

Forskarutbildningsenkäten handledare 2020

Rapport

SAMMANFATTNING

LTH:s handledare har generellt goda förutsättningar att genomföra sitt uppdrag och värderar handledningskompetens och goda relationer mellan handledare och doktorander högt. Finansiering till doktorandernas projekt innebär en ständig utmaning och huvudhandledare tar ett stort ansvar för finansiering och för rekrytering av doktorander. Rapporten föreslår kollegialt utbyte mellan handledare, rutiner för utveckling och problematisering av doktorandernas projekt, kompetensutvecklingsmöjligheter för handledare och karriärrådgivning till doktoranderna samt likabehandling som relevanta områden för FUN:s utvecklingsarbete.

**John Jönsson, Avdelningen
för kvalitetsstöd, LTH**

Innehåll

1. Inledning	2
2. Sammanfattning.....	3
3. Teknisk rapport.....	5
4. Övergripande resultat.....	7
5.Handledares förutsättningar	12
5.1.Handledarskap	12
5.2. Kön och modersmål.....	16
6. Kompetensutvecklingsbehov	18
7. Jämförelse med doktorandenkäten 2019.....	19
8. Utvecklingsområden.....	23
Bilaga 1 Svarefrekvenser.....	24
Bilaga 2 Frågor i indexområden.....	25

1. Inledning

Föreliggande rapport redovisar resultatet av *Forskarutbildningsenkäten handledare* som genomfördes vid LTH under hösten 2020. Syftet med enkäten är att följa upp handledarnas förutsättningar inom forskarutbildningen systematiskt utifrån LTH:s och FUN:s frågeställningar. Enkätundersökningen kompletterar doktorandenkäten som genomfördes 2019. Handledarnas situation har kartlagts i tidigare i främst en större LU-gemensam undersökning 2011/12. LTH har inte tidigare genomfört någon heltäckande enkät för handledare inom forskarutbildningen.

LTH:s handledarenkät 2020 fokuserar på handledarnas uppdrag inom forskarutbildningen. Eftersom det redan finns en väl utvecklad uppföljning med ett tydligt arbetsmiljöperspektiv vid LTH adresserar enkäten inga fördjupade frågor inom detta område. Centralt har i stället varit att undersöka om det finns obefogade skillnader i handledarnas förutsättningar att genomföra sitt uppdrag utifrån om man är huvudhandledare eller biträdande handledare, institutionstillhörighet, annat modersmål än svenska eller kön.

I enkäten har handledarna fått ta ställning till i vilken grad de instämmer med 75 påståenden om olika aspekter av utbildningen. Dessa påståenden har grupperats i 23 frågeområden (indexområden) som har varit en utgångspunkt för analysen: *Handledaruppdragets tydlighet, Tillit och tillräckliga förutsättningar för handledaruppdraget, Tid för handledaruppdraget, Kollegialt stöd, Likabehandling, Öppenhet i forskarutbildningsmiljön, Doktorandintroduktion och förväntningar, Doktorandernas samarbete, Stöd till doktorandens karriär och nätverk, Internationalisering, Goda rutiner för utveckling, Handledning, Självvärdering och reflektion, Administrativt stöd från LTH, Rekrytering av doktorander, Finansiering av doktorandernas projekt, Vetenskaplig redlighet, Självskattad handledarkompetens, ISP, Högskoleförordningens examensmål, Relation handledare och doktorand, LTH:s strategiska mål samt Nöjdhet.*

Enkäten har genomförts på uppdrag av LTH:s forskarutbildningsnämnd (FUN) av Avdelningen för kvalitetsstöd. I arbetsgruppen ingår John Jönsson (Kvalitetsstöd), Christina Åkerman (Kvalitetsstöd) och Anders Ahlberg (CEE). Enkätformuläret har stämts av med Forskarutbildningsledarna i FUN. Tanken är att enkäten ska vara återkommande vart tredje år så att det går att följa resultat över tid. Resultatet ska vara möjligt att använda i det systematiska kvalitetsarbetet som rör forskarutbildningen.

FUN har det övergripande ansvaret att formulera förbättringsområden och följa upp verksamheten för forskarutbildningen vid LTH. Institutionerna har ett ansvar att genomföra de förbättringsåtgärder som behövs för att forskarutbildningen ska vara likvärdig och av hög kvalitet.

2. Sammanfattning

Handledare inom LTH:s forskarutbildning har i stora drag goda förutsättningar att genomföra sitt uppdrag. De upplever också att det finns tillit till deras arbete, att arbetsbelastningen för handledare är rimlig och att de kan vara tillgängliga för att diskutera och svara på sina doktoranders arbete. Många handledare upplever dock att de inte har tillräckligt med tid för egen forskning. I fritextsvaren framgår det att handledare inte självklart betraktar sitt handledaruppdrag i ett tjänstefördelningsperspektiv där man kan definiera hur mycket av tiden som används till just handledning. Handledarens tid med doktoranderna och egen forskning är snarare integrerad med varandra och många gånger kopplad till finansieringen av doktorandernas projekt.

Det är små skillnader mellan olika grupper av handledare men ett generellt mönster är att med stigande erfarenhet och förankring vid LTH ökar andelen som instämmer positivt i enkätens påståenden. Huvudhandledare instämmer positivt i högre grad med enkätens påståenden än biträdande handledare, män i högre grad än kvinnor och handledare med svenska som modersmål i högre grad än handledare med annat modersmål än svenska. Detta gäller även frågan om likabehandling där en hög andel anger att alla handledare behandlas lika utifrån diskrimineringsgrunderna totalt sett, men där olika grupper instämmer i olika hög grad.

Det område som utifrån enkätresultatet innebär störst utmaningar för handledare är att hitta finansiering till sina doktoranders projekt. Många handledare känner press att hitta finansiering och anser inte att forskningsfinansiärers förväntningar är i harmoni med de formella kraven för forskarutbildningen. Fördelning av forskningsanslag ligger inte i FUN:s uppdrag, men handledarnas svar inom frågeområdet ger en bild av viktiga ansträngningar som görs, och som många gånger är en förutsättning för forskarutbildningen. Inom detta område förefaller det som att huvudhandledare bär ett särskilt stort ansvar.

Några frågeområden går att jämföra med doktorandernas svar 2019. Handledare och doktorander svarar på ett likartat sätt på många centrala frågor t.ex. om likabehandling, handledares tillgänglighet och om förberedelser inför handledningstillfällen. Handledare och doktorander är även ungefär lika nöjda med forskarutbildningen som anordnas vid LTH. Det är större diskrepans mellan i vilken mån doktorander anser att de får råd och stöd om framtida karriärmöjligheter och handledarnas egen bild av hur mycket råd och stöd de ger. Det finns också skillnader mellan hur förtrogna doktorander och handledare är med Högskoleförordningens examensmål och i vilken mån man anser att de genomsyrar utbildningen. Detsamma gäller i vilken mån ISP innebär ett stöd för doktorandernas utveckling. I båda fallen instämmer handledare mer positivt än doktorander. Den här skillnaden mellan doktorander och handledares svar går också att härleda till tidigare undersökningar som gjorts vid Lunds universitet.

Enkätens starkaste frågeområde är den självskattade handledarkompetensen där LTH:s handledare instämmer i mycket hög grad med att de har tillräcklig handledarkompetens, ämneskompetens och kunskaper i akademiskt skrivande för att handleda sina doktorander. Frågor som rör relationen mellan handledare och doktorand får också mycket hög skattning. Samtidigt har många handledare angett att de skulle vilja ha tillgång till fortbildning om svåra handledningssituationer. Det finns också en ovisshet om vilket stöd som finns för detta centralt vid LTH. Forskarhandledning och projektledning är andra kompetensutvecklingsområden som flera handledare önskar tillgång till. De flesta handledare genomgår handledarutbildning i början av sin handledarkarriär och återkommer sedan inte till

någon formaliserad fortbildning som är specifik för uppdraget. I fritextvaren har flera handledare uttryckt behov av kollegialt samtal om handledarerfarenheter och möjlighet att få kompetensutveckling efter några års erfarenhet som handledare.

Utifrån enkätresultatet föreslås följande utvecklingsområden att ta med i verksamhetsplanering och i det systematiska kvalitetsarbetet inom forskarutbildningen:

- Kollegialt stöd för handledare inom forskarutbildningen
- Rutiner för problematisering och utveckling av doktorandernas projekt
- Återkommande kompetensutveckling för handledare och möjligheter till fördjupad kompetensutveckling på engelska.
- Utveckling av karriärvägledningen för doktorander
- Likabehandling

3. Teknisk rapport

Teknisk rapport	
Genomförandeperiod	2019-08-10 till 2020-08-31
Population	Totalundersökning handledare kopplade till forskarstuderande vid LTH. Avgränsning <i>aktiva</i> i LADOK 2019. Registeruttag 200211.
Respondentkategorier	<i>Kön, Institution, Handledarskap, Omfattning av handledning, Födelseår</i>
Datainsamling	Respondentenkät i Survey and report skickad via mail, personlig länk.
Versioner	Svenska och engelska
Svarsfrekvens	Totalt 47,6% (294 av 618)

3.1. Beskrivning av populationen

De 618 tillfrågade personerna i undersökningen består av handledare som är anställda vid Lunds universitet. Koppling till aktiva doktorander i Ladok avgör vilka handledare som inkluderats i populationen. Eventuella handledare som är verksamma vid annat lärosäte eller utanför universitetet har inte kunnat tas med i undersökningen eftersom deras uppgifter inte finns i Lucat. I populationen ingår handledare som var aktiva kalenderåret 2019. Handledarna kan vara anställda vid LTH eller annan fakultet vid Lunds universitet.

Handledarpopulationen består till ca en fjärdedel av kvinnor. Fördelningen mellan huvudhandledare och biträdande handledare är jämn med ca hälften av varje. 1-2 doktorander är typvärde för antalet doktorander som handledare är handledare för i populationen totalt sett. Handledarpopulationens ålder är nära normalfördelad med majoriteten födda 1960-69 och 1970-79. I enkäten angav en fjärdedel att de har annat modersmål än svenska.

3.2. Reliabilitet

294 handledare av 618 tillfrågade svarade på enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 48%. Kvinnor har högre svarsfrekvens (56%) än män (45%) och huvudhandledare har en högre svarsfrekvens (57%) än biträdande handledare (38%). Svarsfrekvensen är något högre för handledare med fler doktorander än typvärdet 1-2 doktorander. Svarsfrekvensen är relativt jämt fördelad på alla åldersgrupper. Svarsfrekvensen har större variation för olika institutioner (35%-84%) varför institutioner med lägre svarsfrekvens bör vara varsamma med att dra slutsatser om hela gruppen handledare utifrån de resultat som rapporteras.

Eftersom enkäten genomförs för första gången finns inga exakta jämförelsetal att tillgå. I några fall går det att dra paralleller till en tidigare rapport från avdelningen *Utvärdering* (nuvarande *Kvalitet och utvärdering*) från 2013, *Forskarutbildningen vid Lunds universitet Perspektiv från doktorander, doktorsalumner och handledare*¹. Rapporten analyserar resultaten av 2011/2012 års utvärdering av forskarutbildningen vid Lunds universitet.

I den här rapporten redovisas resultatet för enskilda frågor oftast som enkla frekvenser och andelar i procent. Ju högre svarsfrekvensen är för en grupp, desto mer representativt är resultatet. I rapportmaterialet som generas i Survey and report

¹ Holmström, Ola, *Forskarutbildningen vid Lunds universitet Perspektiv från doktorander, doktorsalumner och handledare*, Rapport nr 2013:270

finns en beräkning av standardavvikelse till varje enskild fråga. Oftast ligger standardavvikelsen mellan 0,7-0,9. Varje påstående har fem svarsalternativ.

Det är vanskligt att värdera olika bias som kan förekomma i enkätundersökningen, men prestige och vad som värderas högt av individen eller kollektivet påverkar förmodligen resultatet. Enkätresultatet kan därmed även ge en indikation om dessa värderingar.

3.3. Indexområden

Förutom vanliga frekvensdiagram har enkätresultatet sammanställts i 23 indexområden. Varje indexområde består av 2-6 frågor som logiskt hör samman och korrelerar.

Indexet är ett omräknat medelvärde mellan 0-100 och beräkningen har gjorts enligt en standardmall i analysverktyget i *Survey and report*. I enkäten används påståenden av Likert-typ med fyra svarsalternativ samt *vet ej/ej relevant*:

Ställningstagande	Svarsvärde
<i>Tar helt avstånd från påståendet</i>	1
<i>Tar delvis avstånd från påståendet</i>	2
<i>Instämmer delvis i påståendet</i>	3
<i>Instämmer helt i påståendet</i>	4
<i>Vet ej/ej relevant</i>	0

I det omräknade värdet motsvaras svarsvärdet 1 av indexvärde 0 och svarsvärde 4 av indexvärde 100 vilket förstorar skalan något. Svarsalternativet *Vet ej* (värde 0) är exkluderat från beräkningen. Ett högre indexvärde innebär ett mer positivt resultat.

Indexvärdet ger möjlighet till helhetsbilder av starka områden och utvecklingsområden och till fler ”mätpunkter” inom samma område. Vilka frågor som ingår i varje indexområde redovisas i bilaga 2.

Indexet har använts för att möjliggöra jämförelsen mellan olika grupper, bl.a. för att undersöka om det föreligger skillnader inom respondentkategorierna. I *figur 1* redovisas t.ex. index per frågeområde sammantaget för LTH.

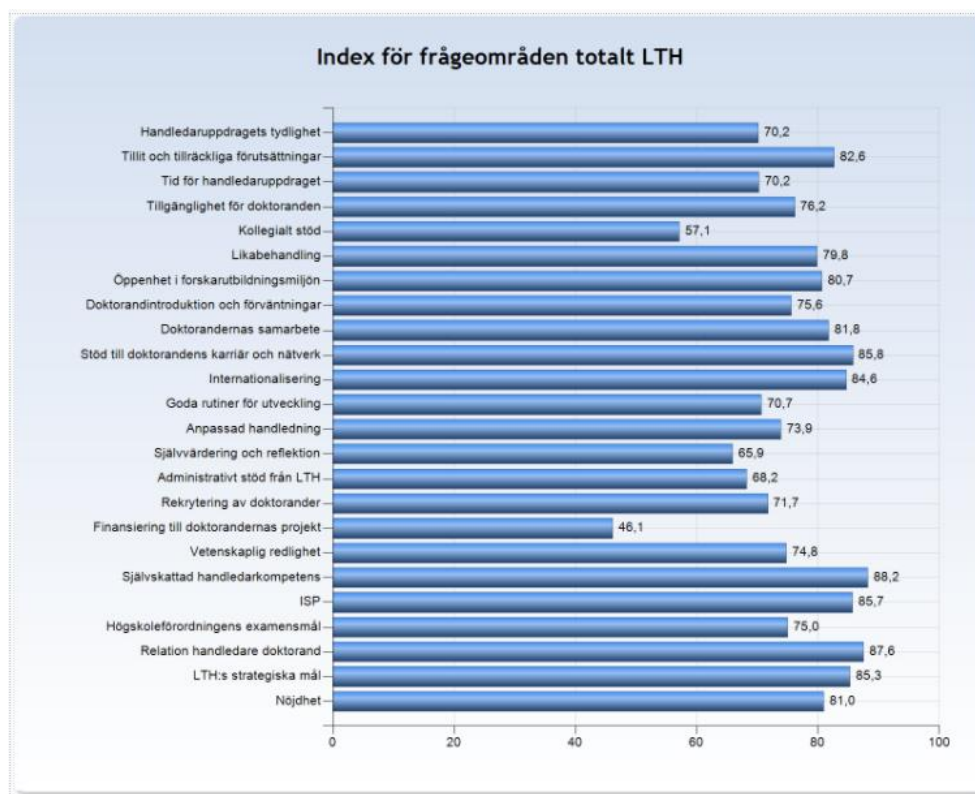
3.4. Material som återförts till institutionerna

En sammanställning av grunddata återfördes till samtliga institutioner vid LTH efter att enkäten hade genomförts:

- Rapport med enskilda frågor och fritextsvar LTH totalt (PDF)
- Rapport med enskilda frågor och fritextsvar filtrerat på den egna institutionen (PDF)
- Indexrapport per institution och LTH totalt (PDF)
- Frågeformulär på engelska och svenska (PDF)

4. Övergripande resultat

Figur 1 Sammanställning av index för frågeområden i handledarenkäten



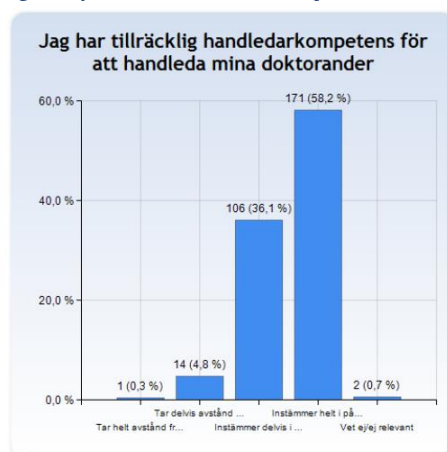
Indexsammanställningen (Fig. 1) ger en överblick över enkätens frågeområden. Generellt instämmer handledare positivt i hög grad med påståenden inom de olika frågeområdena.

Den självskattade handledarkompetensen är det frågeområde där handledarna instämmer i högst grad med påståendena. 94,6% instämmer helt eller delvis med att de har tillräcklig handledarkompetens för att handleda sina doktorander (fig. 2). 97,2% instämmer helt eller delvis att de har rätt ämneskompetens och 97,6% att de har tillräckliga kunskaper om akademiskt skrivande för att stötta doktoranderna i skrivprocessen.

Även relationella aspekter får en mycket hög skattning. 95-100% av handledarna instämmer helt eller delvis att relationen till doktoranden bygger på trygghet och tillit och att doktorander och handledare kan ventilera problem, frustrationer och svårigheter med varandra. En lika hög andel av handledarna anger också att i relationen mellan handledarna står doktorandens utveckling fokus, vilket också fått flera kommentarer i fritextsvaren:

”En doktorand som känner stöd och support gör ett mycket bättre jobb - och mår bättre så jag lägger mycket kraft på att skapa en sådan relation. Naturligtvis har det varit konflikter, men mest med de andra handledarna och vi har verkligen försökt att det inte ska gå ut över doktoranden”.

Figur 2 Självskattad handledarkompetens



En hög andel av handledarna, över 95% instämmer helt eller delvis med att forskarutbildningen bedrivs i den vetenskapliga frontlinjen, att den utvecklar doktorandernas förmåga att bedriva kritisk, självständig och kreativ forskning. Något färre, 90%, instämmer att forskarutbildningen de är verksamma inom främjar tvärvetenskap och 73,8% att den har en tydlig koppling till hållbar utveckling.

Handledarna anger också generellt i hög grad att de stöttar sina doktorander att komma i kontakt med vetenskapliga nätverk som de har nytta av och att de ger dem råd och stöd om framtida karriärmöjligheter. De instämmer också i hög grad med att det finns goda förutsättningar för doktoranderna att presentera sin forskning internationellt. Handledarnas uppfattning om hur mycket råd och stöd de ger doktoranderna om framtida karriär avviker på ett tydligt sätt från hur doktoranderna svarade inom samma frågeområde i sin enkät 2019. Doktoranderna upplever i lägre grad att de får råd och stöd om framtida karriär.

94,9% av handledarna instämmer helt eller delvis med att de kan vara tillgängliga för att diskutera och respondera på doktorandernas texter. 74,5% anger att de har utrymme att förstärka sin handledarinsats om det skulle behövas för att doktoranden ska bli färdig med sin utbildning i tid.

Handledarna instämmer i allmänhet med att det finns tillräckligt stöd för deras arbete vid LTH. 68,4% instämmer helt eller delvis med att det finns tillräckligt stöd för rekrytering och antagning av doktorander, 72,1% med att det finns tillräckligt stöd i disputationprocessen och 77,2% med att de vet vart de ska vända sig om de upptäcker oredlighet i forskning. 50% av handledarna instämmer helt eller delvis med att det finns tillräckligt stöd för hantering av känsliga ärenden för handledare inom forskarutbildningen vid LTH. För detta påstående har en hög andel, 34,7%, angett vet ej/ej relevant. Detsamma gäller för påståendet om det finns välfungerande rutiner för handledarbyten där 56,1% har angett vet ej/ej relevant vilket torde indikera att inget av detta är vanligt.

Figur 3 Finansiering till doktorandernas projekt



Forskningsfinansiering framstår tydligt som det område som skapar flest utmaningar för handledare. 74,9% instämmer helt eller delvis att de känner press att hitta finansiering till sina doktoranders projekt (fig. 3). 56,5% tar helt eller delvis avstånd från att de har lätt för att hitta finansiering till sina doktoranders projekt. 42,2% tar även helt eller delvis avstånd från att förväntningarna från forskningsfinansiärer och eventuella stipendiefinansiärer är i harmoni med de formella kraven för forskarutbildningen, vilket också återkommer i

kommentarerna till frågan:

"Jag skulle vilja påstå att de flesta finansiärer inte bryr sig om formella kraven på forskarutbildning men att de i bästa fall inte motverkar dem. Tyvärr gör finansieringsformerna det svårare och svårare med harmoni, t.ex. krav på att universiteten finansierar kursdelen i forskarutbildningen samtidigt som fakultetsanslagen är så låga att de inte täcker både handledning och

doktorandlön”. Av fritextsvaren framgår även problematiken med att anslagen ofta inte täcker hela utbildningen:

”Forskningsfinansiärer finansierar oftast bara treåriga projekt, medan doktorandutbildningen är 4 år (plus ev mer tid om undervisning), vilket leder till att man måste ha minst 2 olika finansieringskällor för ett doktorandprojekt, men ofta upp till 4st. detta tar mycket tid för handledarna. Finansiärerna resonerar ofta som så att det bara är tre år som läggs på forskningsprojektet och det fjärde året (60-90hp) är kurser som inte "gynnar" projektet (vi anser dock att det gynnar den forskningsstuderande och troligtvis även projektet). Om finansiärerna inte ändrar till att finansiera fyraåriga projekt och systemet med kurskatalog består bör LTH/LU centralt finansiera det fjärde året (kursåret)”.

I fritextsvaren till frågan ”Vad skulle bidra till att förbättra din situation som handledare inom forskarutbildningen?”, som sammanfattar hela enkäten handlar de oftast återkommande svaren om finansiering på ett eller annat sätt.

En hög andel, 70,1%, av handledarna instämmer helt med att de har stort inflytande vid rekryteringen av doktorander, däremot instämmer endast drygt hälften, 57,5%, helt eller delvis med att det är lätt att rekrytera doktorander med rätt kompetens till det egna forskarutbildningsämnet.

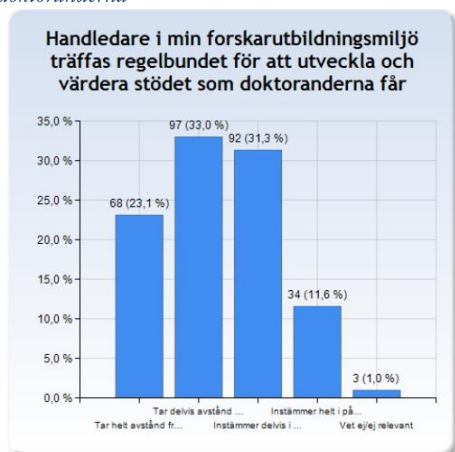
De flesta handledare, 87,4% instämmer helt eller delvis med att arbetsbelastningen för deras uppdrag är rimlig och 71,4% att de har tillräckligt med tid i sin tjänst för sitt handledaruppdrag. Betydligt färre, 48%, instämmer däremot helt eller delvis med att de har tillräckligt med tid för sin egen forskning (fig. 4). Av fritextsvaren framgår det att det inte är självklart för alla att tänka på forskningen och handledningen av doktorander som en delmängd av den tjänst man innehar:

”Begreppet "tid i min tjänst" är inte applicerbart för de flesta LTH forskare som är anslagsfinansierade”; “Svaret på frågan "Jag har tillräckligt med tid för egen forskning" måste sättas i relation till andra arbetsuppgifter jag har. Jag lägger inte "för mycket" tid på handledning av doktorander, men jag har haft en undervisningsbörda med kurser och handledning av examensarbetare som har gjort och gör att min tid för egen forskning är mycket begränsad. Jag har t.o.m fått uppmaning av prefekt att endast söka projektmedel för doktorandprojekt/postdok och inte för eget forskningsarbete.”, eller “I do not have my own research. Most research I do is connected to PhD students and that takes the priority. Also, I have been told not to spend so much time intensifying my efforts to help my students finish on time and this is something I have done anyway. I prioritize my PhD students that I have as main supervisor and everyone else should wait”.

Figur 4 Tid för egen forskning



Figur 5 Utveckling och värdering av stöd till doktoranderna



En relativt hög andel av handledarna anger att de helt eller delvis tar avstånd från att de träffas regelbundet för att utveckla och värdera stödet som doktoranderna får i den egna forskarutbildningsmiljön. Endast 11,6% av handledarna instämmer helt med detta påstående (fig. 5). Det är samtidigt en hög andel, 86,4% som instämmer helt eller delvis med att de byter erfarenheter om handledning med sina kollegor. 55,1% instämmer helt eller delvis att de får stöd och uppmuntran i sin roll som handledare av sina kollegor och 60,2% av sin chef. Av fritextsvaren framgår att det förekommer mer informella utbyten

mellan handledare:

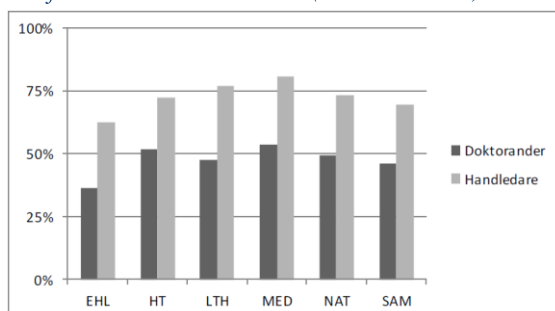
”Diskussionen om handledning dyker ofta upp i informella samtal såväl som under mer formella möten. Som avdelningsföreståndare har jag dessutom ofta samtal med medarbetare om olika problem med handledningen.”, men också ett behov att mer strukturerat kollegialt utbyte, särskilt för handledare i små miljöer: ”Jag har denna typen av utbyte med ett väldigt litet antal kollegor. Skulle gärna se att det fanns mer tid i något större sammanhang”. Några tar också upp specifika behov: ”En återkommande (in)formell handledningsworkshop hade varit väldigt nyttig, kanske med ett förutbestämt tema till exempel, ”första artikeln”, ”lic eller inte?”, ”förbereda disputationen”, ”hantera konflikter”, etc.”, ”The regular meeting for the Director of PhD studies we had at LTH is now gone, and that is a pity, as it was a very good venue to meet other Director of PhD studies and discuss various issues pertaining to PhD education.”.

92% av handledarna instämmer helt eller delvis med att de är nöjda med den forskarutbildning som anordnas i den egna miljön. 94,2% av handledarna instämmer helt eller delvis att de är nöjda med sina egna insatser i forskarutbildningen som helhet.

4.1. Förändring över tid

Handledarperspektivet på forskarutbildningen är i vissa delar möjligt att följa över tid genom en tidigare rapport, *Forskarutbildningen vid Lunds universitet Perspektiv från doktorander, doktorsalumner och handledare*. Rapporten analyserar resultaten av 2011/2012 års utvärdering av forskarutbildningen vid Lunds universitet.

Figur 6 Handledare och doktoranders upplevelse att vara välinformerade om examensmålen (Holmström 2013)

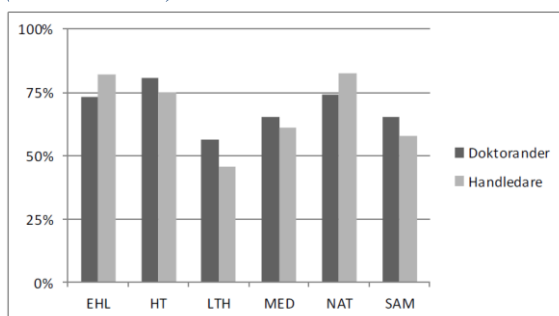


Undersökningen 2011/12 visade att handledare kände sig mer välinformerade om regler och föreskrifter kring forskarutbildningen än doktorander. Förhållandet var detsamma vid samtliga fakulteter. Vad gäller Höskoleförordningens examensmål ansåg drygt 75% av handledarna jämfört med ca 50%

av doktoranderna vid LTH att de var välinformerade 2011/12 (fig. 6). I LTH:s enkät 2020 instämde 88% av handledarna helt eller delvis att de var förtrogna med Högskoleförordningens examensmål. Samma förhållande gällde för inställningen till ISP. 2011/12 ansåg LTH:s handledare, liksom handledare vid övriga fakulteter, i högre grad än doktorander att ISP avspeglade studierna, var ett adekvat styrinstrument och hade en tydlig funktion. Vid LTH instämde man i högre grad än vid övriga fakulteter. Handledarenkäten vid LTH 2020 visar att förhållandet mellan handledare och doktorander kvarstår för liknande frågor.

I undersökningen 2011/12 framgick det att handledare och doktorander vid LTH var mindre nöjda med tillgången till seminarier än vid andra fakulteter.

Figur 7 Andel doktorander och handledare som anser att tillgången till seminarier vid den egna institutionen är god. (Holmström 2013)



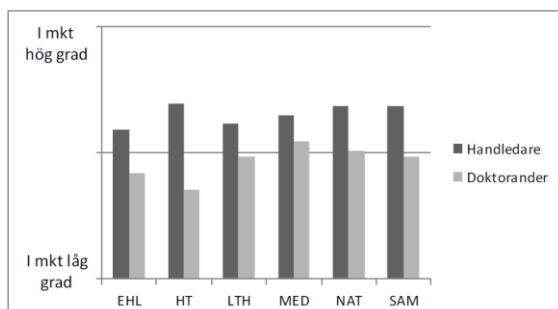
I LTH:s enkät 2020 fick handledare ta ställning till två påståenden som rör samma frågeområde: ”Det finns goda rutiner för problematisering och utveckling av idéer för doktorandernas forskning i min forskarutbildningsmiljö” och ”Det finns goda rutiner för att doktoranderna ska kunna presentera och diskutera texter i min forskarutbildningsmiljö”.

Ca 80% av handledarna

instämmer helt eller delvis med dessa påståenden vilket kan indikera att situationen har utvecklats i positiv riktning.

Karriärrådgivning var ett område som uppmärksammades i rapporten från 2011/12. Resultatet visade att både doktorander och alumner ansåg att doktorand och handledare diskuterar

Figur 8 I vilken utsträckning diskuterar handledare och doktorander sysselsättning efter examen? (Holmström 2013)



handledare diskuterar sysselsättning efter examen i låg grad.

LTH:s enkätundersökningar till handledare och doktorander 2019-2020 visar att diskrepansen mellan handledare och doktoranders uppfattning om frågor som rör råd och stöd för karriärval och introduktion till nätverk inte verkar ha minskat.

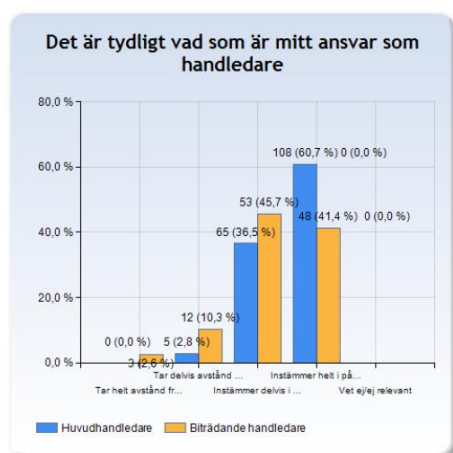
5. Handledares förutsättningar

Enkätens huvudsyfte är att undersöka handledarnas likvärdiga förutsättningar att genomföra sin utbildning. De respondentkategorier i undersökningen som tas upp i denna rapport är *Handledarskap (huvudhandledare eller biträdande handledare)*, *kön* och *modersmål*. Kategorin modersmål utgår från handledarnas egna svar i enkäten, övriga är genererade via Ladok-data. Det går inte att redovisa resultatet per forskarutbildningsämne eftersom de flesta ämnen skulle innehålla svar från alltför få individer.

5.1. Handledarskap

Generellt instämmer huvudhandledare oftare positivt med enkätens påståenden än biträdande handledare.

Figur 9 Handledares ansvar



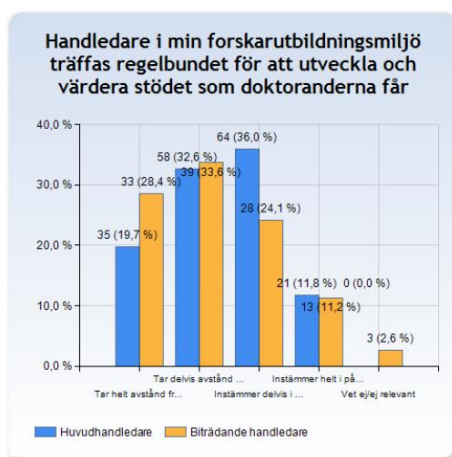
97,2% av huvudhandledare instämmer helt eller delvis med att det är tydligt vad som är deras ansvar som handledare jämfört med 87,1% biträdande handledare (fig. 9). Både huvudhandledare och biträdande handledare instämmer däremot på liknande sätt i att det finns en relevant beskrivning för deras uppdrag som handledare. Ca 50 % i båda grupperna instämmer till viss del och 22% instämmer helt med detta påstående. 71% av huvudhandledare jämfört med 66% av biträdande handledare instämmer helt eller delvis med att ansvarsfördelningen

mellan handledarrollerna är tydlig. På liknande sätt instämmer 88,2% av huvudhandledare, jämfört med 68,9% av biträdande handledare helt eller delvis med att doktoranders och handledares förväntningar på varandra är tydligt uttalade i den egna forskarutbildningsmiljön.

Båda handledargrupperna angav i lika hög grad att de har tillräckligt med tid i sin tjänst för sitt uppdrag. Huvudhandledare och biträdande handledare instämmer också i lika hög grad, ca 87%, helt eller delvis att arbetsbelastningen är rimlig och att de kan vara väl förberedda inför handledningstillfällen med doktoranderna. Båda grupperna instämmer också på likartat sätt, ca 48%, med att de har mindre tid för egen forskning.

81,9% av biträdande handledare instämmer och 89,3% av huvudhandledare instämmer helt eller delvis att de byter erfarenheter om handledning med sina handledarkollegor. 35,3% av biträdande handledare jämfört 47,8% av huvudhandledare instämmer helt eller delvis att handledare inom FU-

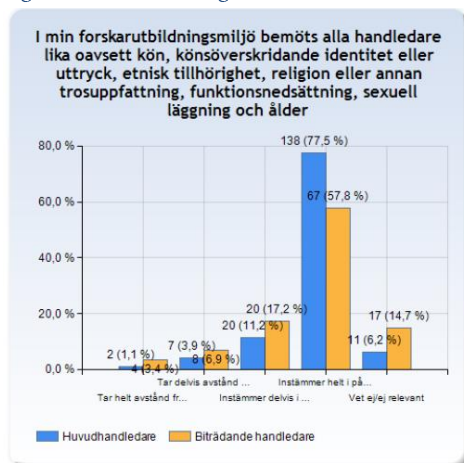
Figur 10 Kollegial värdering av stöd till doktoranderna



miljön träffas regelbundet för att utveckla och värdera det stöd som doktoranderna får (fig 10). Båda grupperna instämmer i lika hög grad, ca 68%, helt eller delvis i att det skulle behövas former för erfarenhetsutbyte för handledare mellan olika institutioner vid LTH.

75,9% av biträdande handledare och 87,7% av huvudhandledare instämmer helt eller delvis med påståendet att man diskuterar vetenskaplig redlighet i den egna forskarutbildningsmiljön. Båda grupperna instämmer helt eller delvis i lika hög grad, ca 77%, att de vet vart de ska vända sig om de upptäcker oredlighet i forskning.

Figur 11 Likabehandling

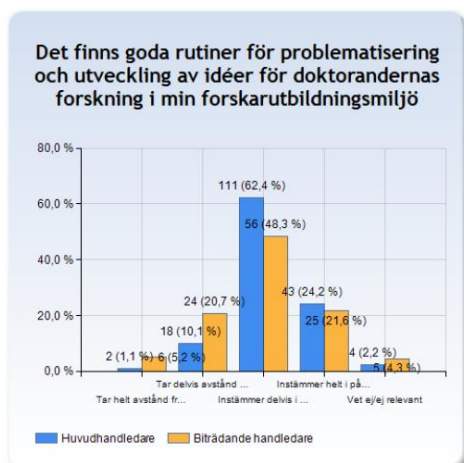


Det finns en viss skillnad i vilken grad huvudhandledare instämmer att alla handledare bemöts lika utifrån diskrimineringsgrunderna. 77,5% av huvudhandledare instämmer helt i att de bemöts lika jämfört med 57,8% av biträdande handledare (fig. 11). Det går inte av fritextsvaren att avgöra vad som föranleder skillnaden och både huvudhandledare och biträdande handledare har kommenterat situationer då de inte känt sig likvärdigt behandlade.

Det finns också en liten skillnad i vilken mån de båda grupperna instämmer med att den egna forskarutbildningsmiljön

präglas av kreativitet och öppenhet. 92,1% av huvudhandledare instämmer helt eller delvis i detta påstående mot 85,4% av biträdande handledare.

Figur 12 Problematisering och utveckling av doktorandernas projekt



69,9% av biträdande handledare och 86,6% av huvudhandledare instämmer helt eller delvis med påståendet att det finns goda rutiner för problematisering och utveckling för doktorandernas forskning i den egna forskarutbildningsmiljön (fig. 12). På liknande sätt skiljer det sig åt för påståendet att det finns goda rutiner för att doktorander ska kunna presentera och diskutera texter i den egna forskarutbildningsmiljön. Biträdande anser också i något lägre grad än huvudhandledare att doktoranderna uppmuntras till samarbete med varandra i forskarutbildningsmiljön. 86,2% av

biträdande jämfört 93,2% av huvudhandledare instämmer i detta påstående.

Biträdande handledare och huvudhandledare instämmer i nästan samma grad (ca 95%) helt eller delvis att de har möjlighet att anpassa handledningen efter doktorandens behov. 73,3% av biträdande handledare och 79,2% av huvudhandledare instämmer helt eller delvis att det är lätt att avgöra vilket stöd som behöver förstärkas om något inte fungerar för doktoranden.

Biträdande handledare och huvudhandledare anger i liknande grad att de reflekterar regelbundet över kvaliteten på den egna handledningen, men huvudhandledare instämmer helt i högre grad än biträdande handledare (Fig. 13). Båda grupperna

instämmer helt eller delvis i lika hög grad, ca 53%, att de regelbundet utvärderar handledningen tillsammans med sina doktorander.

88,7% av biträdande handledare anger att de stöttar sina doktorander att komma i kontakt med vetenskapliga nätverk, mot 98,8% av huvudhandledarna. På liknande sätt anger 81,9% av biträdande handledare att de ger sina doktorander råd och stöd om framtida karriärmöjligheter jämfört med 94,3% av huvudhandledarna.

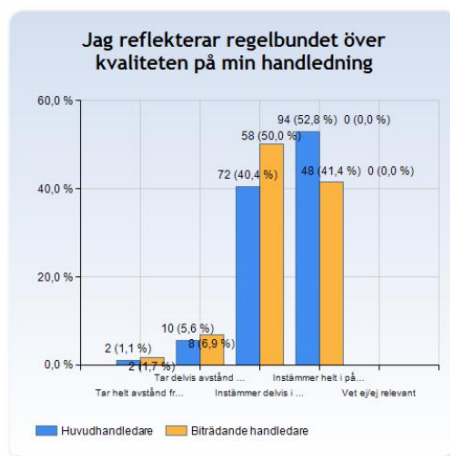
I samtliga frågor som berör gemensamt stöd för handledaruppdraget från LTH centralt instämmer huvudhandledare i högre grad än biträdande handledare. Påståendena rör om det finns tillräckligt med stöd för rekrytering och antagning av doktorander, i disputationprocessen, för hantering av känsliga ärenden, för introduktion av nya handledare respektive doktorander samt välfungerande rutiner för handledarbyten. Biträdande handledare har i högre grad än huvudhandledare svarat ”vet ej/ej relevant” på frågorna. Det kan bero på att många biträdande handledare kommer från annan fakultet och inte har erfarenhet av LTH:s rutiner. Det kan även bero på att huvudhandledare tar det största ansvaret kring administrationen av forskarutbildningen för sina doktorander. Det är särskilt tydligt att många biträdande handledare inte känner till eller anser det relevant att känna till om det finns tillräckligt stöd för rekrytering och antagning av doktorander och för disputationprocessen.

21,3% av huvudhandledare och 28,4% av biträdande handledare har angett vet eller/ej relevant om det finns tillräcklig introduktion för nya handledare vid LTH (fig. 14). Av de som instämmer, instämmer 58,4% av huvudhandledare och 46,5% av biträdande handledare helt eller delvis i detta påstående.

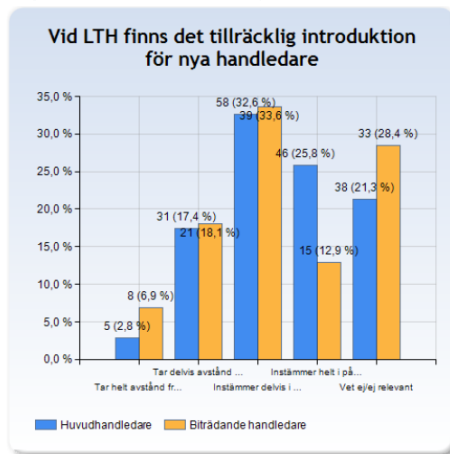
51,7% av biträdande handledare mot 82% av huvudhandledare instämmer helt eller delvis att de har stort inflytande vid rekryteringen av nya doktorander. En högre andel av biträdande handledare än av huvudhandledare anger ”vet ej/ej relevant” för påståendet om det är lätt att rekrytera doktorander med rätt kompetens till det egna forskarutbildningsämnet. 84,9% av huvudhandledare jämfört 59,5% av biträdande handledare känner press att hitta finansiering till sina doktoranders projekt. Biträdande handledare känner i lägre grad än huvudhandledare till om förväntningar från forskningsfinansiärer är i harmoni med de formella kraven för forskarutbildningen. 25% av biträdande handledare anger ”vet ej/ej relevant”. Detta kan indikera att huvudhandledare tar det största ansvaret för dessa frågor.

56% av biträdande handledare instämmer helt eller delvis att de tar en aktiv roll i utformandet av doktorandens ISP mot 88,2% av huvudhandledarna (fig. 15). Båda grupperna anger att de följer upp ISP regelbundet tillsammans med doktoranden i

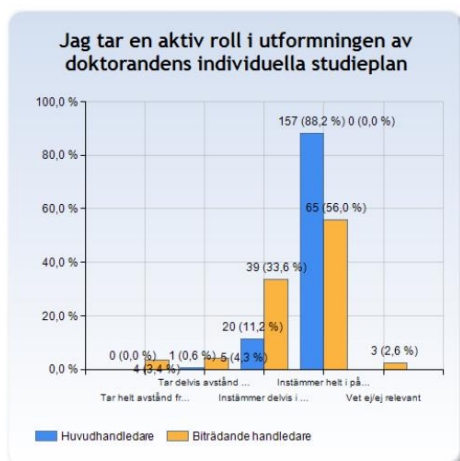
Figur 13 Egen reflektion



Figur 14 Introduktion till nya handledare



Figur 15 Aktiv roll i utformandet av ISP



angett ”vet ej/ej relevant”.

På påståenden som rör relationen mellan handledare och doktorander svarar biträdande handledare och huvudhandledare på liknande sätt och instämmer i mycket hög grad med att relationen bygger på tillit, att det är möjligt att ventileras problem (Fig 16) och hitta lösningar om konflikter uppstår. För samtliga påståenden inom detta område instämmer huvudhandledare helt i något högre grad än biträdande handledare.

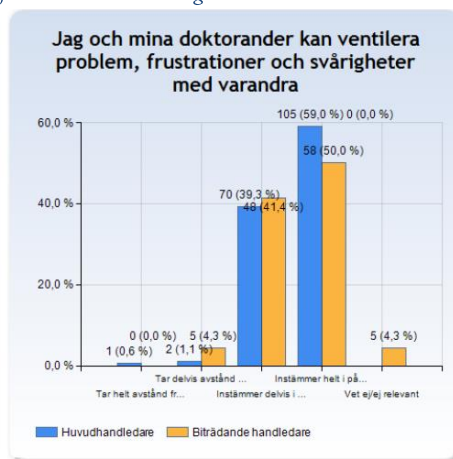
För samtliga strategiska mål instämmer huvudhandledare i högre grad än biträdande handledare i påståenden om forskarutbildningen bedrivs i den vetenskapliga frontlinjen, utvecklar förmåga att bedriva kritisk, självständig och kreativ forskning samt om den främjar tvärvetenskap och har en tydlig koppling till hållbar utveckling.

Totalt sett instämmer biträdande handledare och huvudhandledare i lika hög grad helt eller delvis i påståendena om hur nöjda de är med forskarutbildningen som anordnas vid LTH och med sina insatser som handledare, men fördelningen skiljer sig något åt då fler biträdande handledare instämmer till viss del, och fler huvudhandledare instämmer helt (Fig. 17).

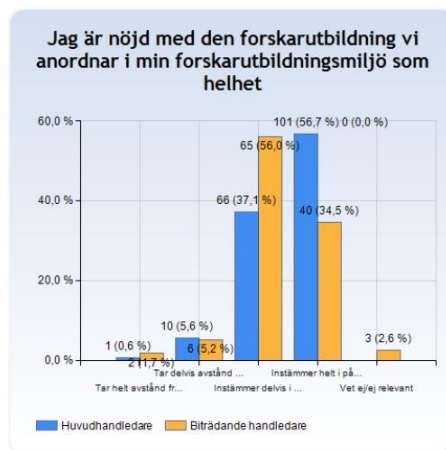
hög grad, biträdande handledare med 89,7% och huvudhandledare med 96,6%. Båda grupperna instämmer i lika hög grad att ISP är ett stöd för doktorandens utveckling som forskarstuderande, ca 83% instämmer helt eller delvis.

Av biträdande handledare anger 83,7% att de är förtrogna med Högskoleförordningens examensmål mot 90,4% av huvudhandledarna. På liknande sätt instämmer 72,4% av biträdande handledare mot 81,5% av huvudhandledare att examensmålen genomsyrar doktorandernas utbildning. 10,3% av biträdande handledare har

Figur 16 Förmåga att ventileras problem, frustrationer och svårigheter



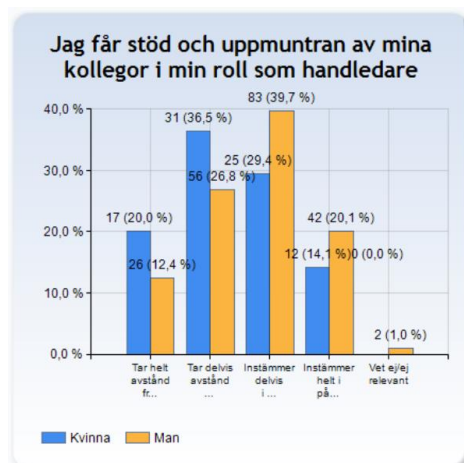
Figur 17 Nöjdhet



5.2. Kön och modersmål

Överlag instämmer män i högre grad än kvinnor med enkätens påståenden men skillnaderna är oftast små. Män anger i högre grad att de har tillräckligt med tid i sitt handledaruppdrag, att de kan vara tillgängliga för att diskutera och respondera på doktorandernas arbete och texter och att de skulle kunna förstärka sin handledarinsats om det skulle behövas för att doktoranden ska bli färdig med sin utbildning i tid.

Figur 18 Stöd och uppmuntran från kollegor



36,5 % av kvinnorna mot 45,4% av männen instämmer helt eller delvis med att handledare i den egna forskarutbildningsmiljön träffas regelbundet för att utveckla och värdera stödet som doktoranderna får. Färre kvinnor, 43,5% mot 59,8% av männen, instämmer helt eller delvis att de får stöd och uppmuntran av sina kollegor i sin roll som handledare (fig. 18).

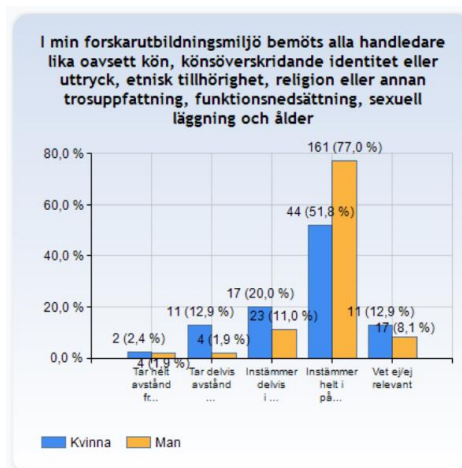
Kvinnor instämmer helt eller delvis i högre grad, 75,3% mot 65,1% av männen, att det skulle behövas former för erfarenhetsutbyte för handledare mellan olika institutioner vid LTH.

Kvinnor instämmer också i något högre grad att de reflekterar regelbundet över kvaliteten på sin handledning. 56,5% instämmer helt mot 45% av männen. Både män och kvinnor instämmer i lika hög grad med att de regelbundet utvärderar handledningen tillsammans med sina doktorander.

51,8% av kvinnor instämmer med påståendet att alla handledare bemöts lika utifrån diskrimineringsgrunderna. 77% av männen instämmer helt med samma påstående (Fig 19).

Fritextsvaren ger exempel på situationer då handledare upplevt att de inte blivit likvärdigt behandlade: *"There is a difference what is accepted from the older, male professors, and what is expected from the younger female professors. As a younger female supervisor I do a lot of listening and text editing because no one else is doing it"* och *"Jag tror inte att det är så vanligt att formella fel görs, men det har hänt att jag har blivit förbisedd att bli handledare och medlem i betygskommittén för en annan handledares doktorand, trots att jag forskar inom rätt ämnesområde. Man kan ha en känsla av att man glöms bort ibland, kanske på grund av kön"*.

Figur 19 Likabehandling per kön

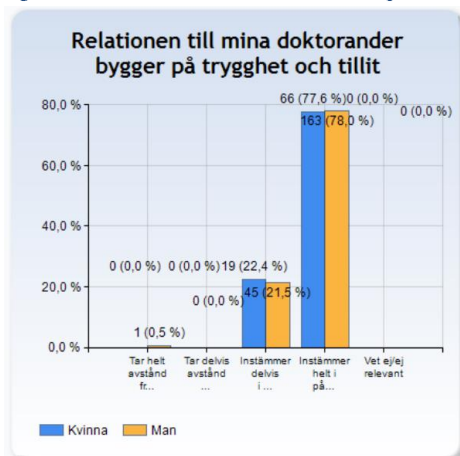


69,4% av kvinnorna mot 80,4% av männen instämmer helt eller delvis med att de vet vart de ska vända sig om de upptäcker redlighet i forskning.

Det finns mindre skillnader mellan män och kvinnor vad gäller förtrogenhet med högskoleförordningens examensmål eller arbetet med ISP. 85,8% av kvinnor och

88,6% av män instämmer helt eller delvis att de är förtrogna med Högskoleförordningens examensmål. 81,2 av kvinnor jämfört med 85,6 av män instämmer helt eller delvis att dessa genomsyrar doktorandens utbildning.

Figur 20 Relationen handledare-doktorand per kön



Både män och kvinnor instämmer på liknande sätt i olika påståenden om relationella aspekter mellan handledare och doktorander, t.ex. att relationen med doktoranden bygger på trygghet och tillit (Fig. 20).

För LTH:s strategiska mål instämmer män i något högre grad med att forskarutbildningen de är verksamma inom bedrivs i den vetenskapliga frontlinjen, utvecklar doktorandernas förmåga att bedriva kritisk, självständig och kreativ forskning. Däremot instämmer kvinnor i högre grad med att

forskarutbildningen de är verksamma inom främjar tvärvetenskap och har en tydlig koppling till hållbar utveckling.

35,3% kvinnor och 53,1% män instämmer helt med att de är nöjda med forskarutbildningen som anordnas i den egna forskarutbildningsmiljön.

Det är generellt små skillnader mellan handledare som har svenska som modersmål och annat modersmål än svenska. Handledare med annat modersmål instämmer i lägre grad helt eller delvis med att forskarutbildningsmiljön de är aktiva inom präglas av kreativitet och öppenhet. 81,1% jämfört med 92,3% av de med svenska som modersmål. På liknande sätt instämmer 82,4% med annat modersmål än svenska och 93,2% av de med svenska som modersmål att forskarutbildningen som de är verksamma inom möter samhällets och industrins behov.

31,1% av handledare med annat modersmål instämmer helt eller delvis med att det innebär ett hinder för handledningen om handledare och doktorander inte talar samma modersmål jämfört med 18,2% av de med svenska som modersmål.

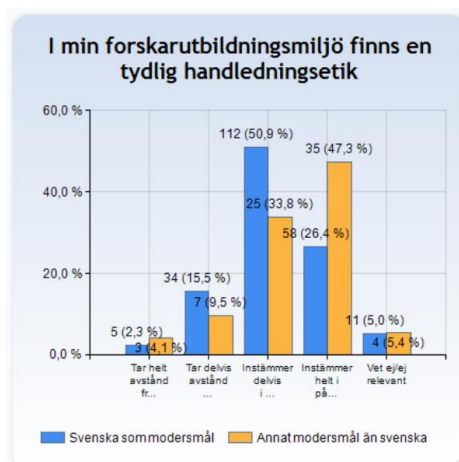
Betydligt fler handledare med annat modersmål än svenska, 71,6% jämfört med 50,5% med svenska som modersmål, instämmer helt med att de ger sina doktorander råd och stöd om framtida karriärval.

59,5% av handledare med annat modersmål instämmer helt med att alla handledare behandlas lika utifrån diskrimineringsgrunderna jämfört med 73,2% av de med svenska som modersmål.

47,3% av handledare med annat modersmål än svenska instämmer helt med att det finns en tydlig handledningsetik vid LTH jämfört med 26,4% av de som har svenska som modersmål.

Handledare med annat modersmål än svenska instämmer i lägre grad än de med svenska som modersmål att de är förtrogna med styrdokumentet. En relativt hög andel av de med annat modersmål, 17,6%, har t.ex. angett att de inte vet/ej

Figur 21 Handledningsetik per modersmål



relevant om den allmänna studieplanen stämmer överens med den egna uppfattningen om forskarutbildningsämnet. 78,3% av handledare med annat modersmål än svenska instämmer helt eller delvis att de är förtroga med högskoleförordningens examensmål jämfört med 90,9% av de med svenska.

37,8% av handledare med annat modersmål än svenska, jämfört med 51,4% av de med svenska som modersmål, instämmer helt att de är nöjda med den forskarutbildning som anordnas i den egna forskarutbildningsmiljön som helhet.

6. Kompetensutvecklingsbehov

Den självskattade handledarkompetensen är sammantaget det starkaste området i undersökningen. 95-97% av alla handledare instämmer helt eller delvis med att de har tillräcklig handledarkompetens, ämneskompetens och tillräckliga kunskaper om akademiskt skrivande för att handleda sina doktorander. En hög andel av handledarna, 76,2%, instämmer också helt eller delvis att den handledarutbildning de gått har gett ett bra stöd för utvecklingen som handledare.

Drygt hälften av de handledare som har svarat på enkäten har genomgått handledarutbildning som omfattar mer än 7 dagar. En majoritet har deltagit i utbildning anordnad av LTH eller Lunds universitet. 35% av handledarna genomgick sin handledarutbildning för 1-5 år sedan och 31,3% för mer än 9 år sedan. För biträdande handledare är det vanligast att man genomgick handledarutbildning för 1-5 år sedan och huvudhandledare för mer än 9 år sedan. I fritextsvaren framkommer att flera anser att utbildning för handledare behöver vara återkommande eller kompletteras med erfarenhetsutbyten och med möjlighet till fördjupning:

”När jag läste docentkursen var jag novis. Det gav insikter, men det kan också vara värdefullt att reflektera nu när man varit huvudhandledare några år och utbyta de erfarenheter man nu fått”.

” There is a need to have smaller course units for continued improvement both for administrative aspects and direct supervision aspects ”.

”Det var ett tag sedan jag gick handledarutbildning. Kanske någon påbyggnad skulle vara intressant, men ännu mer intressant skulle vara mer diskussioner på min institution om handledning.”

På frågan om inom vilka områden det skulle behöva finnas tillgänglig kompetensutveckling har flest, med stor marginal, angivit *svåra handledningssituationer*. Därefter är *forskarhandledning* och *projektledning* de områden som flest skulle vilja ha tillgång till fortbildning inom (Fig. 22).

Gruppen med annat modersmål än svenska har angett *regelverk och förordning för forskarutbildning* i högre grad än andra grupper. I fritextsvaren anger handledare med annat modersmål än svenska även behovet av kompetensutveckling som är tillgänglig på engelska: *”Again, while I can follow Swedish rather ok, it is*

Figur 22 Kompetensutveckling



limiting when these courses are only available in Swedish i.e. leadership and project management. It is not that I can't communicate in Swedish, but if LU would like me to focus on learning the material, and not learning how to read documents, the education in English would be preferred” och “More courses in English are desired. I feel that most of the aforementioned courses exist at LTH, but mostly for Swedish speakers”.

7. Jämförelse med doktorandenkäten 2019

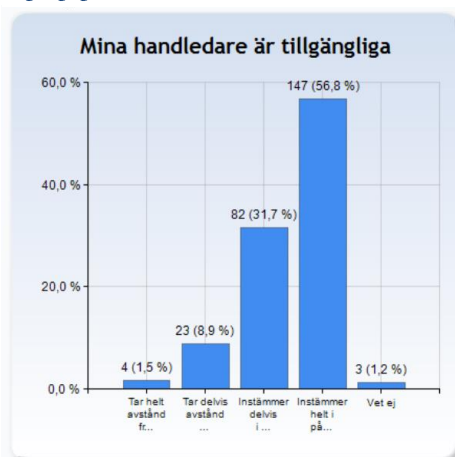
Flera påståenden är formulerade på liknande sätt i både doktorandenkäten 2019 och handledarenkäten 2020 och därmed möjliga att relatera till varandra genom att identifiera påståenden med mer likartade svar och påståenden med större skillnader. Alla påståenden är inte exakt jämförbara, men kan med sitt innehåll ge information om handledarnas respektive doktorandernas perspektiv inom olika frågeområden. Jämförelsen görs mellan andelsfrekvenser fördelat på olika svarsalternativ och symmetri mellan de båda gruppernas svar. Skillnaderna ska tolkas utifrån att undersökningarna är totalundersökningar i två olika populationer med ett års mellanrum.

Inom några områden har handledare och doktorander svarat på ett likartat sätt och med mindre skillnader. Det gäller påståenden som rör *arbetsbelastning, handledarens tillgänglighet, handledarens förberedelser inför handledningsmöten, likabehandling, förverkligande av LTH:s strategiska mål och nöjdhet med forskarutbildningen som helhet*.

79,6% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Min totala arbetsbelastning som forskarstuderande är rimlig” och 87,4% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Arbetsbelastningen för mitt handledaruppdrag är rimlig”.

88,5% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Mina handledare är tillgängliga” (Fig. 23) och 94,9% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag kan vara tillgänglig för att diskutera och respondera på doktorandernas arbete och texter” (Fig 24).

Figur 23 Doktoranders upplevelse av handledares tillgänglighet



Figur 24 Handledares skattning av sin tillgänglighet



75,3% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”mina handledare är väl förberedda när vi har handledarmöten” och 87% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag kan oftast vara väl förberedd inför handledningstillfällen med mina doktorander”.

69,1% av doktoranderna instämmer helt med att alla forskarstuderande får samma förutsättningar utifrån diskrimineringsgrunderna och 69,7% av handledarna instämmer helt med att handledare bemöts lika utifrån desamma.

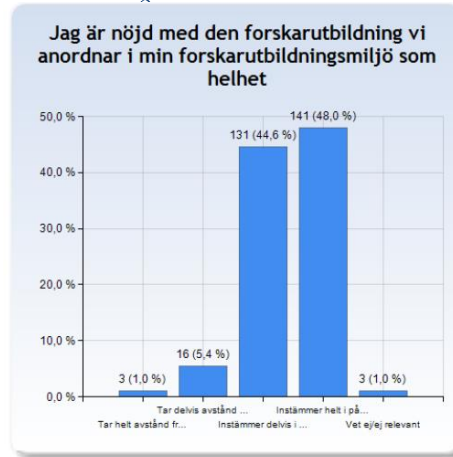
Inom frågeområdet LTH:s strategiska mål instämmer 92,6% av doktoranderna jämfört med 97,3% av handledarna helt eller delvis med påståendet ”Den forskarutbildning jag följer/är verksam inom utvecklar doktorandernas förmåga att bedriva självständig forskning”. 83,4% av doktoranderna jämfört med 89,5% av handledarna instämde helt eller delvis med påståendet ”Den forskarutbildning jag följer/är aktiv inom främjar tvärvetenskap och 70,7% av doktoranderna jämfört med 73,8% av handledarna instämde helt eller delvis med påståendet ”Den forskarutbildning jag följer/är verksam inom har en tydlig koppling till hållbar utveckling”.

81,9% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag är nöjd med mina forskarstudier som helhet” (Fig. 25) och 92,6% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag är nöjd med den forskarutbildning vi anordnar i min forskarutbildning som helhet” (Fig 26).

Figur 25 Doktoranders nöjdhet med forskarutbildningen



Figur 26 Handledares nöjdhet med forskarutbildningen



Inom några områden frågeområden är det större skillnader mellan doktorander och handledares svar. Det handlar om *handledarens introduktion av doktoranden, doktoranders aktivitet i nätverk, råd och stöd om framtida karriär, förtrogenhet med Högskoleförordningens examensmål, om examensmålen genomsyrar utbildningen, uppföljning av ISP, ISP som stöd för utveckling samt vart man ska vända sig om man upptäcker oredlighet i forskning.*

71,4% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag fick en bra introduktion av mina handledare när jag började mina forskarstudier” och 92,8% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Handledarna introducerar nya doktorander i forskarutbildningsmiljön” Det bör noteras att påståendet som handledarna fick ta ställning till inte säger något om kvaliteten på introduktionen utan bara att den sker.

68,7% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Förväntningar från forskningsfinansiärer och eventuella stipendiefinansiärer är i harmoni med min forskarutbildning” och 43,9% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Förväntningar från forskningsfinansiärer och eventuella stipendiefinansiärer är i harmoni med de formella kraven för

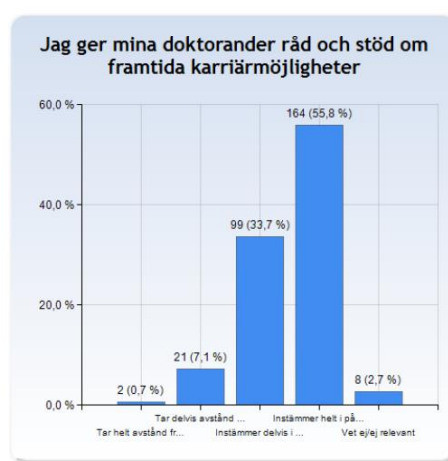
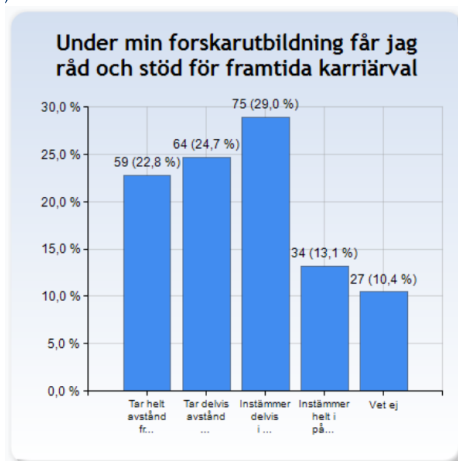
forskarutbildningen”. Skillnaden kan indikera att handledarna hanterar finansieringsfrågor i relation till utbildningens genomförande utan att engagera alternativt belasta sina doktorander. I båda grupperna har en hög andel angett att de inte vet.

57,6% av doktoranderna mot 77,2% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag vet vart jag ska vända mig om jag upptäcker oredlighet i forskning”. 70,9% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”I min forskargrupp diskuterar vi vetenskaplig redlighet” och 83% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”I min forskarutbildningsmiljö diskuterar vi vetenskaplig redlighet.

56,8% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag är aktiv i nätverk med andra doktorander” och 94,9% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag stöttar mina doktorander i att komma i kontakt med vetenskapliga nätverk han eller hon kan ha nytta av”. Att handledare stöttar sina doktorander i kontakten med nätverk kan dock inte avgöra hur aktiva doktoranderna sedan är. Skillnaden är desto tydligare vad gäller råd och stöd om karriärval: 42,1% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Under min forskarutbildning får jag råd och stöd för framtida karriärval”. 10,4% har angivit ”vet ej”. 89,5% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag ger mina doktorander råd och stöd om framtida karriärmöjligheter”.

Figur 27 Doktoranders upplevelse av råd och stöd för framtida karriärval

Figur 28 Handledares upplevelse av att ge råd och stöd för framtida karriärval



Denna skillnad mellan handledare och doktoranders upplevelse av karriärrådgivning är bestående sedan Lunds universitets undersökning 2011/12.

79,9% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”min individuella studieplan följs upp regelbundet” och 93,9% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag följer upp den individuella studieplanen regelbundet tillsammans med min doktorand”. Det är stor skillnad mellan i vilken grad de båda grupperna instämmer helt i påståendena: 45,6% av doktoranderna instämmer helt, mot 75,2% av handledarna. 64,1% av doktoranderna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Den individuella studieplanen är ett stöd för min utveckling som forskarstuderande” och 83,3% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Den individuella studieplanen är ett stöd för mina doktoranders utveckling som forskarstuderande”.

Samma diskrepans gäller för examensmålen där handledare anger att de är förtrogena med dessa i betydligt högre grad.

Figur 29 Doktoranders förtrogenhet med examensmålen

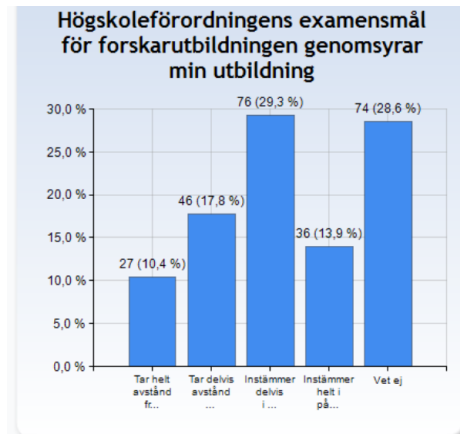


Figur 30 Handledares förtrogenhet med examensmålen



59,5% av doktoranderna mot 87,7% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Jag är förtrogen med Högskoleförordningens examensmål för forskarutbildningen” (Fig. 29 och 30). På liknande sätt instämmer 43,2% av doktoranderna helt eller delvis med påståendet ”Högskoleförordningens examensmål för forskarutbildningen genomsyrar min utbildning”. 28,6% har angett ”vet ej%”. 77,9% av handledarna instämmer helt eller delvis med påståendet ”Högskoleförordningens examensmål genomsyrar mina doktoranders utbildning”.

Figur 31 Doktorandernas upplevelse av att examensmålen genomsyrar utbildningen



8. Utvecklingsområden

En helhetsbedömning av enkätresultatet pekar mot att följande utvecklingsområden är angelägna för FUN:

Utvecklingsområde	Motivering
Kollegialt stöd för handledare inom forskarutbildningen	68% av handledarna instämmer helt eller delvis med att det skulle behövas former för erfarenhetsutbyte för handledare mellan olika institutioner vid LTH. 56% av handledarna tar helt eller delvis avstånd från påståendet att handledare i den egna forskarutbildningsmiljön träffas regelbundet för att utveckla och värdera stödet som doktoranderna får.
Rutiner för problematisering och utveckling av doktorandernas projekt	Endast 23% av handledarna instämmer helt med påståendet att det finns goda rutiner för problematisering och utveckling av idéer för doktorandernas forskning i den egna forskarutbildningsmiljön.
Återkommande kompetensutveckling för handledare och möjligheter till fördjupad kompetensutveckling på engelska.	Handledarna har angett att de skulle vilja ha tillgång till kompetensutveckling inom flera områden. Flest har angivit <i>svåra handledningssituationer, forskarhandledning och projektledning</i> . Handledare med annat modersmål än svenska har även angett <i>regelverk och förordning för forskarutbildning</i> i högre grad än övriga. I fritextsvaren lyfts behov av fördjupad kompetensutveckling på engelska.
Utveckling av karriärvägledningen för doktorander.	Det är stor skillnad mellan doktorander och handledares syn på karriärvägledning och denna förefaller vara bestående över tid. Handledares nätverk och möjlighet till karriärrådgivning omfattar främst erfarenheter som gäller akademien och i lägre grad industri och näringsliv.
Likabehandling	Det är inte tillräckligt att endast 70% instämmer helt med att alla handledare blir bemötta på samma sätt utifrån diskrimineringsgrunderna. Skillnaden är också tydlig mellan olika grupper.

FUN beslutar om det gemensamma förbättringsarbete som behöver göras inom fakulteten för att säkerställa att forskarutbildningen håller den kvalitet som satts upp som mål för LTH samt enligt krav i regelverket.

Bilaga 1 Svarsfrekvenser

Institution vid LTH	Kvinna			Man			Totalt		
	Antal svar	Respondenter	Svarsfrekvens	Antal svar	Respondenter	Svarsfrekvens	Antal svar	Respondenter	Svarsfrekvens
Arkitektur och byggd miljö	6	7	86%	7	8	88%	13	15	87%
Biomedicinsk teknik	2	5	40%	13	29	45%	15	34	44%
Datavetenskap (LTH)	4	5	80%	7	16	44%	11	21	52%
Elektro- och informationsteknik	1	3	33%	22	32	69%	23	35	66%
Fysiska institutionen, LTH	7	12	58%	25	52	48%	32	64	50%
Immunoteknologi	4	8	50%	3	5	60%	7	13	54%
Inst för bygg- och miljöteknologi	9	16	56%	20	56	36%	29	72	40%
Inst för byggvetenskaper	3	3	100%	9	17	53%	12	20	60%
Inst för designvetenskaper	12	16	75%	9	24	38%	21	40	53%
Inst för energivetenskaper	1	1	100%	7	22	32%	8	23	35%
Inst för kemiteknik	3	6	50%	11	14	79%	14	20	70%
Inst för livsmedelsteknik	7	15	47%	3	11	27%	10	26	38%
Inst för maskinteknologi	1	4	25%	6	12	50%	7	16	44%
Inst för teknik och samhälle	2	9	22%	11	21	52%	13	30	43%
Inst för teknisk ekonomi och logistik		2	0%	4	9	44%	4	11	36%
Internationella miljöinstitutet	5	5	100%	4	6	67%	9	11	82%
Kemiska institutionen (LTH)	6	11	55%	15	42	36%	21	53	40%
Matematikcentrum (inst LTH)	2	2	100%	6	20	30%	8	22	36%
Reglerteknik	3	3	100%	9	16	56%	12	19	63%
Annan fakultet vid LU	7	16	44%	18	57	32%	25	73	34%
Summa	85	149	57%	209	469	45%	294	618	48%

Handledarskap	Kvinna			Man			Totalt		
	Antal svar	Respondenter	Svarsfrekvens	Antal svar	Respondenter	Svarsfrekvens	Antal svar	Respondenter	Svarsfrekvens
Biträdande handledare	42	85	49%	74	218	34%	116	303	38%
Huvudhandledare	43	64	67%	135	251	54%	178	315	57%
Summa	85	149	57%	209	469	45%	294	618	48%

Bilaga 2 Frågor i indexområden*

Index	Påstående
Handledaruppdragets tydlighet	Det är tydligt vad mitt ansvar som handledare är
	Det finns en relevant beskrivning för mitt uppdrag som handledare
	Ansvarsfördelningen mellan huvudhandledare och biträdande handledare är tydlig
Tillit och tillräckliga förutsättningar	Jag har tillräckliga förutsättningar för att leva upp till de krav på handledning som finns
	Det finns tillit till handledarens arbete inom forskarutbildningen vid LTH
Tid för handledaruppdraget	Jag har tillräckligt med tid i min tjänst för mitt handledaruppdrag
	Arbetsbelastningen för mitt handledaruppdrag är rimlig
Tillgänglighet för doktoranden	Jag kan vara tillgänglig för att diskutera och svara på doktorandens arbete och texter
	Jag har utrymme att förstärka min handledarinsats om det skulle behövas för att doktoranden ska bli färdig med sin utbildning i tid
	Jag kan oftast vara väl förberedd inför handledningstillfällen med mina doktorander
Kollegialt stöd	Jag byter erfarenheter om handledning med mina handledarkollegor
	Handledare i min forskarutbildningsmiljö träffas regelbundet för att utveckla och värdera stödet som doktoranderna får
	Jag får stöd och uppmuntran av mina kollegor i min roll som handledare
Öppenhet i forskarutbildningsmiljön	Forskarutbildningsmiljön vid min institution präglas av kreativitet och öppenhet
	Forskarutbildningen jag är verksam inom möter samhällets och industrins behov
Likabehandling	I min forskarutbildningsmiljö bemöts alla handledare lika oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder
	Forskarutbildningsmiljön vid min institution präglas av ömsesidigt omhändertagande
Doktorandernas introduktion	Handledarna introducerar nya doktorander i forskarutbildningsmiljön
	I den forskarutbildningsmiljö där jag är verksam är doktoranders och handledares förväntningar på varandra tydligt uttalade
Goda rutiner för problematisering och utveckling	Det finns goda rutiner för att doktoranderna ska kunna presentera och diskutera texter i min forskarutbildningsmiljö.
	Det finns goda rutiner för problematisering och utveckling av idéer för doktorandernas forskning i min forskarutbildningsmiljö
Doktorandernas samarbete	I min forskarutbildningsmiljö konkurrerar doktoranderna med varandra
	I min forskarutbildningsmiljö uppmannas doktoranderna till samarbete med varandra

Anpassad handledning	Jag tycker att det är lätt att avgöra vilket stöd som behöver förstärkas när det inte fungerar för min doktorand
	Jag har möjlighet att anpassa min handledning efter doktorandens behov
	Jag har lätt för att formulera feedback som bidrar till doktorandens utveckling
Självvärdering och reflektion	Jag reflekterar regelbundet över kvaliteten på min handledning
	Jag utvärderar regelbundet handledningen tillsammans med mina doktorander
Stöd i karriären	Jag stöttar mina doktorander i att komma i kontakt med vetenskapliga nätverk som han/hon har nytta av
	Jag ger mina doktorander råd och stöd om framtida karriärmöjligheter
Internationalisering	Det finns goda förutsättningar för mina doktorander att presentera sin forskning internationellt
	Det finns goda möjligheter för internationell mobilitet på mer än 3 sammanhängande veckor för mina doktorander
Administrativt stöd från LTH	Det finns tillräckligt stöd för hantering av känsliga ärenden för handledare inom forskarutbildningen vid LTH
	Vid LTH finns det tillräckligt stöd för rekrytering och antagning av doktorander
	Vid LTH finns det tillräckligt stöd för mig som handledare i disputationen
	Vid LTH finns det tillräcklig introduktion för nya handledare
	Vid LTH finns välfungerande rutiner för handledarbyten
Vetenskaplig redlighet	Jag vet vart jag ska vända mig om jag upptäcker oredlighet i forskning
	I min forskarutbildningsmiljö vid LTH diskuterar vi vetenskaplig redlighet
Självskattad handledarkompetens	Jag har tillräcklig handledarkompetens för att handleda mina doktorander
	Jag har rätt ämneskompetens för att handleda mina doktorander
	Jag har tillräckliga kunskaper om akademiskt skrivande för att stötta mina doktorander i skrivprocessen
ISP	Jag tar en aktiv roll i utformningen av doktorandens individuella studieplan
	Jag följer upp den individuella studieplanen regelbundet tillsammans med min doktorand
	Den individuella studieplanen är ett stöd för mina doktoranders utveckling som forskarstuderande
Högskoleförordningens examensmål	Jag är förtrogen med Högskoleförordningens examensmål för forskarutbildningen
	Högskoleförordningens examensmål genomsyrar mina doktoranders utbildning
Rekrytering	Jag har stort inflytande vid rekryteringen av mina doktorander
	LTH:s personalavdelning används som stöd vid rekrytering av doktorander
	Det är lätt att rekrytera doktorander med rätt kompetens till mitt forskarutbildningsämne

Forskningsprojektet	Jag har lätt för att hitta finansiering till mina doktoranders projekt
	Förväntningar från forskningsfinansiärer och eventuella stipendiefinansiärer är i harmoni med de formella kraven för forskarutbildningen
Relationen mellan handledare och doktorand	Relationen till mina doktorander bygger på trygghet och tillit
	Jag och mina doktorander kan ventilera problem, frustrationer och svårigheter med varandra
	Om konflikter uppstår hittar vi oftast gångbara lösningar
LTH:s strategiska mål	Forskarutbildningen jag är verksam inom bedrivs i den vetenskapliga frontlinjen
	Forskarutbildningen jag är verksam inom utvecklar doktorandernas förmåga att bedriva kritisk forskning
	Forskarutbildningen jag är verksam inom utvecklar doktorandernas förmåga att bedriva självständig forskning
	Forskarutbildningen jag är verksam inom utvecklar doktorandernas förmåga att bedriva kreativ forskning
	Forskarutbildningen jag är verksam inom främjar tvärvetenskap
	Forskarutbildningen jag är verksam inom har en tydlig koppling till hållbar utveckling
Nöjdhet	Jag är nöjd med den forskarutbildning vi anordnar i min forskarutbildningsmiljö som helhet
	Jag är nöjd med mina insatser som handledare i forskarutbildningen som helhet

*Endast enkätfrågor som ingår i index finns med i sammanställningen