



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Planeringsavdelningen
Lotta Jäderlund

2021-02-12

Doktorandenkäten 2020 – resultat och analys



1. Innehåll

2.	Sammanfattning	3
3.	Historik och bakgrundsinformation	4
4.	Introduktion till forskarutbildningen.....	6
5.	Planering och uppföljning av utbildningen.....	6
6.	Kurser, seminarier och forskarskolor.....	7
7.	Handledning och handledare.....	8
8.	Daglig arbets-, forsknings- och studiemiljö.....	9
	Diskriminering, trakasserier och normer	9
	Tillgång till konferenser, forskningsmetoder och internationella nätverk	10
9.	Kontakt, råd och stöd	10
10.	Framtiden	11
11.	Generell nöjdhet.....	11
12.	Avslutande fritextfrågor.....	13
	”Jag är väldigt nöjd med:”	13
	”Det här tycker jag behöver förbättras:”	14
	”Och så vill jag tillägga:”	16
13.	Övergripande slutsatser och kommentarer.....	17

2. Sammanfattning

Totalt så svarade 55 % (298 personer) av SLU:s doktorander på 2020 års doktorandenkät. Sammanfattningsvis är de flesta respondenterna nöjda med sin utbildning, mängden och kvaliteten på den handledning de får samt arbetsmiljö och stöd från kollegor. Enkätsvaren visar även att det finns områden som behöver förbättras.

De senaste åren har SLU bland annat förbättrat webbinformationen till nyantagna doktorander och gjort en översyn av introduktionsrutinerna på institutionerna för att försäkra sig om att doktoranderna blir formellt introducerade till utbildningen. Detta till trots uppger 1/3 av de som svarade på enkäten att de inte blivit formellt introducerade till utbildningen och 1/3 av de som blivit introducerade var inte nöjda med den introduktion de fått. Med anledning av enkätresultatet har en digital introduktionskurs skapats. Kursen beskriver forskarutbildningen på SLU, vilka regler som gäller, doktoranders rättigheter och skyldigheter samt andra viktiga aspekter av utbildningen. [Alla nyantagna doktorander får e-post med länk till kursen som ligger öppet tillgänglig på webben](#) – att användas vid behov.

Det är obligatoriskt för handledare och doktorand att tillsammans planera och följa upp utbildningen med hjälp av den individuella studieplanen (ISP). Enligt enkätsvaren behöver SLU förenkla och förtydliga rutinerna för hur doktorander och handledare använder ISP-verktyget. Förbättringsarbetet har påbörjats under hösten 2020, och planen är att det före sommaren 2021 ska finnas ett användarvänligt digitalt system för hantering av doktorandernas ISP:ar.

Ett par av frågorna i enkäten gäller diskriminering och trakasserier. Tyvärr rapporterar 38 personer att de blivit diskriminerade under sin utbildning på SLU och 21 personer uppger att de blivit trakasserade. Merparten av dessa har inte gjort någon anmälan. Dessutom fortsätter andelen doktorander som anger att de känner till hur man kommer i kontakt med doktorandombudsmannen på SLU att minska. SLUSS, doktorandombudsmannen och SLU arbetar tillsammans med att förbättra situationen.

En forskarutbildning är individuell och krävande med stora krav på doktoranderna. Samtidigt är kraven inte alltid tydliga och uttalade vilket ibland kan skapa onödig stress. Enkätresultaten visar att en tydligare kommunikation av de krav som ställs på doktorand respektive handledare, samt information om rättigheter och skyldigheter behövs. Den nyligen införda digitala introduktionskursen och en digital vidareutbildning för huvudhandledare med fokus på huvudhandledarens roll och ansvar är två nya sätt att möta behovet.

Fakulteterna har fått tillgång till sina respektive resultat och har påbörjat analyser för att se vilka områden som behöver förbättras.

3. Historik och bakgrundsinformation

I denna rapport används beteckningen ”doktorand”, som då även inkluderar personer antagna till forskarutbildning med sikte på licentiatexamen.

Sedan 2006 har en enkät med regelbundet distribuerats till SLU:s aktiva doktorander. Syftet är att undersöka hur doktoranderna upplever sin utbildning och samtidigt fånga upp problem och utvecklingsområden inom forskarutbildningen. Vissa frågor har varit samma under årens lopp, medan andra har tillkommit, tagits bort eller förändrats så att jämförelser över tid inte alltid är möjliga. [Resultaten av tidigare års enkäter finns att hitta på SLU:s medarbetarwebb.](#) Inför 2017 års undersökning reviderades enkäten. Istället för en kontinuerlig skala graderad 1 till 10 (från mycket missnöjd till mycket nöjd) infördes fem diskreta svarsalternativ: Very little/not at all; Not very much; A great deal; To a very great extent och I don't know för en del frågor. Förändringen innebär att en del resultat från årets enkät endast kan jämföras med 2017 års enkät.

Enkäten genomfördes i slutet på februari 2020 då alla doktorander som varit aktiva i forskarutbildningen under 2019 (minst 1 % aktivitet inrapporterad i Ladok under vår- eller höstterminen 2019), via e-post uppmanades att svara på frågor i en enkät. Svaren registrerades anonymt i en databas. Det bör noteras att enkäten genomfördes innan Covid-19-pandemin hade hunnit påverka forskarutbildningen.

Svarsfrekvensen på 2020 års enkät är jämförbar med tidigare års enkäter eftersom 55 %, eller 298 av de tillfrågade doktoranderna, svarade (tabell 1). En jämförelse mellan svarsgruppens sammansättning och hela doktorandgruppens sammansättning enligt SLU:s årsredovisning för 2019 visar likvärdiga nivåer på andel kvinnor och andel med grundutbildning vid utländskt universitet. Även andelen svarande per fakultet är jämförbar med aktiva doktoranders fördelning på fakulteterna (tabell 2). Trots denna kvantitativa representativitet för några variabler går det inte att utgå från att de 294 som inte svarade delar svarsgruppens upplevelser, erfarenheter och bedömningar.

Förutom att ge en ögonblicksbild av hur svarsgruppen upplever sin situation vid svarstillfället ligger enkätens värde även i jämförelser över tiden. Enkätresultaten signalerar vilka delar av utbildningens innehåll, form och genomförande som inte motsvarar de svarandes förväntningar och behov. Andra efterföljande uppföljningar och utvärderingar krävs för att reda ut orsakssammanhang bakom signalerna och vilka åtgärder som är lämpliga.

Tabell 1. Bakgrundsinformation om de som besvarat enkäten respektive år.

	2006	2009	2011	2014	2017	2020
Totalt antal svarande	343	416	403	336	282	298
Svarsfrekvens (%)	52	60	57	48	53	55
Bakgrundsvariabler						
Kvinnor (%)	59	63	58	61	54	59
Över 35 år (%)	23	24	25	29	31	19
Grundutbildning vid SLU (%)	39	33	25	23	33	28
Grundutbildning vid annat svenskt universitet (%)	39	36	41	37	23	27
Grundutbildning vid utländskt universitet (%)	22	36	41	40	44	45
Deltar i forskarskola (%)	28	42	65	65	67	70
Har använt mer än hälften av nettostudietiden (%)	66	58	60	71	69	50

Tabell 2. Bakgrundsinformation om de som svarat på enkäten, uppdelat per fakultet.

	LTV	NJ	VH	S
Totalt antal svarande	49	116	50	52
Svarsfrekvens (%)	59	51	41	44
Andel av svar per fakultet (%)	16	39	17	17
Andel aktiva doktorander av SLU total (%)	15	41	22	21
Bakgrundsvariabler				
Kvinnor (%)	52	58	69	60
Över 35 år (%)	26	8	41	15
Grundutbildning vid SLU (%)	25	45	73	35
Grundutbildning vid annat svenskt universitet (%)	24	32	12	33
Grundutbildning vid utländskt universitet (%)	51	52	39	32
Deltar i forskarskola (%)	40	85	71	69
Har använt mer än hälften av nettostudietiden (%)	44	48	57	54

Svarsalternativen valdes medvetet så att ett val mellan ”Bra” eller ”Dåligt” skulle bli alternativet, det vill säga – det skulle inte finnas möjlighet att välja något mellanting. På de flesta frågor fanns svarsalternativen ”Yes”/”No” eller något av följande alternativ:

- ”Very little/not at all”
- ”Not very much”,
- ”A great deal” samt
- ”To a very great extent”.

I detta dokument redovisas och diskuteras oftast de sammanslagna svarsalternativen, det vill säga ”Very little/not at all” redovisas tillsammans med ”Not very much” och ”A great deal” slås ihop med ”To a very great extent”.

Statistiska analyser har utförts med hjälp av Chi-2-tester i SPSS av könsskillnader, fakultetsskillnader och skillnader med avseende på universitetsbakgrund (utländsk bakgrund). För att testen skulle bli hållbara med tillräckligt många svar i varje cell så har vissa svarsalternativ grupperats. I de flesta fall har då svarsalternativet ”*Not very much*” grupperats tillsammans med ”*Very little/Not at all*” till en gemensam grupp.

4. Introduktion till forskarutbildningen

Av de som svarat uppger 68 % att de blivit formellt introducerade till utbildningen. Av dessa säger 70 % att de är nöjda med den introduktion som de fått, vilket överensstämmer med resultatet av 2017 års enkät. I jämförelse med doktorander vid andra fakulteter är VH:s doktorander mest nöjda med sin introduktion, där uppger hela 90 % av de som svarat att de är nöjda. De statistiska analyserna hittade inga signifikanta könsskillnader. Däremot var andelen som var nöjda med sin introduktion högre bland de som hade en grundexamen från SLU än bland de som hade examen från annat svenskt lärosäte eller från utländskt lärosäte. Det är värt att notera att andelen doktorander med grundexamen från SLU är högre på VH-fakulteten, där även högst andel uppger att de var nöjda med sin introduktion.

Fritextsvaren som hör till frågan om introduktionen visar att de vanligaste anledningarna till att man inte har kunnat delta i de fakultetsvisa introduktionerna är att de inte passat med starttidpunkten på doktorandutbildningen, eller att man inte nåtts av informationen att de äger rum. De som fått en introduktion men inte varit nöjda efterlyser mer handfast information. En del säger att de fått fel eller motstridig information, andra säger att informationen varit relevant och korrekt men kommit alldeles för sent i deras utbildning.

5. Planering och uppföljning av utbildningen

En viktig aspekt av forskarutbildningen är hur den planeras och följs upp. Det viktigaste dokumentet i planeringen av utbildningen är doktorandens individuella studieplan (ISP). Enligt högskoleförordningen ska alla doktorander ha en ISP. De doktorander som svarat på enkätfrågan om de har en individuell studieplan (291 personer) säger att de har en ISP och 72 % är nöjda med hur den har uppdaterats.

Fritextsvaren visar att det råder viss osäkerhet kring hur ISP:n ska följas upp och revideras, och vad den egentligen har för funktion. Flera doktorander skriver att ISP:n mest ses som ett onödigt måste, en byråkratisk formalitet, av deras handledare och denna inställning verkar smitta av sig på doktoranderna. Många

tycker att mallen är repetitiv och krånglig och flera påpekar att det skulle vara mer relevant med någon form av digital ISP.

Att alla som svarat på enkäten uppger att de har en ISP är bra eftersom högskoleförordningen kräver att varje doktorand ska ha en sådan. Däremot behöver SLU arbeta med att göra informationen i själva ISP-dokumentet mer lättillgängligt och även på ett bättre sätt förklara hur planen ska användas och i vilket syfte.

Ungefär hälften av de som svarat på enkäten uppger att de har haft en halvtidsuppföljning, och majoriteten av dessa (87 %) är nöjda med hur den genomfördes. Vissa av fritextkommentarerna nämner dock att de upplever att de fick för lite återkoppling med tanke på hur mycket arbete de la ner på förberedelser och presentation.

På frågan om man känner till de generella examensmålen för forskarutbildning svarar 56 % att de gör det. Här kan man se en signifikant könsskillnad där männen i högre utsträckning än kvinnorna svarar "To a very great extent". På en annan fråga svarar sammanlagt 86 % att de vet vad de måste uppnå för att nå sin doktorsexamen. En relativt stor andel (44 %) av de som svarat känner sig dock osäkra på vilka rättigheter och skyldigheter man har som doktorand. Hela 88 % känner att de har inflytande över hur deras utbildning planeras. Att känna att man har inflytande över sin utbildning/arbetsinsats är något som kan minska stress och göra att man upplever att man har kontroll över sin situation.

Av de som svarat på enkäten uppger 85 % att de tar egna initiativ till möten/arbetsgrupper/seminarier. Dock framkommer i senare fritextsvar att dessa initiativ inte alltid tas väl emot av övriga (seniora) kollegor, då det i vissa fall inte anses vara något en doktorand ska ägna sig åt. Detta kan tyckas anmärkningsvärt eftersom en viktig del i forskarutbildningen är att stegvis bli mer och mer självständig, att lära sig att ta egna initiativ inom forskningsarbetet och att diskutera forskningsresultat.

6. Kurser, seminarier och forskarskolor

Enligt 63 % av de som besvarat enkäten så matchar utbudet av kurser deras behov medan 33 % inte anser att kursutbudet är tillräckligt. Här finns signifikanta skillnader vad gäller fakultetstillhörighet – doktorander från LTV-fakulteten håller i lägre grad med i påståendet att kursutbudet matchar deras behov än doktorander från övriga fakulteter.

Majoriteten (77 %) är nöjda med kvaliteten på de kurser de deltagit i. Även vad gäller nöjdhet med kursernas kvalitet ses signifikanta skillnader, där VH-fakultetens doktorander är mer nöjda än genomsnittet och LTV-fakultetens doktorander är mindre nöjda.

Inga signifikanta könsskillnader kunde ses vad gäller kursutbud och dess kvalitet. Vad gäller skillnader med avseende på universitetsbakgrund fanns heller inga signifikanta skillnader, men man kan se en tendens till att doktorander med utländsk grundexamen i högre grad än övriga håller med i påståendet att kursutbudet matchar deras behov.

Vad gäller tillgången till lämpliga seminarier verkar det vara en större skillnad mellan institutioner/forskargrupper vad gäller tillgänglighet, men även här är flertalet nöjda med kvaliteten (66 %). I fritextsvaren uppger en del att de inte förstår vilka seminarier som avses, och detta kan ju förstås bero på att just den institutionen kanske inte anordnar några lämpliga seminarier som doktoranderna har möjlighet att delta i. Inga signifikanta skillnader kan ses med avseende på kön eller universitetsbakgrund, men även här finns en tendens till att de med utländsk grundexamen i högre grad anser att det finns lämpliga seminarier att ta del av.

Av de som svarat uppger 70 % att de tillhör en forskarskola, och av dessa så anger 74 % att de är nöjda med de utbildningsaktiviteter (till exempel kurser, seminarier och studiebesök) som anordnas av forskarskolorna.

7.Handledning och handledare

Handledning är en viktig komponent inom utbildning på forskarnivå, och det är viktigt att doktorand och handledare har ett bra samarbete. Av de personer som besvarat enkäten anger 81 % att de är nöjda med mängden handledning. Doktorander från LTV-fakulteten som besvarat enkäten är signifikant mindre nöjda med mängden handledning än doktorander från övriga fakulteter. Undersökningen visar vidare att 79 % av respondenterna är nöjda med handledningens kvalitet. När det gäller dessa två frågor blev doktoranderna uppmanade att inkludera både huvudhandledare och andra kvalificerade personer i termen ”handledning”.

Av de som besvarat enkäten uppger 84 % att de har förtroende för sin handledare, och 58 % skriver att de har regelbundna diskussioner med sin handledare där de tillsammans utvärderar utbildningen i relation till examensmålen. En betydligt mindre andel (34 %) anger att de har regelbundna diskussioner med sin handledare angående karriär efter utbildningens slut. När det gäller dessa tre frågor uppmanades doktoranderna att svara med tanke på den person som faktiskt handleder, och detta behöver då inte nödvändigtvis vara huvudhandledaren. Doktorander med utländsk grundexamen uppger i högre grad än övriga att de har utvärderande diskussioner med sin handledare om examensmålen. Doktorander med grundexamen från SLU anger att de i lägre grad har diskussioner med handledare om karriären efter examen.

Inga signifikanta könsskillnader hittades inom något av områdena ovan.

8. Daglig arbets-, forsknings- och studiemiljö

Diskriminering, trakasserier och normer

Av de tillfrågade så instämmer 78 % i påståendet att de är en respekterad medlem av arbetsgruppen/avdelningen/institutionen och 74 % uppger att deras dagliga arbetsmiljö stödjer deras utbildning.

Andelen som svarat att de upplevt diskriminering på SLU under utbildningstiden är 14 % (38 personer). De flesta av dessa doktorander uppger att de upplevt diskriminering med avseende på kön* (14 personer) eller etnisk tillhörighet* (12 personer). Övriga orsaker till diskriminering som uppges är:

- Ålder*,
- sexuell läggning*,
- ställning som doktorand (hierarkiska strukturer),
- att inte kunna prata svenska,
- könsöverskridande identitet eller uttryck* (*rapporteras av 1 person*)
- utseende, (*rapporteras av 1 person*)
- att inte arbeta i Uppsala (*rapporteras av 1 person*)
- politiska åsikter (*rapporteras av 1 person*).

**Enligt diskrimineringslagen finns sju diskrimineringsgrunder och dessa är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Dessa är märkta med asterisk i beskrivningen ovan.*

Majoriteten (80 %: 36 av 45 personer som svarat på frågan) har valt att inte rapportera diskrimineringen till SLU. De vanligaste orsakerna till att inte rapportera är att det är svårt att bevisa, att det inte var ”så farligt”, att det skulle skada utbildningen eller att man inte skulle bli trodd.

Nästa fråga handlar om ifall doktoranden har blivit trakasserad under utbildningstiden på SLU och 9 % (21 personer) av de som svarat uppger att de har blivit trakasserade. Sexuella trakasserier anges som den vanligaste orsaken, nära hälften av de som svarat ja uppger detta som grund (10 personer). I enkäten 2014 svarade 30 personer att de blivit utsatta för trakasserier. Andra grunder är sexuell läggning, etnicitet, ålder och ställning som doktorand. Enstaka personer uppger könsöverskridande identitet eller uttryck, och utseende. Återigen valde 80 % av de som upplevt trakasserier att inte rapportera (27 av 34 personer), på grund av redan redovisade anledningar.

En fråga som är ny för i år är huruvida det inom utbildningen existerar normer för hur man ”ska” vara och 64 % svarar ja på den frågan, och 41 % av de som svarat upplever att dessa normer skapar problem. Den vanligaste normen som nämns är att doktorander ska arbeta dygnet runt och ”vara sin avhandling”, alltid vara motiverade och aldrig klaga. Man ska lägga mycket tid på sin utbildning och prata om hur mycket man har att göra. Det gäller att sätta forskningen före allt annat

(familj, vänner, fritid). Det finns en föreställning om att man ska kunna allt, veta allt, klara sig själv och inte be om hjälp eller råd. Konkurrenssituationer uppstår ofta och det upplevs som viktigt att inte visa sig ”svag”. Detta leder till stress, utmattning och en känsla av att aldrig vara ”bra nog”. Doktorander förväntas intuitivt veta vilka krav som ställs på dem under utbildningen.

En annan norm som nämns, och som hänger ihop med det som beskrivs ovan, är en hierarkisk struktur där det upplevs som att doktoranden ska vara ”tacksam” mot institutionen, och visa överdriven respekt mot de mer seniora forskarna. Till exempel nämns att det på vissa håll inte är okej för en doktorand att framföra åsikter som säger emot en professors, att ta egna initiativ till möten, seminarier och liknande.

Samtidigt som dessa synpunkter behöver tas tillvara bör det påpekas att av de svarande doktoranderna så upplever 88 % att de behandlas respektfullt av lärare och kollegor, och 94 % anger att de behandlas med respekt av andra doktorander.

Tillgång till konferenser, forskningsmetoder och internationella nätverk

Bland de som svarat så uppger 16 % att de har begränsad möjlighet att delta i forskningskonferenser. Vad gäller tillgång till de forskningsmetoder man behöver så anger 12 % att de inte har tillgång till de metoder de behöver. LTV-doktoranderna är mindre nöjda, och NJ-doktoranderna är mer nöjda. Dessutom skriver 13 % att de inte är nöjda med den forskningsutrustning de använder.

En tredjedel av de som svarat (34 %) anser att de inte har tillgång till de internationella nätverk de behöver. Att en så stor andel upplever denna begränsning behöver utredas vidare. Doktorander vid S- och NJ-fakulteterna känner att de i högre grad har tillgång till internationella nätverk än övriga.

9. Kontakt, råd och stöd

Det bör noteras att enkäten genomfördes innan Covid-19-pandemin hade hunnit påverka forskarutbildningen.

Doktorandombudsmannen (DO) ger stöd och rådgivning och agerar vid behov ombudsman till enskilda doktorander i ärenden kopplade till forskarutbildningen. På frågan om huruvida man känner till hur man kommer i kontakt med doktorandombudsmannen så svarar 61 % att de vet hur de ska gå tillväga för att ta kontakt. Denna fråga har varit med sedan första enkäten 2006 då 90 % angav att de visste hur man kontaktar DO, och därefter har andelen minskat med några procentenheter vid varje enkät. Kunskapen om hur man kontaktar doktorandrådet har legat mellan 80 – 90 % alla gånger utom 2014 då 76 % gav ett positivt svar.

Denna gång svarade 81 % att de vet hur man kommer i kontakt med doktorandrådet.

En fråga gällde stöd för doktorander med funktionsnedsättning, där 12 % av de svarande skriver att de känner till det stöd som finns, 34 % känner inte till det och 52 % svarar att det inte är relevant för dem. Här kan man se en signifikant könsskillnad där männen svarade ja i högre utsträckning. En följdfråga var hur de som utnyttjat stödet upplevt detta. Av de 27 personer som säger sig ha utnyttjat stödet anser majoriteten att det fungerar ok (52 %) eller bra (41 %). Men enligt utbildningsavdelningen så finns bara 1 forskarstudent registrerad som användare av stödet i registret för 2019, vilket betyder att de som satt betyg på stödet i den här enkäten har betygssatt andra saker än det som frågan avsåg. De slutsatser man kan dra av detta är dels att stödet inte är välkänt och dels att det är lätt att missförstå vilket stöd som avses i frågan.

10. Framtiden

Av de som svarat anger 85 % att de inte har funderat speciellt mycket på att byta huvudhandledare. Jämfört med den föregående enkäten som genomfördes 2017 har andelen som svarat att de allvarligt övervägt att byta handledare ökat från 11 till 15 %.

Andelen som uppger att de har funderat på att lämna utbildningen utan examen har också ökat från 13 till 16 % jämfört med enkäten 2017. Här finns en signifikant skillnad med avseende på universitetsbakgrund, nämligen att doktorander med utländsk bakgrund i lägre utsträckning än övriga är benägna att lämna utbildningen utan examen.

Precis som vid förra enkäten tror en majoritet av de som svarat (76 %) tror att de kommer att avsluta utbildningen inom stipulerad tid.

Vad gäller andelen som tror att de kommer att ha en adekvat anställning inom ett år efter examen så instämmer 56 % av de svarande i detta påstående, medan 17 % har en mer negativ inställning och en relativt stor andel av de svarande uppger att de inte vet (27 %). Vid enkäten 2017 trodde en något lägre andel (52 %) att de skulle ha adekvat anställning, andelen negativa var högre (26 %) men andelen som inte visste var lägre (22 %).

11. Generell nöjdhet

På frågan huruvida man skulle påbörja en forskarutbildning idag om man inte redan vore antagen så svarar totalt 75 % att man antagligen skulle göra det, eller att man definitivt skulle välja att göra det. Endast 5 % uppger att de definitivt inte

skulle välja en forskarutbildning idag, och 14 % säger att de antagligen inte skulle göra det. En mindre andel, 6 %, är osäkra på hur de skulle välja.

Bland respondenterna svarar 77 % att de är nöjda eller mycket nöjda med sin situation som doktorand om de ser till helheten. Här finns signifikanta fakultetsskillnader: LTV-doktoranderna är mindre nöjda, doktoranderna från S och VH är i högre utsträckning mycket nöjda.

Majoriteten anser att deras situation som doktorand uppfyller deras förväntningar, men 21 % svarar ”not very much” och 5 % svarar ”very little/not at all”. Även här syns signifikanta fakultetsskillnader: VH-doktoranderna är mest nöjda, LTV-doktoranderna är minst nöjda.

En annan fråga var: ”Föreställ dig den perfekta forskarutbildningen med perfekt arbetsmiljö på en perfekt institution, och uppskatta hur nära denna perfekta situation som du upplever att du befinner dig.” Här svarar 12 % ”to a very great extent”, 47 % ”a great deal”, 28 % ”not very much” och 8 % ”very little/not at all”. Även på denna fråga syntes signifikanta fakultetsskillnader: VH-doktoranderna är mest nöjda och doktoranderna från LTV är minst nöjda.

Inga signifikanta könsskillnader eller skillnader med avseende på universitetsbakgrund kunde upptäckas.

Vid jämförelse med svaren på ovanstående frågor i enkäten 2017 så ser man att andelen som svarar att man skulle påbörja en forskarutbildning idag om man inte redan var antagen har minskat från 83 till 75 % (tabell 3). Liknande tendens till minskning syns även på frågorna om hur nöjd man är med sin situation som doktorand samt hur väl denna situation uppfyller ens förväntningar. Andelen som upplever att utbildning, arbetsmiljö och situation är perfekt ökat från 57 till 59 %. På grund av ändrade svarsalternativ så är det inte möjligt att jämföra svar på dessa frågor från enkäterna som genomfördes före 2017.

Tabell 3. Jämförelse av svar bland de som svarade på enkäten 2017 respektive 2020 (%).

	2017	2020	2017	2020	2017	2020
If you had not already been admitted to the doctoral education, would you choose to start a doctoral education today?	Definitely not/Probably not		Probably/Definitely		I don't know	
	14	19	83	75	4	6
If you make a general judgement of your situation as a doctoral student, how satisfied are you?	Very little/not at all/Not very much		A great deal/To a very great extent		I don't know	
	20	21	80	77	0	2
Please rate how well your situation as a doctoral student fulfil your expectations.	Very little/not at all/Not very much		A great deal/To a very great extent		I don't know	
	25	26	73	70	3	4
Imagining the perfect doctoral education and the perfect work situation at the perfect department. Please rate how close to this perfect situation yours is.	Very little/not at all/Not very much		A great deal/To a very great extent		I don't know	
	40	36	57	59	3	4

12. Avslutande fritextfrågor

I slutet av enkäten finns tre avslutande fritextfrågor vars syfte är att fånga upp synpunkter, åsikter och förslag som kanske inte har en självklar plats bland övriga frågor. Påståendena som listas nedan i detta kapitel är sådant som kommit upp i svaren till dessa frågor. En hel del av det som nämns syns även i tidigare frågor i enkäten.

”Jag är väldigt nöjd med:”

Fritextsvaren på denna fråga går att gruppera i tre grupper, och svaren sammanfattas nedan. Allra flest kommentarer handlar om arbetsmiljö och handledning.

Arbetsmiljö och kollegor.

Många doktorander nämner bra arbetsmiljö och stödet från kompetenta och hjälpsamma kollegor som något som de verkligen uppskattar. De känner sig som en i forskargruppen på lika villkor och upplever inte att det finns en stark hierarkisk struktur som hämmar utan att det är högt i tak och att alla får komma till tals. Det

finns en flexibilitet i arbetstid och de känner att de har kontroll över sina arbetsuppgifter. De har tillgång till de metoder och den utrustning som de behöver och får hjälp och stöd när det krävs.

Handledning och handledare.

Många svaranden skriver att de uppskattar det engagemang, den uppmuntran, stöd och hjälp som de får från sina handledare. Att handledarna finns tillgängliga för diskussioner och för snabb återkoppling uppskattas och att det finns en möjlighet att kunna påverka utbildningen och att få möjlighet att pröva sina egna idéer värderas också högt.

Forskningsprojektet.

Många kommentarer visar att det finns ett stort engagemang för det egna forskningsämnet och projektet. Man uppskattar flexibilitet, det vill säga möjligheten att kunna styra forskningsinriktning. Många skriver att det känns bra att känna att man gör något viktigt – med intressanta och roliga uppgifter.

”Det här tycker jag behöver förbättras:”

I mångt och mycket är svaren till denna fråga motsatsen till svaren på frågan ovan (”Jag är väldigt nöjd med”). Även här handlar många av svaren om arbetsmiljö och handledning, men även bristfällig kommunikation/information och allmänna villkor får många kommentarer.

Arbetsmiljö.

Många av kommentarerna handlar om stress och dålig balans mellan arbetsliv, utbildning och fritid. Det uttrycks även att det finns svårigheter att inom forskarutbildningen hantera balansen mellan forskning, utbildning, undervisning och övriga administrativa uppgifter. Flera kommentarer menar att mer stöd för stresshantering krävs. En del av kommentarerna påpekar att det finns starka hierarkiska strukturer, och att doktorander inte ses som kollegor utan mer som billig arbetskraft. Samarbetsklimatet kan bli bättre, både inom och mellan institutioner. Doktoranders situation tas inte på allvar alla gånger. Personalavdelningen och företagshälsovården har inte alltid kunskap om doktoranders speciella situation och har då ibland svårt att sätta in rätt stöd.

Forsknings- och utbildningsklimat.

Enligt många av kommentarerna så behöver forskningsklimatet bli mer stimulerande och kreativt. *”Det känns som att jag har lärt mig att forska, men inte*

nödvändigtvis hur man är en forskare” skriver en doktorand. Avsaknad av nätverk, dålig tillgång till vetenskapliga seminarier och diskussionsfora kan leda till att doktoranden får svårt att lära sig utbyta vetenskapliga tankar och idéer och göra det vetenskapliga livet ensamt. Detta är speciellt utmärkande för doktorander som dessutom saknar en tillhörighet till exempelvis ett forskningsområde vid institutionen, att vara en del av en större forskargrupp och så vidare. En del menar att de inte känner sig väl förberedda för livet efter examen. Vissa kommenterar att de inte har tillgång till något nätverk, inte vet hur man söker forskningsmedel eller vad som förväntas av en forskare förutom att forska.

Några doktorander kommenterar att forskarutbildning vid SLU är mer som ett vanligt jobb än som en utbildning på den högsta nivån. De skriver att en doktorand borde få lära sig att vara oberoende, få ta mer ansvar och få möjlighet att pröva egna teorier, åtminstone mot slutet av utbildningen. Det kommenteras att det saknas kurser och seminarier, speciellt ämneskurser inom de samhällsvetenskapliga utbildningarna. Informationen om de kurser som finns kan förbättras och spridas med bättre framförhållning. Karriärutveckling- och vägledning på central nivå saknas, och detta leder till att det endast är upp till handledargruppen att diskutera dessa frågor med doktoranden.

Handledning och handledare.

Att kommunikationen mellan handledare och doktorand fungerar är väldigt viktigt, men tyvärr något som inte alltid fungerar optimalt. Doktoranden befinner sig då i en extremt utsatt position eftersom hen är beroende av sin huvudhandledare. Det kan ibland vara svårt att förstå och kommunicera förväntningar, speciellt i början av en forskarutbildning. Flera doktorander skriver att kunskap om stresshantering och hur man kan fungera som ett bra stöd till stressade personer borde finnas hos handledarna. Det borde vara obligatoriskt med fortbildning för handledare i handledning och pedagogik. Dessutom borde det finnas en gräns för hur många doktorander en handledare kan ha påpekar några doktorander.

Vissa handledare skulle behöva bli regelbundet påmind om doktoranders rättigheter för att förstå att en doktorand inte ska behandlas som en forskningsassistent. En doktorand måste tillåtas att göra misstag och lära från dem, ges utrymme för kreativitet och problemlösning. En del handledare uppvisar bristande engagemang och intresse för doktoranden och forskarutbildningen. Några doktorander uppger även att en del problem sopas under mattan och inte tas på allvar.

Kommunikation och information (introduktion).

Även i svaren till den här frågan framkommer att vissa doktorander inte är nöjda med den introduktion de fått till utbildningen, och i vissa fall rapporteras det till och med om att de inte erbjudits någon introduktion alls till sin utbildning.

Doktorander med utländsk examen kan känna att de hamnar utanför på grund av brist på information om till exempel hur forskarutbildningen fungerar på SLU (och i Sverige). Denna grupp skulle också behöva mer stöd och information om hur det fungerar att leva i Sverige, och vilka steg som är obligatoriska hos svenska myndigheter för att kunna bo och studera/arbota här.

”Och så vill jag tillägga:”

Denna öppna fråga har, som väntat, resulterat i flera hundra olika åsikter, kommentarer och förslag som formulerats mer eller mindre tydligt. Många av dem har även lämnats i svar på andra frågor i enkäten. Nedanstående punkter beskriver teman som flera av kommentarerna tillhör eller aspekter som enkätens övriga frågor inte har berört.

- Brister i handledning – en del handledare borde inte få handleda. En del handledare känner inte till riktlinjer och regler. Det behövs en snabbare och enklare process vid byte av huvudhandledare. Någon form av uppföljning av handledare borde göras, speciellt när en doktorand hoppar av utbildningen i förtid – för att utreda orsaken. Stress, relationer och brist på kommunikation.
- Doktorander ses i vissa fall som andra klassens anställda. Det kommer fram uppgifter på att vissa doktorander inte har haft medarbetarsamtal, och i vissa fall så uppges att institutionen inte följer Doktorandstegen för löneökning.
- Flera doktorander påpekar att organisationen av undervisning på grund- och avancerad nivå måste förbättras. En del doktorander får inte möjlighet att undervisa trots att de vill, medan andra överhoppas med undervisning så att de får svårt att hinna med övriga arbetsuppgifter och sin egen utbildning. Det påpekas att det kan bli väldigt mycket arbete för doktorander som pratar svenska eftersom vissa kurser måste ges på svenska, och ifall institutionen har många doktorander med utländsk bakgrund.
- Flera tar upp att det råder oklara villkor för doktorander som har annan försörjning än anställning som doktorand, som till exempel industridoktorander och stipendiedoktorander. Det saknas frågor i enkäten om detta.
- Licentiatantagning – det finns exempel där en person har antagits till licentiatutbildning under löfte att senare få förlängning till doktorsexamen men detta har sedan uteblivit. Flera doktorander konstaterar att problem med detta existerar, men påpekar att det riskerar att inte komma fram om man inte specifikt frågar efter sådana problem i enkäten.
- Mer information behövs för utländska doktorander om livet i Sverige och administrativa processer, som till exempel hur man skaffar personnummer och bankkonto.

13. Övergripande slutsatser och kommentarer

Fakulteterna organiserar en formell introduktion för nyantagna doktorander. Form och omfattning skiljer mellan fakulteterna men de syftar alla till att samtliga nyantagna ska få en övergripande information om forskarutbildningen samt få möta vicedekan och studierektorer för forskarutbildningen på fakulteten. På grund av de svarandes bedömning av introduktionens kvalitet i 2017 års enkät utformade FUR under 2018 ”[Rekommendationer för introduktion av nyantagna doktorander](#)”. Man utformade även en ”[Checklista för institutionerna](#)” för att uppnå mera likvärdiga introduktioner på institutionerna.

Trots dessa åtgärder är det fortfarande en hög andel av de svarande som inte är nöjda med sin formella introduktion. Dessutom är andelen som inte har fått någon introduktion lika hög som vid förra enkäten. Därför kompletteras nu introduktionsträff/kurs med en digital introduktionskurs för doktorander vid SLU. [En länk till kursen](#) skickas till alla doktorander i samband med antagning. Kursen ligger öppet tillgänglig för doktorander så väl som handledare och övriga som är nyfikna. Informationen går att nå när som helst under forskarutbildningstiden.

En relativt stor andel av de som svarat (44 %) anser sig osäkra på vilka rättigheter och skyldigheter man har som doktorand. Vidare anger en lika stor andel att normer för hur man ska vara som doktorand skapar problem bland annat för att de är outtalade. Mer eller mindre outtalade krav och förväntningar kan komplicera hur doktoranden upplever sin situation, och kan i kombination med osäkerhet vad gäller rättigheter och upplevda oklara villkor skapa stress. SLU kan på fakultetsnivå informera om rättigheter och skyldigheter inom forskarutbildningen via introduktionsträffar, och även genom den digitala introduktionskursen på universitetsnivå minimera eventuella olikheter i handledares engagemang och kunskap.

Ungefär 4 av 5 doktorander som svarat på enkäten uppger att de är nöjda med mängden och kvaliteten på den handledning som de får, och 84 % säger att de har förtroende för sin handledare. Emellertid anger 15 % av de som svarat att de allvarligt har övervägt att byta handledare, vilket är en ökning från 11 % i 2017 års enkät. Detta ger anledning till eftertanke. Man kan utgå från att det inte är ovanligt att doktorander drygt halvvägs genom utbildningen kraftigt ifrågasätter huvudhandledarens kompetens och lämplighet. Om detta ifrågasättande sammanfaller med kommunikationssvårigheter på grund av tidsbrist, personkemi och andra faktorer är det rimligt att överväga ett byte. Å andra sidan kan man säga att det inte är acceptabelt att 44 personer är så bekymrade över sin utbildning att de överväger att byta huvudhandledare vilket är en begäran som kan leda till många svårförutsägbara och potentiellt socialt kostsamma sidoeffekter. Som ett riktvärde kan nämnas att i denna undersökning har knappt 150 av de svarande genomfört halva utbildningen.

Oavsett vilket av ovanstående argument man väljer så behöver doktorander som överväger handledarbyte eller avslut utan examen råd av personer utan direkt koppling till handledaren och institutionen. SLU:s doktorandombudsman (DO) är en självklar resurs i dessa sammanhang och SLU behöver förbättra doktorandernas kännedom om DO:s roll.

Som ett steg i att förbättra handledningen så har SLU utvecklat en vidareutbildning i handledning av doktorander som föreslås bli obligatorisk för den som vill bli huvudhandledare för en ny doktorand om för lång tid har gått sedan den blivande huvudhandledaren deltog i en relevant kurs i forskarhandledning. Vidareutbildningen fokuserar på huvudhandledarens roll och ansvar.

Ett antal doktorander skriver i sina svar att de upplevt diskriminering (38 personer) och trakasserier (21 personer) under utbildningstiden vid SLU. Det är möjligt att samma person kan ha uppgett att hen blivit både diskriminerad OCH trakasserad. Kön och etnisk tillhörighet utgör de vanligaste rapporterade diskrimineringsgrunderna. När det kommer till trakasserier är det sexuella trakasserier som uppges vara vanligast. Vanligen är frågor om doktorandernas arbetsmiljö inte utbildningsrelaterade, vilket innebär att prefekterna har samma ansvar för doktorandernas arbetsmiljö som för andra anställdas arbetsmiljö. För att försäkra att även icke anställda doktorander inkluderas i detta ansvar finns sedan 2018 följande förtydligande i rektors delegation till prefekterna: *”att ansvara för att alla doktorander som inte är anställda av universitetet erbjuds villkor och möjligheter som så långt det är möjligt liknar dem som gäller för universitetets anställda.”* Efter kvalitetsdialogerna 2019 beslutades att: *”utveckla den för nyblivna prefekter obligatoriska kursen ’SLU chefskap’ så att den inkluderar momentet ’Chefens ansvar för forskarutbildningen’ med betoning på ansvaret för hur handledarna förbereds för och utför sitt uppdrag.”*

Den individuella studieplanen (ISP) är ett av de viktigaste dokumenten inom forskarutbildningen. Enkäten visar att den nuvarande mallen för ISP och hur den hanteras och uppdateras har klar förbättringspotential. Under 2020-2021 arbetar SLU med att skapa systemstöd för en helt digital process för hantering av doktorandernas individuella studieplaner, och målet är att systemet ska vara igång före sommaren 2021. Som ett led i detta arbete har även den mall som används förenklats och förbättrats. Målet är att den digitala hanteringen ska leda till ett mer effektivt, likvärdigt och ändamålsenligt arbete med de individuella studieplanerna.

Majoriteten av de som svarat uppger att de är nöjda med utbudet och kvaliteten på de doktorandkurser som ges av SLU. Dock saknas en del ämneskurser, speciellt inom mindre ämnesområden där det kan vara svårt att uppnå tillräckligt doktorandunderlag. SLU har genom att inrätta tematiska forskarskolor försökt förbättra möjligheten till ett bra utbud av ämneskurser. SLU har tagit initiativ till att förnya det nordiska nätverket NOVA så att kurssamarbete med andra nordiska lantbruksuniversitet ökar möjligheterna för kurser även inom mindre ämnesområden. Slutligen har SLU utvecklat en sökbar webbportal där information

om alla doktorandkursers kursplan, ansvariga, kursdatum och lokalisering framgår. Nästa steg blir att koppla en digital ansökningsfunktion till portalen.

Resultaten från 2020 års doktorandenkät kommer nu att utgöra underlag för förbättringsåtgärder inom forskarutbildningen på olika nivåer inom SLU. Sammanfattningsvis har enkätresultaten från 2006 och framåt, tillsammans med annat underlag, lett till förbättringsåtgärder inom ett flertal områden. Vid utformningen av enkäterna har samverkan med SLUSS-DN varit ett sätt att försäkra att frågorna från ett doktorandperspektiv blivit relevanta och begripliga.

Enkäten är ett mycket användbart redskap för att undersöka hur SLU:s forskarutbildning lyckas möta doktorandernas förväntningar och behov. Därför planerar SLU för genomförandet av nästa enkät under 2023.