändring. Det är tydligt att utbildningen har konsoliderats och utvecklats under de senaste tio åren och idag fungerar väl med flera möjliga huvudhandledare, ett imponerande kursutbud i relation till forskningsmiljöns storlek och en god övrig utbildningsmiljö som erbjuder flera olika seminarier och har tydliga rutiner för att säkerställa avhandlingarnas kvalitet. Personalstyrkan, såväl som miljön som helhet, är relativt liten men innefattar handledare och lärare med god vetenskaplig och pedagogisk kompetens. Enligt uppgift är söktrycket mycket högt till de platser i utbildningen som utannonseras, genomströmningen förefaller vara god (doktoranderna disputerar som regel innan finansieringstidens slut) och de senaste åren har i genomsnitt en person avlagt doktorsexamen per år. Fungerande rutiner för genomförande och uppföljning av forskarutbildningen finns på plats.

Bland ämnets styrkor och som goda exempel kan särskilt nämnas (i) den stora mängd egna kurser som utvecklats och regelbundet ges på forskarnivå, (ii) den metodologiska specialisering som både attraherar doktorander och skapar en tydlig vetenskaplig gemenskap, och (iii) det genomtänkta och konsekventa arbetet med jämställdhet. Som framgår mer utförligt i den text som följer har vi i vår utvärdering kommit fram till följande:

- Ämnet **bör** diskutera hur handledningen och examinatornsrollen bättre kan spridas bland de anställda.
- Ämnet **bör** utreda om det är önskvärt och i så fall under vilka formella förutsättningar det går att tillämpa antagning av sökande som matchar forskningsområdena inom ämnet.
- Ämnet **bör** också förtydliga bedömningsgrunderna för antagning till utbildning på forskarnivå i Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap.
- Ämnet **bör** fortsätta det postpandemiska arbetet med en mer fullödig återgång till arbete på plats vilket torde gynna den lokala forskningsmiljön.
- Ämnet **bör** utreda om en högskolepedagogisk kurs bör vara del av det obligatoriska kursutbudet i utbildningen.
- Ämnet **bör inte** utveckla kurser som är gemensamma för forskarstudenter och studenter på avancerad nivå.
- Ämnet **bör** utvärdera vilken inverkan den skillnad i faktisk årsarbetskraft mellan kvinnor och män kan ha för jämställdheten inom utbildningen på forskarnivå.
- Ämnet **bör** prioritera översynen av rutinerna omkring ISP och diskutera hur ISPen kan fungera som ett pedagogiskt verktyg i utbildningen.
- Ämnet **bör** utveckla rutiner för diskussion om innehåll och form i kurserna på forskarnivå utifrån de återkommande kursutvärderingarna.
- Ämnet **bör** ge doktorander representation i handledarkollegiet.
- Ämnet **bör** utveckla tydliga riktlinjer för forskningsrelaterade kostnader baserade på principen om likabehandling av doktorander oavsett finansieringsform.

- Ämnet **bör** utveckla ett systematiskt program för karriärplanering både utanför och inom akademien.
- Ämnet **måste** skapa ett mer omfattande obligatoriskt kursutbud för att säkerställa att examensmålen för utbildningen på forskarnivå uppnås, bland dessa **måste** också en kurs i kvalitativa metoder ingå.
- Ämnet **måste** arbeta igenom nu gällande Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap så att den blir genomgående koherent i fråga om utbildningens utformning: gällande kurspoäng i relation till avhandlingspoäng för licentiat- och doktorsexamen, samt gällande antalet fördjupningspoäng för licentiatexamen.
- Ämnet **måste** dessutom tydliggöra i Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap att det är ett ämnesspecifikt mål för utbildningen att ”visa förmåga att självständigt bedriva vetenskaplig forskning och kvalificerat utredningsarbete inom statsvetenskapliga ämnesområden”, inte och/eller som det nu är formulerat.

### *Förutsättningar*

---

Vid Karlstads universitet är statsvetenskap en del av Institutionen för samhälls- och kulturvetenskap, ISK (som också består av ämnena historia, kulturstudier, religionsvetenskap, samhällskunskap och risk- och miljöstudier). I statsvetenskap har utbildningen på forskarnivå i bedrivits vid lärosätet sedan 1999 och är således bland de äldsta vid Karlstads universitet. Utbildningen har idag två inriktningar: en i statsvetenskap och en i statsvetenskap med inriktning mot regional samhällsbyggnad, där den senare ges inom ramen för Forskarskolan för hållbar samhällsförändring. Det finns också ett tydligt utvecklat samarbete med olika forskningsgrupper inom olika centrumbildningar: Centrum för forskning om hållbar samhällsförändring (CRS), Centrum för forskning om samhällsrisker (CSR) och Centrum för de samhällsvetenskapliga ämnernas didaktik (CSD). Detta ger en vidare forskningsmiljö än vad ämnet själv kan upprätthålla.

Ämnet har ingen studierektor för utbildningen på forskarnivå, utan ämnesföreträdarna har det övergripande kvalitetsansvaret. Viktigt för kvalitetsutvecklingen är också handledarkollegiet, som inkluderar samtliga aktiva handledare men samtliga disputerade lärare inbjuds att delta. Handledarkollegiet sammanträder vanligen två gånger per termin.

### **Personal**

Gällande de personalmässiga förutsättningarna är, enligt bedömargruppen, den sammantagna vetenskapliga och pedagogiska kompetensen adekvat och står i proportion till vad utbildningen kräver i form av volym och innehåll.

### **Handledarantal**

Antalet doktorander i utbildningen var vid tiden för utbildningsrapportens skrivande sex (fyra kvinnor och 2 två män), av vilka två var fakultetsfinansierade och fyra externt finansierade. Sammanlagt handleddes dessa av åtta handledare (tre kvinnor och fem män), av vilka två var externa, en anställd vid Karlstads universitet (man) och en vid Lunds universitet (kvinna). Det är också i huvudsak inom denna grupp som examinatorer utses. Detta innebär att handledningen är relativt koncentrerad på ett mindre antal personer bland institutionens angivna 15 anställda professorer/lektorer/forskare, av vilka sex kan fungera som huvudhandledare (där kravet är professor eller docent). Vikten av att bredda

handledarkollegiet och ge nya handledare handledningserfarenhet är något ämnet är väl medvetet om och beskriver det som en, av flera, utmaningar gällande handledningen. Med nuvarande antal doktorander förefaller antalet handledare och anställda väl stå i proportion till utbildningens volym. Att handledningen är koncentrerad på ett mindre antal anställda kan också ha stora fördelar, t.ex. kan en samstämmighet i kvalitetsfrågor och likabehandling av doktorander lättare uppnås. Samtidigt är en majoritet av de anställda inte inblandade i handledningen, vilket med dagens meritssystem för befordran kan vara negativt för ämnet och de enskilda anställda. Breddningen av gruppen handledare förefaller också särskilt viktigt om antalet doktorander, i enlighet med ämnets målsättning, i den närmaste framtiden utökas till tio. *Bedömargruppen menar därför att ämnet bör diskutera hur handledningen och examinersrollen bättre kan spridas bland de anställda.*

### **Handledarnas kompetens**

Handledarna har en god vetenskaplig och pedagogisk kompetens, där alla handledare bedriver egen aktiv forskning, publicerar i vetenskapliga tidskrifter internationellt och nationellt, och merparten av de anställda har genomgått högskolepedagogisk utbildning för handledning på forskarnivå. Som ovan beskrivits, är inte heller problemet en brist på kvalificerade handledare, tvärtom; det finns kvalificerade huvud- och bihandledare som inte handleder doktorander och det finns en ämnesmässig bredd sammantaget i kollegiet. Vid behov kan dessutom handledare från andra lärosäten anlitas. Ämnet identifierar dock en utmaning och det är att ämnesmässigt matcha doktorandernas avhandlingsprojekt med handledarnas forskningsfält. Institutionen bör fortsätta denna diskussion och avväga om det i huvudsak ska vara öppna utlysningar på de fakultetsfinansierade anställningarna som doktorand, eller om dessa bör riktas mot ämnets starka forskningsområden och fortsätta att bygga kompetens inom dessa. I Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap (Dnr HS2021/925) är både ämnets forskningsprogram och handledarkapacitet i relation till den sökandes forskningsinriktning bedömningskriterier vid urval, men hur detta förhåller sig till andra relevanta kriterier bör utvecklas för att säkerställa de sökandes rättssäkerhet. *Bedömargruppen rekommenderar därför ämnet att fortsätta diskussionen om det är önskvärt och i så fall under vilka formella förutsättningar det går att tillämpa antagning av endast sökande som matchar forskningsområdena vid institutionen (genom exempelvis explicit riktade utlysningstexter, eller genom att omforma studieplanen). Vi bedömer också att ämnet generellt bör förtydliga bedömningsgrunderna för antagning till utbildning på forskarnivå i Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap.*

### **Forskarutbildningsmiljö**

Forskningsmiljön vid lärosätet har, enligt bedömargruppen, en sådan kvalitet och omfattning att utbildningen på forskarnivå kan bedrivas på en hög vetenskaplig nivå och med goda utbildningsmässiga förutsättningar i övrigt. Vidare sker relevant samverkan i det omgivande samhället.

#### *Forskningsmiljön*

Som beskrevs ovan, finns ett stort antal handledare och potentiella handledare vid institutionen, som under den period som utvärderingen gäller sammanlagt har stått för 149 publikationer, av vilka 61 är artiklar i tidskrifter och fem är böcker. Merparten av dessa publikationer är i internationella tidskrifter men forskningsresultaten publiceras inte sällan också på svenska, något som är viktigt för ämnet statsvetenskap för att nå utanför en akademisk miljö. De sista två åren har antalet artiklar i tidskrifter ökat betänkligt (32), där drygt hälften har författats av två av institutionens forskare. Sammantaget – utifrån

publikationslistorna – visar dessa publikationer en relativt stor bredd inom ämnet statsvetenskap. Samtidigt finns det en stark specialisering inom ämnet, t ex mot governmentalitystudier. Vidare bedriver ämnets forskare i hög grad egen forskning med externa forskningsmedel, där även forskarstuderande ingår (vi har dock inte fått information om hur mycket medel för extern forskning som de anställda har, eller vilka de huvudsakliga finansiärerna är). Ämnet har också samarbeten både nationellt och internationellt, samt deltar regelbundet i olika konferenser och nätverk. Ämnet knyter externa forskare till sig och deltar aktivt i en vidare internationell vetenskaplig miljö där doktoranderna engageras, t ex genom att arrangera ett symposium inom en av de specialiserade inriktningarna (WPR-symposiet). Denna vetenskapliga/metodologiska specialisering inom ämnet har varit framgångsrik och bidrar till att göra Karlstads utbildning på forskarnivå i statsvetenskap attraktiv, något som blev tydligt i de intervjuer vi genomförde. Sammantaget borgar det för både ett ämnesmässigt djup i utbildningen och för bredd. Detta förstärks också genom att samtliga doktorander deltar i en forskarskola, antingen i forskarskolan vid Karlstads universitet med inriktning mot regional samhällsbyggnad (fyra av doktoranderna), eller i den nationella forskarskolan WASP-HS (två doktorander).

Forskningsseminarier arrangeras regelbundet. Dels finns ämnets eget högre seminarium där alla doktorander vid minst fyra tillfällen ska presentera avhandlingstext men där också nationella och internationella gäster bjuds in, dels finns ett lässeminarium för doktorander och lärare, där doktoranderna kan föreslå texter att läsa för diskussion. Dessutom kan doktoranderna också delta i de seminarier som arrangeras i andra forskningsmiljöer, som CRS, CSR och CSD, något som ett litet ”bör” i självvärderingen antyder kunde ske mer frekvent (se nedan).

### *Närvaro i miljön*

Det förefaller som om närvaron i forskningsmiljön var relativt god innan coronapandemin, trots att sex av de 15 anställda inom ämnet pendlar till Karlstad. Det finns ett krav från institutionen om tre dagars närvaro i veckan för både anställda och doktorander och målsättningen är att forskarutbildningsaktiviteter ska genomföras på campus. I självvärderingen noteras det dock att det har varit svårt att återgå till den närvaro som fanns innan pandemin – och som särskilt drabbade två nyantagna doktorander som inte hunnit etablera sig i den fysiska forskningsmiljön – och att arbetet med att återskapa en forskningsmiljö baserad på campusnärvaro aktivt fortgår. Det skiljer förmodligen inte Karlstads universitet eller ämnet från andra lärosäten och institutioner i Sverige, men det kan slå hårdare mot en mindre forskningsmiljö. I detta sammanhang beskrivs också i självvärderingen vikten av att arbeta för att alla doktorander upplever en tillhörighet både till ämnesmiljön och till övriga forskarmiljöer som erbjuds. *Bedömargruppen vill därför betona att ämnet bör fortsätta det postpandemiska arbetet med en mer fullödig återgång till arbete på plats vilket torde gynna den lokala forskningsmiljön.*

### *Utformning, genomförande och resultat*

---

Utbildningens utformning, genomförande och examination ger, enligt bedömargruppen, stora möjligheter för doktoranderna att uppnå examensmålen, inte minst genom det stora egna kursutbudet ämnet erbjuder, men detta måste säkerställas i Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap.

## Studieplan

Utbildningen för doktorsexamen består av 75 kurspoäng och 165 avhandlingspoäng. Av kurspoängen ska 45hp vara ämnesspecifika, varav 15hp metod (både kvalitativ och kvantitativ bör ingå), och 30hp fördjupningskurser valda i anslutning till avhandlingsarbetet. Av dessa ämnesspecifika kurspoäng är dock endast 4,5hp (för doktorander i statsvetenskap) respektive 12hp (för doktorander i statsvetenskap med inriktning mot regional samhällsbyggnad) obligatoriska. Övriga två kurser som omnämns i Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap är enbart rekommenderade att läsa. Det förefaller utifrån de Individuella studieplanerna (ISP) som om de flesta doktorander följer denna rekommendation och dessutom läser flera av de andra kurser som utvecklats inom ämnet och som regelbundet ges, något som också bekräftades vid våra intervjuer. Med så få obligatoriska kurspoäng kan dock inte utbildningen garantera att examensmålen uppnås, samtidigt som det är genom att läsa samtliga kurser i hela det kursutbud som ämnet erbjuder (enligt matrisen) som utbildningen gör att dessa examensmål uppnås. *Bedömargruppen menar därför att ämnet måste skapa ett mer omfattande obligatoriskt kursutbud för att säkerställa att examensmålen för utbildningen på forskarnivå uppnås och bland dessa kurser måste också en kurs i kvalitativa metoder ingå. Detsamma gäller för licentiatutbildningen (som består av 52,5hp kurser och en vetenskaplig uppsats om 67,5hp).*

Vi har också uppmärksammat att gällande Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap inte är koherent på flera ställen. Dels anges på olika ställen olika antal avhandlingspoäng (150/165hp) och för licentiatens vetenskapliga uppsats (60/67,5hp), dels är det oklart hur många kurspoäng som licentiatexamen skall innehålla (summeringen av ämnes- respektive fördjupningskurser landar i 37,5hp mot stipulerade 52,5hp). Vidare står det i Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap att det är ett ämnesspecifikt mål för utbildningen att ”visa förmåga att självständigt bedriva vetenskaplig forskning och/eller kvalificerat utredningsarbete inom statsvetenskapliga ämnesområden”, där bedömargruppen inte anser ”eller” vara ett tillräckligt mål för en utbildning på forskarnivå. *Vi bedömer därför att ämnet måste arbeta igenom nu gällande Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap så att den blir genomgående koherent i fråga om utbildningens utformning: gällande kurspoäng i relation till avhandlingspoäng för licentiat- och doktorsexamen, samt gällande antalet fördjupningspoäng för licentiatexamen. Dessutom måste ämnet tydliggöra i Studieplan för utbildning på forskarnivå i Statsvetenskap att det är ett ämnesspecifikt mål för utbildningen att ”visa förmåga att självständigt bedriva vetenskaplig forskning och kvalificerat utredningsarbete inom statsvetenskapliga ämnesområden”, inte och/eller som det nu är formulerat.*

## Doktorandkurser

En av ämnets stora styrkor och goda exempel är det stora antal kurser som utvecklats och ges i utbildningen på forskarnivå, något som är en följd av ämnets kontinuerliga kvalitetsarbete. Dock är antalet obligatoriska kurspoäng, som nämndes ovan, ytterst få enligt gällande Studieplan. För samtliga forskarstuderande finns en universitetsgemensam obligatorisk kurs, *Att kommunicera vetenskap* (4,5hp) och för forskarstuderande antagna till forskarskolan även kursen *Regionalt samhällsbyggande* (7,5hp). I studieplanen rekommenderas ytterligare två kurser (om 7,5hp): *Introduktion till statsvetenskap* och *Statsvetenskapliga analysinriktningar*. Ytterligare tre kurser (om 7,5hp) utvecklade av ämnet ges dock: *Kvantitativa metoder för kvalitativa forskare*, *Vetenskapsteori* och *Statsvetenskap som forskningstradition*. Tillsammans utgör dessa kurser – vid sidan av avhandlingsskrivandet – en god grund för att uppnå examensmålen, något som också bekräftas i de inskickade kursplanernas beskrivning

av kursmål, innehåll och examinationsformer. Dessa kurser läses också som regel av samtliga forskarstuderande, enligt de individuella studieplanerna. Institutionen har samtidigt en väl etablerad och stark forskningsmiljö inom kvalitativa metoder (text- och policyanalys), varför det är förvånande att ingen sådan kurs utvecklats och ges kontinuerligt.

Till skillnad från dessa ämnesspecifika kurser som syftar till vetenskaplig bredd i första hand, läses fördjupningskurser för en specifik avhandling företrädesvis vid andra lärosäten nationellt och internationellt, eller universitetsgemensamma kurser vid Karlstads universitet, även om institutionen emellanåt organiserar och ger tillfälliga kurser om specifika behov finns, t.ex. har en kurs om governmentalityanalys och en om digitalisering anordnats.

En utmaning som beskrivs i självvärderingen gäller examensmålet och färdigheten och förmågan att ”visa förutsättningar för att såväl inom forskning och utbildning som i andra kvalificerade professionella sammanhang bidra till samhällets utveckling och stödja andras lärande”. Det finns både en obligatorisk kurs och andra obligatoriska aktiviteter som stärker måluppfyllelsen men ämnet ser främst undervisningen som ett led i att utveckla de forskarstuderandes förmåga att bidra till samhällets utveckling och andras lärande. Alla undervisar dock inte. *Bedömargruppen ställer därför frågan om ämnet bör utreda om en högskolepedagogisk kurs bör vara del av det obligatoriska kursutbudet i utbildningen, oavsett om den forskarstuderande kommer att undervisa på högskolenivå.*

Bedömargruppen ser det också som ett led i fel riktning i fråga om kvalitet i utbildningen – och också som onödigt med det stora kursutbud som redan finns – att ämnet i sin självvärdering beskriver en pågående diskussion om att studenter på forskarnivå också ska kunna läsa kurser på masternivå (eller tvärtom), om än med skilda examinationsuppgifter för studenter på de olika nivåerna i utbildningen. Det riskerar att sänka nivån för kurserna för de forskarstuderande. Istället bör – vilket också nämns i självvärderingen – ämnet försöka attrahera forskarstudenter från andra universitet i Sverige, t.ex. Örebro och Linköping, för att öka antalet deltagare. *Bedömargruppen rekommenderar därför att ämnet inte går vidare med idén att utveckla kurser som är gemensamma för doktorander och masterstudenter.*

### **Forskarskolor och konferenser**

I självvärderingen betonas i detta sammanhang även betydelsen av seminarieverksamheten och konferensdeltagande för att stärka måluppfyllelsen. Alla nu aktiva doktorander deltar, som tidigare nämnts, i olika forskarskolor, nationellt eller vid universitetet. Särskilt viktig för statsvetenskapen är forskarskolan om hållbar samhällsförändring men också seminarierna vid CSR och CSD, något som ger doktoranderna tillgång till varierade vetenskapliga sammanhang. Ämnet beskriver det dock som en utmaning att öka doktorandernas deltagande i olika seminarium, något många andra institutioner också brottas med.

Även om konferensdeltagande betonas som viktigt för att stärka måluppfyllelsen (t.ex. i matrisen och då särskilt för vissa av målen under rubrikerna *Färdighet och förmåga och Värderingsförmåga och förhållningssätt*), utvecklas det inte vidare hur ämnet arbetar med att skapa ett aktivt konferensdeltagande bland de forskarstuderande (t.ex. om konferensdeltagande är obligatoriskt vid ett eller flera tillfällena), vid sidan av de evenemang som ämnet själv arrangerar (som t.ex. WPR-symposiet).



## Process för att säkerställa avhandlingens kvalitet

Ämnet har en tydlig kvalitetssäkringspolicy som sträcker sig från antagningsprocedur, val av handledare och själva avhandlingen. Viktigt är preciseringen av rollfördelningen i kvalitetssäkringsprocessen, t.ex. har huvudhandledaren ansvaret för den forskarstuderandes progression och upprättandet och uppföljningen av den individuella studieplanen (ISP), medan den forskarstuderandes examinator har ansvar för kvalitetssäkring av forskarutbildningsprocessen, bland annat i fråga om val av kurser i relation till examensmålen.

När det gäller själva avhandlingen finns en tydlig ämnesintern process där varje doktorand presenterar sitt arbete vid det högre seminariet under fyra tillfällen längs vägen: ett avhandlingsidéseminarium (efter ca tre månader), ett ettårsseminarium, ett mittseminarium och ett slutseminarium (för licentiat utgår mittseminariet). Dessa seminarier är kärnan i kvalitetssäkringsprocessen, där den sista granskningen sker i två steg: dels slutseminariet i sig med extern granskare, dels sammanträder handledarkollegiet i nära anslutning till seminariet och diskuterar avhandlingens kvalitet, det fortsatta arbetet med avhandlingen och potentiellt examinationsdatum. Kollegiet inom ämnet får på så sätt inblick i och kan bidra med input på avhandlingsprojektet. Vid slutseminariet utses också en grönläsare av manus efter bearbetning (inte någon av handledarna). Efter grönläsningen sker ofta mindre bearbetningar av manus.

## Jämställdhet

Bedömargruppens omdöme är att *”ett jämställdhetsperspektiv beaktas, kommuniceras och förankras i utbildningens innehåll, utformning och genomförande”* inom ämnet. Institutionen har en stark forskningsprofil inom fältet jämställdhet och jämställdhetspolitik, och gör en viktig distinktion mellan jämställdhet och genus- eller feministiska perspektiv i utbildningen. Det kvalitativa arbetet med jämställdheten är en stor styrka hos ämnet och ett gott exempel.

Rent kvantitativt är andelen kvinnor och män inom utbildningen på forskarnivå relativt jämn, både vad gäller forskarstuderande (fyra kvinnor och två män) och bland möjliga huvudhandledare (tre kvinnor, tre män). Samtidigt är det något färre kvinnor bland samtliga disputerade anställda (sex av 15 anställda) och av dessa är det bara en kvinna som har medelvärdet 1 i årsarbetskraft i jämförelse med samtliga män (utom en senior manlig professor). Detta kan, åtminstone på kort sikt medföra att färre kvinnor finns delaktiga i undervisningen på forskarnivå och i handledningen. Det finns säkert goda skäl för detta, t.ex. tjänstledigheter för forskning eller annat arbete inom universitetsvärlden men att det förhåller sig så kunde varit värt att reflektera över i självvärderingen. *Bedömargruppen anser därför att ämnet bör utvärdera vilken inverkan den skillnad i faktisk årsarbetskraft mellan kvinnor och män kan ha för jämställdheten inom utbildningen på forskarnivå.*

Ett större fokus i självvärderingen ligger på mer kvalitativa aspekter av jämställdhetsarbetet i syfte att skapa en väl fungerande och inkluderande akademisk kultur fri från härskartekniker och trakasserier, t.ex. arbetar ämnet med ”rundor” i de seminariedrivna kurserna på forskarnivå för att alla ska få komma till tals, likaså fästs uppmärksamhet vid ett jämnt talutrymme. Vidare arbetar ämnet för att göra forskarstudierna möjliga att kombinera med barn och familj, och det finns ett starkt fokus på att kvinnor och män ges samma förutsättningar när det gäller olika meriterande uppdrag, som t.ex. undervisning och att dessa uppdrag fördelas jämnt. Av självvärderingen att döma tycks det således finnas stor

medvetenhet inom ämnet om de utmaningar som kan finnas kopplade till jämställdhet gällande arbetsmiljö, "akademiskt hushållsarbete", möteskultur, och så vidare.

En ytterligare aspekt av jämställdhetsarbetet är att ämnet lägger vikt vid att inkludera genus bland andra statsvetenskapliga forskningsfält och kritiska perspektiv i kurser och vid seminarier.

### **Uppföljning, åtgärder och återkoppling**

Bedömargruppens omdöme är att utbildningen följs upp kontinuerligt, resultaten återkopplas till relevanta intressenter, och utifrån resultaten vidtas de åtgärder som krävs för att förbättra och utveckla utbildningarna.

En central del i den fortlöpande uppföljningen och återkopplingen är de tidigare beskrivna fyra seminarierna där doktoranderna presenterar sitt arbete, tillsammans med handledarkollegiets möte i samband med slutseminariet och den efterföljande grönläsningen. Det beskrivs vidare i självvärderingen att vid sidan av dessa fasta hållpunkter görs kvalitetssäkring och säkerställande av progressionen i utbildningen löpande av handledare och examinator där den individuella studieplanen (ISP) är ett viktigt verktyg. Det som betonas här är att ISPen garanterar de resurser och den tid som stipuleras, liksom för att säkerställa att avhandlingsarbetet följer planen och kan färdigställas i tid. Handledaren har, som nämndes ovan, ett övergripande ansvar för att planen upprättas och regelbundet följs upp, medan examinator har ansvar för att forskarutbildningsprocessen, till exempel att de kurser de forskarstuderande läser svarar mot utbildningens examensmål. Ämnet beskriver det som en utmaning att förbättra hanteringen och uppföljningen av ISPen, särskilt för att skapa en bättre översyn för de forskarstuderandes succesiva progression. Det förefaller dock inte som om ISPen fyller en vidare pedagogisk funktion. *Vi rekommenderar därför ämnet att även fortsatt prioritera översynen av rutinerna omkring ISP men också att diskutera hur ISPen kan tjäna som ett pedagogiskt verktyg i utbildningen.*

Som tidigare nämnts har ämnesföreträdarna det övergripande ansvaret för kvalitén i utbildningen på forskarnivå och de har också regelbundna möten med doktorandgruppen om utbildningens innehåll och form, samt om doktorandernas situation i ett vidare perspektiv. Enskilda doktorander uppmanas även att kontakta någon av dem om de t.ex. upplever problem i sin arbetsmiljö. Också handledarkollegiet – till vilket alla potentiella handledare bjuds in – har dock en central roll i uppföljningen av kvalitetsarbetet och för de olika åtgärder som introduceras. I detta kollegiala forum förs särskilt diskussioner om doktorandernas situation och progression, liksom om forskarutbildningskurser och administrativa frågor. Mer konkret utvärderas alla kurser på forskarnivå muntligt under kursernas gång och skriftligt när kursen avslutats. Vad som sker med dessa kursutvärderingar är dock en utmaning menar ämnet. Ofta stannar dessa hos kursansvarig och diskuteras inte vidare i forum lämpade för detta och vidare kvalitetsutveckling, t.ex. i handledarkollegiet. *Bedömargruppen rekommenderar därför ämnet att utveckla rutiner för diskussion om kursernas innehåll och form utifrån kursutvärderingarna i handledarkollegiet, där också doktorandgruppens deltagande är centralt.*

## *Doktorandperspektiv*

---

Bedömargruppens omdöme är att doktoranderna ges möjlighet att ta en aktiv roll i arbetet med att utveckla utbildningens innehåll och genomförande, samt att utbildningen säkerställer en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö för doktoranden.

Det finns ändamålsenliga och systematiska rutiner och processer där doktoranderna ges möjlighet att utöva inflytande över utbildningen och studiemiljön, t.ex. via representation i olika beslutande organ vid universitetet. Vid sidan av det finns, som tidigare nämnts, de återkommande mötena mellan ämnesföreträdarna och doktorandgruppen. Vid sidan av ämnesföreträdarna är handledarkollegiet det andra centrala organet för ämnets kontinuerliga arbete med utformningen av och kvalitetsarbetet inom utbildningen på forskarnivå. Här saknas dock en doktorandrepresentant, något som ämnet i sin självvärdering skriver är en pågående diskussion. *Då detta är ett centralt organ för inflytande över utbildningen, rekommenderar bedömargruppen ämnet att ge doktorander representation i handledarkollegiet.*

Mer informellt uppmanas doktoranderna att ta kontakt med andra ansvariga inom ämnet, institutionen och universitetet vid specifika önske- eller klagomål. För att underlätta för en ny doktorand att komma in i forskningsmiljön utses en "kontaktperson" (ofta en mer senior doktorand inom ämnet), som kan fungera som guide in i universitetets processer och som länk till andra kollegor och fungera som bollplank i olika frågor.

Ansvar för doktorandernas arbetsmiljö ligger ytterst på prefekten och ämnet följer universitetets riktlinjer för den fysiska arbetsmiljön. Ämnet prioriterar också den psykosociala arbetsmiljön, t.ex. genom det ovan beskrivna arbetet för en väl fungerande och inkluderande akademisk kultur men också handledarna och handledarkollegiet tar här ett ansvar (något som tydliggjordes under pandemin). Vid intervjuerna framgick också att doktoranderna upplever sig vara en del i en generellt positiv atmosfär av kollegialt samarbete och psykosocial lyhörddhet. På grund av att ämnesmiljön är relativt liten ingår doktoranderna naturligt som medarbetare i lärarlag och forskargrupper, vilket också ger dem en naturlig röst på möten. Arbetsplatsens storlek ansågs också kunna bidra till ökad förtrolighet och trygghet, men bedömargruppen ser det också som en potentiell fara: det kan bli svårare att framföra kritik i en mindre miljö och särskilt så om handledar- och examinatorrollerna koncentreras i alltför hög grad.

Ämnet uppmärksammar i sin självvärdering också ett problem i fråga om lika behandling av doktorander och som kan ha (eller få) stor betydelse för den upplevda psykosociala miljön, nämligen att det ser olika ut för internt och externt finansierade doktorander vad gäller forskningsrelaterade kostnader för t.ex. konferensresor och datainsamling. *Vi rekommenderar därför att ämnet utvecklar tydliga riktlinjer för forskningsrelaterade kostnader baserade på principen om lika behandling av samtliga doktorander oavsett finansieringsform.*

## *Arbetsliv och samverkan*

---

Ämnet i sig, statsvetenskap, har ett väl etablerat samarbete med olika aktörer i det omgivande samhället, t.ex. med Karlstads kommun i form av en kurs på grundnivå och kommunen erbjuder praktikplatser och delfinansierar en doktorand. Ämnet har också anordnat uppdragsutbildningar. Dessa kontaktytor kan stärka kopplingen mellan utbildningen på

forskarnivå och arbetsmarknaden utanför akademien men borde kanske kunna utnyttjas bättre och mer konsekvent i utbildningen på forskarnivå. I fråga om karriär och arbetsliv lyfts istället mer konkret det arbete som bedrivs inom forskarskolorna, där möjlighet till nätverkande med externa intressenter ges, liksom vikten av de pedagogiska utbildningar som erbjuds via universitetet och de kurser som ges vid Grants and Innovation Office, som har delmoment som innehåller karriärplanering. Det betonas dock att undervisningen – och de stora möjligheter som ges till detta inom ämnet – främst bidrar positivt till doktorandernas meritering för en fortsatt akademisk karriär.

Ämnet ser också i sin självvärdering en svaghet i sitt systematiska arbete med att förbereda doktoranderna för en anställning utanför akademien, där nationella och internationella samarbeten med andra forsknings- och utbildningsmiljöer bör nyttjas bättre, liksom att regelbundet ta vara på alumnens erfarenheter som en del i systematiskt kvalitetsarbete i relation till forskarutbildningen. *Bedömargruppen rekommenderar därför att ämnet utvecklar ett systematiskt program för karriärplanering både utanför och inom akademien.*

# Sociologi

## Sammanfattning inklusive goda exempel samt vad som bör och måste åtgärdas

Forskarutbildningen i sociologi vid Karlstads universitet uppfyller i stort de uppställda bedömningskriterierna, samtidigt som vissa områden för utveckling finns. Inom vissa av dessa områden har man redan börjat arbeta för förbättringar. Personalstyrkan, såväl som miljön som helhet, är relativt liten men innefattar ändå handledare och lärare med god vetenskaplig och pedagogisk kompetens. Fungerande rutiner för genomförande och uppföljning av forskarutbildningen finns på plats. Bland ämnets styrkor märks dess sätt att jobba framgångsrikt med sin forskarutbildning trots miljöns relativt ringa storlek, och särskilt hur samverkan med andra ämnen, lärosäten och i forskarskolor bidrar till detta. De främsta svagheter som har identifierats har att göra med att modellen med tre handledare per doktorand inte tycks fungera optimalt, faktumet att man inte har gett några egna forskarutbildningskurser, samt frågan som rör matchning mellan sökande doktoranders forskningsområden och existerande expertis i ämnesmiljön.

Som framgår mer utförligt i den text som följer har vi i vår utvärdering kommit fram till följande:

- Ämnet **bör** på ett fördjupat sätt utvärdera och följa upp hur doktoranderna ser på modellen med tre handledare, och i förlängningen eventuellt omvärdera det som helhet.
- Ämnet **bör** bättre utreda under vilka formella förutsättningar det går att tillämpa antagning av endast sökande som matchar forskningsområdena vid institutionen (genom exempelvis explicit riktade utlysningstexter, eller genom att omforma studieplanen).
- Ämnet **bör** stärka sin strävan mot att i högre grad involvera doktorander i finansierade projekt inom ämnet, för att förbättra deras koppling till den forskning som bedrivs av seniora inom ämnet.
- Ämnet **bör** löpande utvärdera hur väl fungerande de nuvarande hybridlösningarna är för olika aktiviteter och möten inom verksamheten, och att fortsätta det postpandemiska arbetet med en mer fullödigg återgång till arbete på plats vilket torde gynna den lokala forskningsmiljön.
- Ämnet **bör** att även fortsatt prioritera översynen av rutinerna omkring ISP.
- Ämnet **måste** skapa ett mer omfattande obligatoriskt kursutbud, som ges av och vid KaU. Doktoranderna **bör** ha möjligheten att ta alla obligatoriska poäng inom sociologi vid KaU.

## Förutsättningar

Vid Karlstads universitet är sociologiämnet, och således också forskarutbildningen inom ämnet, en del av Institutionen för sociala och psykologiska studier. Detta är en tvärvetenskaplig institution där övriga ämnen utgörs av genusvetenskap, psykologi och socialt arbete. Forskarutbildningen i sociologi har bedrivits vid lärosätet sedan 1999, och är således bland de äldsta vid Karlstads universitet. I dagsläget består utbildningen för doktorexamen av 60 kurspoäng (varav 37,5 för obligatoriska kurser och resten valbara), och

180 avhandlingspoäng. Forskarutbildningen i sociologi är som helhet knuten till Forskarskolan om hållbar samhällsförändring, och två doktorander ingår därutöver i forskarskolan InterGender. Huvudansvaret för doktorandernas utbildning ligger ändå i alla dessa fall på sociologiämnet.

### **Personal**

När det gäller de personalmässiga förutsättningarna ska det bedömas huruvida antalet handledare och lärare, och deras sammantagna vetenskapliga/konstnärliga/pedagogiska kompetens är adekvat och står i proportion till vad utbildningen kräver i form av volym och innehåll.

### **Handledarantal**

Vid tidpunkten för självvärderingens författande var sex forskarstuderande inskrivna i Sociologi. Dessa handledes av 16 handledare, där vissa är involverade i handledning av flera doktorander. Det framhålls i självvärderingen att den nuvarande situationen är bra, men att det historiskt har funnits en sårbarhet gällande brist på handledare. Detta har lösts genom samarbeten med arbetsvetenskap och genusvetenskap vid lärosätet, för att kunna tillgodose behoven av handledarkompetens. Särskilt samarbetet med genusmiljön kvarstår och fortsätter, och sägs vara välfungerande. Att, som nu, ha en bredare grupp av handledare att nyttja innebär också ökad rättssäkerhet för doktoranderna i och med att rollerna som handledare och examinator kan hållas isär.

Tre handledare per doktorand är ett ovanligt stort antal, och vi väckte frågan i intervjuerna där det framkom att systemet är förhållandevis välfungerande, men att det ibland kan innebära att doktorander får lite motsägande rekommendationer från olika håll. En annan potentiell risk är att systemet med många handledare innebär att doktorander upplever sig bli påtvingade handledare utan att det är tydligt för dem varför det behövs, eller vad varje enskild handledare ska tillföra avhandlingsprojektet i form av expertis. Det framkom dock i intervjuerna att en process för ökat doktorandinflytande gällande detta var på gång. *Vi rekommenderar ämnet att på ett fördjupat sätt utvärdera och följa upp hur doktoranderna ser på modellen med tre handledare, i vilken mån den gynnar doktoranderna, och vilket inflytande doktoranderna upplever sig ha över valet av handledare. I och med att ämnet, trots modellen med tre handledare, i någon mån fortfarande brottas med svårigheter med att matcha handledarexpertis mot doktorander rekommenderar vi också ämnet i förlängningen att eventuellt omvärdera systemet med tre handledare som helhet. Har det införts för doktorandernas skull eller för handledarnas meritering?*

### **Handledarnas kompetens**

När det gäller handledarkollektivets kompetens, skriver man i självvärderingen att det är en utmaning att ämnesmässigt matcha doktorandernas avhandlingsprojekt med handledarnas forskningsområden. Det sägs i självvärderingen att handledare ibland påtalat detta som en svårighet, som också ökat senare i avhandlingsprojekten. Kortsiktigare har man löst detta genom att engagera handledare från annat lärosäte, och genom att nyttja personal från andra ämnen vid lärosätet som handledare eller externa läsare. Om handledaren och doktoranden har olika forskningsfokus, uppmuntras doktoranden att bygga egna professionella kontakter genom att delta i konferenser och doktorandkurser vid andra universitet. Mer långsiktigt försöker man inrikta framtida doktorandrekrytering på doktorandkandidater som i sin inriktning matchar forskningsgrupperna som finns inom sociologi vid KaU. Denna strategi

kan dock stöta på problem då det är svårt att avvisa starkt meriterande sökande, men som har inriktningar som inte matchar. Det finns en medvetenhet om denna problematik, men i självvärderingen framhålls det ändå som en strävan att i högsta möjliga mån matcha framtida doktorandrekryteringar med ämnets profilområden. Det framkom också i intervjun med forskarutbildningsledningen att man planerar att inrikta framtida doktorandantagning på doktorander som matchar forskningsprofilerna inom ämnet vid KaU. Inom bedömargruppen hade vi en del funderingar omkring hur detta kan hanteras i praktiken så länge inte kravet om matchning mot områdena skrivs in i studieplanen. Rimligtvis måste man vid öppna utlysningar anta de bäst meriterade kandidaterna, oavsett om de matchar profilerna eller inte. *Vi rekommenderar ämnet att bättre utreda under vilka formella förutsättningar det går att tillämpa antagning av endast sökande som matchar forskningsområdena vid institutionen (genom exempelvis explicit riktade utlysningstexter, eller genom att omforma studieplanen).*

## **Forskarutbildningsmiljö**

### *Forskningsmiljön*

Självvärderingen ger ingen fullständig bild av hur själva forskningsmiljön — i termer av en översiktsbild av seniora forskare och deras verksamhet — inom sociologiämnet ser ut. Denna del borde ha utvecklats mer, då bedömningskriteriet handlar om den omgivande miljö som doktoranderna har, och som kan skapa förutsättningar för deras vetenskapliga arbete. I publikationsbilagan anmodas ämnet åberopa max 10 publikationer av handledare, och max 10 publikationer av övriga forskare. Det åberopas då 10 publikationer av handledare, men inga för övriga forskare. Detta vittnar rimligtvis om miljöns begränsade storlek och om att alla forskare om är aktiva med publiceringar återfinns också inom handledargruppen. I Bilaga 4b framgår att miljön har producerat i snitt 7 artiklar, 1,5 kapitel, och 0,6 böcker per år under de sista sju åren. Med tanke på miljöns begränsade storlek framstår det som stabila siffror som vittnar om att ämnet har en levande och aktiv forskningsmiljö. Det framkom i intervjuerna att doktoranderna i huvudsak är fakultetsfinansierade och inte ingår i någon omfattande grad i pågående finansierade forskningsprojekt inom ämnet.

På flera håll i självvärderingen omnämns diskontinuitet gällande ämnesföreträdare och professorer som en anledning till flera av de utmaningar som forskarutbildningen står, eller har stått, inför. Ämnet har nu en ny professor (totalt nu 2) sedan april 2022, och fem docenter. Sammanfattningsvis — för att återkoppla till bedömningskriteriet — verkar verksamheten vid lärosätet ha *”en sådan kvalitet och omfattning att utbildning på forskarnivå kan bedrivas på en hög vetenskaplig/konstnärlig nivå och med goda utbildningsmässiga förutsättningar”*. Ämnet är litet, men totalt sett finns ändå goda förutsättningar för doktoranderna att genomföra sin forskarutbildning.

*Vi rekommenderar ämnet att stärka sin strävan mot att i högre grad involvera doktorander i finansierade projekt inom ämnet, för att förbättra deras koppling till den forskning som bedrivs av seniora inom ämnet.*

### *Närvaro i miljön*

När det gäller forskarutbildningsmiljön fokuserar självvärderingen på en rad aspekter som är kopplade till närvaro på arbetsplatsen. För det första kommenteras att handledningen ”till stor del” sker på campus, men att den också kan ges på distans/digitalt. Man skriver att ”som regel” möter doktorander sina handledare på plats i Karlstad. Det förekommer dock att doktorander har bott, helt eller delvis, på annan ort men att dessa närvarat på campus ”i stort

sett” varje vecka. I självvärderingen framhålls att det ”generella” mönstret är att forskarutbildningen ”i hög grad” bedrivs på campus. Sammantaget förmedlar ändå självvärderingen känslan av att närvarofrågan är något som man brottas en aning med och att det finns en viss glidning på flera fronter.

I intervjuerna kom det fram att man inte anser sig ha kommit i gång helt med närvaron efter pandemin, men att närvaron och sammanhållningen i stort är god. Det sades också att hybridlösningar används flitigt, och att de är fungerande.

Doktoranderna får stöd av forskningsmiljön genom att de får tillgång till, och inkluderas i, de forskningsnätverk som handledare och andra seniora forskare i miljön har. Vidare anordnas regelbundna seminarier och forskargruppträffar där doktoranderna deltar. Samverkan med Forskarskolan om hållbar samhällsförändring samt med genusmiljön bidrar till att miljön får ytterligare bredd och att doktoranderna bereds möjlighet att delta i olika tematiska events och aktiviteter. De har också möjligheter att presentera, och kritiskt granska andras, arbeten.

*Vi rekommenderar ämnet att löpande utvärdera hur väl fungerande hybridlösningarna är för olika aktiviteter och möten inom verksamheten, och att fortsätta det postpandemiska arbetet med en mer fullödig återgång till arbete på plats vilket torde gynna den lokala forskningsmiljön.*

## **Utformning, genomförande och resultat**

---

### **Studieplan**

Studieplanen följer högskoleförordningens mål gällande kunskap, förståelse, färdighet och förmåga. Den bifogade matrisen för måluppfyllelse, tillsammans med självvärderingen, beskriver hur man arbetar för att utbildningen ska möta dessa mål. För doktorsexamen är kursdelen 60 hp och avhandlingsdelen 180 hp. Obligatoriska ämnesspecifika kurspoäng omfattar 7,5 hp kvalitativ metod, 7,5 hp kvantitativ metod, 15 hp klassisk och samtida sociologisk teori och 7,5 hp vetenskapsteori. Återstoden av kurspoängen (22,5) kan doktoranden ägna åt valbara kurser som väljs i samråd med handledare och examinator.

### **Doktorandkurser**

Som nämndes tidigare har sociologiämnet inte gett kurser på forskarutbildningsnivå under den utvärderade tidsperioden, vilket innebär en uppenbar brist. Även om rimliga lösningar har funnits för doktoranderna, så framkom det i intervjuerna både med forskarutbildningsledning och doktorander att detta ses som ett stort problem, som man också säger sig ska åtgärda snarast.

För att ge en forskarutbildning med obligatoriska sociologiska kurser bör ämnet kunna erbjuda dessa kurser, och inte vara beroende av att doktoranderna läser dem vid andra sociologimiljöer i landet eller internationellt. I nuläget har doktoranderna läst sådana kurser till exempel vid Lunds, Göteborgs och Köpenhamns universitet. Även om det kan vara givande och breddande för doktorander att läsa kurser på annat håll, framstår det som problematiskt att sociologiämnet i Karlstad inte ger egna forskarutbildningskurser i ämnet. I intervjuerna framgick det att doktorander tvingas lägga mycket energi på att efterforska om, och pussla med, kurser som uppfyller de obligatoriska kraven. Det har skett värdefullt



erfarenhetsutbyte om sådant bland doktoranderna men stödet från kollegiet har inte alltid funnits där. Ovissheten gällande om, när och var man ska kunna ta sina obligatoriska poäng skapar viss stress. Vidare upplever doktoranderna att det krävs en anpassning till olika lokala förutsättningar kring de externa kurserna vid det lärosäte där de ges, som inte alltid är gynnsamma för dem själva. Det finns stor medvetenhet om problemen, som adresseras i självvärderingen. Det framhålls att sociologiämnet kommer att erbjuda en kurs i modern sociologisk teori (7,5 hp) under hösten 2023 som ett första led i att åtgärda problemet.

Faktumet att inga egna ämneskurser ges försvårar dock utvärderingen, i och med att en bedömning ska göras av hur kursutbudet bidrar till genomförande och resultat av forskarutbildningen. Men i och med avsaknaden av kurser har följaktligen inga kursplaner där lärandemål kan bedömas bifogats, ej heller för den planerade framtida egna kursen.

*Ämnet måste skapa ett mer omfattande obligatoriskt kursutbud, som ges av och vid KaU. Doktoranderna bör ha möjligheten att ta alla obligatoriska poäng inom sociologi vid KaU.*

### **Forskarskolor och konferenser**

Självvärderingen betonar dock att måluppfyllelsen för doktoranderna också kan stärkas av deras deltagande i forskarskolor, samt deltagande i seminarier och nationella och internationella konferenser för vilka institutionen bekostar resor och avgifter. Vidare framhålls att doktorandernas deltagande i Forskarskolan om hållbar samhällsförändring också innebär goda möjligheter till att reflektera om forskningsprocessen ("nätverka mellan ämnena och ge varandra råd"). Sammantaget ger sådana resonemang, i kombination med avsaknaden av eget kursutbud, intrycket av att säkrandet av doktorandernas måluppfyllelse delvis läggs ut på entreprenad, där ämnet vid KaU blir beroende av innehållet i andra lärosätens, ämnens eller forskarskolors, kurser och aktiviteter. Även om innehållet i dessa mycket väl kan hålla hög kvalitet och vara givande för doktoranderna, så innebär det oundvikligen också en delvis förlust av samlad kontroll över kopplingen mellan innehåll och måluppfyllelse för varje enskild doktorand. Det kan tyckas något iögonfallande att samtliga doktorander, oavsett avhandlingsämne, ingår i Forskarskolan för hållbar samhällsförändring, men det var tydligt i samtliga intervjuer att tolkningen av forskarskolans ämnesmässiga ramar är mycket flexibel och att skolan fyller en viktig funktion både för verksamheten allmänt och för doktoranderna.

### **Process för avhandlingen**

När det gäller själva avhandlingsprocessen finns en tydlig ämnesintern process där varje doktorand presenterar sitt arbete vid tre tillfällen längs vägen vid 10%, 50%, och 90%-seminarier. Dessa seminarier, som genomförs med särskilt utsedda läsare (extern vid slutseminariet), är ett verktyg för att säkerställa progression och där kollegiet inom ämnet får inblick i, och kan bidra med input på, projekten. De tre seminarietillfällen som är kopplade till varje avhandlingsprojekt framhålls i självvärderingen som en central del av hur måluppfyllelse och progression säkerställs. Doktorandprojektet och avhandlingstexten prövas successivt mot ökande krav, där både utsedd kommentator och kollegiet som helhet tar ansvar. I anslutning till 90%-seminariet utses en särskild "läsgrupp" bestående av tre personer. Läsgruppen spelar en viktig roll när det gäller att färdigställa en avhandling inför disputation.

## Övrigt

I anslutning till det mål som handlar om att "bidra till samhällets utveckling och stödja andras lärande" skriver man i självvärderingen att det uppnås genom doktorandernas deltagande i undervisning. Detta har alla doktorander hittills gjort. Målet uppnås också genom att doktoranderna läser en kurs i vetenskaplig kommunikation, samt genom deras deltagande i vetenskapliga konferenser. Om det inte är obligatoriskt att undervisa, rekommenderas ämnet fundera över om en obligatorisk kurs i högskolepedagogik skulle säkra måluppfyllelsen bättre.

## Jämställdhet

Bedömningskriteriet gällande jämställdhet handlar om huruvida "ett jämställdhetsperspektiv beaktas, kommuniceras och förankras i utbildningens innehåll, utformning och genomförande". I självvärderingen uttrycker man inte i första hand faktorer som har att göra med utbildningen i sig. Snarare betonas, för det första, det jämställdhetsarbete som görs centralt på lärosätet, för det andra det arbete med jämställdhetsintegrering som bedrivs inom ämnet mer allmänt, och för det tredje faktumet att vissa avhandlingsprojekt berör genusfrågor. När det gäller forskarutbildningen specifikt betonas att den handledningstid som bemannas inom ämnet fördelar sig jämnt mellan disputerade kvinnor och män, samt att det finns en hög medvetenhet om jämställdhetsfrågor bland ämnets handledare.

Av självvärderingen att döma tycks det finnas stor medvetenhet inom ämnet om det utmaningar som kan finnas kopplade till jämställdhet gällande arbetsmiljö, "akademiskt hushållsarbete", möteskultur, och så vidare.

## Uppföljning, åtgärder och återkoppling

De tidigare beskrivna seminarierna (10%/50%/90%), inklusive läsgruppen, är en central del i den löpande uppföljningen av doktorandernas progression. Detta upplägg sägs vara väl inarbetat och relativt välfungerande.

Det beskrivs vidare i självvärderingen att vid sidan av dessa fasta hållpunkter görs kvalitetssäkring och säkerställande av progression löpande av handledare och examinator där den individuella studieplanen (ISP) är ett viktigt verktyg. Det beskrivs att individuella ISP:er formuleras och revideras i aktiv dialog mellan doktorand och handledare, samt att eventuella svårigheter och dilemman diskuteras och hanteras vid handledarkollegium cirka fyra gånger per termin. Detta kollegium består av alla disputerade inom ämnet. Kollegiet beskrivs som välfungerande i intervjuerna med alla olika personalgrupper.

I självvärderingen beskrivs att det systematiska arbetet med ISP stundtals har varit utmanande, då det funnits oklarheter inom handledarkollegiet angående hur studieplanerna ska hanteras. Läget sägs ha förbättrats, men man säger att arbete fortfarande återstår. Huvudproblemet beskrivs vara att vissa handledare har behandlat planerna styvmoderligt och sett dem som ett nödvändigt ont. En följd har blivit att ett för stort ansvar legat på vissa doktorander när det gäller framtagandet av den individuella planen. Det beskrivs att rutinerna kommer att ses över ytterligare och att ge handledarkollegiet en tydligare roll i arbetet med ISP. Detta för att ytterligare förbättra situationen. *Vi rekommenderar ämnet att även fortsatt prioritera översynen av rutinerna omkring ISP.*

## *Doktorandperspektiv*

---

Självvärderingen framhåller doktorandernas möjligheter att delta och utforma kvalitetsarbetet samt den egna arbetssituationen genom en rad olika kanaler: handledare, forskarutbildningsansvarig, studierektor, ämnesföreträdare, samt doktorandsektionen som också har doktorandombud med tystnadsplikt. Genom dessa kanaler sägs det finnas goda möjligheter för doktoranderna att framföra idéer och kritik. Det betonas också att utvärdering och uppföljning gällande doktoranders deltagande är viktigt, och en möjlig variant på detta som tas upp är att ett uppföljningssamtal med doktorander som avslutat sin utbildning skulle kunna införas för att få kunskap om vad som har fungerat bättre eller sämre under deras doktorandtid.

Dessutom tilldelas alla doktorander en mentor (en mer senior doktorand inom ämnet), där mentorn också får timmar för detta som en del av institutionstjänstgöringen. Vidare har Forskarskolan om hållbar samhällsförändring egna, ytterligare, former för doktoranders delaktighet.

Doktorander förväntas delta aktivt vid sociologins ämnesmöten, och de får också tilldelad institutionstjänstgöringstid för detta. Därutöver ingår också en doktorandrepresentant i såväl handledarkollegiet som i det institutionsråd som träffas två gånger per termin och där forskarutbildningen är en stående punkt. I självvärderingen skriver man om att det har pågått diskussioner om huruvida ett alltför tungt ansvar vilar på den enda doktorand som ska företräda alla de övriga (även om doktorandgruppen sällan överstiger fem individer till antalet) på mötena. Detta framhålls som en potentiell svaghet, även om inga egentliga problem sägs ha upplevts ännu. Doktorander ingår också i andra sammanhang på universitetet, till exempel fakultetsnämnden. Vidare sägs det föreligga väl utvecklad och kontinuerlig informell kontakt inom doktorandgruppen med informella träffor för olika former av stöd och erfarenhetsutbyte.

I självvärderingen beskrivs situationen omkring doktorandernas deltagande och välbefinnande vara en del i en generellt positiv atmosfär av kollegialt samarbete och psykosocial lyhörddhet inom sociologiämnet. På grund av att ämnesmiljön är liten sägs doktoranderna komma att ingå naturligt som medarbetare i lärarlag och forskargrupper. Detta ger dem också en mer naturlig röst på möten. Arbetsplatsens storlek sägs också bidra till ökad förtroelighet och trygghet, men beskrivs också kunna ha baksidor till exempel i situationer då doktorander önskar byta handledare. Även här framhålls dock det ökade antalet docenter på senare tid, samt samverkan med genusvetenskap, som en positiv faktor.

*När det gäller doktorandperspektivet vill vi återigen betona de två tidigare givna rekommendationerna om översyn av antal handledare per doktorand, och vikten av att ge egna doktorandkurser.*

## *Arbetsliv och samverkan*

---

Doktoranderna inom sociologiämnet får stöd i sin karriärplanering genom ett "framtidssamtal" som genomförs mellan doktoranden och handledarna när ungefär ett år återstår av forskarutbildningen. Det beskrivs att i vissa fall hålls ett flertal sådana samtal med en och samma doktorand under det avslutande året. I samtalen kan doktoranderna exempelvis

signalera om de vill satsa på en fortsatt karriär inom akademien eller inte. Baserat på detta kan olika aktiviteter som kan hjälpa doktoranden framåt planeras in, exempelvis rådgivning vid jobbsökningar, introduktion till relevanta nätverk, eller att involvera doktoranden i projektansökningar.

Det beskrivs också i självvärderingen att ämnets möjlighet att i princip erbjuda alla doktorander att undervisa bidrar positivt till deras meritering i de fall som de planerar en fortsatt akademisk karriär. Man skriver om att det finns förutsättningar för doktorander vid mindre lärosäten, som KaU, att bli mer involverade och integrerade undervisning än vid större lärosäten, vilket potentiellt kan leda till en starkare pedagogisk erfarenhet inför framtida karriär.

Sociologiämnet har också kontakter med olika projekt och organisationer utanför universitetet vilket kan stärka kopplingen mellan avhandlingsprojekten och arbetsmarknaden utanför akademien. I självvärderingen beskrivs bristande alumnarbete som en svaghet, där man vill utveckla tillvaratagandet av sina alumnars erfarenheter som en del i systematiskt kvalitetsarbete i relation till forskarutbildningen.

# Arbetsvetenskap

## Sammanfattning inklusive goda exempel samt vad som bör och måste åtgärdas

Efter att ha gått igenom det material som erhållits för denna utvärdering – självvärderingen, intervjuer med ledning, handledare, och doktorander, samt statistiska uppgifter – kan vi konstatera att Arbetsvetenskap vid KaU är en dynamisk forskningsmiljö med flera ledande forskare och viktiga forskningsprojekt inom det breda studieområde som arbetsvetenskap innebär. I denna miljö finns en forskarutbildning som innefattar de delar som man kan förvänta sig av en akademisk utbildning på denna nivå och med kompetenta handledare. Arbetsvetenskap har en forskningsdriven informell miljö som integrerar de doktorander som arbetar i Karlstad på ett bra sätt. Samtidigt kan den informella miljön skapa risker för doktoranderna och har problem att integrera de doktorander som befinner sig på de högskolor Arbetsvetenskap samarbetar med.

- Forskarutbildningens ledningsstruktur **bör** tydliggöras med en studierektorsfunktion som också är huvudsaklig examinator för utbildningen.
- Ett doktorandråd, eller liknande **bör** införas.
- Det arbetsvetenskapliga perspektivet i det obligatoriska kursutbudet **bör** stärkas.
- Den Individuella studieplanens (ISP) funktion för uppföljning, reflektion och utvärdering av doktorandens arbete och handledarrelationen **bör** stärkas.
- Att också inkludera högskolepedagogik och forskningsetik i det obligatoriska utbudet **bör** övervägas.
- Att införa ett obligatoriskt PM-seminarium för nyblivna doktorander **bör** övervägas.
- Att införa en rutin för ”grönläsning” av avhandlingen efter slutseminarium **bör** övervägas.
- Arbetsvetenskap **måste** säkerställa att inte ett A- och B-lag mellan doktorander verksamma i Karlstad och doktorander på distans skapas.
- Arbetsvetenskap **måste** göra mittseminariet obligatoriskt i doktorandutbildningen
- Arbetsvetenskap **måste** införa ett handledarkollegium som träffas regelbundet.

## Förutsättningar

### Personal

Arbetsvetenskap vid Karlstadsuniversitet (KaU) är ett ämne som inkluderas under Handelshögskolan, KU. De är således ingen egen institution i strikt mening, men företräds utåt och internt av en studierektor, en ämnesföreträdare, en programledare för kandidatprogrammet och en för mastersprogrammet. Den formella ledningen av forskarutbildningen vilar, som vi förstår det, på prefekten för Handelshögskolan. Det framgår dock varken av Arbetsvetenskaps/Handelshögskolans hemsidor eller av självvärderingen om studierektorn vid Arbetsvetenskap också är studierektor för forskarutbildningen eller om ämnesföreträdaren har denna roll. Vem som formellt är examinator för forskarutbildningen är också oklart. Vid många andra institutioner har studierektorn för forskarutbildningen denna roll. *En tydlig ledningsstruktur klargör mot vilka doktoranderna kan framföra krav och förslag vilket tenderar öka tryggheten på arbetsplatsen.*

Den anställda personalen vid ämnet Arbetsvetenskap är totalt 9 personer – tre professorer, två docenter, samt tre lektorer, och en halvtidsadjunkt som också är doktorand på halvtid. En av professorerna är dock prorektor vid KaU och deltar inte i forskarutbildningen. Övriga, förutom halvtidsdoktoranden har också handledningsuppdrag. Utöver den anställda personalen är också två professor emeritus aktiva handledare. Genom doktorandsamverkan med Högskolan Dalarna samt Høgskolen i Østfold är för närvarande ytterligare fyra personer involverade i handledning.

Formellt krävs att huvudhandledare minst är docent. Detta krav uppfyller alla huvudhandledare vid arbetsvetenskap. Av de 8 anställda handledarna har tre genomgått en grundläggande handledarutbildning, men ingen har genomgått fördjupningskursen i doktorandhandledning. Enligt KaU:s riktlinjer skall minst en av doktorandens handledare genomgått en handledarutbildning. Om detta faktiskt uppfylls vid arbetsvetenskap är oklart. Generellt bedöms handledarna vid Arbetsvetenskap ha en god vetenskaplig och pedagogisk kompetens. Det saknas dock ett mer formellt handledarkollegium. I självvärderingen beskrivs att frågor som måste diskuteras och hanteras av handledarna sker genom mer informella möten mellan kollegorna. *Vi menar dock att Arbetsvetenskap måste införa ett handledarkollegium så att handledarna möts mer regelbundet för att lära av varandra och utveckla praxis för hur olika handledningsfrågor skall hanteras.*

Vid sidan av personalen finns 9 aktiva doktorander vid ämnet. Två av dessa är fakultetsfinansierade, en är halvtidsfinansierad genom sin adjunkttjänst, två går på projektmedel, en finansierade av Högskolan Dalarna och två av Høgskolen i Østfold. Utöver dessa finns även 8 registrerade doktorander som dock är inaktiva. Fyra av dessa doktorander som alla kom från Kina avbröt sin utbildning av politiska skäl efter KaU protesterat mot hur Kina hanterar mänskliga rättigheter.

*Generellt kan dock konstateras att Arbetsvetenskap hyser ovanligt många registrerade doktorander i förhållande till övrig anställd personal med fler än en doktorand per övrig anställd. En stor doktorandgrupp kan få följder för forskarutbildningens kvalitet, till exempel med avseende på att fullfölja doktorandutbildningen, kvalitet i handledning, samt hur personalen balanserar grund- och forskarutbildningsuppdragen med egen forskning. En rekommendation är att Arbetsvetenskap reflekterar över hur stor forskarutbildning man kan erbjuda utan att det får sidoeffekter på verksamheten i stort.*

### **Forskarutbildningsmiljö**

Forskningen som bedrivs vid arbetsvetenskap rör arbetslivsfrågor i bred bemärkelse såsom organisationsformer och sociala relationer på arbetsplatsen, makt, inflytande och fackföreningar, hälsa, anställningstrygghet och betydelsen av nya teknologier för arbetsförhållanden. Publikationerna ger för handen att framförallt fallstudier och kvalitativa metoder dominerar, men det finns också inslag av statistiska och kvantitativa analyser. Många av artiklarna är samförfattade med forskare utanför KaU, både från andra lärosäten i Sverige (till exempel Karolinska institutet) och internationellt. Detta tyder på att forskarna verksamma vid Arbetsvetenskap har breda kontaktytor och ett levande nätverk av forskarkontakter.

Antalet publikationer av forskarna vid Arbetsvetenskap under sexårsperioden är tämligen omfattande givet storleken på forskarmiljön (9 anställda, samt 2 emeritus). Bland annat har

63 artiklar i vetenskapliga tidskrifter publicerats och fem böcker givits ut. Totalt anges 125 publikationer under perioden. Dock skall noteras att Arbetsvetenskap har redaktörskapet för tidskriften *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, där en kortare introduktionstext av redaktörerna räknas som tidskriftsartikel (totalt 13 artiklar). Av artiklarna är 40 publicerade av internationella vetenskapliga tidskrifter, och flera av dem i högrankade sådana (t.ex. *Work, Employment and Society*). Framförallt är det Arbetsvetenskaps ledande professorer och docenter som publicerar internationellt, men också flera av de senaste årens doktorander återfinns i högrankade tidskrifter (t.ex. *British Journal of Industrial Relations*). Av böckerna är tre utgivna på internationella förlag och två på svenska.

Finansieringen av de forskningsprojekt som bedrivs vid Arbetsvetenskap visar på en mix av större projekt finansierade av forskningsråden (fr.a. Forte) och mindre projekt finansierade av olika samhällsaktörer (Arbetsförmedlingen, departement, arbetsgivarorganisationer). Denna mix tyder på att forskningen som bedrivs vid Arbetsvetenskap både är relevant för den mer vetenskapligt orienterade forskningen kring arbetslivsfrågor och för olika samhällsintressenter. Totalt har Arbetsvetenskap dragit in över 22 miljoner i forskningsfinansiering under 6-årsperioden, vilket bör ses som ett rimligt utfall givet storleken på forskningsmiljön. De tre större Forte-finansierade projekten har erhållits av tre av de ledande forskarna, vilket också tyder på en gynnsam bredd inom forskningsämnet.

*Generellt kan slutsatsen dras att Arbetsvetenskap i Karlstad är en produktiv forskningsmiljö som levererar forskning av god internationell kvalitet. Forskningen är även relevant för det svenska samhället vilket inte minst syns i redaktörskapet för tidskriften Arbetsmarknad & Arbetsliv. Således bör Arbetsvetenskap erbjuda en god forskningsmiljö för doktorander.*

### Utformning, genomförande och resultat

---

Studieplanen för forskarutbildningen i arbetsvetenskap (licentiat- och doktorsexamen) följer målen i Högskoleförordningen, bilaga 2. Hur utbildningen praktiskt genomförs för att svara upp mot dessa mål beskrivs i självvärderingen och i matriser för måluppfyllelse. Utbildningen står i detta avseende på fyra ben: Avhandlingsarbetet, obligatoriska kurser, självständigt valda kurser, samt övrig verksamhet i form av seminarie- och konferensdeltagande.

Avhandlingsarbetet beskrivs självklart som centralt. I de studier som den består av visar doktoranden upp kunskaper och förståelse inom det arbetsvetenskapliga området samt av relevanta metoder. Avhandlingsarbetet ger också färdigheter och förmåga att formulera självständiga frågeställningar, genomföra analyser och bidra till forskningsfältet. Det vilar även på vetenskaplig redlighet och etik vilket doktoranden måste förhålla sig till. Man lyfter fram att dessa olika aspekter av avhandlingsarbetet diskuteras i handledningssituationen och vid mitt- och slutseminariet där avhandlingsarbetet granskas internt. Formellt skall doktoranden endast ha ett slutseminarium som granskar avhandlingsarbetet. Det genomförs när ca 90 procent av avhandlingsarbetet är klart och med en extern granskare från annat universitet. Många av doktoranderna har även ett mittseminarium när ungefär halva arbetet med avhandlingen är klart. Det är för närvarande inte obligatoriskt, men diskussioner förs om det skall bli obligatoriskt. *Vi menar att mittseminariet skall vara obligatoriskt. Det är standard vid andra institutioner och är ett viktigt steg i läroprocessen för att slutföra en avhandling.*

Utöver de interna processerna uppmanas doktoranden att presentera sitt avhandlingsarbete externt, framförallt på både nationella och internationella konferenser. Enligt självvärderingen åker doktoranderna flitigt på dessa konferenser. Här lyfts framförallt den nationella FALF-konferensen fram, vilken är ämnesspecifik för arbetsvetenskap.

Vid sidan av avhandlingsarbetet beskrivs de obligatoriska kurserna som centrala för att uppnå utbildningsmålen. Totalt utgörs forskarutbildningen av 75 hp kurser (165 hp avhandling) för en doktorsavhandling respektive 37,5 (82,5) för en licentiat. Av dessa kurser är 30 hp obligatoriska (22,5 hp för licentiat). Två av de obligatoriska kurserna på 7,5 hp är mer teoretiskt och ämnesspecifikt inriktade, medan de två andra 7,5 hp-kurserna är inriktade mot kvalitativa och kvantitativa metoder. Den ena ämnesspecifika kursen heter *Arbetsvetenskapens klassiker* och den andra *Klassiska arbetsplatsstudier*. Dessa kurser diskuterar centrala frågeställningar och teorier och ger exempel på inflytelserika studier för ämnet. Således är dessa kurser mycket viktiga för att förmedla och reproducera arbetsvetenskap som vetenskapligt ämne till kommande generationer arbetsvetenskapligt inriktade forskare. *En frågeställning här är dock om de obligatoriska kurserna är tillräckligt omfattande för detta ändamål, framförallt inom ett ämne (Arbetsvetenskap) som är ganska ungt och smalt inom akademien. Kanske bör den obligatoriska delen utökas med ytterligare en kurs på 7,5 hp, t.ex. med samtida (contemporary) arbetsvetenskaplig forskning, eller liknande.* De två övriga obligatoriska kurserna i metod ger mer generella kunskaper för att genomföra och ta del av samhällsvetenskaplig forskning. Ytterligare obligatoriskt moment som finns för forskarutbildningen vid många andra universitet gäller högskolepedagogik och forskningsetik. Högskolepedagogik ger doktoranden kunskaper för den centrala del som undervisning utgör inom akademien. Frågor kring forskningsetik har under senaste decenniet blivit alltmer centrala för forskningen genom ny lagstiftning och utökade krav på etikprövning. *Arbetsvetenskap bör överväga att införa ett obligatoriskt moment kring dessa två områden (pedagogik och etik), men det kanske dock är en mer generell fråga för forskarutbildningarna vid KaU som helhet.* Doktoranden kan välja högskolepedagogik i det fria valet av kurser, men faktaunderlaget visar att få eller ingen av doktoranderna har inkluderat det i sin kursportfölj.

Vid sidan av de obligatoriska kurserna skall doktoranden läsa ytterligare 45 hp fritt valda kurser. Dessa väljs ut i samråd med handledaren framförallt med syftet att utöka doktorandens kunskaper inom områden som doktoranden har behov av för avhandlingsarbetet. Det kan gälla teoretiska kurser eller specifika metodkurser. Kurserna kan vara organiserade av KaU eller av annat universitet i Sverige eller utomlands. Av speciellt intresse för doktorander i Arbetsvetenskap är kurser organiserade av det arbetsvetenskapliga nätverket FALF vid något universitet eller högskola. Doktoranden har också möjlighet att tillsammans med handledare skapa en läskurs speciellt avpassad för doktorandens behov. Exempel på kurser som redovisas är *Work and different forms of work - a theoretical and empirical appraisal*, *Working conditions, leadership, organisation and governance within Human service organisations*, *Introduction to Multilevel Models*, *Participatory research in practice and theory*. Vid en genomgång av de kurser som doktoranderna har valt så verkar de helt rimliga utifrån ämnets karaktär. I självvärderingen lyfts fram de positiva aspekterna av att doktoranderna kommer iväg till andra institutioner för att möta doktorander från andra discipliner.



Förutom avhandlingsarbetet, obligatoriska och valda kurser, så lyfts seminarieverksamheten vid Arbetsvetenskap, den årliga hållbarhetsdagen vid Handelshögskolan, samt nationella och internationella konferenser som centrala lärotillfällen i utbildningen. Framförallt uppmanas doktoranderna att delta vid internationella konferenser vilket också sker. Doktoranderna får vid dessa tillfällen möjlighet att träna sig i presentation, få initierade synpunkter på sitt avhandlingsarbete och information om pågående forskning i Sverige och internationellt.

*Ser man på de sätt som Arbetsvetenskap vid KaU använder för att uppfylla läroplanens lärandemål, så framstår utbildningen som gedigen och i linje med vad man kan förvänta sig av en forskarutbildning vid ett universitet.*

### **Jämställdhet**

I självvärderingen framhålls att ett könsperspektiv är en integrerad del av arbetsvetenskap som disciplin och därmed genomsyrar utbildning och forskning. Flera av forskarna har dessutom varit verksamma vid olika projekt för att förbättra jämställdheten vid KaU. Vad gäller den de facto könsbalansen vid ämnet så är det lika många kvinnor som män bland personalen och bland de aktiva professorerna vid ämnet är en kvinna och en man. Bland aktiva doktorander är 6 kvinnor och 3 män. Av de som är aktiva på plats i Karlstad är 3 män och 2 kvinnor. Noteras kan dock att de två doktorandtjänsterna finansierad av fakulteten har gått till män och att den tredje mannen arbetar halvtid som adjunkt vid Arbetsvetenskap. Av självvärderingar framgår även att dessa handleds av män. Kvinnorna tenderar istället handledas av kvinnor, finansieras av projektmedel eller av de externa högskolorna. *Om vi till detta lägger att männen handleds av den professor som publicerat mest vid institutionen och som verkar ha det största internationella nätverket som doktoranderna kan ta del av, så finns risker att en oavsedd könsstruktur har uppkommit, eller riskerar uppkomma vid ämnet, som gynnar de manliga doktoranderna. Detta bör således uppmärksammas.*

När det gäller innehållet i undervisning och kurser är som nämnts ett könsperspektiv en integrerad del av den arbetsvetenskapliga disciplinen. Dock påpekas i självvärderingen att det i de två obligatoriska kurserna fanns en manlig bias vad gäller arbetsvetenskapliga klassiska texter och studier. Detta har åtgärdats genom att fler kvinnor har inkluderats i den arbetsvetenskapliga kanon som doktoranderna skall läsa.

### **Uppföljning, åtgärder och återkoppling**

För att följa upp att doktoranderna når lärandemålen så finns flera olika verktyg: handledningen, den individuella studieplanen (ISP), mitt- och slutseminarium, samt disputationen.

Den bild som ges av handledningen i självvärdering och intervjuer är att den generellt verkar fungera såsom man kan förvänta. Varje doktorand har både en huvud- och bihandledare. Handledarna beskrivs både som ett stöd och vägledare för avhandlingsprojektet som tillsammans med doktoranden ställer upp planer och delmål. Handledarna har också rollen att tydliggöra vad som förväntas och ställa krav på att doktoranden genomför det som planeras. Totalt har doktoranden rätt till 170 timmars handledning per år. Handledningen sker dels vid inplanerade formella möten, dels vid mer informella möten efter doktorandens behov. Dock lyfts den mer informella aspekten av handledningen vara mer problematisk för de doktorander som är förlagda vid de två högskolorna Arbetsvetenskap samarbetar med.

ISP är ett mer formellt använt uppföljningsverktyg. Inom sex månader efter start som doktorand så skall en handlingsplan för doktorandtiden bestämmas och som anger de huvudsakliga delmålen för den fyra-åriga utbildningen. Handlingsplanen upprättas av doktorand, handledare, samt examinator på forskarutbildningen. Den innehåller en beskrivning av avhandlingsarbetet, delmål för detta, kurser doktoranden planerar att ta, deltagande på konferenser etc. ISP följs upp och godkänns årligen. *I intervjuerna framkom dock en attityd bland personal och doktorander vid Arbetsvetenskap att ISP bara är en formalitet som skall prickas av. Man kan dock ha andra förhållningssätt till ISP, där genomgången av ISP erbjuder en möjlighet att verkligen reflektera över avhandlingsarbetets framskridande. Vid vissa institutioner ingår även en punkt som innebär att handledare och doktorand också skall reflektera över hur handledarrelationen ser ut och om denna bör förändras på något sätt (t.ex. hur ofta, mer stöd etc.).*

I självvärderingen lyfts mitt- och slutseminarium fram som viktiga instanser för att kontrollera avhandlingsarbetets kvalitet, men där endast det sistnämnda är ett obligatoriskt moment i doktorandutbildningen. Mittseminariet äger rum då ungefär halva avhandlingen är klar (t.ex. med manus/publicering av två artiklar) och har en senior granskare från Arbetsvetenskap internt eller en utifrån engagerad. Vid slutseminariet är det alltid en extern granskare av avhandlingen som då är ungefär till 90 procent färdig. Ofta är fokus då på den kapp som binder samman avhandlingens artiklar. Efter detta har doktoranden ca 6 månader på sig att färdigställa avhandlingen. Utöver dessa instanser av granskning tillkommer även disputationen som den slutgiltiga instansen för att avgöra avhandlingens kvalitet.

Detta system av avhandlingsgranskning liknar det som finns vid många andra institutioner. Hos vissa tillkommer även ett inledande pm-seminarium några månader in på doktorandutbildningen. Doktorandkollegorna kan också inkluderas som kommentatorer t.ex. vid PM- och mittseminariet, vid sidan av seniora forskare. Det finns även olika varianter för vad som händer efter slutseminariet. Vid en del institutioner har man en intern ”grönläsning” efter slutseminarium och innan man släpps fram till disputation för att säkerställa att doktoranden verkligen beaktat granskarens synpunkter. *Förutom att göra mittseminariet obligatoriskt bör arbetsvetenskap överväga att införa ett pm-seminarium, att inkludera doktoranderna som kommentatorer vid t.ex. pm- och mittseminarium, samt utveckla ett system för grönläsning efter slutseminariet.*

### Doktorandperspektiv

---

Vid intervjuerna framkom generellt att doktoranderna var nöjda med sin utbildning vid Arbetsvetenskap. Både vid intervjuerna och i självvärderingen betonades den informella karaktären vid arbetsplatsen, med öppna dörrar för samtal, gemensam fika, doktorander sitter blandat med den ordinarie personalen osv. Det finns dock en skillnad mellan de fem doktoranderna som har arbetsrum i Karlstad och de fyra doktorander som finns vid Högskolan i Dalarna och i Østfold. Dessa doktorander har svårare att komma in i den informella miljön vilket kan leda till mindre inflytande över utbildningen. Framför allt verkar det gälla doktoranderna vid Högskolan i Østfold, vilka verkar vara mindre integrerade med Karlstad. *Arbetsvetenskap måste finna nya vägar att bättre integrera doktoranderna som befinner sig på distans så att inte ett A- och ett B-lag utvecklas inom doktorandkollektivet.* Utöver att vistas på arbetsplatsen finns också andra vägar till inflytande som lyfts fram i självvärderingen. Dels finns ett årligt möte mellan alla doktorander vid Handelshögskolan och dess prefekt, doktoranderna deltar också vid den årliga institutionskonferensen vid

Handelshögskolan, och inkluderas i arbetsmiljöundersökningar. Formella möjligheter till inflytande vid Arbetsvetenskap är även det årliga mötet kring ISP, samt utvärderingar av forskarutbildningskurser.

Det finns således en viktig informell struktur för inflytande vid Arbetsvetenskap, som förmodligen är effektiv i många avseenden, men uppenbarligen missgynnar de som inte har sin arbetsplats i Karlstad. Det finns också risker med denna informella styrning, framförallt då mer strukturella problem måste behandlas. Det är också oklart i det material som utvärderingen har haft tillgång till om forskarutbildningen har en egen studierektor, vilket är det vanliga vid många andra universitet. Ofta ligger den rollen hos proprefekt/viceprefekt. På hemsidan för forskarutbildningen i arbetsvetenskap anges en av professorerna som s.k. ämnesföreträdare. Om det också innefattar en mer formell företrädarroll för forskarutbildningen är oklart. En annan viktig funktion är den formella examinatorsrollen för forskarutbildningen. På många andra institutioner ligger den rollen hos studierektorn för forskarutbildningen, men hur det ser ut vid Arbetsvetenskap är oklart. Från doktorandernas perspektiv kan en oklar ledningsstruktur skapa osäkerhet. En klarare struktur ger också möjligheter att organisera företrädare för doktorandgruppen mer formellt. Vid många institutioner finns ofta en organisation för doktoranderna – där de självständigt diskuterar gemensamma frågor och kan formulera gemensamma intressen. Valda representanter för denna grupp företräder sedan doktoranderna i olika formella sammanhang. *En sådan oberoende organisation bland doktoranderna bör man fundera på att etablera, snarare än att fortsätta stärka informella sammanhang såsom doktorandcaféer tillsammans med professorerna. Härigenom kan också doktorander med arbetsplats utanför Karlstad få mer inflytande.*

### **Arbetsliv och samverkan**

---

Karriärplanering är en integrerad del i ISP-diskussionen. I självvärderingen betonar man även doktorandernas möjlighet att få undervisningserfarenhet (upp till 20 procent), vilket är viktigt för en fortsatt karriär inom akademien. Det visar sig även i KaU:s Alumni-uppföljning att detta är ett karriärspår som många doktorander väljer – av totalt 24 disputerade vid Arbetsvetenskap sedan ämnet instiftades har 20 fortsatt vid universitet och högskolor. Således är det få som fortsätter sin karriär utanför akademien, vilket man noterar i självvärderingen som en möjlig svaghet.

Doktoranderna bereds dock möjlighet att interagera och samarbeta med olika intressenter i samhället, t.ex. företag och organisationer, genom de mindre forskningsprojekt som Arbetsvetenskap bedriver. Detta lyfts fram som viktiga lärotillfällen.

# Risk- och miljöstudier

## Sammanfattning inklusive goda exempel samt vad som bör och måste åtgärdas

Forskarutbildningen i risk- och miljöstudier (RIMS) vid Karlstads universitet (KaU) uppfyller i stort de uppställda bedömningskriterierna, samtidigt som vissa områden för utveckling finns. Inom vissa av områdena har förbättringsarbete redan påbörjats och inom andra uttrycks ett förbättringsbehov. Vid tidpunkten för självvärderingen bedöms personalens antal samt dess vetenskapliga och pedagogiska kompetens tillräcklig i relation till forskarutbildningens volym och innehåll, men ”generationsväxling” pga. kommande pensionsavgångar är en utmaning på sikt. Till ämnets styrkor räknas mycket god samhällsrelevans, god förmåga att knyta till sig extern kompetens och samverka i forskarskolor, god publiceringstakt och finansieringssituation samt ett öppet och tillåtande arbetsklimat. Bedömningsgruppen delar uppfattningen i självvärderingen att den främsta svagheten är att ämnet RIMS behöver förtydligas både på avdelningsnivå och individuellt. Andra svagheter innefattar otydliga examinationsformer, utvärdering och metodaspekter i det obligatoriska kursutbudet och bristande strategiskt och operativt jämställdhetsarbete.

I vår utvärdering har vi kommit fram till följande, vilket utvecklas i texten nedan:

- Ämnet **bör** inleda generationsväxlingen redan nu genom att påskynda intern meritering och identifiera behov av extern kompetens. I detta arbete **måste** jämställdhetsaspekten beaktas.
- Ämnet **bör** ge mer utrymme till metoder inom RIMS i obligatoriska forskarutbildningskurser för att säkerställa examensmål 1c.
- Ämnet **bör** säkerställa att problematiseringskursen alltid kan ges tidigt i forskarutbildningen.
- Ämnet **bör** prioritera genomförande och utvärdering av pågående utvecklingsarbete, särskilt hur värderingen av måluppfyllelse kan bli ett pedagogiskt verktyg i forskarutbildningen.
- Ämnet **bör** skärpa rekommendationen att slutseminariemanuset granskas av en extern senior forskare och även av en intern senior forskare i stället för en doktorand.
- Ämnet **bör** etablera ett jämställdhetsarbete.
- Ämnet **bör** göra doktoranderna mer delaktiga i val av biträdande handledare.
- Ämnet **bör** involvera minst en doktorand för att tillsammans med ämnesföreträdare organisera forskarutbildningsrådets arbete.
- Ämnet **bör** etablera en diskussion med doktoranderna om former för doktorandinflytande och eventuell ytterligare kanal för återkoppling till/dialog med hela doktorandgruppen.
- Ämnet **bör** utveckla riktlinjer för forskningsrelaterade kostnader baserade på principen om likabehandling av doktorander oavsett finansieringsform.
- Ämnet **bör** undersöka hur de goda kontakterna med samhällsaktörer kan nyttjas för att stärka kvaliteten i forskarutbildningen, framför allt kopplingen till examensmål 4, 5b, 7 och 9.
- Ämnet **bör** verka för att årliga medarbetarsamtal genomförs samt tydliggöra formerna för karriärplanering och i dialog med prefektur se hur de nyttjas bättre för exempelvis inflytande och karriärplanering.

- Ämnet **måste** prioritera arbetet med att positionera det vetenskapliga ämnet RIMS, leda diskussioner om det på avdelningen och hur avhandlingarna relaterar till ämnet.
- Ämnet **måste** beskriva examinationsuppgifter och examination av mål 8b och 9 tydligare.
- Ämnet **måste** säkerställa en rutin för hur de egna obligatoriska forskarutbildningskurserna utvärderas och återkopplas till doktoranderna.
- Ämnet **måste** förtydliga att PM:et för de som inte lic:ar ska innehålla problematisering, litteraturgenomgång och resultat från de vetenskapliga arbetena.
- Ämnet **måste** säkerställa att doktoranderna uppfyller examensmål 5a genom att presentera sina egna texter.
- Även om institutionsledning ansvarar för arbetsmiljö, **måste** ämnet ta del av hur åtgärder för att minska stressnivån och återgång efter sjukskrivningar fallit ut.

### Förutsättningar

---

RIMS vid KaU är ett tvärvetenskapligt ämne som är som är unikt. Ämnet utgör ett av sex ämnen inom Institutionen för samhälls- och kulturvetenskap vid Fakulteten för Humaniora och Samhällsvetenskap. Ämnet företräds normalt av en ämnesföreträdare men för närvarande delar två av professorerna ämnesföreståndarskapet, och en studierektor. Prefekten är universitetslektor vid RIMS.

#### **Personal**

När det gäller de personalmässiga förutsättningarna ska det bedömas huruvida antalet handledare och lärare, och deras sammantagna vetenskapliga/konstnärliga/pedagogiska kompetens är adekvata och står i proportion till vad utbildningen kräver i form av volym och innehåll.

#### **Handledarantal**

Totalt listades elva doktorander i underlagen och sedan 2017 har sex doktorander disputerat, dvs. knappt en per år. Doktoranderna har normalt en huvudhandledare, en biträdande handledare och en examinator. Ämnet listade tretton fast anställda i underlagen, varav de allra flesta gått handledarutbildningen. Hälften av dem handleder, som huvud- och/eller bihandledare, en eller flera doktorander. Därtill listas fem externa handledare utanför ämnet men verksamma vid KaU samt fem externa handledare som är verksamma utanför KaU. Externa handledare är viktiga att behålla för att upprätthålla kvalitet inom det mycket breda RIMS-ämnet. Eftersom doktorandutbildningens volym är relativt liten bedöms antalet potentiella handledare vid ämnet och externa miljöer vara mer än tillräckligt idag. Vi finner att det är snarare yngre forskares möjlighet att handleda som på sikt skulle behöva tillgodoses för att på längre sikt säkerställa god kvalitet i forskarutbildningen.

Därtill lyfter självvärderingen fram ett behov av generationsväxling pga. att tre av sex huvudhandledare verksamma vid RIMS kommer att pensioneras de kommande åren. Det poängterar ytterligare vikten av att involvera fler i handledning och forskarutbildning. Vid intervjun framkommer att det finns flera egna anställda ”på tillväxt” men att generationsväxlingen även kommer att kräva extern rekrytering. Det finns idag ingen klar bild av vilken extern kompetens som önskas. *Ämnet bör inleda generationsväxlingen redan*

*nu. Överväg en strategi för att främja meriteringen hos interna anställda så att de slussas in och successivt kan axla rollen som huvudhandledare. Den interna meriteringen är särskilt viktig, eftersom det vid intervjun framkommer att det kan vara svårt att locka senior kompetens från andra lärosäten till KaU men även att antalet sökanden vid senaste professorsrekryteringen till RIMS var gott. Inventera vilka kompetenser som är mest centrala att säkerställa för att i god tid kunna förbereda extern(a) professorsrekryteringar, vilka vi vet är mycket tidskrävande.*

### **Handledartillsättning**

Som bedömningsgruppen har uppfattat det finns det ingen formaliserad process för att utse huvudhandledare. I praktiken utses handledare till doktorander finansierade med fakultetsmedel efter en diskussion i handledarkollegiet om vilken kompetens som bäst matchar den bäst lämpade sökandes profil. Handledare till externa finansierade doktorander blir den som pekas ut i projektansökan. Det finns heller ingen formaliserad process för att utse biträdande handledare och vid intervjuerna framkommer att en biträdande handledare med komplementär kompetens i relation till huvudhandledaren oftast utses innan doktoranden börjar. *Ämnet bör göradoktoranderna mer delaktiga i val av biträdande handledare för att även bättre kunna möta behov av kompetens, dels diskutera hur handledningen bättre kan spridas mellan de handledarutbildade.*

### **Forskarutbildningsmiljö**

Självvärderingen ger en bild av en forskningsmiljö som, förutom verksamheten vid själva ämnet, rymmer två centrumbildningar och två, snart tre, forskarskolor. De flesta doktorander är knutna till någon av forskarskolorna och deltar i åtminstone en av centrumbildningarnas verksamheter. Det beskrivs som en styrka att doktoranderna kan ta del av dessa verksamheter och kompetenser. *Det var dock svårt att läsa ut RIMS-ämnets "organisationskarta" och hur forskarskolornas kurser och seminarieverksamhet kompletterar ämnets. Ämnet bör därför beskriva detta.*

Handledarnas kompetenser och personalens ämnesmässiga bakgrunder beskrivs kanske bäst som väldigt varierande, vilket är förstaeligt inom ett så brett, tvärvetenskapligt ämne. Handledarnas kompetenser förefaller tydligare kopplade till RIMS tre traditioner än till själva RIMS-ämnet. Ämnet har vana att nyttja kompetenser vid andra lärosäten eller myndigheter, vilket är en viktig strategi för ett så brett ämne lokaliserat i en relativt liten forskningsmiljö vid ett relativt litet universitet. Tvärvetenskapliga forskarmiljöer har också alltid en särskild utmaning att balansera bredd och djup. Detta gäller i synnerhet mindre miljöer. *Ämnet bör genomlys befintliga disciplinära bakgrunder och kompetenser som en grund till att diskutera vilka kompetenser som är önskvärda att behålla, utveckla och knyta till sig.*

### **Positionera ämnet RIMS vetenskapligt**

I självvärderingen lyfts skapandet av en ämnesidentitet som den viktigaste utmaningen och att det varit svårt att under de drygt tio åren sen ämnet inrättades brygga över de tre traditionerna folkhälsovetenskap, naturriskhantering och humanistisk-samhällsvetenskaplig miljövetenskap till ett enhetligt risk- och miljöämne. Under intervjun framkommer att den samhällsvetenskapliga dimensionen av tvärvetenskapligheten nu ses som mer självklar än den var när ämnet tillhörde Fakultet HNT. Ämnesföreträdarna beskriver det som att det tvärvetenskapliga ämnet fortfarande söker sin identitet efter tio år och att det har skett en viss utveckling kring begrepp som förenar de tidigare traditionerna, men mycket arbete återstår. Utifrån intervjuer och forskarnas publikationer ter sig de seniora forskarnas identitet främst

vara knuten till något av de tre traditionerna, medan de intervjuade doktoranderna alla identifierar sig som risk- och miljöforskare. Doktoranderna menar dock att det är svårt att sen ”plocka ner” RIMS-ämnet till ens eget avhandlingsämne. RIMS-ämnet och identiteten beskrivs även som tydligare för vissa, framför allt de som sysslar med naturkatastrofer. *I linje med självvärderingen ser vi också arbetet med att tillsammans definiera RIMS-ämnet som det viktigaste för att säkerställa en god kvalitet i forskarutbildningen. Ämnet måste därför prioritera arbetet med att positionera RIMS-ämnet vetenskapligt, till exempel med fortsatta diskussioner om begrepp som förenar, arbeta mer med metoder i RIMS och hur de kan överbrygga de tre spåren. Doktoranderna lyfte fram gemensamma val av seminarietexter som ett gott exempel på hur personalen kan göras delaktig i att formera en ämnesidentitet.* Fundera även på var tyngdpunkten bör ligga mellan å ena sidan RIMS som överbyggnad och å andra sidan de tre traditionerna.

### *Vetenskaplig publicering, finansiering och samhällsrelevans*

De senaste sju åren har forskarna vid RIMS har registrerat 187 publikationer i DIVA, varav 114 artiklar i vetenskapliga tidskrifter, 29 rapporter, 17 konferensbidrag och 14 bokkapitel. Antalet artiklar i vetenskapliga tidskrifter varierar mellan 11 och 22 per år. Detta får anses vara en god publiceringstakt sett i relation till att ämnet listar tretton fast anställda. Artiklarna publicerades i över femtio tidskrifter inom fälten risk, säkerhet och miljövetenskap. Bland de återkommande tidskrifterna finner vi: Injury Prevention (IF 3.7), International Journal of Disaster Risk Reduction (5.0), PLOS ONE, Fire Technology (3.4), Sustainability (3.9). En del av doktorandarbetena är publicerade i tidskrifter med gott genomslag, såsom Journal of Flood Risk Reduction och Journal of Risk Research. Grovt räknat kan den fast anställda personalen delas in i två grupper, den ena med god och i vissa fall mycket god publiceringstakt och genomslag, den andra med få vetenskapliga publikationer efter disputationen. Den större delen av forskningen ter sig också bunden till enskilda forskares intresse snarare än risk- och miljöämnet i stort. *Den publicerade forskningens omfattning och nivå bedöms som god och ger därmed inte upphov till några frågetecken rörande forskarutbildningens kvalitet. Ämnet måste därför prioritera arbete med att positionera RIMS-ämnet vetenskapligt genom att initiera fler studier, specialnummer i tidskrifter och paneler på forskningskonferenser som utforskar och klargör risk- och miljöämnet.*

Forskarna verksamma vid RIMS är framgångsrika att attrahera forskningsfinansiering och projekten faller väl inom ämnesområdet. Externa forskningsprojekt förvaltas dels under själva ämnet (20 MSEK), dels inom centrumbildningarna Centrum för forskning om hållbar samhällsförändring (7 MSEK) och Centrum för forskning om samhällsrisker (66 MSEK). Det är en styrka att projektens finansiering är utspridd över flera nationella forskningsråd, stiftelser, myndigheter och EU. MSB är en återkommande och viktig finansiär genom både finansiering av projekt och forskare. En knapp fjärdedel av de externa medlen kommer från regeringens särskilda satsning på det nationella kunskapscentrumet Centrum för naturkatastroflära (20 MSEK). Under den aktuella perioden har tolv forskare erhållit anslag överstigande 1 MSEK, vilket framstår som en styrka. *Finansieringssituationen bedöms vara god och därmed inte ge upphov till några frågetecken för forskarutbildningens kvalitet.*

De listade projekten innehåller även många mindre utvecklings- och utvärderingsuppdrag, vilket indikerar att forskningen vid RIMS präglas av god samhällsrelevans. Samhällsrelevansen återspeglas även bland annat den täta kopplingen till relevanta nationella myndigheter som Myndigheten för samhällsskydd och beredskap och regeringens särskilda satsning på naturskadelära. *Vi delar självvärderingens bedömning att samhällsrelevansen är*

mycket god. Ämnet bör undersöka hur de goda kontakterna med samhällsaktörer kan nyttjas för att stärka kvaliteten i forskarutbildningen, framför allt kopplingen till examensmål 4, 5b, 7 och 9.

### **Utformning, genomförande och resultat**

---

Studieplanen för utbildning på forskarnivå i Risk- och miljöstudier (licentiat- och doktorsexamen) följer målen beträffande kunskap, förståelse, färdighet och förmåga i Högskoleförordningen, bilaga 2. Hur utbildningen praktiskt genomförs för att svara upp mot dessa mål beskrivs i självvärderingen och i matrisen för måluppfyllelse. Forskarutbildningen innehåller kurser, både obligatoriska och självvalda, arbetet med doktorsavhandlingen och deltagande i seminarier och konferenser.

#### **Doktorandkurser**

De obligatoriska kurserna omfattar för doktorsexamen 31,5-34,5 hp och innehåller: Vetenskapernas filosofi och historia, Att kommunicera vetenskap, Problematisering och forskningsplanering inom RIMS, Teorier, begrepp och metoder inom RIMS samt aktivt konferensdeltagande och aktivt deltagande i RIMS forskarseminarium. Till detta ska doktoranderna läsa 15 hp metodkurser, företrädesvis forskarskolans metodkurser, och eventuellt ytterligare någon ämnesteorietisk kurs. Vår genomgång av planerna för de obligatoriska kurserna ger vid handen att kursmålen kring metod ofta ligger inbakade i kursmål tillsammans med andra viktiga aspekter. *För att säkerställa tillräckligt breda metodkunskaper (examensmål 1c) och ytterligare stärka ämnesidentiteten bör ämnet ge mer utrymme till metoder inom risk- och miljöstudier, t.ex. som en modul i befintlig Teori, begrepp och metod i RIMS och tydliggöra att metod även är en del av att kartlägga forskningsfronten i befintlig Problematiseringskurs eller som egen kurs.* Doktoranderna lyfte vid intervjun vikten av att problematiseringskursen ska genomföras "tidigt" även om det få läser den samtidigt för att den ska ge största möjliga nytta. *Ämnet bör därför säkerställa att problematiseringskursen ges vid behov även när det är få doktorander som läser den.* De obligatoriska forskarutbildningskurserna inom RIMS är även oerhört viktiga för att bidra till utvecklingen av RIMS ämnesidentitet för både enskilda doktorander och ämnet i stort. *Ämnet bör därför nyttja kursaktiviteter och examinationer för att involvera personalen i diskussioner om RIMS ämnesidentitet. Ämnet bör även lista internationella forskarutbildningsmiljöer för att underlätta för doktoranderna att hitta kurser utomlands.*

#### **Genomförande**

I självvärderingen beskrivs handledarkollegiet som aktivt och centralt för forskarutbildningens kvalitetsfrågor. Det framkommer att kollegiet utvecklat kurser och rutiner för genomförande och ännu inte hunnit arbeta med analys, utveckling och återkoppling. *Ämnet bör, förutom den gemensamma identiteten, prioritera utvärdering av hur forskarkurserna går, hur halvtidsuppföljning inkl. måluppfyllelse ska gå till och användas och hur seminarieverksamheten kan utvecklas. Ämnet bör förtydliga handledarkollegiets arbetsformer, till exempel har ni en stående dagordning? Vem initierar punkter på agendan? Vem föredrar?*

Därtill beskrivs i självvärderingen den individuella studieplanen (ISP) som ett viktigt verktyg för kvalitetssäkring och säkerställande av progression. I rutinerna för kvalitetssäkring beskrivs att den första ISP:n upprättas av doktoranden i samverkan med handledare och examinator i samband med Problematiseringskursen och att den följs upp och revideras



årligen. I självvärderingen framkommer att en rutin för måluppfyllelse vid halvtid ska införas och i rutiner för kvalitetssäkring står att ”måluppfyllelsen i forskarutbildningen ska utvärderas av examinator med hjälp av en individuell målmatrix vid minst två tillfällen”. Under intervjuerna framkommer att ingen ännu kunde ge exempel på hur det gått och vilka examensmål som anses vara svåra att bedöma eller uppnå. Vi är övertygade om att en sådan halvtidsbedömning underlättar säkerställandet att samtliga examensmål uppnås vid tiden för disputation och på så sätt kan fungera som ett pedagogiskt verktyg i utbildningen. *För att snabba på införandet och skapa ett gemensamt lärande kring uppföljningen bör ämnet snarast göra uppföljningar för samtliga inskrivna doktorander som varit verksamma längre än två år, tillsammans diskutera utfallet och utforma en rutin. Förtydliga gärna i rutinen att bedömningarna görs i samband med halvtidsuppföljning och sedan igen just inför slutseminarium/disputation.*

Det var svårt att läsa ut hur förmågan att diskutera forskning och -resultat muntligt och skriftligt med auktoritet i dialog med samhället i övrigt säkerställs, vilket även tas upp i självvärderingen. Detta sker ofta i samband med undervisning eller samverkansaktiviteter. Här kan halvtidsuppföljningen skapa ett bra tillfälle att synliggöra hur det genomförs och nyttja de goda kontakterna med samhällsaktörer. Vi ser också att vetenskapsteorikursen är central för examensmål 8b och 9, dvs. värderingsförmåga och förhållningsätt. Det var svårt att utifrån kursplanen utläsa hur de examineras. Forskningsetiska aspekter (mål 8b) behandlas även i problematiseringskursen, men saknas i kursmål och behöver förtydligas i examinationsuppgiften. *Ämnet måste beskriva examinationsuppgifter (det skriftliga arbetet) och examination av mål 8b och 9 tydligare.*

Kursvärderingar ska göras skriftligt, men verkar göras genom att kursansvarig samlar ihop deltagarna och tar anteckningar. Kurserna behandlas sedan på handledarkollegiet. Vissa doktorander har svårt att minnas att de utvärderat kurserna och kan inte ge några exempel på hur kurserna förändrats. Det framkommer även att det kan vara känsligt att framföra åsikter i en ”liten” miljö där det kommer att framgå vem som tycker vad. På andra lärosäten har uppgiften att utvärdera forskarutbildningskurser delegerats till doktorandsektionen. *Ämnet måste säkerställa en rutin för hur problematiserings- och teorikurserna ska utvärderas och hur förändringar ska återkopplas till tidigare och kommande kursdeltagare.*

Doktoranderna uppskattar och önskar behålla den öppna och tillåtande seminariekulturen. I självvärderingen står det tydligt att doktorander ”kan” presentera egna texter. *För att stärka RIMS-identiteten, poängtera vikten av att presentera och diskutera egna texter vid RIMS forskarseminarium och säkerställa uppfyllandet av examensmål 5a måste ämnet använda det något mer formaliserade ”ska”. I linje med den första rekommendationen under forskarutbildningsmiljö bör ämnet kontinuerligt kommunicera hur seminarier vid centrumbildningar och forskarskolor kompletterar de egna ämnesseminarierna.*

### **Jämställdhet**

I självvärderingen uttrycks att det är utmanande att RIMS präglas av manligt normativa strukturer på ett relativt oreflekterat sätt och att jämställdhetsfrågan blir än mer aktuell pga. två seniora kvinnors kommande pensionsavgångar. För närvarande är flera av ämnets doktorander kvinnor än män tvärtemot för huvudhandledare. De tre intervjurundorna styrker att jämställdhet inte är något de som är verksamma vid RIMS funderar över. Följande citat är representativt för de vi intervjuat: ”Jag har faktiskt aldrig tänkt på att det är så”. Diskussionsklimatet beskrivs dessutom som öppet, icke-hierarkiskt och väldigt respektfullt

och de vi intervjuar återkommer ofta till att RIMS är en miljö en söker sig till av det skälet och som gör att en vill vara kvar. I självvärderingen framkommer att män har mer forskningstid, både fakultetsmedel och externa medel än kvinnor medan kvinnor har fler oavlönade examinatorsuppdrag. I självvärderingen framkommer att män ofta får externt utlysta anställningar, på grund av att det är flera män som söker än kvinnor och att männen oftast bedöms vara lämpligast. Det framkommer även vid intervjuerna att internt anställda doktorander (flest kvinnor men även någon man) fått ta ett stort ansvar för undervisningen. *I linje med självvärderingen menar vi att ämnet måste beakta jämställdhetsaspekten i arbetet med generationsväxlingen, eftersom två seniora kvinnor ska ersättas. Hur skapas förutsättningar för att främja yngre kvinnors meritering för att underlätta intern befordring av kvinnor? Hur utformas seniora anställningsprofiler inom RIMS som attraherar både kvinnor och män? Hur skapas mer likvärdiga förutsättningar avseende till exempel forskningstid? Hur kan män fås att ta oavlönade uppgifter?*

I självvärderingen framkommer att två doktoranders avhandlingsämnen handlar om jämställdhet. Detta är ett utmärkt tillfälle för ämnet att uppmärksamma jämställdhet och att ta ett helhetsgrepp utifrån bedömningsgrunden "Ett jämställdhetsperspektiv beaktas, kommuniceras och förankras i utbildningens innehåll, utformning och genomförande.". Hur ser vi till att vi tar med oss jämställdhetsperspektivet när vi tillsätter handledare, utser kursansvariga med mera. *Ämnet bör etablera ett jämställdhetsarbete. Börja gärna med att genomlysa kurslitteratur, vilka teorier/forskningstraditioner som behandlas under forskarutbildningen samt att överväga på vilket sätt jämställdhetsperspektiv ska kommuniceras under forskarutbildningen.*

### **Uppföljning, åtgärder och återkoppling**

Utifrån studieplan, rutiner för kvalitetssäkring inom forskarutbildningen och självvärderingen är det stor skillnad på hur halvtidsuppföljningen görs beroende på om doktoranden lic:ar eller inte. Det framgår dock att det är ovanligt att inte lic:a. Det innebär att de flesta doktoranderna författar ett lic-manus. Om doktoranden inte lic:ar behövs bara ett "PM som kortfattat beskriver vad den slutliga avhandlingen planeras omfatta". Detta är avsevärt mindre omfattande än om doktoranden lic:ar. *Ämnet måste förtydliga i rutiner för kvalitetssäkring inom forskarutbildningen att PM:et för de som inte lic:ar även ska innehålla en problematisering, litteraturgenomgång och resultat från de vetenskapliga arbetena.*

Enligt rutiner för kvalitetssäkring inom forskarutbildningen ska en senior forskare, företrädesvis extern, och en doktorandkollega granska manuset vid slutseminariet. *För att tydliggöra vikten av extern granskning bör ämnet skärpa rekommendationen att manuset granskas av en extern senior forskare "om inte särskilda skäl föreligger" eller liknande. För att hjälpa doktoranderna sätta det egna ämnet i ett RIMS-perspektiv rekommenderar vi att en senior forskare läser slutseminariemanuset i stället för en doktorand. Den egne seniore läsaren kan ges i uppdrag att fokusera på hur RIMS-perspektivet uttrycks i avhandlingen, vilket även borde stärka arbetet med att etablera en RIMS-identitet.*

Eftersom den individuella studieplanen (ISP) upprättas i samband med problematiseringskursen understryks ytterligare vikten av att den kursen behöver ges vid behov. Annars rekommenderas att ISP:n frikopplas från forskarutbildningskursen.

I självvärderingen listas flera möjligheter för doktoranderna att vara delaktiga i forskarutbildningens utformning, kvalitetsarbete och den egna arbetssituationen, dels via handledare, ämnesföreträdare, forskarutbildningsansvariga, studentkårens doktorandsektion och doktorandrepresentanter i centrumbildningars och forskarskolors styrelser och liknande, dels via fyra årliga möten mellan doktorandgruppen och ämnesföreträdare samt det nyligen bildade forskarutbildningsrådet.

Intervjun med doktoranderna styrker också bilden av en platt miljö med öppet diskussionsklimat som presenteras i självvärderingen. Detta är väsentligt att bibehålla.

I självvärderingen lyfts fram att doktoranderna har önskat mer insyn i och återkoppling från handledarkollegiets möten, utöver den återkoppling som ges av ämnesföreträdare 2 ggr/termin. Därför bildades ett Forskarutbildningsråd, som ännu inte är operativt. Vid intervjun med doktoranderna framkommer att de är nöjda att önskemålet togs på allvar. Eftersom detta ännu inte är operativt kan vi inte bedöma hur det fungerar. *Ämnet bör involvera åtminstone en doktorand att tillsammans med ämnesföreträdare utveckla arbetsformer för forskarutbildningsrådet. Hur "formaliserat" vill ni att dess arbete, till exempel instruktioner, deltagande, agenda, ska vara? För att det ska kunna ge doktoranderna inflytande behöver de kunna påverka dagordning, ärenden med mera.*

Vid intervjun med doktoranderna framkommer att de fikade virtuellt under pandemin, men att doktoranderna nu inte har några organiserade möten. De flesta doktorander har hög närvaro på arbetsplatsen och träffas både yrkesmässigt och socialt, vilket kanske kan förklara att ingen verkar önska mer organiserade möten. Formell doktorandrepresentation sker via studentkårens doktorandsektion. Självvärderingen lyfter att det kan vara svårt för doktorandrepresentanterna att återkoppla från möten till hela doktorandgruppen. *Ämnet bör etablera en diskussion med doktoranderna om formerna för återkoppling till och dialog med hela doktorandgruppen, exempelvis vid gemensamma andra träffar som fika eller en gemensam Teams-kanal för doktoranderna.*

Mentorssystemet lyfts i självvärderingen, men syftet uttrycks svepande som att få information av en äldre kollega och i vilken grad det är formaliserat. *Ämnet bör följa upp hur mentorssystemet fungerar och beskriva vilka dess huvudsakliga funktioner ska vara.*

Utifrån materialet kan det utläsas att förutsättningarna skiljer sig kraftigt åt mellan deltidsdoktorander, fakultets- och externt finansierade heltidsdoktorander och industridoktorander beträffande undervisningsinsatser, ekonomiska resurser för att exempelvis delta i konferenser och närvaro på arbetsplatsen. *Ämnet bör utveckla riktlinjer för forskningsrelaterade kostnader baserade på principen om likabehandling av doktorander oavsett finansieringsform.* Att adjunkter ges möjlighet att lic:a ses som berikande och värdefullt för miljön, men adjunkternas arbetssituation beskrivs som tuff och att det inte bara är undervisningens omfattning utan även "hur krävande" den är som ses som utslagsgivande. *Ämnet bör fortsätta ge doktorander mindre krävande undervisningsuppgifter under det första året.* I självvärderingen och vid intervjun med ämnesföreträdare framkommer att situationen uppfattas mer hanterbar nu pga. en bättre generell bemanningssituation. Det har förekommit längre sjukskrivningar för vilket det finns en process för att anpassa tidplan som innefattar handledare, prefekt och HR-funktionen. *Om det inte redan gjorts, måste ämnet följa upp hur*

*åtgärder för att minska stressnivån och återgång efter sjukskrivningar fallit ut samt om doktorandernas generella stressnivå sjunkit.*

I självvärderingen framkommer att prefekten är doktorandernas närmaste linjefe och att de ”erbjuds” årliga möten med proprefekten. Vid intervjun framkommer att de flesta doktorander har sådana medarbetarsamtal. *Ämnet bör verka för att medarbetarsamtal med doktoranderna görs obligatoriska, eftersom det blir ytterligare en kanal för att kunna utöva inflytande och få insyn i verksamheten, och överväga att de, förutom arbetsmiljöfrågor, kan nyttjas bättre för inflytande, karriärplanering och exempelvis tjänstgöringsplan, inklusive undervisningsinsats utifrån underlag från studierektorer.*

### **Arbetsliv och samverkan**

---

Karriärplanering beskrivs som en integrerad del under ISP-diskussionen. I självvärderingen betonas även doktorandernas möjlighet att få undervisa upp till 20 procent, vilket är viktigt för en fortsatt karriär inom akademien. Självvärderingen lyfter också att en stor del av doktoranderna via forskarskolor och centrumbildningar får kontakt med andra lärosäten och samhällsaktörer och att handledarna också har väl utvecklad kontakt med olika aktörer i samhället. Det kan förklara att många doktorander verkar i projekt med samverksansats. *Ämnet bör bibehålla de goda kontaktytorna.*

Utifrån självvärderingen och vid intervjun med handledare framkommer att ämnets disputerade doktorander har fått relevanta arbeten både inom akademien, framför allt på KaU, men även vid andra lärosäten, och utom akademien, framför allt nationella expertmyndigheter och länsstyrelser. Vid intervjun med doktoranderna framkommer att alla fyra helst vill fortsätta inom akademien och gärna stanna kvar på RIMS. *Ämnet bör förtydliga formerna för karriärplanering, exempelvis vem som ansvarar för det och när samtalen ska ske. Karriärplanering skulle även kunna vara en del av medarbetarsamtalet, vilket kan underlätta att ta upp önskemål att byta karriärväg.*