

Universitetskanslersämbetets utbildningsutvärderingar

Självvärdering

Lärosäte: Uppsala universitet
Forskarutbildningsämne: Nationalekonomi

Skriv en självvärdering per utbildning som leder fram till examen inom det forskarutbildningsämne som ska utvärderas. Självvärderingen baseras på kvalitetsaspekter och bedömningsgrunder inom aspektområdena:

- miljö, resurser och område
- utformning, genomförande och resultat
- uppföljning, åtgärder och återkoppling

samt de tre perspektiven:

- arbetslivets perspektiv
- studenters perspektiv
- jämställdhetsperspektiv.

Beskriv kortfattat samt analysera och värdera med exempel hur den utvärderade utbildningen uppfyller bedömningsgrunderna för varje aspekt inom aspektområdena och för perspektiven. Självvärderingen ska utgå från aktuella förhållanden för utbildningen. Beskriv såväl styrkor som identifierade utvecklingsområden samt hur arbetet med uppföljning, vidtagna och planerade åtgärder och återkoppling sker både för att utveckla utbildningen och för att säkerställa att utbildningen har hög kvalitet.

En mer preciserad vägledning till lärosäten vad gäller aspekter och bedömningsgrunder finns i *Vägledning för utvärdering av utbildning på forskarnivå*, bilaga 1.

Självvärderingen bör sammanlagt inte överstiga 75 000 tecken inklusive mellanslag (cirka 25 A4-sidor i 12 punkters storlek), exklusive lärosätets ifyllda tabeller.

Aspektområde: område, miljö och resurser

Aspekt: Forskarutbildningsämne

Bedömningsgrund:

Avgränsningen av forskarutbildningsämnet och dess koppling till den vetenskapliga/ konstnärliga grunden och beprövad erfarenhet är välmotiverad och adekvat. Forskarutbildningsämnets relation till området för forskarutbildning är adekvat (för de lärosäten som har examensrätt för område för forskarutbildning).

Av tradition görs en bred tolkning av forskarutbildningsämnet nationalekonomi vid institutionen, då i princip alla frågeställningar som tar sin utgångspunkt i att det råder resursknapphet i samhället ryms inom ämnet. Dock har institutionen valt att koncentrera forskningen och därmed forskarutbildningens innehåll på vissa forskningsområden, nämligen arbetsmarknadsekonomi, makroekonomi, offentlig ekonomi och politisk ekonomi. Orsaken är att institutionen inte är tillräckligt stor för att kunna erbjuda kvalificerad handledning inom nationalekonomins samtliga forskningsområden (såsom ämnet exempelvis är uppdelat enligt Journal of Economic Literature-klassificeringen). Naturligtvis finns ingenting som hindrar att forskargrupper startas inom andra forskningsområden än de fyra uppräknade och att dessa forskargrupper blir starka forskningsmiljöer med kvalificerad handledningskapacitet med tiden. Exempelvis har det skrivits doktorsavhandlingar inom finansiell ekonomi och hälsoekonomi vid institutionen.

På vilka sätt säkerställer vi att institutionens forskarutbildning i nationalekonomi är baserad på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet? I korthet gör vi detta (utan rangordning) på fyra olika sätt: (i) genom att doktoranderna fullföljer ett kursprogram (105 högskolepoäng) som är baserat på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet; (ii) genom att doktorandernas avhandlingsarbeten (135 högskolepoäng) handleds av forskare som är väl förtrodda med nationalekonomisk teori och metod; (iii) genom att doktorandernas avhandlingsarbeten diskuteras i licentiat- och slutseminarier med opponenter från andra institutioner än Uppsala universitet; och (iv) genom att erbjuda doktoranderna en seminarieverksamhet med ett stort antal internationella gäster från välrenommerade universitet. Låt oss få förklara närmre hur kursprogrammet och avhandlingsarbetet baseras på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Seminarierna beskrivs under rubriken "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse".

Under första året på forskarutbildningen studerar doktoranderna kärnämnen i nationalekonomi samt matematiska metoder. Mer precist går doktoranderna följande kurser: mikroekonomi (7,5+7,5=15 högskolepoäng), makroekonomi (7,5+7,5=15 högskolepoäng), ekonometri (7,5+7,5=15 högskolepoäng) samt matematiska metoder (7,5+7,5=15 högskolepoäng). Från och med läsåret 2017/18 införs dock en reviderad kursstruktur, där kursernas turordning ändras något jämfört med hur det ser ut idag samt att en grundlig översyn av kursernas innehåll kommer att ha genomförts. Doktoranderna kommer att gå följande kurser enligt den nya strukturen: mikroekonomi (5+5+5=15 högskolepoäng), makroekonomi (7,5+7,5=15 högskolepoäng), ekonometri (7,5+5=12,5 högskolepoäng) med tidsserieanalys (2,5 högskolepoäng) samt matematiska metoder (5+5+5=15 högskolepoäng). Samtliga förstaårskurser är obligatoriska för doktoranderna och ges varje läsår vid institutionen.

Kursdelen i institutionens forskarutbildning i nationalekonomi omfattar 105 högskolepoäng. Detta innebär att 45 högskolepoäng med kurser återstår efter att doktoranderna genomgått de obligatoriska förstaårskurserna (60 högskolepoäng). Exakt vilka kurser doktoranderna väljer att gå efter det första året på forskarutbildningen är valfritt. Dock krävs huvudhandledarens godkännande för att en specifik kurs ska kunna ingå i en doktorands forskarutbildning. I sammanhanget bör nämnas att institutionen inte godkänner masterkurser som doktorandkurser – inte ens i undantagsfall – vilket ibland är fallet vid andra samhällsvetenskapliga institutioner. I och med att de valfria kurserna bygger vidare på de kunskaper doktoranderna inhämtat under de obligatoriska förstaårskurserna finns en progression i kurserna på forskarutbildningen.

Då i princip alla doktorander har genomgått ett tvåårigt masterprogram i nationalekonomi innan de påbörjat forskarutbildningen, så innebär detta att doktoranderna får djupgående kunskaper i nationalekonomisk teori och metod efter att ha genomgått institutionens forskarutbildning. Låt oss ge ett exempel. Har man läst masterprogrammet vid vår institution (som en del av doktoranderna har gjort), så har man läst en 7,5-poängskurs i arbetsmarknadsekonomi. Om man dessutom väljer de doktorandkurser i arbetsmarknadsekonomi som institutionen erbjuder tillsammans med Stockholms universitet, så har man sammanlagt läst 22,5 högskolepoäng i arbetsmarknadsekonomi på avancerad nivå och forskarnivå. Till detta ska även räknas förstaårskurserna i makroekonomi, som till en fjärdedel ägnas åt arbetsmarknadsekonomi. Med andra ord har de doktorander som valt att specialisera sig i arbetsmarknadsekonomi vid institutionen mycket djupgående kunskaper i ämnet.

Det är relativt vanligt att våra doktorander går sommarkurser utomlands (till exempel vid Barcelona Graduate School of Economics Summer School) samt följer en eller flera kurser under den forskningsvistelse vid ett utländskt universitet (som nästan uteslutande är ett framstående amerikanskt universitet, exempelvis Harvard, MIT, Stanford och UC Berkeley) som ungefär hälften av doktoranderna genomför under vanligen tredje året som doktorand.

Det stora flertalet av de 45 högskolepoäng som står till förfogande för valfritt kursläsande genomgås dock inom det kursprogram som institutionen arrangerar tillsammans med motsvarande institutioner vid Handelshögskolan i Stockholm och Stockholms universitet. Dessutom har doktoranderna möjlighet att läsa kurser vid House of Finance i Stockholm, vilket en och annan doktorand hos oss också brukar göra. Antalet kurser som det finns att välja mellan under varje läsår, där en kurs vanligen ger 7,5 högskolepoäng, är drygt 30. Med andra ord finns ett stort utbud på kurser för doktoranderna som möjliggör både en breddning och fördjupning av kunskaperna i nationalekonomi. Samtidigt har institutionens bidrag med valfria doktorandkurser varit begränsat de senaste åren på grund av minskad personalstyrka och att vi därför koncentrerat resurserna på de obligatoriska förstaårskurserna. Dock har flera forskare nyligen anställts, vilket innebär att institutionen framöver kan komma att erbjuda ett större utbud med valfria kurser, både för våra doktorander men också för doktoranderna i Stockholm.

Kurserna som erbjuds doktoranderna har vi redan diskuterat, men det vi vill tillägga är valet av lärare som undervisar på våra doktorandkurser. Lärarkåren på forskarutbildningen består nämligen till största delen av juniora forskare som delvis rekryterats på den internationella arbetsmarknaden (med examina från exempelvis EUI, LSE, UC Berkeley och UCL). Skälet till en mer junior lärarkår är att de relativt nyligen själva läst forskarutbildningskurser och därmed exponerats för forskning som i högsta grad ännu är relevant. (Naturligtvis sker ingen drastisk förändring av forskningsfronten på kort tid, men det är ändå en tydlig skillnad på en forskarutbildningskurs i makroekonomi som gavs för 10 år sedan och samma kurs idag.) Erfarenhetsmässigt är det nämligen så att nyrekryterade lärare gärna använder den kurslitteratur de själva läste under forskarutbildningen när de väljer den litteratur de ska undervisa på. Om därför flera av lärarna på forskarutbildningen har fått sin utbildning vid universitet med framstående lärare och kursprogram, så gagnar även detta utbildningen av våra egna doktorander.

I sammanhanget bör vikten av externrekrytering av lärare understrykas, för om de absolut flesta lärarna internrekryteras från den egna institutionen sker inte med automatik den uppdatering av kurslitteraturen som ofta är fallet när lärare rekryteras från andra institutioner än Uppsala universitet. Vår institution har dock rekryterat nydisputerade forskare på den internationella arbetsmarknaden varje år alltsedan 2007/08 och har mycket goda erfarenheter av detta. (Senast var det 591 personer som ansökte om tjänst hos oss via den här kanalen.)

Om relativt få docenter och professorer undervisar på forskarutbildningskurserna – även om de inte helt lyser med sin frånvaro på dessa kurser – så spelar de en betydligt större och aktivare roll i handledningen av doktoranderna. Institutionen har nämligen policyn att man måste ha docentkompetens för att få vara huvudhandledare på forskarutbildningen. Men andra ord har institutionen valt att skärpa kraven för huvudhandledarskap jämfört med vad som krävs enligt "Allmän studieplan för utbildning på forskarnivå i

nationalekonomi” (som antogs den 19 april 2007 och uppdaterades den 31 maj 2012). Som biträdande handledare räcker det med att man har doktorsexamen.

Det finns två skäl till institutionens krav på docentkompetens för att få vara huvudhandledare, alltså att ha huvudansvaret för en doktorands forskarutbildning:

För det första är det önskvärt att en blivande huvudhandledare har tillräckligt med erfarenhet av handledning av studenter på grund- och masterutbildningen samt av doktorander på forskarutbildningen – då som biträdande handledare – för att kunna handleda en doktorand från antagning till disputation inom rimlig tid. Huvudhandledaren behöver nämligen tillräckligt med erfarenhet för att kunna avgöra när en uppsats i den tänkta doktorsavhandlingen är av tillräcklig vetenskaplig kvalitet. En mindre erfaren handledare kan ha svårare att avgöra sådant. Exempelvis kan detta innebära att forskarutbildningen för en doktorand tar alltför lång tid då man som handledare ställer orimligt höga krav på avhandlingens kvalitet. En mindre erfaren handledare kan givetvis ställa alltför låga krav på avhandlingsarbetet – som i sig är ett problem – som även detta kan leda till att forskarutbildningen för en doktorand tar alltför lång tid då det visar sig efter ett slutseminarium att avhandlingen i grunden måste skrivas om.

Det andra skälet till att huvudhandledaren ska ha docentkompetens är helt enkelt att en forskare som saknar sådan kompetens inte har de kunskaper i nationalekonomisk teori och metod som vi anser är nödvändigt för en framgångsrik handledning av doktorander. Man är helt enkelt skickligare i att avgöra när en uppsats i den tänkta avhandlingen håller tillräcklig kvalitet och man har dessutom bättre förutsättningar att se till att skrivandet av avhandlingen fortskrider inom givna tidsramar. Naturligtvis finns inga garantier för att huvudhandledaren alltid lyckas i sitt arbete, även om denne har docentkompetens. Institutionen fann det dock nödvändigt för en del år sedan att skärpa kraven för att få vara huvudhandledare för en doktorand när alltför många relativt nydisputerade forskare hade fått ikläda sig just den rollen. Det ska i sammanhanget nämnas att institutionen, tillsammans med Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), har tillräckligt många forskare med docentkompetens för att kunna handleda alla doktorander som finns vid institutionen.

Sammanfattningsvis är det alltså ett kursprogram med kompetenta lärare (delvis tillsammans med Handelshögskolan i Stockholm och Stockholms universitet), en seminarieverksamhet med ett stort antal internationella gäster från välrenommerade universitet samt docentkompetenta huvudhandledare som tillsammans med licentiat- och slutseminarier vari avhandlingsarbetena diskuteras av kvalificerade opponenter som säkerställer att institutionens forskarutbildning i nationalekonomi är baserad på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Aspektområde: område, miljö och resurser

Aspekt: Personal

Bedömningsgrunder:

A. Antalet handledare och deras sammantagna kompetens är adekvat och står i proportion till utbildningens innehåll och genomförande.

B. Handledarnas sammantagna kompetens och kompetensutveckling följs systematisk upp i syfte att främja hög kvalitet i utbildningen. Resultaten av uppföljning omsätts vid behov i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta intressenter.

Vid årsskiftet 2016/17 hade institutionen 42 registrerade doktorander på forskarutbildningen. Tre av dessa doktorander hade en aktivitetsgrad på 0 procent, två doktorander en aktivitetsgrad på 30 procent och en doktorand en aktivitetsgrad på 50 procent. Resterande doktorander hade en hundra procentig aktivitetsgrad på forskarutbildningen. Sammanlagt fanns 19 huvudhandledare och 25 biträdande handledare för doktoranderna, där 10 personer fungerade i båda handledarrollerna. Ytterligare ett antal personer finns tillgängliga vid institutionen som huvudhandledare eller biträdande handledare på forskarutbildningen. Då IFAU – som har sina lokaler i nära anknäring till institutionen – hjälper till med handledningen på forskarutbildningen, så finns tillräckligt med handledarkapacitet för en forskarutbildning med uppemot 50-60 doktorander. Detta trots institutionens krav på docentkompetens för huvudhandledarskap (se diskussionen under rubriken "Aspekt: Forskarutbildningsämne").

Tabellbilagorna till självvärderingen innehåller mer detaljerad information om vilka handledarna är, inklusive deras kompetenser, samt antalet doktorander som man är huvudhandledare respektive biträdande handledare för. Två personer är handledare för ett stort antal doktorander då studierektorn för forskarutbildningen är huvudhandledare för alla förstaårsdoktorander och den antagningsansvarige på utbildningen är biträdande handledare för samma doktorander. I slutet av första året på forskarutbildningen tilldelas doktoranderna ny huvudhandledare för den resterande tiden på forskarutbildningen. Valet av ny biträdande handledare sker oftast i början av hösten det kommande året. Under rubriken "Aspekt: Doktoranders perspektiv" redogör vi för matchningsprocessen mellan doktorand och huvudhandledare. Notera att bilagorna innehåller doktorander som antagits till forskarutbildningen år 2001 eller senare, vilket betyder att en av doktoranderna inte redovisas då denne antogs år 2000.

Hur ser då handledarkollegiets ämnesmässiga kompetens ut i förhållande till de doktorander som genomför forskarutbildningen? För att ge ett kort svar på frågan: den ser i vårt tycke bra ut. Orsaken är enkel. Institutionen har valt att koncentrera forskningen och därmed forskarutbildningens innehåll på vissa forskningsområden, nämligen arbetsmarknadsekonomi, makroekonomi, offentlig ekonomi och politisk ekonomi, eftersom institutionen inte är tillräckligt stor för att kunna erbjuda kvalificerad handledning inom nationalekonomins samtliga forskningsområden. Rent konkret betyder detta att institutionen lyfter fram dessa områden som särskilt starka forskningsområden när vi annonserar efter nya doktorander till forskarutbildningen för att just därför kunna upprätthålla en bra matchning mellan handledarna och doktoranderna. Doktorandrekruteringen beskrivs under rubriken "Aspekt: Forskarutbildningsmiljö".

Som redan nämnts i självvärderingen har institutionen rekryterat nydisputerade forskare på den internationella arbetsmarknaden varje år alltsedan 2007/08. Men då dessa forskare inte har docentkompetens kan de inte vara huvudhandledare för några doktorander. Dock kan de fungera i rollen som biträdande handledare samt undervisa på forskarutbildningen. Rekryteringen av ny personal sker annars när tjänster blir lediga, såsom lärostolsprofessorer. Institutionen ser dock kontinuerligt över vilka kompetenser som den befintliga personalstyrkan besitter för att vid behov kunna anställa personal för att på så sätt säkerställa kvaliteten på grund-, master- och forskarutbildningen. Under det senaste året har exempelvis fyra biträdande lektorer anställts, där flera av dem har docentkompetens, då flera lärare med docentkompetens har lämnat institutionen under de senaste två åren för arbete vid andra institutioner.

Då institutionen har ett relativt stort antal doktorander är det ofrånkomligt att en och annan doktorand byter handledare under forskarutbildningen. I de absolut flesta fallen beror handledarbytet på att handledaren lämnat Uppsala universitet och att doktoranden upplever att den fysiska distansen till handledaren försvårar avhandlingsarbetet. Dock finns enstaka fall där doktoranden ifråga inte anser att handledarskapet fungerar på ett tillfredsställande sätt och att man därför vill ha en ny handledare. Hur fungerar då handledarbytet vid institutionen? Genom att doktoranden ifråga kontaktar studierektorn för forskarutbildningen för samtal. Dessa samtal avgör den fortsatta arbetsgången i ärendet, som nästintill alltid innebär att doktoranden själv vill återkoppla till sin befintliga handledare. Samtal med alla parter inblandade – doktorand, handledare och studierektor – sker mycket sällan. I samtalen med doktoranden om ett eventuellt handledarbyte påpekas alltid att handledaren är till för doktorandens bästa och inte doktoranden för att handledaren ska få handledningsmeriter. (Huvudhandledarskap av doktorand fram till disputation är ofta ett villkor för att få bli professor.)

Hur ser den vetenskapliga och pedagogiska kompetensutvecklingen ut hos personalen? När det gäller den vetenskapliga kompetensutvecklingen så sker den genom egen forskning, där det bör påpekas att samtliga personer som handleder och/eller undervisar på forskarutbildningen själva är aktiva forskare. I publikationsbilagan finns handledarkollegiets publikationer från år 2012 och framåt listade. (Säkerligen saknas en och annan publikation i bilagan, men den torde vara nästintill komplett.) Av bilagan framgår att handledarkollegiets forskare under den senaste femårsperioden bland annat har ett flertal publikationer i följande tidskrifter: American Economic Review, Journal of Political Economy, Quarterly Journal of Economics och Review of Economic Studies.

Då nationalekonomi är ett samhällsvetenskapligt ämne är inte steget långt för institutionens personal att följa samhällsutvecklingen för att på så sätt ständigt aktualisera sin handledning och/eller undervisning på forskarutbildningen. Personalens pedagogiska utveckling sker dels genom egen handledning och undervisning (alltså genom "learning by doing"), men också genom fullgörandet av universitetspedagogisk utbildning. Exempel på universitetspedagogiska kurser är "Högskolepedagogisk grundkurs" samt "Handledning av doktorander". Noterbart är att antingen huvudhandledaren eller en biträdande handledare för en doktorand, enligt den allmänna studieplanen, ska ha genomgått en handledarutbildning eller av fakultetsnämnden bedömts ha motsvarande kompetens. Detta krav kontrolleras emellertid inte av institutionen. Det vi dock gör är att rekommendera nya handledare att gå kursen "Handledning av doktorander". Texten i den allmänna studieplanen bör, enligt vår mening, justeras på så sätt att det är institutionen och inte fakultetsnämnden som avgör om minst en av handledarna för en doktorand har den kompetens som genomgången handledarutbildning medför.

Hur upprätthåller vi kvaliteten på handledningen och undervisningen på forskarutbildningen? Frågan är helt central för UKÄ:s utvärdering och därmed institutionens självvärdering av forskarutbildningen. Låt oss därför ge två konkreta exempel på hur arbetet ser ut: (i) handledarkollegiets regelbundna genomgångar av doktorandernas progression på forskarutbildningen samt (ii) de möten som studierektorn för forskarutbildningen haft med olika grupper av personer inom forskarutbildningen, såsom representanter för doktoranderna, forskare som rekryterats på den internationella arbetsmarknaden samt professorerna vid institutionen. Under rubriken "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse" redogör vi för dessa möten som i stor utsträckning handlade om varför den genomsnittliga forskarutbildningstiden är så pass lång som den är idag och vad vi kan göra för att korta ner tiden.

Handledarkollegiets regelbundna genomgångar – numera en gång per termin och inte som tidigare en gång per läsår – av doktorandernas progression på forskarutbildningen är ett viktigt forum för att säkerställa kvaliteten på handledningen på forskarutbildningen. Vid dessa genomgångar redogör huvudhandledaren (eller en biträdande handledare om huvudhandledaren inte är på plats) för hur arbetet för ens doktorand fortskrider och hur prognosen för disputation ser ut. Dessutom ges möjlighet att diskutera övergripande frågor rörande forskarutbildningen vid handledarkollegiets träffar.

Aspektområde: Område, miljö och resurser

Aspekt: Forskarutbildningsmiljö

Bedömningsgrunder:

A. Utbildningen och forskningen/den konstnärliga forskningen vid lärosätet har en sådan kvalitet och omfattning att utbildning på forskarnivå kan bedrivas på en hög vetenskaplig/konstnärlig nivå och med goda utbildningsmässiga förutsättningar i övrigt. Relevant samverkan sker med det omgivande samhället.

B. Forskarutbildningsmiljön följs systematiskt upp för att säkerställa hög kvalitet. Resultatet av uppföljningen omsätts vid behov i kvalitetsutvecklande åtgärder och återkoppling sker till relevanta intressenter.

Låt oss inledningsvis beskriva hur rekryteringen av nya doktorander till forskarutbildningen sker innan vi berör själva forskningsutbildningsmiljön vid institutionen. Den 1 februari varje år är sista ansökningsdag till forskarutbildningen. Normalt annonserar vi ut åtta nya doktorandplatser på forskarutbildningen. Annonseringen sker, förutom på Uppsala universitets webbplats samt hos Arbetsförmedlingen, genom utskick av affischer till drygt 100 universitet i Europa samt genom tydlig annonsering på webbportaler såsom www.academicpositions.eu och www.universitypositions.eu. Enligt statistik från Academic Positions, så hade vår platsannons hos dem inför det senaste ansökningstillfället 2 285 unika besökare.

Antalet sökande till forskarutbildningen har tidigare år varit omkring eller strax under 100 sökande vid varje ansökningstillfälle. Dock har den mer omfattande annonseringen de två senaste åren inneburit en avsevärd ökning av antalet sökande. Förra året (2016) sökte 186 personer forskarutbildningen och i år (2017) sökte 245 personer utbildningen. Naturligtvis är inte alla sökande kvalificerade kandidater, men den ökade volymen sökande har likväl inneburit att antalet högt kvalificerade kandidater likaledes har ökat i omfattning. En mer omfattande annonsering av institutionens forskarutbildning, för att på så sätt få fler kvalificerade sökande till densamma, var också något som efterfrågades i KoF11-rapporten (alltså "Kvalitet och förnyelse 2011") vari forskningen vid Uppsala universitet utvärderades.

Den antagningsansvarige på forskarutbildningen, tillsammans med en annan junior forskare, utför det digra arbetet att gå igenom samtliga ansökningar med tillhörande uppföljning av referenser för att därefter sammanställa en grov rangordning av, såg, de 30 mest kvalificerade kandidaterna. Rangordningen diskuteras därefter med studierektorn för att slutligen presenteras för professorerna. Vid värderingen av ansökningarna tas ingen hänsyn till kön eller nationalitet, utan endast till de sökandes meriter. Samtidigt är det inte alltid enkelt att särskilja sökande från varandra när deras meriter är likvärdiga. I sådana fall strävar institutionen efter en jämn könsfördelning samt en lämplig mix med svenska och utländska sökande. Omkring 15 antagningsbrev skickas ut under första halvan av mars, där de antagna får ungefär tre veckor på sig för att lämna besked om de tackar ja till doktorandplatsen. Eventuell reservantagning sker successivt vartefter besked lämnats av de personer som erbjudits doktorandplats. De nyantagna doktoranderna påbörjar forskarutbildningen i mitten av augusti.

Hur ser då könsfördelningen samt mixen med svenska och utländska doktorander ut vid institutionen? 22 kvinnor och 20 män var vid årsskiftet 2016/17 inskrivna på forskarutbildningen. (Tabellbilagorna redovisar 21 kvinnor och 20 män då doktorander antagna före år 2001 inte ingår i bilagorna.) När det gäller antalet utländska doktorander, så är omkring en fjärdedel av doktoranderna födda utomlands. Några av de svenska doktoranderna har dessutom fått sin grund- och/eller masterutbildning utomlands. Vilken mix med svenska och utländska doktorander som är den mest önskvärda kan naturligtvis alltid diskuteras, även om vi delar rekommendationen i KoF11-rapporten att andelen utländska doktorander bör öka. (När rapporten skrevs var andelen utländska doktorander cirka 20 %.) I sammanhanget kan nämnas att utländska sökande, som dessutom helt saknar koppling till Sverige, i större utsträckning tackar nej till erbjuden plats på forskarutbildningen än vad sökande från Sverige gör. När det gäller åldersstrukturen hos doktoranderna så är samtliga av dem unga personer. Det tillhör ovanligheterna att en sökande väl över 30 år antas till forskarutbildningen. Skälet är att det finns ytterst få sökande med starka meriter som är i, såg, 40-årsåldern.

Samtliga av våra doktorander befinner sig i Uppsala. Någon enstaka doktorand sitter på Institutet för bostads- och urbanforskning, Uppsala universitet, samt IFAU, emedan resten av doktoranderna sitter på institutionen. Dock är det relativt vanligt att doktoranderna gör en forskningsvistelse vid ett utländskt universitet, som nästan uteslutande är ett amerikanskt elituniversitet. Ungefär hälften av doktoranderna åker på en sådan vistelse under forskarutbildningen, där det nästan alltid rör sig om en terminslång vistelse, även om vistelser på två terminer förekommer. Doktorandernas forskningsvistelser vid framstående utländska universitet utgör en viktig del i byggandet av deras internationella nätverk. Nästan alltid är det huvudhandledaren för doktoranden som etablerar kontakten mellan doktoranden och den professor som bjuder in till sitt universitet. Ibland leder kontakten till att professorn skriver ett rekommendationsbrev för doktoranden när denne söker ett akademiskt arbete på den internationella arbetsmarknaden. Därför är en kontakt som denna mycket viktig för doktoranden.

Hur säkerställs att doktorsavhandlingarna som skrivs vid institutionen inte bara är av tillräcklig kvalitet utan även av hög kvalitet? Frågeställningen är nära kopplad till den i självvärderingen tidigare besvarade frågan om hur institutionen säkerställer att forskarutbildningen är baserad på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. I korthet gör vi detta på fyra olika sätt: (i) genom att doktoranderna fullföljer ett kursprogram som är baserat på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet; (ii) genom att doktorandernas avhandlingsarbeten handleds av forskare som är väl förtrogna med nationalekonomisk teori och metod; (iii) genom att doktorandernas avhandlingsarbeten diskuteras i licentiat- och slutseminarier med opponenter från andra institutioner än Uppsala universitet; och (iv) genom att erbjuda doktoranderna en seminarieverksamhet med ett stort antal internationella gäster från välrenommerade universitet. Sammantaget säkerställer dessa fyra sätt inte bara att forskarutbildningen är baserad på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, utan även att doktorsavhandlingarna håller hög kvalitet.

Speciellt licentiat- och slutseminarierna har en nyckelroll i kvalitetsarbetet, där vi bjuder in en opponenter från ett annat lärosäte för en kritisk diskussion av doktorandens avhandlingsarbete. Inte sällan är opponenterna forskare som kommer från ett nordiskt universitet utanför Sveriges gränser. Vi ställer inget formellt krav på att opponenter ska vara docentkompetent, även om opponenter i stort sett alltid har den kompetensen. Förutom den externa opponenter finns även en intern andraopponent från institutionen som inte tidigare varit involverad i doktorandens arbete. Under rubriken "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse" beskriver vi de seminarierier som finns på institutionen, inklusive forskningscentra med anknytning till institutionen.

Hur ser då handledarkollegiets sammansättning ut beträffande könsfördelningen, åldersstrukturen samt mixen med personer födda i Sverige och utomlands? 8 kvinnor och 26 män var vid årsskiftet 2016/17 aktiva huvudhandledare och biträdande handledare på forskarutbildningen. Med andra ord var cirka en fjärdedel av personerna i handledarkollegiet kvinnor. Obalansen i könsfördelningen blir dock än mer tydlig i kategorin professorer (lärostolsprofessorer samt befördrade och adjungerade professorer), då endast 2 av 14 i denna kategori var kvinnor (där ena kvinnan dessutom är professor vid Södertörns högskola). Under rubriken "Aspekt: Jämställdhetsperspektiv" diskuterar vi våra åtgärder för att främja en jämnare könsfördelning inom handledarkollegiet. Åldersstrukturen hos handledarkollegiet såg ut som följer: 3 var födda på 1950-talet, 10 på 1960-talet, 14 på 1970-talet och 7 på 1980-talet. Vi finner ingen anledning att anmärka på mixen av äldre och yngre personer i handledarkollegiet. Dock är det fortfarande relativt få personer i handledarkollegiet som är födda utomlands; omkring en sjättedel är av utländsk härkomst. På sikt kan dock denna obalans komma att ändras på grund av institutionens årligt återkommande rekryteringar på den internationella arbetsmarknaden.

Andelen egna produkter i handledarkollegiet – alltså andelen personer som inte bara disputerat vid institutionen utan även haft sina lärar- och forskarkarriärer vid densamma – är låg. Detta ser vi som positivt av flera skäl. Ett skäl är att personer som förlagt åtminstone delar av sina karriärer vid andra lärosäten än Uppsala universitet ofta har värdefulla och för institutionen kompletterande erfarenheter av hur man bedriver en forskarutbildning. Ett annat skäl är att en hög andel egna produkter på en institution riskerar att skapa en osund kultur där andra saker än pedagogiska och vetenskapliga meriter ges

oproportionerligt utrymme. Självfallet kan en sådan kultur även uppstå på en institution med en låg andel egna produkter. Dock tror vi att på samma sätt som exempelvis en jämn könsfördelning har en gynnsam effekt på en institutions miljö, så har även en låg andel egna produkter en positiv effekt. Så även om andelen egna produkter inte är en utvärderingsparameter som UKÄ explicit efterfrågar (exempelvis i tabellbilagorna), så är den i vårt tycke ett viktigt kvalitetskriterium för forskarutbildningen.

Hur säkerställer institutionen att forskarutbildningsmiljön är av hög kvalitet? Ett sätt att säkerställa kvaliteten är genom intervjuer med institutionens personal om hur forskarutbildningen och dess miljö kan förbättras (se "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse" för en redogörelse av sådana intervjuer). Ett annat sätt är Uppsala universitets pågående utvärdering av forskningsprocesserna vid universitetet (alltså "Kvalitet och förnyelse 2017", KoF17). Ytterligare ett sätt är att genom enkäter fråga personer som är eller har varit involverade i forskarutbildningen, alltså doktorander, handledare och alumner. Skriften "Forskarutbildningen vid Uppsala universitet ur tre perspektiv – doktorander, handledare och alumner" (av Annika Lundmark och Camilla Maandi) redovisar resultaten av en sådan enkät, där 22 doktorander vid institutionen svarade på densamma, alltså cirka hälften av doktoranderna.

Hur ser då forskarutbildningsmiljön ut för doktoranderna? Tre fjärdedelar av respondenterna (77 %) anser att forskarutbildningsmiljön är bra eller mycket bra vid institutionen. De flesta av respondenterna (82 %) anser dessutom att arbetsbelastningen inom forskarutbildningen inte är för hög. Emellertid är en tredjedel av respondenterna (32 %) ganska eller mycket missnöjda med institutionens psykosociala miljö och en tredjedel av respondenterna (36 %) anser att de i ganska låg grad eller överhuvudtaget inte alls känner sig vara inkluderade i kollegiet vid institutionen. En tredjedel av respondenterna (40 %) vet inte vart de ska vända sig om de har problem med forskarutbildningen. Vi tar till oss dessa resultat och kommer att vidta nödvändiga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön på institutionen.

Aspektområde: Utformning, genomförande, resultat

Aspekt: Måluppfyllelse – kunskap och förståelse

Bedömningsgrunder:

A. Utbildningen säkerställer genom utformning, genomförande och examination att doktoranderna, när examen utfärdas, visar bred kunskap och förståelse både inom forskarutbildningsämnet och för vetenskaplig metodik/konstnärliga forskningsmetoder inom forskarutbildningsämnet.

B. Systematisk uppföljning görs av utbildningens utformning och genomförande i syfte att säkerställa måluppfyllelsen. Resultaten av uppföljning omsätts i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta intressenter.

Det finns flera mål med institutionens forskarutbildning i nationalekonomi. Enligt den allmänna studieplanen ska fullföljandet av forskarutbildningen bland annat säkerställa att doktoranden, efter utfärdad doktorexamen, uppvisar ett "brett kunnande inom och en systematisk förståelse av nationalekonomisk teori och metod samt djup och aktuell specialistkunskap inom en avgränsad del av ämnet" samt uppvisa "förtrogenhet med vetenskaplig metodik i allmänhet och med nationalekonomiska metoder i synnerhet".

Hur ser då formerna och innehållet i forskarutbildningen ut för att dessa mål ska uppnås? För det första genom att doktoranden fullföljer ett omfattande kursprogram (105 högskolepoäng) som inkluderar ett obligatoriskt program med förstaårskurser (60 högskolepoäng) i kärnämnen mikroekonomi, makroekonomi och ekonometri samt i matematiska metoder. Återigen bör nämnas att institutionen inte ens i undantagsfall godkänner masterkurser som doktorandkurser. Då i princip alla doktorander hos oss har genomgått ett tvåårigt masterprogram i nationalekonomi innan de påbörjat forskarutbildningen, så innebär detta att doktoranderna inte endast får djupgående kunskaper i ämnet efter att ha genomgått institutionens forskarutbildning, utan även en systematisk förståelse av nationalekonomisk teori och metod.

Det andra sättet varpå forskarutbildningen är utformad för att målen med densamma ska uppnås är att doktorandens avhandlingsarbete (135 högskolepoäng) handleds av forskare som är väl förtrogna med nationalekonomisk teori och metod, där kravet är att huvudhandledaren har docentkompetens. Det tredje sättet är att doktoranden deltar i institutionens seminarieverksamhet var ett stort antal internationella gäster från välrenommerade universitet presenterar sin forskning. Om doktorandens avhandlingsarbete huvudsakligen leder till djup och aktuell specialistkunskap inom en avgränsad del av ämnet, så innebär deltagandet i seminarieverksamheten i allt väsentligt att doktorandens kunnande i nationalekonomi breddas. För även om avhandlingsämnet för en doktorand råkar vara makroekonomi, så innebär inte detta att ens flertalet av presentationerna i seminarieriet i makroekonomi har direkt bäring för doktorandens avhandlingsarbete. Därmed blir doktorandens deltagande i seminarieriet istället en breddning av kunnandet i nationalekonomi och då speciellt i makroekonomi.

I nuläget finns tre seminarierier vid institutionen som ges varje termin; "applied micro seminar", "macro seminar" och "research seminar". Dessutom finns seminarieriet "job talk", som ges januari-februari varje år, var (snart) nydisputerade forskare som söker tjänst vid institutionen via den internationella arbetsmarknaden (alltså "job market") presenterar sin forskning (alltså sina "job market papers"). En ny seminarierie kommer även att startas upp under våren, där uppsatser av doktorander på idéstadiet kommer att presenteras och ventileras. Därutöver deltar flera av våra doktorander i seminarieriet som ges vid IFAU. Det finns alltså flera seminarierier för doktoranderna att både delta i och presentera sin egen forskning på.

I sammanhanget ska även nämnas tre forskningscentra med anknytning till institutionen som flera av våra doktorander medverkar i: (i) Uppsala Center for Labor Studies, som bedriver arbetsmarknadsforskning; (ii) Uppsala Center for Fiscal Studies, som bedriver forskning inom offentlig ekonomi; samt (iii) Hälsoekonomiskt forum vid Uppsala universitet, som är ett tvärvetenskapligt forskningssamarbete i

hälsoekonomi. Dessa forskningscentra arrangerar i varierad utsträckning både seminarier och mindre konferenser.

Hur ser kopplingen ut mellan examensmål, lärandemål, lärandeaktiviteter och examination? Låt oss först konstatera att den allmänna studieplanen för forskarutbildningen i nationalekonomi saknar skrivningar om lärandemål och lärandeaktiviteter. Vi ser dock inte detta som en brist i den allmänna studieplanen av det enkla skälet att sådana skrivningar riskerar att bli så allmänt hållna att de i praktiken blir innehållslösa. Det räcker gott med att examensmålen preciseras i den allmänna studieplanen. Samtidigt vill vi inte alls avfärda tanken att lärandemålen preciseras i kursplanerna för doktorandkurserna. Att precisera vad en doktorand förväntas lära sig efter genomgången kurs i exempelvis tidsserieanalys vore rent av önskvärt. I nuläget saknar i stort sett alla kursplaner för de doktorandkurser som ges vid institutionen sådana skrivningar. Eftersom ett reviderat program för förstaårskurserna kommer att implementeras i och med läsåret 2017/18, så tar vi med oss detta att lärandemålen bör preciseras i kursplanerna.

De viktigaste momenten i hur progression uppnås under forskarutbildningen är följande: (i) genomförandet av det obligatoriska kursprogrammet under första året som doktorand; (ii) genomförandet av merparten av det valfria kursprogrammet under andra året som doktorand; (iii) licentiatseminariet vari en alternativt två uppsatser diskuteras av en extern opponenter och en intern andraopponent; samt (iv) slutseminariet vari resterande uppsatser i den tänkta doktorsavhandlingen diskuteras av en extern opponenter och en intern andraopponent. Alla dessa moment dokumenteras i doktorandens individuella studieplan som diskuteras och följs upp tillsammans med huvudhandledaren. Likaså framgår av den individuella studieplanen vilka uppsatser doktoranden har arbetat med samt avser att arbeta med under det kommande läsåret.

Licentiatseminariet är inte ett obligatoriskt moment, men i stort sett samtliga doktorander vid institutionen har ett sådant seminarium. Oftast har doktoranden sitt licentiatseminarium under fjärde året som doktorand. Det vore dock bättre om licentiatseminariet hölls under doktorandens tredje år på forskarutbildningen för att på så sätt säkerställa att disputation för doktorsexamen sker någorlunda i tid. Slutseminariet är inte heller ett obligatoriskt moment. Dock finns ett informellt obligatorium vid institutionen att samtliga doktorander som avser att disputera för doktorsexamen har ett slutseminarium. Vanligen diskuteras endast uppsatser på slutseminariet som inte behandlades på licentiatseminariet. Det finns dock inget hinder att reviderade versioner av tidigare diskuterade uppsatser även inkluderas på slutseminariet.

Hur säkerställer institutionen att det finns förutsättningar för doktoranderna att slutföra forskarutbildningen inom rimlig tid? Institutionen har delvis problem med alltför långa forskarutbildningstider för doktoranderna. Under 2000-talets första decennium, som inkluderade 65 disputationer för doktorsexamen, så var den genomsnittliga forskarutbildningstiden cirka 53 månader (mätt som effektiv tid, alltså forskarutbildningstid exklusive föräldra- och sjukledigheter samt undervisningstid). Naturligtvis var detta inte någon katastrof, utan snarare en rimlig forskarutbildningstid. Dock har den genomsnittliga forskarutbildningstiden förlängts, då det idag tar cirka 60 månader för en genomsnittlig doktorand att fullfölja forskarutbildningen.

Det finns flera skäl till varför den genomsnittliga forskarutbildningstiden bör kortas ner, förutom det faktum att den ska vara 48 månader enligt den allmänna studieplanen. Exempelvis blir forskarutbildningen alltför kostsam för att samtidigt kunna rekrytera åtta doktorander per år som vi idag gör. Alternativen att minska antalet nya doktorander per år eller att endast anta doktorander till forskarutbildningen vartannat år vore inte önskvärt. Huvudskälet mot det senare alternativet är förlorad prestige, vilket skulle kunna skada vår rekrytering av nydisputerade forskare på den internationella arbetsmarknaden. Detta skulle i sin tur kunna innebära en försämrad forskarutbildning, då en betydande del av undervisningen på forskarutbildningen sköts av just dessa forskare. Att anta tillräckligt många doktorander varje år till forskarutbildningen är nödvändigt för att kunna genomföra ett meningsfullt första år med doktorandkurser.

Det är därför nödvändigt att korta ner den genomsnittliga forskarutbildningstiden till, säg, 54 månader, även om detta fortfarande överskrider de stipulerade 48 månaderna enligt den allmänna studieplanen. Ytterligare ett skäl för en nedkortning av forskarutbildningstiden, förutom vad som ovan nämnts, är att doktoranderna då skulle hinna bli färdiga med sina forskarutbildningar (och sin undervisning) i tid för att kunna – för de doktorander som så önskar – söka arbete på den internationella arbetsmarknaden (som sedan decennier tillbaka har en väldefinierad cykel med arbetssökande under senhösten, arbetsintervjuer bland annat i USA i januari på det årliga ASSA-mötet, presentation av ens så kallade "job market paper" hos potentiella arbetsgivare under februari-mars, för att därefter påbörja det nya arbetet till hösten).

För att bättre veta hur den genomsnittliga forskarutbildningen kan kortas ner, så intervjuade studierektorn för forskarutbildningen doktorander, forskare som rekryterats på den internationella arbetsmarknaden samt professorer vid institutionen.

Varför har då den genomsnittliga forskarutbildningstiden ökat så pass mycket under senare tid? Professorerna var bäst skickade att besvara den frågan, då de flesta av dem arbetat på institutionen tillräckligt länge för att ha en överblick över hur avhandlingsskrivandet har förändrats genom åren. Ett huvudskäl som angavs var att handledarna tidigare drev på doktoranderna på ett tydligare sätt. Man var medvetna om att tiden som doktorand var begränsad och man förhöll sig också till detta faktum. Numera finns en tendens hos handledarna att låta doktoranderna hålla på med sitt avhandlingsskrivande alltför länge istället för att bara sätta punkt för arbetet. Det är helt enkelt inte nödvändigt att alla uppsatser innehåller intresseväckande resultat, vilket doktoranderna fullt förståeligt strävar efter. Varför man inte längre driver på doktoranderna på ett tydligare sätt beror på en större andel mindre erfarna handledare men även att fördelningen av doktorander bland handledarna tidvis varit ojämn.

Det ska nämnas att det åtminstone tidigare fanns en skepsis bland doktoranderna till att behöva korta ner den genomsnittliga forskarutbildningstiden. Bland annat hänvisade man till att forskarutbildningstiden även blivit längre i länder som USA. Doktoranderna ifrågasatte även att utlandsvistelser ska räknas in i den effektiva forskarutbildningstiden, vilket institutionen håller fast vid att de ska göra då sådana vistelser inte är obligatoriska i forskarutbildningen. Numera verkar doktoranderna vara införstådda med problematiken kring långa forskarutbildningstider. Vi tror att detta i sig kommer att innebära att kursläsandet och avhandlingsskrivandet kommer att ske på kortare tid än vad det gör idag. Dessutom är det så att doktorander som tar extra lång tid på sig för att fullfölja forskarutbildningen numera förlorar sin finansiering.

Aspektområde: Utformning, genomförande, resultat

Aspekt: Måluppfyllelse – färdighet och förmåga

Bedömningsgrunder:

A. Utbildningen säkerställer genom utformning, genomförande och examination att doktoranderna, när examen utfärdas, visar förmåga att planera och med adekvata metoder bedriva forskning och andra kvalificerade (konstnärliga) uppgifter inom givna tidsramar samt såväl i nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt med auktoritet kan presentera och diskutera forskning och forskningsresultat i dialog med vetenskapssamhället och samhället i övrigt. Doktoranderna ska också visa förutsättningar för att såväl inom forskning och utbildning som i andra kvalificerade professionella sammanhang bidra till samhällets utveckling och stödja andras lärande.

B. Systematisk uppföljning görs av utbildningen för att säkerställa att utbildningens utformning och genomförande är av hög kvalitet och att doktoranderna uppnår målen. Resultaten av uppföljning omsätts vid behov i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta intressenter.

Eftersom doktoranderna vid institutionen uteslutande skriver doktorsavhandlingar bestående av ett antal mer eller mindre sammanhängande uppsatser, så skriver de inga avhandlings-PM. Visserligen kan man skriva ett avhandlings-PM fastän en sådan doktorsavhandling ska författas, men vi ser inte någon större poäng med detta (se "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – värderingsförmåga och förhållningssätt" för den process vari doktoranden utvecklar sin självständighet i forskningen). Formellt sett skriver dock doktoranderna, enligt deras individuella studieplaner, monografier. I praktiken är det likväl frågan om sammanläggningsavhandlingar. Men eftersom en sådan doktorsavhandling ska innehålla en textmässigt omfattande "kappa" vari avhandlingens resultat summeras och sätts i ett sammanhang, så skriver doktoranderna monografier för att spara tid. Givetvis finns ingenting som hindrar att introduktionen till en monografi liknar "kappan" i en sammanläggningsavhandling.

Institutionen uppmantrar doktoranderna att presentera sin forskning både på och utanför institutionen. På institutionen finns möjlighet att presentera forskningen på något av dess seminarier eller på något av de forskningscentra med anknytning till institutionen (se "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse"). Dock finns inget obligatorium att varje doktorand måste presentera sin forskning vid ett eller flera seminarier under forskarutbildningen. Det är alltså teoretiskt möjligt för en doktorand att gå hela forskarutbildningen utan att en endaste gång ha presenterat sin forskning på ett seminarium, även om detta torde vara mycket ovanligt. Det finns därför anledning för oss att fundera över om ett sådant obligatorium bör införas. Doktorandernas nya seminarier serie vari uppsatser på idéstadiet är tänkt att presenteras kan uppfattas som att doktoranderna är positiva till ett sådant obligatorium.

Två seminarieformer som vi speciellt vill lyfta fram (som beskrevs ovan under rubriken "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse") är licentiatseminariet, som nästan alla doktorander har, samt slutseminariet, som samtliga doktorander har. Speciellt slutseminariet är mycket viktigt för doktoranden då dennes prestation på detta seminarium avgör när i tiden en disputation för doktorsexamen kan tänkas äga rum. Det är alltså inte enbart kvaliteten på de uppsatser som behandlas på slutseminariet som avgör tidpunkten för disputationen, utan även doktorandens förmåga att försvara sitt arbete.

När det gäller doktorandernas möjligheter att presentera sin forskning utanför institutionen, så är det presentation på konferenser, workshops och seminarier vid andra universitet som är alternativen. Varje doktorand har 15 000 SEK till sitt förfogande för att presentera sin forskning utanför institutionen. (Beloppet var under en mycket lång period 10 000 SEK, men har succesivt höjts till att från och med den kull med doktorander som påbörjade forskarutbildningen år 2016 vara 15 000 SEK. Dessa pengar kan även användas till att gå kurser utomlands, till exempel vid ovan nämnda Barcelona Graduate School of Economics Summer School.)

Utöver de 15 000 SEK finns möjlighet att ansöka om medel hos Christer Berchs och E E:son Borgströms donationer. För cirka 25 år sedan bestämdes att avkastningen på dessa donationer (som delas lika mellan vår institution och Företagsekonomiska institutionen vid Uppsala universitet) ska användas för institutionens internationaliseringsarbete. Tidigare utlystes medel varje termin, men numera sker utlysningen endast en gång per år då avkastningen på donationerna är låg på grund av rådande ränteläge. Medlen från donationerna är inte enbart avsedda för doktoranderna vid institutionen, men de ges ofta företräde vid medeltilldelningen. Utöver dessa medel har många, men inte alla, doktorander möjlighet att använda medel ur handledarens forskningsanslag för att presentera sin forskning utanför institutionen.

Hur bidrar då doktoranderna till samhällets utveckling och stödjer andras lärande? Om vi börjar med den senare delen av frågeställningen, så måste alla doktorander undervisa under forskarutbildningen. De doktorander som inte kan svenska gör detta som undervisningsassistenter (alltså som "teaching assistants") på master- och forskarutbildningen. De svenskspråkiga doktoranderna gör däremot sin undervisning på alla nivåer; grund-, master- och forskarutbildningen. När det gäller doktorandernas bidrag till samhällets utveckling – som vi begränsar till doktorandernas fullgörande av universitetets så kallade tredje uppgift – så finns en stor variation i detta hänseende bland doktoranderna. Men eftersom nationalekonomi är ett samhällsvetenskapligt ämne, så är inte steget långt för doktoranderna att både följa och delta i samhällsdebatten. En del av doktoranderna deltar aktivt i den genom att exempelvis skriva debattartiklar i dagspressen eller genom att delta i olika fora arrangerade av intresseorganisationer.

För diskussioner om hur progression uppnås under forskarutbildningen, för kopplingen mellan examensmål, lärandemål, lärandeaktiviteter och examination under forskarutbildningen samt institutionens problem med alltför långa forskarutbildningstider, se "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse".

Aspektområde: Utformning, genomförande, resultat

Aspekt: Måluppfyllelse – värderingsförmåga och förhållningssätt

Bedömningsgrunder:

A. Utbildningen säkerställer genom utformning, genomförande och examination att doktoranderna, när examen utfärdas ska visa intellektuell självständighet, (konstnärlig integritet), och vetenskaplig redlighet/forskningsmässig redlighet samt förmåga att göra forskningsetiska bedömningar. Doktoranden ska också ha nått fördjupad insikt om vetenskapens/konstens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används.

B. Systematisk uppföljning görs av utbildningen för att säkerställa att utbildningens utformning och genomförande är av hög kvalitet och att doktoranderna uppnår målen. Resultaten av uppföljning omsätts vid behov i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta intressenter.

På vilka sätt bidrar forskarutbildningen till en doktorands vetenskapliga redlighet samt förmåga att göra forskningsetiska bedömningar? Det ska erkännas att institutionen i nuläget inte erbjuder några kurser eller seminarier för doktoranderna – eller för den delen hela kollegiet på institutionen – om forskningsetik (hantering av empiriskt material, källhantering, plagiat, etc.). Detta är en brist i forskarutbildningen som måste åtgärdas. Nu är det givetvis inte så att forskningsetiska frågor aldrig berörs i handledningssituationen. Det finns dock goda skäl att på ett mer systematiskt sätt inkorporera sådana frågeställningar i forskarutbildningen. Exempelvis finns kursen "Introduktion till forskningsetik" (2,5 högskolepoäng) som ges för alla doktorander vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. Doktorandkursen är valfri, men skulle kunna göras obligatorisk alternativt starkt rekommenderas för våra doktorander.

Hur blir doktoranden intellektuellt självständig efter genomgången forskarutbildning? I korthet kan sägas att detta uppnås genom att doktoranden skriver flera uppsatser för sin doktorsavhandling, där varje uppsats är ett steg i utvecklandet av den intellektuella självständigheten. Forskningsidén till den första uppsatsen formas oftast tillsammans med huvudhandledaren. Doktoranden har i det här stadiet av forskarutbildningen inte alltid själv förmåga att avgöra om en forskningsidé är tillräckligt intressant och/eller lämplig som uppsats i doktorsavhandlingen. Oftast är det sedan så att arbetet med den första uppsatsen i sig brukar generera forskningsidéer för ytterligare uppsatser i den tänkta doktorsavhandlingen. Med andra ord utvecklas doktorandens intellektuella självständighet både naturligt och stegvis. Samtidigt är det så att en del doktorander är mycket självständiga under hela forskarutbildningen, emedan andra doktorander är väsentligen mindre självständiga i sina forskarstudier. Eftersom vi på institutionen tror att ett avhandlings-PM skulle kunna förhindra förverkligandet av forskningsidéer som doktoranden får under avhandlingsarbetet, så skriver inte doktoranderna några avhandlings-PM (se "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – färdighet och förmåga").

För diskussioner om hur progression uppnås under forskarutbildningen, för kopplingen mellan examensmål, lärandemål, lärandeaktiviteter och examination under forskarutbildningen samt institutionens problem med alltför långa forskarutbildningstider, se "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse".

Arbetslivets perspektiv

Bedömningsgrunder:

A. Utbildningen är användbar och förbereder doktorander för ett föränderligt arbetsliv, såväl inom som utom akademien.

B. Utbildningens utformning och genomförande följs systematisk upp för att säkerställa att den är användbar och förbereder för arbetslivet. Resultaten av uppföljning omsätts vid behov i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta intressenter.

Hur går det då för våra doktorander efter att de tagit sina doktorsexamina? Var får de sina första arbeten? Vi ser nämligen arbetsplatsplaceringarna som goda indikatorer på hur bra vår forskarutbildning uppfattas vara och därmed också i vilken mån andra institutioner (universitet, centralbanker, departement, institut, myndigheter, intresseorganisationer, etc.) uppfattar att utbildningen håller hög vetenskaplig kvalitet. Det senare gäller speciellt när universitet rekryterar våra doktorander, eftersom dessa institutioner i större omfattning än andra aktörer tittar på doktorsavhandlingen i anställningsprocessen. Visst är det så att det spelar roll om examensbeviset är från Harvard eller från ett mindre välkänt universitet. Vi tror samtidigt inte att ett elituniversitet skulle anställa någon av våra doktorander om den vetenskapliga produktionen inte skulle hålla måttet. Snarare är det så att om våra doktorander kan få tjänster vid de absolut bästa universiteten i världen, så är detta ett mycket gott erkännande av institutionens forskarutbildning. Under de senaste åren har våra doktorander också fått anställningar vid universitet såsom Harvard, Northwestern, Stanford och UC Berkeley. Dessutom har flera av våra doktorander erhållit Wallanderstipendier för sina prestationer på forskarutbildningen.

Hur ser då arbetet ut på institutionen för att hjälpa doktoranderna att finna ett arbete på den internationella arbetsmarknaden? Senast under maj månad, drygt ett år innan man avser att påbörja sitt nya arbete som lärare och/eller forskare vid en annan institution, ska doktoranden ha meddelat sin huvudhandledare om sin intention. Givetvis ska doktoranden ha diskuterat saken ordentligt med huvudhandledaren innan man bestämmer sig för att söka arbete på den internationella arbetsmarknaden. Dessutom är det nödvändigt att det är flera seniora personer – inte bara huvudhandledaren – som ställer sig positiva till doktorandens intentioner innan man drar igång processen för att hjälpa denne i sitt sökande efter arbete. Orsaken är att processen både tar tid och pengar i anspråk för institutionen och att vi därför vill ha en positiv uppfattning om doktorandens möjligheter att kunna få ett arbete via den här kanalen. Processen tar tid i anspråk även för andra personer på institutionen än för doktoranden själv (vars tidsplan vi inte beskriver i detalj i självvärderingen av utrymmesskäl) i och med att exempelvis extra seminarier arrangeras så att doktoranden får ordentligt med övning att presentera sitt så kallade "job market paper". Processen tar dessutom pengar i anspråk då institutionen betalar (om andra medel såsom projektmedel inte finns för ändamålet) för doktorandens resor och uppehåll i England, Spanien och/eller USA, där intervjuer av arbetssökande brukar ske.

Det ska betonas att det är först under de absolut senaste ett till två åren som institutionen på ett mer systematiskt sätt har hjälpt doktoranderna att finna ett arbete på den internationella arbetsmarknaden. Med andra ord finns det anledning att tro att den här processen kommer att revideras utifrån de erfarenheter vi får, även om tidsramarna redan är givna för när man ska söka arbete, när arbetsintervjuerna i England, Spanien och USA sker samt när presentationerna av så kallade "job market papers" hos arbetsgivare (så kallade "fly outs") sker. De personer som institutionen själv anställer på den internationella arbetsmarknaden är speciellt viktiga i arbetet med att hjälpa våra doktorander att finna forskar- och lärartjänster.

Vad gör institutionen för att förbereda doktoranderna för en karriär som lärare? Jo, alla doktorander måste undervisa under forskarutbildningen. De doktorander som inte kan svenska gör detta som undervisningsassistenter (alltså som "teaching assistants") på master- och forskarutbildningen. De svenskspråkiga doktoranderna gör däremot sin undervisning på alla nivåer; grund-, master- och forskarutbildningen. Alla doktorander måste dessutom genomgå den universitetspedagogiska kursen

”Högskolepedagogisk grundkurs” (men får inga högskolepoäng för kursen). Eftersom tjänstgöring som lärare inte ingår i forskarutbildningen, så förlängs doktorandernas finansiering med den tid som undervisningen samt den universitetspedagogiska kursen tar i anspråk. Dock undervisar doktoranderna relativt lite under forskarutbildningen.

Det finns planer vid institutionen att låta seniora forskare, inklusive professorer emeriti, att berätta om hur man skriver en publiceringsbar artikel och om hur man skriver en framgångsrik forskningsansökan. Givetvis ingår även sådana saker i handledarnas uppgifter, men vid institutionen finns ett stort kunnande inom dessa områden som vi gärna vill föra vidare till doktoranderna. Exempelvis har flera av våra forskare varit redaktörer för vetenskapliga tidskrifter med sakkunniggranskning samt suttit med i forskningsråd.

Nu är det naturligtvis inte så att alla doktorander som disputerar vid institutionen ska fortsätta sina karriärer inom universitetsvärlden som lärare och/eller forskare. Istället är det så att en relativt stor andel av våra nydisputerade forskare fortsätter sina karriärer inom privat och offentlig sektor, både i Sverige och utomlands. Vad kan då institutionen göra för att hjälpa dessa doktorander i sökandet efter ett arbete? Jo, att träna på arbetsintervjuer. I december 2016 arrangerades därför för första gången – på initiativ av prefekten vid vår institution – ett ”job market meeting” (arrangerat av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle), där doktorander nära disputation från Handelshögskolan i Stockholm, Stockholms universitet och Uppsala universitet träffades för att träna på just arbetsintervjuer genom så kallade ”mock interviews”.

Något formaliserat arbete med alumners erfarenheter av forskarutbildningen eller något formaliserat doktorand-alumni-nätverk finns inte vid institutionen. Informella kontakter mellan doktorander och alumni finns förstås och då speciellt mellan doktorander och alumni som delvis gått forskarutbildningen samtidigt. Sådana kontakter är givetvis betydelsefulla i sökandet efter ett arbete och då speciellt när det gäller ett arbete utanför den akademiska världen. Institutionen har dock i nuläget inga direkta planer på att utveckla något formaliserat arbete med alumners erfarenheter av forskarutbildningen.

Vad tycker då alumnerna om institutionens forskarutbildning? 14 alumner svarade på den i självvärderingen tidigare refererade enkäten vars resultat finns redovisade i skriften ”Forskarutbildningen vid Uppsala universitet ur tre perspektiv – doktorander, handledare och alumner” (se ”Aspekt: Forskarutbildningsmiljö”). Två tredjedelar av respondenterna (64 %) anser att forskarutbildningen i hög eller i mycket hög grad inneburit att man fått en bred och systematisk kunskap inom forskningsområdet. Tre fjärdedelar av respondenterna (79 %) anser att man genom forskarutbildningen fått fördjupad och aktuell kunskap inom en avgränsad del av forskningsområdet. Har man då haft nytta i sitt arbetsliv av de kunskaper och förmågor man förvärvat under forskarutbildningen? Ja, nästan alla respondenter (86 %) anser att så varit fallet i stor eller i mycket stor utsträckning. Slutligen, tre fjärdedelar av respondenterna (79 %) är ganska eller mycket nöjda med att ha gått institutionens forskarutbildning.

Doktoranders perspektiv

Bedömningsgrunder:

A. Utbildningen verkar för att doktoranderna tar en aktiv del i arbetet med att utveckla utbildningen och lärprocesser.

B. Utbildningen följs systematiskt upp för att säkerställa att doktorandinflytandet används i kvalitetssäkring och utveckling av utbildningen. Resultaten av uppföljning omsätts vid behov i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta intressenter.

På vilka sätt är doktoranderna involverade i formgivandet av sin egen forskarutbildning? Och på vilka sätt är de involverade i utvecklandet av hela forskarutbildningen vid institutionen? Låt oss börja med den första frågeställningen innan vi tar oss an den andra.

Eftersom huvudhandledaren, enligt den allmänna studieplanen, har huvudansvaret för doktorandens forskarutbildning, så är valet av huvudhandledare av central betydelse för ett framgångsrikt fullföljande av utbildningen. Givetvis är det även av stor betydelse vem eller vilka som blir biträdande handledare för doktoranden. (Det är alltså möjligt att ha flera biträdande handledare, även om ytterst få doktorander vid institutionen har detta.) Emellertid har inte en biträdande handledare något huvudansvar för doktorandens forskarutbildning och kan därför inte tillmätas lika stor betydelse som huvudhandledaren. Under första forskarutbildningsåret, då alla doktorander läser de obligatoriska kurserna, så är studierektorn på forskarutbildningen huvudhandledare för samtliga doktorander, emedan den antagningsansvarige på utbildningen är biträdande handledare för samma doktorander. I slutet av året ska dock doktoranderna ha fått sig tilldelade huvudhandledaren för den resterande tiden på forskarutbildningen.

Matchningsprocessen mellan doktorand och huvudhandledare påbörjas i mars-april genom att samtliga forskare på institutionen och IFAU erbjuds möjlighet att presentera sig själva som handledare – antingen som huvudhandledare om man har docentkompetens eller som biträdande handledare om man saknar sådan kompetens – under cirka en halvtimme för förstaårsdoktoranderna. Därefter håller studierektorn och den antagningsansvarige på forskarutbildningen enskilda samtal med doktoranderna för att höra vilka forskare som är mest intressanta i rollen som huvudhandledare. Doktoranderna samtalar därpå enskilt med de forskare som studierektorn alternativt den antagningsansvarige rekommenderat för dem. Studierektorn följer sedan upp dessa samtal, varpå matchningen mellan doktorand och huvudhandledare görs senast i maj. Valet av biträdande handledare sker oftast i början av hösten samma år.

Varför styr studierektorn matchningen mellan doktorand och huvudhandledare? Varför kan inte doktoranderna själva bestämma vem som ska bli deras huvudhandledare eller varför kan inte huvudhandledarna bara bestämma vem som ska bli handledare för doktoranderna? Helt enkelt därför att den matchningsprocess som sker idag är resultatet av hur det tidigare fungerat på institutionen. Förflyttar man sig några år tillbaka i tiden så var det doktoranderna själva, utan inblandning av studierektorn, som valde vem som skulle bli deras huvudhandledare. Problemet med detta förfaringsätt var att det uppstod en stress bland doktoranderna att snabbt finna en lämplig huvudhandledare. Snabbast till kvarn var alltså det som gällde, vilket inte var en gynnsam förutsättning för en bra matchning mellan doktorand och huvudhandledare. Under något år hölls heller inga forskarpresentationer för doktoranderna. Motiveringen var att en del forskare helt enkelt är mycket skickligare i att marknadsföra sig själva, vilket inte främjar en bra matchning mellan doktorand och huvudhandledare. Forskarpresentationer hålls numera återigen trots denna invändning, då doktoranderna annars har svårt att veta vilka forskare som är tillgängliga som huvudhandledare och än mindre vet vad dessa forskare arbetar med.

En tanke med den nuvarande matchningsprocessen är att ge alla doktorander tid att i lugn och ro samtala med alla forskare som man tillsammans med studierektorn alternativt den antagningsansvarige på forskarutbildningen finner mest intressanta som huvudhandledare. En annan tanke med matchningsprocessen är att nyttja den information som studierektorn har om potentiella

huvudhandledare. Har en forskare alltför många doktorander i nuläget? Hur ser spridningen av doktorander över årskullarna ut för en forskare med flera doktorander? Hur erfaren är en forskare i rollen som huvudhandledare? Är det första gången en forskare ska vara huvudhandledare för en doktorand? Svaren på frågor som dessa är i högsta grad väsentliga när matchningen mellan doktorand och huvudhandledare görs. Här besitter studierektorn tillsammans med övriga handledarkollegiet ett informationsövertag gentemot förstaårsdoktoranderna – ett informationsövertag som institutionen valt att inkorporera i matchningsprocessen.

I praktiken är nästan alltid så att varje doktorand får den huvudhandledare som man primärt önskar sig. Är då nuvarande matchningsprocess alltför omständlig? Vi tror inte det. Ett exempel som styrker vår uppfattning är den matchning mellan doktorand och huvudhandledare som skedde våren 2016. Nästan alla doktorander ville då skriva sina doktorsavhandlingar i makroekonomi, emedan antalet seniora handledare inom ämnet var alltför begränsat. I möjligaste mån tillgodosåg vi varje doktorands önskemål om huvudhandledare, även om matchningsprocessen inte var helt smärtfri. Den var dock nödvändig för att undvika den ännu större stress över situationen som annars skulle vara fallet om det vore först till kvarn som gällde. Givetvis är inte valet av huvudhandledare hugget i sten. Tidigare i självvärderingen har vi beskrivit processen för hur bytet av huvudhandledare sker vid institutionen (se "Aspekt: Personal").

I sammanhanget ska också nämnas de medarbetarsamtal som varje doktorand har en gång per år med sin huvudhandledare. (Medarbetarsamtal hålls en gång per år med varje anställd vid institutionen.) Tanken med dessa samtal är att doktoranden ska ges möjlighet att ventilerat saker som inte direkt har med forskarutbildningen att göra, men som indirekt är relaterade till densamma. Saker som tas upp är den rådande arbetssituationen, relationer och samarbeten på institutionen, institutionens utveckling, arbetsmiljön och ens hälsa, ledarskapet vid institutionen samt genomgång av den individuella studieplanen. Varje medarbetarsamtal inleds med att man tar upp vad som sades under förra samtalet samt stämmer av om de då föreslagna åtgärderna har genomförts. Vad som sägs i medarbetarsamtalet dokumenteras skriftligen av doktoranden, men sprids inte vidare till andra på institutionen (såsom prefekten eller någon annan person i handledarkollegiet) om detta inte explicit ombeds av doktoranden. Naturligtvis kan man ifrågasätta det lämpliga i att doktoranden har sitt medarbetarsamtal med sin egen huvudhandledare och inte med någon annan person vid institutionen. (Känner doktoranden att denne kan vara helt uppriktig i samtalet eller nedtonas eventuell kritik mot huvudhandledaren under mötet?) Dock har institutionen valt just den här modellen för medarbetarsamtalen, men är givetvis öppen för förändringar om bättre alternativ är praktiskt möjliga att genomföra.

På vilka sätt är då doktoranderna involverade i utvecklandet av hela forskarutbildningen vid institutionen? Först ska nämnas att det är praxis vid institutionen att studierektorn för forskarutbildningen tar kontakt med doktoranderna om det finns planer för större förändringar av utbildningen. Kontakten sker då primärt med ordföranden i den lokala styrelse som företräder doktoranderna vid institutionen. (Styrelsen består av representanter för varje årskull bland doktoranderna.) Likaså kan doktoranderna ta kontakt med studierektorn för forskarutbildningen (eller någon annan senior person vid institutionen) för att framföra förslag på förändringar av utbildningen. Tidigare i självvärderingen har vi beskrivit de intervjuer som studierektorn för forskarutbildningen genomförde med olika grupper av personer inom utbildningen, däribland doktoranderna, för att bättre veta hur den genomsnittliga forskarutbildningen kan kortas ner (se "Aspekt: Måluppfyllelse av kunskapsformen – kunskap och förståelse"). Samtliga kurser inom forskarutbildningen utvärderas skriftligen, där svarsfrekvensen brukar vara mycket hög. Slutligen ska det nämnas att doktoranderna finns representerade i institutionsstyrelsen, i institutionens ledningsgrupp, i institutionens arbetsmiljögrupp samt i institutionens likavillkorsgrupp.

Jämställdhetsperspektiv

Bedömningsgrunder:

A. Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i utbildningens utformning och genomförande.

B. Systematisk uppföljning görs för att säkerställa att utbildningens utformning och genomförande främjar jämställdhet. Resultaten av uppföljning omsätts vid behov i åtgärder för kvalitetsutveckling och återkoppling sker till relevanta intressenter.

Häri diskuteras könsfördelningen bland doktorander och handledare samt hur jämställdhetsarbetet bedrivs vid institutionen. Fokus ligger på de åtgärder som sker för att säkra att jämställdhetsperspektivet beaktas i forskarutbildningen.

Vid årsskiftet 2016/17 var 22 kvinnor och 20 män inskrivna på forskarutbildningen. (Tabellbilagorna redovisar 21 kvinnor och 20 män då doktorander antagna före år 2001 inte ingår i bilagorna). Med andra ord är könsfördelningen mycket jämn. Sett över tiden har könsfördelningen succesivt förbättrats och under senare år har den varit jämn vid samtliga antagningstillfällen. Vid värderingen av ansökningarna till forskarutbildningen tas ingen hänsyn till kön, utan endast de sökandes meriter beaktas. Vid likvärdiga meriter tas dock hänsyn till könsfördelningen. Institutionen är sedan länge medveten om vikten av en jämn könsfördelning bland doktoranderna, inte minst för att på sikt uppnå ett mer jämställt handledarkollegium. Under de två senaste åren har institutionen arbetat med att förbättra informationen om forskarutbildningen för att säkerställa att fler kvalificerade personer, däribland fler kvalificerade kvinnor, söker sig till utbildningen.

Om könsfördelningen är i det närmaste jämn bland doktoranderna, så är detta långt ifrån fallet när det gäller handledarkollegiet. Vid årsskiftet 2016/17 var 8 kvinnor och 26 män aktiva huvudhandledare eller biträdande handledare på forskarutbildningen – alltså omkring en fjärdedel av handledarkollegiet var kvinnor. Den ojämna könsfördelningen i handledarkollegiet är inte ett nytt fenomen, utan avspeglar bara att de flesta av de fast anställda lärarna/forskarna är män. I dagsläget är exempelvis bara en av institutionens professorer kvinna. Vid utlysningar av tjänster vid institutionen anges därför alltid i tjänsteutlysningarna att kvinnor är underrepresenterat kön och att institutionen gärna ser att kvinnor söker tjänsterna. Det har dock visat sig svårt att få kvalificerade kvinnliga sökande till dessa tjänster trots att ansträngningar gjorts för att uppmuntra sådana sökande. Ett skäl är att det finns få kvinnliga forskare/lärare i nationalekonomi. För den långsiktiga lärar- och forskarrekyteringen är det därför viktigt att kvinnliga doktorander i ökad utsträckning fortsätter sina karriärer inom universitetsvärlden.

Institutionen har en likavillkorsgrupp som arbetar med jämställdhetsfrågorna. Gruppen utarbetar årligen en jämställdhetsplan som sedan fastställs av institutionsstyrelsen. Årligen görs även en uppföljning av föregående års jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen innehåller åtgärder för att förbättra jämställdheten vid institutionen för lärare/forskare, doktorander och studenter. En fråga som har prioriterats i likavillkorsgruppens arbete under det senaste året är åtgärder för att få fler kvinnliga doktorander att vilja fortsätta sina karriärer inom universitetsvärlden efter disputationen. Som nämnts ovan är könsfördelningen numera jämn bland doktoranderna, men det är fortfarande så att kvinnliga disputerade i högre grad väljer att lämna universitetsvärlden. Det är därför av stor vikt att ta reda på om det finns aspekter på forskarutbildningens utformning som medför att kvinnliga doktorander trivs sämre inom den akademiska världen och därmed väljer bort en akademisk karriär efter disputationen.

För att få ett underlag för att kunna vidta åtgärder har likavillkorsgruppen under år 2016 genomfört en enkätundersökning riktad till dels nuvarande doktorander, dels de som har disputerat under de senaste åren. Enkäten innehöll frågor om könsaspekter på handledning, arbetsmiljö, informella strukturer, seminariekultur och information om möjligheterna att fortsätta inom universitetsvärlden efter disputationen. För närvarande analyseras enkätsvaren med sikte på att utforma åtgärder för att förbättra jämställdhetsarbetet framöver. Under det kommande året kommer enkätresultaten att spridas till och diskuteras med resten av institutionen.

Även arbetsmiljöarbetet i övrigt – som bland annat bedrivs genom institutionens arbetsmiljögrupp – beaktar jämställdhetsfrågorna i sitt arbete med att skapa en god arbetsmiljö. En god arbetsmiljö kan förväntas bidra till en mer jämställd verksamhet. Samtliga kurser inom forskarutbildningen utvärderas genom skriftliga kursvärderingar och där ingår en fråga om studenterna anser att de behandlas lika oavsett kön. Svaren har inte indikerat att detta skulle vara ett problem under kurserna. Det kan även nämnas att institutionen vid flera av de årliga institutionsdagar som anordnats har haft föreläsare och andra aktiviteter som berör likavillkors- och jämställdhetsaspekterna. Institutionen stödjer också det nätverksskapande arbete som Female Economist Network of Stockholm and Uppsala bedriver.