

Doktorandspegeln 2024

Sammanställning av resultat från enkäter utskickade till doktorander och handledare vid Högskolan i Skövde



Carina Palmgren Karlsson

Forskarutbildningssamordnare, Högskolan i Skövde

Innehåll

Doktorandspegeln 2024.....	1
Resultat och diskussion.....	2
Sammanfattning av doktorandernas svar.....	2
Introduktion till forskarstudier vid Högskolan i Skövde.....	2
Individuell studieplan (ISP).....	3
Arbetssituation.....	3
Handledning	4
Doktorandkurser och avhandling	5
Lika villkor, trakasserier och sexuella trakasserier	6
Stress och social arbetsmiljö	6
Sammanfattning av handledarnas svar	7
Formella aspekter kring handledarskapet	7
Utbildning och kompetensutveckling inom handledning	7
Individuell studieplan (ISP).....	8
Arbetssituation.....	8
Handledning	9
Handledare till företagsdoktorander	10
Handledare anställd av annan arbetsgivare än HS ('extern handledare').....	10
Stress och social arbetsmiljö	10
Områden som skiljer sig mellan IT och HIDS	11
Slutsats	12
Bilagor	12

Doktorandspegeln 2024

Med jämna mellanrum genomförs en enkätundersökning, Doktorandspegeln, bland doktorander och handledare vid Högskolan i Skövde (HS). Doktorandspegeln utgörs av två enkäter; en till doktoranderna och en till deras handledare. Syftet är att ta reda på hur studiesituation och handledning upplevs utifrån båda gruppernas perspektiv samt att identifiera både styrkor och svagheter för att kunna förbättra och utveckla forskarutbildningen. Doktorandspegeln kommer även att utgöra ett av underlagen för de kommande uppföljningarna av Högskolans utbildningar på forskarnivå.

Från och med hösten 2023 har HS två utbildningar på forskarnivå, dels i ämnet informationsteknologi inom området Informationsteknologi (IT), dels i ämnet hälsovetenskap inom området Hälsa i det digitala samhället (HIDS). I år skickades enkäterna ut endast till doktorander och handledare inom dessa båda utbildningar. Tidigare år har doktorandenkäten även skickats till doktorander som varit anställda vid HS, men antagna till utbildning på forskarnivå vid något annat lärosäte.

Majoriteten av frågorna i enkäterna baseras på tidigare genomförda Doktorandspeglar för att kunna jämföra resultaten med tidigare år. Enkäterna skapades i Högskolans kursvärderingssystem EvaSys och skickades ut digitalt till de doktorander och handledare som varit registrerade som aktiva i sina roller under 2023.

Doktorandenkäten skickades ut till totalt **46 doktorander** och handledarenkäten skickades ut till totalt **85 handledare** (Tabell 1). Då mailadresser saknades till ett tiotal av de externa handledarna, dvs handledare/kontaktpersoner som är anställda vid andra företag/organisationer utanför Högskolan, men som är handledare för vissa av Högskolans s.k. industridoktorander, blev utskicket till handledarna inte helt komplett.

Tabell 1. Antal doktorander och handledare som doktorandspegelns båda enkäter skickades ut till. Inom parentes anges den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män.

	Antal personer totalt (% kvinnor, % män)	Informationsteknologi (% kvinnor, % män)	Hälsa i det digitala samhället (% kvinnor, % män)
Doktorander	46 (30 %, 70 %)	41 (22 %, 76 %)	5 (100 %, 0 %)
Handledare	85 ¹ (38 %, 62 %)	68 ² (24 %, 76 %)	18 ² (89 %, 11 %)
Antal handledare/ doktorand ³		2,9	3,8

¹ En av handledarna handleder doktorander inom båda utbildningarna på forskarnivå, men fick endast en enkät att besvara.

² OBS! I fördelningen av antalet handledare inom respektive utbildning, redovisas ovan nämnda handledare i båda utbildningarna, dvs hen förekommer i båda grupperna.

³ Medelvärde för antal handledare/doktorand är beräknat utifrån uppgifter hämtade från Ladok, dvs antal registrerade handledare för varje doktorand.

Resultat och diskussion

Alla enkäter besvarades anonymt. I EvaSys automatiskt genererade resultatsammanställning (utvärderingsresultat) sammanställs samtliga svar för varje fråga. För att kunna särskilja resultat och åsikter från olika grupper, t ex från de olika utbildningarna, hur långt man har kommit i sin forskarutbildning osv, har manuell bearbetning och analys av resultaten gjorts.

Svarsfrekvensen för doktorandenkäten var 61 % och för handledarenkäten 66 % (Tabell 2). Drygt 1/3 av de doktorander som inte har besvarat enkäten, har disputerat under 2023 eller 2024. Den låga svarsfrekvens inom denna grupp kan antas bero på att de inte trodde enkäten var relevant för dem.

Tabell 2. Antal doktorander och handledare som besvarat enkäterna. Inom parentes anges den procentuella fördelningen mellan kvinnor, män och de som inte uppgett sitt juridiska kön.

	Antal personer totalt	Informations- teknologi	Hälsa i det digitala samhället
Doktorander (antal)	28 (36 %, 61 %, 3 %)	23 (22 %, 74 %, 4 %)	5 (100 %, 0 %)
<i>Svarsfrekvens (%)</i>	61	56	100
Handledare (antal)	56 (39 %, 59 %, 2 %)	41 (20 %, 78 %, 2 %)	15 (93 %, 7 %)
<i>Svarsfrekvens (%)</i>	66	60	88

Sammanfattning av doktorandernas svar

Den övervägande delen av de svarande doktoranderna är män som har sin anställning vid HS. Var doktoranderna genomfört huvuddelen av sin tidigare högskoleutbildning är relativt jämnt fördelat mellan HS (37 %), annat svenskt lärosäte (33 %) eller utländskt lärosäte (30 %). Av de svarande är drygt 40 % i början av sina forskarstudier, medan drygt 1/4 är i slutfasen. Inom HIDS är majoriteten i början av sina studier. De flesta doktorander utför huvuddelen av sina forskarstudier på plats vid HS.

Introduktion till forskarstudier vid Högskolan i Skövde

De flesta är nöjda med introduktionen de fått från HS gällande utbildningen på forskarnivå, men tre doktorander upplever att den var ganska eller mycket dålig. Samtliga av dessa är i början av sina forskarstudier, men har ej förtydligat vad de var missnöjda med. I de fria kommentarerna angående introduktionen är det doktorander som är i slutet av sina studier som framför kritik, t ex att mycket information saknas på engelska. Detta har dock HS arbetat med under de senaste åren och idag finns den mesta informationen som rör forskarutbildningen (webb, styrdokument, blanketter mm) översatt till engelska. De flesta anger att de fått den huvudsakliga informationen från handledare; därefter från webben och studierektor.

Individuell studieplan (ISP)

Nästan 19 % av doktoranderna håller helt med om att ISPn fungerar bra som ett instrument för uppföljning, vilket kan jämföras med resultaten i föregående Doktorandspegeln från 2021 då ingen doktorand (0 %) ansåg detta. Däremot är andelen fortfarande densamma när det gäller de som inte håller med; 18 % jämfört med 19 % 2021. Majoriteten av de som inte håller med är i slutet av sina studier. Då ISPn även är ett verktyg för planering av studierna, borde kanske frågan ha omformulerats något. I de fria kommentarerna kring ISP nämns bland annat att den uppfattas som ett något godtyckligt verktyg; att den är till bra hjälp men att formatet [pappersblankett] är omodernt; att ISPn upplevs mer som kontroll än som hjälp till planering; att det är viktigt att den kommuniceras redan före starten av studierna; att det förekommer olika kommunikationssvårigheter och utmaningar mellan olika berörda gällande vad som har bestämts i ISPn.

Arbetssituation

De flesta doktorander (71 %) anser att de lägger ner mer (30 %) eller mycket mer (41 %) **tid på sina forskarstudier** än planerat. När man tittar på enbart ITs doktorander är siffrorna 26 % respektive 39 % (s:a 65 %). Detta kan jämföras med vad som rapporterades i Doktorandspegeln från 2021, då motsvarande uppgifter var 37,5 % respektive 19 % (s:a 56 %). I årets Doktorandspegel bland de doktorander som är i slutet av sin forskarutbildning (båda utbildningarna), dvs har genomfört minst 75 % av sitt arbete, är det 86 % (6 av 7) som uppgett att de lägger mycket mer tid på sina studier jämfört med planeringen.

Drygt hälften (52 %) känner ett gott **stöd** från lärosätet i sin **roll som doktorand** medan 14 % uppger att de inte gör det. Detta är motsvarande nivåer jämfört med 2021, men är även en försämring jämfört med 2020, då 64 % uppgav att de kände ett gott stöd medan endast 5 % inte gjorde det. Majoriteten av HIDSs doktorander håller endast delvis med. När det gäller **rollen som lärare** anger 37 % av samtliga doktorander att de känner ett gott stöd från lärosätet. Detta är ingen förändring jämfört med varken 2021 eller 2020. Däremot är det fortfarande alltför många som inte känner sig trygga i rollen som lärare (nästan 15 %. Dessa är samtliga antagna till IT). Att nästan 30 % svarat att de inte kan bedöma om de känner gott stöd i lärarrollen, kan till viss del bero på att de inte undervisar (saknar institutionstjänstgöring i sin tjänst). För att få säkrare svar här, bör det i nästa Doktorandspegel ingå en direkt fråga om doktoranden undervisar eller ej.

På den öppna frågan om möjligheten av att kunna **påverka sin arbetssituation**, har totalt 17 doktorander kommenterat. Av dessa är en tredjedel positiva och anser att det går att påverka genom att kommunicera, men att det även är beroende av vem som är chef. En tredjedel menar att situationen går att påverka till viss del, medan den sista tredjedelen anser att man inte kan påverka sin arbetssituation. De mest negativa kommentarerna är dels från doktorander inom IT som är i slutet av sina forskarstudier, dels från doktorander inom HIDS. De sistnämnda lyfter bland annat problematiken med att det mesta är nytt och att organisationen är rörig/otydlig, men att allt arbete ändå måste fortgå.

De flesta doktorander håller helt, nästan eller delvis med om att de har **tillgång till nödvändiga resurser** medan 11 % inte håller med, vilket är något lägre jämfört med 2021: 19 %. De flesta kommentarerna om vad man saknar, är skrivna av doktorander som svarat att de har tillgång till de resurser de behöver, men det som nämns främst är kopplat till bristande IT-system/-infrastruktur, datorkapacitet och programvara. Även avsaknad av vissa vetenskapliga tidskrifter, hjälp med databearbetning och god handledning nämns som bristande resurser. Det HIDSs doktorander saknar är främst kopplat till datasäkerhet, både digital och fysisk förvaring, men även annat som är kopplat till själva arbetsmiljön, exempelvis tydlighet om vad som gäller, bättre belysning mm.

Andelen av de som blivit **nekade medel** för att delta på konferenser eller nätverksmöten, har ökat markant i jämförelse med förra Doktorandspegeln (2021) då det endast var en person som blivit nekad medel; i år är det drygt 22 % (6 personer). I de fria kommentarerna nämner en doktorand att eftersom finansiering för konferenser måste tas från själva forskningsanslaget, måste doktoranden argumentera och övertala handledarna om att få delta i en konferens. Doktoranden föreslår att det istället borde öronmärkas en del av pengarna för detta.

Drygt 44 % (jämfört med 25 % 2021) håller helt eller nästan med om att det finns många möjligheter till **informella möten med seniora forskare**. Tittar man enbart på doktoranderna inom HIDS svarar 80 % att det finns goda möjligheter. De doktorander inom IT som anser att det inte finns många möjligheter till möten med seniora forskare, är främst i början av sina forskarstudier.

Nästan 30 % (jämfört med 25 % 2021) anger att de **inte vet till vem de kan vända sig** när de inte kan eller vill vända sig till sin handledare. Majoriteten av dessa (5 av 8) är i början av sina studier. Övriga är i slutet eller har gjort minst hälften av sin forskarutbildning. På frågan vart de vänder sig med problem svarar de flesta att de i första hand vänder sig till sina handledare och därefter till andra doktorander eller kollegor, personer som de litar på. Det som är oroväckande är att några svarar att de inte vet eller inte tror att de kan få någon hjälp. Två personer skriver 'the PhD Coordinator', men det är oklart om de menar forskarutbildningssamordnaren (vilket det betyder) eller studierektor ('the Director of PhD Studies'). Drygt 22 % svarar att de inte vet hur de hittar information om **doktorandrådet**. Detta är avgjort fler personer jämfört med 2021, då det endast var två personer. En person skriver att hen fått mail från doktorandrepresentanten.

De flesta har **presenterat sin forskning** och **publicerat i vetenskapliga fora** (74 % respektive 70 %). De som inte har gjort detta, befinner sig huvudsakligen i början av sina forskarstudier.

Handledning

Majoriteten (nästan 78 %) får handledning varje (48 %) eller varannan vecka (30 %). De båda doktorander som angett mer sällan skriver att det inte finns behov av mer handledning. Övriga doktorander som kommenterat skriver att handledningen fungerar bra och att det är lätt att få tag i sina handledare vid behov. En doktorand efterlyser dock mer engagemang från handledarna under deras möten.

De flesta doktoranderna (77 %) anser att handledningen överlag fungerar mycket (33 %) eller ganska bra (44 %). I de fria kommentarerna nämns: mycket bra handledarteam; stöttande; engagerade; bred kompetens; mycket tacksam; väldigt nöjd med mina handledare. Däremot anser nästan 15 % att handledningen endast fungerat ganska (3 personer) eller mycket dåligt (1 person) – samtliga inom IT. Detta är en ökning sedan 2021 då det endast var en person som var mycket missnöjd med sin handledning.

74 % har svarat att handledarna i hög utsträckning eller ganska ofta gett **konstruktiv återkoppling** på doktorandens arbete. Detta är något lägre jämfört med 2021 då motsvarande uppgifter var 81 %. En doktorand skriver att man får konstruktiv feedback så länge man inte ifrågasätter. När det gäller diskussion kring **teorier och forskningsmetodik** är minskningen ännu större: 56 % i år jämfört med 73 % 2021. Tre doktorander (inom IT) uppger att de aldrig har haft någon diskussion om detta. Å andra sidan nämner en doktorand att ämnet täcks väl i den obligatoriska kursen. Två av dem är i början av sina forskarstudier, medan en har kommit halvvägs. Diskussioner om **framtida karriär** sker inte i samma utsträckning. Drygt 33 % har aldrig diskuterat detta med handledarna. Majoriteten är i början av sina studier, men även doktorander som har kommit längre i sin utbildning, svarar att de inte har haft några diskussioner om framtiden.

Nästan 26 % har upplevt **brister i handledningen** i stor utsträckning eller ganska ofta. Endast en av dessa doktorander har kommenterat sin situation, som till stor del uppkom på grund av bristande kommunikation mellan samtliga parter. I andras kommentarer nämns bland annat handledarnas ämneskompetens, men även deras pressade arbetstid som begränsar möjligheten till djupare diskussioner.

Drygt 1/4 av doktoranderna (26 %) har någon gång **övervägt handledarbyte**. Det gäller doktorander från båda utbildningarna. I kommentarerna nämns åter igen kommunikationssvårigheter; oförståelse för doktorandens situation; bristande kunskaper inom handledning; negativ feedback; sjukskrivna handledare, samt 'fel' ämneskompetens i förhållande till avhandlingens inriktning.

Doktorandkurser och avhandling

Drygt 85 % av doktoranderna anser att kurserna som Högskolan erbjuder är relevanta för doktorandens forskarstudier, vilket är något färre jämfört med 2021, då hela 94 % ansåg att kurserna var relevanta. I kommentarerna nämns både ock, dvs att kurserna är relevanta alternativt inte relevanta. Att kurser inte ges på grund av för få sökande nämns som ett stort problem. Inom HIDS är en doktorand mycket kritisk till pågående obligatorisk kurs. När det gäller kursutbudet, inklusive de som erbjuds på andra lärosäten, svarar 30 % (2021: 37,5 %) att det inte finns en tillräcklig bredd. Det är framför allt doktorander inom IT som saknar kurser. I kommentarerna nämns bland annat svårigheter att läsa kurser vid andra lärosäten (t ex att hitta kurser, få finansiering för att gå kurser), men även att HS är onödigt hårda i sin bedömning vid tillgodoräknande av poäng för kurser lästa vid andra lärosäten.

Majoriteten av de doktorander som inte känner till kraven på avhandling, befinner sig i början av sina forskarstudier. Däremot är det mer allvarligt att det är en doktorand i slutet av sina studier som endast känner till vissa utav kraven som ställs. Hen framför dock även kritik på själva avhandlingsmallen. Ytterligare en doktorand nämner att det

är viktigt att huvudhandledare vid andra lärosäten är medvetna om att det är HSS regler och mallar som gäller.

Lika villkor, trakasserier och sexuella trakasserier

Majoriteten av doktoranderna (86 % jämfört med 88 % 2021) har aldrig eller ganska sällan upplevt någon besvärande beroendesituation till någon av sina handledare. Endast en doktorand kommenterar sin situation, där svårigheter med kommunikationen med framför allt huvudhandledaren framhålls och där doktoranden har haft svårt att få gehör för sina åsikter och önskemål i ett flertal situationer under utbildningens gång.

På den direkta frågan huruvida man blivit utsatt för kränkande särbehandling eller någon form av trakasserier, svara 93 % nej. Övriga vill inte svara. Att kränkningar och/eller trakasserier ändå kan ha förekommit framgår av att man på följdfrågan inte velat uppge vilken typ av kränkningar/trakasserier som varit aktuella.

Stress och social arbetsmiljö

När det gäller doktorander som upplevt **press/stress** som gett **negativa erfarenheter**, har andelen ökat markant jämfört med 2021. Nästan 40 % svarar i hög utsträckning (2021: 12,5 %) och 18 % ganska ofta (2021: 25 %). I kommentarerna framgår det att stressen främst orsakas av hög arbetsbelastning. Även otydlighet kring utförandet av arbetsuppgifter samt ändrade förutsättningar jämfört med vad som kommit överens om i ISPN nämns.

Nästan 40 % anser att det är svårt att **balansera forskarstudier** och eventuell institutionstjänstgöring med **privatliv**. I kommentarerna nämns även obalans mellan forskarstudier och institutionstjänstgöring, vilket resulterar i mycket övertid. Privatlivet får stå tillbaka på bekostnad av forskarstudierna.

Den upplevda stressen är hos många även kopplad till **oro och nedstämdhet**. Hela 79 % svarar ja på denna fråga. Det är ingen större skillnad på hur långt man har kommit i sina studier. Återigen nämns arbetsbelastningen, men även deadlines och krav på antal publikationer i avhandlingen upplevs som stressande. Majoriteten av de som upplever oro och nedstämdhet har dock inte varit i kontakt med **företagshälsovården** eller annan vård på grund av sin situation. Det framgår dock i kommentarerna att ett antal doktorander ångrar att man inte tagit denna kontakt.

Slutligen, på den direkta frågan om **vad HS** och personer verksamma inom utbildningarna på forskarnivå **kan göra för att underlätta doktorandernas situation** nämns följande: ha kontinuerlig och aktiv dialog, både om arbetssituation och hälsa; upplys om och förmedla kontakt med företagshälsovård; hjälp till att strukturera arbetet – även kring institutionstjänstgöring/undervisning så att denna inte tar för mycket tid; sätt inte nya doktorander utan erfarenhet som kursansvariga; vid behov, ge möjlighet till förlängning.

Sammanfattning av handledarnas svar

Nästan 3/4 av de svarande är handledare inom IT medan drygt 1/4 är verksamma inom HIDS. Den övervägande andelen av samtliga svarande är anställda vid HS (73 %) och män (59 %). Inom HIDS är majoriteten av handledarna kvinnor (tabell 2).

Formella aspekter kring handledarskapet

Bland de handledare som har besvarat enkäten, är drygt hälften (52 %) huvudhandledare; 16 % är enbart huvudhandledare, medan 36 % är både huvud- och biträdande handledare. En handledare (2 %) var sjukskriven under förra året och har angett att hen inte var handledare, men har ändå besvarat vissa av frågorna i enkäten. Majoriteten av handledarna som endast tillhör en kategori av handledare (antingen biträdande eller huvudhandledare), handleder endast en doktorand. Bland de som är både huvud- och biträdande handledare, är hälften huvudhandledare till 1 doktorand (och biträdande till 1, upp till max 5 doktorander) medan hälften är huvudhandledare till 2 eller 3 doktorander (och biträdande till 1, upp till max 3 doktorander). Inom IT är man i genomsnitt handledare åt 3,6 doktorander, och inom HIDS 4 doktorander. 27 % av handledarna inom IT har doktorander vid annat lärosäte, medan motsvarande siffra för HIDS är 73 %.

Av de som är huvudhandledare, har 41 % aldrig **handlett en doktorand till avsedd examen**, medan 22 % har handlett 3 eller fler till avsedd examen. Tittar man enbart på huvudhandledare inom respektive utbildning, blir förhållandena följande:

- huvudhandledare som aldrig handlett till avsedd examen: IT: 37 %; HIDS: 50 %
- huvudhandledare som handlett 3 eller fler till examen: IT: 26 %; HIDS: 10 %

Utbildning och kompetensutveckling inom handledning

Den övervägande majoriteten (drygt 89 %) har genomgått **handledarutbildning** och 77 % har även deltagit i någon form av fortbildning. Tre fjärdedelar (75 %) **diskuterar handledningsfrågor** med sina kollegor minst en gång i månaden. De som diskuterar mer sällan är huvudsakligen endast biträdande handledare. Enligt kommentarerna om handledning sker diskussion med kollegor vid behov samt är ett viktigt stöd. Någon anser att HSs seminarieserie om handledning, Super Vision Seminar, fungerar ganska bra och utgör tillfällen att diskutera och reflektera över handledarfrågor. Hela 75 % anser att de aldrig eller ganska sällan kände **behov av att lära sig mer** om handledning under förra året. Det är en ökning jämfört med 2021 då motsvarande andel var 68 %. Drygt 21 % svarar att de upplever stort behov. Flera nämner i de fria kommentarerna, att handledning innebär ett ständigt lärande i interaktion och att varje person är unik. Någon poängterar att det är viktigt att kunna stötta doktoranden till att nå målen och att bli en självständig forskare. För att detta ska lyckas krävs rätt förutsättningar både kring handledning och doktorander, även för industridoktorander. Det framförs även synpunkter om att HS måste vara noggrann vid rekrytering av doktorander.

Individuell studieplan (ISP)

Den övervägande delen av handledarna (drygt 85 %) håller helt (44 %) eller nästan helt (42 %) med om att ISP fungerar bra som instrument för uppföljning. Detta är en minskning jämfört med 2021, då andelen positiva var 96 %. Inom IT är man något mer positiva jämfört med handledare inom HIDS.

I kommentarerna nämns att ISPn är ett av de bästa/ett av verktygen för att säkerställa doktorandens progression och att den fungerar bra så länge allt flyter på. ISPn måste dock kompletteras med individuella samtal både med doktorand och övrig handledargrupp. Viss tveksamhet till dess nytta och funktion framförs om/när det uppstår problem. Någon anser att ISPn fungerar sämre som planeringsinstrument; att den mest fungerar som en kontroll av uppföljning. Det efterfrågas även tydligare exempel på olika nivåer av måluppfyllelse för att minska tolkningsutrymmet mellan olika handledare. En handledare menar att ISPn mest fylls i av plikt. Endast en nämner att ISPn är ett kontrakt för samtliga parter att förhålla sig till. Ytterligare en handledare poängterar vikten av att både doktorand och handledare förstår ISPns betydelse och ser den som skydd om något skulle hända.

Arbetssituation

Drygt 30 % av handledarna anger att **tiden för handledning** inte riktigt räckte till det senaste året. Detta är en minskning jämfört med 2021, då hela 44 % upplevde att de inte hann med. Tittar man på handledarna inom respektive utbildning, är det 27 % inom IT och 40 % inom HIDS som anser att tiden för handledning inte räckte till. Många kommentarer berör vikten av prioritering, att doktoranderna måste få den handledning de behöver, men att den tid man får för (bra) handledning är alldeles för liten. Många tvingas ta av sin egen tid eller använda kvällar och helger för att hinna med allt. Framför allt huvudhandledare behöver mer tid, speciellt inför disputation. Någon nämner att tilldelning av tid ser olika ut för olika institutioner. Två handledare som är anställda vid annat lärosäte (ej HS) skriver att man inte tilldelas någon handledartid för externa doktorander (båda handleder HIDS-doktorander).

Majoriteten (87 %) ägnade i genomsnitt 1-3 timmar (55 %) alternativt 4-6 timmar (33 %) åt handledning en normal arbetsvecka. Det är främst de som är enbart biträdande handledare till en eller flera doktorander som ägnar minst tid åt handledning alternativt de som har få doktorander. Nästan 75 % av HIDSs handledare ägnar minst 4 timmar eller mer per vecka åt handledning. I kommentarerna framgår det att det är svårt att uppskatta genomsnittlig tid för handledning och att den varierar under året.

Stödet från Högskolan upplevs som gott av 55 % av handledarna, vilket ligger på samma nivå som för 2021 (57 %). Däremot har andelen som inte känner stöd ökat från 0 % 2021 till 7 % i år. Även andelen som inte kan bedöma om de har stöd eller ej har ökat från 0 % 2021 till nästan 18 % i år. En handledare menar att tryggheten i handledarrollen måste ligga hos individen själv. Huruvida handledaruppgiften värderas högt vid institutionen varierar, men ca 57 % håller helt eller nästan med om att den värderas högt. En handledare skriver dock att rollen som biträdande handledare inte har så hög status. I en annan kommentar nämns att det inte förs några samtal om detta vid institutionen. Några av HIDSs handledare kommenterar att det märks att institutionen är ovan vid forskarutbildning och att det saknas tydlighet kring olika

rollers ansvar för utbildningen. Att grundutbildningen ofta kommer i första hand, är också något som nämns.

I förra Doktorandspegeln från 2021 angav 87 % att de visste **vart de kan vända sig** om de får problem med någon av sina handledaruppgifter. I år har andelen sjunkit till 78 %. Av de som inte vet vem de kan vända sig till, är majoriteten anställda vid annat lärosäte än HS. Även i kommentarerna framkommer det att dessa (externa) handledare ofta inte har fått någon information om vart de kan vända sig eller vilket stöd de kan få av HS.

Nästan 3/4 (73 %) **deltar i aktiviteter** som erbjuds **inom utbildning på forskarnivå** (seminarier, disputationer mm) så ofta som tillfälle ges eller så ofta personen i fråga hinner. Ca 11 % går endast när det berör ens egna doktorander. De få som aldrig går är antingen enbart biträdande handledare eller anställd utanför HS. Av kommentarerna framgår att många skulle vilja delta mer, men att det är svårt eller omöjligt att hinna med allt. Det framförs även önskemål om att fler av dessa aktiviteter kan hållas online.

De flesta (nästan 77 %) anger att de har **tillgång till de resurser** de behöver. Samtidigt kommenterar flera problematiken kring HSs IT-infrastruktur samt de begränsningar som finns kring säker lagring och delning av forskningsdata. Även tid nämns som en bristande resurs. Flera handledare inom HIDS nämner även olika programvaror och digitala plattformar. Kommentarerna är i princip identiska med de som framfördes i Doktorandspegeln från både 2020 och 2021!

Handledning

Svaren på frågan om **hur ofta** huvud- respektive biträdande handledare har kontakt med sina doktorander är lite missvisande, då en del som har angett att de enbart är antingen huvudhandledare eller biträdande ändå har svarat på den frågan som inte är aktuell för dem. Det framgår dock att handledning sker frekvent, vanligtvis varje eller varannan vecka oavsett om man är huvud- och/eller biträdande handledare för en eller flera doktorander. I kommentarerna förtydligas att det varierar beroende på vilken fas doktoranden befinner sig i och oftast även vilken typ av handledarroll man har.

Konstruktiv kritik ges i hög utsträckning (46 %) eller ganska ofta (44 %). I Doktorandspegeln 2021 var motsvarande siffror 73 % respektive 23 %. De handledare som svarar sällan, är samtliga biträdande handledare. **Teorier och metodik** diskuterar man i hög utsträckning (29 %) eller ganska ofta (51 %), vilket i stort sett ligger på samma nivå som 2021. Hur ofta man diskuterar doktorandens **framtida karriär** ligger dock något högre i år jämfört med 2021: i hög utsträckning eller ganska ofta (45 %; 2021: 41 %). Åter igen, de som aldrig diskuterar dessa frågor är huvudsakligen biträdande handledare. I kommentarerna förtydligas att när och hur ofta diskussion sker, är oftast kopplat till var i utbildningen eller i vilken process doktoranden befinner sig. Majoriteten av handledarna (nästan 82 %) har ganska sällan eller aldrig upplevt att doktoranderna inte lyssnar till råd eller synpunkter. Oftast är det mycket individuellt. Samtidigt poängterar en handledare vikten av att kunna ifrågasätta för att utvecklas till en självständig forskare och att det är ett ömsesidigt lärande mellan handledare och doktorand. De flesta handledare anser att **handledningen under senaste året** har fungerat mycket (22 %) eller ganska bra (64 %). Ingen har upplevt situationen som dålig.

Handledare till företagsdoktorander

Drygt hälften av de som handleder en eller flera doktorander som är anställd inom en annan organisation än HS (s.k. företagsdoktorand), har **kontakt med doktorandens arbetsgivare** någon gång per månad eller mer sällan. I kommentarerna nämns att det varierar beroende på doktorand och organisation; att kontakten oftast sköts av huvudhandledaren. Arbetsgivaren finansierar doktorandens lön, men i övrigt har doktoranden mycket stor frihet att bedriva sina forskarstudier. Dessa kommentarer styrker svaren på frågorna om handledarens upplevelse av doktorandens arbetsgivares engagemang i doktorandens forskarutbildning: drygt 65 % svarar att arbetsgivaren ger förutsättningar för studierna i hög utsträckning eller ganska ofta, medan omfattningen av konstruktiv kritik varierar beroende på vilken arbetsgivare, hur täta kontakter man har samt engagemang.

Handledare anställd av annan arbetsgivare än HS ('extern handledare')

Av de 56 handledare som har besvarat enkäten är totalt 14 (dvs 25 %) anställda av annan arbetsgivare (annat lärosäte eller annan typ av organisation) än HS. De handleder en eller flera doktorander antagna till forskarutbildning vid HS och representerar alla kategorier av handledare, dvs enbart huvudhandledare, enbart biträdande handledare eller både huvud- och biträdande handledare. Hälften av dessa handledare svarar att de har kontakt med doktorandens handledare på HS varje eller varannan vecka, medan hälften har någon gång i månaden eller mer sällan. I kommentarerna framgår att kontakten ökar vid behov. Hela 93 % anser att samarbetet kring doktoranderna fungerar mycket eller ganska bra med handledarna på HS. Den som anser att det fungerar ganska dåligt, skriver att kommunikationen utöver uppföljning av ISP saknas helt. Majoriteten (86 %) anser att de har tillräcklig insyn och kunskaper om forskarutbildningen vid HS. I kommentarerna från de som svarat nej, framgår att man saknar information och kommunikation som biträdande handledare.

Stress och social arbetsmiljö

Nästan 1/3 av samtliga handledare svarar att det upplevt **stress, oro och/eller nedstämdhet** under det senaste året på grund av sin arbetssituation som handledare. Väldigt få har dock varit i kontakt med företagshälsovården eller annan vård. Kommentarerna visar att det är svårt att säga att stressen enbart beror på handledarrollen utan är mer en konsekvens av en alltför stor arbetsbelastning och pressad arbetssituation över huvud taget. Mycket ska hinnas med på allt för kort tid. Någon poängterar att de timmar som avsätts i tjänstgöringsplanen för handledning, vida understiger den faktiska tiden. Olika doktorander kräver även olika mycket och ofta snabb återkoppling. Bristande kommunikation bidrar också till stress. I de fall sjukskrivning har varit aktuell, har man fått bra stöd från arbetsgivare och chefer.

På den öppna frågan om **vad HS/utbildningen på forskarnivå/dina chefer kan göra för att underlätta situationen** för dig, är det flera som nämner mer tid för handledning och bättre balans i arbetsbelastningen. Någon menar att det snarare handlar om ett inbyggt systemfel där medel och resurser (tid för handledning/att bedriva utbildning på forskarnivå) saknas. Flera konstaterar att det inte går att skyddas

helt för stressiga situationer, men att det är viktigt att kunna känna kontroll samt att situationen är någorlunda förutsägbar. Detta upplevs dock vara svårt t ex när man inte vet hur utfallet på forskningsansökningarna blir. Önskemål uttrycks om att budgeterad tid skall finnas för deltagande i olika utvecklingsgrupper, seminarier mm som är kopplat till HSs utveckling. Idag väljer någon aktivt bort att t ex inte delta i de seminarier som anordnas för handledare, även om seminarierna är bra, bara för att minska stressnivå och inte riskera att bli utbränd. Något som nämns och upplevs har minskat stressen generellt, är tilldelningen av de 10 % som man numera får för kompetensutveckling (handledning). För en mer rättvisande fördelning framförs dock önskemål om att tiden sätts i relation till exempelvis storlek på forskningsgrupp och antal forskningsinriktningar inom gruppen. Slutligen skriver en handledare: Handledning tar tid! Organisationen vet att handledarna anstränger sig så att jobbet blir gjort. Utmaningen är inte ovilja utan bristande resurser.

Områden som skiljer sig mellan IT och HIDS

Det finns ett flertal områden där det finns tydliga skillnader mellan HIDSs doktorander och handledare jämfört med de inom IT, enligt resultaten i den genomförda Doktorandspegl. De mest utmärkande skillnaderna är inom följande områden:

- **Könsfördelning, svarsfrekvens och språk:** Samtliga doktorander inom HIDS är kvinnor, medan majoriteten av ITs doktorander är män. Även på handledarsidan är det fler kvinnor inom HIDS än inom IT. Svarsfrekvensen skiljer sig åt mellan grupperna: 100 % av HIDSs doktorander besvarade enkäten, jämfört med 56 % inom IT. Bland handledarna var svarsfrekvensen 88 % för HIDS och 60 % för IT. Det är en större andel av ITs doktorander och handledare som inte har svenska som modersmål jämfört med HIDSs.
- **Erfarenhet av forskarstudier och handledning:** Majoriteten av HIDSs doktorander är i början av sina studier, medan det är större spridning mellan hur långt ITs doktorander har kommit i sina forskarstudier. I jämförelse med HIDS är det fler av ITs handledare som har mer erfarenhet av handledning av doktorander generellt samtidigt som det är flera som har handlett doktorander till avsedd examen. Drygt 1/4 av ITs handledare, handleder doktorander även vid andra lärosäten medan motsvarande förhållande för HIDS är nästan 3/4.
- **Arbetssituation och stress:** HIDSs doktorander upplever att organisationen är mer kaotisk, vilket bidrar till en högre upplevd stress. De har uttrycker även problem med datasäkerhet och arbetsmiljö, medan ITs doktorander mer fokuserar på brister i IT-infrastruktur och programvara.
- **Handledningen:** En högre andel av doktoranderna inom IT uttrycker missnöje med handledningen, inklusive bristande ämneskompetens och kommunikationsproblem med handledare. Motsvarande synpunkter förekommer även hos HIDSs doktorander, men uttryckts inte lika tydligt.
- **Möjlighet till informella möten med seniora forskare:** HIDSs doktorander anser att det finns goda möjligheter till informella möten med

seniora forskare, medan ITs doktorander uppger att dessa möjligheter är begränsade.

- **Balans mellan studier och privatliv:** Båda grupperna upplever svårigheter med att balansera forskarstudier och privatliv, men detta verkar vara en mer genomgående stressfaktor för HIDSs doktorander, vilket kan kopplas till den otydliga organisationen och höga arbetsbelastningen de upplever.

Slutsats

Resultaten, både från doktorand- och handledarenkäten, visar att det mesta gällande Högskolans båda forskarutbildningar samt handledning fungerar bra. Kursutbudet upplevs vara relevant och ISPn anses fungera bra som uppföljningsverktyg. Däremot fortsätter den oroande trenden från senaste Doktorandspegeln från 2021 att öka, där både doktorander och handledare upplever ökad stress, oro och nedstämdhet som en följd av framförallt den ökande arbetsbelastningen. Även doktorandernas osäkerhet i sina roller, den som doktorand och den som lärare, fortsätter att öka. Det är framförallt ITs doktorander som saknar tillräcklig stöttning i lärarrollen, medan det råder omvänt förhållande när det gäller HIDSs doktorander, som känner sig osäkra i rollen som doktorand. Även i årets Doktorandspegel kommenterar både doktorander och problematiken kring HSs IT-system/-infrastruktur samt begränsningar kring säker lagring och delning av forskningsdata.

Bilagor

Enkät svar – Doktorandspegeln 2024, Doktorand

Enkät svar – Doktorandspegeln 2024, Handledare

Doktorandspegeln 2024 - DOKTORAND

Ansvarig: Carina Palmgren Karlsson



Antal svar: 28

Antal utskick: 46
Svarsfrekvens: %

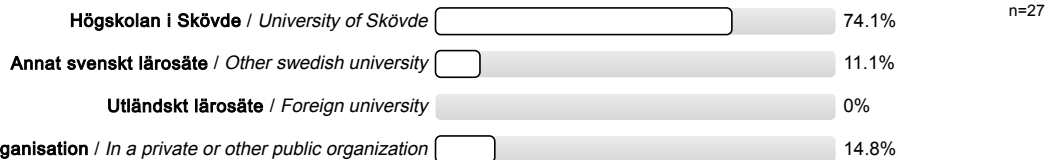
Utvärderingsresultat

1. Allmänt General

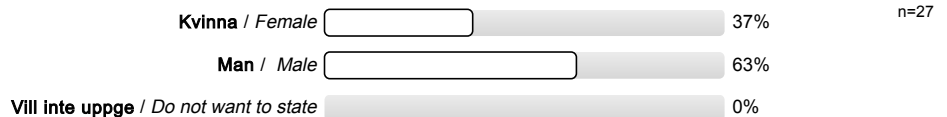
- 1.1) Vilken forskarutbildning är du antagen till?
Which doctoral program are you admitted to?



- 1.2) Vid vilket lärosäte/var var du anställd under det senaste året?
At which university/where were you employed last year?

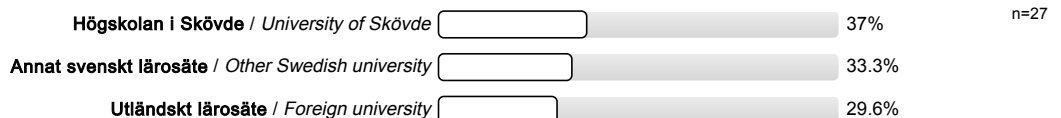


- 1.3) Vilket är ditt juridiska kön?
Which is your legal gender?

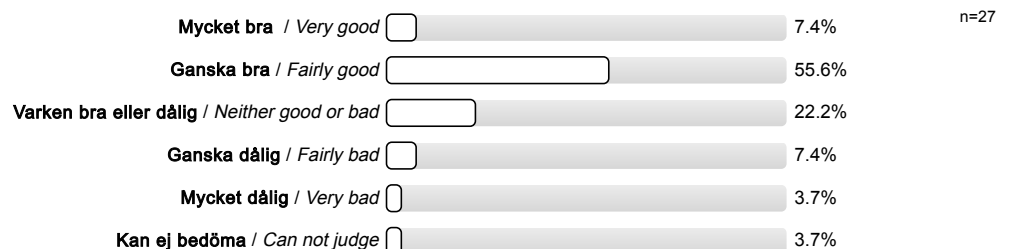


2. Före forskarstudierna Before the PhD studies

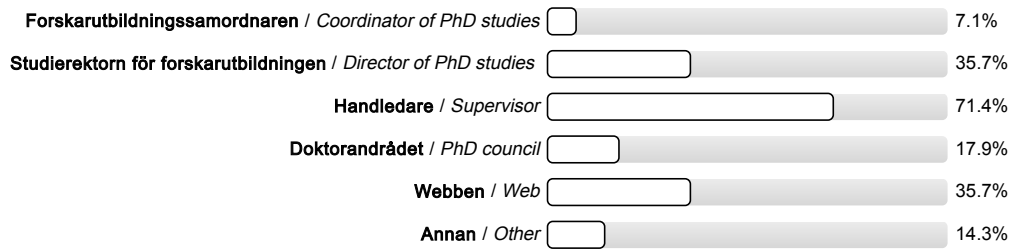
- 2.1) Vid vilket lärosäte bedrev du huvuddelen av din tidigare högskoleutbildning?
At which university did you conduct most of your previous university education?



- 2.2) Hur uppfattade du informationen du fick från Högskolan i Skövde när du antogs gällande utbildning på forskarnivå (inte gällande anställningsfrågor)?
How did you perceive the information regarding the PhD programme (not regarding the employment) that you received from the University of Skövde when you were admitted?



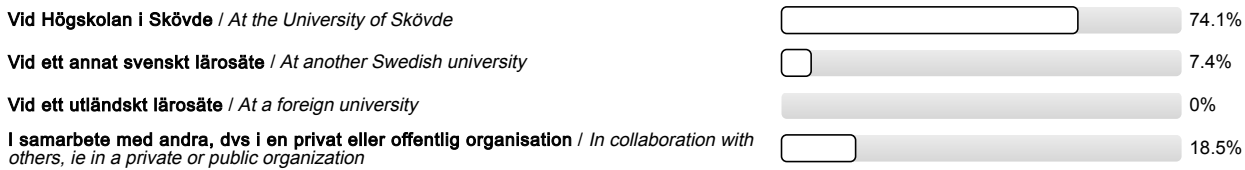
- 2.3) **Av vem och/eller på vilket sätt fick du den huvudsakliga informationen?**
From whom and/or how did you get the main information?



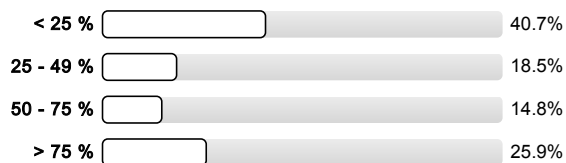
3. Formella aspekter av din forskarutbildning

Formal aspects of your PhD programme

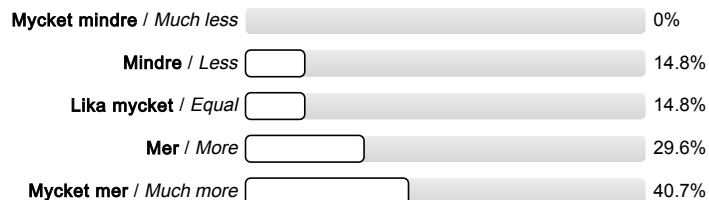
- 3.1) **När du ägnar dig åt din forskarutbildning, var utför du huvuddelen av arbetet?**
When conducting your PhD studies, where do you perform most of the work?



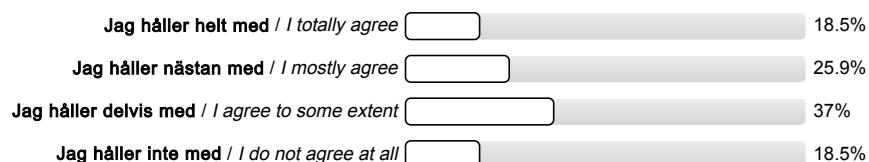
- 3.2) **Hur långt uppskattar du att du har kommit i dina forskarstudier?**
How much do you think you have done in your PhD studies?



- 3.4) **Hur mycket tid lägger du på dina forskarstudier i verkligheten jämfört med planeringen?**
How much time do you spend on your PhD studies compared to planning?



- 3.5) **I vilken utsträckning håller du med om följande påstående: "Den individuella studieplanen (ISP) fungerar bra som ett instrument för uppföljning"?**
To what extent do you agree with the following statement: "The individual study plan (ISP) works well as an instrument for follow-up"?

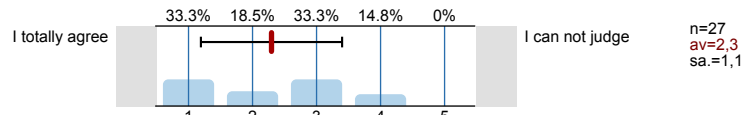


4. Arbetssituation

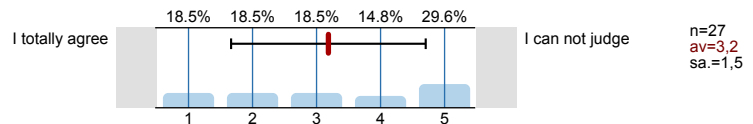
Work situation

- I vilken grad håller du med om följande påstående:**
To what extent do you agree with the following statement:

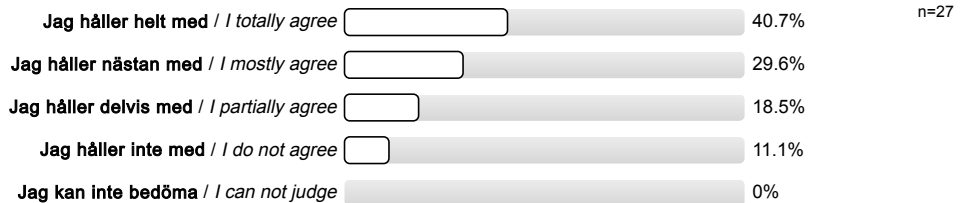
- 4.1) "Jag har gott stöd från lärosätet för att känna mig trygg i min roll som doktorand"
"I have good support from the university to feel safe in my role as a PhD student"



- 4.2) "Jag har gott stöd från lärosätet för att känna mig trygg i min roll som lärare"
"I have good support from the university to feel safe in my role as a teacher"



- 4.4) I vilken grad håller du med om följande påstående: "Jag har tillgång till de resurser i form av forskningsmaterial, databaser, utrustning m.m. som jag behöver för att utföra mina forskarstudier"
To what extent do you agree with the following statement: "I have access to the resources in the form of research materials, databases, equipment, etc. that I need to carry out my doctoral studies"

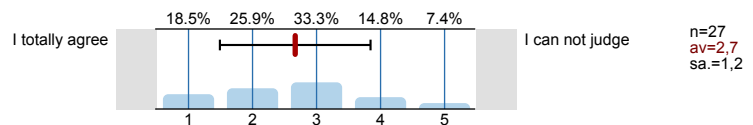


- 4.6) Har du någon gång blivit nekad medel för att kunna delta i konferenser och/eller nätverksmöten?
Have you ever been denied funding to be able to participate in conferences and/or network meetings?

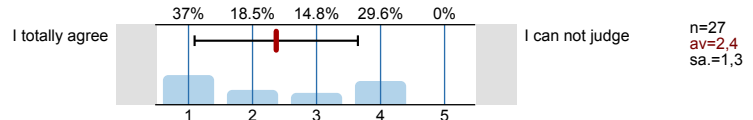


- I vilken grad håller du med om följande påstående:
To what extent do you agree with the following statement:

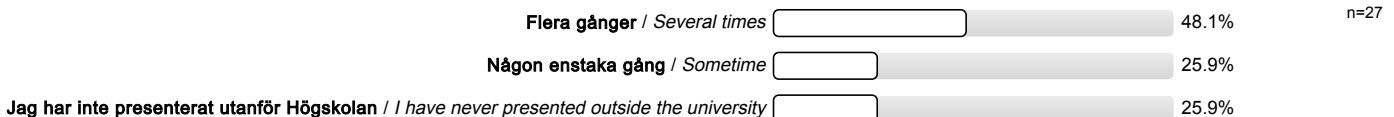
- 4.7) "Det finns många möjligheter till informella möten om forskning med seniora forskare"
"There are plenty of opportunities for informal meetings about research with senior researchers"



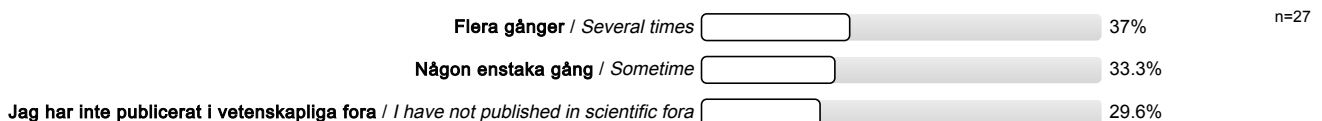
- 4.8) "Jag vet vem jag ska vända mig till när jag inte kan eller vill vända mig till mina handledare"
"I know who to turn to when I can't or don't want to turn to my supervisors"



- 4.10) I vilken utsträckning har du i dina forskarstudier presenterat din forskning i akademiska sammanhang utanför Högskolan i Skövde,
To what extent have you, in your PhD studies, presented your research in academic contexts outside the University of Skövde, for example at a conference or at another university?



- 4.11) I vilken utsträckning har du i dina forskarstudier publicerat din forskning i tidskrifter, konferensproceedings, böcker eller liknande?
To what extent have you, in your PhD studies, published your research in magazines, conference proceedings, books or similar?



- 4.12) **Vet du hur du hittar information om doktorandrådet?**
Do you know how to find information about the PhD student council?

Ja / Yes 77.8%
 Nej / No 22.2%

n=27

5.Handledning Supervision

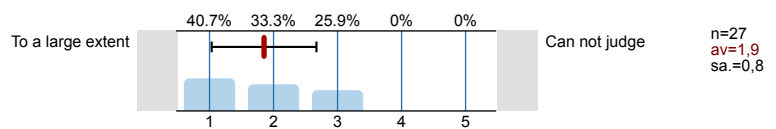
- 5.1) **Hur ofta har du fått handledning av dina handledare, t.ex. via e-post eller möten under det senaste året?**
How often have you received guidance from your supervisors, e.g. via e-mail or meetings in the past year?

Varje dag / Every day 0%
 Varje vecka / Every week 48.1%
 Varannan vecka / Every other week 29.6%
 Någon gång i månaden / Once a month 14.8%
 Mer sällan / More rarely 7.4%

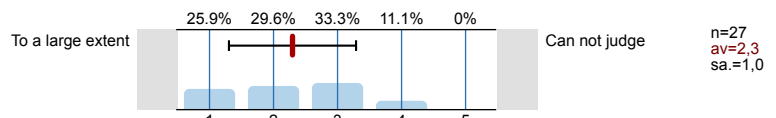
n=27

- I vilken utsträckning, under det senaste året:...**
To what extent, in the past year:...

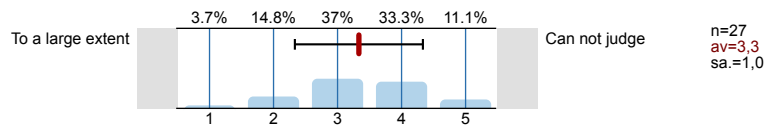
- 5.3) **... har dina handledare gett dig konstruktiv feedback på ditt forsknings-/avhandlingsarbete?**
... has your supervisors provided you constructive feedback on your research/thesis work?



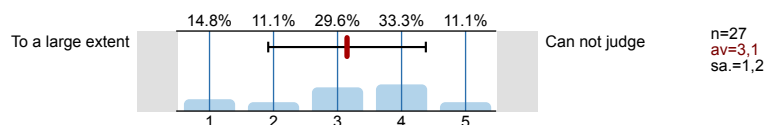
- 5.4) **... har dina handledare diskuterat teorier och forskningsmetodik med dig?**
... has your supervisors discussed theories and research methodology with you?



- 5.5) **... dina handledare diskuterat din framtida karriär inom eller utanför akademien med dig?**
... has your supervisors discussed your future career within or outside the academy with you?



- 5.6) **... har du upplevt brister i den handledning du har fått under året och där bristerna har påverkat ditt forskningsarbete negativt?**
... have you experienced shortcomings in the supervision you received during the year, and where the shortcomings have negatively affected your research work?



- 5.8) **Har du någon gång under dina forskarstudier övervägt att begära byte av någon av dina handledare?**
Have you, at any time during your doctoral studies, considered requesting the replacement of one of your supervisors?

Ja, flera gånger / Yes, several times 0%
 Ja, någon gång / Yes, sometimes 25.9%
 Nej / No 74.1%
 Vill inte svara / Do not want to answer 0%

n=27

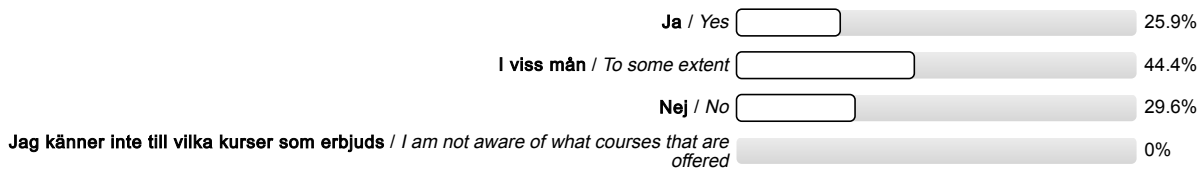
- 5.10) Hur upplever du att handledningen har fungerat över lag under det senaste året?
How do you feel that the supervision/tutorial has worked in general over the past year?



n=27

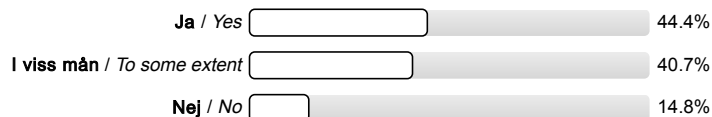
6. Doktorandkurser PhD courses

- 6.1) Anser du att det finns en tillräcklig bredd av kurser att välja från, inklusive de som erbjuds från andra lärosäten?
Do you consider that there is a sufficient range of courses to choose from, including those offered by other universities?



n=27

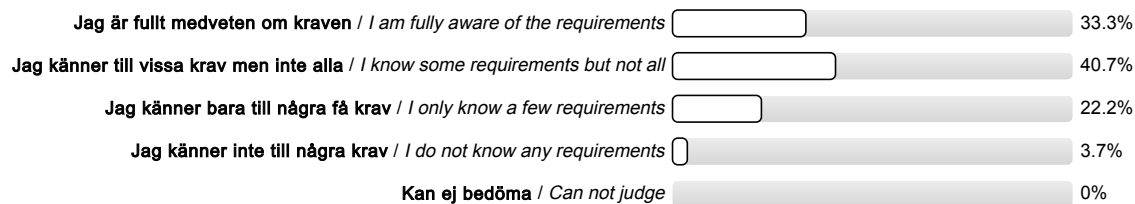
- 6.3) Anser du att erbjudna kurser vid Högskolan i Skövde är relevanta för dina forskarstudier?
Do you think that offered courses at the University of Skövde are relevant to your doctoral studies?



n=27

7. Avhandlingen Thesis

- 7.1) Vet du vilka krav som ställs på din avhandling gällande innehåll, kvalitet, form och examination?
Do you know the requirements on your thesis regarding content, quality, form and examination?

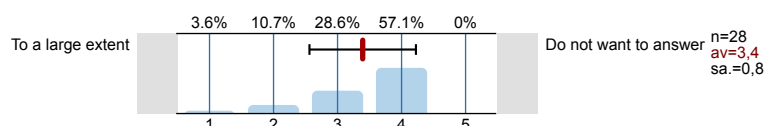


n=27

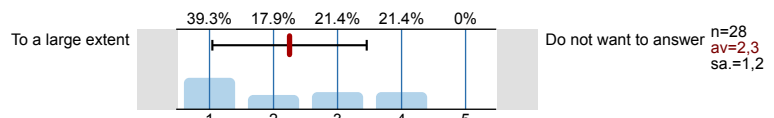
8. Lika villkor, trakasserier och sexuella trakasserier Equal conditions, harassment and sexual harassment

- I vilken utsträckning har du, inom dina forskarstudier under det senaste året,...
To what extent have you, in your doctoral studies in the past year,...

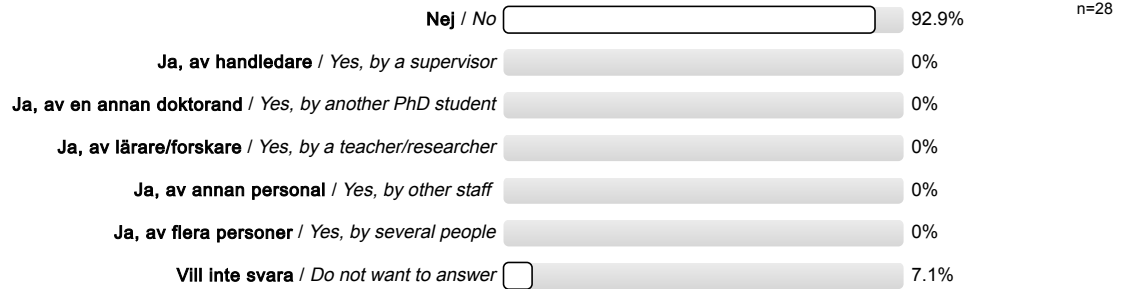
- 8.1) ... befunnit dig i en beroendesituation till någon av dina handledare och som känts besvärande?
... found yourself in a situation of dependence on one of your supervisors that felt troublesome?

n=28
av=3,4
sa.=0,8

- 8.2) ... upplevt press/stress som gett dig negativa erfarenheter?
... experienced pressure/stress that has given you negative experiences?

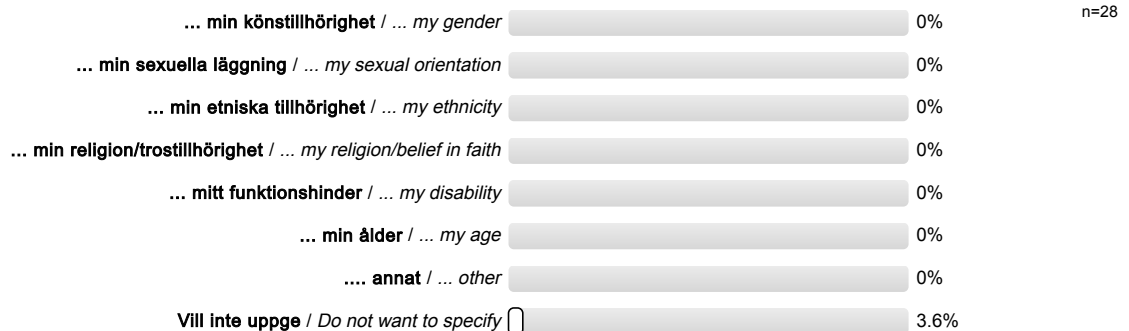
n=28
av=2,3
sa.=1,2

- 8.4) Har du blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier någon gång under dina forskarstudier?
Have you been subjected to victimization, harassment or sexual harassment sometime during your doctoral studies?

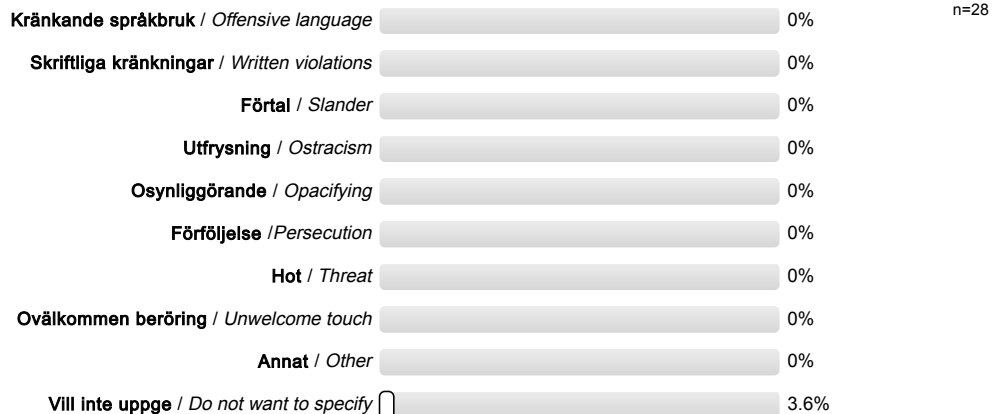


Om svar "Ja" på fråga 8.4:
If answer "Yes" on question 8.4:

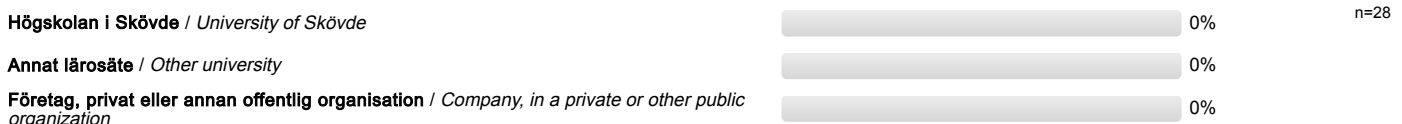
- 8.5) Kränkningarna/trakasserierna hade samband med...
The violations/harassment were related to ...



- 8.6) Vilken typ av kränkningar/trakasserier var du utsatt för?
What type of violations/harassment were you exposed to?



- 8.7) Den/de som utförde kränkningarna/trakasserierna är anställd vid...
The person(s) who committed the violations/harassment is (are) employed at ...



9. Stress och social arbetsmiljö Stress and social work environment

- 9.1) **Anser du att du kan balansera dina forskarstudier och eventuell institutionstjänstgöring med ditt privatliv?**
Do you think you can balance your PhD studies and possible departmental service with your private life?

Ja / Yes ☐ 60.7%
Nej / No ☐ 39.3%

n=28

- 9.3) **Har du upplevt stress, oro och/eller nedstämdhet under senaste året på grund av din arbetssituation som doktorand?**
Have you experienced stress, anxiety and/or depression during the past year due to your work situation as a PhD student?

Ja/ Yes ☐ 78.6%
Nej / No ☐ 17.9%

n=28

Vill inte svara / Do not want to answer ☐ 3.6%

- 9.5) **Om svar "Ja" på fråga 9.3 - har du varit i kontakt med företagshälsovården (eller annan vård) om detta?**
If answer "Yes" to question 9.3 - have you been in contact with occupational health care (or other care) about this?

Ja/ Yes ☐ 8.7%
Nej / No ☐ 87%

n=23

Vill inte svara / Do not want to answer ☐ 4.3%

Stort TACK för att du tog dig tid att svara på denna enkät!

Dina svar är viktiga för att vi ska kunna utveckla forskarutbildningen och arbetsmiljön för doktorander på Högskolan i Skövde!

THANK YOU for taking the time to answer this questionnaire!

Your answers are important for us to be able to develop doctoral education and the working environment for PhD students at the University of Skövde!

Doktorandspegeln 2024 - HANLEDARE

Ansvarig: Carina Palmgren Karlsson



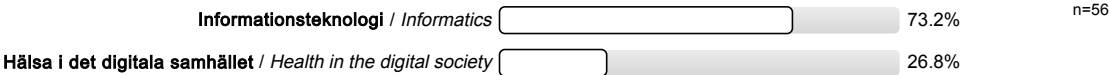
Antal svar: 56

Antal utskick: 85
Svarsfrekvens: %

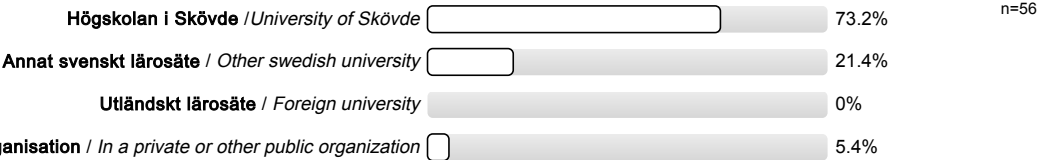
Utvärderingsresultat

1. Allmänt General

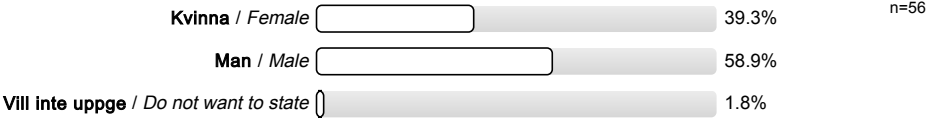
1.1) Inom vilken forskarutbildning vid Högskolan i Skövde är du huvudsakligen verksam som handledare?
In which doctoral program at the University of Skövde are you mainly active as a supervisor?



1.2) Vid vilket lärosäte / var var du anställd under det senaste året?
At which university/where were you employed last year?

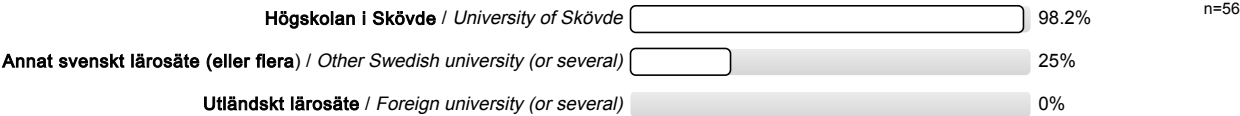


1.3) Vilket är ditt juridiska kön?
Which is your legal gender?



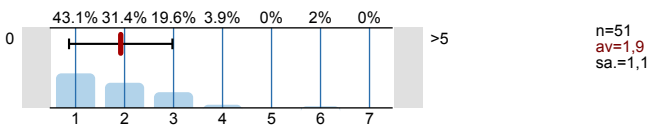
2. Formella aspekter om forskarutbildningen Formal aspects of the PhD programme

2.1) Doktoranden/doktoranderna som du handledde under det senaste året - vid vilket eller vilka lärosäten var de antagna till forskartubildning?
The PhD student(s) that you supervised in the past year - at which university(s) were they admitted to doctoral studies?

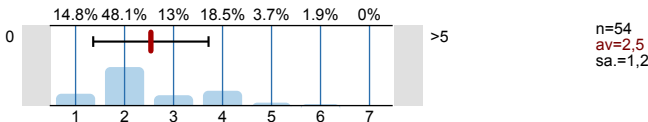


Hur många doktorander var du, under det senaste året:...

2.2) ... huvudhandledare till?
... the main supervisor?



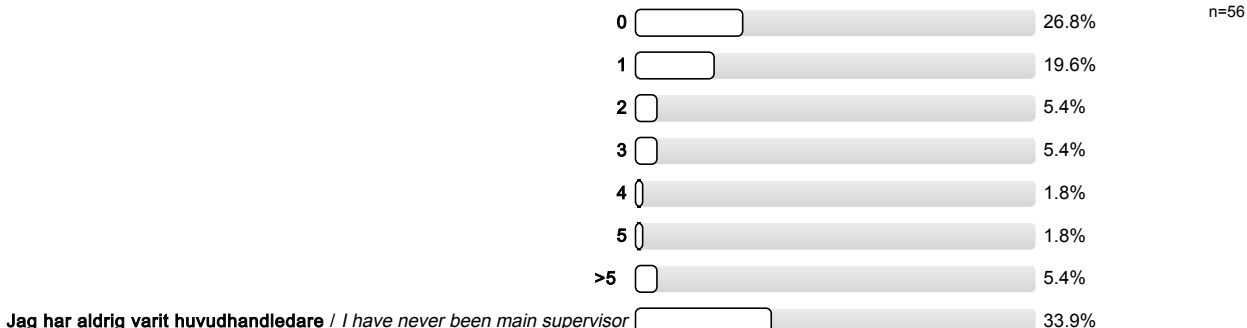
2.3) ... biträdande handledare till?
... the co-supervisor?



- 2.4) **Är någon/några av dessa doktorander antagna till forskarutbildning vid ett annat lärosäte än Högskolan i Skövde?**
Are any/some of these PhD students admitted to doctoral studies at another university than University of Skövde?



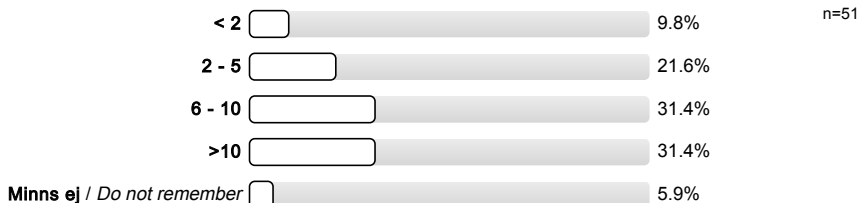
- 2.5) **Hur många doktorander har du, som huvudhandledare, handlett till avsedd examen?**
How many PhD students have you, as main supervisor, supervised to the intended degree?



- 2.6) **Har du genomgått handledarutbildning?**
Have you taken a supervisor training course?



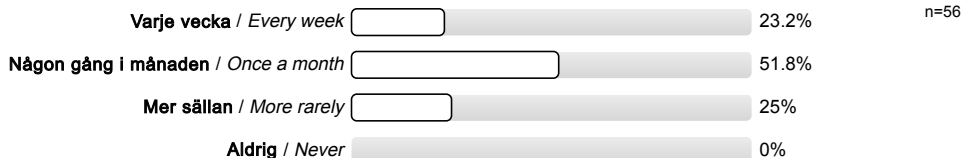
- 2.7) **Om svar "Ja" på fråga 2.6, för hur många år sedan gick du handledarutbildningen?**
If answer "Yes" to question 2.6, for how many years ago did you attend the course in supervision?



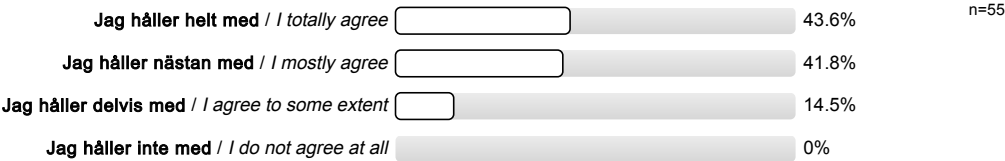
- 2.8) **Har du deltagit i någon aktivitet av fortbildningskaraktär som gäller handledning?**
Have you participated in any activity of an educational nature related to supervision?



- 2.9) **Hur ofta har du diskuterat frågor som rör handledning med dina kollegor under det senaste året?**
How often have you discussed issues related to supervision/tutoring with your colleagues in the past year?

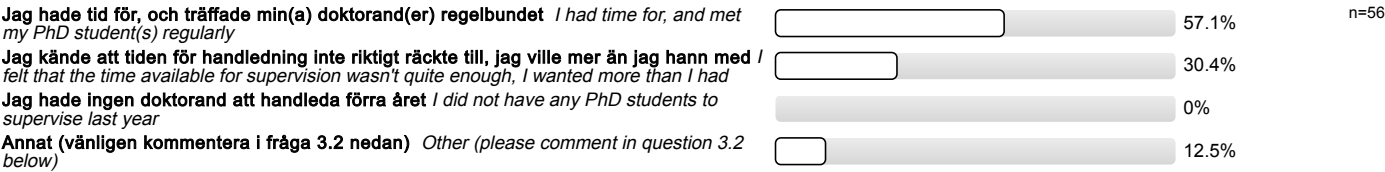


2.10) I vilken utsträckning håller du med om följande påstående: "Den individuella studieplanen (ISP) fungerar bra som ett instrument för uppföljning"?
To what extent do you agree with the following statement: "The individual study plan (ISP) works well as an instrument for follow-up"?

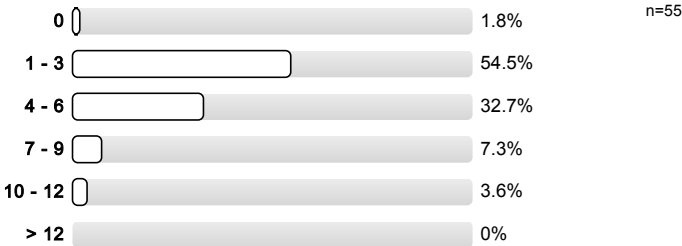


3. Arbetssituation
Work situation

3.1) Hur har din arbetssituation som handledare sett ut under det senaste året?
How has your work situation as supervisor been in the past year?

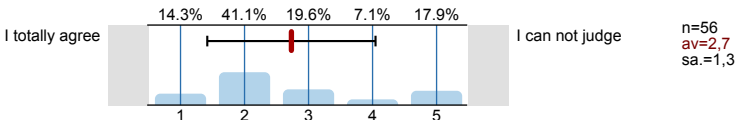


3.3) Under det senaste året: hur många timmar totalt (i genomsnitt) ägnade du åt handledning en normal arbetsvecka?
In the past year: how many hours in total (on average) did you spend on supervision/tutoring a normal working week?

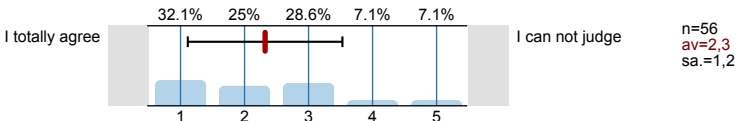


I vilken utsträckning instämmer du med följande påstående:
In what extent do you agree with the following statement:

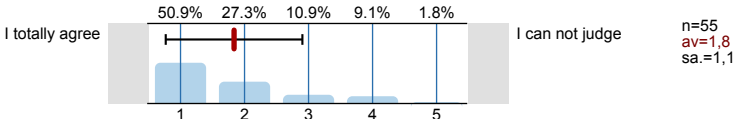
3.5) "Jag har gott stöd från Högskolan i Skövde för att känna mig trygg i min handledarroll"
"I have good support from the University of Skövde to feel safe in my role as supervisor"



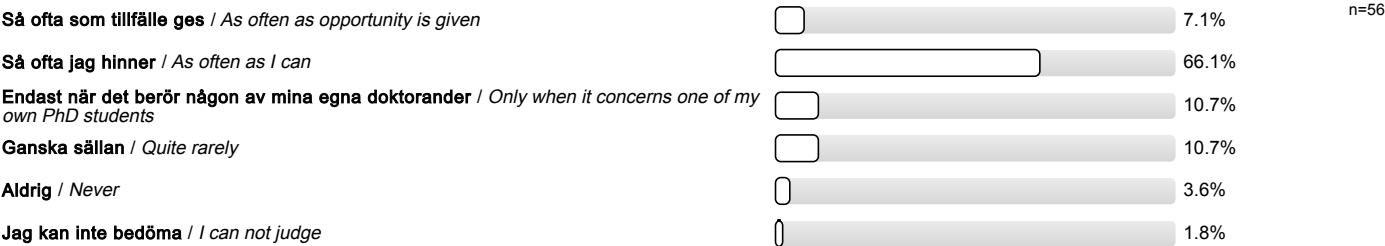
3.6) "Handledaruppgiften är högt värderad vid min institution"
"The supervisor task is highly valued at my school/department"



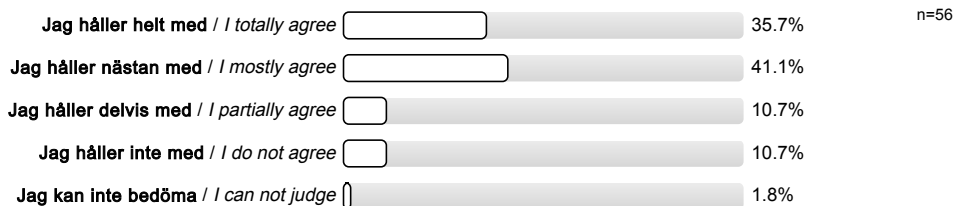
3.7) "Jag vet vem/vilka jag kan vända mig till om jag får problem med någon av mina handledaruppgifter"
"I know to whom I can turn to if I have a problem with any of mine supervisor tasks"



3.9) Hur ofta deltar du i aktiviteter inom utbildningen på forskarnivå, exempelvis seminarier, disputationer mm?
How often do you participate in activities in the education at doctoral level, such as seminars, dissertations etc.?



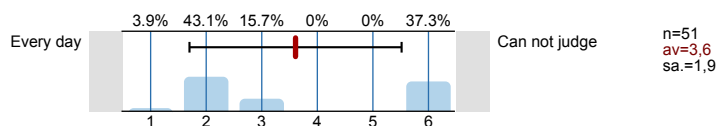
- 3.11) I vilken utsträckning instämmer du med följande påstående:
"Jag har tillgång till de resurser i form av forskningsmaterial, databaser, utrustning m.m. som jag behöver för att kunna handleda mina doktorander"
*To what extent do you agree with the following statement:
 "I have access to the resources in the form of research materials, databases, equipment etc. that I need to be able to supervise my PhD students"*



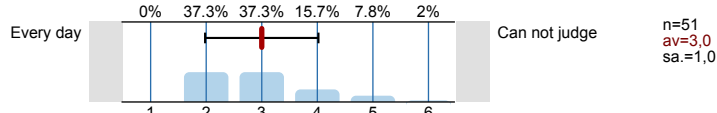
4.Handledning Supervision

Hur ofta har du kontakt (gäller alla typer av kontakter, från e-post till direkta möten) med din(a) doktorand(er) som du är...

- 4.1) ... huvudhandledare för?
 ... main supervisor for?

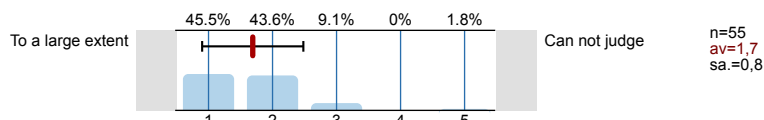


- 4.2) ... biträdande handledare för?
 ... co-supervisor for?

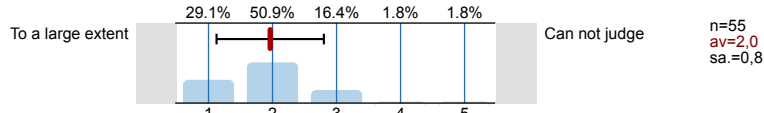


I vilken utsträckning har du, under det senaste året:...

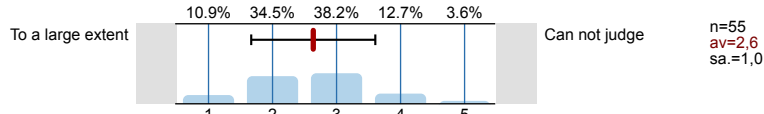
- 4.4) ... gett konstruktiv kritik på din(a) doktorand(er)s forsknings-/avhandlingsarbete?
 ... provided constructive feedback on your PhD student(s) research/thesis work?



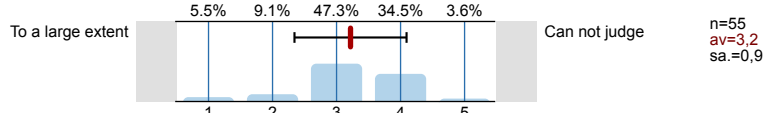
- 4.5) ... diskuterat teorier och forskningsmetodik med din(a) doktorand(er)?
 ... discussed theories and research methodology with your PhD student(s)?



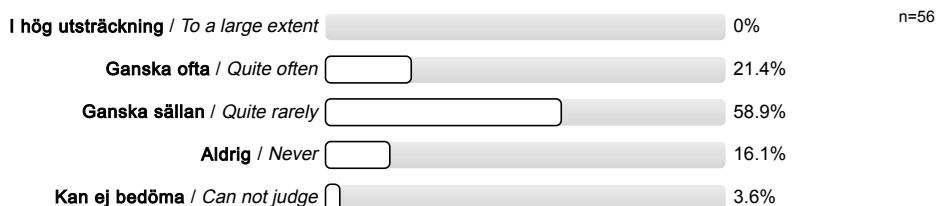
- 4.6) ... diskuterat med din(a) doktorand(er)s sin framtida karriär inom eller utanför akademien?
 ... discussed your PhD student(s) future career, within or outside the academy, with them?



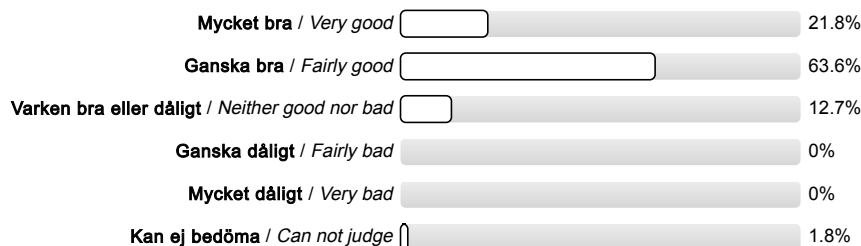
- 4.7) ... upplevt att din(a) doktorand(er) inte lyssnar till dina råd eller synpunkter?
 ... experienced that your PhD student(s) does not listen to your advice or views?



- 4.9) I vilken utsträckning upplevde du som handledare under det senaste året, behov av att lära dig mer om handledning?
 To what extent did you, as a supervisor in the past year, experience the need to learn more about supervision/tutorial?



- 4.10) Hur upplever du att handledningen överlag fungerat under det senaste året?
How do you feel that the supervision/tutorial worked in general in the past year?

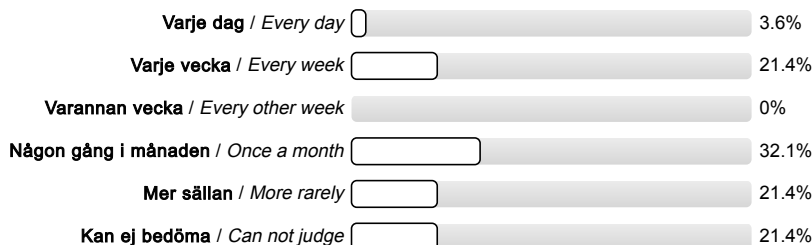


n=55

5. Besvaras av handledare vid Högskolan i Skövde med doktorand anställd inom en annan organisation än Högskolan i Skövde

Answered by a supervisor at the University of Skövde with a PhD student employed within an organization other than the University of Skövde

- 5.1) Hur ofta hade du kontakt (via e-post till faktiska möten) med doktorandens arbetsgivare (handledare eller motsvarande på företaget eller i organisationen) under det senaste året?
How often did you have contact (via e-mail to actual meetings) with the PhD student's employer (supervisor or equivalent at the company or in the organization) during the last year?

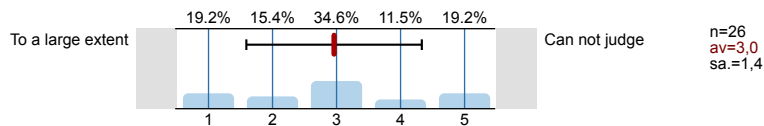


n=28

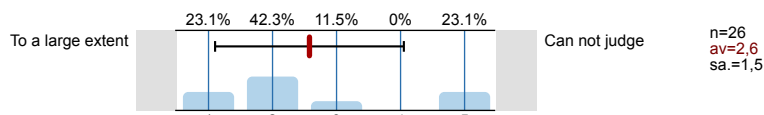
I vilken utsträckning upplever du att doktorandens arbetsgivare (handledare eller motsvarande på företaget eller i organisationen):...

To what extent do you feel that the PhD student's employer (supervisor or equivalent at the company or in the organization):...

- 5.2) ... ger konstruktiv kritik på doktorandens forsknings-/avhandlingsarbete?
... provides constructive feedback on the PhD student's research/thesis work?

n=26
av=3,0
sa=1,4

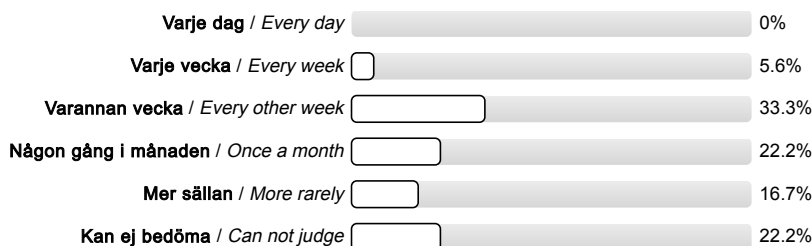
- 5.3) ... ger förutsättningar (t.ex. forskningstid, resurser, handledning m.m.) för doktoranden att kunna bedriva sina doktorandstudier?
... provides the prerequisites (e.g. research time, resources, supervision, etc.) for the PhD student to be able to conduct his/her doctoral studies?

n=26
av=2,6
sa=1,5

6. Besvaras av handledare anställd inom en annan organisation än Högskolan i Skövde

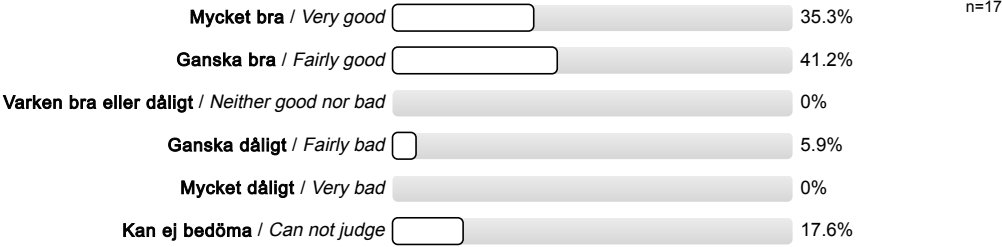
Answered by a supervisor employed within an organization other than the University of Skövde

- 6.1) Hur ofta hade du kontakt (via e-post till faktiska möten) med doktorandens handledare på Högskolan i Skövde under det senaste året?
How often did you have contact (via e-mail to actual meetings) with the PhD student's supervisors at the University of Skövde during the last year?

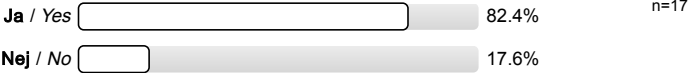


n=18

6.2) Hur anser du att samarbetet kring din(a) doktorand(er) fungerar med handledaren/-na på Högskolan i Skövde?
How do you think the collaboration around your PhD student(s) works with the supervisor(s) at the University of Skövde?

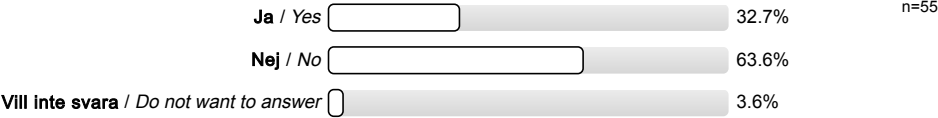


6.3) Upplever du att du har tillräcklig insyn och kunskaper om forskarutbildningen vid Högskolan i Skövde?
Do you consider that you have sufficient insight and knowledge about the PhD education at the University of Skövde?

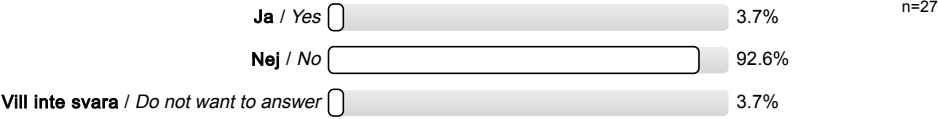


7. Stress och social arbetsmiljö
Stress and social work environment

7.1) Har du upplevt stress, oro och/eller nedstämdhet under senaste året på grund av din arbetssituation som handledare?
Have you experienced stress, anxiety and/or depression during the past year due to your work situation as a supervisor?



7.3) Om svar "Ja" på fråga 7.1 - har du varit i kontakt med företagshälsovården (eller annan vård) om detta?
If answer "Yes" to question 7.1 - have you been in contact with occupational health care for staff (or other care) about this?



Stort TACK för att du tog dig tid att svara på denna enkät!
Dina svar är viktiga för att vi ska kunna utveckla forskarutbildningen samt doktorandernas och handledarnas arbetsförhållanden här på Högskolan i Skövde!

THANK YOU for taking the time to answer this questionnaire!
Your answers are important for us to be able to develop the doctoral education and the PhD students' and supervisors' working conditions here at the University of Skövde!