



LUND UNIVERSITY

"Should I stay or should I go?"

Tolvhundra doktoranders syn på avhopp och akademisk karriär

Areskoug Josefsson, Kristina; Bergenzaun, Lill; Fahlvik Svensson, Sofia; Lundqvist, Sara; Peterson, Pernilla; Lindberg-Sand, Åsa

2016

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Areskoug Josefsson, K., Bergenzaun, L., Fahlvik Svensson, S., Lundqvist, S., Peterson, P., & Lindberg-Sand, Å. (2016). "Should I stay or should I go?": Tolvhundra doktoranders syn på avhopp och akademisk karriär. Avdelningen för högskolepedagogisk utveckling, Lunds universitet.

Total number of authors:
6

Creative Commons License:
CC BY-NC

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

“Should I stay or should I go?”

TOLVHUNDRA DOKTORANDERS SYN PÅ AVHOPP OCH AKADEMISK KARRIÄR

KRISTINA ARESKOUG JOSEFSSON
LILL BERGENZAUN
SOFIA FAHLVIK SVENSSON
SARA LUNDQVIST
PERNILLA PETERSON
ÅSA LINDBERG-SAND



“Should I stay or should I go?”

Tolvhundra doktoranders
syn på avhopp och akademisk karriär

Kristina Areskoug Josefsson, Lill Bergenzaun,
Sofia Fahlvik Svensson, Sara Lundqvist,
Pernilla Peterson & Åsa Lindberg-Sand

Avdelningen för högskolepedagogisk utveckling, AHU
Institutionen för utbildningsvetenskap
April 2016

This report is made Open Access in accordance with the terms of the Creative Commons Attribution CC BY-NC 4.0 license, which permits others to distribute, adapt and build upon this work non-commercially, provided the original work is properly cited. See:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Kristina Areskoug Josefsson, Lill Bergenzaun, Sofia Fahlvik Svensson, Sara Lundqvist, Pernilla Peterson & Åsa Lindberg-Sand¹

¹ Lund University

ISBN 978-91-977974-8-1 (print)
ISBN 978-91- 977974-9-8 (pdf)

Printed in Sweden by Media-Tryck, Lund University
Lund 2016



Innehållsförteckning

	Sammanfattning: <i>Should I stay or should I go?</i>	1
1	Introduktion	4
1.1	Av doktorander för doktorander och utveckling av forskarutbildningen	4
2	Metod	9
2.1	Population och urval	9
2.2	Frågeformulär	9
2.3	Deltagande	9
3	Resultat	12
3.1	<i>Överväganden om avhopp samt negativa faktorer under forskarutbildningen</i>	12
3.1.1	Hela universitetet	12
3.1.2	Fakulteterna	14
3.1.3	Kön	17
3.1.4	Finansieringsform	20
3.2	<i>Doktorandernas förslag till åtgärder för att förebygga avhopp</i>	22
3.3	<i>Intresse för arbete efter forskarutbildningen</i>	23
3.3.1	Hela universitetet	23
3.3.2	Fakulteterna	26
3.3.3	Kön	29
3.3.4	Finansieringsform	31
3.4	<i>Intresset för akademisk karriär</i>	34
3.4.1	Hela universitetet	34
3.4.2	Fakulteterna	36
3.4.3	Kön	39
3.4.4	Finansieringsform	41
4	Epilog och diskussion: <i>Should I stay or should I go?</i>	43
5	Referenser	50
	Appendix A: Frågeformulär	53
	Övriga appendix kan lämnas ut av författarna:	
	Appendix B: Figurer Medicinska fakulteten	
	Appendix C: Figurer Lunds Tekniska högskola	
	Appendix D: Figurer Naturvetenskapliga fakulteten	
	Appendix E: Figurer Samhällsvetenskapliga fakulteten	

Sammanfattning: *Should I stay or should I go?*

Denna rapport är resultatet av ett mindre forskningsarbete som gjordes i samband med ett ettårigt Doktorandskapsprogram (VOICE) anordnat av CED, *Centre for Educational Development*, vid Lunds universitet. Deltagarna kom från olika fakulteter och var samtliga doktorander vid Lunds universitet. Programmet bekostades av särskilda jämställdhetsmedel och avsikten var att ge doktorander möjlighet att skapa kontakter över fakultetsgränser för att skaffa sig en rikare bild både av Lunds universitet och av sina egna möjligheter. Inom ramen för programmet genomfördes några projekt av tvärvetenskaplig karaktär. Två grupper valde att arbeta med doktoranders syn på avhopp och fortsatt akademisk karriär. Syftet var att undersöka vad som påverkar doktoranders studiesituation, vilka orsakerna kan vara till att forskarstuderande överväger att inte fullfölja sin utbildning samt hur intresset för en fortsatt akademisk karriär eventuellt förändras under doktorandtiden ur ett jämställdhetsperspektiv. Undersökningen genomfördes som en gemensam elektronisk enkät i en svensk och en engelsk version som skickades till samtliga registrerade doktorander vid Lunds universitet under våren 2012. Sammantaget svarade 1244 doktorander vilket motsvarar en svarsfrekvens på 44 procent. De preliminära resultaten från enkäten presenterades i två olika bidrag på den nationella konferensen *Forskarutbildning på lika villkor: Jämställd forskarutbildning?* som avslutade VOICE-programmet och ingår i dess proceedings (Areskoug Josefsson et al. 2012 & Bergenzaun et al. 2012). Några doktorander från båda grupperna som arbetat med enkäten önskade att resultaten även skulle redovisas i en sammanhållen rapport och kunna läggas till grund för vidareutveckling av forskarutbildningen. Därför sökte de och fick EQ11-medel som stöd för att kunna redovisa hela undersökningen. Denna rapport utgör slutredovisningen. Den publiceras av AHU, avdelningen för högskolepedagogisk utveckling vid Lunds universitet, som från 2016 har ersatt CED. Resultatet presenteras för hela universitetet samt uppdelat mellan kvinnor och män, universitetets fakulteter och efter doktorandernas finansiering.

Stress och bristande handledning skapar tankar om avhopp

Majoriteten av doktoranderna framstår som nöjda med sina studier, men så många som en dryg tredjedel (37 %) uppger att de någon gång har funderat på att hoppa av forskarutbildningen. Stress och problem i handledningen anges som de främsta negativa faktorerna, men även konkurrens och prestationskrav lyfts fram. Det finns skillnader mellan fakulteterna i vad som får doktorander att överväga avhopp. Doktorander vid den naturvetenskapliga fakulteten har i mindre utsträckning (27 %) funderat på avhopp. Inom medicin anges tidsbrist och lönenivå som de viktigaste negativa faktorerna. Inom humaniora och teologi påverkar ensamarbete och bristande kontakt med kolleger mer. Intressant är att doktorander vid Ekonomihögskolan i större utsträckning (52 %) funderat på avhopp, men här anges möjlighet till bättre anställning oftare som en anledning.

Kvinnor anger dock i betydligt större utsträckning (drygt 40 %) att de har övervägt att hoppa av jämfört med män (30 %). De anger även i högre grad än män att stress och problem i handledningen påverkar dem negativt. Att kvinnor i högre grad än män är stressade över sin situation rapporterades även i doktorandbarometern (Holmström 2013). Där framkom att kvinnor i större utsträckning än män upplever sin arbetssituation såpass problematisk att man behövt söka stöd eller valt att minska sin aktivitetsgrad. I vår rapport anger däremot män i betydligt större utsträckning än kvinnor att "chans

till bättre anställning” och i viss utsträckning ”ekonomiska skäl” har lett dem till tankar på avhopp. Problem med handledaren verkar leda till övervägandet att avbryta forskarutbildningen oavsett vilken form av finansiering doktoranden har.

Doktorandernas förslag till åtgärder för att förebygga avhopp – tre teman

Doktoranderna svarade på den öppna frågan: ”Har du förslag som skulle minska risken att doktorandstudier avbryts i förtid?” Den kvalitativa analysen resulterade i tre teman som motsvarar en rad grundläggande förhållanden som behöver vara uppfyllda för att doktorander ska vilja fullfölja sin forskarutbildning:

Informerad och förberedd doktorand innebär att doktoranden ska vara informerad om de ekonomiska villkor som är aktuella, framtida karriärmöjligheter och doktorandens arbetsmiljö.

Kompetent och lyhörd handledare innebär tydligare beskrivning av handledarens roll, extern och intern kontroll av handledare samt kompetensutveckling för handledare. Inom temat finns även den psykiska arbetsmiljön med nätverk samt egna och andras prestationskrav inom akademien.

Akademien som strukturerad och stödjande arbetsgivare innefattar jämställdhet och likabehandling, processtruktur i forskarutbildningen samt utveckling av stödjande funktioner såsom mentorskap, studievägledning, samtalsresurser och stresshanteringskurser.

Doktoranderna vill helst arbeta med forskning efter examen

Doktoranderna är mest intresserade av att fortsätta att arbeta med forskning både inom och utanför universitet (medelvärde nästan 3 på en skala 0-4). Därefter kommer intresse för undervisning inom universitetet och arbete utanför universitetet. Lägst är intresset för administration inom universitetet. I första hand är det intresset för forskningsämnet (mer än 80 %) och den flexibla arbetssituationen (ca 70 %) som gör att doktorander kan tänka sig att fortsätta att arbeta inom akademien efter disputationen. I genomsnitt är män mer intresserade av att fortsätta inom akademien både med forskning och undervisning än vad kvinnorna är. Däremot ser inte möjligheten att göra en akademisk karriär ut att bedömas som något som medverkar till intresset: Endast 27 procent av alla doktoranderna anger att karriärmöjligheterna ökar deras intresse för att fortsätta arbeta inom akademien.

Personer med doktorandanställning visar störst intresse för forskning utanför universitetet tätt följt av forskning inom universitet, därefter undervisning inom universitetet och icke forskningsrelaterad tjänst utanför högskolan. Stipendiater visar ett något större intresse för undervisning och administrativt arbete inom universitetet än doktorander med annan finansiering. Intressant är att stipendiater i större utsträckning än andra anger att den akademiska miljön och karriärmöjligheter påverkar dem positivt. Sannolikt framstår alternativen utanför akademien för denna grupp som mindre attraktiva än för övriga doktorander.

Den akademiska miljön gör att intresset för akademisk karriär svalnar

Doktorandernas intresse för en fortsatt akademisk karriär efter examen förändras under studietiden. Under den första delen av utbildningen är andelen doktorander vars intresse för en akademisk karriär

har minskat sedan de började liten (kring 10 %). De som anger ett ökande eller oförändrat intresse utgör i början en stor majoritet. Men i slutet av utbildningen utgör de med minskat intresse en tredjedel av de svarande – en lika stor grupp som de vars intresse har ökat. Doktorandgruppen blir alltmer polariserad i sin syn på en akademisk karriär ju längre de har kommit i utbildningen. Kvinnor visar i större utsträckning än män ett minskande intresse för fortsatt akademisk karriär ju längre i sin forskarutbildning de kommer.

Hur man uppfattar den akademiska miljön verkar ha stor betydelse för hur intresset för en framtida akademisk karriär utvecklas. Män anger i betydligt större utsträckning än kvinnor att den akademiska miljön bidrar till deras intresse för att fortsätta arbeta inom akademien (en skillnad på 10 procentenheter). Av de drygt 300 doktorander som har angett att deras intresse för en akademisk karriär har minskat anger en stor andel att det beror på att deras syn på den akademiska miljön (66 %) och på innebörden av en akademisk karriär (drygt 50 %) har förändrats till det sämre. Majoriteten i gruppen med minskat intresse är kvinnor (190 personer). Av dessa anger nästan 70 procent att en mer negativ uppfattning av den akademiska miljön gjort att deras intresse för en akademisk karriär minskat.

Män ser i större utsträckning möjligheten till karriär inom akademien som positivt för att vilja stanna, medan fler kvinnor än män har angett svårigheten att få arbete utanför akademien som orsak att stanna kvar. Fler män än kvinnor anger att det är intresset för forskningsämnet som gör att de vill fortsätta sin karriär inom akademien, medan fler kvinnor än män anger den flexibla arbetssituationen som en viktig orsak till att vilja fortsätta. Doktorander med kombinerade tjänster har i mindre utsträckning svarat att den flexibla arbetssituationen medverkar till ett intresse för att arbeta inom akademien. Flertalet tillhör medicinska fakulteten där klinisk tjänstgöring och forskningsstudier begränsar möjligheten till flexibla arbetstider.

En slutsats av denna undersökning är att kvinnor redan under tiden i forskarutbildningen i ökande utsträckning jämfört med män hänvisar till den akademiska miljön som ett skäl för att deras intresse för en akademisk karriär minskar. Det finns goda skäl för universitetsledningarna att diskutera vad det kan vara i den akademiska miljön som gör att en akademisk karriär inte framstår som lika attraktiv för kvinnor redan under tiden som doktorand. Vilka åtgärder och insatser kan behövas för att kvinnor ska uppleva den akademiska miljön lika positivt som män? En sådan analys kommer att behövas om Lunds universitet ska kunna nå de högt ställda mål för jämställdhet som universitetsstyrelsen la fast 2016.

1. Introduktion

1.1 Bakgrund: Av doktorander för utveckling av forskarutbildningen

Denna rapport är resultatet av ett mindre forskningsarbete som gjordes i samband med ett ettårigt Doktorandskapsprogram (VOICE) anordnat av CED, *Centre for Educational Development*, vid Lunds universitet. Deltagarna kom från olika fakulteter och var samtliga doktorander vid Lunds universitet. Två grupper inom programmet samverkade i att genomföra studien. Syftet både med programmet och forskningsarbetet var frågan om utveckling av jämställdhet i forskarutbildningen. De två konferensbidrag undersökningen gav upphov till presenterades på den nationella konferensen *Forskarutbildning på lika villkor: Jämställd forskarutbildning?* som avslutade VOICE-programmet och ingår i dess proceedings (Areskoug Josefsson et al. 2012 & Bergenzaun et al. 2012).

Vi, några doktorander från båda grupperna, önskade att resultaten av studien även skulle redovisas i en sammanhållen rapport och kunna läggas till grund för vidareutveckling av forskarutbildningen. Därför sökte vi och fick EQ11-medel som stöd för att kunna redovisa hela undersökningen samlat. Denna rapport utgör vår slutredovisning. I den har även Åsa Lindberg-Sand (CED/AHU) medverkat. Rapporten är kortfattad och skriven för att tillgängliggöra resultaten. Undersökningen genomfördes samtidigt som universitetets doktorandbarometer (Holmström 2013) och resultaten förstärker varandra ömsesidigt.

Studiens syfte

De övergripande intresset bakom undersökningen var a) att försöka ta reda på vilka förhållanden i doktoranders studiesituation som kan leda till att de överväger att inte fullfölja sin utbildning vid Lunds universitet, samt b) hur intresset för en akademisk karriär ser ut och eventuellt förändras under doktorandtiden.

Ingen tidigare studie vi har funnit har haft som huvudinriktning att undersöka samband mellan faktorer som har upplevts som negativa under forskarutbildningen och tankar på att avbryta forskarstudierna, samt att klargöra vilka faktorer som är viktiga för doktorandernas intresse för en fortsatt karriär inom akademien. Ett delsyfte var att ta reda på vilka förändringar doktoranderna själva upplever skulle förbättra deras situation. Jämställdhet i forskarutbildningen har undersökts i ett flertal studier ofta med fokus på genus, det. I denna rapport kommer jämförelser kvinnor och män att göras, men även jämförelser utifrån fakultetstillhörighet och finansieringsform.

Forskarstudier vid Lunds universitet och framtida etablering

Lunds universitet hade flest nya doktorander i Sverige under 2013 enligt universitetskanslersämbetet (Universitetskanslersämbetet 2014) vilket gör universitetet intressant att utforska med hänsyn till doktoranders upplevelser av sin forskarutbildning. De undersökningar av forskarutbildningen som universitetet har gjort 2007 och 2012 visar positiva förändringar t.ex. av hur välinformerade doktorander upplever sig vara om forskarutbildningen, även om det fortfarande finns flera brister. Dessa rör bland annat litet deltagande i introduktionskurser, kritik både mot bristande kursutbud och individuella studieplaner, informationsbrist, problem i handledningen samt att kvinnor trivs sämre med sin forskarutbildning än män (Nilsson Lindström 2008, Holmström 2013 & Högskoleverket 2008).

En ökande andel doktorander examineras och etableringen på arbetsmarknaden är god. Inom medicin, det största forskarutbildningsområdet, examineras flest doktorander. För examensåren 2002 och 2005 var det fler kvinnor än män som examinerades. Därefter kommer naturvetenskap och teknikvetenskap med ett omvänt könsförhållande. Inom dessa områden är drygt 70 procent under 35 år vid examenstillfället jämfört med 30-40 procent inom humaniora och medicin. Andelen yngre bland examinerade doktorander ökar dock inom alla forskningsområden. Etableringen på arbetsmarknaden är generellt sett god och uppföljning 3, 6 och 8 år efter examen (2000, 2003, 2005) visar att 80-88 procent av de examinerade hade etablerat sig på arbetsmarknaden. Medicin och teknikvetenskap hade en hög andel etablerade i motsats till humaniora och naturvetenskap. Bland naturvetare är andelen som bedriver postdoktorala studier relativt hög. Dessa studier klassificeras dock vanligtvis inte som etablering på arbetsmarknaden. Den högsta andelen etablerade fanns bland personer som hade läst medicin. Många av dessa är läkare med hög grad av etablering både före och efter forskarutbildningen. Däremot har utländska doktorander svårare att etablera sig på arbetsmarknaden efter avslutade doktorandstudier. (Högskoleverket 2010). Av de alumner från Lunds universitet som tog sin examen 2008 hade 97 % en anställning tre år senare. Men flera hade haft perioder av arbetslöshet, främst de med examen från naturvetenskap och humaniora. (Holmström 2013).

Forskarutbildningens arbetsmarknad är unik eftersom akademien utbildar doktorer för sina egna behov och därigenom i stor utsträckning även utgör sin egen arbetsmarknad. Nästan hälften av de som tog sin examen vid Lunds universitet 2008 var tre år senare anställda i akademien. Inom samhällsvetenskap och humaniora mer än tre fjärdedelar (Holmström 2013). Det innebär att doktoranderna redan under sin långa studietid har möjlighet att rätt väl sätta sig in i vad den akademiska miljön kan erbjuda dem efter examen. Om doktoranderna trivs eller vantrivs under sina studier kommer det i sin tur att påverka hur de ser på att fortsätta sin karriär inom universitet/högskola och vad det kommer att innebära för dem att ingå i den akademiska miljön även efter examen.

Förhållanden som kan leda till avhopp eller till överväganden om avhopp

I Högskoleverkets rapport från 2012 undersöktes gruppen doktorander som hade avbrutit sin forskarutbildning. Man fann att sociala skäl och forskarutbildningen i sig svarade för majoriteten av avhoppet. Övriga skäl som arbetsmarknadsfaktorer och ekonomiska förhållanden svarade för en mindre del. Kvinnor avbröt sina studier oftare av sociala skäl än män, medan män oftare angav ekonomiska skäl jämfört med kvinnor. Bland orsaker inom forskarutbildningen angavs framförallt otillräckligt stöd av handledaren och minskad motivation som orsaker till avbrott (Högskoleverket 2012, Andréasson och Ehn Knoblock 2003 & Ehn Knoblock och Bender 2012). Kvinnliga doktorander upplever bristande handledning, prestationskrav och stress i högre grad än manliga doktorander (Delegationen för jämställdhet i högskolan 2011, Gunnarsson 2009, Sjons 2009, Guteklint 2009 & Högskoleverket 2012).

Institutionstjänstgöring ser olika ut för doktorander på olika fakulteter och en tidigare rekommendation har varit att alla doktorander ska ha insyn och inflytande över hur institutionstjänstgöringen fördelas samt att ersättningen ska motsvara den arbetstid som krävs för uppdraget (Tumpane 2012). Fördelning av institutionstjänstgöring kan upplevas som orättvis och som en stressfaktor för doktorander. Fördelningen kan även skilja sig åt beroende på hur doktoranden är finansierad. I

Högskoleverkets rapport (Högskoleverket 2012) uppgav 5 procent av avhoppade doktorander att institutionstjänstgöringen varit den största orsaken till avhoppet.

I tidigare studier bland svenska lärosäten framkom att nästan hälften av de som antagits till forskarutbildningen överväger att inte fullfölja den (Andréasson & Ehn Knoblock 2003 & Sjons 2009). Det framkom tydliga skillnader utifrån fakultetstillhörighet gällande orsaker till avhopp bland de doktorander som har avslutat sin forskarutbildning utan examen. Sociala skäl angavs främst inom medicin och humaniora, forskarutbildningen i sig inom naturvetenskap och teknik, och för samhällsvetarna angavs båda faktorer i lika stor omfattning. Ålder som orsak till avhopp skilde sig inte mellan fakulteterna (Delegationen för jämställdhet i högskolan 2011 & Högskoleverket 2012).

Vilka uttalade och outtalade förväntningar som ställs på doktorander kan variera mellan olika institutioner. Detta kan leda till att doktorander kan ha svårt att tolka kraven som ställs på dem vilket kan leda till stress. Peixoto och Jordansson (2011) exemplifierar detta när de i "Doktorshattar i omvandling" beskriver att doktorander vid olika institutioner kan ses som antingen de *intellektuella*, *yrkesforskarna* eller *tillhörande doktorandfabriken*. Hos de *intellektuella* är det officiella kravet att forskarutbildningen är färdig inom utsatt tid, men då avhandlingen förutsätts vara ett livsverk betraktas tidsaspekten med misstänksamhet. Hos *yrkesforskarna* bör avhandlingen officiellt vara avklarad inom en 40 timmars arbetsvecka men outtalat är det önskvärt att doktoranden tillbringar betydligt fler timmar på jobbet. Doktorander tillhörande *doktorandfabriken* förväntas inte ha förkunskaper utan ska formas till forskare genom arbetet. (Peixoto & Jordansson 2011).

I den senaste rapporten om forskarutbildningen vid Lunds universitet fann man tydliga förbättringar i forskarutbildningen jämfört med rapporten från 2008. Dock framgår att kvinnor fortsatt trivs sämre än män med sin forskarutbildning.Handledningen är fortfarande problematisk, inte minst bland doktorander som i huvudsak arbetar ensamma, och bristande karriärvägledning kritiserar (Holmström 2013). Forskarutbildningen har genomgått stora förändringar under de senaste decennierna. Framför allt har doktorander i mycket större utsträckning anställning under utbildningen, även om andelen med externa stipendier också är relativt stor inom vissa områden. Samtidigt innebär varje doktorand numer ett större åtagande för institutionen och universitetet, särskilt inom områden där forskarutbildningen främst bedrivs på fakultetsanslag. De ändrade förhållandena medverkar sannolikt till en minskad andel avhopp. När antalet doktorander inom ett område är begränsat blir det viktigare att dessa lyckas med sin utbildning, kan tänka sig en akademisk karriär och trivs i den akademiska miljön. Om en stor andel doktorander under de förhållanden som råder idag ändå på allvar överväger att hoppa av sin utbildning (även om de inte gör det) bör detta tas som en indikation på kvalitetsproblem i forskarutbildningsmiljön. Detta gör en redovisning av vilka förhållanden som medverkar till att doktorander överväger att hoppa av sina studier till ett bidrag för vidareutveckling av forskarutbildningen.

Genus och fortsatt akademisk karriär

Kvinnor med doktorsexamen etablerar sig i lika stor omfattning på arbetsmarknaden som män med doktorsexamen (Högskoleverket 2010, Holmström 2013). Däremot är könsskillnaderna betydande avseende fortsatt karriär inom akademien - trots att det är ungefär lika många kvinnor som män som antas till grundutbildningen, faller andelen kvinnor markant ju högre upp i den akademiska hierarkin man rör sig (Högskoleverket 2011 & 2012).

Av de som tog doktorsexamen från Lunds universitet 2004 hade inte fler kvinnor än män lämnat universitet tre år efter examen, däremot var det vanligare att kvinnorna ställde sig tveksamma till sitt karriärval (Holmström & Nilsson Lindström 2008). Trots detta är andelen kvinnor som stannar kvar i akademien större än andelen män (Högskoleverket 2011). Män däremot lämnar akademien på grund av högre lön och bättre karriärmöjligheter (Kyvik & Bruen Olsen 2007). Av de som tog sin doktorsexamen vid Lunds universitet 2008 hade 97 procent anställning tre år senare, men kvinnorna hade då varit arbetslösa i större utsträckning än männen (35 % mot 25 %). Hälften av alumnerna hade anställning inom akademien, men det fanns fakultetsvisa skillnader mellan könen: Inom medicin var det fler män (42 %) än kvinnor (30 %) som stannade kvar i akademien. Inom LTH och naturvetenskap var bilden den motsatta. Inom LTH stannade kvinnor i högre utsträckning kvar än män (48 % mot 34 %), inom naturvetenskap var motsvarande fördelning 48 mot 36 procent. De kvinnliga alumnerna angav i något högre grad än männen att de fått sina förväntningar på yrkeslivet uppfyllda, oavsett om de arbetade utanför eller inom universitetssektorn. (Holmström 2013). Detta får ses som ett positivt resultat med tanke på att endast varannan kvinna av de alumner från Lund som tog examen 2004, utifrån sina postdoktorala erfarenheter, skulle valt att påbörja forskarutbildning (Holmström & Nilsson Lindström 2008). Den bilden är till stora delar förändrad till det bättre fyra år senare (Holmström 2013 s.65).

År 2009 var enbart 20 procent av alla professorer i Sverige kvinnor med stora variationer mellan olika forskarutbildningsämnen (Högskoleverket 2011 & Högskoleverket 2012), trots att ungefär hälften (47 procent) av de som antagits till en forskarutbildning vid universitetet från 2001 och framåt är kvinnor (Universitetskanslersämbetet 2014). Liknande siffror visades inom EU där kvinnor år 2006 utgjorde 45 procent av de som tog doktorsexamen, men mindre än 18 procent var professorer. Minst andel kvinnliga professorer fanns inom teknologi (7 %) och flest inom humaniora och socialvetenskap (27 respektive 18 %) (Husu 2010).

Situationen vid Lunds universitet är liknande trots att Lunds universitet sedan 2006 har haft som mål att kvinnor och män ska ges lika goda förutsättningar att göra karriär vid universitetet (Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006–2010). En jämn könsfördelning ska eftersträvas, bland annat genom att fler kvinnor i högre grad får anställning som professor (Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2011). Trots visionerna verkar det vara så att kvinnor och män redan under forskarutbildningen erfar förhållanden inom utbildningen och i den akademiska miljön som kan få betydelse för hur intresset för en akademisk karriär utvecklas.

Finansieringsformen kan ha betydelse för trivsel och syn på akademisk karriär

Det finns olika sätt att finansiera forskning och forskarutbildning. En anställning som doktorand är en tidsbegränsad anställning för forskarstudier och ger samma sociala skyddsnät som för andra statligt anställda. Universitetet inrättar inte längre utbildningsbidrag som studiefinansiering, men tidigare var det vanligt. Om man inte är anställd som doktorand har man ett sämre socialt skyddsnät. Annan finansiering innefattar andra sätt att finansiera studierna, t.ex. anställning av annan arbetsgivare, studiemedel, annat arbete eller stipendier. Stipendier är en vanlig form av s.k. annan finansiering. Doktorander med stipendiefinansiering, vilka vanligen har sämst ekonomiska villkor, är ofta utländska (SDF & SFS 2010) och det förekommer att dessa påbörjar sina forskarstudier utan att vara formellt antagna som doktorander. De doktorander som har doktorandanställning, alternativt är anställda

utanför akademien, med egen tid för forskning i sin anställning, är mest nöjda med sin finansieringsform (Högskoleverket 2008).

Regelverket vid Lunds Universitet föreskriver att det inte får inrättas stipendier för studiefinansiering inom forskarutbildningen (Antagningsordning för utbildning på forskarnivå 2013). Externt inrättade stipendier förekommer däremot (Policy och föreskrifter gällande stipendiefinansiering för försörjning under utbildning eller för förkovran efter avlagd doktorsexamen 2011). Vid en granskning av forskarutbildningen vid Lunds universitet förekom det dock att stipendier hade utbetalats till personer som deltagit i poänggivande forskningsförberedande kurser eller senare antagits till forskarutbildningen vilket inte är i enlighet med regelverket. Det ökar risken för skuggdoktorander, det vill säga personer som bedriver forskning utan att vara antagna till forskarutbildning (Norberg & Ahrberg 2011).

Andelen doktorander som har olika finansieringsformer varierar både beroende på lärosäte och fakultet. Inom Lunds universitet är anställning som doktorand den vanligaste finansieringsformen. Fakulteter med stora externa forskningsanslag har också en stor andel doktorander. Framför allt inom det medicinska men även inom det tekniska området finns doktorander som har kombinationsanställningar. Det har tidigare visats att Lunds universitet har en stor andel doktorander med "övrig finansieringsform", vilket kan innebära externa stipendier. Eftersom skilda sätt att finansiera forskarutbildningen kan påverka doktorandernas villkor och trivsel med studierna, vill vi också ta reda på om finansieringsformen ser ut att påverka i vilken utsträckning doktorander har övervägt att hoppa av utbildningen och hur deras intresse för en fortsatt akademisk karriär utvecklas.

1.2 Syfte och frågeställningar

Det övergripande intresset var att reda på vilka förhållanden i doktoranders studiesituation som kan leda till att de överväger att inte fullfölja sin utbildning eller påverkar hur intresset för en akademisk karriär utvecklas, samt hur dessa upplevelser varierar mellan kvinnor och män, fakultetsområden och i förhållande till doktorandernas finansieringsformer.

Studien syftade till att:

- Undersöka vilka faktorer som påverkar doktoranders studiesituation och om dessa leder till ett övervägande att inte fullfölja utbildningen
- Redovisa doktoranders egna förbättringsförslag för att motverka avhopp i utbildningen
- Kartlägga intresset för en fortsatt akademisk karriär efter examen samt att undersöka om intresset förändras över tid
- Identifiera möjliga orsaker till en förändrad syn på en fortsatt akademisk karriär

2. Metod

2.1 Population och urval

Rapporten baseras på en totalundersökning genom en nätburen enkät på svenska och engelska (Appendix A). Som underlag för e-postadresser till doktorander erhöles e-postlistor från Lunds datacentral (LDC), Ekonomihögskolan, Juridiska fakulteten, Tekniska högskolan i Lund (LTH), Medicinska fakulteten, Naturvetenskapliga fakulteten, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Centrum för Mellanösternstudier (CMES), CIRCLE och Lunds universitets centrum för studier av uthållig samhällsutveckling (LUCSUS). Sammantaget resulterade det i 3462 e-postadresser, vilket är betydligt fler än de 2759 doktorander som var registrerade höstterminen 2012. Lunds universitets årsredovisning 2013 redovisar dock att det under 2012 fanns 3096 doktorander vid universitetet. När enkäten skickades ut visade det sig genom mailsvar att 637 av dessa adresser var felaktiga eller tillhörde en person som inte längre var registrerad som forskarstuderande. Det väckte vår förvåning både att de uppgifter vi fick skilde sig åt samt att det inte fanns en aktuell, universitetsgemensam förteckning över universitetets doktorander att tillgå.

2.2 Frågeformulär

Frågorna i frågeformuläret (Appendix A) formulerades efter gruppdiskussioner med doktorander från olika fakulteter i olika faser av sin doktorandutbildning samt tidigare Doktorandbarometerenkäter. Diskussion fördes även med Utvärderingsenheten och CED vid Lunds universitet. Frågeformuläret testades på en grupp av fem doktorander från andra universitetet. I frågeformuläret ingick både slutna och öppna frågor. De öppna svaren analyserades med kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman 2004).

Frågeformuläret skickades som en länk till ett webbaserat formulär via e-post med utvärderings-systemet EvaSys Education V5.0 tillsammans med ett informationsbrev på både engelska och svenska till doktorander registrerade vid Lunds universitet. Enkäten besvarades under perioden 24 januari-12 februari 2012. Två påminnelser skickades ut.

2.3 Deltagande

De 1244 inkomna svaren ger en svarsfrekvens på 44 procent. Bakgrundsfakta om studiedeltagarna finns i tabell 1 & 2. Från Medicinska fakulteten kommer drygt en tredjedel av alla svarande, följt av Lunds Tekniska Högskola (LTH), Naturvetenskapliga fakulteten och Samhällsvetenskapliga fakulteten. Av det totala materialet var andelen kvinnor 53 procent och män 47 procent. Enligt Lunds universitets årsredovisning från 2012 är 46 procent av de registrerade doktoranderna kvinnor. Svarsfrekvensen är i linje med svarsfrekvensen från utvärderingsenhetens enkät om forskarutbildningen, som utfördes vid samma tidpunkt men med ett annat urval deltagare (Holmström 2013). I urvalet till den senare ingick inte nybörjardoktorander (studier mindre än sex månader på heltid).

Tabell 1. Antal samt andel (%) av svarande inom de olika fakultetsområdena och hur dessa fördelar sig vad gäller kön ålder samt hemförhållanden.

	Totalt	Medicin	LTH	Natur- vetenskap	Samhälls- vetenskap	Humaniora- teologi	Ekonomi	Annan*
Totalt	1244	435	293	194	124	93	62	43
Kön								
Kvinnor	664 (53 %)	274 (63 %)	113 (39 %)	91 (47 %)	79 (64 %)	45 (48 %)	34 (55 %)	28 (65 %)
Män	580 (47 %)	161 (37 %)	180 (61 %)	103 (53 %)	45 (36 %)	48 (52 %)	28 (45 %)	15 (35 %)
Ålder								
<25	37 (3 %)	14 (3 %)	8 (3 %)	12 (6 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	2 (3 %)	1 (2 %)
25-30	573 (46 %)	161 (37 %)	175 (60 %)	124 (64 %)	42 (34 %)	24 (26 %)	36 (58 %)	11 (26 %)
31-35	289 (23 %)	86 (20 %)	68 (23 %)	40 (21 %)	37 (30 %)	31 (33 %)	14 (23 %)	13 (30 %)
36-40	143 (11 %)	67 (15 %)	23 (8 %)	10 (5 %)	17 (14 %)	13 (14 %)	5 (8 %)	8 (19 %)
>41	202 (16 %)	107 (25 %)	19 (6 %)	8 (4 %)	28 (23 %)	25 (27 %)	5 (8 %)	10 (23 %)
Gift/sambo								
Ja	856 (69 %)	331 (76 %)	181 (62 %)	113 (58 %)	90 (73 %)	72 (77 %)	40 (65 %)	29 (67 %)
Nej	388 (31 %)	104 (24 %)	112 (38 %)	81 (42 %)	34 (27 %)	21 (23 %)	22 (35 %)	14 (33 %)
Hemmavarande barn								
Ja	458 (37 %)	194 (45 %)	77 (26 %)	44 (23 %)	60 (48 %)	37 (40 %)	22 (35 %)	24 (56 %)
Nej	786 (63 %)	241 (55 %)	216 (74 %)	150 (77 %)	64 (52 %)	56 (60 %)	40 (65 %)	19 (44 %)

*** I denna kategori ingår Juridiska fakulteten, Konstnärliga fakulteten samt svarsalternativet Annan/Other i frågeformuläret då dessa innehåller ett för lågt antal svarande för att presenteras separat.**

Av tabell 1 framgår de relativt stora skillnaderna mellan doktorandgrupperna på universitetets fakulteter. Andelen doktorander som är äldre än 40 år är ganska hög, men varierar i hög grad mellan fakulteterna. Medicinska och samhällsvetenskapliga fakulteterna samt den grupp som betecknas "annan" har doktorander som i genomsnitt är äldre och med en större andel kvinnor. Dessa fakulteter har också doktorander med störst andel hemmavarande barn – omkring hälften av doktoranderna här hade det. På tekniska fakulteten (LTH) kan doktorandgruppen beskrivas som dominerad av yngre män. Andelen kvinnor bland doktoranderna är här den lägsta vid universitetet. En fjärdedel av doktoranderna vid LTH har hemmavarande barn. Doktoranderna vid övriga fakulteter har en sammansättning som ligger mellan dessa ytterligheter när det gäller balansen mellan åldersgrupper samt mellan kvinnor och män. Inom både naturvetenskap och ekonomi finns det en stor andel yngre doktorander. I hela gruppen doktorander anger 37 procent att de har hemmavarande barn. Lägst andel hemmavarande barn har doktoranderna inom LTH och Naturvetenskaplig fakultet.

Tabell 2. Antal och andel (%) av svarande inom de olika fakultetsområdena och hur dessa fördelar sig vad gäller aktivitetsgrad, finansiering samt avklarad del av forskarutbildningen.

	Totalt	Medicin	LTH	Naturvetenskap	Samhällsvetenskap	Humaniorateologi	Ekonomi	Annan
Totalt	1244	435	293	194	124	93	62	43
Aktivitetsgrad								
Heltid	821 (66 %)	195 (45 %)	244 (83 %)	165 (85 %)	82 (66 %)	61 (66 %)	46 (74 %)	28 (65 %)
Deltid	365 (29 %)	211 (49 %)	45 (15 %)	22 (11 %)	38 (31 %)	25 (27 %)	12 (19 %)	12 (28 %)
Inte aktiv	58 (5 %)	29 (7 %)	4 (1 %)	7 (4 %)	4 (3 %)	7 (8 %)	4 (6 %)	3 (7 %)
Finansiering								
Doktorandtjänst	770 (62 %)	158 (36 %)	244 (83 %)	141 (73 %)	96 (77 %)	60 (65 %)	34 (55 %)	37 (86 %)
Utbildningsbidrag	77 (6 %)	41 (9 %)	0 (0 %)	23 (12 %)	1 (1 %)	9 (10 %)	3 (5 %)	0 (0 %)
Stipendium	61 (5 %)	21 (5 %)	18 (6 %)	8 (4 %)	2 (2 %)	0 (0 %)	12 (19 %)	0 (0 %)
Kombination /Annan	336 (27 %)	215 (49 %)	31 (11 %)	22 (11 %)	25 (20 %)	24 (26 %)	13 (21 %)	6 (14 %)
Avklarad del av utbildningen								
0-24	343 (28 %)	128 (29 %)	74 (25 %)	54 (28 %)	35 (28 %)	23 (25 %)	11 (18 %)	18 (42 %)
25-49	311 (25 %)	119 (27 %)	69 (24 %)	43 (22 %)	28 (23 %)	27 (29 %)	16 (26 %)	9 (21 %)
50-74	258 (21 %)	87 (20 %)	70 (24 %)	38 (20 %)	21 (17 %)	14 (15 %)	20 (32 %)	8 (19 %)
75-100	332 (27 %)	101 (23 %)	80 (27 %)	59 (30 %)	40 (32 %)	29 (31 %)	15 (24 %)	8 (19 %)

En stor majoritet av de svarande har doktorandanställning, se tabell 2. Utbildningsbidrag används inte längre som finansiering, men uppenbarligen fanns det vid svarstillfället två fakulteter (Medicin och Naturvetenskap) där doktorander hade sådant bidrag. Att gruppen var liten och ojämnt fördelad gjorde att vi inte redovisar den i avsnitten om finansieringsform. Inom Medicinska fakulteten anger nästan hälften av doktoranderna kombination eller annan tjänst, troligen beroende på klinisk tjänstgöring i kombination med forskning på deltid. Ekonomihögskolan har förhållandevis många doktorander med stipendium (19 %) jämfört med de andra fakulteterna. I enkäten frågas inte om stipendierna är externa eller interna. Enligt beslut från Lunds universitet ska inte stipendier användas till doktorander undantaget externa stipendier. I det här urvalet ingick även doktorander som antagits terminen före undersökningens genomförande. De ingår i gruppen 0-24 % av avklarad del av utbildningen som innehåller 343 svarande. Dessa ingick inte i urvalet för den doktorandbarometer som genomfördes samtidigt (Holmström 2013).

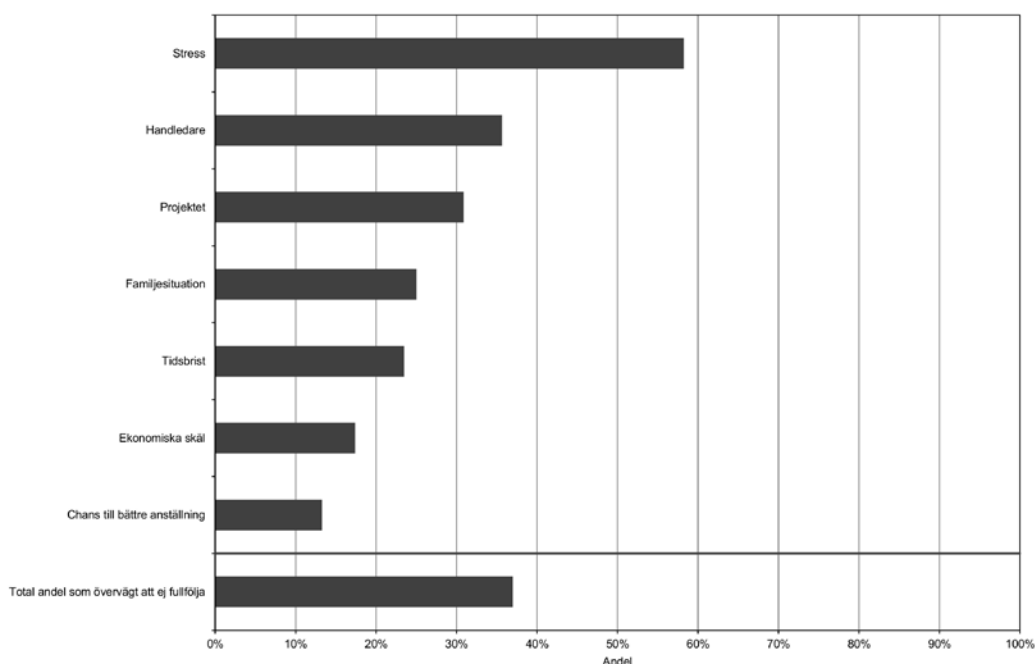
3. Resultat

3.1 Överväganden om avhopp samt negativa faktorer under forskarutbildningen

3.1.1 Hela universitetet

Resultaten för hela universitetet (samtliga inkomna svar) presenteras i följande figurer.

Figur 1: Har du övervägt att hoppa av och av vilken orsak?

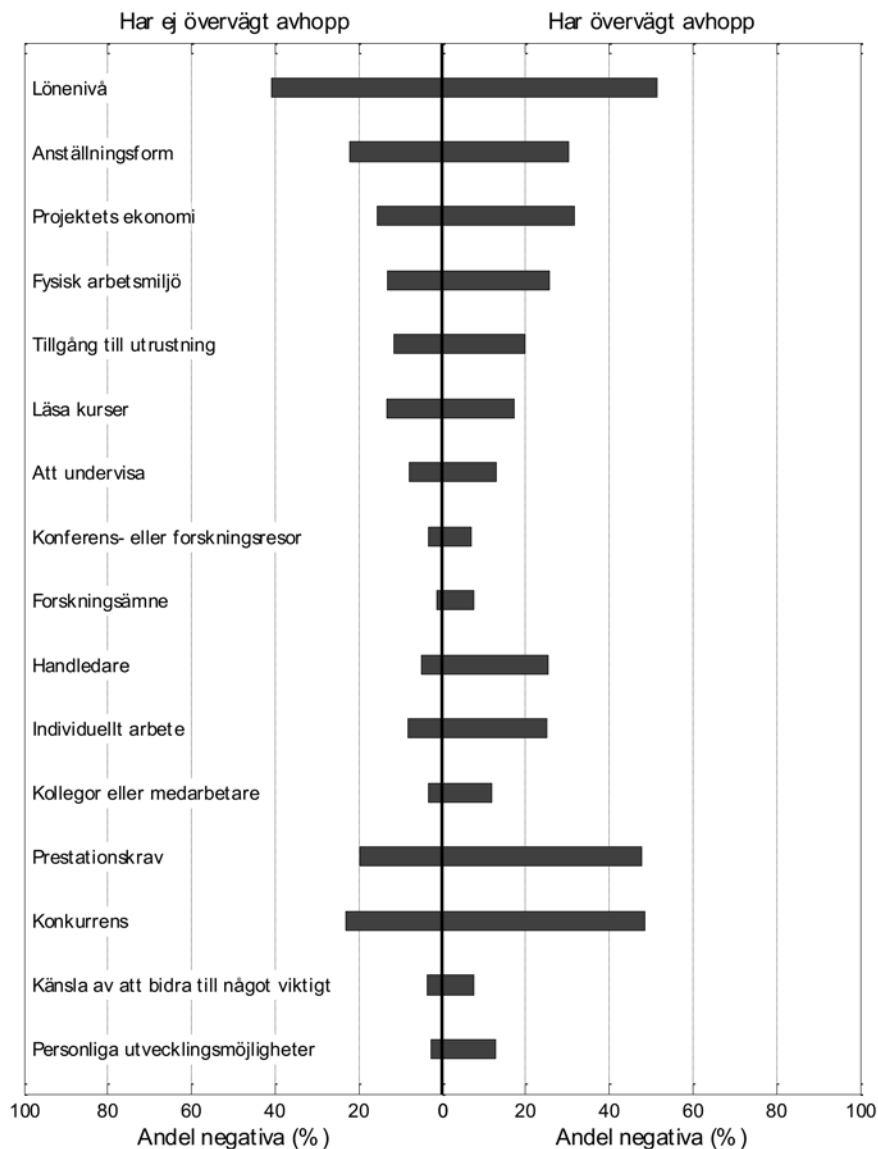


Figur 1 visar den totala andelen av studiedeltagarna som uppgett att de någon gång funderat på att inte fullfölja sina doktorandstudier. Här presenteras också hur stor andel av studiedeltagarna som har angett respektive orsak till varför de övervägt att inte fullfölja sin forskarutbildning.

Drygt en tredjedel (37 %) av doktoranderna anger att de någon gång har övervägt att hoppa av forskarutbildningen. Den största orsaken till tankar på avhopp anges vara stress och näst störst handledningen. Av den totala gruppen doktorander svarar alltså mer än en femtedel (22 %) att de någon gång övervägt att avsluta sin utbildning på grund av stress.

Dessa resultat korrelerar väl med att två tredjedelar av doktoranderna i Lunds universitets doktorandbarometer från 2013 angav att de i hög grad är nöjda med forskarutbildningen. I doktorandbarometern angav också 18 procent av doktoranderna stress och drygt en femtedel problem med handledningen (Holmström 2013). Av doktorander som avbrutit sina studier på grund av forskningen anger 40 procent bristande handledning som orsak (Högskoleverket 2012).

Figur 2: Vilka faktorer påverkar dig negativt som doktorand?



Figur 2 visar den andel av studiedeltagarna som upplever att en given faktor främst påverkar dem negativt i deras forskarutbildning. För varje faktor jämförs deltagare som övervägt avhopp (höger sida i figuren) mot de som inte gjort det (vänster sida i figuren).

De doktorander som har övervägt avhopp anger genomgående att de undersökta faktorerna påverkar dem mer negativt än de doktorander som inte har övervägt avhopp (figur 2). Baserat på den stora skillnaden i negativ påverkan på grupperna som övervägt och inte övervägt avhopp, tycks framförallt prestationskrav, konkurrens, handledare och individuellt arbete leda tankarna till avhopp.

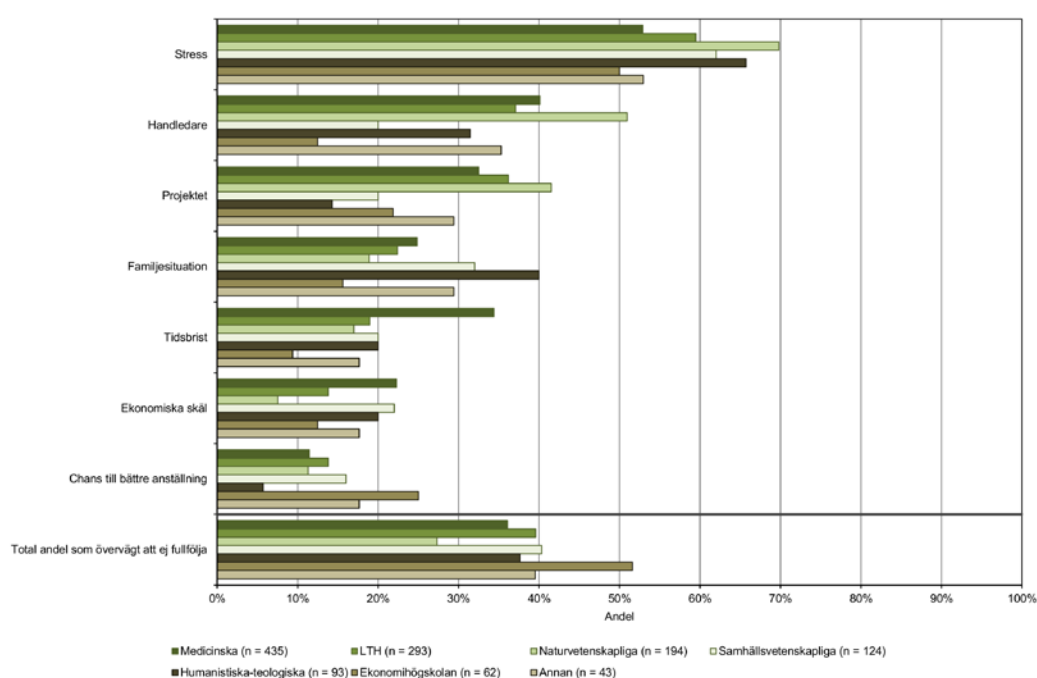
Många anger att lönenivån påverkar negativt, men skillnaden mellan de som övervägt avhopp och inte övervägt avhopp är inte mer än 10 procentenheter. Missnöje med lönenivån tycks alltså inte på samma sätt vara skäl till vilja lämna forskarutbildningen.

I Högskoleverkets rapport 2012:1 anges sociala skäl som främsta orsak till avhopp (35 %) (Högskoleverket 2012). Dessutom anger 10 procent bristfällig psykosocial miljö. Man har däremot inte kartlagt stress och upplevelsen av konkurrens. Man kan spekulera i om svårigheter att kombinera familj med doktorandstudier leder till stress och om upplevelsen av konkurrens i ökad utsträckning återfinns i miljöer med bristfälliga psykosociala förhållanden i den akademiska miljön.

3.1.2 Fakulteterna

Resultaten uppdelade per fakultet presenteras i följande figurer. I kategori Annan ingår Juridiska fakulteten, Konstnärliga fakulteten samt svarsalternativet Annan/Other i frågeformuläret då dessa innehåller ett för lågt antal svarande för att presenteras separat.

Figur 3: Har du övervägt att hoppa av och av vilken orsak?- Fakultet



Figur 3 visar den andel av studiedeltagarna, uppdelat på fakultet, som uppgett att de någon gång funderat på att inte fullfölja sina doktorandstudier, samt den andel av dessa som uppgivit respektive orsak till att överväga avhopp.

Generellt sett framgår stress och problem med handledaren som de främsta orsakerna till att doktorander vid samtliga fakulteter har övervägt avhopp.

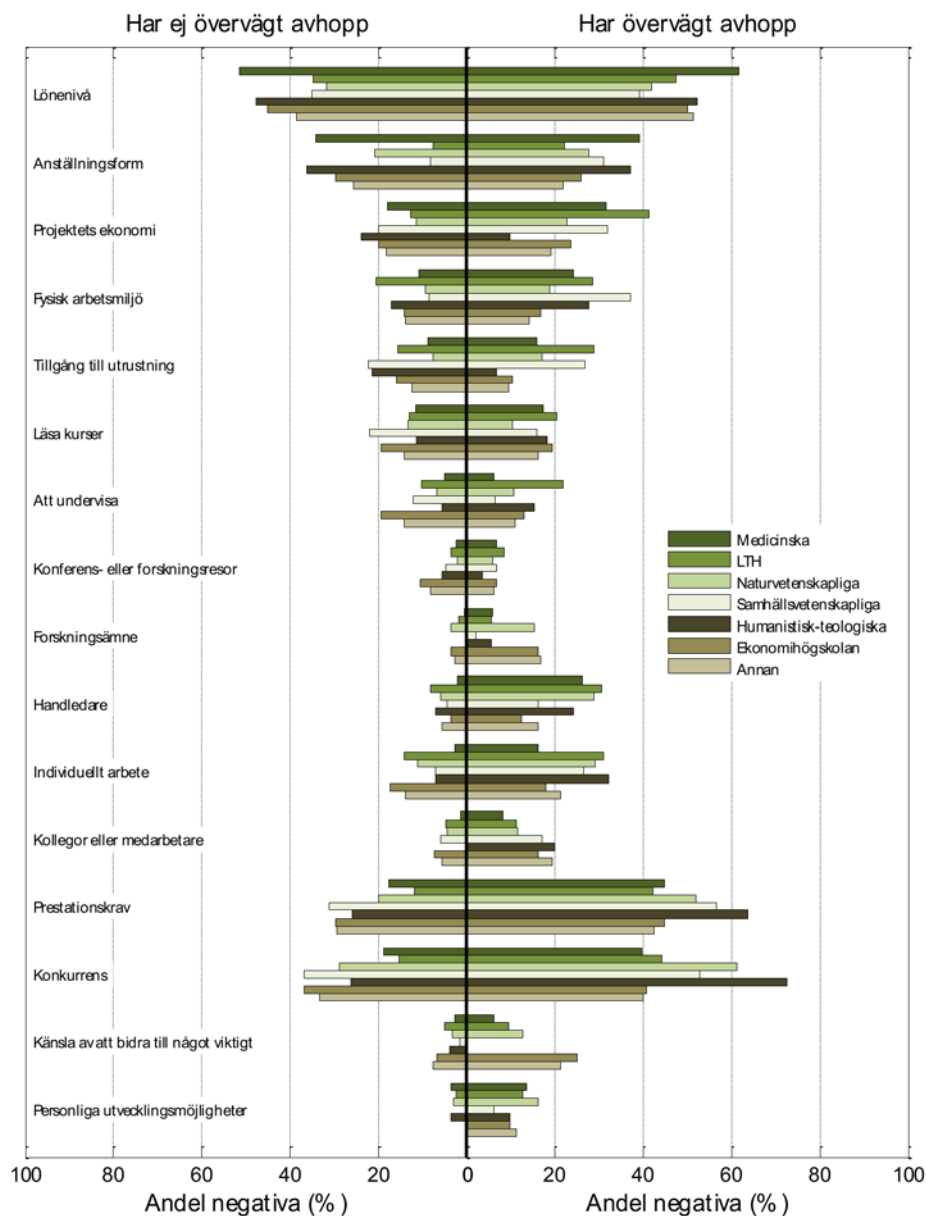
Forskarstuderande vid Ekonomihögskolan har övervägt avhopp i relativt sett högre utsträckning (52 %) än övriga fakulteter, medan det motsatta är fallet för den Naturvetenskapliga fakulteten (27 %), se figur 3. Det senare korrelerar väl med doktorandbarometern 2013, där doktorander vid den Naturvetenskapliga fakulteten var mest nöjda med sin forskarutbildning (Holmström 2013).

Ekonomidoktoranderna anger i högre utsträckning chans till bättre anställning som anledning till att överväga avhopp (25 %) jämfört med övriga (cirka 15 %) (figur 3).

Inom medicin anges tidsbrist i högre utsträckning (34 %) än genomsnittet (23 %) som orsak till att överväga avhopp. En förklaring till detta skulle kunna vara att dessa doktorander kombinerar klinisk tjänstgöring med forskarutbildning.

Vid Humanistiska och teologiska fakulteterna anger 40 procent av doktoranderna familjesituation som orsak till att överväga avhopp följt av Samhällsvetenskapliga fakulteten (32 %) och gruppen Annan (29 %). Doktoranderna vid dessa fakulteter har ett mera spritt åldersspann och varierande familjesituation jämfört med till exempel doktoranderna vid LTH och Naturvetenskapliga fakulteten vilket skulle kunna medverka till resultaten (se tabell 1). I Högskoleverkets rapport 2012:1 fann man dock ingen motsvarande skillnad mellan ämnesområden när det gällde faktiska avhopp (Högskoleverket 2012).

Figur 4: Vilka faktorer påverkar dig negativt som doktorand? - Fakultet



Figur 4 visar den andel av studiedeltagarna vid de olika fakulteterna som upplever att en given faktor främst påverkar dem negativt. För var faktor jämförs deltagare som övervägt avhopp (höger sida i figuren) mot de som inte gjort det (vänster sida i figuren).

Mer än 60 procent av de svarande från medicinska fakulteten som övervägt avhopp har angett att lönenivån har en negativ inverkan. Detta jämfört med drygt 50 procent av de doktorander som inte har övervägt att hoppa av. Detta tillsammans med anställningsformen påverkar medicindoktorander mest negativt.

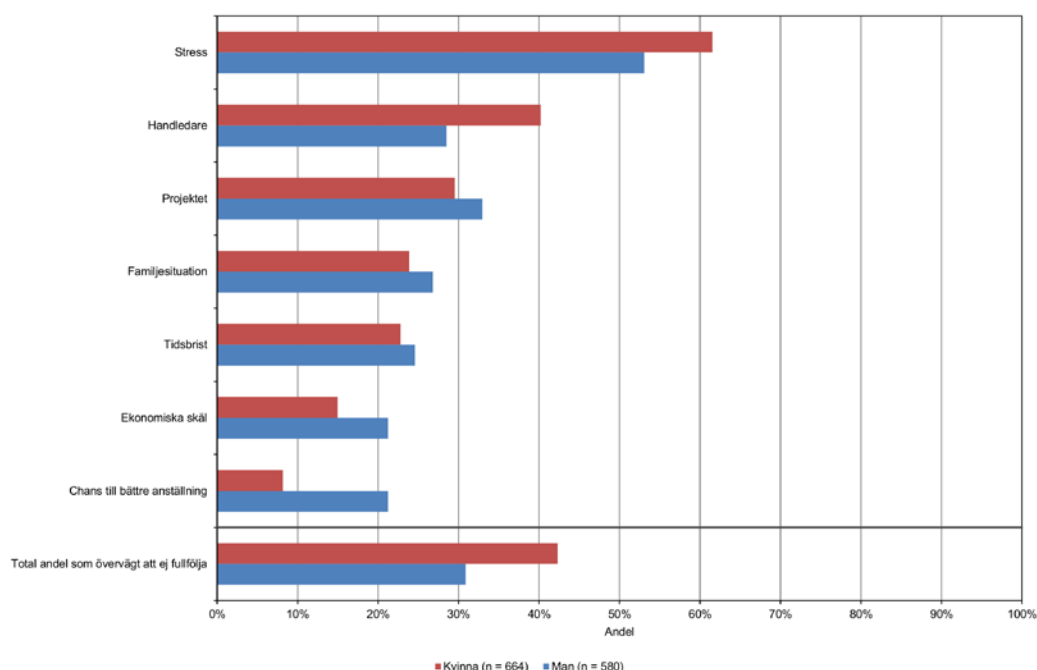
På LTH påverkar projektets ekonomi doktorander att fundera på avhopp. Likaså doktorander på Naturvetenskapliga fakulteten, som dessutom påverkas av handledare, prestationskrav och konkurrens.

Inom Humanistiska och teologiska fakulteterna har individuellt arbete samt kollegor eller medarbetare angetts som orsak till överväganden om avhopp, vilket stämmer överens med Högskoleverkets rapport 2012:1 där bristfällig psykosocial arbetsmiljö angavs som orsak till avbrutna doktorandstudier i större utsträckning inom humaniora jämfört med de andra fakulteterna (Högskoleverket 2012).

3.1.3 Kön

Resultaten uppdelade på kön presenteras i följande figurer.

Figur 5: Har du övervägt att hoppa av och av vilken orsak? – Kön



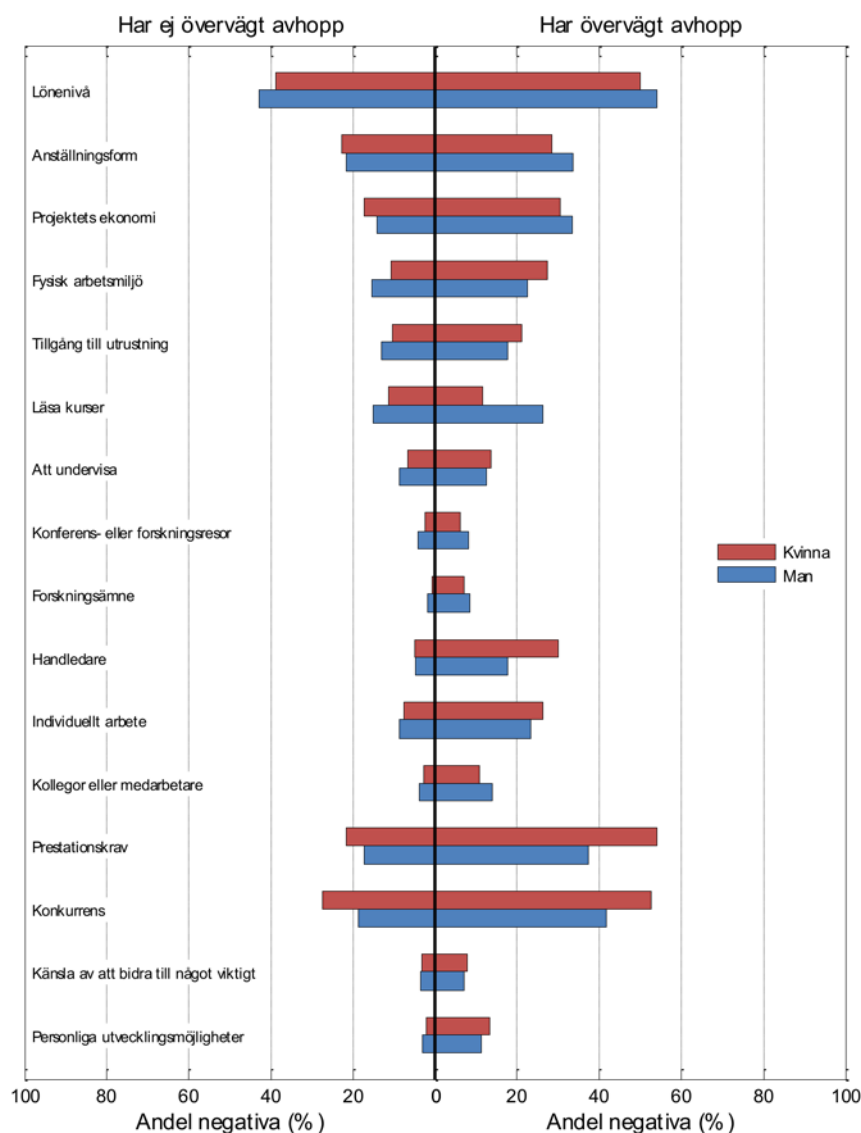
Figur 5 visar den andel av kvinnor och män som uppgett att de någon gång funderat på att inte fullfölja sina doktorandstudier. Figuren visar också den andel av dessa som uppgivit respektive orsak till att överväga avhopp.

Över 40 procent av de kvinnliga doktoranderna har någon gång funderat på att hoppa av jämfört med drygt 30 procent av de manliga, se figur 5. Kvinnor anger främst stress (62 %) samt handledaren (40 %) som orsak till detta. Dessa två orsaker har också angetts av män som anledning till att överväga avhopp, men i mindre utsträckning jämfört med kvinnor (53 % samt 28 %). Att kvinnor i högre grad än män är stressade över sin arbetssituation rapporterades i doktorandbarometern 2013, där det framkom att kvinnor i större utsträckning än män upplever sin arbetssituation såpass problematisk att man behövt söka stöd eller valt att minska sin aktivitetsgrad (Holmström 2013). Detsamma gäller behovet av att söka läkarkontakt eller sjukskriva sig på grund av problem med sin arbetssituation. Kvinnor behöver göra detta i betydligt större utsträckning än män. Doktorandbarometern visar också liknande resultat vad gäller handledning. Kvinnor uppger att de haft problem med handledningen i högre grad än män.

Vid flera fakulteter (Samhällsvetenskapliga, Naturvetenskapliga, Ekonomiska samt LTH) är skillnaderna mellan män och kvinnor betydande (Holmström 2013).

Om man ser till övriga anledningar att överväga avhopp, vilka har angetts i procentuellt större utsträckning av män, så ser man störst skillnad mellan könen för alternativen "chans till bättre anställning" och "ekonomiska skäl". Detta återspeglas till viss del i figur 6 där man kan se att fler män än kvinnor påverkas negativt av sin lönenivå, oavsett om man har övervägt att lämna forskarutbildningen eller inte. Här kan man fundera över hur mäns möjlighet till karriär påverkar överväganden om avhopp. I och med att det inte föreligger någon könsskillnad i etablering på arbetsmarknaden efter doktorsexamen (Högskoleverket 2010), men män generellt sett har en bättre karriärutveckling (Delegationen för jämställdhet i högskolan 2011) är det möjligt att män inte heller behöver avsluta sina doktorandstudier i lika stor utsträckning för att kunna göra karriär.

Figur 6: Vilka faktorer påverkar dig negativt som doktorand? - Kön



Figur 6 visar den andel av kvinnor och män som upplever att given faktor främst påverkar dem negativt i deras forskarutbildning. För varje faktor jämförs deltagare som övervägt avhopp (höger sida i figuren) mot de som inte gjort det (vänster sida i figuren).

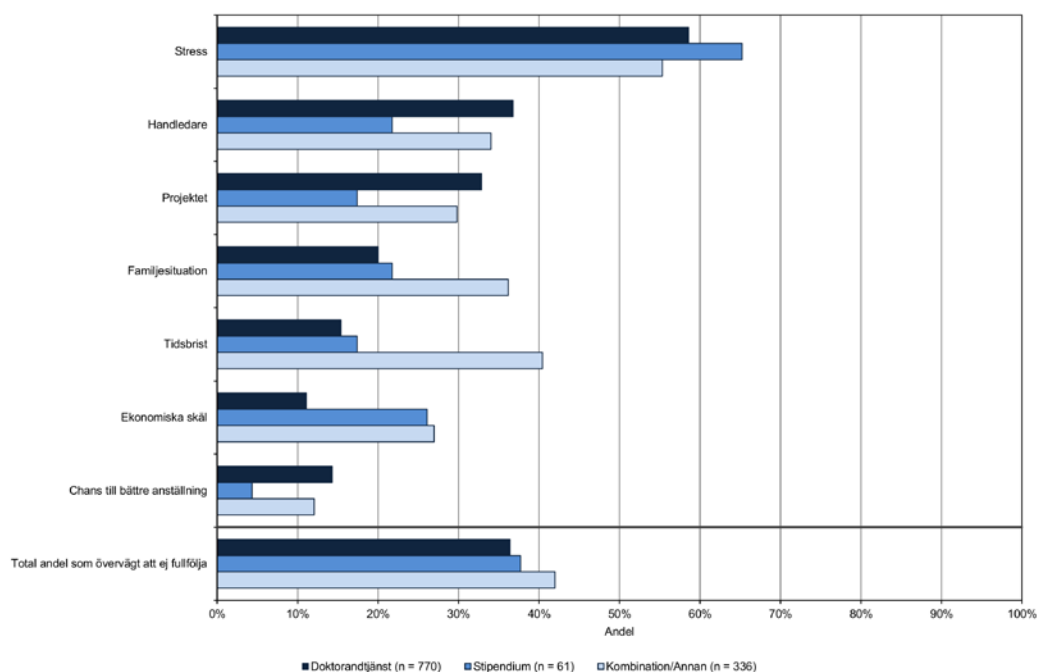
Kvinnor upplever konkurrens och prestationskrav under forskarutbildningen mer negativt än män, både bland de som övervägt och inte övervägt avhopp. Bland de som övervägt avhopp upplever mer än 50 % av kvinnorna och strax under 40 % av männen att prestationskrav och konkurrens påverkar dem negativt. Tydlig är även skillnaden mellan män och kvinnor i upplevelsen av handledningen bland de som övervägt avhopp. En liknande könsskillnad rapporterades av Högskoleverket där 38 procent av kvinnor som avbryter sina doktorandstudier anger brister i den psykosociala arbetsmiljön, men bara 19 procent av männen (Högskoleverket 2012). Här kan man fundera över om bristande psykosocial arbetsmiljö och upplevelsen av prestationskrav är olika sidor av samma mynt och ingår i den akademiska miljön.

Man kan verkligen fundera över varför män i större utsträckning än kvinnor upplever "att läsa kurser" som en negativ faktor inom forskarutbildningen!

3.1.4 Finansieringsform

Resultaten uppdelade på finansieringsform presenteras i följande figurer.

Figur 7: Har du övervägt att hoppa av och av vilken orsak? – Finansieringsform

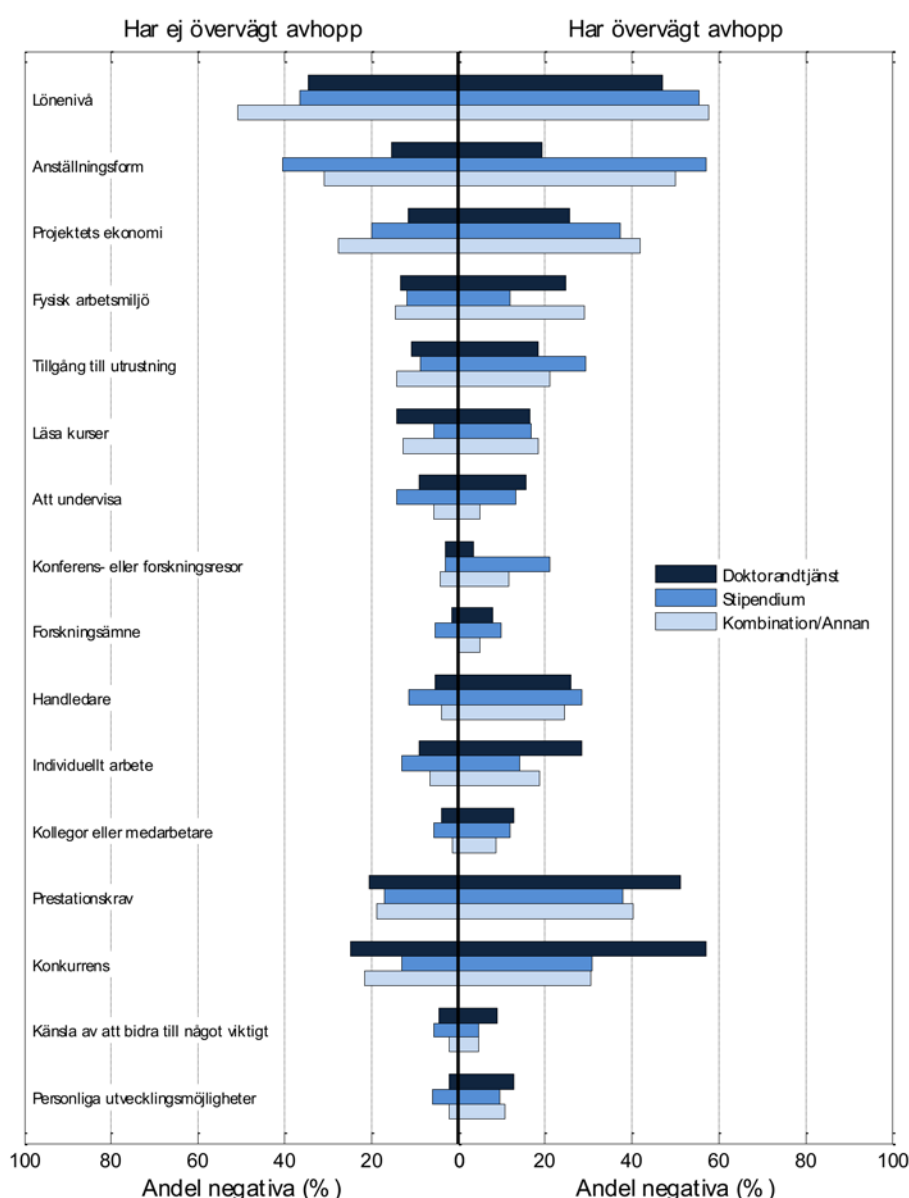


Figur 7 visar den andel av studiedeltagarna med en viss finansieringstyp som uppgett att de någon gång funderat på att inte fullfölja sina doktorandstudier, samt andelen av dessa som uppgivit respektive orsak till att överväga avhopp.

Bland de doktorander som har övervägt avhopp finns det inga särskilt stora skillnader beroende på finansieringsform (figur 7).

Däremot ses större skillnader då de som övervägt avhopp ombeds ange av vilken orsak man funderat på att sluta. Stipendiaterna anger i större utsträckning än övriga grupper stress som orsak. Tidsbrist anges främst av de som har någon slags kombinerad doktorandtjänst/annan finansieringsform (hälften av de svarande i denna grupp har även angett att de arbetar vid medicinska fakulteten). Här kan även familjesituationen ha stor inverkan på överväganden om avhopp (se tabell 1). Kombination/Annan påverkas också negativt av den ekonomiska situationen. Stipendiater anger att de är mer negativt påverkade av sin ekonomiska situation, men de är mindre missnöjda både med handledare och projekt.

Figur 8: Vilka faktorer påverkar dig negativt som doktorand? - Finansieringsform



Figur 8 visar andelen av studiedeltagarna med en viss finansieringstyp som upplever att en given faktor främst påverkar dem negativt i forskarutbildningen. För varje faktor jämförs deltagare som övervägt avhopp (höger sida i figuren) mot de som inte gjort det (vänster sida i figuren).

Forskarstuderande med stipendier eller kombinerade tjänster anger i betydligt större utsträckning att anställningsformen, lönenivån och projektets ekonomi påverkar dem negativt, oavsett om de övervägt att avbryta sina forskarstudier eller inte (figur 8). Forskarstuderande med doktorandtjänst som övervägt avhopp anger i betydligt större utsträckning individuellt arbete, prestationskrav och konkurrens som faktorer som påverkar dem negativt. Dubbelt så många doktorander med doktorandtjänst uppger att konkurrens påverkar dem negativt jämfört med doktorander med andra finansieringsformer. Generellt verkar även problem med handledaren leda till tankar avhopp i större utsträckning oavsett finansieringsform.

3.2 Doktorandernas förslag till åtgärder för att förebygga avhopp

I enkäten ombads doktoranderna att svara på en öppen fråga: "Har du förslag som skulle minska risken att doktorandstudier avbryts i förtid?" (5.4 Appendix A). Genom kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman 2004) av samtliga förbättringsförslag utkristalliserades tre övergripande teman: *informerad och förberedd doktorand*, *kompetent och lyhörd handledare* samt *akademin som strukturerad och stödjande arbetsgivare*. Dessa teman motsvarar då olika grundläggande förhållanden som behöver vara uppfyllda för att doktorander ska vilja fullfölja sin forskarutbildning. Nedan ges typiska exempel på vad doktorander tagit upp inom vart och ett.

- **Informerad och förberedd doktorand** innebär att doktoranden ska vara informerad om de ekonomiska villkor som är aktuella, framtida karriärmöjligheter och doktorandens arbetsmiljö:

"Viktigt med tydlighet kring vad studierna innebär och att det finns ett kontaktnät runt doktoranden som utgör ett stöd i vardagen."

"A better start-up period would be nice - as I believe most students have NO idea about how their life will turn out before they enroll and start working on projects."

"En bra introduktion till forskarstudierna och den akademiska miljön är jätteviktigt. Jag upplevde inte att jag själv fick en bra introduktion."

- **Kompetent och lyhörd handledare** innebär tydligare beskrivning av handledarens roll, extern och intern kontroll av handledare samt kompetensutveckling för handledare. Inom temat finns även den psykiska arbetsmiljön med nätverk samt egna och andras prestationskrav inom akademien:

"Större krav på handledare. Utbildning för handledare exempelvis. Handledare bör veta vad som gäller att ha en doktorand. Har många vänner som bytt handledare för att det inte fungerar av olika skäl."

"There should be rules and demands on the supervisors. I am rather happy but know some who have serious problems with their supervisors but are ignored and/or insulted when filing official complaints."

"Försöka hålla hög kvalitet på forskningshandledarna och utbilda dem i hur de ska handleda - sätta upp tydliga mål och driva projektet tillsammans med doktoranden."

- **Akademien som strukturerad och stödjande arbetsgivare** innefattar jämställdhet och likabehandling, processtruktur i forskarutbildningen samt utveckling av stödjande funktioner såsom mentorskap, studievägledning, samtalsresurser och stresshanteringskurser:

"Jämställdhet och ökad förståelse för genusperspektiv på hela institutionen."

"Att tidigt under doktorandutbildningen få en doktorand i slutskedet av utbildningen som mentor. Vad ska man tänka på? Vad är rimligt/orimligt i ett projekt etc? Helst någon inom det egna området."

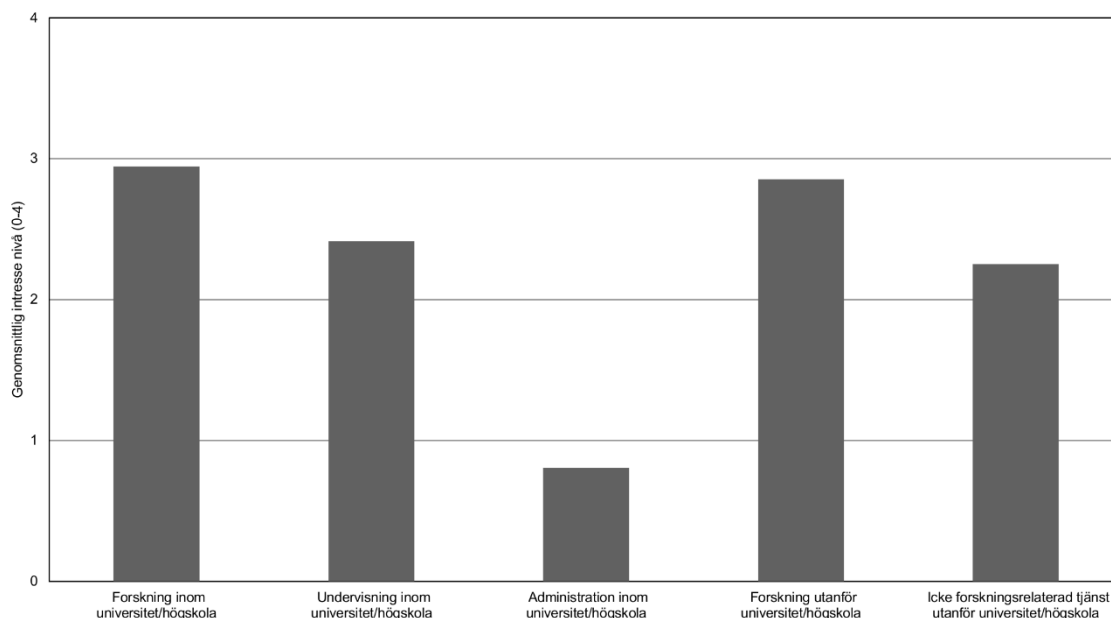
"Möjlighet att kunna prata med någon mer än sin handledare eller chef om man inte mår bra för att fånga upp problem innan de blir för stora."

3.3 Intresse för arbete efter forskarutbildningen

3.3.1 Hela universitetet

Resultaten för hela universitetet (alla inkomna svar) presenteras i figurerna nedan.

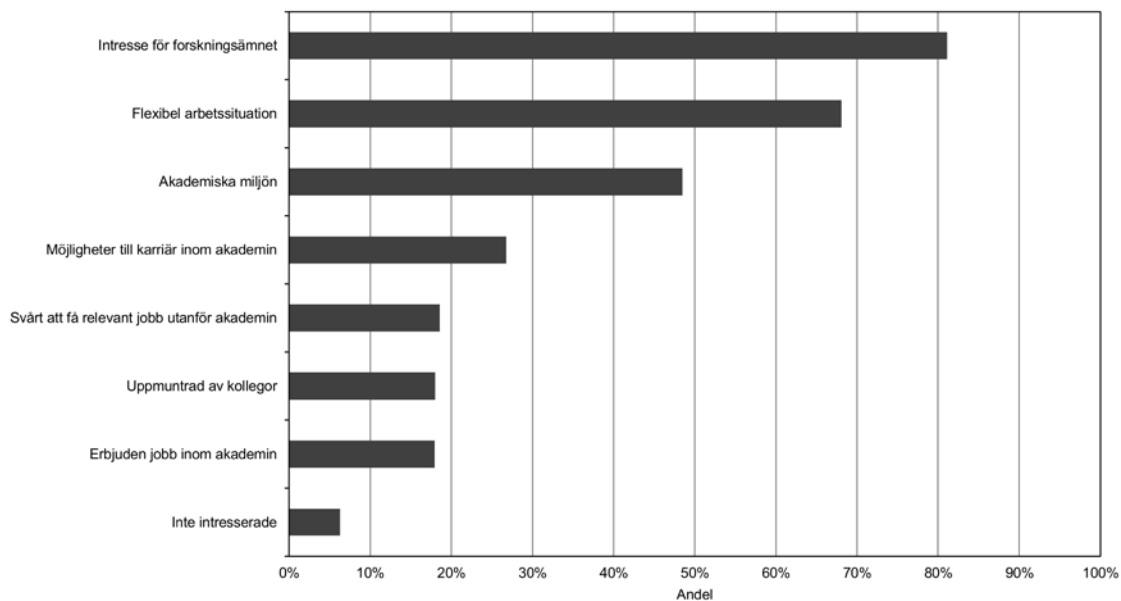
Figur 9: Vad är du intresserad av att arbeta med efter din forskarutbildning?



Figur 9 visar på den genomsnittliga intressenivån bland studiedeltagarna vad gäller vad de vill arbeta med efter avslutad forskarutbildning.

Doktorander är i första hand intresserade av forskning både inom och utanför högskolan efter sin forskarutbildning, men till viss del även av undervisning inom universitetet samt tjänster som inte är relaterade till forskning utanför högskolan. Intresset för administration inom universitetet är däremot betydligt lägre. Dessa resultat kan jämföras med doktorandbarometern där 31 procent av de svarande doktoranderna uppgav att de ser en karriär inom universitetet framför sig, medan 36 procent uppgav att de planerar att lämna akademien. Övriga 33 procent hade ännu inte bestämt sig för vilken väg de ämnade ta i framtiden (Holmström 2013). Med tanke på den avgörande betydelse rekrytering av personer med doktorsexamen har för att upprätthålla hela verksamheten inom universitet och högskolor (forskning, undervisning och administration) bör man notera att det är forskning oavsett institutionell förankring som drar till sig merparten av intresset för en framtida karriär. Denna bild förstärks ytterligare av figur 10.

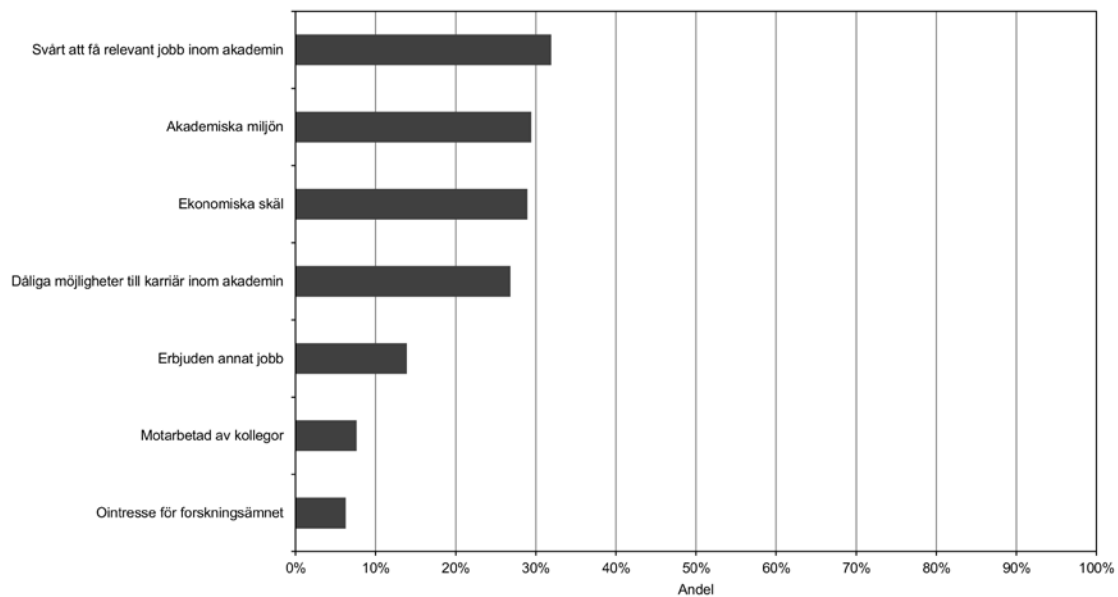
Figur 10: Vad gör dig intresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning?



Figur 10 visar andelen av studiedeltagarna som angett att respektive anledning ökar deras intresse för att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning.

Det är i första hand intresset för forskningsämnet (mer än 80 %) och den flexibla arbetssituationen (nästan 70 %) som gör att doktorander kan tänka sig att fortsätta att arbeta inom akademien efter disputationen, se figur 10. Däremot anser mindre än 50 procent av doktoranderna att den akademiska miljön är intresseskapande och ännu färre (27 %) att chanserna att kunna göra en akademisk karriär väcker ett intresse för att arbeta inom akademien.

Figur 11: Vad gör dig ointresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning?



Figur 11 visar andelen av studiedeltagarna som angett att respektive anledning minskar deras intresse för att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning.

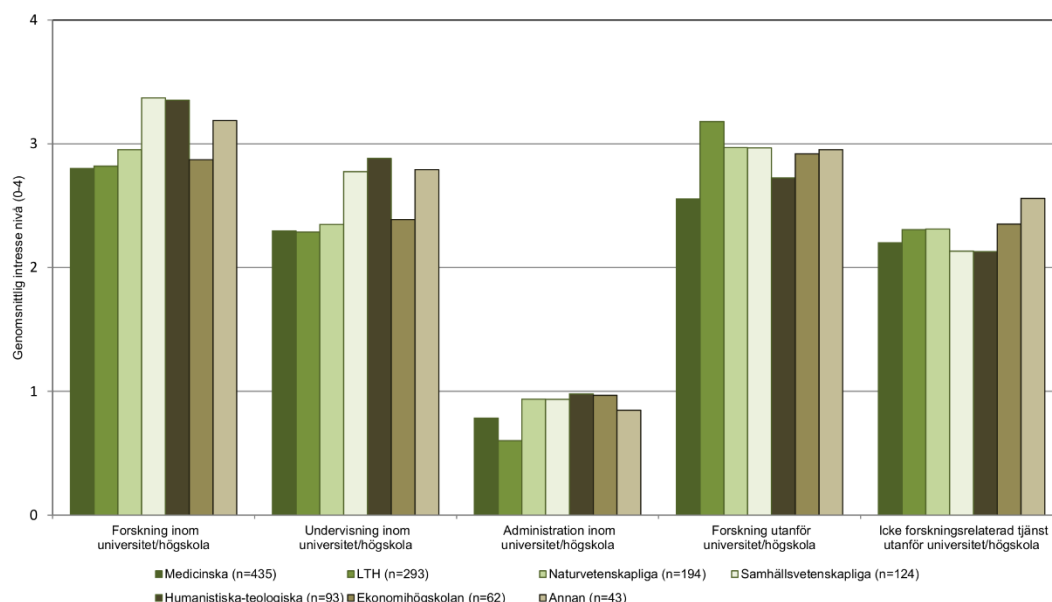
Doktoranderna anger svårigheter att få relevant jobb inom akademien (32 %), den akademiska miljön (29 %), de ekonomiska förutsättningarna (29 %) samt dåliga karriärmöjligheter inom akademien (27 %) som de främsta anledningarna till ett ointresse för fortsatt arbete inom akademien efter avslutad forskarutbildning (figur 11).

Till skillnad från andra högskoleutbildningar innebär en forskarutbildning att studierna äger rum i en miljö – den akademiska miljön – som även kan vara doktorandernas framtida arbetsmiljö. Det innebär att de redan under sin studietid på ett relativt informerat och realistiskt sätt kan skapa sig en uppfattning av om denna miljö kommer att erbjuda dem goda möjligheter. Det är då en bedömningsfråga om den andel av doktoranderna – nästan en tredjedel – som anger att svårigheterna att få ett relevant arbete inom akademien samt den akademiska miljön skapar ett ointresse hos dem för att satsa på en akademisk karriär, inte är väl stor.

3.3.2 Fakulteterna

Resultaten presenteras här med avseende på fakultetstillhörighet. Gruppen Annan representerar här åter Juridiska fakulteten, Konstnärliga fakulteten samt svarsalternativet Annan/Other för att komma upp i en svarmängd som är relevant att presentera.

Figur 12: Vad är du intresserad av att arbeta med efter din forskarutbildning? – Fakultet



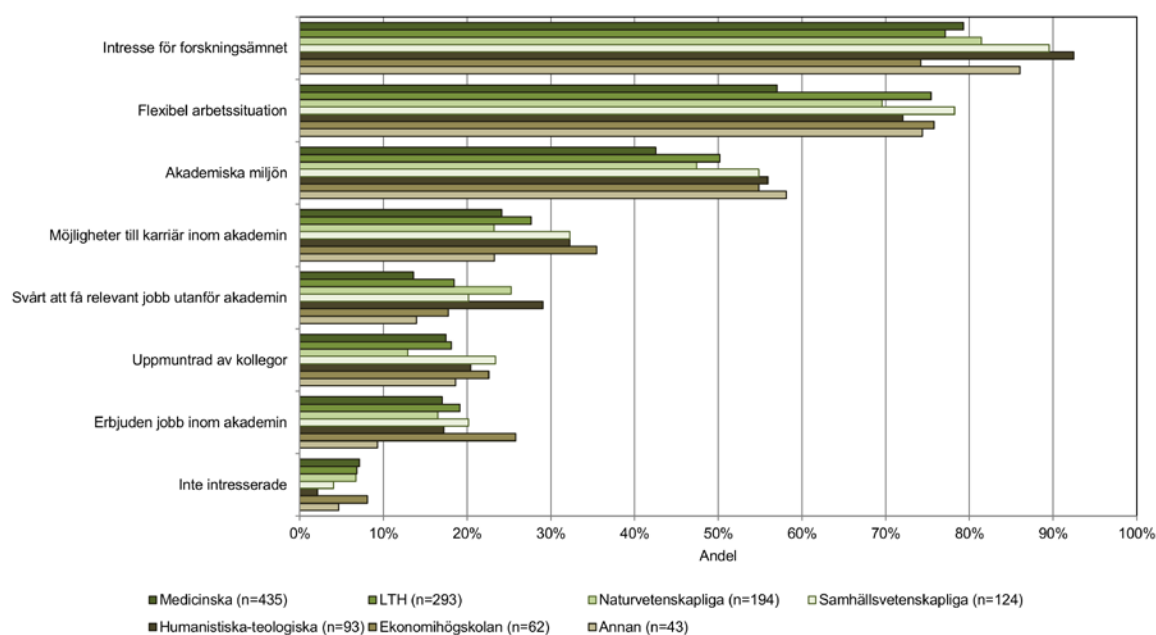
Figur 12 visar på den genomsnittliga intressenivån bland studiedeltagarna uppdelade på fakultetstillhörighet vad gäller vad de vill arbeta med efter avslutad forskarutbildning.

Skillnaderna mellan universitetets fakulteter är relativt stora. Det största intresset för att arbeta med både forskning och undervisning inom universitetet finns bland doktoranderna från den Samhällsvetenskapliga fakulteten, de Humanistiska och teologiska fakulteterna samt Annan (figur 12). Detta stämmer väl överens med doktorandbarometern 2013 där doktoranderna från dessa fakulteter tillsammans med de från Ekonomihögskolan visade störst intresse för att stanna inom akademien (Holmström 2013). Resultatet gällande Ekonomihögskolan återspeglas inte på samma sätt i denna studie, även om det är den grupp som tillsammans med de från humaniora och teologi visar störst intresse för administration inom universitet jämfört med övriga fakulteter. Intresset för administration inom universitet/högskola är mycket lågt inom alla fakulteter.

Att medelvärdet för doktorandernas intresse av att stanna kvar inom akademien för att arbeta med forskning eller undervisning hamnar i intervallet 2-3 för doktorander från fyra av universitetets fakulteter bör nog betraktas som ett relativt lågt värde. Särskilt intresset för undervisning ligger lågt med tanke på att det är ur dessa grupper som återväxten av undervisande akademiker ska finnas.

Doktorandbarometern 2013 påvisade att störst intresse för att arbeta utanför akademien finns på LTH och inom den Medicinska fakulteten (Holmström 2013). Våra resultat styrker doktorandbarometerens uttalande vad gäller LTH, medan doktoranderna inom den Medicinska fakulteten jämfört med andra fakulteter inte uppvisar ett större intresse för arbete utanför akademien, dessa doktorander visar istället i snitt lägst och näst lägst intresse för forskningsrelaterat och inte forskningsrelaterat arbete utanför akademien.

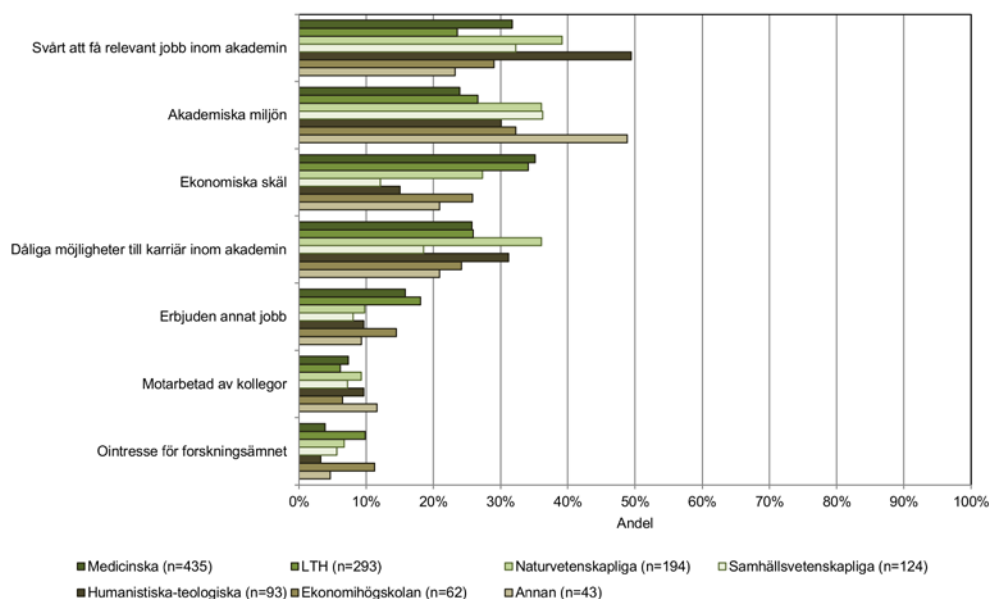
Figur 13: Vad gör dig intresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning? – Fakultet



Figur 13 visar andelen av studiedeltagarna uppdelade på fakultetstillhörighet som angett att respektive anledning ökar deras intresse för att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning.

En mycket stor andel (runt 90 %) av doktoranderna vid Humanistiska-teologiska och Samhällsvetenskapliga fakulteterna har angett att det är intresset för forskningsämnet som gör dem intresserade av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning, se figur 13. Medicinska fakultetens forskarstuderande anger å andra sidan i lägre utsträckning att den flexibla arbetssituationen och den akademiska miljön är bidragande faktorer till fortsatt intresse för arbete inom akademien. En orsak till detta skulle kunna vara att kombinationen forskning och klinisk tjänstgöring inte upplevs som lika flexibel. Forskarstuderande inom Ekonomihögskolan verkar i högre utsträckning ha möjlighet att få arbete inom akademien, medan doktoranderna vid Humanistiska-teologiska och Naturvetenskapliga fakulteterna i större utsträckning uppger att det är svårigheten att få ett relevant jobb utanför akademien som leder till ett intresse för att stanna. Samtidigt är det en liten andel av doktoranderna inom naturvetenskap som anger att möjligheterna att göra karriär inom akademien ökar deras intresse för att stanna kvar.

Figur 14: Vad gör dig ointresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning? – Fakultet



Figur 14 visar andelen av studiedeltagarna uppdelade på fakultetstillhörighet som angett att respektive anledning minskar deras intresse för att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning.

En stor andel av doktorander på Humanistiska-teologiska fakulteterna (knappt hälften) och Naturvetenskapliga fakulteten (omkring 40 %) bedömer att svårigheter att få ett relevant jobb inom universitetssektorn minskar deras intresse för fortsatt akademisk karriär. Den naturvetenskapliga fakulteten har också den största andelen doktorander (en dryg tredjedel) som anger att de ser dåliga möjligheter att göra akademisk karriär. Både inom Naturvetenskapliga och Samhällsvetenskapliga fakulteterna bedömer även relativt stor andel av doktoranderna att den akademiska miljön inte skapar intresse för fortsatt karriär inom akademien.

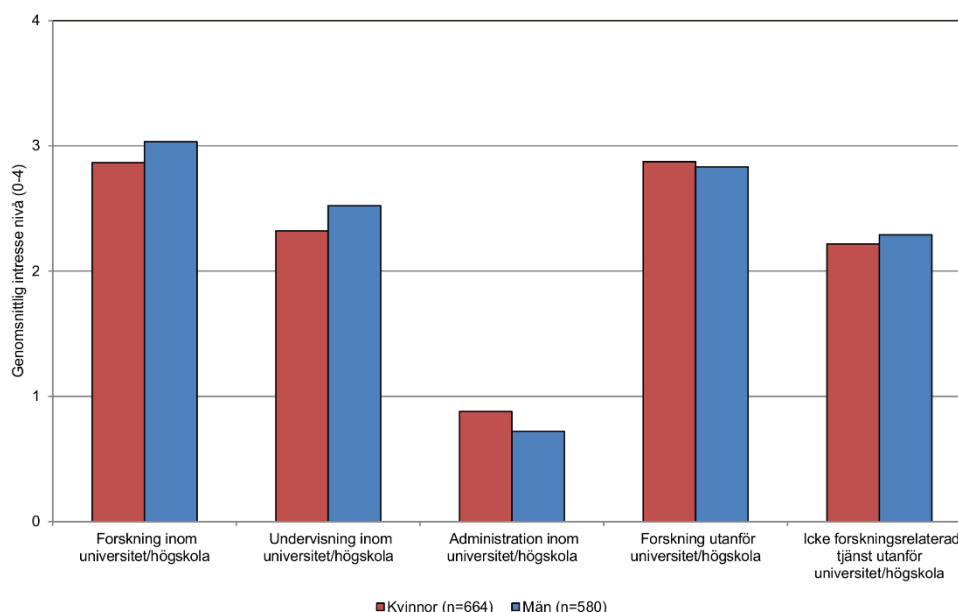
Doktoranderna räknade till kategorin Annan (Juridiska fakulteten, Konstnärliga fakulteten samt svarsalternativet Annan/Other i frågeformuläret) har i stor utsträckning uppgett att det är den akademiska miljön som gör dem ointresserade av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning, se figur 14.

Doktorander från Medicinska fakulteten och LTH anger i större utsträckning att det är ekonomiska skäl som gör dem ointresserade av att stanna inom akademien. Det är också doktoranderna från dessa två fakulteter som i störst utsträckning har angett att det kan vara erbjudande om andra jobb som har gjort dem ointresserade.

3.3.3 Kön

Resultaten uppdelade på kön för hela universitetet presenteras i följande figurer.

Figur 15: Vad är du intresserad av att arbeta med efter din forskarutbildning? - Kön

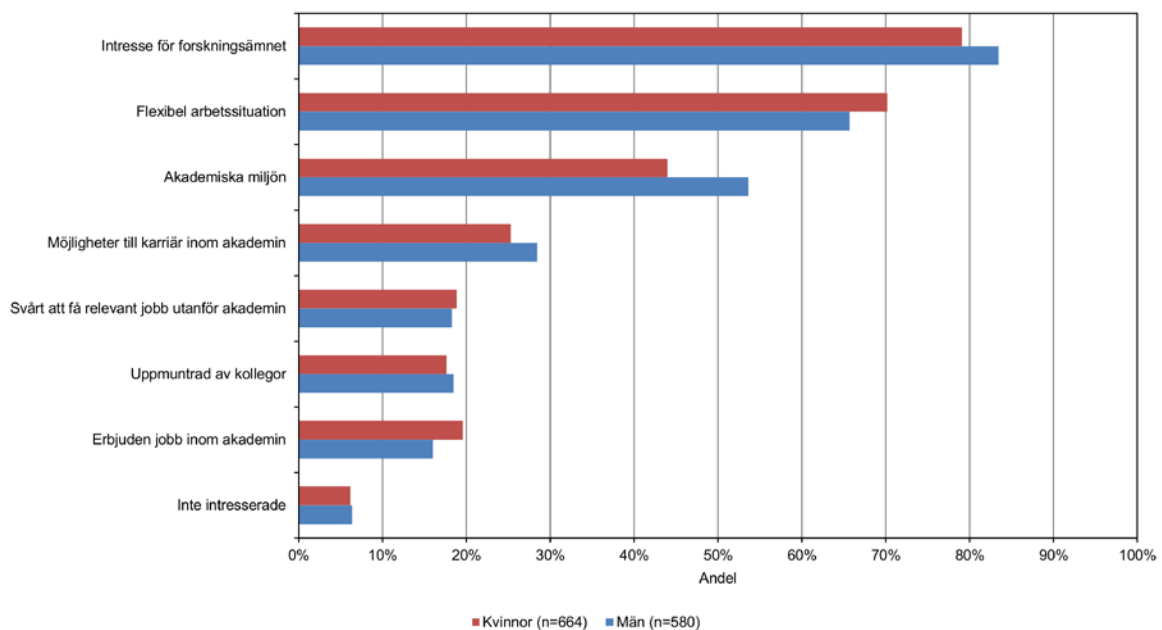


Figur 15 visar på den genomsnittliga intressenivån bland studiedeltagarna uppdelade på kön vad gäller vad de vill arbeta med efter avslutad forskarutbildning.

Det finns en genomgående skillnad mellan kvinnor och män när det gäller vad man vill arbeta med efter doktorsexamen inom universitet/högskola. Män är i genomsnitt mer intresserade både av forskning och undervisning inom akademien efter forskarutbildningen än vad kvinnorna är (figur 15). Däremot visar kvinnor i genomsnitt ett större intresse för administration. I den tidigare bearbetningen av materialet visades också att dessa tre skillnader är signifikanta ($p < 0,05$) (Bergenzaun et al. 2012).

Däremot är det inte stora skillnader när det gäller mäns och kvinnors intresse för arbete utanför akademien. Kvinnor har angett ett något högre intresse för forskning utanför universitetet, medan män visar ett större intresse för icke forskningsrelaterade tjänster utanför akademien. Att män är mer intresserade av ett arbete inom akademien stämmer med resultaten från doktorandbarometern 2013 som visade att 35 procent av de manliga doktoranderna planerar att stanna i akademien efter avslutade doktorsexamen, medan siffran för kvinnliga doktorander är 28 procent (Holmström 2013).

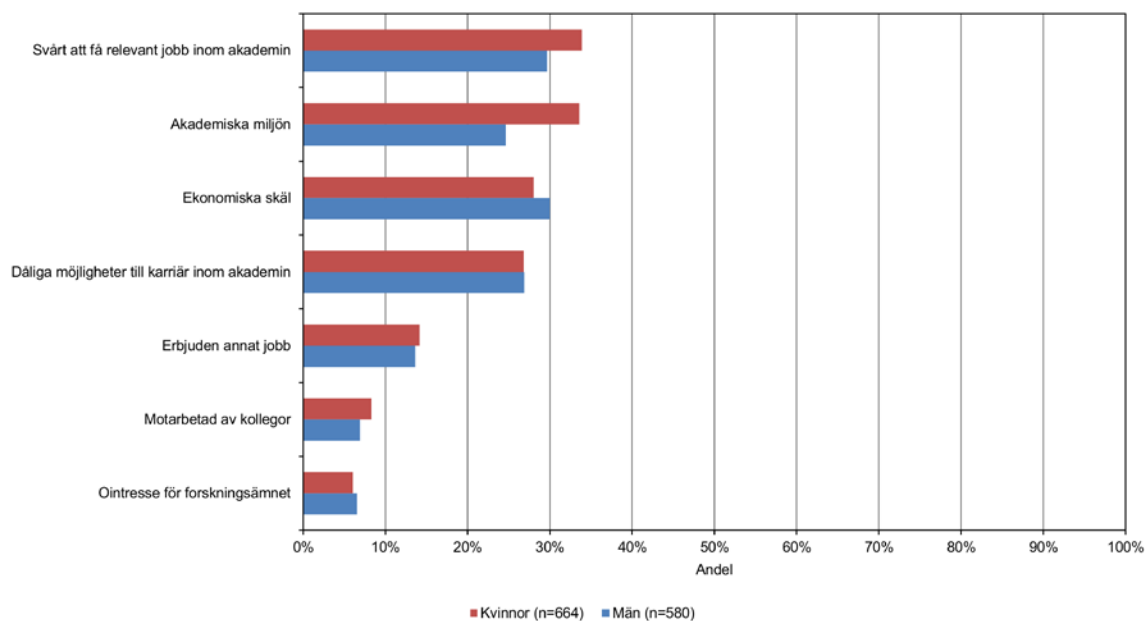
Figur 16: Vad gör dig intresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning? - Kön



Figur 16 visar andelen av studiedeltagarna uppdelade på kön som angett att respektive anledning ökar deras intresse för att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning.

En större andel män än kvinnor anger att det är intresset för ämnet som gör att de vill fortsätta sin karriär inom akademien medan fler kvinnor än män anger den flexibla arbetssituationen som en viktig orsak till att vilja fortsätta, se figur 16. Män anger också i betydligt större utsträckning än kvinnor att den akademiska miljön är en viktig faktor för fortsatt intresse för akademien. Män ser i större utsträckning möjligheten till karriär inom akademien som positivt för att vilja stanna, medan fler kvinnor än män har angett svårigheten att få jobb utanför akademien som orsak till sitt intresse att stanna kvar.

Figur 17: Vad gör dig ointresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning? - Kön



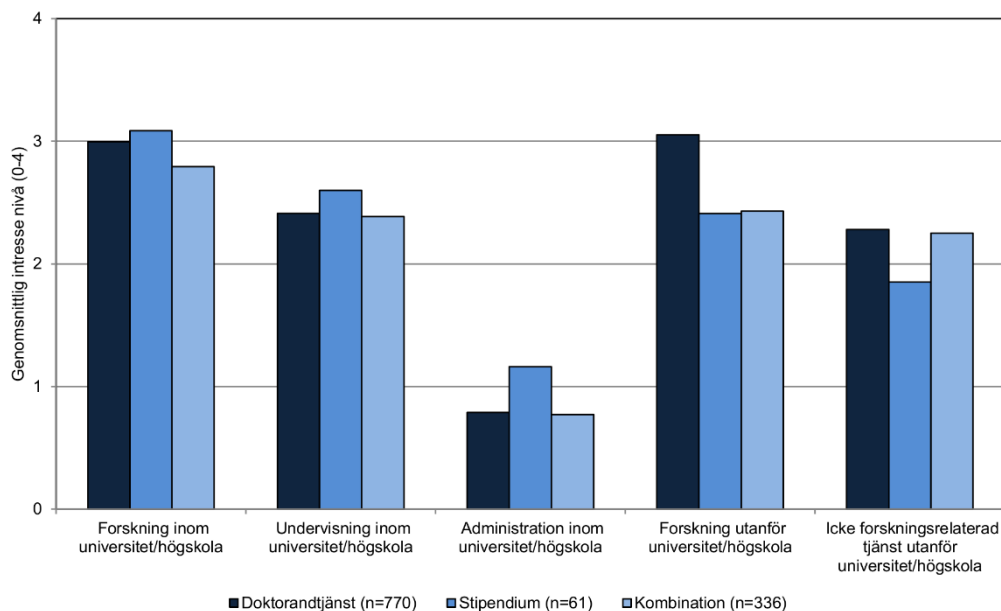
Figur 17 visar andelen av studiedeltagarna uppdelade på kön som angett att respektive anledning minskar deras intresse för att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning.

Kvinnor anger i betydligt större utsträckning än män att den akademiska miljön gör att fortsatt arbete inom akademien är mindre intressant för dem (figur 17). Kvinnor har i något större utsträckning angett att de är ointresserade av att fortsätta på grund av svårigheter att få ett relevant jobb inom akademien. Övriga skillnader är inte lika uttalade. Män anger i något större utsträckning än kvinnor ekonomiska skäl som orsak till bristande intresse.

3.3.4 Finansieringsform

Resultaten uppdelade på de svarande doktorandernas finansieringsform presenteras i följande figurer.

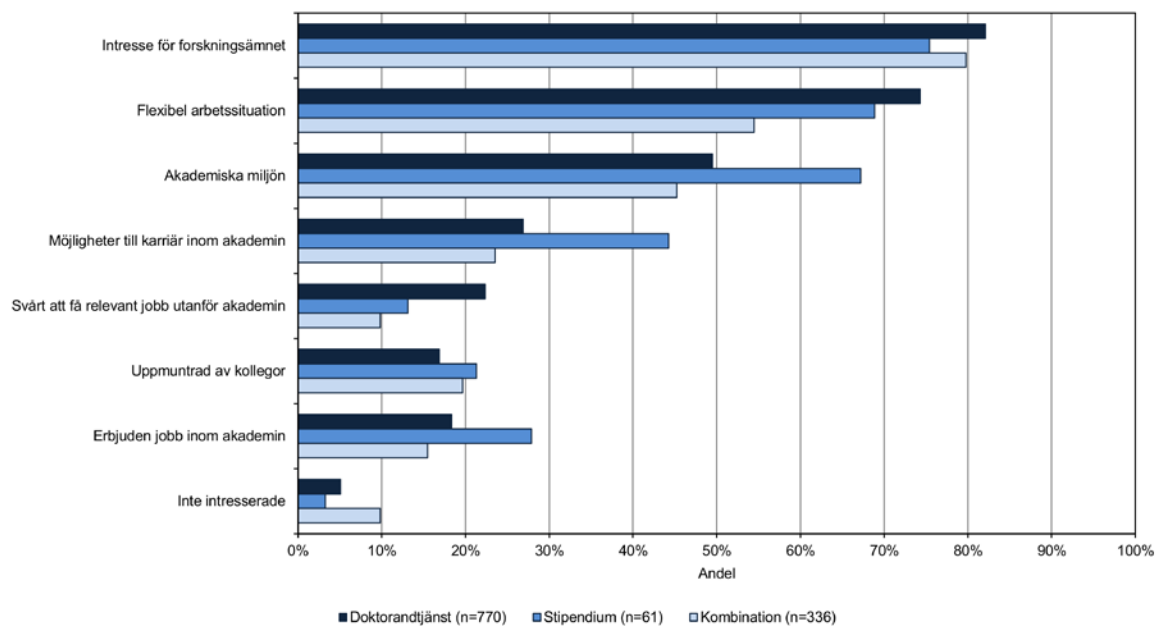
Figur 18. Vad är du intresserad av att arbeta med efter din forskarutbildning? – Finansieringsform



Figur 18 visar på den genomsnittliga intressenivån bland studiedeltagarna uppdelade på finansieringsform vad gäller vad de vill arbeta med efter avslutad forskarutbildning.

Skillnaderna mellan grupperna är ganska små utom i ett fall. Personer med doktorandanställning visar större intresse för forskning utanför universitetet jämfört med de andra grupperna. Stipendiater är mer intresserade av att arbeta inom universitet/högskola med forskning och undervisning än utanför. De visar även något större intresse för administrativt arbete inom universitet/högskola. Doktorander med kombinationsfinansiering har ungefär samma grad av intresse för olika områden som de med doktorandanställning. De visar dock ett något lägre intresse för arbete med forskning utanför universitet/högskola.

Figur 19: Vad gör dig intresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning? - Finansieringsform



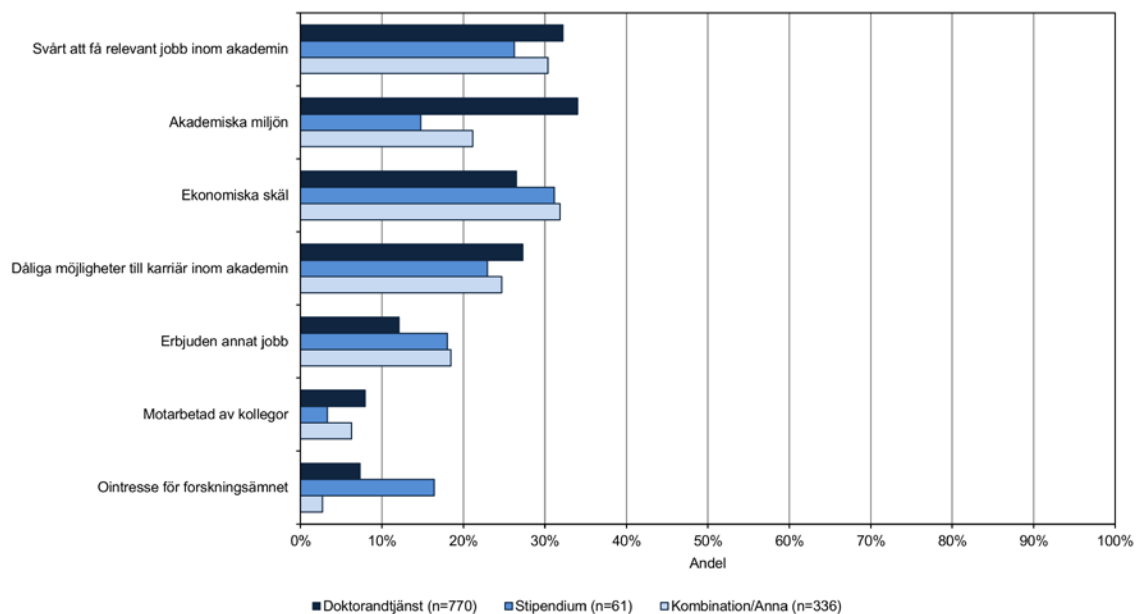
Figur 19 visar andelen av studiedeltagarna uppdelade på finansieringsform som angett att respektive anledning ökar deras intresse för att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning.

Generellt sett är det intresset för forskningsämnet och den flexibla arbetssituationen som gör att forskarstuderande oavsett finansieringsform är intresserade av fortsatt arbete inom akademien.

Doktorander med kombinerade tjänster har i mindre utsträckning svarat att den flexibla arbetssituationen är en anledning för fortsatt intresse inom akademien. Detta kan sannolikt bero på att en stor andel av dessa tillhör medicinska fakulteten där klinisk tjänstgöring och forskningsstudier begränsar möjligheten till flexibla arbetstider. Av tabell 1 framgår även att denna relativt stora grupp på Medicinska fakulteten sannolikt har en hög andel hemmavarande barn.

Intressant är att stipendiater i betydligt större utsträckning än andra doktorander anger att den akademiska miljön och karriärmöjligheter påverkar dem positivt.

Figur 20: Vad gör dig ointresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning? - Finansieringsform



Figur 20 visar andelen av studiedeltagarna uppdelade på finansieringsform som angett att respektive anledning minskar deras intresse för att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning.

Överlag gör svårigheter att få relevant jobb och göra karriär inom akademien samt ekonomiska skäl doktorander ointresserade av att fortsätta arbeta inom akademien oavsett doktorandernas finansieringsform.

Däremot anger forskarstuderande med doktorandtjänst i betydligt högre grad (>30 %) ointresse för att arbeta i akademien på grund av den akademiska miljön jämfört med doktorander med andra finansieringsformer (mindre än ca 20 %).

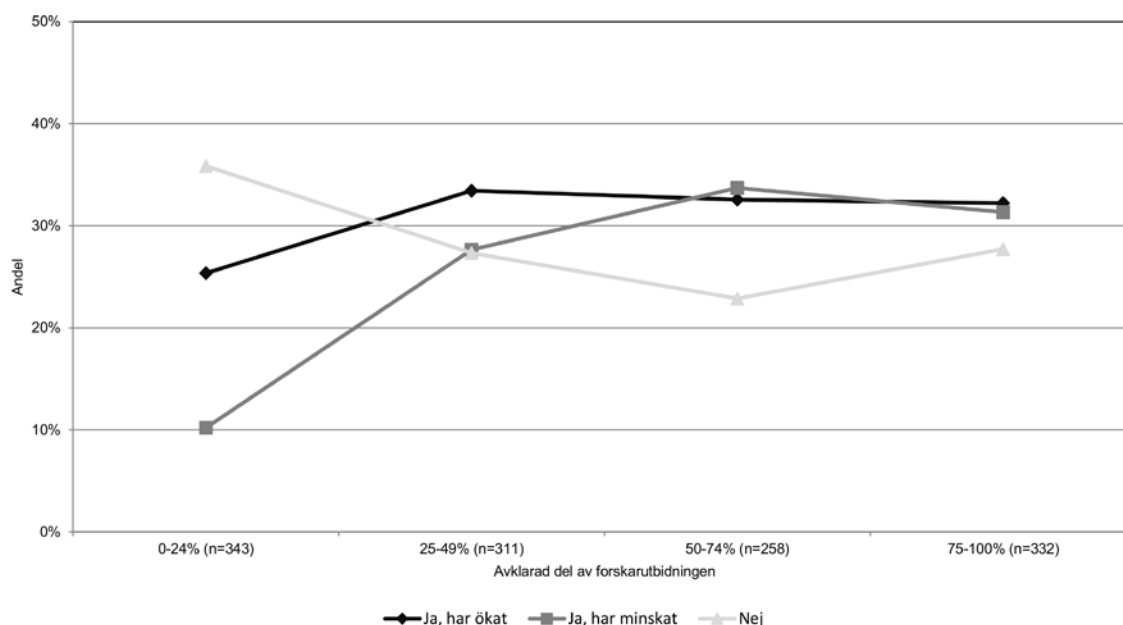
En större andel av stipendiaterna anger att ointresse för forskningsämnet bidrar till ett minskat intresse för att vara kvar i akademien.

3.4 Intresset för akademisk karriär

3.4.1 Hela universitetet

Resultaten för hela universitetet (alla inkomna svar) presenteras i följande figurer.

Figur 21: Har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ändrats under din tid som forskarstudent?



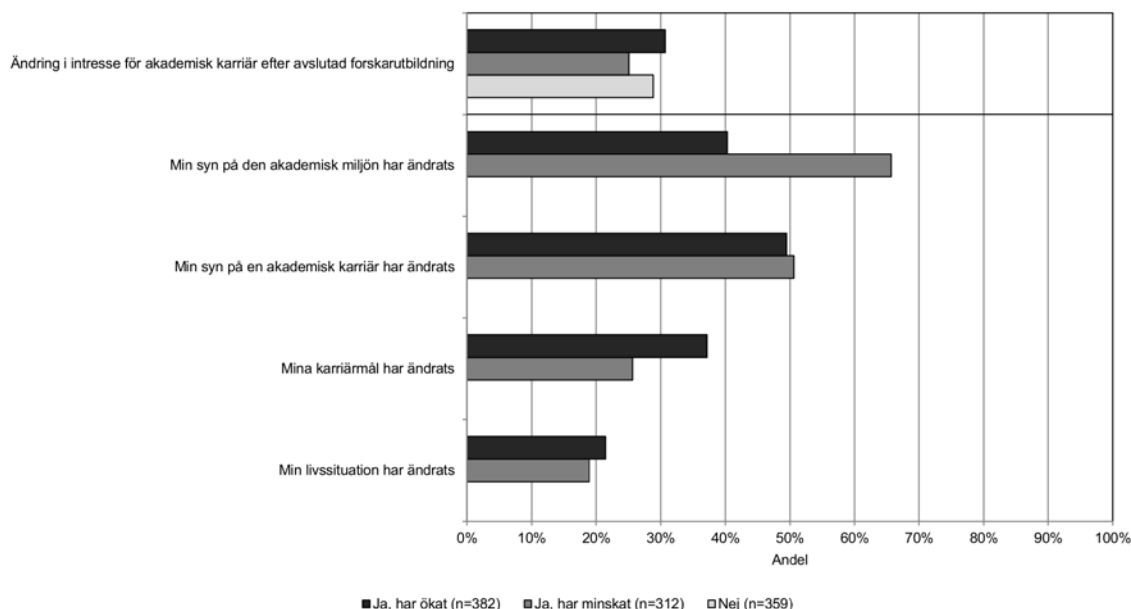
Figur 21 visar hur stor andel av doktoranderna inom hela universitetet som anger att deras intresse för en akademisk karriär har förändrats respektive förblivit oförändrad beroende på var i utbildningen de befinner sig.

Doktorander som befinner sig i första delen av sina forskarutbildning anger i stor utsträckning att deras intresse för en akademisk karriär har ökat eller är oförändrat (nej i figur 21). Andelen som anger att deras intresse hittills har minskat är liten (ca 10 %) i denna grupp. I de grupper som har klarat av en större andel av utbildningen ökar både andelen med minskat intresse och ökat intresse, så att andelen med oförändrat intresse är mindre. Bland doktoranderna som befinner sig i slutet av studierna är grupperna med oförändrat, minskande och ökande intresse för en akademisk karriär ungefär lika stora – omkring 30 procent. Doktorandgruppernas uppfattning om värdet av en akademisk karriär för egen del ser ut att alltmer polariseras under utbildningen.

Man kan också läsa figur 21 som en utvecklingsprocess för hur intresset för en akademisk karriär förändras under studietiden. Den största förändringen över tid är då en minskning av intresset för fortsatt akademisk karriär där alltfler anger att deras intresse har minskat ju längre in i forskarutbildningen man kommer. Man bör då betänka att eftersom undersökningen är utförd vid ett tillfälle, så är sammansättningen av grupperna i början och slutet av utbildningen inte identiska: Om doktorander under studietiden har utvecklat ett så litet intresse för en akademisk karriär att de har avbrutit sina studier, så kommer de inte att vara representerade i slutet av utbildningen. Vi har inga uppgifter om hur stor andel av universitetets doktorander som har hoppat av sina studier de senaste

åren, så det går inte att kompensera för detta. Vi anser det därför vara en hög andel när en tredjedel av de doktorander som befinner sig i slutet har ett svalnande intresse för en akademisk karriär.

Figur 22: Varför har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ändrats?



Figur 22 visar andelen svarande som angivit respektive anledning till att deras intresse för en akademisk karriär har förändrats.

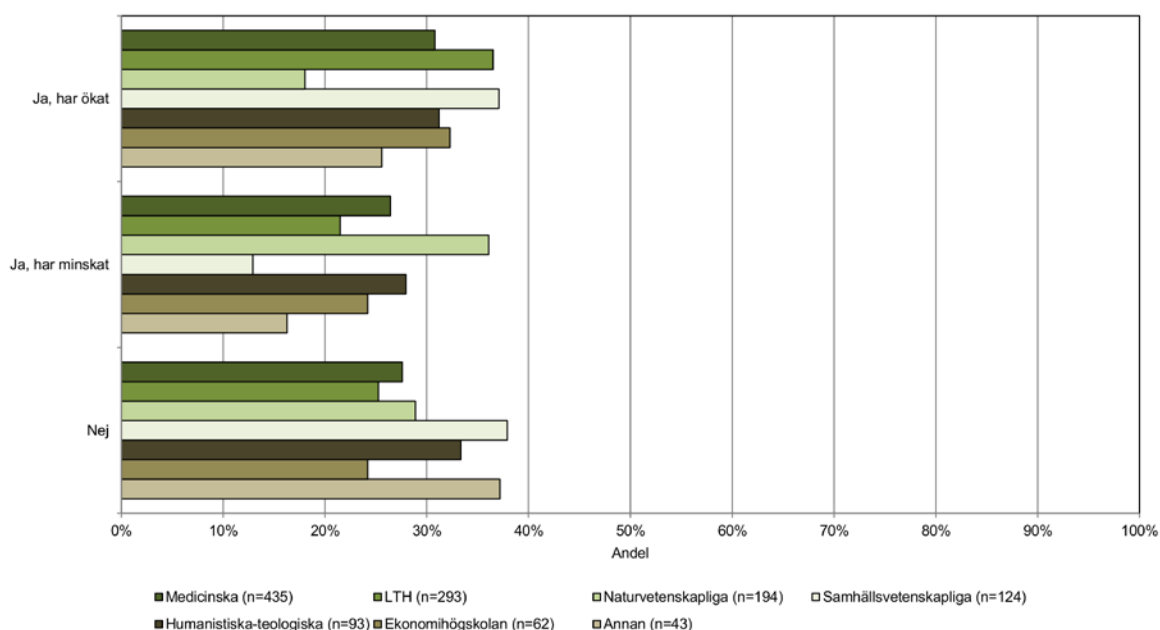
Synen på den akademiska miljön verkar ha stor betydelse som orsak till en förändrad syn på en framtida akademisk karriär (figur 22). Av de som redovisar ett minskat intresse för en akademisk karriär efter forskarutbildningen är det 66 procent som anger att den akademiska miljön har medverkat till detta. I båda grupperna med förändrat intresse, såväl med ett ökat som minskat intresse, anger hälften av vardera gruppen att förändringen av deras eget intresse hänger ihop med att deras syn på en akademisk karriär generellt har förändrats. Om man ser svaren som en indikation på hur de svarande ser på sina möjligheter att stanna kvar inom akademien kan vi se en uppdelning i två relativt stora grupper som bedömer de framtida möjligheterna till en akademisk karriär på olika sätt: en mer förhoppningsfull och en mer nedtonad.

Svarsalternativet "mina karriärmål har ändrats" visar en bedömning av hur de egna målen hänger ihop med en förändrad syn på den akademiska karriären. Bland de som redovisat ett ökat intresse är det här drygt en tredjedel som anger som en orsak att "mina karriärmål har ändrats". I totalt antal av alla svarande motsvarar detta drygt ett hundratal doktorander, som då för sin egen del ser ut att uppfatta positiva möjligheter till en akademisk karriär av de totalt drygt 1200 som har svarat på enkäten.

3.4.2 Fakulteterna

Resultaten uppdelade per fakultet presenteras i följande figurer. I kategori Annan ingår Juridiska fakulteten, Konstnärliga fakulteten samt svarsalternativet Annan/Other i frågeformuläret då dessa innehåller ett för lågt antal svarande för att presenteras separat.

Figur 23: Har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ändrats under din tid som forskarstudent? – Fakultet



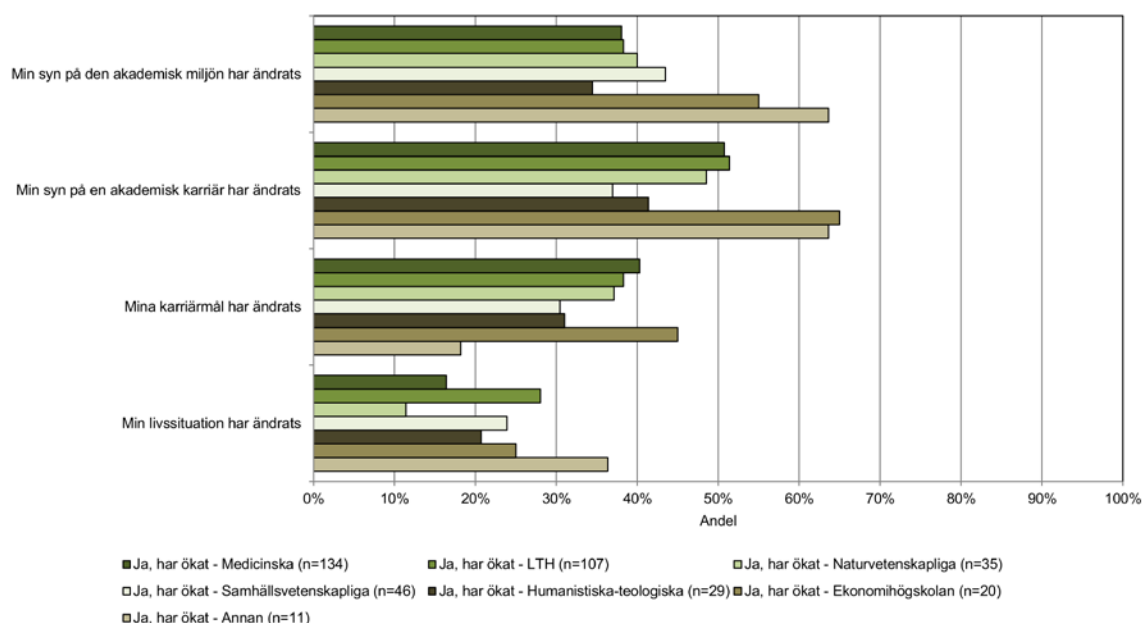
Figur 23: visar hur stor andel av doktoranderna uppdelade per fakultet som har svarat att deras intresse för en akademisk karriär har förändrats respektive förblivit oförändrad under doktorandtiden. Antalet procent summerar inte till 100 % eftersom "vet ej" också fanns som alternativ, detta presenteras dock inte här.

Skillnaderna mellan olika fakulteter är ganska uttalade. Både inom LTH och Samhällsvetenskapliga fakulteten anger mer än en tredjedel att deras intresse för en akademisk karriär har ökat. Nästa samma nivå, drygt 30 procent, ligger doktoranderna inom medicin, humaniora-teologi samt ekonomi.

Doktoranderna vid den Samhällsvetenskapliga fakulteten har den mest stabila och positiva inställningen till en fortsatt akademisk karriär: Stora andelar anger ett oförändrat intresse eller att deras intresse ökat (nästan 40 % för båda). Denna fakultet har den minsta andelen doktoranders vars intresse för en akademisk karriär har minskat (mindre än 15 %). Doktoranderna inom "Annan" har ett liknande mönster, men inte lika uttalat. Inom humaniora-teologi är doktoranderna mer splittrade i sin syn på en akademisk karriär.

Doktoranderna inom den Naturvetenskapliga fakulteten har den största andelen som har angett att deras intresse för en akademisk karriär har minskat (drygt 35 % - nästan 10 procentenheter mer än näst högsta värdet som kommer från humaniora-teologi). En mycket liten andel av doktoranderna inom naturvetenskap har angett att deras intresse för en akademisk karriär ökat (mindre än 20 %) och värdet sticker ut jämfört med övriga fakulteter, där fem av dessa ligger över 30 procent.

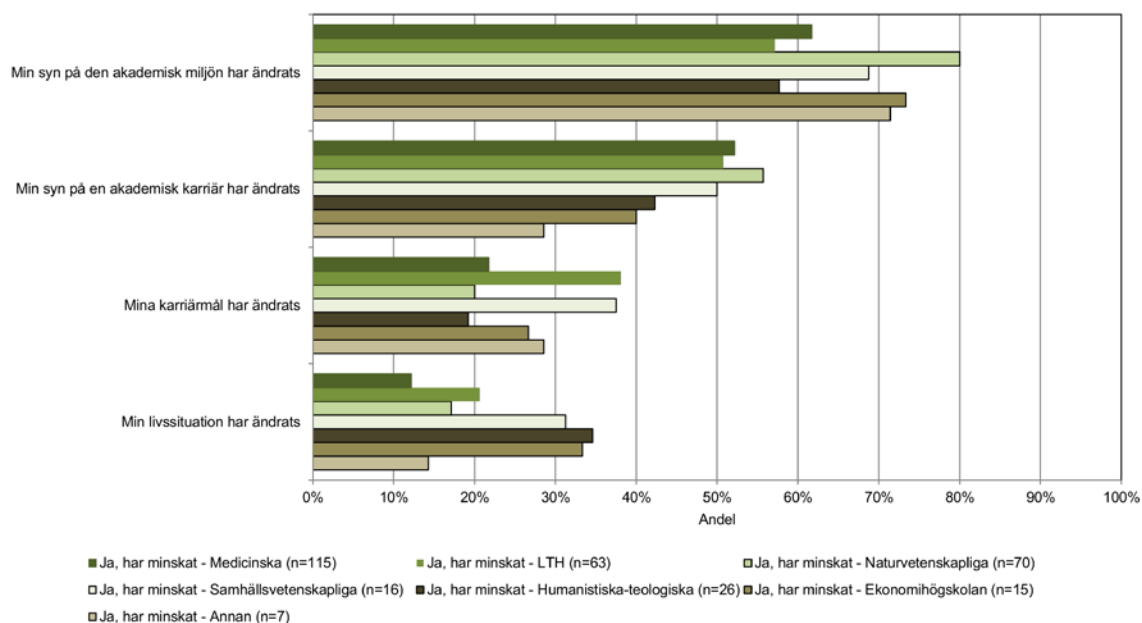
Figur 24: Varför har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ökat? - Fakultet



Figur 24 visar andelen svarande som angivit respektive anledning till att deras intresse för en akademisk karriär har ökat uppdelat på fakultet.

Synen på den akademiska miljön samt på en akademisk karriär har ökat intresset för en akademisk karriär främst bland doktoranderna på Ekonomihögskolan och inom gruppen Annan (Juridiska fakulteten, Konstnärliga fakulteten samt svarsalternativet Annan/Other) (figur 24). Att det ökade intresset kommer sig av att karriärmålen för individen har ändrats har angetts i störst utsträckning av doktorander på Ekonomihögskolan, medan en ändrad livssituation oftast har uppgetts av gruppen Annan. Doktoranderna vid Ekonomihögskolan sticker ut som den grupp som i störst utsträckning blivit mer intresserade på grund av en ändrad, mer positiv, syn både på den akademiska karriären och den akademiska miljön.

Figur 25: Varför har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning minskat? - Fakultet



Figur 25 visar andelen svarande som angivit respektive anledning till att deras intresse för en akademisk karriär har minskat uppdelat på fakultet.

På alla fakulteter är det betydligt mer än hälften som har angett att en mer negativ syn på den akademiska miljön har bidragit till ett minskat intresse för en akademisk karriär. För många doktorander inom LTH och samhällsvetenskap ser detta också ut att hänga ihop med att de egna karriärmålen har ändrats, sannolikt då med inriktning mot att lämna akademien. Inom medicin, naturvetenskap och humaniora-teologi ser en förändring av de egna karriärmålen inte ut att bidra på samma sätt.

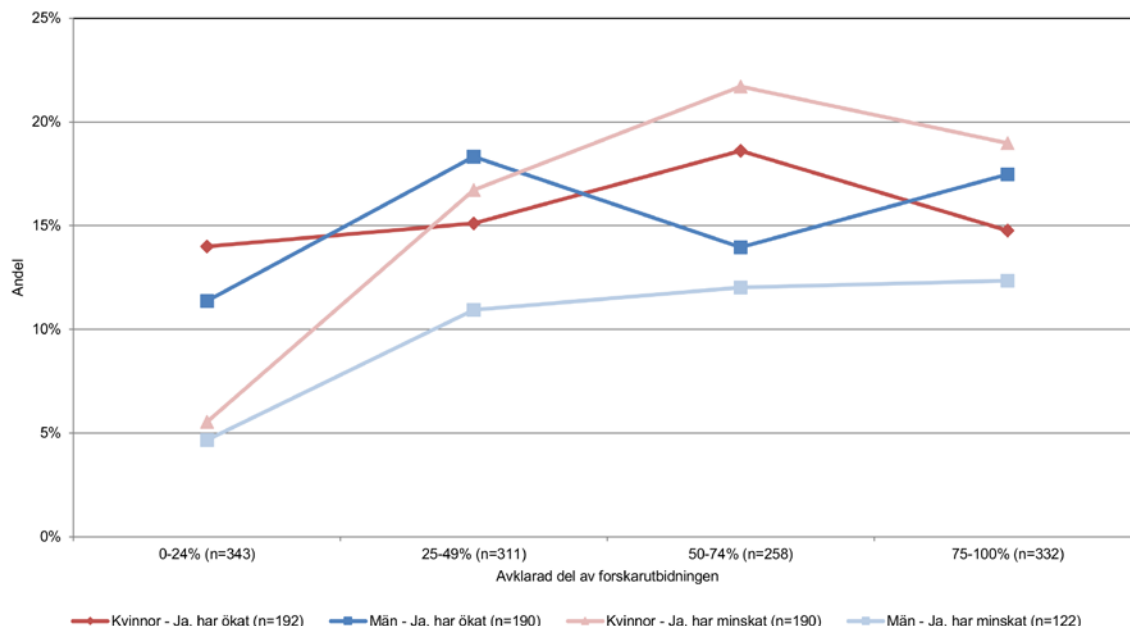
Doktoranderna vid den Naturvetenskapliga fakulteten har i störst utsträckning (80 %) angett att en mer negativ syn på den akademiska miljön har minskat deras intresse för en akademisk karriär. Det verkar inte heller främst bero på att individens karriärmål har ändrats, eftersom denna andel är betydligt mindre (20 %). När över hälften av gruppen anger att deras syn på en akademisk karriär ändrats innebär detta sannolikt att de bedömer möjligheten till karriär som liten, trots bibehållna karriärmål.

Det är även ganska stora skillnader mellan fakulteterna när det gäller vilken betydelse en ändrad livssituation anges ha för ett minskat intresse för en akademisk karriär. En tredjedel av doktoranderna på den Samhällsvetenskapliga fakulteten, de Humanistiska och teologiska fakulteterna samt Ekonomihögskolan har uppgett detta som en viktig orsak. Det är betydligt färre inom medicin, LTH, naturvetenskap och Annan som hänvisar till detta.

3.4.3 Kön

Resultaten uppdelade på kön för hela universitetet presenteras i följande figurer.

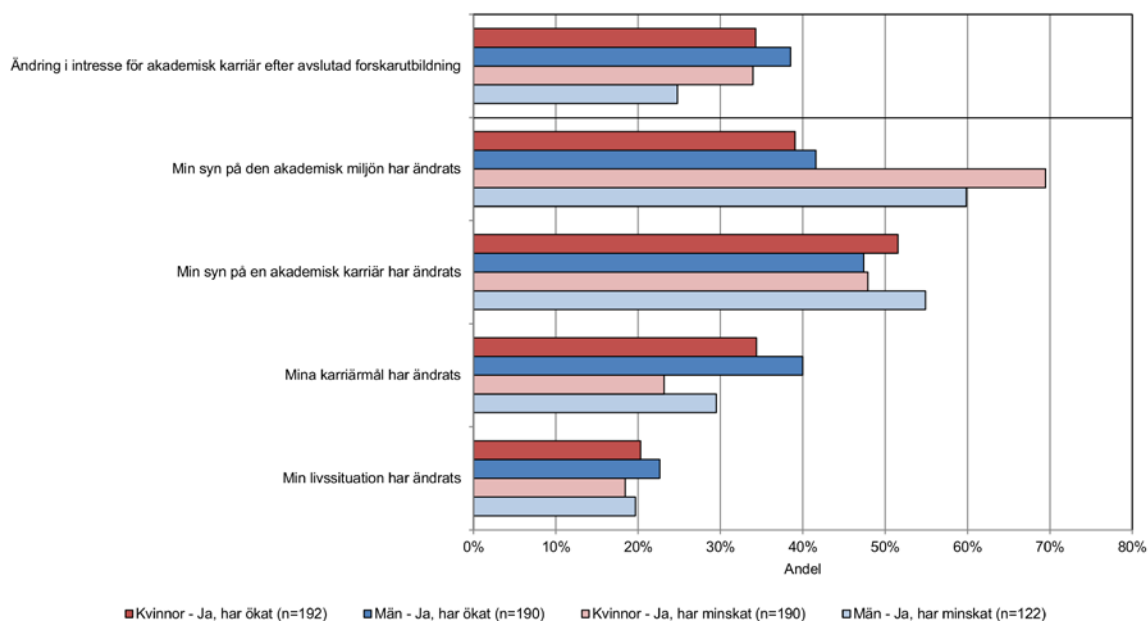
Figur 26: Har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ändrats under din tid som forskarstudent? – Kön och var i utbildningen de befinner sig.



Figur 26 visar hur stor andel av doktoranderna uppdelade på kön som har svarat att deras intresse för en akademisk karriär har förändrats (ökat eller minskat) under doktorandtiden beroende på var i utbildningen de befinner sig.

I figur 21 redovisades hur hela gruppen svarande fördelades över var de befinner sig i forskarutbildningen i relation till om intresset för en akademisk karriär ökat, minskat eller varit oförändrat. I figur 26 redovisas enbart grupperna som redovisat en förändrad syn under studietiden uppdelat på kön. Av denna sammanställning kan man se att ju större andel av forskarutbildningen som klarats av desto större andel kvinnor anger att deras intresse för en akademisk karriär har minskat. I sista delen av utbildningen är denna andel kvinnor större än den andel män som vid samma tidpunkt i utbildningen angett att deras intresse för en akademisk karriär har ökat. Andelen kvinnor som anger att deras intresse för en akademisk karriär har ökat är bara marginellt större i slutet av utbildningen än i början. För männen förhåller det sig tvärtom: Andelen män med ett ökat intresse för fortsatt akademisk karriär är i slutet av studietiden större än andelen män med ett minskat. Dock ökar även andelen män med ett minskat intresse något ju längre in i forskarutbildningen de kommer.

Figur 27: Varför har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ändrats?- Kön



Figur 27 visar andelen svarande som angivit respektive anledning till att deras intresse för en akademisk karriär har förändrats uppdelat på kön.

Den stora skillnaden mellan de grupper som (oavsett kön) har ett ökat eller ett minskat intresse för en akademisk karriär ligger i deras bedömning av den akademiska miljön. De vars intresse för en akademisk karriär har minskat anger att detta i mycket hög utsträckning beror på den akademiska miljön.

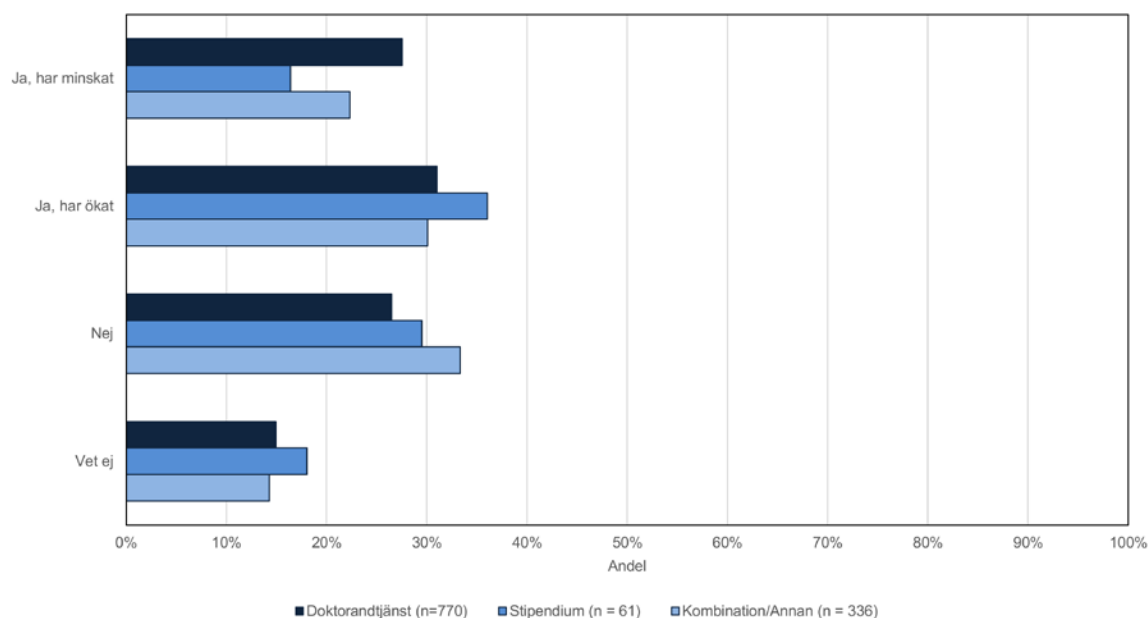
Ungefär lika många kvinnor har angett att deras intresse för en akademisk karriär har ökat (192 stycken, ca 35 %) jämfört med de kvinnor som har angett att deras intresse har minskat (190 stycken, ca 35 %), se figur 27. Bland männen som har förändrat sin syn är det betydligt fler (nästan 40 %) som ökat sitt intresse för en akademisk karriär jämfört med de som har minskat sitt intresse (ca 25 %).

I grupperna med ett minskat intresse finns det skillnader mellan de orsaker som anges i högst utsträckning av män och kvinnor: Den största skillnaden ligger i att det är en betydligt större andel kvinnor (nästan 70 %) som anger en ändrad uppfattning av den akademiska miljön som en orsak till deras minskade intresse för en akademisk karriär. För männen med minskat intresse är den andelen 60 procent. Däremot anger män i större utsträckning än kvinnor att en orsak till deras minskade intresse för en akademisk karriär beror på att deras syn på den akademiska karriären såväl generellt som för deras egen del har ändrats.

3.4.4 Finansieringsform

Resultaten uppdelade på de svarande doktorandernas finansieringsform presenteras i följande figurer.

Figur 28: Har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ändrats under din tid som forskarstudent? – Finansieringsform

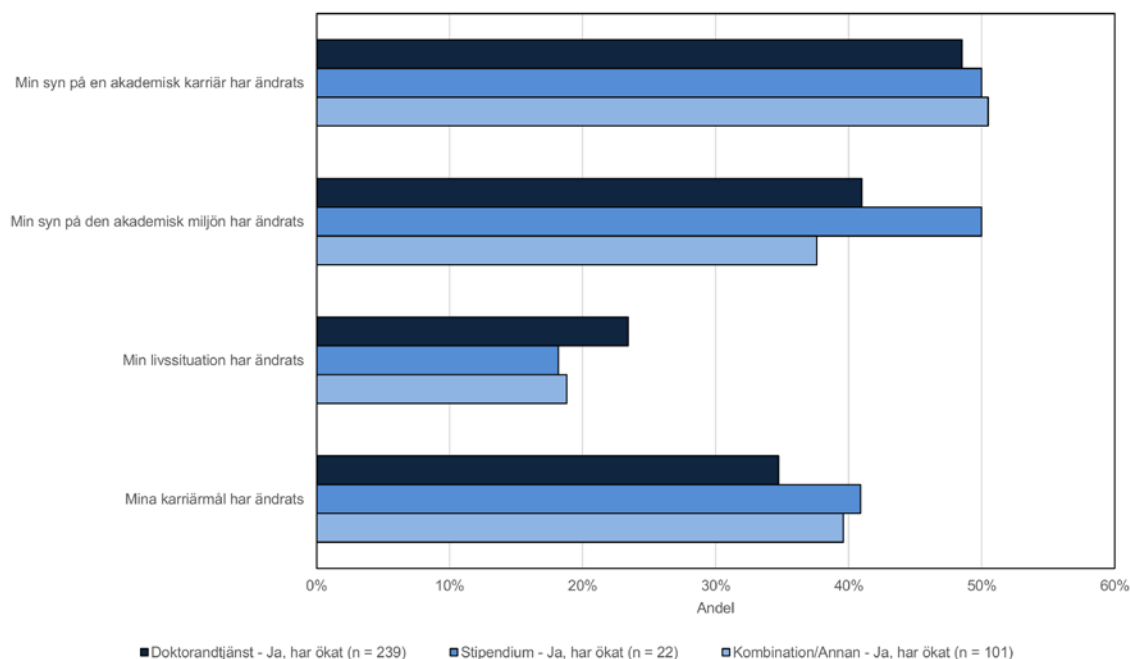


Figur 28 visar hur stor andel av doktoranderna uppdelade på finansieringsform som har svarat att deras intresse för en akademisk karriär har förändrats respektive förblivit oförändrad under doktorandtiden.

Den största skillnaden mellan grupperna är att doktorander som finansierar sina studier med stipendier i minst utsträckning har angett att deras intresse för en akademisk karriär har minskat. Andelen med ett ökat intresse är också störst i denna grupp. Minst förändring av uppfattningen om en akademisk karriär finns i den grupp som har finansiering genom en kombination av källor eller har en annan anställning. Merparten av dessa är doktorander på Medicinska fakulteten. De är i genomsnitt äldre och har kanske haft möjlighet att skaffa sig en mer stabil uppfattning i början av studierna.

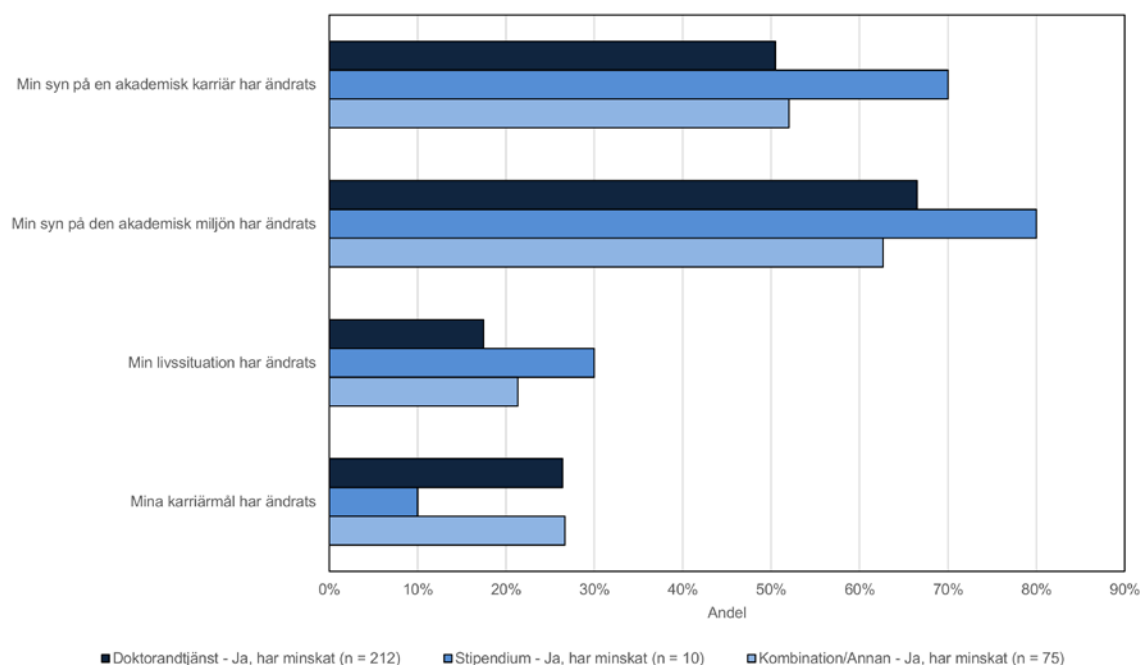
Det finns inga större skillnader mellan doktorander med olika finansieringsformer (gruppen stipendiater är så liten att det inte är meningsfullt att jämföra) när det gäller förändrad syn på karriär. Av figurerna 29 & 30 (nedan) framgår att doktorander med stipendier som har angett att intresset för en akademisk karriär har ökat i högre grad än de andra grupperna gör det med hänvisning till att deras syn på den akademiska miljön blivit mer positiv. Av de doktorander som går på stipendier och som ha angett att deras intresse för en akademisk karriär har minskat anger en stor andel (80 %) att det beror på att de uppfattar den akademiska miljön mer negativt.

Figur 29 & 30: Varför har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ökat respektive minskat?- Finansieringsform



Figur 29 visar andelen svarande som angivit respektive anledning till att deras intresse för en akademisk karriär har ökat uppdelat på finansieringsform.

Figur 30 visar andelen svarande som angivit respektive anledning till att deras intresse för en akademisk karriär har minskat uppdelat på finansieringsform.



4. Epilog och diskussion: *Should I stay or should I go?*

Åsa Lindberg-Sand

Rapportens tillkomst och relevans

I den här undersökningen har mer än 1200 doktorander vid Lunds universitet delat med sig av hur de bedömer olika förhållanden som har betydelse för om de vill stanna kvar och eventuellt sikta på en framtida karriär i akademien eller om de under sin studietid har mött förhållanden som gör att de snarare överväger att hoppa av. Resultaten belyser båda dessa delar i kombination, vilket ger en djupare bild av hur akademien (i form av Lunds universitet) framstår för doktoranderna: Hur fungerar den som en plats för lärande och professionell utveckling under forskarutbildningen och hur framstår den som en framtida arbetsplats efter doktorsexamen? Universitetet har åtta fakulteter, vilket innebär att de doktorander som har svarat representerar erfarenhet från ett brett spektrum av forskarutbildningsämnen. Lunds universitet har landets största forskarutbildning. När undersökningen genomfördes fanns nästan 20 000 doktorander i hela Sverige (UKÄ 2015). Av dessa fanns 3000 i Lund (Lunds universitet 2013). Frågan är vad resultatet kan säga oss om miljön vid Lunds universitet och kanske även mer generellt om akademien som en miljö både för forskarutbildning och fortsatt karriär.

Det är snart fyra år sedan det här underlaget samlades in av en grupp doktorander som under doktorandskapsprogrammet Voice kontinuerligt diskuterade de två skarpa frågor som ryms i Clash låttext med varandra: *Should I stay or should I go?* Frågorna var väsentliga för dem och de genomförde undersökningen för att få reda på hur alla doktorander i Lund tänkte om detta för egen del: Undersökningen är gjord av doktorander för doktorander. De preliminära resultaten redovisades ganska snabbt i två konferenspresentationer (Areskoug Josefsson et al. 2012 & Bergenzaun et al. 2012). En mindre grupp tog sedan på sig att bearbeta och redovisa resultatet som helhet både för att det skulle bli känt bland doktoranderna och kunna komma till användning på universitetet. Arbetet drog ut på tiden, men idag är det klart. Men eftersom forskarutbildningen omsätts ganska långsamt och ett par hundra av de doktorander som svarade på enkäten i början av sina studier sannolikt fortfarande är kvar i utbildningen finns det all anledning för universitetet att ta till sig resultatet. Dessutom är undersökningen så välgjord att dess resultat bör ha ett fortsatt intresse, t.ex. som ett underlag för jämförelser av hur doktorander ser på avhopp och fortsatt akademisk karriär i framtida undersökningar. Resultaten från den här studien gör dessutom nya uppföljningar befogade. Gruppen bad mig redan i början av processen bidra med en diskuterande text om deras undersökning och hur man kan se deras resultat. Detta avsnitt är min tolkning av vad projektet kan säga oss som är engagerade i forskarutbildningens utveckling i ett bredare perspektiv.

Under de senaste decennierna har forskningen inom många områden expanderat. Många länder har satsat på att åstadkomma resultat som kan underbygga fortsatt ekonomisk utveckling och konkurrenskraft, men också för att kunna lösa de globala utmaningar som samma utveckling har skapat för människors miljö och hälsa samt jordens klimat. Forskarutbildningen speglar denna expansion, vilket i sin tur skapar nya förutsättningar för akademien (Elmgren et al 2014). Ett stort universitet ska ju inte bara medverka till en växande kunskapsproduktion utan ska också, genom sin forskarutbildning, återskapa både sig själv och sin förmåga att ta ansvar för högre utbildning inom alla ämnesområden. För detta har det stor betydelse vilken uppfattning doktorander utvecklar om den akademiska miljön och sin eventuella framtid inom den.

När man redovisar antalet doktorander vid Lunds universitet ser forskarutbildningen ut att vara mycket stabil genom åren. När den första Doktorandbarometern genomfördes (Utvärderingsenheten 1999) bestämdes populationen (de aktiva doktoranderna 1998) till 3229. I bakgrunden redovisades också att antalet aktiva doktorander pendlat kring 3000 sedan 1992/93 (Ibid s. 17). Enligt universitetets årsredovisning 2015 var antalet aktiva under året 3032. Men bakom denna likhet över åren döljer sig stora skillnader. Doktorandernas aktivitetsgrad har successivt ökat och bruttostudietiden fram till examen har minskat. Men framför allt har fördelningen av doktorander mellan olika fakulteter förändrats. Inom vissa områden har forskningen och forskarutbildningen expanderat (teknik, medicin och naturvetenskap). Inom andra har den minskat eller varit oförändrad. Skillnaderna innebär också att doktoranderna har olika förutsättningar för en fortsatt akademisk karriär.

Lunds doktorander samtidigt i två olika undersökningar

Den här studien genomfördes parallellt med den senaste stora undersökningen av forskarutbildningen vid Lunds universitet, som genomfördes på Utvärderingsenheten (Holmström 2013). Det ger goda möjligheter att jämföra resultaten. Då måste man emellertid ta hänsyn till att det var två olika undersökningar både när det gäller syfte och population: Trots att båda var totalundersökningar, avgränsades urvalet på olika sätt. I Holmströms studie består urvalet av 1759 doktorander och i Voice-doktorandernas av 2825. En skillnad på mer än tusen doktorander. Hur kan det komma sig?

I universitetets årsredovisning för 2013 anges att det 2012 fanns 3096 doktorander som var registrerade med någon aktivitet (s. 110). När Voice-doktoranderna skulle genomföra sin studie fick de vända sig till alla fakulteter och särskilda verksamheter för att få aktuella e-postlistor till alla doktorander. Det fanns då inga universitetsgemensamma uppgifter om registrerade doktorander. De fick ihop listor med totalt 3462 adresser. När enkäten skickades ut visade det sig att 637 adresser ledde till mottagare som inte skulle ingå i urvalet: De var inte längre registrerade, hade disputerat eller skulle inte ingå av andra skäl. Deras urval blev således 2825 registrerade doktorander oavsett aktivitetsgrad, vilket också ligger nära den siffra som uppgavs i årsredovisningen. Av dessa besvarade 1244 enkäten (44 %). När Utvärderingsenheten samtidigt genomförde sin undersökning använde man ett snävare urval: Man vände sig till doktorander som var registrerade och aktiva (ht 2011). Men man lade också till att doktoranden skulle haft *en sammanlagd aktivitet motsvarande minst en termins heltidsstudier sedan de antogs till forskarutbildningen*. Skälet var att doktoranderna skulle haft tid att skaffa sig den erfarenhet som ansågs krävas för att kunna svara på vissa av undersökningens frågor. Urvalet blev 1759 doktorander av vilka 820 (47 %) skickade in svar. Voice-doktorandernas studie redovisar således svar från en betydligt större grupp – 424 fler – trots att den har en något lägre svarsfrekvens.

Kraven på en termins aktivitet på heltid medverkar till att många doktorander som befinner sig under några av de första terminernas studier inte kommer med i urvalet, eftersom det finns många doktorander som studerar på deltid samt att registreringen av aktiviteten ofta är fördröjd. Utvärderingsenhetens urval kommer främst att omfatta doktorander som befinner sig i mitten och i slutet av utbildningen. Voice-doktorandernas undersökning kommer i större utsträckning att representera hela gruppen doktorander, oavsett var de befann sig i utbildningen vårterminen 2012.

Undersökningarna hade också helt olika syften. Utvärderingsenhetens studie handlade om att ta in doktorandernas bedömning av olika förhållanden som medverkar till forskarutbildningens kvalitet och

måluppfyllelse. Sakkunskap och erfarenheter från doktorander, handledare och alumner jämfördes för att kartlägga forskarutbildningens starka och svaga sidor. I Voice-doktorandernas studie låg fokus på doktorandernas individuella relation till sin utbildning och till akademien som eventuell framtida arbetsplats. Resultaten från båda undersökningarna belyser olika förhållanden, men förstärker även varandra ömsesidigt. Men vilka förhållanden är det då som den här studien särskilt påvisar?

Hur uppfattas forskarutbildningen och akademien inifrån?

Undersökningen handlar om att ta reda på i vilken utsträckning doktorander överväger att hoppa av utbildningen och hur de för egen del ställer sig till en fortsatt akademisk karriär. Alla förhållanden som enkäten tar upp bedöms av doktoranderna i relation antingen till hur de påverkar överväganden om avhopp eller till hur de medverkar till att intresset för fortsatt karriär inom akademien ökar eller minskar. Bedömningen är inte neutral utan görs av den som är djupast berörd av denna relation – doktoranden själv. Svaren bottnar sannolikt i relativt starka känslor. Det är mycket som står på spel. Om man i någon position ansvarar för forskarutbildningens utveckling kan därför undersökningen belysa väsentliga frågor: Vilka förhållanden ser ut att hänga ihop med trivsel och vantrivsel under studierna för doktoranderna eller med utvecklingen av hopp eller uppgivenhet med tanke på en framtida karriär i akademien? Hur attraktiva verkar forskarutbildningen och akademien vara när de upplevs inifrån? När man har skaffat sig en uppfattning om detta, t.ex. genom denna undersöknings resultat, återstår den svårbesvarade och värdegrundade frågan om hur attraktiva forskarutbildningen och den akademiska karriären borde vara för doktoranderna. Detta kan vara mycket svårt att avgöra både med tanke på hur stora förändringar forskarutbildningen genomgått de senaste decennierna och hur olika villkor för fortsatt arbete och akademisk karriär som finns inom olika ämnesområden. De som idag innehar positioner som innebär inflytande över forskarutbildningens utveckling hade sannolikt helt andra villkor för sina studier. Frågan är om det kan göra det svårare att förstå vad det är doktoranderna kämpar med idag – nu när de har fått det så oförsämrat bra?

Idag är det inte avhopp som de flesta handledare vanligtvis oroar sig för. Istället handlar många diskussioner i kurser för handledare om svårigheter att få en doktorand som inte klarar av forskningsarbetet, visar sig olämplig som forskare eller som presumtiv akademisk kollega att besluta sig för att lämna utbildningen. En del handledare skulle nog instämma i att det idag är för liten andel av doktoranderna som avbryter sin utbildning. Så varför ska man då bry sig om i vilken utsträckning doktoranderna har övervägt att avbryta sin utbildning? Men om det visar sig att en stor andel av doktoranderna redan under sin studietid har övervägt avhopp eller känner sig tveksamma till en akademisk karriär pekar det inte uteslutande på problem i forskarutbildningen utan även på problematiska förhållanden i den akademiska miljön. Om det därutöver visar sig att det är stora skillnader mellan hur kvinnor och män i doktorandgruppen tänker om avhopp och fortsatt akademisk karriär pekar det på problem med jämställdheten i den akademiska miljön. Och efter att ha arbetat med resultaten av denna studie har jag skaffat mig uppfattningen att den tillsammans med Holmström (2013) visar att forskarutbildningens kvalitet har ökat, men att den akademiska miljön och de framtidsutsikter den ser ut att erbjuda har svårt att motsvara doktorandernas förväntningar och att en större andel kvinnor än män uppfattar att den akademiska miljön påverkar dem negativt.

Förändringar i forskarutbildningen – formalisering, finansiering och fokusering

När jag själv började min forskarutbildning för nästan 30 år sedan var egentligen "avhopp" ett ganska normalt utfall av att ha blivit antagen till forskarutbildning. På den institution jag kom till fanns en professor, enstaka docenter och mer än 150 forskarstuderande. Många hade klarat av sina kurser, men hade sedan strandat i ett utdraget avhandlingsarbete, för vilket de inte fick mer än sporadisk handledning. Ingen förväntade sig att merparten av de antagna skulle disputera. Finansiering i form av utbildningsbidrag eller en anställning som doktorand kunde man få i hård konkurrens och först med större delen av avhandlingsarbetet avklarad. Det tog ofta lång tid att bli klar även för dem som lyckades. Jag var en av de doktorander som svarade på den enkät som låg till grund för rapporten med den talande titeln *Four years - not for years* (Riksrevisionsverket 1996). Visserligen skilde sig villkoren åt mellan olika forskningsområden, men man kan säga så mycket som att det faktum att man blev antagen till forskarutbildning i slutet av 1980-talet inte innebar upplevelsen av att börja en utbildning på heltid som självklart skulle leda fram till en doktorsexamen. Anknytningen till akademien utvecklades mer gradvis och kanske också under viss ömsesidig misstro: Det var först efter antagningen som "agnarna skulle skiljas från vetet". Man kan säga att "avhopp" var vanliga, men att detta inte utgjorde något uppenbart problem för akademien. De hotade varken universitetets ekonomi eller tillgången på forskarstuderande. Däremot innebar det ett stort slöseri med mänskliga resurser om man ser till hur stor andel av de antagna som lade ner flera års arbete utan att lyckas skapa en anknytning till akademien eller att ta en examen.

Sedan dess har hela strukturen kring doktoranden stegvis formaliserats med införande av individuella studieplaner, examensmål och tydligare kurskrav. På det viset har regleringen blivit alltmer utbildningslik. Tiden fram till examen är betydligt hårdare inramad än förut, vilket i sin tur – tillsammans med ökad extern finansiering och övergång till sammanläggningsavhandlingar med åtföljande publiceringskrav – har lett till ett ökade förväntningar på att forskningsarbetet genomförs effektivt. Inom vissa ämnesområden har andelen kurser minskat eller inriktats mer på själva avhandlingsarbetet. Spänningen mellan "föreläsning som utbildning" och "föreläsning som forskning" har ökat. Akademien har därigenom på flera olika plan även blivit mer beroende av att doktoranderna lyckas med sina studier.

Förr skulle inte många uppfattat det som särskilt problematiskt om hälften av de forskarstuderande som fanns i systemet hade övervägt att lämna akademien utan examen. Tidigare har också redovisats att omkring hälften hade övervägt avhopp (Andréasson & Ehn Knoblock 2003). Men frågan är om motsvarande andel har samma innebörd idag när forskarutbildningens villkor förändrats? Hur ska vi nu värdera att drygt 40 procent av kvinnorna (30 % av männen) har övervägt att hoppa av forskarutbildningen? Är inte det en alltför hög andel, särskilt med hänsyn till att utbildningen enligt universitetets egen uppföljning (Holmström 2013) blivit bättre än tidigare?

Doktoranderna hanterar tre roller under tidspress

Den stora skillnaden jämfört med tidigare är att doktoranderna idag redan från början av forskarutbildningen förväntas kombinera tre roller som var och en blivit mer preciserade: Vanligen är de *anställda* redan från början av forskarutbildningen, samtidigt som de också är *studerande* med de tydliga krav detta innebär inom ramen för den tredje cykeln och slutligen är de också *juniora forskare*

i de forskningsprojekt de ingår i. Sammantaget har de en tryggare situation, som också innebär att de tidigare än förut infogas i det akademiska livet – men primärt som anställda forskare snarare än i andra akademiska roller. Kanske är det också mot bakgrund av en ökad press på att prestera i forskningen man ska notera att stress utgör en av två huvudanledningar till tankar om att hoppa av utbildningen (Figur 1). Den andra utgörs av problem i handledningen. Frågan är om inte forskarutbildningens förändringar också har gjort doktoranderna ännu mer beroende av sina handledare än tidigare.

Förändringarna har även inneburit att doktorander inom vissa ämnesområden ibland kan ha en mer stabil anställningssituation än vad en del av de yngre handledarna och nydisputerade har. Detta lägger doktoranderna sannolikt märke till. Hur värderar då doktoranderna en framtid inom akademien? I denna fråga ger den här studien flera intressanta infallsvinklar som kan stämma till eftertanke.

Är akademien tillräckligt attraktiv som framtida arbetsplats?

Doktorandernas utsiktspunkt när de bedömer värdet av en akademisk karriär påverkas sannolikt av forskarutbildningens förändringar med ökad formalisering, extern finansiering och ett ökat fokus på forskningsproduktionen, som de ju befinner sig mitt i. Antagligen ser de mer av forskningens villkor i den akademiska miljön än av andra aktiviteter som undervisning, samverkan, akademiskt ledarskap eller administration. Även de doktorander som utformade enkäten till den här studien hade fokus på forskningen. Värdet av andra inslag i den akademiska miljön som en bakgrund till en eventuell önskan om att göra akademisk karriär belyses inte lika tydligt. Varken "att undervisa" eller "att läsa kurser" verkar dock bidra till överväganden om att hoppa av (Figur 6), med ett visst undantag för att fler män än kvinnor anger att läsa kurser påverkar dem negativt. Samtidigt utgör fokus på forskningen som grund för en akademisk karriär också en realistisk utgångspunkt, för det är ju genom den doktoranderna kan skaffa sig de meriter som kommer att räknas. Men det är befogat att ställa frågan om forskarutbildningens förändringar (fokusering och finansiering) även har fört med sig att doktoranderna riskerar att utveckla ett tunnelseende, där de inte hinner skaffa sig en uppfattning av hela den akademiska professionen?

Hur stort är då doktorandernas intresse för en akademisk karriär enligt den här studien? Trots att de har en mer fokuserad forskningsinriktad utbildning med anställning redan från början, så är det genomsnittliga intresset för ett framtida arbete som innebär forskning inom universitet /högskola bland doktorander med doktorandanställning knappt tre på en fyrgradig skala. Gruppen visar t.o.m. ett något större intresse för att arbeta med forskning utanför universitet/högskola (Figur 18). På fakultetsnivå uttrycker dock doktoranderna inom samhällsvetenskap, humaniora och teologi större intresse för att arbeta med forskning inom akademien än de vid andra fakulteter (Figur 12). Övriga inslag i det akademiska arbetet värderas i genomsnitt som betydligt mindre intressant. Med tanke på hur viktig undervisningen är för universitetets utveckling borde det nog uppfattas som ett problem att den grupp varifrån alla akademiska lärare ska hämtas anger ett genomsnittligt intresse för undervisning som inte når upp till 2,5 på en fyrgradig skala där noll innebär inget intresse alls. Det är också lite illavarslande att det främst är intresset för forskningsämnet och den flexibla arbetssituationen som verkar locka majoriteten att stanna inom akademien. Inte ens hälften anger att den akademiska miljön skapar ett intresse för att fortsätta och något mer än en fjärdedel uppger att möjligheten att göra en akademisk karriär bidrar till intresset för att fortsätta (Figur 10). Kring 30 procent av doktoranderna anger att svårigheterna att få relevant anställning, den akademiska miljön, lönen och dåliga

möjligheter till karriär gör dem ointresserade av att stanna kvar i akademien efter sin examen. Att nästan en tredjedel av doktoranderna upplever sina framtida möjligheter inom akademien så pass negativt, trots att forskarutbildningen har förbättrats och trots att de ingår i en mer selekterad och privilegierad doktorandgrupp än tidigare, gör att frågan om hur attraktiv den akademiska miljön är för olika grupper ställs på sin spets. Borde inte andelen med ett uttalat intresse för en akademisk karriär vara betydligt större än var fjärde doktorand? Enligt universitetets egna uppföljningar brukar omkring hälften av de som tar doktorsexamen fortsätta att arbeta inom akademien. Kommer de doktorander som svarat på denna enkät att visa samma mönster, men då med en relativt stor andel som egentligen inte är särskilt motiverade eller tror på att de ska få goda möjligheter att göra karriär?

Studiens uppläggning gjorde det möjligt att redovisa hur stort intresset för en akademisk karriär är i relation till avklarad andel av utbildningen (Figur 21). Av den framgår att den grupp som visar ett minskande intresse för en akademisk karriär är störst mot slutet av utbildningen. I slutet av studierna är andelarna med oförändrat, minskande och ökande intresse för en akademisk karriär ungefär lika stora – omkring 30 procent. Hela doktorandgruppens uppfattning om värdet av en akademisk karriär för egen del ser ut att alltmer polariseras under utbildningen. Och av den grupp på drygt 300 doktorander som anger att deras intresse för en akademisk karriär har minskat, uppger två tredjedelar att ett skäl till detta är att deras syn på den akademiska miljön har ändrats till det sämre.

Kvinnor trivs sämre än män i den akademiska miljön

En röd tråd genom resultaten är hur stora skillnader det är mellan män och kvinnor både när det gäller tankar om avhopp och synen på fortsatt karriär. Det kan vara lätt att slinta och beskriva dem i termer som att kvinnor verkar "ha större problem med" stress, handledning, konkurrens och prestationskrav. (Figur 6). Då tar vi ställning för att orsaker till skillnaderna ligger i föreställda egenskaper hos kvinnorna. Men om vi utgår från värderingen att kvinnor och män under lika villkor har samma förutsättningar att bedriva forskning, undervisa och medverka till utveckling av högre utbildning, då måste vi läsa resultaten på ett annat sätt: Då behöver vi ställa frågan varför män uppskattar den akademiska miljön så pass mycket mer än kvinnorna (Figur 16 & 17). Av männen uppger 54 procent att den akademiska miljön gör dem intresserade av att stanna kvar i akademien jämfört med 44 procent av kvinnorna. En tredjedel av kvinnorna uppger att den akademiska miljön gör dem ointresserade av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning jämför med en fjärdedel av männen. Detta måste anses vara en anmärkningsvärd skillnad i mäns och kvinnors upplevelse av den akademiska miljön.

Av resultaten framgår också att ju större andel av forskarutbildningen som klarats av desto större andel kvinnor anger att deras intresse för en akademisk karriär har minskat (Figur 26). I sista delen av utbildningen är denna andel kvinnor större än den andel män som vid samma tidpunkt i utbildningen angett att deras intresse för en akademisk karriär har ökat. Andelen kvinnor som anger att deras intresse för en akademisk karriär har ökat är bara marginellt större i slutet av utbildningen än i början. För männen förhåller det sig tvärtom: Andelen män med ett ökat intresse för fortsatt akademisk karriär är i slutet av studietiden större än andelen män med ett minskat. Redan i slutet av forskarutbildningen verkar en grund ha lagts där männen trivs bättre i akademien och har blivit mer intresserade av en akademisk karriär än kvinnorna.

Om det förhåller sig så som den här undersökningen indikerar – att akademien inte längre lika självklart som under tidigare epoker framstår som en attraktiv miljö för fortsatt karriär – då behöver universitet och högskolor rikta uppmärksamhet mot den akademiska miljö man erbjuder såväl nydisputerade som de som på lång sikt förväntas upprätthålla akademins samtliga uppdrag i samhället. Det är bekymmersamt om de som befinner sig i utbildning till insatser för hela detta spektrum i huvudsak är snävt inriktade mot ett av dessa. I flera decennier har frågorna kring staplade visstidsanställningar och bristen på meriteringsanställningar diskuterats. Om det dessutom är så att den akademiska miljön inte erbjuder lika villkor för kvinnor och män så kommer universitet och högskolor att kunna befinna sig i en problematisk situation inom flera ämnesområden. Det är självklart en mycket god utveckling att forskarutbildningen på flera olika sätt har blivit bättre och att doktoranderna har fått en tryggare situation. Men samtidigt kan detta leda till att jämförelsen mellan villkoren som doktorand med de villkor som nydisputerade erbjuds inom akademien kan fungera avskräckande. På vilka sätt ska akademien kunna visa doktoranderna att man kan erbjuda unga akademiker en väg ut ur prekariatet?

Referenser

Andréasson, U. & Ehn Knobblock, I. (2003): *Livet som doktorand – en rapport om forskarstuderandes livssituation*. ISBN: 91 7168 806 4

(www.st.org/currentSite/public/files/9287/Doktorandrapport_2003.pdf).

Antagningsordning för utbildning på forskarnivå (2013). Lunds universitet, Dnr LS 2012/719.

Areskoug Josefsson, K. Fahlvik Svensson, S. Peterson, P. Tjitrowirjo, T. (2012): Fullföljande av forskarutbildningen – Doktoranders uppfattningar av sin studiesituation med fokus på könsskillnader. I: Brodin, E. (red) (2012): *Forskarutbildning på lika villkor: Jämställda doktorander?* Proceedings från Nationell jämställdhetskongress, 7-8 maj i Lund. Lunds universitet. (ss 79-92).

Bergenzaun, L. Ekström, S. Lundqvist, S. Strand, C. & Österman, T. (2012): Förändringar i doktoranders syn på viljan till en fortsatt akademisk karriär ur ett jämställdhetsperspektiv. I: Brodin, E. (red) (2012): *Forskarutbildning på lika villkor: Jämställda doktorander?* Proceedings från Nationell jämställdhetskongress, 7-8 maj i Lund. Lunds universitet. (ss 41-50).

Brodin, E. (red) (2012): *Forskarutbildning på lika villkor: Jämställda doktorander?* Proceedings från Nationell jämställdhetskongress, 7-8 maj i Lund. Lunds universitet.

Delegationen för jämställdhet i högskolan (2011): *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien*.

Ehn Knobblock, I. & Bender, G. (2012): *Hur mår doktoranden?*

(www.st.org/file.php?name=currentSite/public/files/5132/Hur_mar_doktoranden_juni_2012.pdf).

Elmgren, M. Forsberg, E. Lindberg-Sand, Å. Sonesson A. (2014): *Ledning för kvalitet i forskarutbildningen*. Stockholm: SUHF.

Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2004): *Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness*. Nurse Education Today 24, 105-112.

Gunnarsson, L. (2009): *Gubbar, stress och kaxiga tjejer: En studie av könets betydelse för tiden som doktorand vid Örebro universitet*. Rapport från Doktorandsektionen, Örebro studentkår.

Guteklint, S., Almqvist, B. & Enstam, D. (2009): *Kvinnliga doktorander och stress*. Stockholms universitet (www.su.se/polopoly_fs/1.3525.1320939324!/Kv_dokt_o_stress_0906.pdf).

Holmström, O. & Nilsson Lindström, M. (2008): *Efter doktorsexamen – en alumnstudie*. Utvärderingsenheten, Lunds universitet, rapport 2008:250.

Holmström, O. (2013): *Forskarutbildningen vid Lunds universitet*. Utvärderingsenheten, rapport 2013:270, Lunds universitet.

Husu, L. (2010): *Mot mera jämställda universitet. En internationell översikt över strategier och åtgärder*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:6.

Högskoleverket (2008): *Doktorandspegeln 2008*. Rapport 2008:23 R

Högskoleverket (2010): *Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden*. Rapport 2010:21.

Högskoleverket (2011): *Universitet och högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2011*. Rapport 2011:8.

Högskoleverket (2012): *Orsaker till att doktorander lämnar forskarutbildningen utan examen. En uppföljning av nybörjarna på forskarnivå läsåren 1999/2000 och 2000/01*. Rapport 2012:1.

Jämställdhetspolicy för Lunds universitet 2006 – 2010 (2006). Dnr I A 39 1027/06.

Kyvik, S. & Bruen Olsen, T. (2007): *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter: En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater*. NIFU STEP: Rapport 35/2007.

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (2011). Dnr PE 2011/177.

Lunds universitet (2013): *Årsredovisning 2013*.

Lunds universitet (2015): *Årsredovisning 2015*.

Nilsson Lindström, M. (2008): *Doktorandbarometern 2007*. Utvärderingsenheten, rapport 2008:247, Lunds universitet.

Norberg, G. & Ahrberg, J. (2011): *Granskning av forskarutbildningen*. Internrevisionen, Lunds universitet, Rapport 2011-12-19, Dnr IR 2011/23.

Peixoto A. & Jordansson, B. (2011): *Doktorshattar i omvandling*. Reformerad forskarutbildning i teori och praktik. Resultatdialog 2011, Vetenskapsrådets rapportserie, 7:2011 s. 65-70.

Policy och föreskrifter gällande stipendiefinansiering för försörjning under utbildning eller för förkovran efter avlagd doktorsexamen (2011). Lunds universitet, Dnr LS 2010/68, A13.

Riksrevisionsverket (1996): *Samhällsvetenskaplig forskarutbildning: "four years not for years"*. Stockholm: Riksrevisionsverket 1996:52.

SDF & SFS (2010): *Argumentationsskrift varför alla doktorander borde vara anställda* (<http://www.sulf.se/Documents/Pdfer/F%C3%B6rtroendevald/argskrift%20NY!.pdf>)

Sjons, J. (2009): *Doktorander vid matematiska institutionen och institutionen för informationsteknologi vid Uppsala universitet; en undersökning av upplevelse av arbetsmiljö med fokus på kön och jämställdhet*. Ett arbete på uppdrag av jämställdhetsgrupperna vid Matematiska institutionen och institutionen för informationsteknologi vid Uppsala Universitet (www2.math.uu.se/jamstalldhet/rapporter/doktorandrapport09.pdf).

Tumpane, J. (2012): *En jämställd forskarutbildning?* (sfs.se/sites/default/files/sfs_rapport_en_jamstalld_forskarutbildning.pdf)

Universitetskanslersämbetet (2013): *Doktorander inom medicin tar doktorsexamen på kortast tid* (<http://www.uka.se/arkiv/statistiskaanalyser/doktoranderinommedicintardoktorsexamenpakortasttid.5.1c251de913ecec40e780003187.html>)

Universitetskanslersämbetet (2014): *Doktorander och examina på forskarnivå 2013* (<http://www.uka.se/arkiv/statistiskameddelanden/doktoranderochexaminapaforskarniva2013.5.7ff11ecec146297d1aa65b7.html>).

Universitetskanslersämbetet (2015): *Universitet och högskolor. Årsrapport 2015*. Rapport 2015:8.

Öhrn, E., & Lundahl, L. (2013): *Kön och karriär i akademien - En studie inom det utbildningsvetenskapliga fältet*. Göteborg: Göteborgs Universitet.

Appendix A

EvaSys	Doktorandenkät 2012, Voice, Lunds universitet	Electric Paper
		

Mark as shown: ☐ ☒ ☐ ☐ Please use a ball-point pen or a thin felt tip. This form will be processed automatically.

Correction: ☐ ☒ ☒ ☐ Please follow the examples shown on the left hand side to help optimize the reading results.

1. Bakgrundsfrågor Background questions

- 1.1 Kön
Gender
- ☐ Kvinna
Female
- ☐ Man
Male
- 1.2 Ålder
Age
- ☐ <25
- ☐ 25-30
- ☐ 31-35
- ☐ 36-40
- ☐ >41
- 1.3 Fakultet/Område
Faculty
- ☐ Ekonomihögskolan
Faculty of Economy
- ☐ Humanistiska-teologiska
Faculty of Humanities and Theology
- ☐ Juridiska
Faculty of Law
- ☐ Konstnärliga
Faculty of Fine & Performing Arts
- ☐ LTH
Faculty of Engineering
- ☐ Medicinska
Faculty of Medicine
- ☐ Naturvetenskapliga
Faculty of Natural Sciences
- ☐ Samhällsvetenskapliga
Faculty of Social Sciences
- ☐ Annan
Other
- 1.4 Är du gift/sambo?
Are you married or living with a partner?
- ☐ Ja
Yes
- ☐ Nej
No
- 1.5 Har du hemmavarande barn under 18 år?
Do you have children under the age of 18 living with you?
- ☐ Ja
Yes
- ☐ Nej
No
- 1.6 Vilket år blev du antagen till forskarutbildningen?
What year were you accepted to the PhD program?
-
- 1.7 Hur finansieras dina forskarstudier?
How are your doctoral studies financed?
- ☐ Doktorandtjänst
PhD employment
- ☐ Utbildningsbidrag
Educational allowance
- ☐ Stipendium
Scholarship
- ☐ Kombination/Annan
Combination/Other
- 1.8 Vilken aktivitetsgrad har du denna termin?
What percentage of activity do you have this term?
- ☐ Heltid
Full-time
- ☐ Deltid
Part-time
- ☐ Inte aktiv
Not active
- 1.9 Hur långt har du kommit i din forskarutbildning?
How far have you come in your PhD studies?
- ☐ 0-24%
- ☐ 25-49%
- ☐ 50-74%
- ☐ 75-100%

2. Vad är du intresserad av att arbeta med efter din forskarutbildning? What are you interested in working with after completing your PhD program?

2. Vad är du intresserad av att arbeta med efter din forskarutbildning?

What are you interested in working with after completing your PhD program?

[Continue]

- | | | | | | | | | | | |
|-----|--|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|--------------------------|------------------------------|
| 2.1 | Forskning inom universitet/högskola
<i>Research at a university</i> | Inte alls
intresserad
<i>Not at all
interested</i> | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Mycket i-
ntresserad
<i>Very inte-
rested</i> | ☐ | Vet ej
<i>Do not know</i> |
| 2.2 | Undervisning inom universitet/högskola
<i>Teaching at a university</i> | Inte alls
intresserad
<i>Not at all
interested</i> | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Mycket i-
ntresserad
<i>Very inte-
rested</i> | ☐ | Vet ej
<i>Do not know</i> |
| 2.3 | Administration inom universitet/högskola
<i>Administrative position at a university</i> | Inte alls
intresserad
<i>Not at all
interested</i> | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Mycket i-
ntresserad
<i>Very inte-
rested</i> | ☐ | Vet ej
<i>Do not know</i> |
| 2.4 | Forskning utanför universitet/högskola
<i>Research outside the university</i> | Inte alls
intresserad
<i>Not at all
interested</i> | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Mycket i-
ntresserad
<i>Very inte-
rested</i> | ☐ | Vet ej
<i>Do not know</i> |
| 2.5 | Ikke forskningsrelaterad tjänst utanför
universitet/högskola
<i>Non-research related position outside the
university</i> | Inte alls
intresserad
<i>Not at all
interested</i> | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Mycket i-
ntresserad
<i>Very inte-
rested</i> | ☐ | Vet ej
<i>Do not know</i> |
| 2.6 | Annat
<i>Other</i> | | <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> | | | | | | | |

3. Interesse för karriär inom akademien

Interest in academic career

- 3.1 Vad gör dig intresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning? (mer än ett alternativ möjligt)
What makes you interested in working in academia after completing the PhD program? (more than one option possible)

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ Inte intresserad
<i>Not interested</i> | ☐ Erbjuden jobb inom akademien
<i>Received a job offer in academia</i> | ☐ Svårt att få relevant jobb utanför
akademien
<i>Difficult to find a relevant job
outside of academia</i> |
| ☐ Möjligheter till karriär inom
akademien
<i>Career opportunities within
academia</i> | ☐ Uppmuntrad av kollegor
<i>Encouraged by colleagues</i> | ☐ Interesse för forskningsämnet
<i>Interested in the research topic</i> |
| ☐ Flexibel arbetssituation
<i>Flexible working situation</i> | ☐ Akademiska miljön
<i>The academic environment</i> | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> |
| ☐ Annat (vänligen specificera nedan)
<i>Other (please specify below)</i> | | |

3.2

3. Intresse för karriär inom akademien Interest in academic career [Continue]

3.3 Vad gör dig ointresserad av att arbeta inom akademien efter avslutad forskarutbildning? (mer än ett alternativ möjligt)
What makes you uninterested in working in academia after completing the PhD program? (more than one option possible)

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ Svårt att få relevant jobb inom akademien
Difficult to find a relevant job in academia | ☐ Dåliga möjligheter till karriär inom akademien
Poor possibilities to pursue a career in academia | ☐ Erbjuden annat jobb
Received another job offer |
| ☐ Ekonomiska skäl
Personal economy | ☐ Motarbetad av kollegor
Discouragement from colleagues | ☐ Ointresse för forskningsämnet
Not interested in the research topic |
| ☐ Akademiska miljön
The academic environment | ☐ Vet ej
Do not know | ☐ Annat (vänligen specificera nedan)
Other (please specify below) |

3.4

3.5 Har ditt intresse för akademisk karriär efter avslutad forskarutbildning ändrats under din tid som forskarstudent?
Has your interest in an academic career post completion of the PhD program changed during your time as a PhD student?

- | | | |
|---|--|------------------------------------|
| ☐ Ja, har ökat
Yes, has increased | ☐ Ja, har minskat
Yes, has decreased | ☐ Nej
No |
| ☐ Vet ej
Do not know | | |

3.6 Om ja, varför har det ändrats? (mer än ett alternativ möjligt)
If yes, why has your interest changed? (more than one option possible)

- | | | |
|---|--|---|
| ☐ Min syn på en akademisk karriär har ändrats
My view of an academic career has changed | ☐ Min syn på den akademiska miljön har ändrats
My view of the academic environment has changed | ☐ Min livssituation har ändrats
My life situation has changed |
| ☐ Mina karriärmål har ändrats
My career goals have changed | ☐ Vet ej
Do not know | ☐ Annat (vänligen specificera nedan)
Other (please specify below) |

3.7

4. Hur påverkar följande faktorer dig och ditt arbete som doktorand? How do the following factors influence you and your work as a PhD student?

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 4.1 Forskningsämne
Research topic | ☐ Mest positivt
Mostly positive | ☐ Mest negativt
Mostly negative | ☐ Ej relevant
Irrelevant |
| | ☐ Vet ej
Do not know | | |
| 4.2 Känsla av att bidra till något viktigt
The feeling that we contribute to something important | ☐ Mest positivt
Mostly positive | ☐ Mest negativt
Mostly negative | ☐ Ej relevant
Irrelevant |
| | ☐ Vet ej
Do not know | | |

4. Hur påverkar följande faktorer dig och ditt arbete som doktorand?
How do the following factors influence you and your work as a PhD student?
 [Continue]

- | | | | | |
|------|---|--|--|---|
| 4.3 | Handledare
<i>Supervisor(s)</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.4 | Lönenivå
<i>Salary level</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.5 | Anställningsform
<i>Terms of employment</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.6 | Projektets ekonomi
<i>The project's economy</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.7 | Tillgång till utrustning
<i>Access to equipment</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.8 | Fysisk arbetsmiljö
<i>Working facilities</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.9 | Kollegor eller medarbetare
<i>Colleagues</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.10 | Konkurrens
<i>Competition</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.11 | Prestationskrav
<i>Demands of achievements</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.12 | Individuellt arbete
<i>Working individually</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.13 | Personliga utvecklingsmöjligheter
<i>Possibility to develop personally</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.14 | Konferens- och forskningsresor
<i>Conference and research travels</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |
| 4.15 | Läsa kurser
<i>Taking courses</i> | ☐ Mest positivt
<i>Mostly positive</i> | ☐ Mest negativt
<i>Mostly negative</i> | ☐ Ej relevant
<i>Irrelevant</i> |
| | | ☐ Vet ej
<i>Do not know</i> | | |

4. Hur påverkar följande faktorer dig och ditt arbete som doktorand?
How do the following factors influence you and your work as a PhD student?
[Continue]

- 4.16 Att undervisa
To teach
- ☐ Mest positivt
Mostly positive
- ☐ Mest negativt
Mostly negative
- ☐ Ej relevant
Irrelevant
- ☐ Vet ej
Do not know

4.17 Annat
Other

5. Avbrutna studier
Discontinued studies

- 5.1 Har du någon gång funderat på att avbryta dina doktorandstudier?
Have you ever considered discontinuing your PhD studies?

☐ Ja
Yes

☐ Nej
No

☐ Vet ej
Do not know

- 5.2 Om ja, av vilka orsaker? (mer än ett alternativ möjligt)
If yes, for what reasons? (more than one option possible)

☐ Familjesituation
Family situation

☐ Tidsbrist
Lacking time

☐ Ekonomiska skäl
Personal economy

☐ Chans till bättre anställning
Opportunity for better employment

☐ Stress
Stress

☐ Projektet
The project

☐Handledare
Supervisor(s)

☐ Vet ej
Do not know

☐ Annat (vänligen specificera nedan)
Others (please specify below)

5.3

- 5.4 Har du förslag som skulle kunna minska risken att doktorandstudier avbryts i förtid?
Do you have any suggestions to lower the risk of PhD students discontinuing their studies?

