

Rapport 2023 från kommittén för utbildning på forskarnivå

Analys av kvalitet och kvalitetsarbetet under 2022 samt
redovisning av kvalitetsplan 2023

Dnr: 1-484/2023

Fastställd ordförandebeslut 2023:13

Rapport från kommittén för utbildning på forskarnivå

Sammanfattning

- Kommittén för utbildning på forskarnivå (KFU) anser att KI:s forskarutbildning överlag håller en hög kvalitet. KFU:s analys är att de utvecklingsområden som finns till stor del handlar om att implementera de verktyg och rutiner som redan finns.
- Examensenkäten Exit poll, visar generellt goda resultat, men det finns resultat att särskilt uppmärksamma:
 - Det finns fortfarande doktorander som anger att de inte fullt ut uppnått samtliga mål för utbildningen.
 - Även om det på lång sikt är en positiv trend är det ändå ungefär en femtedel av doktoranderna som disputerade 2022 som inte vill rekommendera sin huvudhandledare.
 - Förekomsten av trakasserier och diskriminering, både från handledare och från andra, varierar mellan åren men ingen påtaglig förbättring går att utläsa.
 - Andelen doktorander som anger att de inte genomfört årliga uppföljningar eller som inte är nöjda med de årliga uppföljningarna har ökat något.
- KFU har identifierat följande förbättringsområden vilka ligger *inom* kommitténs ansvarsområde:
 1. Bristande tid för doktorander och handledare inom klinisk kontext
 2. Brister i compliance rörande digitala individuella studieplaner (ISP) och årlig uppföljning
 3. Användandet av befintliga verktyg för kvalitetssäkring
 4. Upplevd måluppfyllnad
- KFU har identifierat att inom följande förbättringsområden finns aspekter som ligger *utanför* kommitténs ansvarsområde:
 1. Utsatthet och trakasserier
 2. Bristande handledarskap
 3. Bristande tid för doktorander och handledare inom klinisk kontext
 4. Kompetensförsörjning forskarutbildningskurser
 5. Bristande stöd vid rekrytering av nya doktorander

Underlag

Följande underlag har KFU utgått ifrån i sin analys och återrapportering:

- Resultat från doktorandernas examensenkät, Exit poll 2022
- Verksamhetsdialog
 - Sammanställning av de årliga samtalen mellan vicerektor och institutionsledningarna
 - Sammanställning från peer-learning-dialog mellan central studierektor och ansvariga för forskarutbildningsprogram
- Uppföljning kursverksamhet
 - Sammanställning kursvärderingar
 - Återrapportering Kurs- och programkommittén
 - Återrapportering forskarutbildningsprogram och forskarskolor
- Statistik
 - Statistik doktorandpopulation, nyantagna och studietid
 - Statistik kring antal utlysta doktorandplatser och söktryck
 - Sammanställning av könsfördelning och söktryck för doktorandfinansieringsprogram och forskarskolor
- Student- och doktorandombudens rapport 2022
- Återrapportering: Hållbar utveckling inom forskarutbildning 2022

Analys av kvaliteten

Definitioner: Mål, kvalitet och kvalitetsarbete

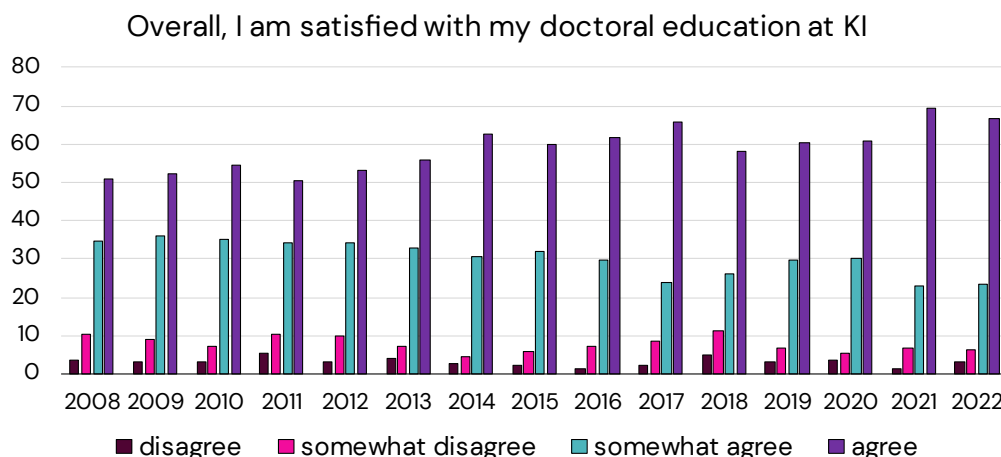
Målet för en forskarutbildning är att doktoranden når examensmålen.

Hög kvalitet i forskarutbildning innebär att det finns strukturer, resurser och personer som på ett ändamålsenligt och effektivt sätt ger förutsättningar för samtliga doktorander att nå examensmålen inom utsatt tid.

Det systematiska kvalitetsarbetet innebär att dessa strukturer och resurser följs upp – och om de inte är ändamålsenliga och effektiva: att förbättra.

Sammantagen bedömning av forskarutbildningens kvalitet

KFU anser att KI:s forskarutbildning överlag håller hög kvalitet. Diagrammet nedan visar självrapporterad nöjdhet över tid (Exit poll 2008–2022).



I sammanfattningen av de årliga samtalen med institutionsledningarna framgår att engagemanget bland de ansvariga för forskarutbildningen på institutionerna är mycket tillfredsställande och att det inte finns någon institution där det behövs en större insats.

Nedan följer en analys strukturerat i de olika områdena/aspekterna som ger förutsättningar för forskarutbildning av hög kvalitet:

- 1.Handledning, 2. Kurser, 3. Forskningsprojekt, 4. Forskarutbildningsmiljö,
5. Måluppfyllnad, 6. Rekrytering av doktorand, 7. Arbetsmiljö, 8. Jämställdhet,
9. Forskarutbildning inom klinisk kontext. 10. Uppföljning av progress,
11. Studietid, 12. Hållbar utveckling.

1. Handledning

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Grönt ljus-bedömning av handledare, handledarutbildning, doktorandernas årliga uppföljning och diskussioner i studierektorsgruppen.

Analys:

Doktorandernas skattning av sina handledare i Exit poll är det främsta måttet på kvalitet i handledarskapet.

63 % av de svarande i Exit poll 2022 håller med om att de skulle rekommendera sin huvudhandledare (ytterligare 18 % håller med till viss del). Resultaten har legat på ungefär samma nivå de senaste åren men i ett längre perspektiv finns en tydlig positiv trend (under perioden 2008–2012 var det i genomsnitt 48 % som rekommenderade sin huvudhandledare).

Grönt ljus-bedömning för att utse handledare infördes 2017–2018 och om det har haft önskad effekt borde det börja synas i Exit poll och det är därmed extra viktigt att följa denna parameter de närmaste åren.

Student- och doktorandombuden rapporterar att problem med handledare är den största kategorin bland de ärenden de hanterar, men att andelen har gått ned och utgör en allt mindre del av ärendena än tidigare.

Trots en positiv utveckling, finns ändå doktorander som vittnar om att de inte fått den handledning de borde och det finns enskilda berättelser som beskriver allvarliga arbetsmiljöproblem.

Vid sidan av KFU:s löpande arbete lyfts detta även som ett KI-övergripande **förbättringsområde**.

2. Kurser

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Krav på kursplaner, forskarutbildningsprogrammets samordning och utveckling av kurser inom ämnesområdet, peer-learning-möten med programansvariga, kurs i kursdesign, medelstilleddning kopplat till kursvärderingar/kursanalyser.

Analys:

Den sammantagna bedömningen av KI:s forskarutbildningskurser är att de håller en allt högre kvalitet baserat framför allt på kursvärderingarna. Det finns utvecklingspotential och den satsning som gjorts på pedagogisk utveckling behöver utvärderas.

Den största utmaningen inom kursverksamheten är att rekrytera och behålla kompetenta och motiverade lärare, vilket identifieras som ett **förbättringsområde**. Incitamenten att undervisa för de som redan har en docentur är låga och påverkas av forskarnas arbetsbörda och för många en oklar framtid.

3. Forskningsprojekt

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Institutionernas granskning och bedömning av projektets lämplighet och genomförbarhet vid inrättande av en doktorandplats.

Notera att uppföljning av forskningens förutsättning vid KI inte ligger inom KFU:s ansvar utan under Kommittén för forskning.

Analys:

Processen för institutionernas bedömning av forskningsprojekten verkar fungera bra. Ingen institutionsledning har vid årets uppföljning lyft några svårigheter rörande detta.

4. Forskarutbildningsmiljö

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Institutionernas granskning och bedömning av forskarutbildningsmiljön vid inrättande av en doktorandplats och diskussioner i studierektorsgruppen.

Analys:

Forskarutbildningsmiljön handlar, förutom av kvaliteten på handledningen bl.a. möjlighet till nätverkande, tillgång till lärandeaktiviteter och stimulerande miljöer.

I verksamhetsdialogen med institutionernas studierektor och med programansvariga finns många goda exempel att sprida till övriga verksamheter.

5. Måluppfyllnad

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Avsnittet i den individuella studieplanen för planering och rapportering av aktiviteter kopplade till måluppfyllnad.

Analys:

Sedan länge pågår ett arbete att inom forskarutbildningen ändra fokus från forskningsproduktionen till fokus på lärandet, och att målet för forskarutbildningen är att nå examensmålen.

KFU har tagit fram och genomfört en åtgärdsplan med syfte både att öka kännedomen om målen och att förbättra måluppfyllnaden (en aktivitet återstår vilket finns med i aktivitetsplanen för i år). Trots genomförda åtgärder syns ännu inte någon positiv effekt i Exit poll 2022, men då det tar tid att sprida kunskap och ändra inställning så kommer det förhoppningsvis att synas i framtida enkätsvar.

De som i Exit poll svarar att de uppnått något mål till endast en liten grad har undersökts närmare genom att följdfrågor lades in i enkäten 2022. Svaren på dessa visar att detta delvis handlar om svårigheter att förstå vad målen innebär och också i vissa fall att man svarat att man inte uppnått målen utifrån ett allmänt missnöje med KI, snarare än brist på reell måluppfyllnad.

Detta återstår som **förbättringsområde** tills samtliga åtgärder är genomförda.

6. Rekrytering av doktorander

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Utbildning, stöd och verktyg för rekryterande handledare

Analys:

Doktorandpopulationens storlek och sammansättning är inte i sig ett mått på kvalitet men är nyckeltal som följs årligen för att kunna analysera bakgrund till eventuella förändringar.

2022 var det ovanligt många doktorander som påbörjade en forskarutbildning, men det går ännu inte att uttala sig om huruvida detta är en trend eller tillfällig ökning/fluktuation.

Det har tidigare lyfts från institutionerna att det saknas en bra guide och samordnat HR-stöd vid rekrytering av doktorander. Behovet kvarstår även om det ser olika ut på olika institutioner och är ett **förbättringsområde**.

7. Arbetsmiljö (utsatthet och trakasserier)

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Stöd till doktorander i form av doktorandombud och studierektorer. KI:s ordinarie uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

Analys:

Exit poll visar att andelen doktorander som någon gång har upplevt ojämlik behandling, diskriminering, kränkande särbehandling och/eller trakasserier dessvärre har hållit sig på ungefär samma nivå över åren, även om det fluktuerar något mellan åren. 2021 sågs den lägsta siffran någonsin men tyvärr visar 2022 en återgång till "det normala".

I medarbetarundersökningar brukar inte doktorandernas svar på denna typ av frågor skilja sig från andra grupper på KI, vilket innebär att detta inte är specifikt för doktorander. Student- och doktorandombuden rapporterar att i ärenden där doktorander råkat illa ut så är personen ofta inte ensam i forskargruppen om att uppleva svårigheter.

Detta behöver lyftas till ledningen som ett KI-övergripande **förbättringsområde**.

8. Jämställdhet

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Könsfördelning bevakas och uppmärksammas vid fördelning av medel och antagning till forskarskolor, kurs i lika villkor.

Analys:

Fördelningen mellan män och kvinnor i doktorandpopulationen visar en mycket långsam förskjutning mot allt fler kvinnor (idag 62 % kvinnor), både i kliniska och prekliniska miljöer. Detta speglar den generella trenden i samhället, och är inte i dagsläget något som KFU fördjupar sig i, men utvecklingen följs.

KFU följer löpande könshördelningen bland de handledare som söker respektive beviljas medel för doktorandförsörjning samt könshördelning bland doktorander som söker och antas till forskarskolorna.

Det finns en snedfördelning mellan könen bland de som tilldelas KID-medel där män är överrepresenterade. Att män är överrepresenterade bland äldre forskare som genom sin ålder är mer välmeriterade kan vara en förklaring. I en fördjupande studie för ett par år sedan kunde konstateras att snedfördelningen inte fanns bland de doktorander som rekryterades, utan alltså endast bland handledarna.

Bland de som beviljats forskar-AT finns inte motsvarande snedfördelning. Bland doktorander som antas till forskarskolor är den sammanlagda tilldelningsfrekvensen över tid högre för kvinnor men det fluktuerar mycket mellan åren.

KFU har i omgångar satt in åtgärder för att komma åt den sneda könsfördelningen för KID. Även om det fortfarande finns viss utvecklingspotential identifieras inte jämställdhet som ett förbättringsområde i år, men utvecklingen framåt kommer att bevakas.

9. Forskarutbildning inom klinisk kontext

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Granskning av förutsättningar inför inrättande av doktorandplats samt samverkansorganisationen.

Analys:

KI har under flera år identifierat bristfälliga förutsättningar för klinisk forskning och forskarutbildning som en prioriterad risk.

Nettostudietiden¹ för doktorander som är anställda inom hälso- och sjukvården ligger på samma nivå som övriga doktorander (4,7 år i genomsnitt). Detta är dock självrapporterad data och då det finns incitament för att överrapportera behövs bättre underlag.

Institutionen för klinisk neurovetenskap har under 2022 genomfört en enkätundersökning bland sina kliniska doktorander som bl.a. indikerade att doktorandernas aktivitetsrapportering inte överensstämmer med verkligheten och att många vittnade om att de inte fick den tid som utlovats.

KFU identifierar att detta som ett **förbättringsområde**.

10. Uppföljning av doktorandens progress

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Årliga uppföljningar med checklista för att konstruktivt samtal samt halvtidskontroller.

Analys:

Från dialogen med institutionerna framgår det att detta fungerar väl.

I Exit poll 2022 framgår det lite förvånande att några fler doktorander än tidigare angett att de aldrig har haft en årlig uppföljning (12 % jmf med 8% föregående år), och även att andelen som är missnöjda med sin uppföljning har ökat (14 % jmf med 12 %). En av förklaringarna kan vara att det har blivit

¹ Nettostudietid = den tid som ägnats åt forskarstudier. Baseras på den aktivitet som doktoranden rapporterar in varje halvår. Exempel: 50 % aktivitet under 4 år ger en nettostudietid på 2 år.

mer otydligt vad som avses med årlig uppföljning i och med införande av digital individuella studieplan. Detta identifieras som ett förbättringsområde.

Det har tidigare lyfts från institutionerna att det i vissa fall tar väldigt lång tid innan de nya doktoranderna färdigställer sin individuella studieplan (ISP).

Detta var identifierat som förbättringsområde 2022. I verksamhetsdialogen 2022 framgår att detta inte längre är ett lika stort problem, men det är fortfarande ett **förbättringsområde**, då det är så pass viktigt att samtliga doktorander har en fastställd ISP.

11. Studietid

Strukturer att ge förutsättningar för en hög kvalitet:

Bland annat: Årliga uppföljningar, diskussioner i studierektorsgruppen

Analys:

Många doktorander blir inte färdiga med sin avhandling inom den 4-årsperiod som en forskarutbildning är tänkt vara, vilket också är den maximala tiden för en doktorandanställning.

Efter motsvarande 4 år upphör lärosätets försörjningsplikt och även om handledarna har medel för att bekosta en förlängning finns ingen rätt till försörjning därefter. Ny lagstiftning 2022 rörande visstidsanställningar har satt ljus på denna fråga.

Från samtalen med institutionerna framgår att kunskap om konsekvenserna av den nya lagstiftningen har nått ut till anställda doktorander och deras handledare, och därmed bedömer KFU att det inte behövs ytterligare informationsinsatser.

Flera institutioner nämner att de infört en mer omfattande uppföljning efter 3 år för att på så sätt fånga upp de som riskerar att inte bli klara i tid. Detta är något som KFU gärna ser sprids till flera institutioner.

12. Hållbar utveckling

Analys:

I syfte att skapa ett mått för hållbar utveckling inom forskarutbildningen finns från och med 2021 följande fråga i Exit poll: "In your opinion, were issues related to sustainable development discussed during your doctoral studies?"

Även om resultatet visar på utvecklingspotential – 47 % höll med om detta – är det ändå ett betydligt bättre resultat än året innan då motsvarande siffra var 37 %.

Återkoppling och förbättring

Genomfört förbättrings- och utvecklingsarbete

Förbättringsområde 1: Att doktorander blir färdig i tid		
<i>Planerade aktiviteter:</i>		<i>Status 2023</i>
1	I olika sammanhang informera om konsekvenser och krav och på sikt förändra attityder och kultur rörande längden på en forskarutbildning	Genomfört (men även pågående)
2	Sprida goda exempel på hur institutioner kan arbeta	Genomfört (men även pågående)
3	Utreda om förändringar behöver göras av regelverk/instruktioner avseende disputationer och avhandlingar	Genomfört (men även pågående)
Förbättringsområde 2: Tid för forskarutbildning inom klinisk kontext		
<i>Planerade aktiviteter</i>		
1	Arbeta för riktlinjer/MoU med Region Stockholm för att tydliggöra parternas ansvar för doktorander anställda av Region Stockholm	Pågående.
2	Arbeta för fler platser inom kliniska forskarskolor och se över (jämna ut) dimensioneringen av platserna över tid	Genomfört (men även pågående)
3	Fortsätta utredningen om hur forskar-AT ska ersättas då AT försvinner	Avslutat
Förbättringsområde 3: Bättre "compliance" rörande digitala individuella studieplaner		
<i>Planerade aktiviteter</i>		
1	Förbättra kunskapen kring syfte och nödvändighet av att ha en fastställd ISP	Pågående
2	Sprida goda exempel på hur institutioner kan arbeta	
Förbättringsområde 4: Upplevd måluppfyllnad		
<i>Planerade aktiviteter:</i>		
1	Utreda och införa en rutin som innebär att doktoranderna i samband med disputation reflekterar över sin måluppfyllnad.	Beslut fattades dec 2022. Färdigställs under 2023

Övrigt:

- Satsning på pedagogisk utveckling inom kursverksamheten, bl.a. en pilotsatsning på pedagogiska ambassadörer
- För att tydliggöra systematiken inom kvalitetsarbetet har anvisningar för verksamhetsdialog och exit poll fastställts

Identifierade förbättringsområden på kort och lång sikt

Förbättringsområde 1: Bristande tid för doktorander och handledare inom klinisk kontext		
Mål: Alla doktorander får 4 års forskarutbildning oavsett arbetsgivare		
<i>Aktiviteter:</i>		<i>Ansvarig:</i>
1	Färdigställa och förankra MoU	Vice ordförande
2	Utveckla en webbsida där MoU finns samt kompletterande information och goda exempel: Målgrupp handledare i klinisk miljö	Vice ordförande /Fakultetskansliet
3	Följa upp situationen för kliniska doktorander inom ramen för Exit poll 2023	KFU / Fakultetskansliet
4	Fortsatt arbeta inom samverkansorganisationen för fler platser i forskarskolor	KFU / vice ordförande

Förbättringsområde 2: Compliance rörande digitala individuella studieplaner (ISP) och årlig uppföljning		
Mål: Alla doktorander har en fastställd ISP vilken följs upp årligen på ett utvecklande och givande sätt		
<i>Aktiviteter:</i>		<i>Ansvarig:</i>
1	Tydliggöra att dålig compliance från handledare kan vara ett kriterium för att nekas grönt ljus	Vicerektor
2	Återkoppla till de institutioner där många har angivit i Exit poll att de inte haft årlig uppföljning	Central studierektor
3	Förtydliga e-post-påminnelserna från ISP-systemet inför årlig uppföljning så att syfte framgår	Fakultetskansliet/ Kl:s systemförvaltning
4	Arbeta mot systemägarna för ISP-systemet: - påminnelser om årlig uppföljning skickas ut även i de fall revideringar gjorts under året -lättare att se vilka doktorander som gjort årlig uppföljning och när	Fakultetskansliet/ Kl:s systemförvaltning
5	Utreda möjligheten att ha en "dummy"-ISP att använda för de som saknar ISP och konsekvenser av detta	Fakultetskansliet/ KFU

Förbättringsområde 3: Användandet av befintliga verktyg för kvalitetssäkring		
Mål: Att institutionerna förstår syftet med och använder befintliga verktyg och rutiner på det sätt de är avsedda		
<i>Aktiviteter:</i>		<i>Ansvarig:</i>
1	Informera och förklara vad indragning av resurser innebär och ge stöd i aktuella fall	Vicerektor / central studierektor
2	Uppmuntra institutionerna att i högre grad använda grönt ljus som ett incitament för regelefterlevnad och kvalitetssäkring	Vicerektor / central studierektor

Förbättringsområde 4: Upplevd måluppfyllnad		
Mål: Att alla anger i Exit poll att de i hög grad uppnått samtliga examensmål		
Aktivitet:		Ansvarig:
1	Implementera beslutad rutin att doktoranderna i samband med disputation reflekterar över sin måluppfyllnad.	Vicerektor / fakultetskansliet

Förbättringsområden med aspekter utanför KFU:s ansvarsområde:

1. Förekomst av utsatthet och trakasserier

KFU har inom sitt mandat arbetat med frågan under lång tid men detta är en betydligt större fråga som i lika stor utsträckning drabbar andra grupper som doktorander. KFU bedömer att det handlar om attityder och strukturer vid lärosätet och i den akademiska världen i stort, och lyfter därför denna fråga till KI:s ledning.

Ansvarig: KI:s ledning

2. Bristande handledarskap

Trots verktyg som grönt ljus och andra insatser från KFU förekommer havererade handledarsituationer och doktorander som är missnöjda med sina handledare. KFU arbetar fortsatt med frågan men vill lyfta frågan för att sätta in åtgärder som ligger utanför KFU:s mandat.

Förslag på aktivitet:

–Se över incitamenten för att bli handledare till doktorand, t.ex: Är det rätt att handledning av doktorand ska vara ett krav för professur om det leder till att man blir handledare av fel anledning?

Ansvarig: KI:s ledning och fakultetsnämnden

3. Bristande tid för forskarutbildning inom anställning vid Regionen

KFU arbetar med denna utmaning men detta kan endast lösas genom att KI kraftsamlar och driver frågan i dialog med Region Stockholm.

Förslag på aktivitet:

–Att inom samverkansorganisationen ge frågan hög prioritet och arbeta för förståelse och ägandeskap hos Region Stockholm så att de driver frågan inom sin organisation.

Ansvarig: KI:s representanter i samverkansorganisationen

4. Kompetensförsörjning forskarutbildningskurser

Det är svårt att rekrytera och behålla kompetens för att hålla i och arrangera forskarutbildningskurser och andra lärandeaktiviteter riktade mot doktorander. KFU anser att detta delvis handlar om hur

incitamentsstrukturen för att undervisa ser ur, vilket är en KI-övergripande fråga.

Förslag på aktivitet:

-Att arbeta med incitament för att undervisa även efter godkänd docenturansökan.

Ansvarig: Fakultetsnämnden och KI:s ledning

5. Bristande stöd vid rekrytering av nya doktorander

En förutsättning för en framgångsrik forskarutbildning är att de mest lämpade doktoranderna rekryteras. Vid KI finns tydliga instruktioner för antagningsprocessen men inte för rekryteringen. KI:s generella rekryteringsguide är inte anpassad för doktorander som rekryteras till en utbildning.

Förslag på aktivitet:

-Att ta fram en guide med syfte att ge stöd vid rekrytering av doktorander, till exempel arbetsprover, intervjumetoder etc.

Ansvarig: Universitetsdirektören