

Universitetskanslersämbetets utbildningsutvärderingar

Självvärdering

Lärosäte: Umeå universitet
Forskarutbildningsämne: Psykologi
Licentiatexamen: Nej
Doktorsexamen: Ja

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 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).

Hur forskarutbildningsämnet avgränsas avseende såväl bredd som djup

Ämnet psykologi handlar om individens handlingar, tankar, känslor och samspel med andra och består av många underområden som belyser olika aspekter av människans mentala funktioner och hur dessa funktioner utvecklas i samspel med miljön, både den fysiska och den sociala. Traditionellt har ämnet delats in i perceptionspsykologi, kognitionspsykologi, utvecklingspsykologi, socialpsykologi, personlighetspsykologi och neuropsykologi och vid Institutionen för psykologi vid Umeå universitet finns alla dessa representerade tillsammans med mer tillämpade områden så som hälsopsykologi, arbets- och organisationspsykologi och miljöpsykologi. Även kritiska områden så som genuspsykologi finns representerat. Bredden återspeglas i att lärarna är mycket eftertraktade inom många olika områden utanför Institutionen för psykologi. De återfinns exempelvis på Logopedprogrammet, Tränarprogrammet och i Lärarutbildningen.

Institutionen för psykologi är en forskningsintensiv institution präglad av aktivt publicerande och erhållande av anslag i konkurrens. Detta förutsätter att forskarna/lärarna har djup kunskap i sina respektive ämnesområden och i de vetenskapliga metoder som är vedertagna samt i utvecklingen av både ämnesområde och metod. Det vetenskapliga djupet manifesterar sig också i att av de 44 som är disputerade vid institutionen är sju professorer och 17 docenter.

Utifrån forskarnas/lärarnas bredd och djup inom ämnesområdet är Institutionen för psykologi indelat i så kallade [profilområden](#). Varje profilområde samlar forskare, lärare och doktorander som har gemensamma forsknings- och undervisningsprofiler i s k profilgrupper vars uppgift är att diskutera och utveckla forskningen och undervisningen inom respektive område. Alla forskare, lärare och doktorander ska tillhöra ett profilområde. Många känner tillhörighet till flera av profilområdena och engagerar sig därför i flera av dem. Grupperna fungerar som rådgivande och behandlande organ till grundutbildnings- (GU) och forskningsutskottet (FU) vilka i sin tur är de organ som bereder ärenden inför prefektbeslut (ett organisationsschema återfinns [här](#)). Det finns dessutom ett forskarutbildningsutskott (FUU) som samlar seniora forskare och doktorander och som bereder ämnen som rör forskarutbildningen inför prefektbeslut. Doktoranderna är organiserade i en doktorandgrupp som representeras i FUU och andra organ på olika nivåer på universitetet (se sid 25).

Aspektområde: område, miljö och resurser

Aspekt: Personal

Bedömningsgrunder:

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

Institutionen för psykologi vid Umeå universitet hade under hösten 2016 sju professorer, 17 lektorer med docentkompetens, 20 lektorer med doktorskompetens och en adjunkt med grundutbildning i psykologi eller närstående ämnen (så som folkhälsovetenskap och kognitionsvetenskap). Av dessa var 15 doktorandhandledare. Dessutom fanns sju externa handledare.

Varje doktorand har 120 klocktimmar per år till förfogande för handledning vid heltidsstudier. Dessa timmar fördelas årsvis mellan doktorandens handledare och baseras på vilka insatser handledarna planeras behöva göra. Denna fördelning görs i samband med den årliga uppföljningen med studierektorn för forskarutbildningen.

Handledarnas och lärarnas sammantagna kompetens i förhållande till utbildningen

Alla handledare är disputerade och minst en handledare i varje handledarkonstellation är minst docentkompetent (vilket också ett krav enligt [Regler för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet](#)). Alla handledare har genomgått handledarutbildning, i form av den pedagogiska kursen [Forskarhandledning i praktiken](#) som ges av enheten Universitetspedagogik och lärandestöd (UPL) vid Umeå universitet, eller motsvarande. Huvudhandledarna är som regel anställda vid institutionen. Dock har det förekommit att handledare har bytt tjänst och flyttat under en doktorands forskarutbildning varför ett par av huvudhandledarna i dagsläget finns på annan ort. Institutionen uppmuntrar handledarna att delta i [HandUm](#) som är ett UPL program med seminarier som syftar till att stödja Umeå universitets forskarhandledare.

Doktoranderna arbetar i handledarnas projekt, vilka är finansierade av forskningsfinansiärer där medlen har erhållits i konkurrens med andra starka forskarmiljöer. Därigenom måste handledarna ha uppvisat god vetenskaplig ämneskompetens. Handledarna undervisar dessutom inom sina respektive områden på både grund och avancerad nivå och får därmed vidare tillfällen att utveckla och bredda sin ämneskompetens.

Hur arbetet ser ut för att långsiktigt säkra att det finns tillräckliga handledarresurser

Eftersom samtliga doktorander finansieras av externa projektmedel anpassas antalet doktorander naturligt efter de handledare som har resurser. Detta säkerställer dock inte kravet att minst en handledare ska vara docentkompetent inom varje handledarkonstellation. Som ovan nämnts har institutionen idag god tillgång på docentkompetenta handledare, och ett antal lektorer som kan förväntas uppnå docentkompetens inom överskådlig framtid. Förutsättningarna för att nå [samhällsvetenskapliga fakultetens krav](#) för docentkompetens ges genom att det inom ramen för lektorstjänsterna finns ett utrymme om 20 % för kompetensutveckling/tid för forskning. För att vidmakthålla sin forskarkompetens och för vidare meritering har docenter ytterligare 10 % av tjänsten vikt för forskning. En professor har 40 % forskningstid garanterad av fakulteten, men kan få upp till 60 % beroende på prestation.

Institutionen har vissa möjligheter att bidra ekonomiskt till smärre forskningsrelaterade utgifter så som att söka etiskt tillstånd för forskningsprojekt. Tillsammans med tid för kompetensutveckling och framgångsrik rekrytering av forskningsintresserade och forskningsstarka personer, bidrar detta till en relativt forskningsintensiv miljö där handledarnas ämneskompetens kan utvecklas och fördjupas. Vi är en attraktiv arbetsplats vilket har resulterat i flera lyckosamma rekryteringar de senaste åren, vilka vidare har ökat forskningsintensiteten. Nya lektorer uppmanas att gå UPL-kursen Forskarhandledning i praktiken om de inte redan har gjort det eller uppnått motsvarande kompetens för att bli behöriga att handleda doktorander.

Hur arbetet ser ut för att, vid behov, möjliggöra handledarbyten

Det är viktigt att doktoranderna har en fungerande handledarsituation. Doktorander som signalerar att handledarförhållandet inte fungerar på ett tillfredsställande sätt följs upp extra genom tätare samtal med studierektorn för forskarutbildningen och informeras tidigt om möjligheten att byta handledare. Av [Regler för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet](#) (sid 11) framgår bl.a. att en doktorand som önskar byta handledare ska anmäla det till prefekt, att prefekten ska ge tydlig information om vad ett byte innebär samt att ärendet ska hanteras skyndsamt. För att byta handledare används en universitetsgemensam [blankett](#).

År 2015 skedde ett byte av handledare för en doktorand på institutionen. Bytet gick snabbt. Ett byte av handledare kan innebära ett byte av ämnesinriktning vilket den aktuella doktoranden fick göra. Hen hade hunnit avverka ca ett år på forskarutbildningen så för att underlätta för hen att snabbt komma in i det nya forskningsområdet planerades fördjupande läskurser noggrant med avsikt att underlätta både skrivandet av artiklar och kappa och möjligheten att snabbt sätta sig in i ämnet. Det underlättade dessutom att den nya handledaren redan hade data insamlat. Doktoranden fick således goda förutsättningar att komma in i det nya forskningsområdet på ett snabbt och effektivt sätt vilket har bidragit till att hen är på god väg mot doktorsexamen.

B. Handledarnas och lärarnas 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.

Hur handledarnas och lärarnas vetenskapliga och pedagogiska kompetensutveckling sker. Handledarnas och lärarnas möjlighet att följa den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för deras handledning och undervisning

Som tidigare nämnts finns tid avsatt i tjänsterna till kompetensutveckling. I utvecklingssamtalen, som sker årligen mellan prefekt och forskare/lärare planeras hur kompetensutvecklingstiden ska användas. Den kan komma att användas både till vetenskaplig och pedagogisk utveckling efter individens och verksamhetens behov. Den pedagogiska utvecklingen sker ofta i form av kurser vid UPL. Institutionen har också tagit initiativ till att skraddarsy pedagogiska kurser. Exempelvis gavs en kurs om att undervisa på engelska i samband med att psykologprogrammet lades om så att termin två skulle ges på just engelska för att kunna erbjudas utländska studenter. Den vetenskapliga

kompetensutvecklingen sker oftast genom forskarens/lärarens egen forskning och genom författande av artiklar och anslagsansökningar.

Profilgrupperna träffas några gånger per termin. I dessa grupper diskuteras frågor som är relevanta för gruppens utbildnings- och forskningsprofil. Här behandlas även information om vad som händer i samhället. Exempelvis diskuterades den nya arbetsmiljölagen när den trädde i kraft i gruppen Arbete, organisation och samhälle. Här, liksom på arbetsplatsträffar (APT) dryftas också effekter av budgetarbete från regerings-, universitets-, fakultets- och institutionshåll.

Hur arbetet ser ut för att säkerställa att kvaliteten på handledning och undervisning är hög och av tillräcklig omfattning och vilka eventuella åtgärder som vidtas i samband med uppföljning av handledarkollektivets sammansättning och kompetens samt hur återkoppling av kvalitetsutvecklande åtgärder sker till relevanta intressenter

Varje doktorands individuella studieplan (ISP) följs upp varje år av studierektorn för forskarutbildningen i samråd med doktorand och handledare. I uppföljningen diskuteras handledningen och huruvida doktoranden upplever att den är tillräcklig både i omfattning och i kvalitet. Skulle så inte vara fallet diskuteras åtgärder. Exempel på åtgärder är att komma överens om att öka frekvensen på handledningstillfällen om omfattningen är för låg. Om doktoranden upplever att kvaliteten är undermålig förs diskussion om vad doktoranden anser att hen behöver och handledaren åläggs att bistå doktoranden med detta. Uppföljning sker därefter genom tätare möten och samtal med främst doktoranden för att följa upp att handledningen fungerar bättre.

Ett mer övergripande kvalitetsutvecklande arbete sker genom arbete med [verksamhetsplanen](#) (för utbildning på forskarnivå se sid 8). Verksamhetsplanen har en treårig löptid och följs upp varje år. FUU ansvarar för verksamhetsplaneringen för forskarutbildningen och varje tre-årsperiod inleds med en diskussion om vad som ska prioriteras i arbetet med att vidare stärka den. Forskarutbildningens verksamhetsplan följs därefter upp varje år i FUU och arbetet rapporteras på APT och i verksamhetsberättelsen.

Vi är just nu ett år in i den nuvarande verksamhetsplanen. Ett av de områden vi arbetar med är utvecklingen av handledarnas kompetens och vi har påbörjat en diskussion i handledarkollegiet (som består av alla doktorandhandledare på institutionen) om vad kvalitet i handledningen är och hur vi kan bedöma och säkra den. Vi har redan tidigare berört ämnet god handledning vid en dag för doktorander och handledare och det är uppenbart att denna diskussion blir mycket mer nyanserad när doktoranderna får bidra med sitt perspektiv. Därför kommer de också att bjudas in till det seminarium som kommer att anordnas för att delta i denna diskussion. Handledarkollegiet kallas samman av studierektorn för forskarutbildningen när viktiga frågor som rör forskarutbildningen behöver diskuteras. Det senaste mötet ägnades t ex till att diskutera hur vi skulle arbeta med denna utvärdering.

Sammanfattande analys och värdering

Sammanfattningsvis kan sägas att det faktum att doktorandernas arbeten bedrivs inom projekt som handledarna erhållit konkurrensutsatta medel för, tillsammans med att handledarna får utbildning i handledning och uppmuntras till att utveckla den, borgar för

hög och relevant kompetens inom handledargruppen. Dessutom är institutionen en forskningsintensiv miljö vilket innebär att doktoranderna har många att diskutera forskning med i olika sammanhang och därmed lätt att tillskansa sig olika vetenskapliga perspektiv. Det innebär också att det finns också goda möjligheter att skapa kontakter och nätverk inför en framtida karriär.

Även om forskningsintensiva miljöer är något att sträva efter så innebär det även utmaningar. En utmaning är att bemanningen av undervisningen kan bli lidande när många av lärarna får externa forskningsanslag. Med ett stort undervisningsuppdrag samt en ökad efterfrågan på våra kunskaper och vår kompetens har vi behövt rekrytera lektorer intensivt under flera år. Även om detta kanske inte ses som ett problem i dagsläget tänker vi långsiktigt om hur vi ska kunna försörja alla även i tider då vi inte är så framgångsrika i att attrahera externa forskningsanslag. Sådana sämre tider skulle kunna leda till uppsägningar pga arbetsbrist vilket i sin tur skulle kunna äventyra handledarresurser. Därför pågår idag ett arbete med om vi ska ta oss an t ex uppdragsutbildningar i syfte att i framtiden ha en så flexibel organisation som möjligt.

Även om det är positivt ur många aspekter att doktoranderna arbetar i handledarnas projekt finns det också aspekter att vara vaksam inför. Doktoranderna befinner sig i en utsatt position eftersom de är avlönade av handledarnas projektmedel och bidrar till handledarnas meritering. Relationen mellan doktorand och handledare är A och O och därför tas den upp och diskuteras vid varje årlig uppföljning av studierektorn för forskarutbildning. Det kan dock vara svårt för doktoranden att vid sittande möte framföra negativa åsikter om handledningen och relationen till handledare. Därför är det också viktigt att relationen mellan doktoranderna och studierektorn är god så att doktoranden vågar prata med studierektorn, om inte vid uppföljningen så vid ett senare tillfälle. Studierektorn arbetar ständigt med kontakten med doktoranderna.

Aspektområde: Område, miljö och resurser

Aspekt: Forskarutbildningsmiljö

Bedömningsgrunder:

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

Hur arbetet ser ut för att vidga doktorandernas forskarutbildningsmiljö genom de lokala, nationella och internationella nätverk som doktoranderna och handledarna är en del av som är av betydelse för utbildningen. Hur doktoranderna inkluderas i dessa nätverk och på vilka sätt nätverken kompletterar forskarutbildningsmiljön avseende omfattning och kvalitet.

Enligt [Umeå universitets regelverk på forskarnivå](#), punkt 5.3 ansvarar huvudhandledare och biträdande handledare för att doktoranden ges möjlighet till studiebesök och deltagande vid konferenser. Detta fungerar bra eftersom handledarna på institutionen har väl utvecklade nätverk både nationellt och internationellt.

Doktoranderna inkluderas i handledarnas nätverk på olika sätt. Som redan nämnts arbetar doktoranderna inom handledarnas projekt, vilket ofta på ett naturligt sätt ger tillgång till handledarnas nätverk. Handledarna tar ofta initiativ till att hjälpa doktoranden att knyta de första kontakterna med olika personer. Vissa har externa biträdande handledare som vidgar nätverket, andra kan bli introducerade till viktiga kontakter via konferenser eller åka på utbytesresor. Ju mer självständiga doktoranderna blir desto mer överläts på dem att knyta egna kontakter.

Inom Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Umeå universitet finns ett antal forskarskolor. Många av våra doktorander genom åren har varit anslutna till forskarskolan [Befolkningsdynamik och offentlig politik](#) och [Genusforskarskolan](#). Under hösten 2016 var tre av de 16 doktoranderna anslutna till forskarskolan Befolkningsdynamik och offentlig politik och en var ansluten till Genusforskarskolan. Forskarskolorna är och har varit mycket värdefulla för doktoranderna både vad gäller tillhandahållande av monetära och intellektuella resurser. Exempelvis har doktoranderna kunnat söka resemedel och det har på senare tid funnits krav från en av forskarskolorna att doktoranderna ska förlägga del av sin forskarutbildning utomlands. Tack vare detta krav har en doktorand spenderat två månader på Nya Zeeland där hen har knutit många bra kontakter inför framtida forskningsgärningar. Forskarskolornas övriga krav på doktoranderna har tagit sig uttryck i att de ska presentera sin forskning på seminarier där doktorander från olika ämnen har träffas. Dessa seminarier har bidragit till ökad bredd, kunskap och inspiration samt nya kontaktytor för doktoranderna och har varit uppskattade.

Samtliga doktorander är anställda på Institutionen för psykologi och deltar normalt i undervisning vilket bidrar till att de är en naturlig del i institutionens vardagliga arbete. Doktoranderna har därmed enkelt tillgång till andras än bara handledarens erfarenheter, idéer och tankar genom att vara involverade i olika lärlagar.

Hur samverkan med omgivande samhälle bedrivs (se även Arbetslivets perspektiv)

Många doktorander föreläser för allmänheten och uppmärksammas i [media](#). Doktoranderna föreläser om sin forskning för olika intresseföreningar så som Seniorpsykologerna och Astma och allergiförbundet. Doktoranderna skriver också en pressrelease tillsammans med fakultetens informatör inför disputationen, och FUU har initierat ett förslag att de från och med 2017 även ska skriva en pressrelease efter varje publicerad artikel för att få träning i populärvetenskaplig kommunikation. I nätverket för forskarutbildningsansvariga på Samhällsvetenskapliga fakulteten har det diskuterats att skapa en seminarieserie där doktorander presenterar sin forskning för allmänheten. Detta skulle kunna bidra ytterligare till att fördjupa det nationella målet om att kommunicera med det omgivande samhället.

Hur institutionen säkerställer kvaliteten på de avhandlingar som går till disputation

Avhandlingarnas kvalitet genomgår granskning under hela forskarutbildningen. Doktoranden håller i början av sin forskarutbildning ett *planeringsseminarium* där forskningsplanen presenteras av doktoranden och diskuteras tillsammans med deltagarna på seminariet.

När doktoranden har kommit ungefär halvvägs granskas doktorandens arbete i dess rådande skick vid ett *mittseminarium*. Vid detta seminarium granskar två seniora forskare avhandlingsarbetet som i det läget oftast består av en artikel som är på väg att publiceras, eller redan är publicerad, i vetenskaplig tidskrift, ett manus som är relativt redo att skickas till en vetenskaplig tidskrift och en disposition där idéer inför ett tredje manus redogörs. Dessutom granskar de en kort sammanfattning av studierna som har gjorts och där en planering av resterande forskarutbildning också redovisas. En av granskarna har normalt sin hemvist vid en annan institution. Doktoranden presenterar själv sin genomförda och planerade forskning, och de två granskarna diskuterar svagheter och styrkor med doktoranden och ger tips inför återstoden av utbildningen. Normalt deltar åtskilliga av institutionens lärare, forskare och doktorander vid dessa seminarier, vilket leder till erfarenhetsutbyten efter seminariet.

Inför disputationen hålls också ett *slutseminarium*. Det går till på samma sätt som mittseminariet men här är en senior och en junior forskare från institutionen granskare. Inför disputationen skickas också avhandlingen till en extern granskare som avger ett skriftligt omdöme om avhandlingens vetenskapliga bidrag tillsammans med eventuella förslag till förbättringar. Dessa bedömningar ligger sammantaget till grund för bedömningen i FUU om doktoranden ska rekommenderas att disputera eller ytterligare förbättra sin avhandling.

Examinator och/eller studierektorn för forskarutbildningen närvarar vid planerings-, mitt-, och slutseminarierna för att försäkra sig om att seminarierna håller tillbörlig kvalitet.

Doktorandgruppens sammansättning (avseende exempelvis, kön, ålder, inriktning, och för utbildningen relevanta språkkunskaper) och doktoranderna som eventuellt befinner sig på annan ort eller i annan miljö. Vilka eventuella möjligheter och utmaningar som har identifierats i detta avseende och hur dessa har hanterats.

Vid ingången av hösten 2016 var antalet registrerade doktorander 16 stycken, varav sju var kvinnor och nio var män. Mellan 2012 och 2015 har dock majoriteten av doktoranderna tvärtom varit kvinnor. En doktorand av de 16 registrerade kommer från ett annat land än

Sverige. Medelåldern var 37 år där kvinnorna var något yngre än männen (36 år vs 38 år). Fördelat på profilområdena återfinns fem doktorander inom gruppen Kognition, tre inom gruppen Klinisk psykologi, fyra inom gruppen Hälsa och miljö, en inom Utveckling i alla livsfaser och en inom Idrott och två inom Arbete, organisation och samhälle. Av de 16 registrerade doktoranderna är det två som inte har disputerat inom avsatt tid. Dessa arbetar dock för att kunna slutföra sin examen. En arbetar självständigt efter egna uppsatta mål och enligt egna önskemål, även om vi har erbjudit fortsatt handledarskap, och en arbetar tillsammans med en handledare på institutionen. Den senare arbetar också i annan verksamhet.

Alla doktorander behärskar engelska, vilket är vårt huvudsakliga arbetsspråk, och svenska väl. Engelska är arbetsspråket för doktorandernas vetenskapliga produktion, med undantag för vissa populärvetenskapliga bidrag, och även för en viss del av deras undervisning. Seminarierna på institutionen sker oftast på engelska eftersom fyra lektorer inte behärskar svenska i tillräckligt hög grad för att förstå svenska än (dock har vi som krav att nyanställda från utlandet ska behärska svenska så väl att de kan läsa och förstå tillfredsställande inom två år). Tillräckligt många kurser ges på engelska så att det har räckt till 20 % institutionstjänstgöring i fyra år för den doktorand som inte kunde svenska från början.

En doktorand arbetar på annan ort, vilket är en situation som vi försöker undvika. Doktoranden, som varit inskriven under en längre period, har dessutom tidigare endast haft externa handledare vilket har gjort att doktoranden inte har kommit in i sammanhanget på institutionen. Våra nuvarande rutiner som innebär att huvudhandledarna måste vara anställda på institutionen förhindrar att en sådan här situation uppstår igen. I dagsläget har doktoranden en handledare som finns på institutionen, och hen är på väg att leverera ett slutmanus.

Rekrytering av doktorander sker genom flera olika kanaler, både nationella och internationella. Efter att ansökningstiden har gått ut tillsätts två granskare från institutionen som utifrån de uppsatta kriterierna i annonsen gör en bedömning och rangordnar de sökande. Därefter kallas toppkandidaterna (två eller tre stycken) till intervju. Intervjun görs av personalsamordnaren och de blivande handledarna. Studierektorn kan, om så önskas, också vara med. Vid senaste ansökningstillfället ansökte fem doktorander och under våren 2016 sökte mellan fem och nio personer vid var och en av de fyra utlysningar vi hade. De flesta sökande kommer från Umeå, men ansökningar kommer också från andra orter i Sverige och från utlandet.

Doktorandgruppen har ett bra utbyte mellan varandra genom sitt engagemang i institutionens arbete. Detta stärker sammanhållningen och doktoranderna har mycket nytta av varandra i sitt lärande. Det är god stämning mellan dem och de nya smälter snabbt in i gruppen. Detta kan till viss del bero på det faddersystem som finns på institutionen. Fadderdoktoranden är med vid det första introduktionsmötet som doktoranden har med studierektorn och som sker så fort doktoranden har påbörjat sin anställning. Vi har ett ganska omfattande introduktionsprogram där doktoranden träffar studierektorn för forskarutbildningen tillsammans med fadderdoktoranden på första anställningsdagen. Vid detta tillfälle informerar studierektorn om forskarutbildningen och vad som förväntas av doktoranden och vad doktoranden kan förvänta sig av institutionen. Denna träff följs upp

med en träff ett par veckor senare där doktoranden kan ställa frågor som har uppkommit, och därefter sker ytterligare en träff där också handledarna är med. Trots detta finns det givetvis mycket information som man behöver känna till som vi inte har informerat om. Fadderdoktoranden fyller därför en viktig funktion genom att dela med sig av sina kunskaper och erfarenheter, och att vid behov förmedla kontakt med rätt personer, och delge värdefulla insikter och tips om forskarutbildningen. Fadderdoktoranden finns tillgänglig för alla möjliga frågor under fadderns resterande doktorandtid.

Handledargruppens sammansättning (avseende exempelvis kön, ålder, och för utbildningen relevanta språkkunskaper, inriktning) och hur stor del av handledarna som eventuellt befinner sig på annan ort eller i annan miljö. Vilka eventuella möjligheter och utmaningar som har identifierats i detta avseende och hur dessa har hanterats.

Vid ingången av hösten 2016 bestod handledargruppen av 11 kvinnor och 15 män. Medelåldern var ca 50 år. Samtliga handledare har som tidigare sagts, mycket goda kunskaper i engelska. Alla handledare behärskar även svenska väl. De nyrekryterade lektorer som ännu inte behärskar svenska så bra handleder inga doktorander som är inskrivna på institutionen i nuläget. Att de inte behärskar svenska är dock inget hinder för doktorandhandledning och eftersom kursen Forskarhandledning i praktiken även ges på [engelska](#) kan också utländska lektorer bli behöriga handledare. Handledarnas expertis motsvarar de ämnesområden som doktoranderna finns inom.

Sju handledare hade sin affiliering utanför institutionen för psykologi under hösten 2016. Detta gäller fem biträdande handledare och två huvudhandledare. En handledare är nyligen pensionerad och ersätts genom arvode som är avtalsreglerat (vilket är kutym för alla externa handledare). Normalt antas inte doktorander med huvudhandledare utanför institutionen. Dock händer det att huvudhandledarna byter arbetsplats och flyttar till andra universitet. Vi har i sådana fall genomfört åtgärder för att säkerställa god kvalitet och kontinuitet i handledningen, vilka dokumenteras i ISP:n. I ett fall när handledaren flyttade och inte heller den biträdande handledaren var anställd på institutionen fick doktoranden ytterligare en biträdande handledare. Denna handledare är anställd på institutionen. I annat liknande fall är huvudhandledaren tjänstledig och den biträdande arbetar deltid på universitetet. Då båda handledarna dessutom ofta är närvarande på institutionen har doktoranden inte fått någon extra handledare. Dagens teknologiska lösningar (så som Skype) bidrar till att doktoranderna inte har upplevt flytten av sina huvudhandledare så problematisk.

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.

Hur systematiska granskningar genomförs för att säkerställa att forskarutbildningsmiljön har hög kvalitet, vilka åtgärder som eventuellt vidtas i samband med uppföljning samt hur återkoppling av dess åtgärder sker i syfte att säkerställa att forskarutbildningsmiljön har hög kvalitet och att relevant samverkan sker med det omgivande samhället.

Doktorander som ska disputeras får en avgångsenkät med ett antal frågor om doktorandens upplevelse av sin forskarutbildning och forskarutbildningsmiljö, samt skattningar av olika kvalitetsaspekter. Denna enkät administreras centralt från Planeringsenheten vid Umeå universitet. Resultaten redovisas på fakultetsnivå men inte på institutionsnivå. Resultaten

från avgångsenkäten och förslag till åtgärder diskuteras med fakulteterna. Fakulteterna i sin tur diskuterar resultaten med institutionerna. På institutionsnivå tar vi del av och diskuterar resultaten i FUU och om så anses lämpligt på APT. Doktorandrepresentanterna i FUU har i uppgift att informera doktoranderna genom doktorandgruppen.

ISP:n följs upp en gång om året på en fakultetsgemensam blankett ([ISP del B](#)). ISP:n används som ett pedagogiskt instrument av studierektor för forskarutbildningen när hen tillsammans med doktoranden och huvudhandledaren (och ibland även de biträdande handledarna) träffas och diskuterar hur det har gått under året som var och hur planen ser ut inför kommande år samt hur relationen med handledarna fungerar och hur doktoranden trivs både på institutionen och i forskargruppen. Institutionen har för nyantagna under 2016 implementerat den [webbaserade ISP](#) som utvecklats för användning vid hela Umeå universitet. Fakultetens äldre mall används dock ännu för tidigare antagna. Resultatet av uppföljningarna av ISP rapporteras till fakulteten dels i en enskild rapport och dels som en del i verksamhetsberättelsen.

Doktoranden får inte avvika mer än 15 hp/år (dvs ha tagit 45 av 60 hp vid heltidsstudier) utan att vi diskuterar ingående varför denna diskrepans uppkommit och hur den ska motverkas. Om så behövs vidtas åtgärder omgående för att se till att så sker. Åtgärderna handlar oftast handlar om extra stöd i form av t ex extra handledning för att kunna fokusera på avhandlingen. Det kan också handla om hur och när doktoranden ska undervisa, vilka forskarutbildningskurser som bör tas och när, och om att begränsa sitt engagemang och sin arbetsbelastning. De frågor och problem som uppstår kan oftast lösas genom diskussion och överenskommelser. Problem av strukturell eller strategisk karaktär identifieras sällan, men ska lyftas och diskuteras i FUU när de uppmärksammas. Problem eller idéer om förbättringar kan tas upp av doktoranderna själva, doktorandgruppen, vid en doktorand-handledar-dag eller av handledare och prefekter. Genomgripande förändringar har dock inte behövts göras på många år. Bland frågor som diskuterats på senare tid kan nämnas fördelningen av avhandlingspoäng och hur vi bättre ska kunna uppfylla vissa nationella mål så som kommunikation med samhället.

Ett tecken på att forskarutbildningen fungerar väl är att genomströmningen är god. Av de som var registrerade under hösten 2016, är det två som ännu inte har disputerat inom utsatt tid, en som disputerade efter en kortare förlängning och en som disputerade inom avsatt tid med god marginal. De senaste tre åren har många doktorander faktiskt haft viss tid kvar på sin doktorandanställning vilken har kunnat användas för att arbeta mot vidare meritering efter disputation.

Analys och värdering

Sammanfattningsvis anser vi att doktoranderna har tillgång till olika nätverk både på nationell och internationell nivå genom sina handledare, genom kollegiet på institutionen och i vissa fall genom forskarskolorna. Doktorandernas deltagande på konferenser och utbyten bidrar till att de får perspektiv på sin egen forskning och därigenom en fördjupad insikt om vetenskaps- och kunskapsproduktion. Det bidrar också till kontaktskapande och underlättar för doktoranderna att börja bygga sina egna nätverk till nytta för deras fortsatta yrkes- och vetenskapliga karriär.

Genom arbetet i FUU följs och styrs forskarutbildningens utveckling. Genom olika kanaler blir vi varse om vad som behöver diskuteras och arbetas med. Doktorandernas progression följs systematiskt upp varje år genom uppföljning av ISP:n. Uppföljningen är bra både för institutionen för att ha kontroll på doktorandernas progression och för doktoranderna och handledarna som i studierektorn för forskarutbildningen har en tredje part att tillsammans diskutera avhandlingens progress och plan med. Att få ytterligare hjälp med problematiserandet, stöttandet och begränsandet hjälper doktoranden att bli klar i tid. Genomströmningen måste betecknas som god då vi endast har ett par doktorander som ännu inte har disputerat inom avsatt tid. Dessa arbetar dock på att avsluta sina studier.

En utmaning vi upplever är att vi, trots goda handledarresurser, har färre doktorander än vi skulle önska. Även om många medarbetare vid vår institution de senaste åren har beviljats forskningsanslag från de stora forskningsfinansiärerna så räcker inte resurserna till för att finansiera doktorandanställningar fullt ut (forskningsprojekt beviljas oftast på tre år medan forskarutbildningen tar fyra år), utan samfinansiering krävs av institutionen. Dock har ledningen vid vår institution skickligt planerat ekonomin genom åren och således kunnat bereda möjlighet till samfinansiering av fyra doktorander som rekryterades under 2016. Dessutom kommer två att rekryteras under 2017. Ledningen planerar för att i genomsnitt kunna samfinansiera motsvarande en heltidsdoktorand per år i fortsättningen. Detta innebär att forskarutbildningen kommer att kunna fortsätta i sin nuvarande omfattning, men inte att den kommer att kunna utökas trots att institutionen i övrigt är i en expansiv fas. Ur en samhällelig synvinkel är detta inte optimalt då vi hela tiden måste se till att ha en bred rekryteringsbas för de högre tjänsterna inom universitet, högskola och näringsliv för att vara konkurrenskraftiga ur ett internationellt perspektiv. Dessutom finns det färre institutioner i landet som utbildar på forskarnivå i psykologi än som ger psykologutbildning. Psykologutbildningen i landet måste försörjas med kompetenta lärare. Vi ser således att vi har ett stort samhällsansvar här.

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 inom forskarutbildningsämnet.

Hur former för och innehåll i utbildningen säkerställer att doktoranderna visar bred kunskap och förståelse både inom forskarutbildningsämnet och för vetenskaplig metodik inom forskarutbildningsämnet.

Forskarutbildningens 240 högskolepoäng (hp) består vid Institutionen för psykologi av 90 hp kurser och 150 hp avhandlingsarbete i form av datainsamling, analys, artikelskrivande och kappaskrivande. Av kurserna utgörs 30 hp av obligatoriska kurser i metod, forskningsdesign och statistik (se Tabell 1 för översikt), varav 15 hp består av institutionsspecifika kurser och 15 hp består av två kurser som ges gemensamt för Samhällsvetenskapliga fakultetens studenter; [Quantitative Research Methods for the Social Sciences](#) (ges varje hösttermin) och [Multivariate Analysis for the Social Sciences](#) (ges varje vårtermin). Psykologiska institutionens kurser på avancerad nivå är också avsedda som forskarutbildningskurser och i dessa tillämpas metod på ett eller annat sätt (t ex genom att skriva litteraturoversikt med speciellt beaktande på metod). Detta ger doktoranderna en bred kunskap och träning vilket bidrar till förståelse inom vetenskaplig metodik. De övriga 60 hp som dedicerats åt kurser, ägnas åt fördjupning inom det specifika forskarutbildningsämnet genom att läsa institutionskurser eller läskurser. Vi rekommenderar också att åtminstone en kurs i forskarutbildningen ska handla om något annat än just avhandlingsämnet för att doktoranden ska erhålla bredd och förståelse för ämnet psykologi. Examination på kurserna sker exempelvis genom tentamen, hemtentamen, examinerande seminarier, presentationer och/eller självständiga arbeten.

Tabell 1. Översikt över [kurser på avancerad nivå](#)/forskarnivå givna på Institutionen för psykologi, Umeå universitet.

Kurs	Omfattning i hp	Periodicitet
Vetenskapliga perspektiv och forskningsdesign (obligatorisk kurs)	7,5	Varje HT
Datainsamling och analys (obligatorisk kurs)	7,5	Varje HT
Avancerad neuropsykologi	15	Varje VT
Högre kognitiva funktioner	7,5	Varje VT
Arbete, miljö och hälsa	15	Varje HT
Personlighet och psykopatologi	15	Varannan HT
Organisationsmiljöns betydelse för individer och grupper	15	Varje VT
Människan i ett utvecklingsperspektiv	15	Varannan HT

Doktoranderna kan dels ta kurser som ges vid hemmainstitutionen, dels ta kurser på andra institutioner eller lärosäten (både inom riket och utomlands) och dels läsa läskurser, dvs kurser där endast kurslitteraturen finns angiven och examination sker genom skriftlig

rapport och eventuellt något seminarium. Alla läskurser ska godkännas av FUU som tillsammans med examinator diskuterar och kommenterar kurserna utifrån dess kursplaner i syfte att de ska vara relevanta, inte bli över- eller underambitiösa och inte överlappa med andra kurser som doktoranden har läst. Läskurserna föregås alltid av att handledaren sätter ihop en kursplan i samråd med doktoranden. När FUU anser kursen fylla angivna standarder godkänns den.

Institutionen har resemedel som alla (lärare och doktorander) kan söka för att delta i konferenser eller kurser. Institutionen har dessutom medel (15 000 kr/år) avsatta för att doktoranderna ska kunna få bidrag för att läsa externa kurser, dvs kurser på annan ort. Under 2016 reste 9 av de 16 registrerade doktoranderna utomlands för att antingen ta del av poänggivande kurs (1 doktorand), delta i internationell konferens (6 doktorander) eller för en längre utlandsvistelse hos andra forskare (2 doktorander) för att erhålla andra perspektiv genom t ex att lära sig nya metoder eller teorier och hur dessa kan appliceras på den egna forskningen.

Kunskap och förståelse inom både ämnet och metod examineras genom tentamina av olika slag och seminarier mm. Denna kunskap och förståelse är även essentiell för avhandlingsarbetet och omsätts i de publikationer som doktoranderna åstadkommer. Progression i både metodologisk och vetenskaplig kunskap och förståelse visas vid planerings-, mitt- och slutseminarierna. I slutändan examineras kunskapen och förståelsen genom avhandlingen.

Hur progression uppnås under utbildningen och hur kopplingen ser ut mellan examensmål, lärandemål, lärandeaktiviteter och examination.

Progression sker successivt genom att doktoranderna får mer och mer kunskap i o m genomförande av kurser och arbete med avhandlingsarbete. Kurserna i metod, forskningsdesign och statistik avses att läsas tidigt under forskarutbildningen för att kunna omsättas i avhandlingsarbetet. Under den senare delen av avhandlingsarbetet läser doktoranden ämnesfördjupande kurser och uppmuntras att åka på internationella utbyten och kurser samt konferenser eftersom doktoranden kan tillgodogöra sig detta bättre med en solid metodologisk och statistisk grund att stå på.

Vid den årliga uppföljningen av ISP görs en bedömning huruvida varje doktorand kan anses ha kommit så långt som är förväntat eller inte och huruvida hen bedöms kunna disputerat i tid. För att övervaka kopplingen mellan examensmål, lärandemål, lärandeaktiviteter och examination använder vi en [mall](#) (v g klicka på Öppna/Excel Online för bättre översikt av dokumentet) för dessa mål och hur de relaterar till varandra. Denna mall har dock hittills endast använts på gruppnivå. Med hjälp av mallen ser vi att utbildningen som sådan uppfyller alla nationella lärandemål, men för att veta att allas individuella utbildning verkligen gör det har vi skapat en [matris](#) att tillämpas som guide på individnivå vid nästa uppföljning.

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.

Hur säkras att det finns förutsättningar för doktoranderna att slutföra utbildningen inom planerad tid.

Genom de årliga uppföljningarna säkras att doktoranden följer den takt som behövs för att genomföra forskarutbildningen. Proceduren går till så att doktoranden förbereder ett underlag enligt ISP del B (se även sid 5 och 11) som hen går igenom med huvudhandledaren och/eller den biträdande handledaren. Därefter träffar doktoranden och handledaren/na studierektor för forskarutbildningen och tillsammans går de igenom året som gått och året som komma skall. Om det finns problem diskuteras dessa och förslag till åtgärder läggs fram och om så behövs diskuteras problemen vidare med andra studierektorer (om t ex undervisningsbördan behöver minskas) och med forskningsprefekt och prefekt (om t ex mer resurser behöver skulle behöva tillsättas eller andra åtgärder måste vidtas). Om så behövs byts handledare (se sid 4). För doktorander där undervisning ingår i tjänsten kan det ibland vara aktuellt att diskutera möjligheten att bara ägna sig åt forskarutbildningen under en period för att få klar avhandlingen i tid. Detta görs i så fall i samråd med studierektor för grundutbildningen. Åtgärderna skrivs in i ISP:n och följs löpande upp genom tätare samtal med doktoranden och handledaren.

Vilka eventuella kvalitetsutvecklande åtgärder som vidtas i samband med uppföljning samt hur återkoppling sker av dessa kvalitetsutvecklande åtgärder i syfte att säkra måluppfyllelsen.

Kvalitet i handledningen handlar om att ha en levande dialog. Handledaren måste vara lyhörd för vad doktoranden behöver just för tillfället för att utvecklas och höja kvaliteten i sitt arbete. Lyhördheten och dialogen beror mycket på hur relationen ser ut mellan doktoranden och handledaren. Dessa dimensioner är dock svåra att följa upp och säkra, men vid uppföljningen av ISP:n berörs alltid detta muntligt. [FUU](#) har tagit initiativ till att diskutera frågor om just vad kvalitet i handledningen är och hur vi ska göra för att följa upp detta (se gulmarkerat längst ner i länkat dokument). Detta kommer att göras under våren 2017 i handledarkollegiet tillsammans med doktoranderna.

Exempel på konkreta åtgärder som kan vidtas för att utveckla kvaliteten i avhandlingsarbetet kan vara att utmana doktoranden att använda mer avancerade statistiska metoder, att fördjupa sig ytterligare i litteraturen, att förbättra sitt vetenskapliga skrivande, eller att söka kontakt med andra forskare för att lära sig mer om t ex metod, statistik eller det specifika ämnet. Om det framkommer att en doktorand upplever sin situation som stressande är det viktigt hjälpa till att sätta gränser. Detta kan ske genom att tydliga mål sätts upp veckovis för doktoranden vilka följs upp av handledaren.

Analys och värdering

Målen för kunskap och förståelse är väl integrerade i forskarutbildningen och uppfylls genom kurser och egna arbeten. En viktig del i lärandet är att få förmedla sina kunskaper. Det får doktoranderna göra dels genom undervisning (vi strävar efter att doktoranderna ska få undervisa på ämnen som ligger nära det egna avhandlingsämnet) och dels genom att åka ut på konferenser och presentera och bemöta andras tankar och åsikter. Detta gör att kunskaperna manifesteras på olika sätt vilket bidrar till förståelse för det egna ämnet, metod och ämnet i stort. Vid mittseminariet och disputationen värderas och examineras kunskapen och förståelsen.

Genom den årliga uppföljningen med studierektorn har doktoranderna och handledarna en tredje part att diskutera med. Vår erfarenhet är också att även om doktoranderna generellt visar på progression och har goda relationer med sina handledare, så är det betydelsefullt att ha en tredje person att tillgå. Det är ett stöd både för doktoranden och handledaren och dessutom i enlighet med Umeå universitets regelverk (punkt 5.2) gällande att doktoranden ska ha en referensgrupp där en person ska befinna sig utanför forskargruppen.

De institutionskurser som ges på forskarnivå samkörs med de på mastersnivå. Eftersom doktoranderna är få är det en bra lösning att samköra dessa kurser för få en kritisk massa studenter på varje kurs. Vi har inte haft några uppenbara problem med denna samkörning och nivån på kurserna har kunnat hållas hög i och med att vi har en mer eller mindre uttalad policy att docenter, eller doktorer med lämplig, specifik ämneskunskap, ska vara kursledare.

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.

Hur former för och innehåll i utbildningen säkerställer att doktoranderna visar förmåga att planera och med adekvata metoder bedriva forskning och andra kvalificerade 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.

Färdighet och förmåga i olika aspekter relevanta för forskning tränas under hela forskarutbildningen. Den poängmässigt största delen av utbildningen ägnas åt att träna färdigheter i forskningsdesign, datainsamling, analys och författande, dvs. att planera och bedriva forskning och andra kvalificerade uppgifter. De delmål som utgör de färdigheter och förmågor som anges i de nationella målen examineras slutgiltigt genom avhandlingen. Innan dess förekommer kontroller av att doktoranden utvecklar både färdighet och förmåga genom mittseminariet, slutseminariet och den externa granskningen av avhandlingen.

Det är vanligast att doktoranderna skriver sammanläggningsavhandlingar bestående av (minst) tre vetenskapliga studier och en kappa. För dessa avhandlingar finns ett krav på att minst ett vetenskapligt verk ska vara publicerad i en internationell peer-reviewed vetenskaplig tidskrift. Publicering i vetenskapliga tidskrifter kräver gedigen forskning baserat på adekvata metoder. Eftersom publiceringsprocessen är lång och kraven på både kurser och avhandling höga, krävs också god planering för att doktoranden ska hinna med allt.

Det är främst handledarnas uppgift att se till att doktoranden lär sig vilka metoder som är adekvata för forskningsområdet. Handledarna ger också stöd i planeringen och i bedömningen av hur lång tid olika moment vanligen tar. Till sin hjälp har doktoranden dessutom mittseminariet som har till syfte att granska avhandlingsarbetet i rådande skick och bidra till vidareutveckling inför doktorandens andra hälft på forskarutbildningen.

Genom kravet på tre vetenskapliga arbeten och genom att skriva en kappa, tränar doktoranden på att kommunicera vetenskap skriftligt och med auktoritet i dialog med vetenskapssamhället. Genom publiceringskravet tränas doktoranden särskilt i att kommunicera med auktoritet.

Vi tillåter också att doktoranderna skriver monografier. Detta är dock sällsynt. Eftersom monografierna inte inkluderar krav på publicering behövs enligt vår mening ytterligare former för kvalitetssäkring. Doktorander som skriver monografi genomgår förstås också alla

de obligatoriska seminarierna där avhandlingen genomgår extern granskning precis som sammanläggningsavhandlingarna. För att kompensera för den kvalitetsgranskning som sker inför publikation av artiklar läses dock monografier i samband med slutseminariet även av åtminstone examinatorn (dvs forskningsprefekten).

Doktoranden tränas också i att kommunicera muntligt med auktoritet med vetenskapssamhället genom att presentera sin egen forskning vid planerings-, mitt-, och slutseminarierna liksom vid konferenser och workshops. Vid disputationen kan doktoranden välja att själv presentera sina forskningsresultat eller låta opponenter göra det. Ofta delar opponenter och respondenter upp det inledande anförandet där opponenter sätter doktorandens arbete i ett vetenskapligt perspektiv och doktoranden presenterar sina resultat. Profilmrådena tillhandahåller dessutom seminarieverksamhet där doktoranderna får möjlighet att, om de vill, presentera sin forskning för seniora forskare. Institutionen har också en seminariereserie som vänder sig bara till doktoranderna. Denna seminariereserie administreras av studierektorn för forskarutbildningen och har till syfte att träna just vetenskaplig kommunikation genom t ex arbetsseminarier. Därutöver har institutionen en egen seminariereserie där doktorander gärna får presentera sin forskning. Dessutom ska doktoranderna åka på minst en internationell konferens under forskarutbildningen och presentera sin forskning. I samband med detta skrivs abstract, vilka ofta granskas av andra forskare vilket bidrar än mer till träning att kommunicera med vetenskapssamhället.

I kommunikation med samhället i övrigt skriver doktoranderna press-releaser inför disputationen och fr o m 2017, efter varje publicerad artikel. Många doktorander föreläser också för t ex speciella intressenter, skriver i olika forum på sociala medier och/eller i riktade tidskrifter så som Psykologtidningen eller deltar i nyhetsprogram (se sid 8).

Hur doktoranderna visar förutsättningar för att såväl inom forskning och utbildning som i andra kvalificerade professionella sammanhang bidra till samhällets utveckling och stödja andras lärande.

Doktoranderna erbjuds möjligheten till institutionstjänstgöring vilket innebär undervisning om 20 %. I sin gärning som lärare får doktoranderna möjlighet att stödja andras lärande. Universitetets policy är också att de som undervisar ska ha genomgått grundläggande pedagogisk utbildning. Därför går våra doktorander kurser som anordnas av UPL. Doktoranderna har möjlighet att göra detta inom sin institutionstjänstgöring (vilket de flesta väljer). Om de inte väljer institutionstjänstgöring ingår UPL kurser om 7,5 hp som obligatoriska högskolepoäng i forskarutbildningen. Det sistnämnda bidrar till att ge doktoranderna förutsättningar för att stödja andras lärande även om de väljer att inte själva undervisa.

I dagsläget har vi inga doktorander som kan anses vara s k industridoktorander (dvs doktorander som genomför sin forskarutbildning på företag eller inom andra organisationer än universitetet), men har tidigare haft doktorander som har varit knutna till Umeå kommun och delvis finansierade därifrån. Vi har dock doktorander som samverkar med exempelvis landstinget.

Hur progression uppnås under utbildningen och hur kopplingen ser ut mellan examensmål, lärandemål, lärandeaktiviteter och examination.

Se ovan under Kunskap och förståelse.

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.

Hur säkras att det finns förutsättningar för doktoranderna att slutföra utbildningen inom planerad tid.

Se ovan under Kunskap och förståelse.

Vilka eventuella kvalitetsutvecklande åtgärder som vidtas i samband med uppföljning samt hur återkoppling av dessa kvalitets-utvecklande åtgärder sker i syfte att säkra måluppfyllelsen.

Se ovan under Kunskap och förståelse.

Analys och värdering

Färdigheter och förmågor följs upp under utbildningens gång genom examination av kurser men också genom planerings- mitt- och slutseminarier. Vid problem vidtas åtgärder för att doktoranderna ska kunna utvecklas och avhandlingen uppnå god kvalitet vid tid för examination. Såväl skriftlig som muntlig kommunikation tränas i samband med seminarierna samt vid konferenser. Dessutom ges doktoranderna förutsättningar för att stödja andras lärande i form av pedagogiska kurser. De flesta doktoranderna tränas också i detta genom sitt undervisningsuppdrag. Vi upplever att detta sammantaget bidrar till god uppfyllelse av färdighet och förmåga.

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 och vetenskaplig redlighet samt förmåga att göra forskningsetiska bedömningar. Doktoranden ska också ha nått fördjupad insikt om vetenskapens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används

Hur former för och innehåll i utbildningen säkerställer att doktoranderna når intellektuell självständighet och förmåga att visa vetenskaplig redlighet samt förmåga att göra forskningsetiska bedömningar. Hur det säkerställs att doktoranden når fördjupad insikt om vetenskapens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används.

Intellektuell självständighet utvecklas under hela forskarutbildningen genom att doktoranden i både kurser och avhandlingsarbetet tränas i att kritiskt värdera och problematisera fakta, argument och slutsatser med ökande grad av självständighet. De kurser som ges vid institutionen är utformade så att doktoranden tränas i självständigt arbete genom t ex litteraturöversikter eller genomförande av små empiriska forskningsprojekt. Genom att doktoranden förväntas att successivt ta mer och mer ansvar för forskningsdesign, datainsamling, analys och skrivande ges förutsättningar för doktorandens utveckling under forskarutbildningen. Utvecklingen av doktorandens intellektuella självständighet följs upp genom mittseminariet, slutseminariet och den externa granskningen och examineras genom disputationen.

Forskningsetik tas upp på den obligatoriska kursen [Vetenskapliga perspektiv och forskningsdesign](#), 7,5 hp. Likaså behandlas vetenskapens möjligheter och begränsningar här. Vidare uppmuntras doktoranden att problematisera kring forskningsetiska aspekter i avhandlingen. Dock upplever vi att båda dessa perspektiv borde ges något större utrymme. Samhällsvetenskaplig fakultet har i dag, till skillnad från övriga fakulteter vid Umeå universitet, inte någon fakultetsgemensam kurs i forskningsetik, men en diskussion förs om att skapa en sådan. Om det inte blir av kommer vi att söka andra möjligheter att fördjupa doktorandernas förmåga till forskningsetiska bedömningar. Vi behöver också se över hur vi ska säkerställa att doktoranderna får en fördjupad insikt om vetenskapens roll i samhället och om människors ansvar för hur den används.

Mitt- och slutseminarierna tillsammans med den externa granskningen tjänar som avstämningspunkter för att bedöma doktorandens intellektuella självständighet och vetenskapliga redlighet samt kunskap om vetenskapens begränsningar. Om sådan utveckling inte bedöms tillfredsställande analyseras varför och därefter vidtas åtgärder. Om det är så att handledningen har varit undermålig, måste institutionen se till att den utvecklas antingen genom kommunikation med handledarna eller genom tillsättande av andra handledarresurser.

Hur progression uppnås under utbildningen och hur kopplingen ser ut mellan examensmål, lärandemål, lärandeaktiviteter och examination.

Se ovan under Kunskap och förståelse

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.

Hur säkras att det finns förutsättningar för doktoranderna att slutföra utbildningen inom planerad tid.

Se ovan under Kunskap och förståelse

Vilka eventuella kvalitetsutvecklande åtgärder som vidtas i samband med uppföljning samt hur återkoppling av dessa kvalitetsutvecklande åtgärder sker i syfte att säkra måluppfyllelsen.

Se ovan under Kunskap och förståelse

Analys och värdering

Progressionen i intellektuell självständighet syns ofta tydligt mellan de olika seminarierna fram till disputationen. Träningen i forskningsetiska bedömningar och insikten i vetenskapens roll och begränsningar och människans ansvar sker enligt vår bedömning inte med lika god systematik i dag, vilket är ett utvecklingsområde.

Arbetslivets perspektiv

Bedömningsgrunder:

A. Utbildningen är användbar och förbereder doktorander för ett föränderligt arbetsliv.

Hur utbildningens användbarhet och förberedelse för arbetslivet säkerställs genom utbildningens innehåll och utformning.

Under forskarutbildningen tränas doktoranderna hela tiden i systematisk metodik och att värdera fakta genom de kurser de går och i sitt avhandlingsarbete. De tränas också i analytiskt tänkande och deras skrivfärdigheter förbättras ofta avsevärt under utbildningsperioden – inte minst i engelska. Doktoranden får dessutom mycket träning i att reflexivt och med auktoritet, men också ödmjukt, bemöta och argumentera för och emot resultat. Alla dessa färdigheter bidrar till att utveckla en trygg självständighet. Denna självständighet och dessa färdigheter gör doktoranderna väl rustade för det arbetsliv som väntar dem, vare sig det är inom eller utom akademien.

De legitimerade psykologer som doktorerar kan ekvivalera kurser mot en specialistutbildning vilket innebär att deras tid som forskarstuderande också kan ge dem en vidareutveckling inom deras grundprofession.

Handledaren har en viktig roll i karriärplaneringen. Handledaren ska ha introducerat doktoranden i sitt nationella och internationella nätverk och bidragit till att doktoranden själv kan skapa nätverk och möjligheter till att t ex göra post doc. Handledaren har också ett ansvar att introducera doktoranden så att doktoranden förstår vilka karriärvägar som finns. Det finns särskilda karriärplaneringskurser som doktoranderna kan läsa (t ex [Karriärplanering och meritdokumentation](#), 2,5 hp som ges vid Humanistisk fakultet men som är öppen även för andra fakulteters studenter). Doktoranderna erbjuds också ett karriärplaneringssamtal tillsammans med forskningsprefekten under sista året på forskarutbildningen. Dessa karriärplaneringssamtal är ofta inriktade på en karriär inom akademien även om det finns utrymme för att diskutera andra karriärsinriktningar.

På vilket sätt ansvariga för utbildningen inhämtar sådan information som är relevant för utbildningens kvalitetssäkring och utveckling avseende dess användbarhet och förberedelse för arbetslivet och olika karriärvägar, både i Sverige och utomlands. Hur ansvariga för utbildningen arbetar med alumnens erfarenheter.

De flesta av institutionens doktorander stannar inom akademien och många av doktoranderna arbetar kvar på institutionen direkt efter disputationen varefter de lyckas få lektorat i öppen konkurrens, antingen på institutionen eller vid andra institutioner och universitet. Detta gör att vi har kontakt med dem och vet hur det går för de flesta av alumner och vilka erfarenheter de tillskansar sig.

Förutom genom avgångsenkäten från centralt håll på universitetet (se sid 11) följs institutionens forskarutbildning upp med en alumnenkät där frågor av relevant natur för hela forskarutbildningen ställs till doktorander som har disputerat sedan tidigare uppföljningar. Detta sker ungefär vart femte år. Sista uppföljningen omfattade doktorander som hade disputerat mellan 2005 och 2009 och en ny uppföljning som omfattar doktoranderna som har disputerat sedan 2009 kommer att skickas ut under våren

Frågorna i alumnenkäten som handlar om hur förberedd doktoranderna är för arbetslivet har hittills varit tämligen rudimentära. En fråga handlar om huruvida man har fått anställning efter forskarutbildningen och en om huruvida doktorandtiden har förberett doktoranden för ett yrkesliv efter disputationen genom medverkan i någon form av karriärplanering. Dessa frågor har dock setts över i samband med den alumnenkät som kommer att skickas ut under våren 2017. Den omarbetade enkäten kommer även att innehålla frågor om vad alumnerna har arbetat med sedan disputation och hur de uppfattade att de var förberedda för detta.

Hittills har vi varit mest inriktade på karriärer inom akademien, vilket också är det som har varit aktuellt för de flesta av de som disputerat hos oss. Genom bättre formulerade frågor i alumnenkäten kommer vi dock att kunna påbörja ett mer systematiskt arbete för att följa upp och få erfarenheter om karriärer utanför akademien. Detta kommer att kunna användas i karriärplaneringen för doktoranderna i framtiden.

I vilken utsträckning doktoranderna ges möjlighet till institutionstjänstgöring eller dylikt i form av undervisning, administrativt arbete eller annat arbete.

Doktoranderna erbjuds 20 % institutionstjänstgöring i form av undervisning vilket innebär att doktorandtiden förlängs med motsvarande tid, dvs ett år. De allra flesta tackar ja till möjligheten att meritera sig genom undervisning och undervisar vid sidan om avhandlingsarbetet under merparten av sin forskarutbildning. Studierektorerna är måna om att doktoranden ska få undervisa inom ett område där doktoranden har kompetens, men också att doktoranderna inte ska behöva ta för mycket ansvar för kurserna eftersom detta är ett ganska tungt arbete som kräver tid och erfarenhet. Det är viktigt att avhandlingsarbetet prioriteras.

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.

Vilka eventuella åtgärder som vidtas i samband med uppföljning och hur återkoppling av dessa sker i syfte att säkerställa att utbildningen är användbar och förbereder doktoranderna för ett föränderligt arbetsliv samt hur återkoppling sker till relevanta intressenter.

Vi är måna om att doktoranderna får en gedigen forskarutbildning och blir konkurrenskraftiga inom sina gebit. Många av våra alumner får arbeten inom akademien vid vårt eller vid andra universitet, vilket tyder på att utbildningen är konkurrenskraftig. För att bibehålla konkurrenskraften måste vi dock hela tiden se över hur forskarutbildningen kan utvecklas. I höstas hade vi en diskussion på doktorand-handledardagen om vetenskaplig vidaremeritering under forskarutbildningen och vi för just nu en dialog mellan FUU och doktorandgruppen om huruvida vi ska ändra fördelningen mellan kurspoäng och avhandlingspoäng eller inte och konsekvenserna av detta. Ytterst gäller frågan om forskarutbildningen behöver bli än mer specialiserad (vilket blir fallet vid reduktion av kurspoäng till förmån för avhandlingspoäng) eller om den ska behålla möjligheten att bibehålla sin relativa bredd (där vi uppmuntrar till att doktoranderna läser kurser även utanför det specifika avhandlingsområdet för att få god kompetens i

forskarutbildningsämnet psykologi) vilket är gynnsamt både för en karriär utanför akademien och för undervisning.

Analys och värdering

Vi anser sammanfattningsvis att våra doktorander är väl förberedda för arbetslivet utifrån det faktum att de får en bra utbildning som sätter fokus på metodiskt arbetssätt, faktagranskning, kritiskt tänkande och flersidig argumentation. Dessa kvaliteter är användbara i alla kvalificerade arbeten. I vårt fall är det få doktorander genom åren som har varit intresserade av en karriär utanför akademien. Vi har också varit fokuserade på att förbereda doktoranderna på detta, bl a för att de behövs för att förse landets psykologprogram med kompetenta lärare (se s 12). Dock är det viktigt att vi blir öppnare för alternativa karriärer och förmedlar detta.

Doktoranders perspektiv

Bedömningsgrunder:

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

Hur arbetet ser ut för att doktoranderna ska ta aktiv del i att utveckla utbildning och lärprocesser.

Doktoranderna tar en mycket aktiv del i att forma och utveckla sin utbildning, gällande både avhandlingsdel och kursdel. I samråd med handledaren utvecklar doktoranden sitt avhandlingsprojekt och utbildningen skräddarsys i stor utsträckning efter doktorandens behov och intressen. Doktoranderna är aktiva i att välja vilka kurser de ska gå, både på den egna institutionen och på andra institutioner och universitet, samt vilka läskurser som ska skapas efter deras behov och hur de ska utformas.

Varje hösttermin startas med en doktorand-handledardag som doktoranderna anordnar. Denna dag syftar till att samla institutionens doktorander och handledare runt ett ämne som är av gemensamt intresse. Ofta är externa talare inbjudna. Senast handlade dagen om karriärplanering, och den har tidigare t ex handlat om handledning och om hur man söker forskningsmedel/skriver forskningsansökningar. Ansvar för att skapa och bjuda in till doktorand-handledardagen är ambulerande inom doktorandgruppen.

Hur doktorander deltar i beslutsprocesser, inklusive beredning, av frågor som rör forskarutbildning.

Umeå universitet har doktorandrepresentation på alla nivåer. Doktoranderna förväntas dessutom delta i institutionens utveckling och arbete och får därför institutionstjänstgöringstimmar i bemanningsplanen för att vara med på APT och i profilgrupper. De är representerade med en ordinarie och en suppleant i FUU och kan engagera sig i olika fakultetsorgan så som SAMDOK (Samhällsvetenskapliga fakultetens organ för doktorander) och Anställningskommittén (som handhar anställningsärenden på fakulteten). För uppdrag som dessa får doktoranderna ersättning i tid. Våra doktorander är mycket aktiva i dessa organ och tycker att de får värdefull erfarenhet av det – särskilt av att delta i Anställningskommittén där det blir tydligt vad som behövs för att fortsätta arbeta inom akademien. Alla doktorander tillhör ett profilområde (se sid 2) och bidrar därigenom till institutionens utveckling av både undervisning och forskning.

Doktorandgruppen är ett forum organiserat av doktoranderna själva där de kan få och ge information, diskutera egna frågor och väcka frågor i FUU genom dess representanter. Ordförandeskapet är ambulerande och ordförande sitter ett år i taget. Ordföranden och en suppleant är doktorandernas representanter i FUU.

Hur en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö säkerställs för doktoranderna.

Eftersom doktoranderna är anställda vid institutionen lyder de under arbetsmiljölagen och ingår i det ordinarie arbetsmiljöarbetet som sker på institutionen. Prefekten är huvudansvarig för arbetsmiljön. Därutöver är en av studierektorns roller att se till att doktoranderna inte utsätts för orimligt höga krav utan att ha resurser att hantera dessa. Genom den årliga uppföljningen och genom personlig kontakt med såväl handledare som studierektorn följs doktorandens arbete upp.

Doktoranderna erbjuds dessutom, liksom alla andra anställda, att fylla i universitetets [medarbetarenkät](#) vart tredje år. Dessa resultat diskuteras på institutionen och åtgärder vidtas där så behövs, följs upp och återspeglaras i GU, FU (forskningsutskottet) och på APT.

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.

Hur doktoranders, inklusive alumnens, synpunkter på utbildningen samlas in, sammanställs och redovisas för doktoranderna samt hur de används i kvalitetssäkring och utveckling av utbildningen samt vilka eventuella åtgärder som vidtas, i syfte att stärka doktorandinflytandet, i samband med att utbildningen följs upp. Hur sker återkoppling av dessa till relevanta intressenter.

Doktorandernas åsikter samlas främst in vid den årliga uppföljningen av den individuella studieplanen. Åsikter framkommer också i andra sammanhang, som t ex vid doktorand- och handledardagarna. Dessutom finns en stående punkt på FUU:s dagordning som heter *Av doktorander väckta frågor* där doktoranderna har möjlighet att ta upp frågor som de anser vara viktiga för sin utbildning och sin arbetsmiljö. Om synpunkter som är av strukturell karaktär kommer upp planeras de in i verksamhetsplanen (se sid 5).

Kurserna som ges på institutionen avslutas alltid med kursvärderingar, som används i vidareutveckling av kurserna. En brist är dock att de individuella läskurserna inte utvärderas.

Genom alumnenkäten, som avses skickas ut ungefär var femte år, får vi synpunkter på hur forskarutbildningen uppfattas i sin helhet (se sid 23). Tidigare alumnenkäter har visat att den övervägande delen av alumnerna (> 75 %) har varit nöjda med sin forskarutbildning på det stora hela. Tidigare alumner rapporterar att de var mest nöjda med handledningen och kurserna de läste och minst nöjda med seminarieserien.

Analys och värdering

Doktoranderna är en viktig del av kollegiet och det är viktigt att de är engagerade i sin utbildning och arbetsmiljö. Vår organisation med doktorandgrupp och doktorandernas representation i FUU borgar för att de har god möjlighet att påverka. Genom aktiv representation i olika organ (doktorandgruppen, profilgrupper, FUU, SAMDOK mm) har doktoranderna god möjlighet att påverka forskarutbildningen.

Jämställdhetsperspektiv

Bedömningsgrunder:

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

Hur arbetet ser ut för att ett jämställdhetsperspektiv integreras i utbildningens utformning och genomförande.

Institutionen för psykologi är som arbetsplats relativt jämställd. Miljön runt doktoranderna består av tre kvinnliga professorer och fyra manliga, nio kvinnliga docenter och sju manliga samt tio kvinnliga doktorer och tolv manliga. Ledningsgruppen består av två män och en kvinna och av de tre studierektorerna är en man. Som anställda på institutionen ingår doktoranderna i arbetet med likabehandling och jämställdhet.

Av [Regler för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet](#) (sid 11, punkt 5.3) framgår att handledarna ska ha ett professionellt förhållningssätt så att jämställdhet främjas och alla former av otillbörlig diskriminering motverkas. I [Riktlinjer för utbildning på forskarnivå vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten](#) (sid 3) står att det är önskvärt att handledare av båda könen handleder både män och kvinnor. Vid institutionen handleds sex doktorander (varav 3 män) av både män och kvinnor, sex doktorander (varav två kvinnor) av bara män och två doktorander (varav en man) av bara kvinnor. Studierektorn som tjänar som referensperson vid forskarutbildningen är kvinna.

Enligt [Riktlinjer för utbildning på forskarnivå vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten](#) (bilaga 6, sid 8) ska betygsnämnden vid disputation ha representation av både könen om inte synnerliga skäl föreligger. Vid institutionen för Psykologi består betygsnämnderna alltid av både män och kvinnor.

Vilka eventuella möjligheter och utmaningar som har identifierats avseende sammansättningen i doktorandgruppen samt hur dessa har hanterats.

I en liten doktorandgrupp som vår påverkas könsfördelningen starkt när någon av det ena eller andra könet disputerar och försvinner ur gruppen eller rekryteras och tillkommer. I dagsläget har vi färre kvinnor (sju) än män (nio), och två kvinnor kommer att disputerar inom kort vilket innebär att könsfördelningen kommer att bli än skevare. Å andra sidan har det under de senare fem åren snarare varit övervikt på kvinnor på forskarutbildningen. Vi är i dagsläget inte oroade över att könsfördelningen över tid ska förbli alltför skev eller att de kvalitativa jämställdhetsaspekterna i utbildningen ska påverkas negativt.

Både män och kvinnor är föräldralediga, hemma för vård av barn, och åker utomlands på konferenser och utbyten. De två doktorander som har inte har disputerat trots att de har avverkat sin doktorandtid är kvinnor, men vi har inte sett några skäl att sätta kön i samband med att forskarutbildningen har dragit ut på tiden för dessa.

Vid rekrytering uppmuntrar vi alltid det underrepresenterade könet att söka. Vid granskning av ansökningarna tillsätts en disputerad man och en disputerad kvinna ur forskar/läroastaben.

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.

Hur uppföljning sker för att säkerställa att ett jämställdhets-perspektiv är integrerat i utbildningens utformning och genomförande, hur resultaten av uppföljningen omsätts i relevanta åtgärder för kvalitetsutveckling samt hur detta sedermera återkopplas till relevanta intressenter.

Någon särskild uppföljning sker inte ur ett jämställdhetsperspektiv.

Analys och värdering

Institutionen för psykologi är jämställd utifrån hur många män och kvinnor som arbetar där och som innehar olika befattningar på olika nivåer. Det kvantitativa jämställdhetsperspektivet uppfylls dock inte alltid. Exempelvis är handledargrupperna inte alltid sammansatta för att uppnå en jämn könsfördelning. Vi anser det vara viktigt att handledarna får välja vilka de samarbetar med, men det är förstås också viktigt att se till att det inte bara är det ena könet som får tillfälle att handleda och meritera sig därigenom. Att referenspersonen (studierektorn för forskarutbildningen) är kvinna väger till viss del upp den skeva könsfördelningen i de doktorand-handledargrupper som består bara av män. Dock gäller detta inte för de två grupper där handledarna är kvinnor. Detta är något vi behöver se över och det är tydligt att en uppföljning ur jämställdhetsperspektiv faktiskt kommer att behövas göras.