



Rapport från SLU:s doktorandenkät 2023

Doktorandenkäten - ett viktigt verktyg i kvalitetssäkringsarbetet sedan 2006

Doktorandenkäten vid SLU har genomförts regelbundet sedan 2006, och även om frågor och svarsalternativ i viss mån har förändrats under årens lopp så går det ändå att i stort följa doktorandernas upplevelse av sin forskarutbildning över tid.

Doktorandenkäten är ett viktigt verktyg i kvalitetssäkringsarbetet för forskarutbildning, och används av doktorandråd, fakulteter och verksamhetsstöd för att utveckla och förbättra forskarutbildningen.

Många av frågorna i 2023 års enkät hade svarsalternativ med en femgradig skala. Ofta var då frågan ställd som ett påstående och doktoranden uppmanades att ta ställning till hur mycket de höll med påståendet.

Låg svarsfrekvens 2023 och analys av resultaten

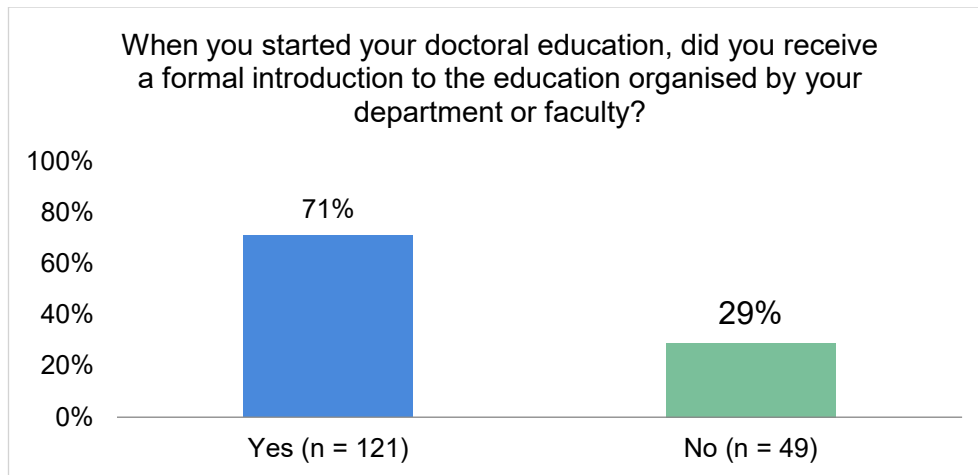
Doktorandenkäten som genomfördes under våren 2023 hade en svarsfrekvens på 33 % (172 respondenter). Den låga svarsfrekvensen gör att det inte är relevant att genomföra några djupare statistiska analyser, och det är viktigt att komma ihåg att de resultat som redovisas i den här rapporten endast återspeglar upplevelser och åsikter hos de 172 individer som besvarat enkäten. De säger ingenting om hur resten av doktoranderna upplever sin situation.

Resultaten presenteras här nedan i figurer och text. Fritextsvar har sammanställts med hjälp av ChatGPT-3.5 <https://chat.openai.com/chat> och därefter redigerats manuellt för att bättra återge eventuella skillnader i frekvens på kommentarer och övergripande teman.

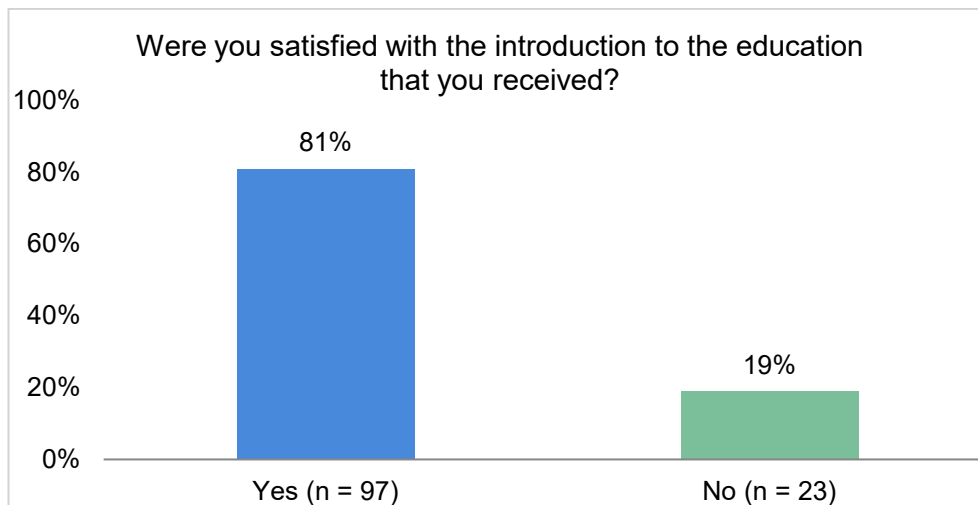
Resultat

Introduktion till utbildningen

Att ta del av en lagom anpassad introduktion till utbildningen är viktigt för att få en bra start som doktorand. Introduktion ska ske både på institutions- och fakultetsnivå, och som komplement till detta finns även sedan ett par år tillbaka en kortare digital introduktionskurs för doktorander som är gemensam för hela SLU.



Figur 1. Fick du en formell introduktion till forskarutbildningen, som organiserades av institutionen eller fakulteten?



Figur 2. Om du fick en introduktion, var du nöjd med den?

En uppföljningsfråga i fritext efterfrågade varför man inte var nöjd med den introduktion som man erbjudits. En vanlig synpunkt bland respondenterna var att introduktionen borde ha ägt rum tidigare och att det var mindre användbart att få den månader efter att man hade börjat. Dessutom ansågs den tillhandahållna informationen vara för knapp, eller för generell och bristfällig när det gällde viktiga detaljer.

Introduktionen på institutionsnivå bedömdes som mindre tillfredsställande än på fakultetsnivå, och vissa respondenter ansåg att viktig information om rättigheter i Sverige och invandringsrelaterade frågor saknades.

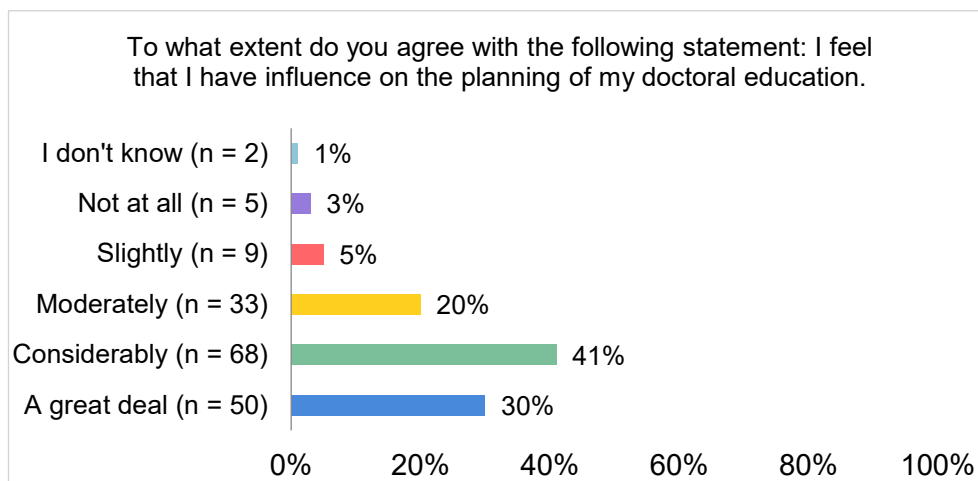
Vissa respondenter upplevde att de inte fick tillräckligt stöd från sina prefekter/enhetschefer och att den formella introduktionen mer fokuserade på administrativa aspekter än på utbildningsrelaterade frågor.

Sammanfattningsvis kan man dra slutsatsen att de flesta doktorander erbjuds en introduktion på institutions- och fakultetsnivå, och att majoriteten är nöjda med den introduktion som ges. Den vanligaste kritiken var att introduktionen kom för sent, eller att den var för generell.

Planering och uppföljning av utbildningen

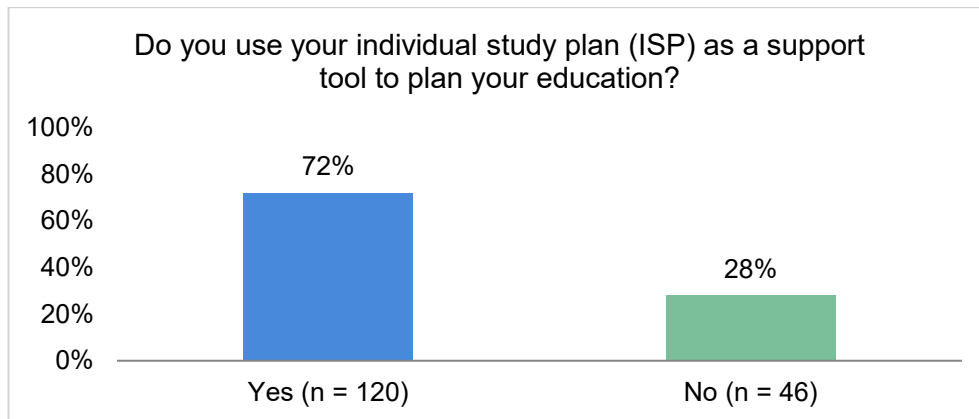
Genom en välstrukturerad plan kan doktoranden få en tydlig riktning och mål för sin forskarutbildning. Det hjälper dem att veta vad som förväntas och hur man kan uppnå målen för utbildningen. Uppföljning av forskarutbildningen gör det möjligt att kontrollera utbildningens kvalitet. Det ger doktoranderna och deras handledare möjlighet att identifiera och åtgärda eventuella problem tidigt.

När doktoranden är delaktig i planeringen av sin utbildning, är hen oftast mer engagerad och motiverad. Genom att vara delaktig i planeringen minskar risken för missförstånd eller orealistiska förväntningar. Doktoranden har en klar bild av vad som förväntas, vilket kan minska stress och missnöje.

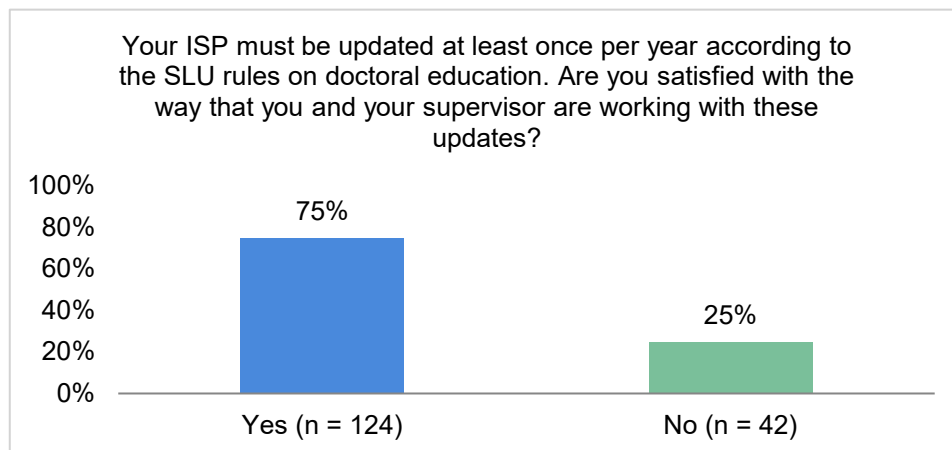


Figur 3. Håller du med följande påstående: Jag känner att jag kan påverka planeringen av min forskarutbildning?

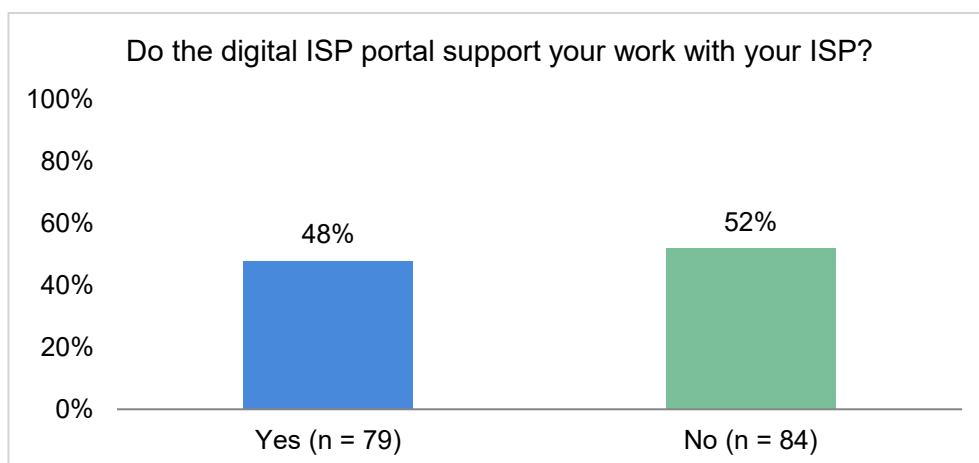
Den individuella studieplanen (ISP)



Figur 4. Använder du din individuella studieplan (ISP) som ett stödverktyg för utbildningsplanering?



Figur 5. Din ISP måste uppdateras minst en gång per år. Är du nöjd med hur du och din handledare arbetar med dessa uppföljningar?



Figur 6. Stöder den digitala ISP-portalen ditt arbete med din ISP?

I anslutning till frågorna om planering av utbildningen och ISP fanns en avslutande fritextfråga:

“Do you have any general comments on the processes for planning doctoral education and/or the ISP?”

I svaren kritiseras den digitala ISP-portalen för bristande användarvänlighet. Vissa respondenter upplever att ISP inte är ett effektivt planeringsverktyg och ser det mer som en obligatorisk administrativ uppgift snarare än en stöd för deras doktorandstudier. Hur effektiv ISP är beror till stor del på engagemanget från både doktorand och handledare. Formatet och exportalternativen för ISP kritiserades för att vara otillräckliga, vilket gör att det finns förbättringspotential för den pdf-version som kan sparas ner från systemet för att presenteras för personer som inte kan ta del av ISP i det digitala formatet.

Flera doktorander uttryckte behovet av tydligare riktlinjer och instruktioner för att använda ISP effektivt. Det finns varierande åsikter om ISP:s användbarhet, med vissa studenter som ser värdet i att följa sina framsteg, medan andra ser det som mer av ett administrativt krav. Man kan ana att handledarens inställning till ISP och utbildningsplanering kan ”smitta av sig” på doktoranden i den här frågan.

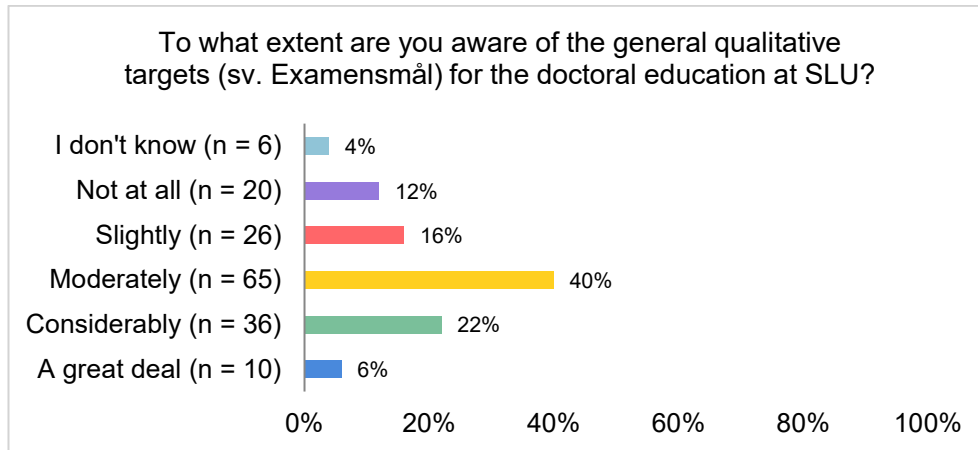
Sammanfattningsvis belyser kommentarerna ett behov av förbättringar i ISP-systemet, både när det gäller användbarhet och dess roll i att underlätta planering och uppföljning av utbildningen.

Halvtidsseminarium och halvtidsuppföljning

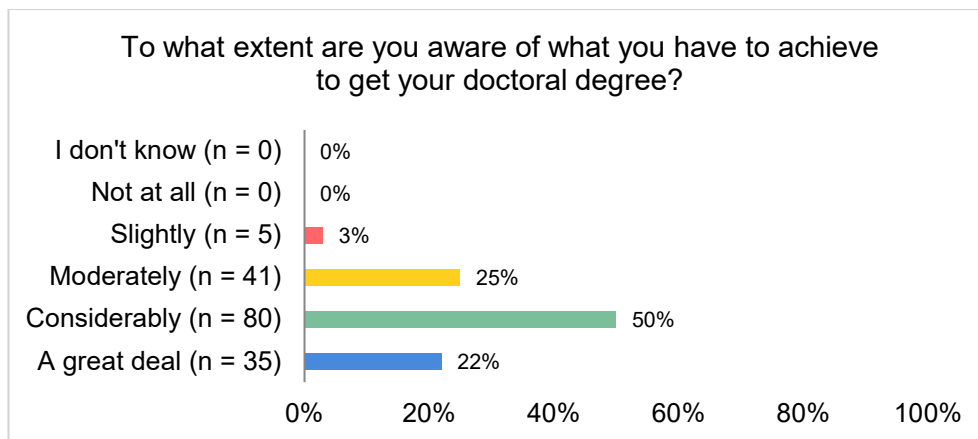
Av de som besvarade enkäten uppgav 62 % att de haft sitt halvtidsseminarium, och 89 % av dessa var nöjda med hur detta organiserades. De som inte var nöjda nämnde bland annat att handledarna inte var engagerade i förberedelserna, och att det slutligen blev doktorandens ansvar att hitta en lämplig granskare och göra de praktiska förberedelserna inför seminariet. Det verkar också finnas oklarheter om när i tiden ett halvtidsseminarium måste hållas och när löneökningen ska ske. Enligt SLU:s riktlinjer för utbildning på forskarnivå ska ett halvtidsseminarium hållas efter två års nettostudietid men före halvtidsuppföljningen. Enligt doktorandstegen för lönenivåer ska *”lönepåslag erhållas retroaktivt efter slutförd halvtidsuppföljning från den första i månaden efter det att två års nettostudietid uppnåtts”*. Det vill säga, efter att doktoranden har hållit sitt halvtidsseminarium och halvtidsuppföljningen är genomförd (dessa två sker oftast samordnat) så ska löneökningen ges retroaktivt från månaden efter det att två års nettostudietid har passerat.

Utbildningens innehåll

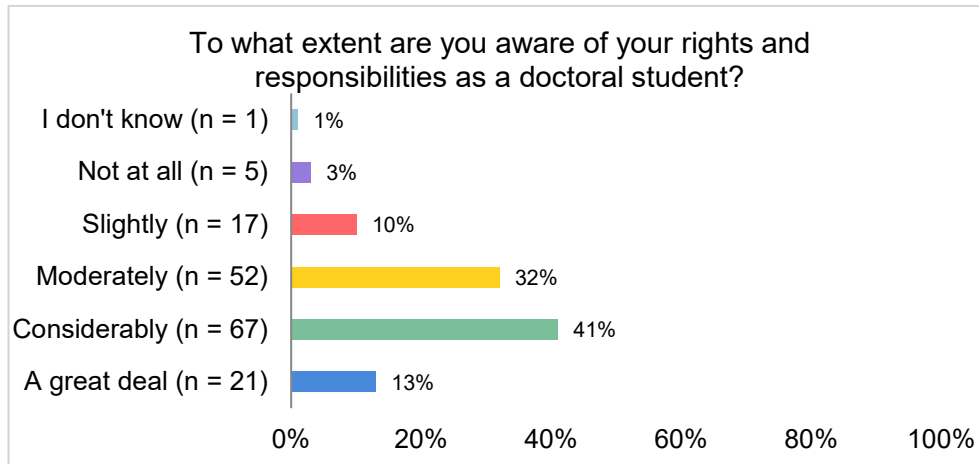
Flera frågor i enkäten behandlade forskarutbildningens innehåll och ifall doktoranden känner sina rättigheter och skyldigheter, samt vad som krävs för en doktorexamen. Majoriteten av respondenterna känner i någon mån till de generella examensmålen för forskarutbildningen. De flesta anser också att de känner till vad som krävs för doktorexamen, samt att de känner till sina rättigheter och skyldigheter.



Figur 7. I vilken grad känner du till de generella examensmålen för forskarutbildning?

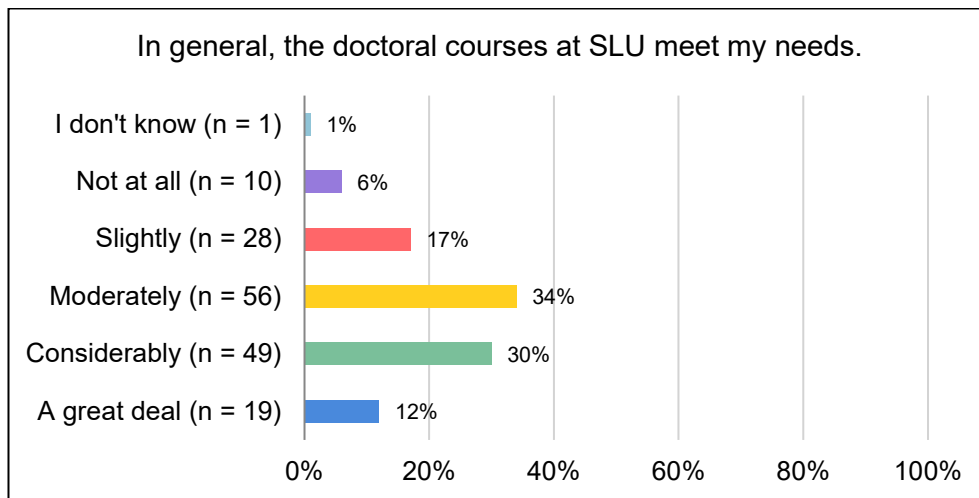


Figur 8. Kännedom om vad som krävs för en doktorexamen.

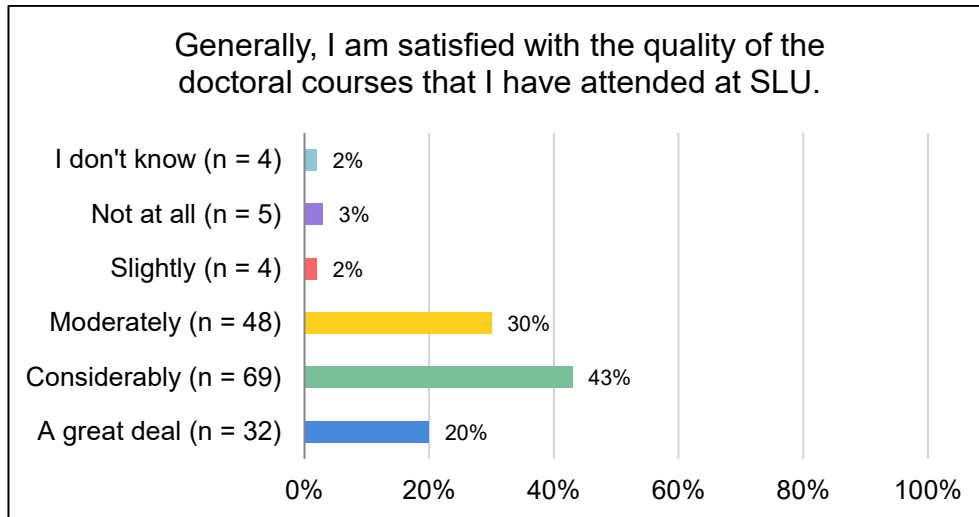


Figur 9. Kännedom om rättigheter och skyldigheter som doktorand.

Doktorandkurser hjälper doktoranderna att dels utveckla de nödvändiga forskningsfärdigheterna inom sitt ämnesområde, och dels ge generella kompetenser som till exempel förmåga att föra forskningsetiska resonemang eller skriva artiklar. Tillgången till lämpliga kurser av bra kvalitet är viktig.



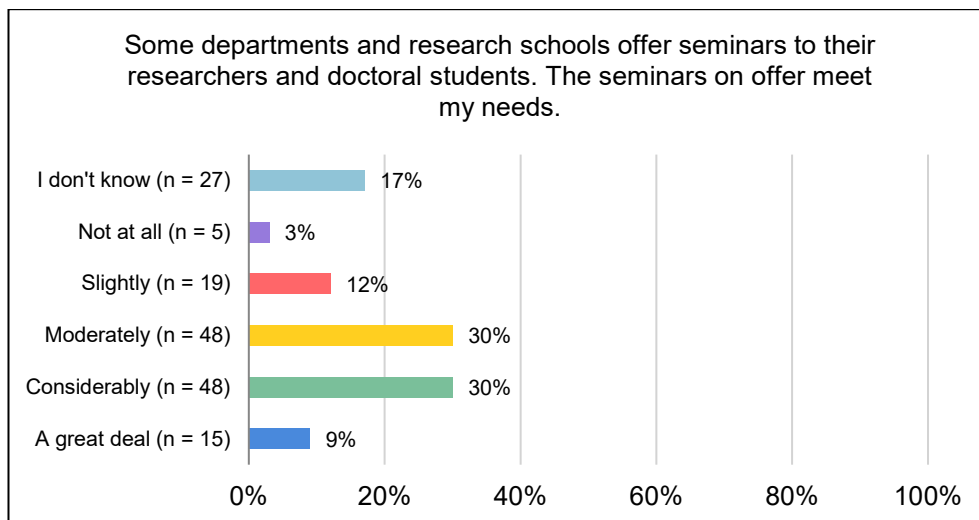
Figur 10. Doktorandkurser vid SLU - möter behovet?



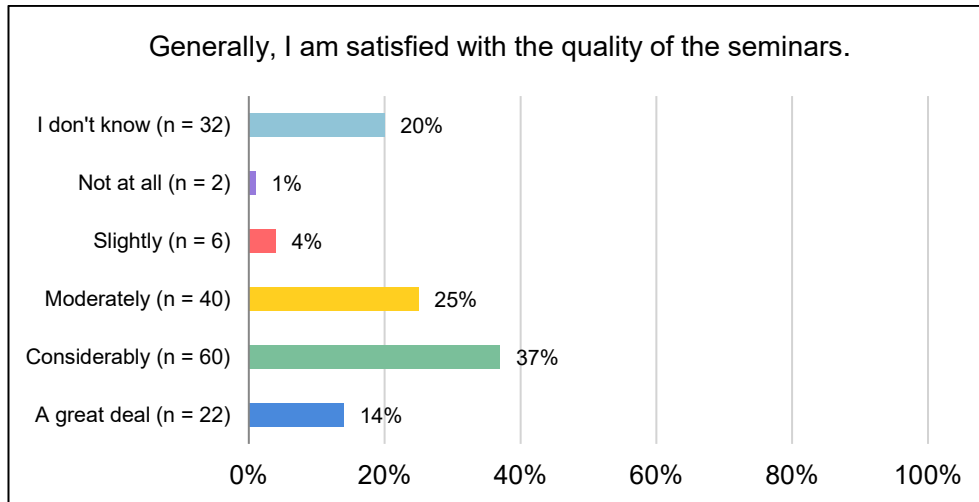
Figur 11. Upplevd kvalitet hos SLU:s doktorandkurser.

Tillgång till forskningsseminarier varierar beroende på institutionen eller forskningsmiljön, men det är vanligt att de erbjuder regelbundet inom olika ämnen. Doktorander och forskare bör uppmuntras att delta i dessa seminarier som en viktig del av sin akademiska utbildning respektive forskningsverksamhet. Seminarier är också en möjlighet att presentera sina egna forskningsresultat och öva på vetenskaplig kommunikation inför en publik.

Utifrån svaren i figurerna nedan framgår att det varierar i vilken utsträckning institutionerna anordnar seminarier. En relativt hög andel har svarat "I don't know" vilket kan tolkas som att det inte organiseras seminarier regelbundet.



Figur 12. Seminarier för forskare och doktorander.

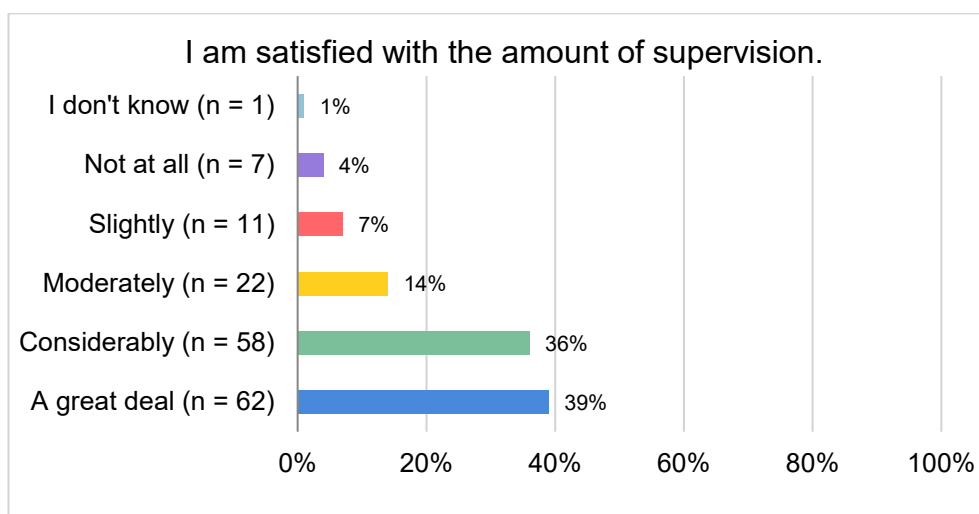


Figur 13. Kvaliteten på seminarierna.

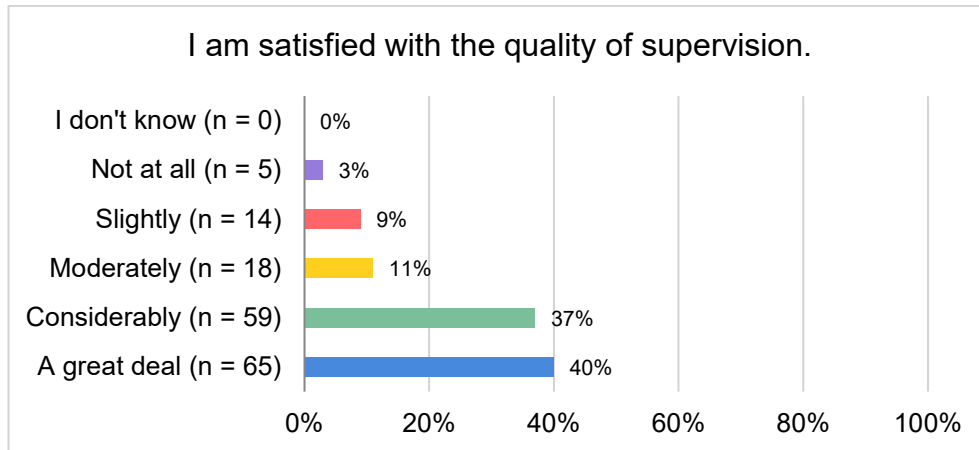
Handledare och handledning

Relationen mellan handledare och doktorand är individuell och bygger på ömsesidig respekt, tillit och samarbete. Det är viktigt att det är en balans mellan handledarens vägledande roll och doktorandens självständighet och kreativitet. En bra arbetsrelation mellan handledare och doktorand är avgörande för doktorandens framgång och för en positiv och produktiv forskningsmiljö.

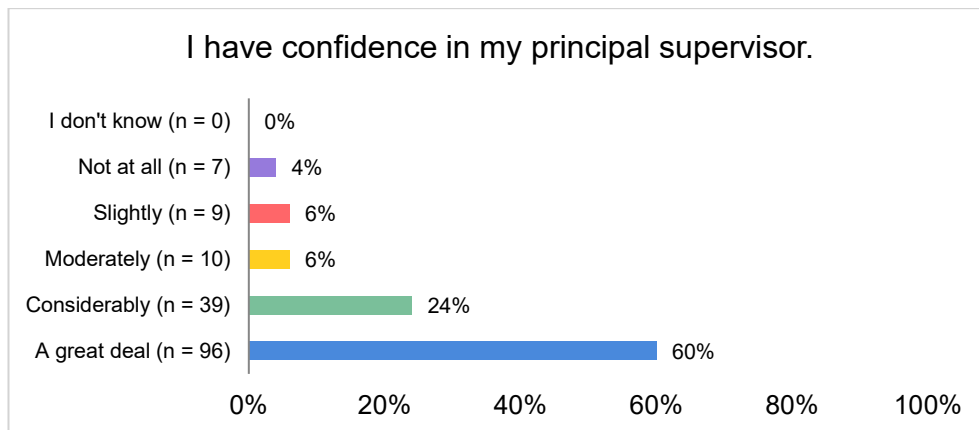
Respondenternas svar visar på att en klar majoritet är nöjda med både mängden handledning, och dess kvalitet.



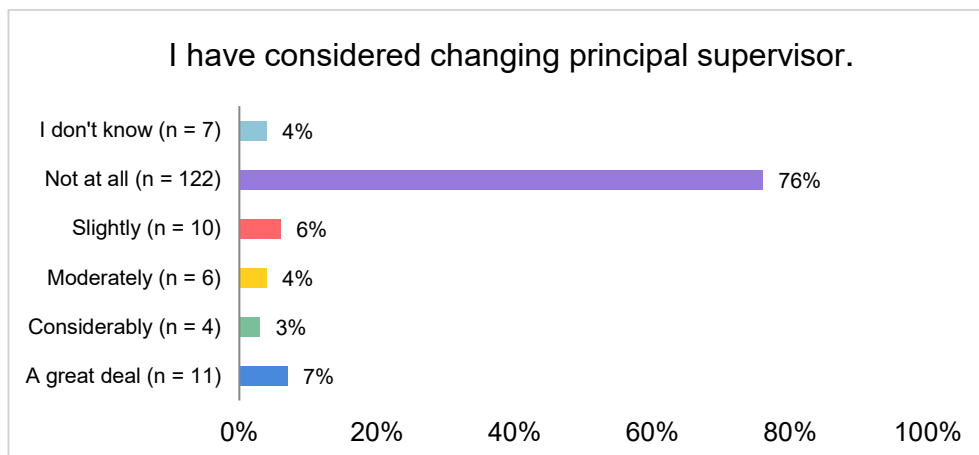
Figur 14. Nöjdhet med mängden handledning. Här uppmanades respondenterna att räkna med handledning från samtliga handledare.



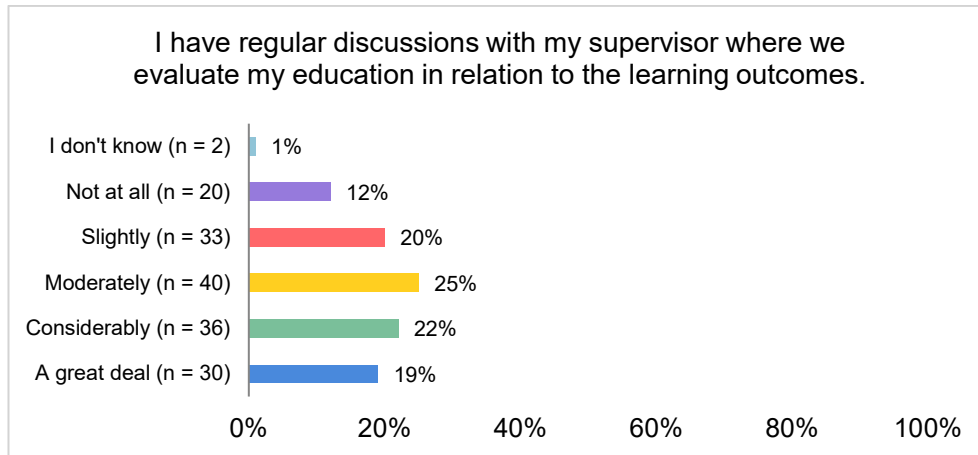
Figur 15. Nöjdhet - handledningens kvalitet. Här uppmanades respondenterna att räkna med handledning från samtliga handledare.



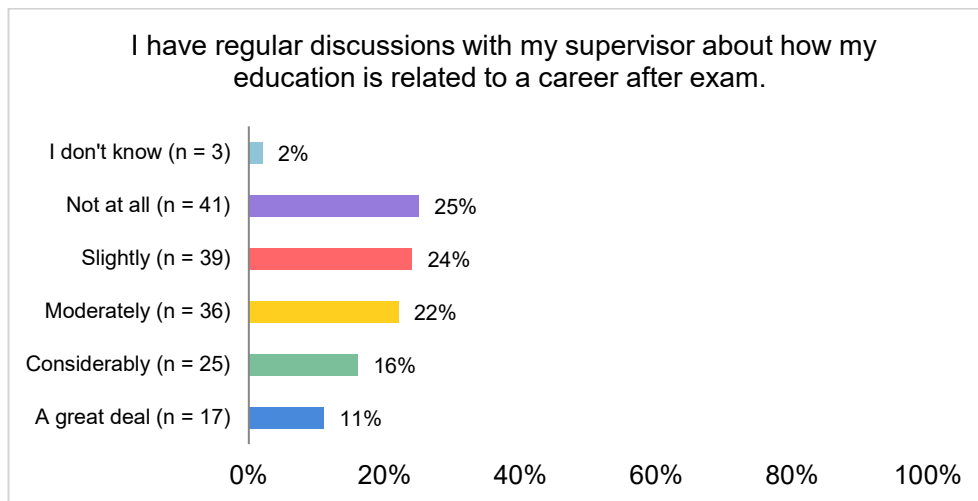
Figur 16. Doktorandens förtroende för huvudhandledaren.



Figur 17. I vilken utsträckning har doktoranden funderat på att byta huvudhandledare?



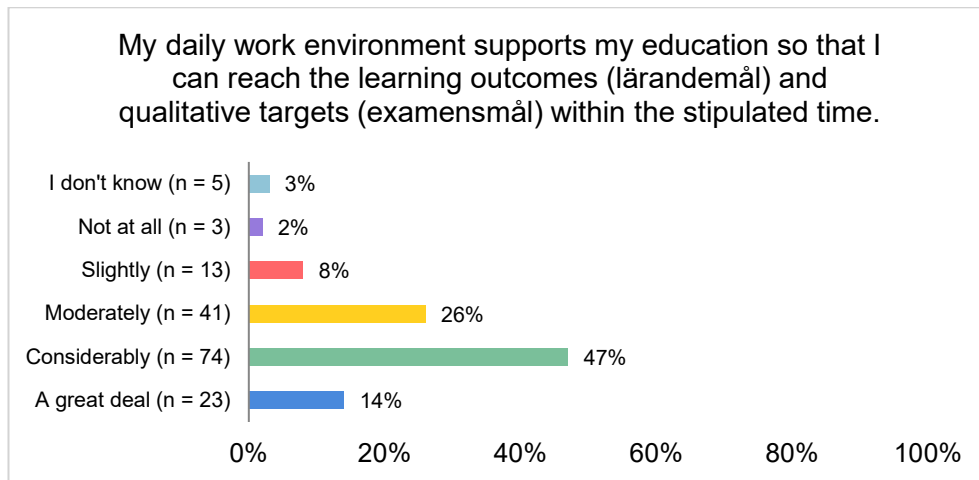
Figur 18.Handledarsamtal där utbildningen utvärderas i förhållande till examensmålen.



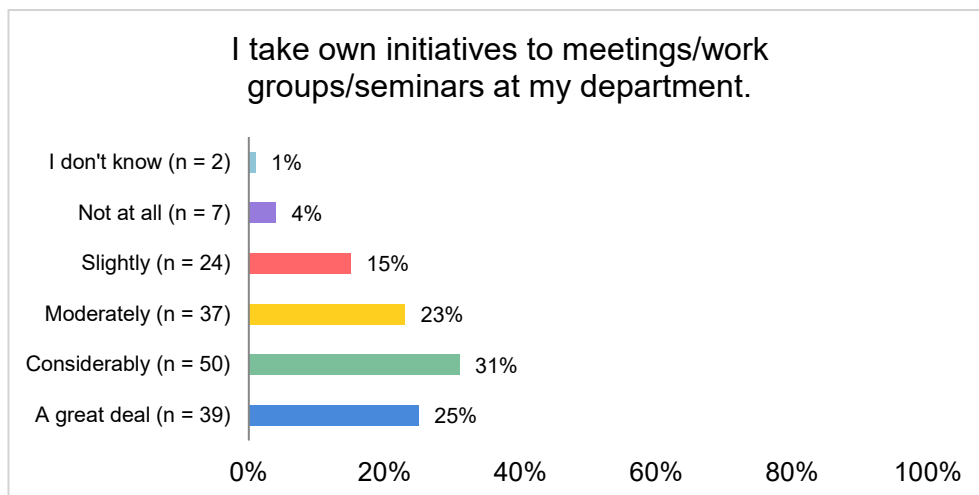
Figur 19.Handledarsamtal där möjligheter efter doktorsexamen diskuteras.

På olika nivåer inom SLU förs diskussioner om hur karriärstöd för doktorander bäst utformas och vad som bör ingå. Figur 19 visar hur vanligt det är med återkommande diskussioner mellan doktorand och handledare där man tillsammans diskuterar karriär efter examen. Nära hälften av de doktorander som besvarat enkäten anger att de aldrig eller sällan diskuterar detta med sin handledare.

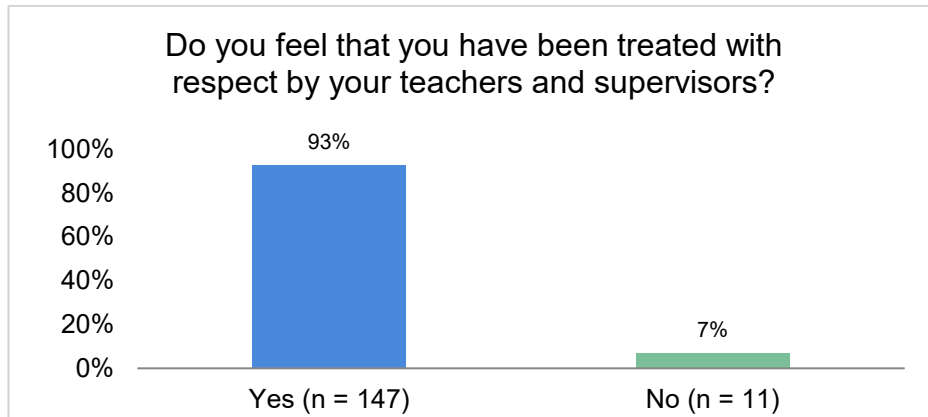
Arbets- och studiemiljö



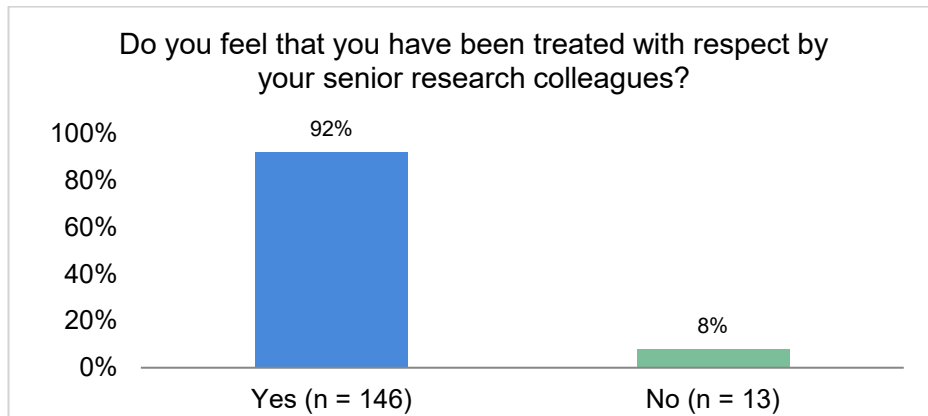
Figur 20. Stödjer arbetsmiljön utbildningen?



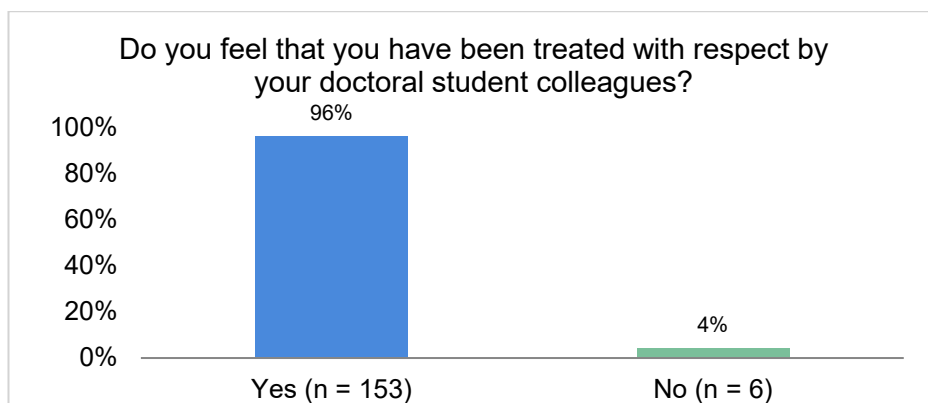
Figur 21. Tar doktoranderna egna initiativ till möten/arbetsgrupper/seminarier på institutionen?



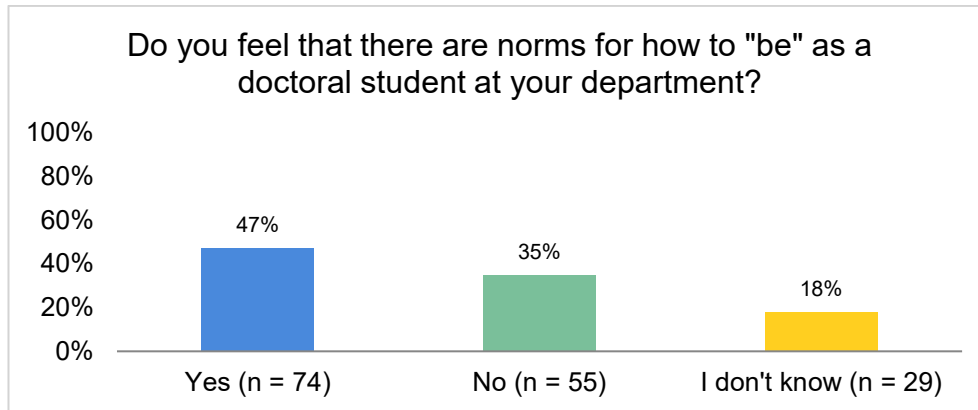
Figur 22. Känner du att du har blivit behandlad med respekt av lärare och handledare?



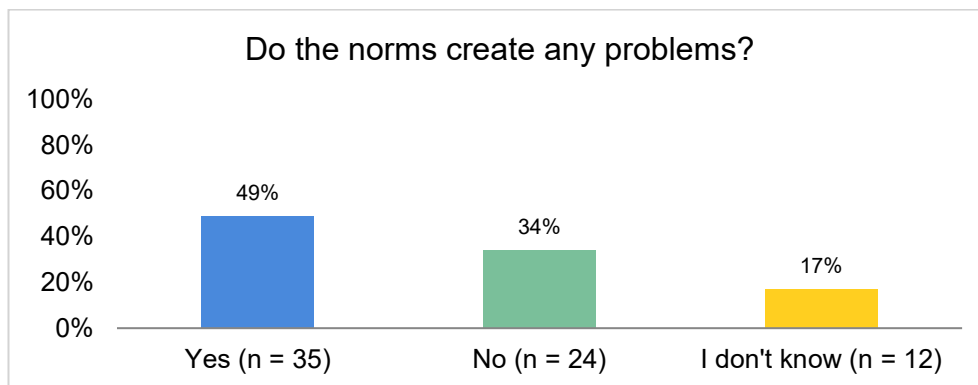
Figur 23. Känner du att du har blivit behandlad med respekt av seniora forskarkollegor?



Figur 24. Känner du att du har blivit behandlad med respekt av dina doktorandkollegor?



Figur 25. Upplever du att det finns normer för hur en doktorand "bör" vara?



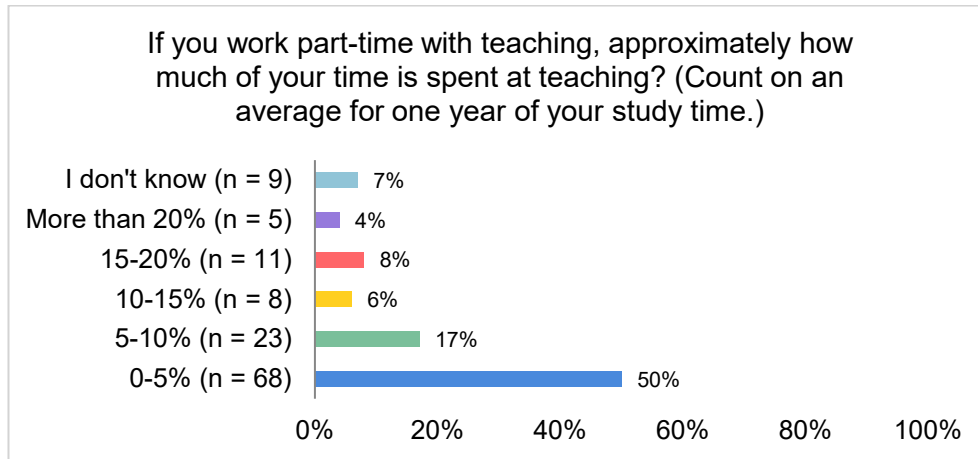
Figur 26. Om ja, ställer normerna till problem?

Doktoranderna fick även en möjlighet att i fritextform beskriva på vilket sätt de upplever att normerna skapar problem (*"If you feel that the norms create problems, please explain in what way."*) Texten nedan beskriver ett axplock av dessa de synpunkter och kommentarer som kom fram i dessa fritextsvar.

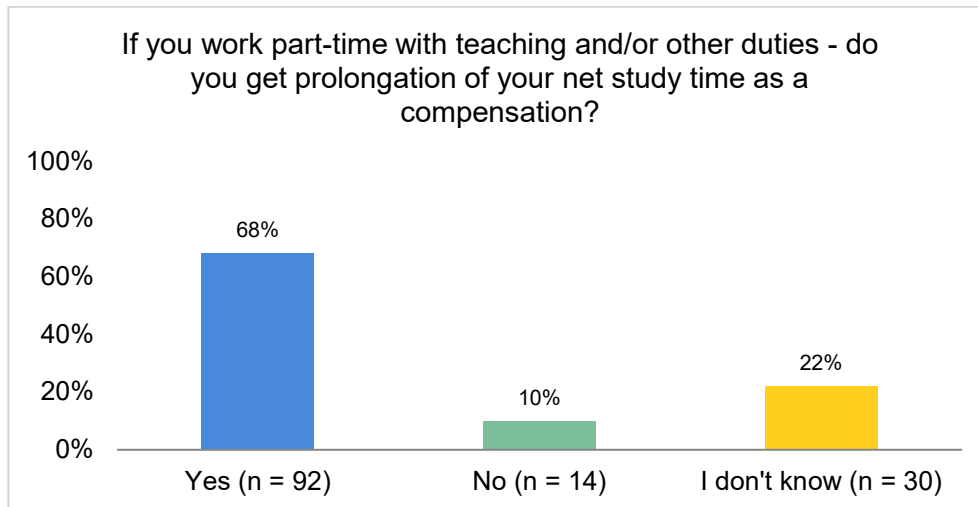
När man studerar svaren får man en bild av att doktorander ofta jämförs (och jämför sig) med varandra, vilket kan leda till känslor av bluffsyndrom ("imposter syndrome") och tron att de aldrig gör tillräckligt. Det finns en upplevd press att arbeta långa arbetsdagar och att alltid vara tillgänglig för åtaganden, inklusive presentationer och administrativa uppgifter. Att arbeta inom ordinarie arbetstider kan ses som lathet eller brist på ambition. Det förväntas att doktorander ska vara fullständigt dedikerade till sin forskning, och att ta pauser eller ledighet kan leda till känslor av skuld. Doktorander kan känna sig utnyttjade, särskilt när det gäller att ta på sig ansvar utan tillräckligt stöd eller möjlighet att säga nej. Osunda arbetsvanor glorifieras ibland bland doktorander och skapar orealistiska normer för arbetsbelastningen.

Fritextsvaren visar också att utåtriktat beteende ofta favoriseras, och introverta individer kan känna sig exkluderade från sociala aktiviteter. Inkludering önskas även för dem som inte deltar i alla sociala evenemang. Olika normer och

förväntningar baserat på ålder, familjestatus, kön och nationalitet, verkar också existera vilket potentiellt kan leda till ojämlikheter och exkludering.



Figur 27. Hur mycket tid ägnas åt undervisning?



Figur 28. Förlängning av utbildningstid för undervisning och/eller andra åtaganden?

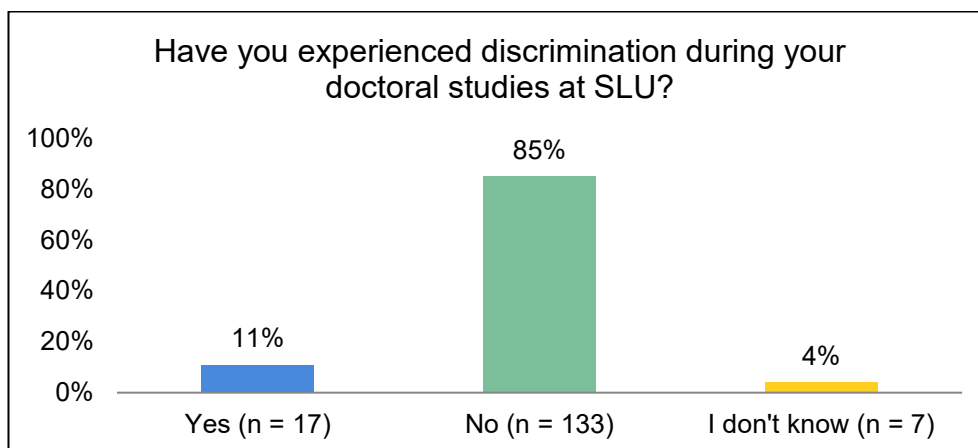
Arbetar du med andra uppgifter på institutionen (annat än undervisning) parallellt med din forskarutbildning? Om ja, vilka typer av uppgifter?
(Nedanstående är en sammanfattning av svaren.)

- Aktivt deltagande i doktorandråd och olika institutionsroller, som att vara representant vid möten och nämnder.
- Engagemang på institutions- eller fakultetsnivå (nämnder, ledningsgrupper etc), samt deltagande i forskarskoleverksamhet.
- Anordna institutionsaktiviteter, hantera administrativa uppgifter. Tekniskt underhåll av labinstrument.
- Deltagande i jämställdhetsrepresentation och seminarieorganisation.
- Översättningsarbete.
- Kliniskt arbete på universitetsdjursjukhuset.

Diskriminering och kränkande särbehandling

Diskriminering och kränkande särbehandling är två begrepp som är nära relaterade och ofta används om varandra, men de har några viktiga skillnader. I grund och botten kan man säga att all diskriminering är en form av kränkande särbehandling, men inte all kränkande särbehandling är nödvändigtvis diskriminering. Begreppet diskriminering är reglerat enligt diskrimineringslagen, och kräver bland annat att det finns ett samband med en diskrimineringsgrund och att det måste handla om en av de former av diskriminering som nämns i lagen. Kränkande särbehandling inkluderar alla former av negativt och skadligt beteende oavsett skäl. [På Diskrimineringsombudsmannens webbsida kan du läsa mer om vad diskriminering är.](#)

Diskriminering



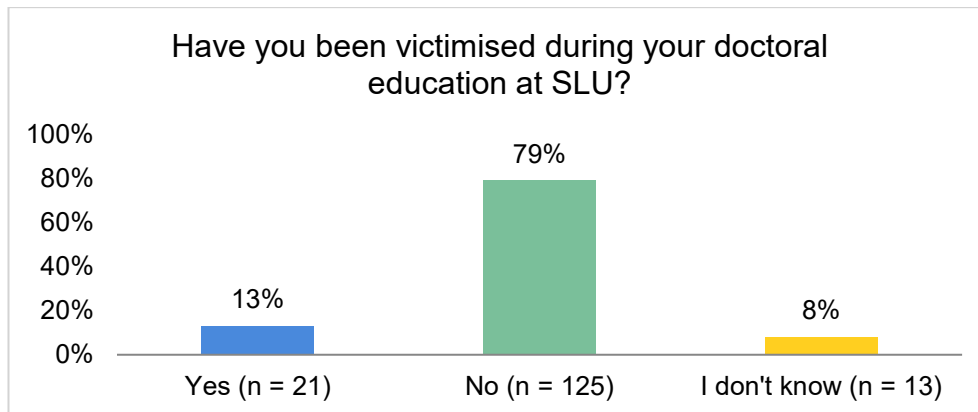
Figur 29. Har du upplevt diskriminering under din forskarutbildning?

De som besvarade frågan ovan (17 respondenter, fig. 29) med "Yes" fick också frågan om de hade rapporterat diskrimineringen till någon på SLU. Av dessa svarade 38 % (7 personer) att de hade rapporterat händelsen, medan 61 % svarade att de inte gjort det. De fick även frågan om vilken diskrimineringsgrund som deras upplevelse kan relateras till, se tabell 1 nedan.

Tabell 1. Fördelning av respondenter mellan de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsgrund	Antal respondenter
Kön	6
Könsöverskridande identitet eller uttryck	1
Etnisk tillhörighet	3
Religion eller annan trosuppfattning	0
Funktionsnedsättning	3
Sexuell läggning	1
Ålder	2

Kränkande särbehandling



Figur 30. Har du upplevt kränkande särbehandling under din forskarutbildning?

De som besvarade frågan ovan med "Yes" fick också frågan om de hade rapporterat händelsen till någon på SLU. Av dessa svarade 32 % (7 personer) att de hade rapporterat det som inträffat, medan 68 % (15 personer) svarade att de inte gjort det.

Olika anledningar möjliga till varför en doktorand väljer att inte anmäla

Respondenter som svarat ja på frågan om de utsatts för diskriminering eller kränkande särbehandling fick också frågan ifall de anmält händelsen. Om de valt att inte anmäla fanns en möjlighet att lämna fritextsvar med en förklaring till varför. Texten i detta stycke är en sammanfattning av fritextsvaren som beskriver varför man valt att inte anmäla.

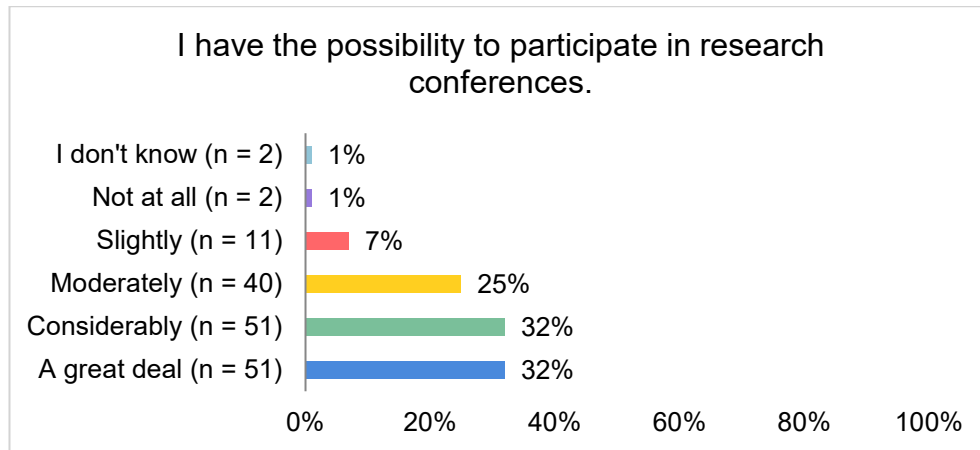
En del respondenter uttryckte rädsla för att rapportera händelsen, eftersom de var rädda att det skulle leda till problem eller negativa konsekvenser för dem, särskilt när förövarna hade nära kopplingar till deras handledare eller institutionen. Studenter uttryckte oro över de potentiella negativa effekterna på deras arbetsmiljö, emotionella välmående och relationer med handledare om de rapporterade händelserna.

Vissa doktorander rapporterade händelser, men upplevde att deras klagomål inte togs på allvar av ledningen eller avfärdades som missförstånd. Denna bristande respons avskräckte dem från att rapportera framtida händelser. Några uppgav att de trodde att rapportering inte skulle leda till någon meningsfull förändring eller förbättring i deras situation, vilket fick dem att fokusera på sina studier och planera för en framtid i en mer stödjande miljö.

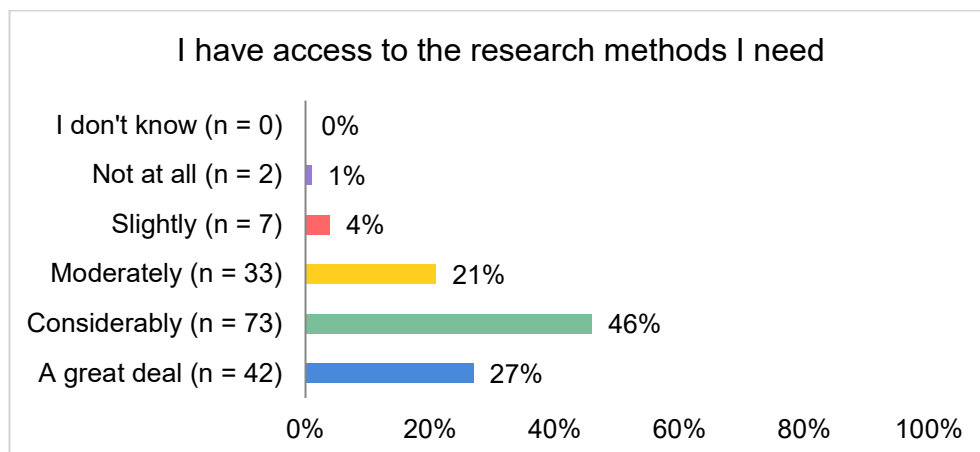
Några respondenter ifrågasatte svårigheten att presentera konkret bevis för subtila former av diskriminering och utsatthet, eftersom det ofta innefattar implicita eller indirekta beteenden snarare än explicita uttalanden. Några studenter nämnde att de tvivlade på om de var för känsliga eller om de hade rätt att betrakta sina upplevelser som utsatthet.

Forskningsmiljö

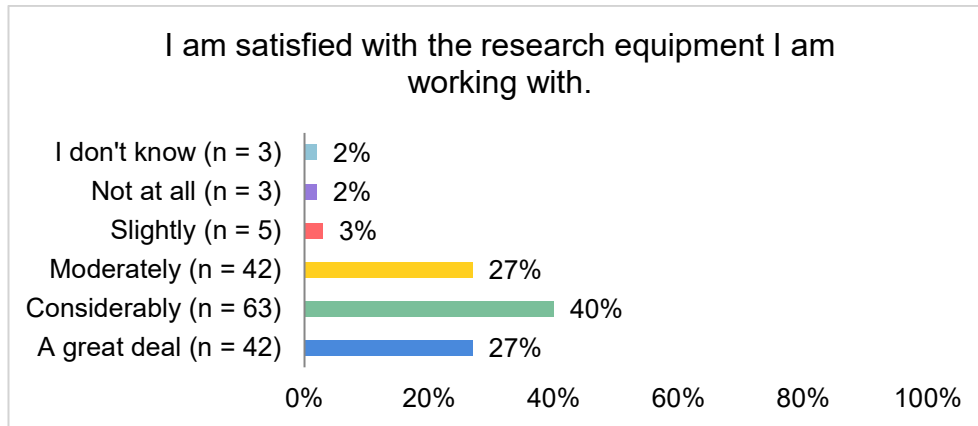
En stark forskningsmiljö ger doktoranden tillgång till nödvändiga resurser som bland annat laboratorier, biblioteksresurser, teknisk utrustning, men också samarbeten och nätverk med andra forskare och miljöer. En god forskningsmiljö främjar samarbete och interaktion mellan doktorander och andra forskare.



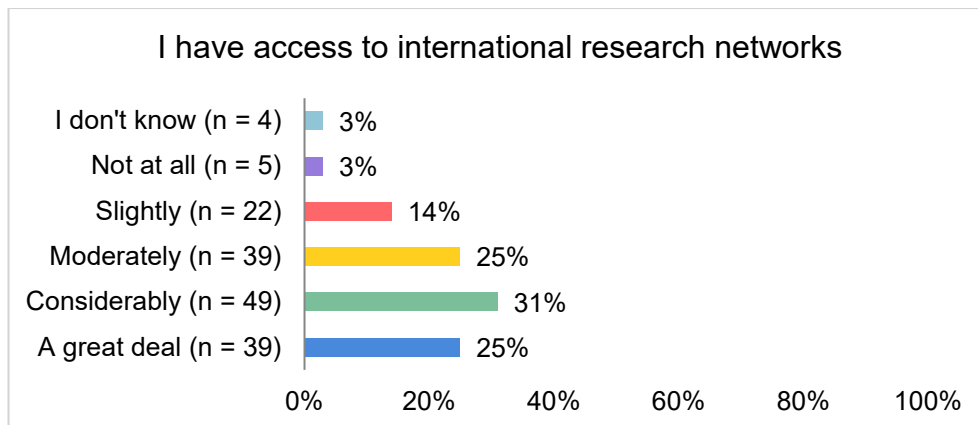
Figur 31. Möjlighet att delta i konferenser.



Figur 32. Tillgång till forskningsmetoder.



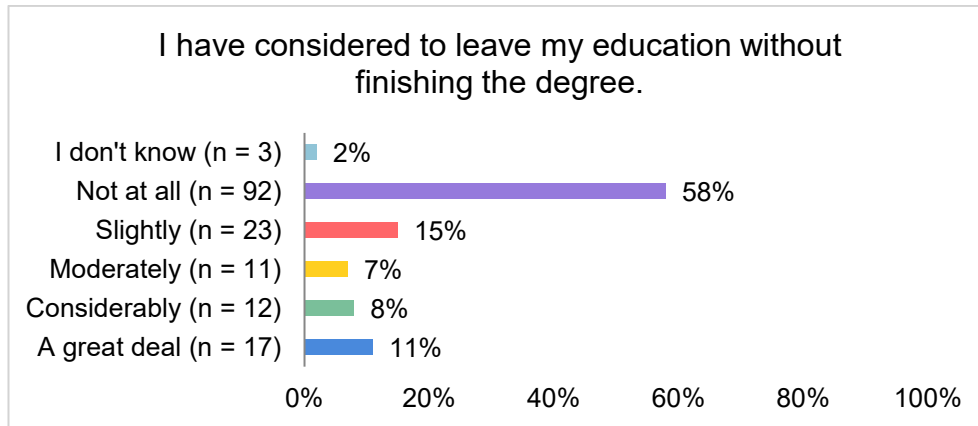
Figur 33. Nöjdhet med forskningsutrustning.



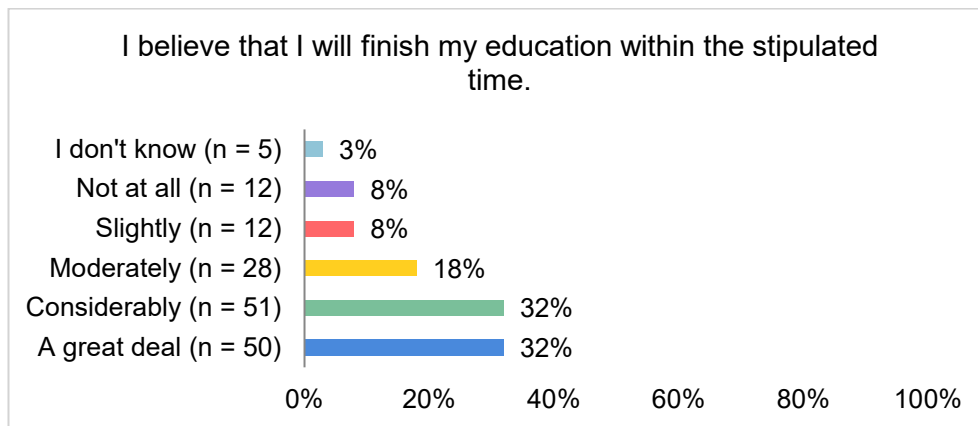
Figur 34. Tillgång till internationella forskningsnätverk.

Generell nöjdhet och framtidstro

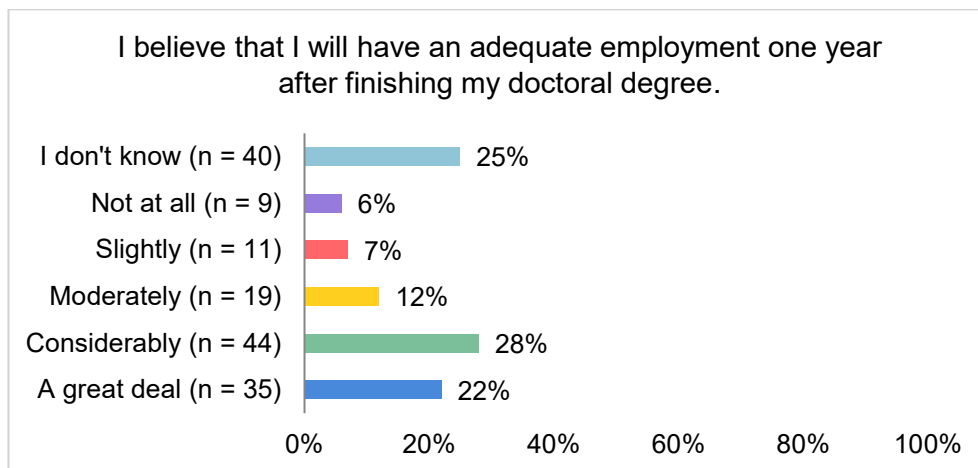
Flera frågor handlade om respondenternas generella nöjdhet och framtidstro. En forskarutbildning ställer höga krav på doktoranden och det är naturligt att man som doktorand stundtals tvivlar på sin förmåga och kanske även funderar på att avsluta utbildningen utan examen. Dock är det relativt ovanligt att detta faktiskt sker. Enligt figuren nedan så uppger 58 % av respondenterna att de inte alls har övervägt att avsluta utan examen, medan 11 % säger att de absolut har övervägt detta alternativ.



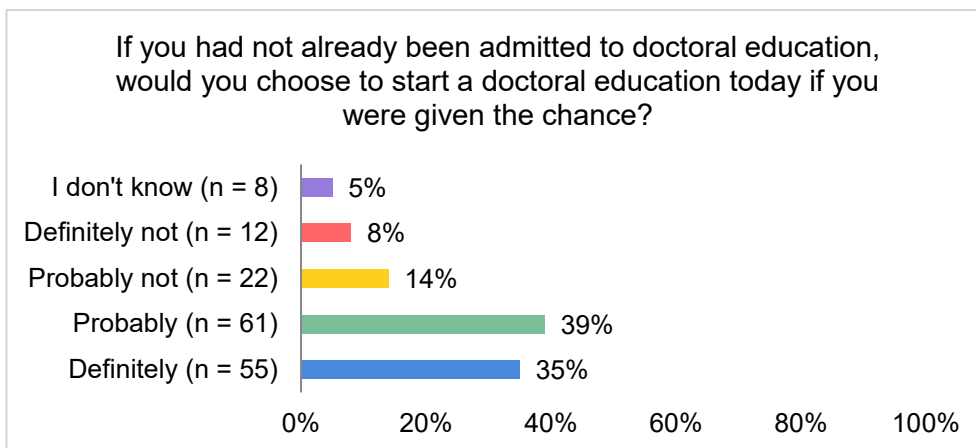
Figur 35. Avsluta utbildningen utan examen.



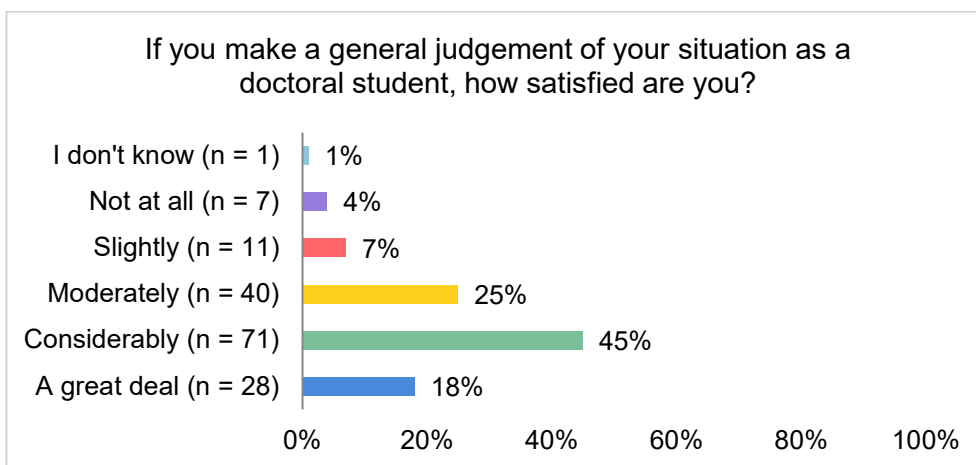
Figur 36. Avsluta utbildningen inom utsatt tid.



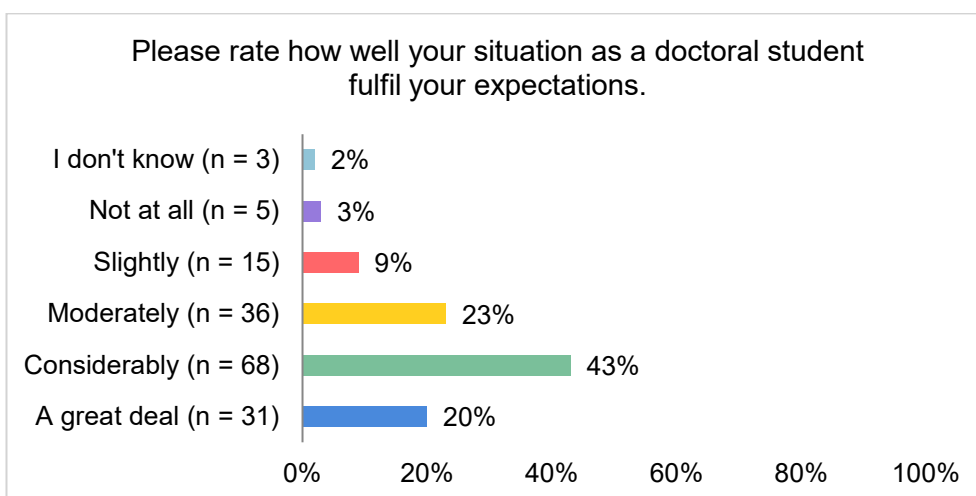
Figur 37. Tro på relevant anställning ett år efter examen.



Figur 38. Vilja att starta forskarutbildning igen.

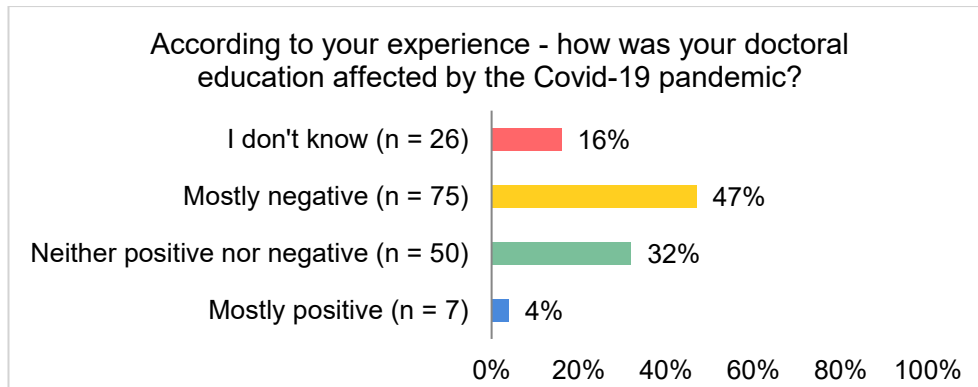


Figur 39. Generell nöjdhet med utbildningen.



Figur 40. Hur väl stämmer dina förväntningar på forskarutbildningen med din nuvarande situation?

En fråga behandlar även pandemins effekt på forskarutbildningen, se nedan. Det kan förstås vara svårt för en doktorand att bedöma effekterna, speciellt om man kanske antagits under pandemin och inte har någon egentlig erfarenhet av hur det kunde ha varit om inte pandemin funnits. Men svaren kan ändå ge en fingervisning om hur de som besvarat frågan upplevde att pandemin påverkade deras utbildning.



Figur 41. Hur upplever du att Covid-19 påverkade din forskarutbildning?

Enkäten avslutas med 3 frågor där svaren anges i fritext.

1. I am very satisfied with:

De svarande uppgav många olika aspekter som de var nöjda med. Här är en sammanfattning över de vanligaste kommentarerna:

Handledning: Många svarande uttryckte tillfredsställelse med sina handledare och den nivå av stöd de fick, inklusive vägledning och handledarnas ämnesexpertis.

Arbetsmiljö och kollegor: Flera nämnde positiva arbetsmiljöer, vänliga kollegor och stöd från doktorandkollegor som faktorer som bidrar till att de är nöjda. Även stöd från institutionen i doktorandfrågor.

Frihet och flexibilitet: Respondenterna uppskattade friheten att planera och genomföra sin utbildning självständigt och flexibiliteten i hur forskningsarbetet är upplagt.

Gemenskap och nätverk: Många värderade känslan av gemenskap bland doktorander och möjligheten att nätverka med forskare inom sitt område.

Balans mellan arbete och privatliv: En balans mellan arbete och privatliv som minskar stress och tryck betonades som en bidragande faktor till en positiv arbetsmiljö.

Stödsystem för doktorander: Stödsystem inom universitetet, såsom ombudsman och doktorandråd, sågs som positiva faktorer.

Sammanfattningsvis lyfte de svarande fram vikten av professionell handledning, en stödjande och samarbetsinriktad miljö samt möjligheter till personlig och professionell utveckling som faktorer som bidrar till deras nöjdhet.

2. I think the following aspect/s need/s to be improved:

Här är en sammanfattning av över de vanligaste kategorierna av svar som respondenterna anser behöver förbättras.

Handledning: Bristande stöd från handledare, brist på engagemang och intresse. Vissa respondenter önskade obligatoriska kurser för handledare om ledarskap och handledningsfärdigheter. De noterade också variationer i handledningskvalitet och behovet av stöd för handledare. Oro uttrycktes över varierande och otydliga förväntningar och brist på standardisering av vad som krävs av doktorander.

Nätverkande och samarbete: Många ansåg att det fanns utrymme för förbättring när det gällde möjligheter till nätverk, både inom universitetet och med externa partners. En del svarande nämnde brist på gemenskap och sociala aktiviteter inom sina institutioner och efterlyste fler aktiviteter på institutionsnivå. Oro uttrycktes angående ohälsosamma arbetsnormer. Det fanns önskemål om en mer inkluderande och stödjande arbetsmiljö. Flera svarande ansåg att fler aktiviteter och samarbete mellan institutioner kunde förbättra arbetsmiljön.

Mental hälsa: Respondenterna betonade behovet av regelbundna möten med någon utanför handledargruppen för att diskutera sin mentala hälsa. De nämnde också en viss tvekan att söka hjälp för mentala hälsoproblem. Några respondenter lyfte fram behovet av mekanismer för att hantera konflikter som involverar doktorander och stöd för att lösa sådana frågor effektivt.

Kommunikation och information: Problem med kommunikationen mellan prefekter, HR-personal och doktorander nämndes. Vissa respondenter hade svårt att hitta information om kurser och doktorandutbildning på universitetets webbplats.

Karriärstöd: Respondenterna ville ha mer insikt i karriärmöjligheter efter doktorandutbildningen, särskilt utanför akademien. De uttryckte också behovet av fler mentorsmöjligheter.

Stöd till internationella studenter: Internationella studenter stötte på utmaningar när det gällde boende och ekonomiska frågor, och det fanns ett önskemål om bättre stöd på dessa områden.

3. Further I want to add:

Den tredje och sista öppna frågan i enkäten syftade till att fånga upp ytterligare synpunkter och kommentarer som kanske inte passat in i något av svaren på tidigare frågor. En naturlig följd av att ha en helt öppen fråga är att svaren blir spretiga. Nedan nämns några exempel på sådant som togs upp i detta avsnitt.

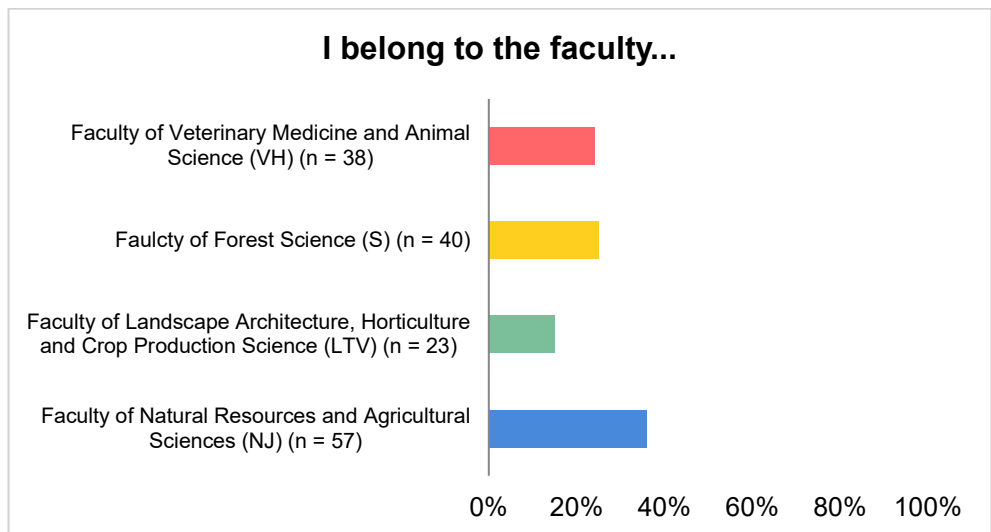
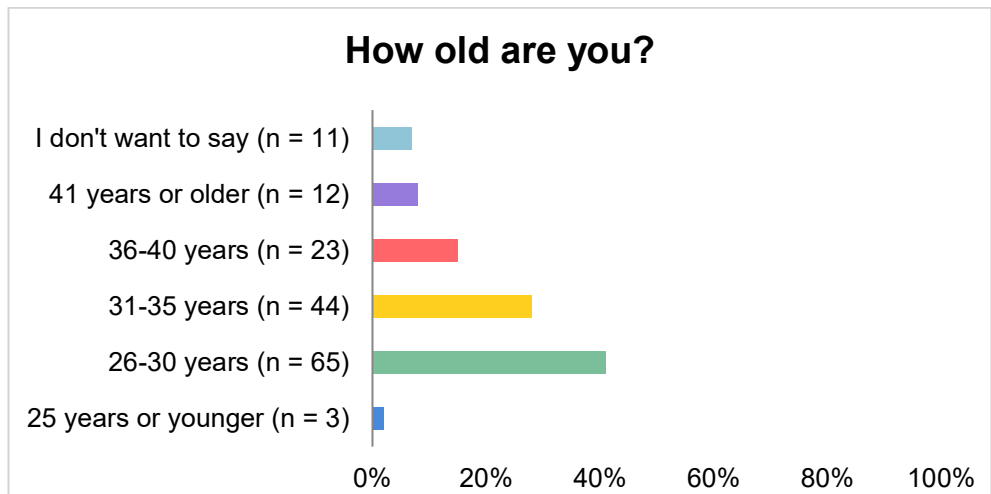
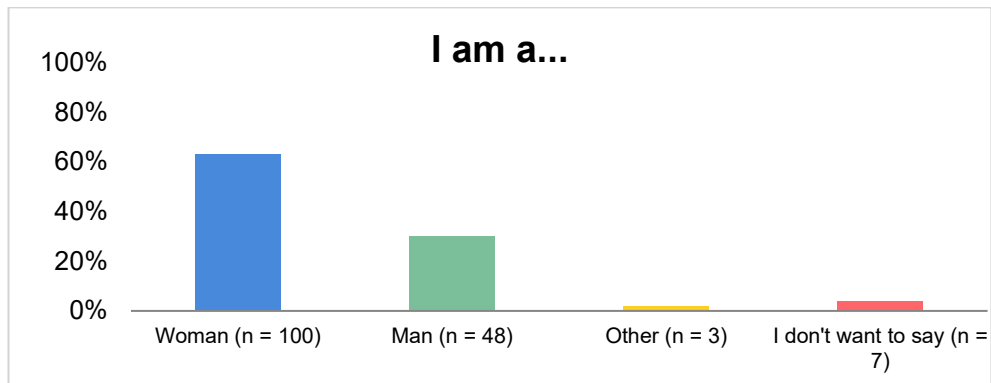
Kvalitet på handledning: Vikten av att ha goda relationer med handledare och deras roll i att forma doktorandupplevelsen kom återigen upp. Vissa respondenter uttryckte tacksamhet för sina stöttande handledare.

Emotionellt välmående: Flera respondenter delade personliga utmaningar relaterade till mental hälsa, stress och känslan av att vara överväldigade. De framhöll behovet av bättre stöd och resurser för att hantera dessa frågor. De varierande villkoren under vilka olika doktorander bedriver sin utbildning betonades, och det föreslogs att dessa skillnader bör beaktas vid utvärdering av prestation.

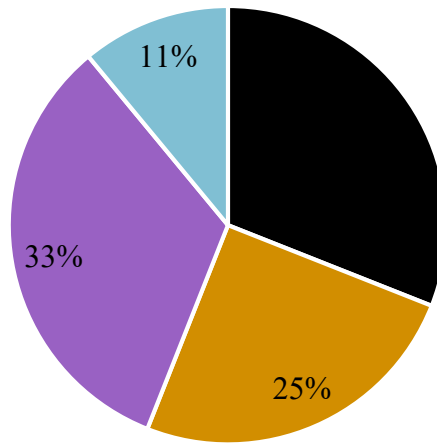
Språkhinder: Användningen av svenska i möten och akademiska sammanhang var en oro hos vissa, eftersom det uteslöt icke-svensktalande studenter. Språkhinder upplevdes som en form av diskriminering.

Utanförskap och diskriminering: Oro över diskriminering baserad på nationalitet, religion och språk nämndes. Vissa respondenter kände sig marginaliserade och undervärderade på sina institutioner.

Bilaga 1. Bakgrundsinformation om respondenterna

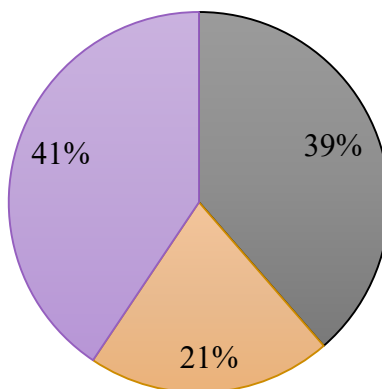


With my doctoral education I primarily aim for...



- An academic career at a university (n = 33)
- A career within a non-university organisation (n = 27)
- I don't know (n = 36)
- Other: (n = 12)

I completed my undergraduate studies at...



- SLU (n = 61)
- a Swedish university (other than SLU) (n = 33)
- a non-Swedish university (n = 64)

