

## Kvalitetsrapport

### Forskarutbildningsämnet företagsekonomi

#### Sammanfattning

*Företagsekonomi som ämne är väl förankrat nationellt och dess olika delområden är väl etablerade forskning- och undervisningsområden ur ett internationellt perspektiv. Forskningen och forskarutbildningen vid Linköpings universitet har också en god förankring i form av nationellt och internationellt nätverk. Flera alumner från vår forskarutbildning har centrala positioner inom akademi, näringsliv och offentlig sektor. Kvaliteten på våra avhandlingar är erkänt hög och såväl doktorander som handledare har uppmärksammats och hedrats med olika utmärkelser i forskningssammanhang. Utmaningar finns bl.a. i form av finansiering och anställning av tillräckligt många doktorander för att med tillräcklig kontinuitet kunna erbjuda doktorandkurser som tidsmässigt passar väl in i utbildningsprocessen. Våra handledare är forskningsaktiva och flera deltar också aktivt i samhällsdebatten och har väl utbyggda nätverk inom akademien och med det omgivande samhället. Det finns därför tidigt möjligheter för doktorander att delta i olika nätverk och forskningssammanhang. Vi bedömer att forskningen vid avdelningen har en sådan kvalitet och omfattning att utbildning på forskarnivå kan bedrivas med hög vetenskaplig kvalitet och med goda utbildningsmässiga förutsättningar. Sammantaget anser vi således att forskarutbildningsämnet har en hög måluppfyllelse och goda förutsättningar för fortsatt sådan.*

Huvudförfattare och redaktör: Torbjörn Tagesson. I samarbete med Roger Bandick, som genomfört det workshop med doktoranderna, vilket rapporteras i avsnitt 4, Karin Fredriksson, som tagit fram diverse basdata och sammanfattat doktorandernas synpunkter vid ovan nämnda workshop).

Tack för konstruktiva kommentarer, bland annat från; Karin Bredin, Pernilia Broberg, Åsa-Karin Engstrand, Per Frankelius, Andrea Fried, Ulf Melin, Mikael Ottosson, Birgitta Sköld, Karl Wennberg och Lars Witell.

--	--	--

## Innehåll

1 Forskarutbildningsämne.....	3
1.1 Basdata .....	3
1.2 Nyckeltal .....	3
1.3 Allmän studieplan för forskarutbildningsämnet .....	3
1.4 Introduktion till forskarutbildningsämnet.....	4
Utvecklingsområden - forskarutbildningsämnet.....	7
2 Bedömningsområde: förutsättningar.....	8
2.1 Personal: Handledar- och lärarkompetens.....	8
Utvecklingsområden – handledar- och lärarkompetens.....	9
2.2 Forskarutbildningsmiljö .....	10
Utvecklingsområden - forskarutbildningsmiljön .....	16
3 Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat .....	18
3.1 Forskarutbildningens utformning.....	18
3.2 Uppfyllelse av examensmål .....	18
Avslutande kommentarer till uppfyllelse av examensmål .....	24
3.3 Jämställdhetsperspektiv .....	26
Utvecklingsområden - jämställdhet .....	28
3.4 Uppföljning, åtgärder och återkoppling .....	29
Utvecklingsområden – uppföljning, åtgärder och återkoppling .....	29
4 Bedömningsområde: Doktorandperspektiv .....	31
4.1 Minnesanteckningar från workshop med doktorander 2020-03-26. ....	31
4.2 Vilka möjligheter ges för att ta en aktiv roll i arbetet med att utveckla utbildningens innehåll och genomförande? .....	31
4.2 På vilket sätt utbildningen säkerställer en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö för doktoranden.....	31
4.3 Hur upplever ni att forskarutbildningen generellt fungerar, vad är bra, vad är dåligt, vilka är utmaningarna, utvecklingsmöjligheter.....	32
4.4 På vilket sätt och omfattning anser du att doktoranderna ges möjlighet att återföra sina synpunkter på forskarutbildningen? .....	33
4.5 Vilka möjligheter och utmaningar anser du finnas inom forskarutbildningsmiljön vad gäller struktur, kultur och process? .....	33
Utvecklingsområden - doktorandperspektiv.....	33
5 Bedömningsområde: Arbetsliv och samverkan.....	36
5.1 Samverkan med akademien .....	36
5.2 Samverkan med omgivande samhälle.....	37
5.3 Doktorandernas tjänstgöring vid institutionen .....	37

--	--	--

Utvecklingsområden – arbetsliv och samverkan.....	38
6 Hållbarhetsperspektiv .....	40
Utvecklingsområden - hållbarhet.....	40
BILAGOR .....	42

--	--	--

## 1 Forskarutbildningsämne

Redovisningen i föreliggande kvalitetsrapport följer den struktur som ges i utvärderingsinstruktionerna. På underrubriksnivå har det infogats flera rubriker för att förtydliga presentationen.

### 1.1 Basdata

Forskarutbildningsämne: Företagsekonomi (Business administration)

SCB-kod: 50202.

Examensbenämning: Ekonomie eller filosofie doktor (beroende av vilka kurser doktoranden läst i sin grundutbildning)

### 1.2 Nyckeltal

Nyckeltal som efterfrågas av fakulteten (disputerade de senaste fem åren)

presenteras i Tabell 1 nedan.

**Tabell 1 Övergripande nyckeltal om disputerade (2015 till och med 2019).**

Disputerade	Antal	Tid (1 år = 100%)	Varav inom 8 år
Totalt	6	515	5
Kvinnor	4	575	3
Män	2	394	2

Som framgår av tabell 1 ovan har de som disputerat under perioden 2015-2019 i genomsnitt slutfört sin forskarutbildning inom tidsramen på cirka 5 heltidsår. Avbrott i forskarutbildningen under den aktuella perioden är inte inkluderat i tabellen. Avdelningen arbetar aktivt för att utveckla samverkan mellan handledare för att gemensamt hitta välfungerande stöd till doktorander att slutföra inom önskad tid. Avdelningen uppmuntrar också doktorander att delta i de stödjande aktiviteter som ges på institutionsnivå och LiU-nivå gällande doktorandprocessen.

### 1.3 Allmän studieplan för forskarutbildningsämnet

Länk till allmän studieplan för forskarutbildning i företagsekonomi (Dnr LiU-2017-00810)

finns på:

<https://liu.se/artikel/forskarutbildning-inom-foretagsekonomi>

--	--	--

## 1.4 Introduktion till forskarutbildningsämnet

Forskarutbildningen syftar till att fördjupa forskarstudentens kunskaper inom det företagsekonomiska området och göra forskarstudenten väl förberedd för självständiga insatser inom forskning, utrednings- och utvecklingsarbete. Utbildningens mål är att ge forskarstudenten förmågan att självständigt planlägga och genomföra en kvalificerad forskningsinsats samt att presentera och sprida sina forskningsresultat inom och utanför akademien.

Företagsekonomi är läran om företags och organisationers hushållande med begränsade resurser. I Sverige och övriga Norden ses företagsekonomi som en sammanhållen disciplin med olika delämnena, medan i flera andra länder betraktas de olika delämnena som egna discipliner med specialiserade utbildningsprogram och examina. Den gemensamma nämnaren, för det ganska mångfacetterade och eklektiska ämnesområdet, är den empiriska avgränsningen gällande studier av organisationer och deras interaktion med sin omgivning. Någon egentlig teoretisk kärna finns inte, teoretiska och ontologiska utgångspunkter hämtar näring från en rad andra samhällsvetenskapliga och beteendevetenskapliga discipliner exempelvis; nationalekonomi, sociologi, psykologi m.fl. De olika teoretiska och ontologiska utgångspunkterna föranleder också att ämnet präglas av olika metodologier, där metodik och analysmetod anpassas till den aktuella forskningsfrågan.

Den företagsekonomiska forskningen och forskarutbildningen vid avdelningen för företagsekonomi bedrivs huvudsakligen inom fyra områden: Redovisning, revision och finans; Marknadsföring och innovation; Styrning, kunskap och projekt; samt Organisering och entreprenörskap.

Inom området *Redovisning, revision och finans* intresserar sig forskare och doktorander för frågor som rör finansiell rapportering, standarder och tillämpning av regelverk i såväl privat som offentlig sektor. Linköpings universitet utmärker sig genom sin forskning inom revision där vi bidrar till utvecklad kunskap om revisionskvalitet, revisionspraxis, och revisionsprofessionen. Inom området bedrivs också finansorienterad forskning med särskilt fokus på riskkapital, företagsvärdering och investeringsbeslut.

Inom *Marknadsföring och innovation* arbetar forskare och doktorander utifrån en unik kombination av perspektiv på marknadsföring och hur det kopplar till såväl innovation som

--	--	--

företagsstrategi. Linköpings universitet har bland annat uppmärksammats för sin forskning om hur man kan utveckla gröna perspektiv på marknadsföring och affärsutveckling (Årets marknadsföringsbok 2014) samt genom flera best paper awards i Journal of Service Management. Universitetet har ledande forskning kring hur tillverkningsföretag ökar sin konkurrenskraft genom fokus på värdeskapande och tjänsteinnovation. Linköpings universitet har också positionerat sig med internationellt stark forskning om tjänsteinnovation, marknadsstrategier, hållbar affärsutveckling, delningsekonomi och innovativa affärsmodeller.

Området *Styrning, kunskap och projekt* utforskar en rad samhälls- och näringslivskritiska områden, utmaningar, och motsättningar kopplat till utvecklingen av alltmer kunskapsintensiva industrier samt den pågående digitala transformationen av privat såväl som offentlig sektor. Centrala frågor i vår forskning berör ledning och styrning för innovation och miljömässig, ekonomisk och social hållbarhet, human resource management (HRM), samt rollkonflikter och identitetsskapande i arbetsgrupper och organisationer. Vår forskning behandlar också sektorsöverskridande organisering, framväxten av nya organisationer och deras institutionella förhållanden, samt entreprenörskap. Flera av våra studier undersöker också utmaningar som berör bland annat genus och etnicitet. Ett växande intresseområde handlar om styrning och strategier för energieffektivitet och miljömässig hållbarhet. Ett annat uppmärksammat tema är organisering vid samhällsrespons på olyckor och kriser. Viktiga frågor här kan gälla hur samverkan mellan blåljusmyndigheter och andra aktörer, inklusive frivilliga, ska ledas och organiseras för bättre responsförmåga vid olyckor och ökad samhällsresiliens.

Inom området *Organisering och entreprenörskap* intresserar sig forskare och doktorander för organisationsfrågor relaterat till småföretagande och organisering av nya företag, hållbar förändring, utveckling och entreprenörskap inom organisationer, i arbetslivet, och på samhällsnivå. Forskningen är särskilt utmärkande inom entreprenöriell organisering och entreprenörskap, och utmaningarna som forskarna tar sig an berör bland annat makt, jämställdhet, genus och etnicitet, samt organisering och entreprenörskap på avreglerade marknader, och de problem som är förknippade med dessa.

Som forskningsmiljö inom företagsekonomi och inom de respektive delområdena där forskning och forskarutbildning bedrivs, är Linköpings universitet nationellt och internationellt mycket väl förankrade. Flera alumner från vår forskarutbildning har idag centrala positioner på andra svenska lärosäten (bland annat Uppsala universitet, Göteborgs

--	--	--

universitet, Lunds universitet, Stockholms Universitet etc. se tabell 4). I ämnesföreningen Företagsekonomi i Sverige (FEKIS) har flera forskare från forskningsmiljön, centrala poster. Medarbetare inom enheten för redovisning och finans, är aktiva inom Svenska revisionsakademin (SRA) och Linköpings universitet har vid två tillfällen arrangerat Nationella redovisningskonferensen, senast i november 2019. En medarbetare inom enheten för organisering och entreprenörskap representerar Sverige inom det internationella forskarutbytet Scandinavian Consortium for Organization Research (SCANCOR) med universiteten Stanford och Harvard. Medarbetare inom enheten för organisation och entreprenörskap är också aktiva inom exempelvis Svensk Projektakademi, svenska forskningsnätverket för HRM forskning, och Centrum för Kommunstrategiska Studier. Här bedrivs också forskning i internationella nätverk med exempelvis handelshögskolan i Bergen och Tshwane University of Technology i Pretoria. Det finns också starka internationella nätverk som byggts upp genom åren, och genom utbyten och gästforskarvistelser vid exempelvis University of Basel, Brighton University, University of St Gallen, University of Siena, Arizona State University, Cambridge University, University of Queensland och Queen Mary University. Dessa nätverk används bl.a. för att erbjuda doktorander möjlighet till utbyteterminer. Den senaste utbyteterminen, som genomfördes av en av våra doktorander, skedde vid Florida State University.

Genom att såväl forskare som doktorander inom ämnet är aktiva i flera sammanhang - där ämnets relevans, avgränsning och fokus diskuteras nationellt och internationellt - så känner vi oss trygga med att vi över tid har den kunskap och de erfarenheter som krävs för att positionera oss. Det arbete som flera av våra medarbetare gör avseende uppdrag som redaktörer för internationella vetenskapliga tidskrifter, medlemmar i editorial review boards, reviewers, opponenter, medlemmar i betygskommittéer och som sakkunniga, bidrar till att uppdatera oss om ämnets inriktning, utveckling och status. Vi vill också lyfta att de uppdrag som görs inom ramen för tredje uppgiften, exempelvis som; ledamot i etikprövningsmyndigheten, experter inom normgivande organ och i statliga utredningar, samt som externa referenspersoner i olika sammanhang (se avsnitt 5.2), bidrar till viktiga kunskaper och insikter avseende ämnets aktualitet och relevans. I syfte att sprida sådana erfarenheter inom organisationen har vi i forskningsmiljön skapat olika forum för att fortlöpande diskutera såväl kvalitet som ämnets utveckling och innehåll, exempelvis i ett handledarkollegium för forskarutbildning vid avdelningen samt vid återkommande

--	--	--

forsknings- och doktorandseminarier. Dessutom är forskarutbildning en stående punkt både på avdelningsmöten, ledningsgruppsmöten och den årliga kick-offen för avdelningen.

## Utvecklingsområden - forskarutbildningsämnet

Utvecklingsområden som vi bedömer som aktuella vad gäller forskarutbildningsämnet som sådant vilar på följande styrkor och svagheter i sammanfattning:

### Styrkor

- En aktiv forskningsmiljö som inom ramen för fyra forskningsområden återspeglar ämnets teoretiska, ontologiska och metodologiska bredd.

### Svagheter

- Balansgången mellan bredd och fokus (fyra områden) är samtidigt en potentiell svaghet, där det finns en risk för att vi kantrar för mycket åt ena eller andra hållet. Å ena sidan innebär för mycket bredd att vi tappar det fokus som krävs för att kunna vara en stark forskningsmiljö nationellt och internationellt, å andra sidan om vi blir för fokuserade inom något/några av områdena kan vi få problem med att i forskarutbildningen återspegla hela företagsekonomiämnets teoretiska och metodologiska karaktär, vilket är viktigt för att forskningen och [grund]utbildning ska kunna samverka och stödja varandra.

### Utvecklingsområden

- Fortlöpande värdera och positionera våra forskningsområden gentemot andra svenska universitet.
- Bibehålla en balans mellan *bredd* och *specialisering* i ämnet
- Fortsätta att ha en hög aktivitet nationellt och internationellt i forskning och forskarutbildning för att känna av det vetenskapliga fältets och ämnets fortsatta utveckling och för att utvecklas både som individer och som organisation.

Sammantaget anser vi oss som forsknings- och forskarutbildningsmiljö stå oss väl avseende ämnesdelen av kvalitetsvärderingen.



--	--	--

## 2 Bedömningsområde: förutsättningar

Nedan redovisas efterfrågade förutsättningar under rubrikerna personal och forskarutbildningsmiljö.

### 2.1 Personal:Handledar- och lärarkompetens

Till forskarutbildningen i företagsekonomi finns 15 handledare knutna. För förteckning över handledare, se Tabell 4. Tolv av dessa är anställda vid avdelningen för företagsekonomi. Av dessa totalt 15 handledare är 14 docentkompetenta. Av de 14 docentkompetenta är fem professorer och två biträdande professorer.

Samtliga etablerade handledare i forskarutbildningen har genomgått *pedagogiska kurser* i Didacticums regi - eller motsvarande i de fall de rekryterats från andra lärosäten. Utöver dessa personer pågår en anställningsprocess för ytterligare en professor. Dessutom finns det på avdelningen ytterligare sju relativt nydisputerade anställda, vilka framgent kommer uppmuntras att genomgå forskarhandledningsutbildning.

Av de på avdelningen anställda professorerna är medelåldern 47 år och medelåldern bland docenterna och de biträdande professorerna är 45 år. De docentkompetenta medarbetarna (inklusive professorerna) på avdelningen har så här långt medverkat till att handleda 34 personer fram till doktorsexamen, varav 14 i rollen som huvudhandledare.

Samtliga handledare är också *aktiva forskare* och har eller har haft goda möjligheter att forska inom sitt område och utvecklas över tid. Dock kan påtalas att flera av handledarna också har administrativa- och/eller ledningsuppdrag (till exempel Broberg, Fried, Nehler, Ottosson), vilket gör att det periodvis finns konkurrens om tid och uppmärksamhet. Flertalet av docenterna och lektorerna är också beroende av externa forskningsmedel, varför deras förutsättningar för att aktivt bedriva egen forskning kan variera över tid.

Genom att aktivt arbeta med medarbetar- och karriärvägledningssamtal samt ha en proaktiv hållning i meriterings- och befordringsärenden så försöker vi att *säkra handledarkapacitet* över tid. Vi försöker också arbeta aktivt med att komponera handledarkommittéer, där nya handledare går bredvid mera rutinerade handledare. På så sätt försöker vi bidra till att yngre medarbetare får möjlighet att meritera sig som handledare och på sikt kunna utvecklas till att

--	--	--

bli huvudhandledare. Dessa arrangemang upplevs positivt av såväl huvudhandledare, biträdande handledare som doktorander.

Sammantaget kan vi konstatera att företagsekonomi har god kapacitet vad gäller handledning och att handledarna har en *adekvat kompetens* givet vårt ämne. Även om forskningsaktivitet och handledarkapacitet i viss mån varierar inom de fyra forskningsområden som finns vid avdelningen för företagsekonomi så finns det minst två docentkompetenta handledare inom varje område. Detta underlättar även vid eventuellt behov av byte av handledare. Även om det bara skett vid ett fåtal tillfällen, så har processerna att *byta handledare* över åren aktiverats med avseende på både huvudhandledare och biträdande handledare. Det har vid byten initierats av både handledare eller doktorand och ägt rum av olika skäl, såsom innehållsmässiga förskjutningar, resursskäl, personmatchningar och så vidare. Dessa byten har bedömts som okomplicerade och därmed genomförts smidigt. Möjligheten att byta handledare är doktoranderna tydligt informerade om. Handledarskap följs även upp vid årliga medarbetarsamtal på avdelningsnivå för både doktorander och handledare.

### **Utvecklingsområden – handledar- och lärarkompetens**

Utvecklingsområden som vi bedömer som aktuella vad gäller handledar- och lärarkompetens vilar på följande styrkor och svagheter i sammanfattning:

#### **Styrkor**

- Handledarna är kompetenta och själva forskningsaktiva.
- De flesta har också ett bra nationellt och internationellt nätverk, vilket möjliggör engagemang av externa biträdande handledare vilka kompetensmässigt kan komplettera den egna handledarkompetensen.
- Arrangemang med konstellationer av mer rutinerade handledare och nya handledare i syfte att meritera yngre medarbetare och förbereda medarbetare för huvudhandledarskap.

#### **Svagheter**

- Konkurrens om tid och uppmärksamhet för handledare givet ett stort antal parallella engagemang (bland annat olika typer av ledningsuppdrag, egna externa forskningsprojekt och undervisning på grundnivå).

--	--	--

- För få huvudhandledare engagerade i forskarutbildningen i nuläget, vilket innebär att vi ur ett handledarperspektiv har kapacitet för att anta fler doktorander.
- Viss kompetens- och resursbrist avseende (huvud)handledare inom finans och strategi (rekrytering pågår inom strategi).

#### Utvecklingsområden

- Bredda handledarutbudet inom samtliga forskningsområden och därigenom stabilisera och dimensionera handledarkapacitet och kompetens för framtiden.
- Finna en ökad balans mellan handledaruppdrag och övriga uppdrag.
- Skapa bättre förutsättningar för handledare att ha tid och resurser för forskning – tillsammans med seniora kollegor och doktorander.

Sammantaget anser vi oss som forsknings- och forskarutbildningsmiljö stå oss väl avseende handledar- och lärarkompetens, men vi avser att aktivt fortsätta bredda och stabilisera kapacitet i första hand enligt ovan.

#### 2.2 Forskarutbildningsmiljö

I den inledande texten av forskarutbildningsämnet beskrevs att vi som miljö är *väl förankrade* i såväl det vetenskapliga som det omgivande samhället. Detta är tydliga sätt att vidga forskarutbildningsmiljön. Vi bedömer att forskningen har en sådan kvalitet och omfattning att utbildning på forskarnivå kan bedrivas med *hög vetenskaplig nivå* och med *goda utbildningsmässiga förutsättningar* i övrigt. Flera av våra medarbetare och doktorander har erhållit *utmärkelser* i en rad olika forskningssammanhang. Våra forskare och doktorander publicerar sig löpande i vetenskapliga journaler av hög vetenskaplig kvalitet. Under perioden 2015 – 2019, har medarbetare vid avdelningen för företagsekonomi varit författare/medförfattare till 94 artiklar publicerade i vetenskapliga journaler som är rankade på den norska listan (varav 32 är rankade på nivå två). Tre artiklar är egenförfattade av någon av våra doktorander och ytterligare 9 av artiklarna har någon doktorand som medförfattare. Utöver detta har under samma period 28 böcker eller bokkapitel, utgivna av förlag rankade på den norska listan, givits ut (varav 13 rankade på nivå 2).

Även om den företagsekonomiska forskningen präglas av ontologisk och metodologisk bredd (vilket beskrevs i avsnitt 1), så finns det också gemensamma nämnare bl.a. genom att samtliga forskningsprojekt och avhandlingar innehåller empiriska studier som bygger på samverkan

--	--	--

med externa organisationer. Detta är viktiga inslag i vår forskningsmiljö i stort och därmed också i forskarutbildningsmiljön. Både medarbetare och doktorander deltar aktivt i samhällsdebatten med egna debattinlägg och repliker på andras debattinlägg.

**Tabell 2 Doktorander antagna de senaste fem åren (2015V-2019H)**

Namn (kvinna/man)	År	Tidigare examen	Antagen till lic. eller dr	Antal sökande
(M)	2019	Ekonomie masterexamen, Linköpings universitet	Lic.	9
(K)	2017 2018	Ekonomie masterexamen, Högskolan Kristianstad	Lic. Dr senare del	2
(M)	2016	Fil kand. Företagsekonomi, Stockholms universitet	Dr	Företagsdoktorand
(K)	2015	Masterexamen, företagsekonomi Linköpings universitet	Lic.	7
(K)	2015	Magisterexamen Revisor/Controller Högskolan i Kristianstad	Dr	23

Av tabell 2 ovan framgår att det de senaste fem åren har antagits fem doktorander, tre kvinnor och två män. Av de antagna doktoranderna har två sin grundexamen från LiU, medan övriga har sin examen från annat lärosäte.

**Tabell 3 Antagna forskarstuderande (årsskiftet 2019/2020)**

Namn (Kvinna/man)	Antagen till lic. eller dr	Finansiering	Kommentar
(M)	Lic.	BRC, Forskning FEK	
(K)	Dr	Stipendier	
(M)	Dr	Företagsdoktorand	
(K)	Lic.	Ej finansierad	Ej aktiv
(M)	Dr	Ej finansierad	Ej aktiv
(M)	Dr	Ej finansierad	Ej aktiv
V (K)	Dr	Ej finansierad	Ej aktiv
J(K)	Dr	Forskning FEK	Disputerar april 2020
(M)	Dr	Forskning FEK	Disputerat feb 2020
(K)	Dr	Energiledning massa	Disputerat jan 2020

Totalt fanns det vid årsskiftet 2019/2020 tio inskrivna doktorander varav sex var aktiva (se tabell 3). Hälften av doktoranderna var kvinnor och hälften män. Denna relation gäller för såväl gruppen som helhet som för de aktiva doktoranderna. Av de ej aktiva doktoranderna är alla utom en antagna längre tillbaka än 2015. Tre av doktoranderna som var aktiva vid

--	--	--

årsskiftet 2019/2020 har disputerat under våren 2020. Under hösten 2020 kommer tre nya doktorander att antas, varav samtliga direkt eller indirekt är finansierade med externa forskningsmedel.

Att tre nya doktorander rekryteras inom närtid upplever vi som viktigt för att kunna upprätthålla en tillräckligt stor grupp doktorander (5 – 10) som kan stötta varandra och utvecklas parallellt. Förutom att läsa doktorandkurser som arrangeras av avdelningen för företagsekonomi, uppmuntras doktoranderna också att läsa andra doktorandkurser som arrangeras inom ramen för Linköpings universitet. På så sätt skapas även kontakter mellan doktorander från olika avdelningar inom universitetet. Utöver doktorandkurser som arrangeras vid Linköpings universitet, så uppmuntrar vi våra doktorander att som ett komplement läsa kurser vid andra lärosäten, både nationellt och internationellt. Avdelningen för företagsekonomi vid Linköpings universitet är aktiva och medverkar på olika sätt i arbetet med att möjliggöra och stimulera utbyte på doktorandnivå. Linköping var en av initiativtagarna till Swedish Network for Advanced Business Studies (SNABS) och vi har också tackat ja till inbjudan att fr.o.m 2020 aktivt medverka och delta i National Research School in Accounting (FIRE).

Vi arbetar med att *säkra kvalitet* i avhandlingar på ett *systematiskt* sätt. Detta sker i vardagen, i vårt agerande och har manifesterats och institutionaliserats på olika sätt. Dessa sätt att säkra kvalitet sammanfattas i figur 1 nedan:

--	--	--

Teaching					
Studies	1	2	3	4	5
<b>Activities</b>	<b>Year 1</b>	<b>Year 2</b>	<b>Year 3</b>	<b>Year 4</b>	<b>Year 5</b>
Seminars	<ul style="list-style-type: none"> <li>Research Proposal seminar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Work-in-progress seminar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pre-final licentiate seminar</li> <li>Licentiate seminar (or 60%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Work-in-progress seminar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pre-final seminar doctor</li> <li>Dissertation public defense</li> </ul>
Course work (90 HP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Philosophy of Science</li> <li>Classics in Business Administration</li> <li>Teaching skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Research Methods</li> <li>Seminar series</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elective courses</li> <li>Seminar series</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elective courses</li> <li>Seminar series</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seminar series</li> </ul>
Milestones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Admission</li> <li>RP: "Go do field work"</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Licentiate degree (optional)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Research committee approval</li> <li>PhD degree</li> </ul>

**Figur 1 Forskarutbildningsprocessen**

Majoriteten av våra doktorander deltar i undervisningen på institutionen i en omfattning motsvarande 20 %, varför den totala doktorandtiden normalt sträcker sig över en 5-årsperiod. Snarast efter att doktoranden blivit antagen, så upprättas en individuell studieplan (ISP) där handledaren i samråd med doktoranden upprättar en tidplan för kurser och avhandlingsarbete. Det närmaste året preciseras i ISPn medan de närmast följande åren är mer preliminära.

Doktoranden påbörjar normalt sitt vetenskapliga arbete redan under första årets studier och följaktligen bedrivs forskningsarbetet parallellt med kursbundna studier. Innan doktoranden tillåts påbörja sina empiriska studier, ska hen dock först ha utvecklat ett Research Proposal som presenteras och behandlas vid ett seminarium där såväl doktorander som seniora forskare deltar. Eftersom det empiriska arbetet ofta börjar tidigt i processen, uppmuntras doktoranderna att inom de första åren läsa en stor del av de obligatoriska kurserna, vilka omfattar 30 hp; Företagsekonomiska klassiker (Classics in Business Administration) (7,5 hp), Kvalitativ och Kvantitativ vetenskaplig metod (Research methods) (15 hp) och Vetenskapsteori (Philosophy of Science) (7,5 hp). Doktorander som deltar som lärare i grundutbildningen uppmuntras också att läsa en grundläggande kurs i högskolepedagogik, vilken får tillgodoräknas kursdelen i doktorsexamen. De kvarvarande 60 hp kurser som krävs för doktorsexamen är valbara kurser som anpassas efter valt forskningsområde. De valbara kurserna väljer normalt doktoranden i samråd med sin handledare (I licentiatexamen ingår 15

--	--	--

hp obligatoriska kurser och 30 hp valbara kurser, vilka kurser som ska ingå preciseras i den individuella studieplanen). Varje år följs doktorandens prestation både vad gäller kurser och avhandlingsarbete upp i den individuella studieplanen varpå det kommande året preciseras och eventuella revideringar av tidigare plan görs. Doktorander uppmantras också att genomföra en del av sin forskarutbildning vid ett internationellt lärosäte, vilket också IEI utlyser stipendium som doktorander kan söka. Under de senaste åren har en doktorand bl.a. spenderat tid vid Florida State University i USA.

Alla doktorander bör minst en gång per år presentera sin forskning vid ett seminarium (seminar series). I december varje år anordnas en ämnesgemensam seminariedag där doktoranderna presenterar sitt arbete. En annan doktorand samt en senior forskare, som inte ingår i doktorandens handledarkommitté, fungerar då som opponenter/diskutanter. Förutom detta interna årliga doktorandseminarium, uppmantras doktoranderna också till att åka på vetenskapliga konferenser, både nationellt och internationellt, för att presentera och diskutera sitt arbete.

Om doktoranden efter tredje året väljer att lägga fram en licentiatexamen, så ordnas förutom själva försvaret av licentiatuppsatsen, där en extern ledamot fungerar som opponent, även ett förslutseminarium (Pre-final licentiat seminar). Om doktoranden väljer att inte lägga fram en licentiatuppsats, så anordnas ett mellanseminarium när handledaren bedömer att 60 % av avhandlingsarbetet är avklarat. Vid mellanseminariet används en intern- eller extern opponent som granskar doktorandens arbete.

Under sista året av doktorandprocessen, så skall doktoranden försvara en preliminär version av sin avhandling vid ett internt slutseminarium (Pre-final seminar). Opponent vid detta seminarium är alltid en minst docentkompetent forskare från ett annat lärosäte. Efter förslutseminariet får doktoranden möjlighet att bearbeta sitt manus för att kunna beakta de synpunkter som framförts vid förslutseminariet. Innan doktoranden disputerar, diskuteras först manuskriptet av handledarkollegiet (Research committee approval). En medarbetare med docentkompetens från avdelningen eller övriga delar av institutionen som inte ingår i handledarkommittén, utses som särskild läsare. Till detta seminarium, där handledarna ska medverka men inte doktoranden, bjuds hela avdelningens handledarkollegium in för att diskutera doktorandens avhandlingsmanus. Dessutom bjuds handledare in från en bredare grupp av handledare inom ramen för IEI. Om handledarkollegiet godkänner manuskriptet (oftast med mindre bearbetningar), så föreslår handledaren att doktoranden försvarar sin

--	--	--

avhandling vid en offentlig disputation. Om handledarkollegiet inte godkänner manuskriptet, så uppmanas doktoranden omarbeta sitt manuskript och beroende på hur omfattande förändringar som krävs så hanteras godkännande av manuset antingen av handledarna eller diskuteras vid ett nytt handledarkollegium.

En utvärderingsaspekt är hur doktorander och handledare förhåller sig till varandra avseende *geografisk distans*. Vi har exempel på konstellationer där doktorander, biträdande handledare och huvudhandledare är geografiskt åtskilda. I fallen då doktorander och handledare är geografiskt åtskilda så är det normalt doktoranden som är boende och/eller verksam i huvudsak på annan ort än Linköping. I ett fall bland de aktiva doktoranderna är handledarna boende i eller i närheten av den ort där doktoranden är verksam. Det brukar därför gå att ordna möten och handledningstillfällen på den ort där doktoranden är verksam. Det faktum att det finns goda kommunikationer till Linköping, som ligger vid stambanan, underlättar också för att såväl handledare som doktorander lätt ska kunna resa för att delta vid föreläsningar och handledningstillfällen. Dock är det inte fritt från utmaningar. Det sociala kittet mellan forskarstuderande blir lidande, liksom de spontana och oplanerade mötena och diskussionerna som mycket också formar en forskare, forskarutbildningen och forskarmiljön. Småpratet om avhandlingsprocessen, nya forskningsartiklar, dilemman och möjligheter i processen och de vardagliga samtalen tenderar att reduceras eller åtminstone avgränsas till en snävare krets av individer. Som handledare kan man delvis kompensera för detta genom att via telefon, Teams eller Zoom försöka upprätthålla kontakt med doktoranden även emellan handledningstillfällena.

En annan och kanske större utmaning är när doktoranderna befinner sig i en *helt annan miljö* (exempelvis företags/industridoktorander) och bedriver sitt doktorandarbete på deltid *parallellt med ett annat deltidsarbete*. Trots goda intentioner för arbetsgivaren, tenderar ofta åtaganden inom ramen för doktorandutbildningen att prioriteras ner i förhållande till det arbete som ligger inom ramen för doktorandens anställning vid företaget.

Det har förekommit avbrott i vår forskarutbildning (se antal ej aktiva doktorander enligt tabell 3). Vår bedömning är att de avbrott som skett under senare tid är mera individ- än miljörelaterade och relaterat till analys och skrivande av avhandlingstext. Delvis kan det ha brustit i rekryteringsprocessen. Företagsekonomer har under flera år haft en bra arbetsmarknad och flera arbetsgivare arbetar systematiskt med att tidigt i utbildningen fånga



--	--	--

upp och erbjuda begåvade studenter framtida arbete. Då externa forskningsanslag i stor utsträckning ligger till grund för finansiering av doktorander, kan vi inte arbeta lika systematiskt med rekrytering. Det är svårt att utlova antagning och finansiering innan medel har anslagits. När forskningsanslag väl beviljas har många av de presumtiva kandidaterna redan erbjudits och tackat ja till annat arbete samtidigt som doktorander till projektet måste rekryteras ganska omgående för att projektet ska kunna genomföras inom givna tidsramar.

## **Utvecklingsområden - forskarutbildningsmiljön**

Utvecklingsområden som vi bedömer som aktuella vad gäller forskarutbildningsmiljön vilar på följande styrkor och svagheter i sammanfattning:

### **Styrkor**

- En forskarutbildningsmiljö som genom forskningsaktiva handledare, kollegor och doktorander är tydligt förankrad nationellt och internationellt (överlappande styrka med tidigare utvärderingstematik).
- Tidig exponering inom forskarutbildningsmiljön för seminarier, workshops och konferenser, både internt och externt (nationellt och internationellt).
- En forskarutbildningsmiljö som bygger på tydlig samverkan med det omgivande samhället och andra akademiska institutioner. Detta stärker relevans och aktualitet och tränar också tydligt doktorander (och handledare) i samverkan.
- En könsmässigt balanserad doktorandgrupp.
- Tydligt formulerade mål i en individuell studieplanen som kontinuerligt utvärderas och följs upp.
- Väl fungerande, stegvisa, processer för kvalitetssäkring av avhandlingsprocesser och -produkter som vilar på en kombination av externa och interna inslag för att uppmuntra och säkra kvalitet.

### **Svagheter**

- Bristande stabilitet och kontinuitet avseende rekrytering av doktorander. Idag är rekryteringen i stor utsträckning beroende av externa resurser med begränsad tidshorisont, varpå antalet rekryterade doktorander kan variera mellan olika år.

--	--	--

- Bristande frekvens i utbudet av interna doktorandkurser. För att få tillräckligt många doktorander på en kurs, måste vi ibland (särskilt då vi haft låg antagning ett år) ge kurser med ett mellanrum så att första- och fjärdeårs doktorander måste läsa kursen samtidigt.
- Svårigheter att hantera handledning på distans, inte minst i kombination med externa arbetsgivare. Lokal närvaro blir lidande framför allt påverkar det de informella delarna i form av kollegialt utbyte och spontanhandledning.

#### Utvecklingsområden

- Vidmakthålla och vidareutveckla fungerande, stegvisa, processer för kvalitetssäkring av avhandlingsprocesser och -produkter som vilar på en kombination av externa och interna inslag.
- Fortsätta att utveckla samarbetet med andra enheter inom och utom Linköpings universitet för att kunna erbjuda ett större utbud av kurser med fler kursdeltagare.
- Ytterligare öka antalet och andelen samförfattade texter mellan doktorander (med eller utan handledare) i en lokal forskningsmiljö (gärna i kombination med nationellt och internationellt samarbete).
- Öka och stabilisera resurserna för rekrytering av doktorander.

Sammantaget anser vi oss som forskarutbildningsmiljö stå oss väl avseende kvalitetssäkringen av våra doktorsavhandlingar och en aktiv forskarmiljö. Det finns dock en del svagheter, särskilt vad gäller hur ofta olika doktorandkurser erbjuds, bl.a. som en följd i bristande stabilitet och kontinuitet i arbetet med att rekrytera och finansiera doktorander. Det saknas dock inte insikt om denna problematik och redan innan denna utvärdering har olika initiativ tagits för att hantera dessa svagheter samtidigt som vi arbetar aktivt för att utveckla våra styrkor.

--	--	--

### 3 Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

Inom aktuellt bedömningsområde så finns förutsättningar (i termer av utformning, genomförande och resultat) också beskrivna utförligt i avsnitt 2.2. Därför har vi här i avsnitt 3.1 särskilt tagit fäste på instruktionen ”kortfattat” och endast gjort en beskrivande text här (utan styrkor, svagheter och utvecklingsområden). Vad gäller uppfyllelse av examensmål (resultat) i avsnitt 3.2 finns dock en fullständig beskrivning inklusive en avslutande värdering. Detsamma gäller jämställdhet (i avsnitt 3.3 och uppföljning, åtgärder och återkoppling i avsnitt 3.4.

#### 3.1 Forskarutbildningens utformning

Forskarutbildningens struktur beskrivs ovan (i avsnitt 2.2) där *strukturer, processer och kultur* för säkerställande av kvalitet finns. Dessa dimensioner är just en central del av det som efterfrågas under föreliggande avsnitt. Där framgår hur *individuell handledning* i kombination med *kurser* och *seminarier* är en del i den struktur (jfr figur 1) som gör avhandlingar och doktorander redo för framläggning av licentiatuppsats eller disputation och vidare att uppfylla respektive examensmål.

Vad gäller utformning och *strukturering* av forskarutbildningen vill vi också karaktärisera den allmänt som innehållande en *basstruktur*, men ändå innehållande ett gott utrymme för *individuella anpassningar* och *ämnesval*. Detta kommer till uttryck genom att vi exempelvis (i) tillåter olika avhandlingsformer (monografi och sammanläggning), (ii) att de obligatoriska kurserna inte avser specifika kurser utan snarare kategori av kurser (vilket gör att de obligatoriska kurserna även kan läsas vid andra avdelningar och/eller lärosäten) samt (iii) att det inom ramen för kurskraven finns 60 hp valbara kurser vilka fastställs i samråd mellan handledaren och doktoranden. Struktureringen på individnivå tydliggörs i den individuella studieplan där en tidplan för kurser och avhandlingsarbete för respektive doktorand framgår.

#### 3.2 Uppfyllelse av examensmål

Den måluuppfyllelse som sker på individnivå för doktorander som når licentiat respektive doktorsexamen visas såväl i det enskilda arbetet (avhandlingen) i kursdelen och i processen i stort. Denna måluuppfyllelse regleras av och beskrivs fortlöpande också i den ovan nämnda individuella studieplanen. På en utbildningsmässig och kollektiv nivå så uppfylls målen på flera sätt genom vår utformning, genomförande och examination av och inom forskarutbildningen. När inget annat anges nedan så avses såväl licentiat- som

--	--	--

doktorsexamen. I de fall målen skiljer sig åt kommenteras detta särskilt och märks ut (L = licentiatexamen; D = doktorsexamen). Som beskrivning nedan har målen för doktorsexamen nyttjats som en del av strukturen. Ett skäl till detta är att de lärandeaktiviteter vi anordnar i flera avseenden är de samma oavsett nivå. Ambitionsnivån varierar dock beroende på aktuell examen.

**Mål 1** – visa brett kunnande inom och en systematisk förståelse av forskningsområdet samt djup och aktuell specialistkunskap inom en avgränsad del av forskningsområdet

Att visa sitt kunnande inom forskningsområdet är en viktig del i avhandlingsarbetet och de i avhandlingen ingående eller relaterade vetenskapliga arbetena. Att kunna positionera sitt arbete sker typiskt i avhandlingars inledning, detta kräver i sig en viss bredd i kunnande och systematisk förståelse av forskningsområdet. En specialisering och fördjupning sker naturligt nog utifrån avhandlingens syfte och syftesavgränsning.

Doktoranders deltagande i olika vetenskapliga fora (workshops, konferenser, utlandsvistelser, olika samarbeten etc. enligt ovan) är också viktiga lärandeaktiviteter för att kunna ta till sig ämnet i stort och för att kunna positionera sin forskning. Internt inom avdelningen arrangerar vi årligen doktorandseminarier men har också en seminarierie på institutionsnivå där interna och externa forskare presenterar och diskuterar sin forskning (Collaborative Research Seminar Series) Seminarierierna är idag inte poänggivande som doktorandkurs, men det är en fråga som diskuteras på avdelningen.

Även doktorandkurserna är viktiga i detta sammanhang. Den obligatoriska kursen Classics in Business Administration ger bredden och de fördjupningskurser som handledaren och doktoranden gemensamt beslutar ska läsas, bidrar till fördjupning och specialisering. Fördjupningskurser finns inom alla inriktningar.

Bredden (D) blir naturligt större i en doktorsavhandling än i ett licentiatarbete. Detta gäller också djup (D) samt att avgränsningen skall vara mer tydliga (snäva) än i ett licentiatarbete (L). Såväl själva avhandlingen som tillhörande kurser speglar också detta. Vi använder, som har beskrivits ovan, samma eller liknade processer för att säkra kvalitet i de båda fallen (D och L). Ett konstaterande är att de obligatoriska kurserna är tydligare definierade för

--	--	--

doktorsexamen (D), medan en viss valbarhet inom ramen för obligatoriska kurser finns för licentiatexamen (L). Huruvida man ska öka specifikationen avseende de obligatoriska kurserna för licentiatexamen (L) kan det finnas anledning att framgent diskutera.

**Mål 2** – visa förtrogenhet med vetenskaplig metodik i allmänhet och med det specifika forskningsområdets metoder i synnerhet.

Förtrogenheten i mål 2 visas och examineras genom avhandlingsarbete och de metodkurser doktorander genomgår i forskarutbildningen. Nivån här är såklart högre på doktorsnivå (D) än på licentiatnivå (L), där den tidigare visar mer i kunskap och förståelse (D) och den senare i termer av färdighet och förmåga (L mål 2). För doktorsnivå (D) ingår kurser i både kvantitativ och kvalitativ vetenskaplig metod, bland de obligatoriska kurserna. På licentiatnivå (L) läses normalt minst en av dessa kurser, men i formell mening finns inte samma krav på metodologisk bredd för licentiatexamen som för doktorsexamen. Vissa doktorander väljer även att utöver de obligatoriska metodkurserna, läsa mer specialiserade metodkurser vid andra institutioner samt vid andra lärosäten.

Ämnets eklektiska karaktär av olika ontologiska utgångspunkter ger också upphov till också livaktiga diskussioner och återkommande samtal om vetenskaplig metod. Arenorna för dessa diskussioner varierar från småpratet vid fikabord, till seminarieverksamhet, handledningsmöten och mer organiserade lärandeaktiviteter. Utanför den lokala forskningsmiljön är också nationella och internationella fora (samarbeten, workshops, konferenser, referee-granskning av artiklar och konferenspaper etc.) viktiga förutsättningar för att nå detta mål. Flera av våra doktorander väljer också att läsa fördjupningskurser i metod kopplat till de sommarforskarskolor i som ges varje år.

**Mål 3** – visa förmåga till vetenskaplig analys och syntes samt till självständig kritisk granskning och bedömning av nya och komplexa företeelser, frågeställningar och situationer.

Detta mål, liksom kommande mål (4) tränas och examineras i hög grad i avhandlingsarbetet där analys och syntes ingår som naturliga delar. Omfattning och djup här är större på doktorsnivå (D) än på licentiatnivå (L). Kollegial granskning, exempelvis i samband med våra årligen återkommande doktorandseminarier bidrar också till uppfyllelsen av detta mål. Doktoranderna uppmuntras också att engagera sig som reviewer och diskutant vid olika

--	--	--

vetenskapliga konferenser samt i vissa fall även i reviewuppdrag för tidsskrifter. Inom ramen för sin institutionstjänstgöring, engageras doktoranderna ofta som biträdande handledare till examensarbeten samt som lärare på olika moment i grundutbildningen.

Självständigheten visas i detta mål tydligt för D, självständighet inom ramen för en licentiatexamen visas på samma sätt länkat till mål 2 (specifikt formulerat för L), i avhandlingens delar samt i samband med de olika seminarier där doktoranden försvarar och diskuterar sitt arbete och diskuterar med externa- och interna opponenter.

**Mål 4** – visa förmåga att kritiskt, självständigt, kreativt och med vetenskaplig noggrannhet identifiera och formulera frågeställningar samt att planera och med adekvata metoder bedriva forskning och andra kvalificerade uppgifter inom givna tidsramar och att granska och värdera sådant arbete.

Avhandlingsarbetet är centralt för att träna, utveckla och examinera mål 4. Redan i inledningen av avhandlingsarbetet är detta ett viktigt moment som stäms av och följs upp i samband med RP-seminariet (research proposal seminar). Löpande tränas och utvecklas dessa förmågor i samband med obligatoriska och frivilliga seminarier och presentationer. Förmågorna som innefattas i mål 4 utvecklas och examineras också i de olika kurser som ges som del i forskarutbildningen. Uppföljning och revidering av den individuella studieplanen är viktig för att säkerställa att doktoranden följer givna tidsramar. De kritiska, självständiga och kreativa aspekterna avseende färdighet och förmåga uppnås vad gäller licentiatnivå inom ramen för mål 2 (L).

**Mål 5** – med en avhandling visa sin förmåga att genom egen forskning väsentligt bidra till kunskapsutvecklingen.

Åter är doktorsavhandlingen (D) i fokus för detta mål. Vi ser mål 5 som tätt länkat till mål 3 och 4. Av ASP:n framgår att "[a]vhandlingen skall baseras på ett självständigt forskningsarbete, och ha relevans för forskningen inom det valda området". Samtliga avhandlingar måste därför innehålla delar där doktoranden är egenförfattare. I sammanläggningsavhandlingar kan även samförfattade delar ingå som delar, men då ska det tydligt framgå vad som utgör doktorandens del i arbetet. I forskarutbildningen utvecklas självständigheten succesivt i en progression över tid. Det är därför naturligt att självständigheten är större på doktorsnivå (D) än på licentiatnivå (L). Både doktors- och

--	--	--

licentiatavhandlingar ska emellertid försvaras vid ett offentligt seminarium, där arbetet granskas av och diskuteras med en extern opponenter. Mål 5 följs även upp löpande i doktorandprocessen, genom de seminarier och ”milestones” (se figur 1 Doktorandprocessen), som beskrivits i avsnitt 2.2.

**Mål 6** – visa förmåga att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt med auktoritet presentera och diskutera forskning och forskningsresultat i dialog med vetenskapssamhället och samhället i övrigt.

Denna förmåga tränas och uppnås på flera sätt inom ramen för mål 6 på doktorsnivå (D) och inom ramen för licentiatnivån (L) inom mål 3. Som framgått ovan, så deltar doktoranden inom ramen för doktorandutbildningen både som opponenter och respondenter vid en rad olika seminarier och workshops (L och D). Av ASP:s framgår att ”[d]et ankommer på forskningsmiljöerna att erbjuda de forskarstuderande möjlighet att delta i vetenskapliga konferenser...” Avdelningen för företagsekonomi uppmuntrar och bekostar också konferensavgifter och konferensresor för sina doktorander, förutsatt att de fått ett papper accepterat och att de har för avsikt att presentera detta papper. I praktiken presenterar näst intill samtliga doktorander ett eller flera av sina arbeten vid vetenskapliga konferenser under sin doktorandtid (Även de som har gjort monografier har presenterat papper på konferenser). Vi stimulerar även på andra sätt till internationellt utbyte, från internationella gäster som vistas i vår miljö till internationella kurser och utlandsvistelser. Detta förekommer såväl på licentiat- som på doktorsnivå, men intensifieras normalt i den senare delen av forskarutbildningen. Dessutom uppmuntras doktoranderna att delta i olika nordiska och nationella ämneskonferenser samt dialogmöten och konferenser med företrädare för olika organisationer och myndigheter utanför akademien.

Flera av våra avhandlingar är idag sammanläggningsavhandlingar, vilka innehåller vetenskapligt publicerade artiklar. I samband med reviewprocessen, så tvingas doktoranden att skriftligen föra dialog med redaktörer och reviewers. Både bland medarbetare och doktorander, finns en tradition att inom ramen för tredje uppgiften delta i aktuell debatt genom populärvetenskapliga artiklar och/eller debattartiklar och repliker i olika debattforum, och tidskrifter.

--	--	--

**Mål 7** – visa förmåga att identifiera behov av ytterligare kunskap.

Detta mål är också en naturlig del av en avhandlingsprocess och ingår som ett viktigt inslag i flera doktorandkurser (L och D). Särskilt de inledande och avslutande delarna i en licentiat eller

doktorsavhandling innehåller dessa inslag, liksom författande av konferenspaper, artiklar och andra vetenskapliga arbeten. Att delta i debatt och dialog med det omgivande samhället (se ovan)

kan också vara en del av att utveckla denna förmåga. Precisionen i förmågan avseende detta mål (del av mål 7 för L) sker också i progression, men att kunna göra detta är en obligatorisk del i ett avhandlingsarbete enligt ovan.

**Mål 8** – visa förutsättningar för att såväl inom forskning och utbildning som i andra kvalificerade professionella sammanhang bidra till samhällets utveckling och stödja andras lärande.

Som framgår av introduktionen till forskarutbildningsämnet (avsnitt 1.4), så har företagsekonomi som ämne ett tydligt empiriskt fokus på organisationer och deras interaktion med sin omgivning. I samband med sin empiriinsamling har doktoranderna därför normalt naturliga kontakter med organisationer och professionella aktörer utanför akademien. Som nämnts tidigare, så deltar såväl doktorander som deras handledare ofta i seminarier och dialogmöten med representanter från det omgivande samhället (exempelvis Revisorsinspektionen, Föreningen Auktoriserade Revisorer (FAR), Migrationsverket, Tillväxtverket, Vinnova, samt flera lokala myndigheter, civilsamhällesorganisationer, och företag) samt i aktuell debatt. De flesta doktorander deltar också som lärare i avdelningens utbildning, där man bl.a. utbildar civilekonomer. Således tränas doktorander i detta mål inte bara på doktorsnivå, utan också på licentiatnivå (trots att detta inte är ett explicit mål för L; dock finns det relaterat till mål 6 och 7 specifikt för L som inkluderar vetenskapens roll i samhället respektive ett ansvar för kunskapsutveckling i stort).

**Mål 9** – visa intellektuell självständighet och vetenskaplig redlighet samt förmåga att göra forskningsetiska bedömningar



--	--	--

Dessa frågor diskuteras kontinuerligt i en miljö av aktiva forskare. Målet att visa intellektuell självständighet är något som handledaren måste beakta och värdera i samband med handledningen av doktoranden, så att inte handledaren i all välmening övergår från att vara handledare till att vara medförfattare. Detta är också en fråga som diskuteras inom handledarkollegiet. Att visa vetenskaplig redlighet och göra forskningsetiska bedömningar, ingår som en naturlig del i avhandlingsarbetets metodarbete. Frågorna diskuteras och behandlas också inom ramen för de metodkurser som ingår i doktorandutbildningen samt i samband med intern och extern granskning av doktorandens arbete. Inom IEI anordnas seminarium om etisk granskning, vilket våra doktorander uppmanas delta i.

**Mål 10** – visa fördjupad insikt om vetenskapens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används.

Mål 10 (på doktorsnivå [D]) och mål 6 på licentiatnivå [L]) är också mål vars förmågor finns med tydligt i avhandlingsprocessen. I grunden handlar det om kritiskt tänkande, i bemärkelsen att se möjligheter och begränsningar. Dessa frågor diskuteras och behandlas normalt i avhandlingens metodavsnitt, och blir därmed även föremål för examination och extern granskning. Även dessa frågor diskuteras inom ramen för doktorandutbildningens kursutbud, inte minst gäller detta den obligatoriska kursen i Vetenskapsteori.

### **Avslutande kommentarer till uppfyllelse av examensmål**

De olika steg vi har i kvalitetssäkringen som kommenterats i anslutning till flera mål ovan (se även avsnitt 2.2 om forskarutbildningsmiljö ovan) borgar för att vi också får en tydlig progression i forskarutbildningen. Det finns också, som har beskrivits ovan, en tradition av tidig exponering för exempelvis workshops och seminarier tidigt i doktorandutbildningen. Denna exponering har en progression så till vida att förväntningarna sedan finns att man som doktorand presenterar och diskuterar sina vetenskapliga arbeten vid först nationella och sedan internationella vetenskapliga konferenser och senare i processen även skickar in bidrag till vetenskapliga refereegranskade journaler. Progressionen innefattar också att man med ökad grad av självständighet åtar sig uppdrag som granskare och diskutant vid konferenser och eventuellt också för vetenskapliga tidskrifter.

--	--	--

Kursutbudet i forskarutbildningen styrs av en blandning av utbud och efterfrågan. Vi har vid avdelningen en ambition om att ha vissa återkommande doktorandkurser (exempelvis Företagsekonomiska klassiker), men förlitar oss också i stor utsträckning på institutionens och universitetets utbud av doktorandkurser. Exempelvis finns ett återkommande utbud av kurser i forskningsmetod och vetenskapligt skrivande på institutionsnivå. Doktoranderna uppmuntras också till att läsa doktorandkurser vid andra lärosäten, nationellt och internationellt, i syfte att fördjupa sin kunskap men även för att bredda sitt kontaktnät (jfr även mål 6 ovan).

En utmaning med de kurser som arrangeras på avdelningsnivå handlar om volym, framförhållning och finansiering. Vi har som ovan nämnts, engagerat oss i ett nationellt samarbete, vilket förhoppningsvis kan leda till att kurserna får större volymer och kan ges med mer regelbundna intervaller. Lokalt erbjuder vi också mer anpassade kurser för doktorander med viss inriktning eller intresse. Dessa kan ges som vanliga kurser (om antalet doktorander är tillräckligt) eller som läskurser. Detta utbud finns vid avdelningen.

Forskning och forskarutbildning är ett stående inslag vid avdelningens månadmöten.Handledare och doktorander träffas också inom ramen för avdelningens olika enheter och forskningsområden. Vid behov kallas också handledarkollegiet till möten där forskarutbildning och avhandlingsmanuskript explicit diskuteras.

#### Styrkor

- Väl utvecklad process för kvalitetssäkring av avhandlingar.
- Hög måluppfyllelse av examensmål (exempelvis bredd och djup, vetenskaplig metod och ansats) genom handledning, frekvent användning av ISP, aktiva forskare i utbildningsprocesserna med mera.
- En relevant och rigorös forskarutbildning med hög anställningsbarhet.
- Kvalitet i de färdiga avhandlingar och ingående delarbeten eller parallellt publicerade artiklar. Aktiv forskningsmiljö med många nationella och internationella kontakter.

--	--	--

### Svagheter

- Varierande volym av ämnesspecifika doktorandkurser som erbjuds i avdelningens regi. Utmaningar i att bemanna och få insatser i forskarutbildningen synlig ekonomiskt och timmässigt. Ibland oklar finansiering och planering samt framförhållning för doktorandkurser.
- Upplevelser av att administration och gemensamma avdelningsaktiviteter ibland hindrar handledarens tid och uppmärksamhet för forskning och handledning.
- Administrativa hinder (dålig upphandling), som hindrar eller försvårar möjligheten till professionell språkgranskning inom vårt ämnesområde.

### Utvecklingsområden

- Stimulera än mer doktoranders (och andra medarbetares) återkommande deltagande vid avdelningens Collaborative Research Seminar Series – inte i konkurrens med andra lärandeaktiviteter, utan som en integrerad del av dem. Exempelvis genom att utnyttja den möjlighet som ASP:n ger att deltagande i avdelningens seminarier kan ge poäng i kursdelen.
- Klargöra finansiering och bemanning av doktorandkurser vid avdelningen, men också i dialog med institutionen i stort.

Sammantaget anser vi att måluppfyllelsen är god i vår forskarutbildning. Det finns emellertid ett antal delar avseende förutsättningar och process som kan utvecklas och förbättras ytterligare.

### 3.3 Jämställdhetsperspektiv

Vi är en relativt jämställd forskar- och forskarutbildningsmiljö. Inte minst sett till könsfördelningen av doktorander enligt tidigare beskrivning (avsnitt 2.2) men även när det gäller medarbetare på avdelningen totalt (16 kvinnor och 19 män). Av medarbetarna med minst docentkompetens, anställda vid avdelningen, är 4 kvinnor och 6 män. Däremot är samtliga nuvarande professorer på avdelningen män. Även om detta är ett resultat av gedigna rekryteringsprocesser, så strävar avdelningen efter att stötta kvinnor med docentkompetens att meritera sig till biträdande professor och befordrad professor. En bättre balans mellan antalet män och kvinnor även på professorsnivå ser vi skulle främja såväl forskarutbildningen som

--	--	--

forskningsmiljön i stort. Vad gäller ledande befattningar kan det konstateras att för närvarande så upprätthålls olika ledningsuppdrag till övervägande del av kvinnliga medarbetare. Så har det emellertid inte alltid varit, utan fördelningen av dessa uppdrag har över tid varierat mellan manliga och kvinnliga medarbetare. Sett till de totalt antal disputerade (sedan ämnets inrättande i Tabell 5) så är förhållandet mellan kvinnor och män något skevt (21 kvinnor respektive 14 män), denna tendens har också förstärkts under senare år. En fördelning som kan antas spegla det faktum att kvinnor idag utbildar sig i högre utsträckning än män.

Ett jämställt klimat präglar oss i dag, förutom numerärt, i det vardagliga agerandet i vårt arbete med normer och värderingar. Jämställdhet och lika villkorsfrågor lyfts och diskuteras regelbundet bl.a. har vi vid avdelningsmöte haft besök med information till medarbetare från lika villkorsombud vid IEI. Vi är också noga med att engagera sakkunniga, ledamöter i betygskommittéer och opponenter utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Inom vissa delområden inom ämnet företagsekonomi, är emellertid könsfördelningen förhållandevis sned. Eftersom representation av båda könen är kutym vid olika utvärderingssituationer (sakkunniga och betygskommittéer), innebär detta emellertid också att vissa av våra kvinnliga medarbetare ofta tillfrågas om att medverka i sådant arbete (något som naturligtvis tar tid i anspråk som annars kunde ha använts till egen forskning eller annat mer meriterande arbete). Genomgången av publicerade artiklar och bokkapitel under perioden 2015 – 2019, visar att disputerade manliga medarbetare publicerar sig i betydligt högre omfattning än disputerade kvinnliga medarbetare. Bland doktorander syntes emellertid inte någon sådan systematisk skillnad. Denna diskrepans kräver en genomlysning av hur förutsättningarna för disputerade män respektive kvinnor ser ut när det gäller bl.a. tid för och finansiering av egen forskning, samt balans mellan exempelvis administrativa och ledningsuppdrag. Denna genomlysning är viktig för att också kunna erbjuda doktorander en attraktiv och utvecklande akademisk miljö även efter disputation.

Ämnets teoretiska och ontologiska bredd, gör att jämställdhetsfrågor också i viss mån präglar den forskning som bedrivs vid avdelningen. Det finns också direkt forsknings- och handledarkompetens i miljön inom bland annat genus-, etnicitets, mångfalds- och intersektionalitetsperspektiv.

Även om vi beaktar frågor om jämställdhet och lika villkor i miljön, så saknar vi formella processer för att följa upp detsamma.

--	--	--

## Utvecklingsområden - jämställdhet

Utvecklingsområden som vi bedömer som aktuella vad gäller jämställdhet vilar på följande styrkor och svagheter i sammanfattning:

### Styrkor

- God balans i doktorandgruppen vad gäller kön.
- God balans i handledargruppen vad gäller kön.
- Ett forskarutbildningsämne med vana och tradition att öppna upp för flera perspektiv, olika intressen och intressenter.
- En samlat god medvetenhet och betydelsen av att beakta jämställdhets och lika villkorsfrågor.

### Svagheter

- Obalans på professorsnivå vad gäller kön.
- Systematisk uppföljning av hur vi beaktar jämställdhet och lika villkor.
- Hård belastning och efterfrågan på vissa av kvinnliga medarbetare.
- Relativt sett låg publikationsfrekvens bland disputerade kvinnliga medarbetare jämfört med disputerade manliga medarbetare.

### Utvecklingsområden

- Se över processer för uppföljning enligt ovan.
- Kompensera medarbetare (oavsett kön) som åtar sig olika granskningsuppdrag inom den akademiska gemenskapen.
- Beaktande av jämställdhet vid val av litteratur (i bland annat kurser och seminarier) i än större utsträckning.

Sammantaget anser vi att måluppfyllelsen är god i vår forskarutbildning avseende jämställdhet och lika villkor, inte minst sett till strukturella och numerära dimensioner och en kollektiv medvetenhet. Det finns dock punkter enligt ovan att förfinas.

--	--	--

### 3.4 Uppföljning, åtgärder och återkoppling

Ovan nämndes att vi har flera sätt att följa upp utbildningens innehåll, utformning, genomförande och examination. Vissa av dessa aktiviteter finns på institutionsnivå via forskarutbildningsstudierektorer, andra finns på avdelningsnivå och i forskarutbildningsmiljön. På institutionsnivå finns gemensamma initiativ för alla doktorander som också doktorander vid avdelningen för företagsekonomi tar del av, liksom de universitetsgemensamma initiativen. På IEI finns också doktorandrepresentation i flera centrala organ för att säkerställa uppföljning, åtgärder och återkoppling. Här kan nämnas institutionsstyrelsen samt forskarutbildnings- och forskningsrådet.

På avdelningsnivå är forskning och forskarutbildning en stående punkt på avdelningsmötena. Forsknings- och forskarutbildningsaktiviteter diskuteras också kontinuerligt på enhetsmöten och i handledarkollegiet. Uppföljning sker också i samband med medarbetar- och karriärutvecklingssamtal, vilka omfattar såväl doktorander som handledare. Skulle enhetschefen vara handledare för en doktorand i sin egen enhet, så erbjuds doktoranden medarbetarsamtal med någon av de andra enhetscheferna. Vid behov följer enhetscheferna upp och diskuterar olika frågor med avdelningschef, handledare och studierektor för att exempelvis hantera olika avvikelser i förhållande till anställning och institutionstjänstgöring (frågor som kan gälla exempelvis schemaläggning och planering av tid).

De viktigaste aktiviteterna för att stödja att doktoranden genomför utbildningen inom planerad studietid är handledningstillfällena samt utformning och uppföljning av den individuella studieplanen. Vid handledningstillfällena har doktorand och handledare kontinuerlig dialog om progression, avvikelser, uppföljning och generell måluppfyllelse. Den individuella studieplanen är, förutom ett stöd i arbetet för doktorand och handledare, även en form av kontrollinstrument för studierektorer och ansvariga för forskarutbildningen vid IEI. Vid stora avvikelser finns möjlighet för såväl doktorand som handledare att initiera ett möte med studierektor eller proprefekt.

### **Utvecklingsområden – uppföljning, åtgärder och återkoppling**

Utvecklingsområden som vi bedömer som aktuella vad gäller måluppfyllelse för

--	--	--

aktuellt utvärderingstema vilar på följande styrkor och svagheter i sammanfattning:

#### Styrkor

- Systematisk uppföljning av genomförande och progression.
- God kommunikation med avdelnings- och enhetschefer för att samordna doktorandutbildning med övrig institutionstjänstgöring och på så sätt skapa förutsättningar för att uppnå målen i tid.

#### Svagheter

- Former och utbud kring doktorandkurser (också behandlad ovan).
- Formella och informella svårigheter att från universitetets sida att avskilja en doktorand, som inte fullgör sina åtaganden, från doktorandutbildningen. Sådana doktorander tar resurser i anspråk som annars kunde använts till mer studiemotiverade doktorander.

.

#### Utvecklingsområden

- Utveckla och säkerställ fler doktorandkurser i ämnet (enligt ovan) och dess utbud

Sammantaget anser vi att måluppfyllelsen är god i vår forskarutbildning avseende uppföljning, åtgärder och återkoppling. Det finns aspekter enligt ovan att förfina som ett led i en kvalitetsutveckling.

--	--	--

## 4 Bedömningsområde: Doktorandperspektiv

### 4.1 Minnesanteckningar från workshop med doktorander 2020-03-26.

#### **Förutsättningar:**

Ett antal doktorander deltog via Teams pga distansläge på Liu samt några som ej hade möjlighet att delta hade lämnat in skriftliga svar innan. Ordförande var Roger Bandick, Forskarutbildningsstudierektor. Minnesanteckningarna är skriva av Karin Fredriksson, Koordinator. Minnesanteckningarna är skrivna på sådant sätt att ingen specifik person ska kunna identifieras. Minnesanteckningarna är sedan utskickade till alla deltagare i workshopen med möjlighet att lägga till eller ändra i minnesanteckningarna.

Roger Bandick inledde workshopen med att redogöra varför och vad som skulle tas upp i workshopen. Öppnade sedan upp för alla deltagare.

### 4.2 Vilka möjligheter ges för att ta en aktiv roll i arbetet med att utveckla utbildningens innehåll och genomförande?

Vid några tillfällen har förslag på förändringar lämnas, men doktoranderna uppfattar det som att inget hände utifrån de förslag som lämnats.

Doktoranderna vill vara delaktiga i utveckling av kurser. De kan även vara delaktiga i att ta fram en process för att försöka minska risken att anta en doktorand som slutar i förtid.

De är osäkra på hur eller om de kan påverka mer än sin egen utbildning. Beror väldigt mycket på vem handledaren är. Det är inga möten som tar upp detta.

De är medvetna om att det finns ett Forskarutbildningsråd och en har tidigare deltagit i rådet som ledamot.

### 4.2 På vilket sätt utbildningen säkerställer en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö för doktoranden

Doktoranderna var överens om att den fysiska arbetsmiljön var mycket god. De uppskattar att ha egna kontor i samma korridor som de andra på avdelningen.

Den psykosociala arbetsmiljön kan variera under utbildningen. Under en del perioder är det mer stressigt än andra perioder. Stressigare närmare disputationen. De upplevde alla att de mötes med respekt på avdelningen. De var medvetna om att det finns en hierarki på avdelningen men att detta inte påverkar dom på ett negativt sätt. Till exempel lyftes att de uppfattade att de i grundutbildningen blev behandlade som de andra lärarna.



--	--	--

### 4.3 Hur upplever ni att forskarutbildningen generellt fungerar, vad är bra, vad är dåligt, vilka är utmaningarna, utvecklingsmöjligheter...

Doktoranderna upplevde inte att det finns någon sammanhållen utbildning, utan att alla har en individuell studieplan som utformas tillsammans med handledaren. De uppfattade att detta gör det svårt att hitta rätt kurser om inte handledaren är aktiv i detta arbete. Det finns ingen struktur att luta sig mot om inte handledaren är tillräckligt engagerad.

Det beror väldigt mycket på vilken handledare man får hur forskarutbildningen blir. Har man en bra handledare är den bra men det blir väldigt jobbigt om man inte har en väldigt engagerad handledare.

Vill ha mer och tydligare information om vilka kurser som finns och bör läsas.

En del har fått IEI gemensam information. De har tyckt att det var bra. De efterfrågar mer och tydligare information på avdelningen. Till exempel vore det bra med ett dokument med information. Idag beror det på vilken handledare man har vilken information man får.

De ser en risk i att det nu är så få aktiva doktorander inom ämnet. Tidigare har mycket information och tips gått från de "äldre" doktoranderna till de nya. Detta riskerar att försvinna nu. Det är även viktigt att ha doktorandkollegor runt sig.

De upplever att det finns väldigt få kurser på Liu som de kan läsa. Detta gör att det behöver finnas resurser för att läsa på andra orter. Det har inte alltid funnits.

Det finns ingen transparens inom utbildningen. Det behöver inte vara ett problem att det inte finns något sammanhållet program.

Flexibiliteten i utbildningen hindrar att man gör färdiga paket för kurserna. Flexibiliteten är både bra och dålig. Men de har en önskan på ett baspaket på kursen som man bör läsa först.

I dag har de stor nytta av nätverk vid kurser.

De önskar etik- och metodkurser på IEI-nivå.

Otydligheten i ASPn gör att är svårt att veta vilka kurser de bör läsa. Känner inte att de har en gemensam ASP utan känns som de har en egen individuell utbildning.

Det behövs mer struktur i utbildningen – flexibiliteten passar en del men inte alla. Bör vara mer struktur i början och mindre mot slutet.

De uppskattar de nätverk de deltar i.

--	--	--

4.4 På vilket sätt och omfattning anser du att doktoranderna ges möjlighet att återföra sina synpunkter på forskarutbildningen?

Doktoranderna har fått lämna synpunkter tidigare på en Kickoff för flera år sedan. Uppfattar att deras synpunkter inte ledde till någon förändring i utbildningen. Det sker ingen löpande möjlighet att lämna synpunkter. Det är svårt att lämna generella synpunkter, då utbildningen inte uppfattas som något sammanhållet program.

4.5 Vilka möjligheter och utmaningar anser du finnas inom forskarutbildningsmiljön vad gäller struktur, kultur och process?

Inom ämnet finns inriktningar. Dessa samarbetar inte med varandra. Detta gör att eventuella samarbetsfördelar går förlorade. Nyligen har det bildats enheter, detta kan leda till antingen att samarbeten skapas eller att inriktningarna blir än mer isolerade från varandra. Det är för tidigt i processen att se än. De anser att inriktningarna har både skillnader och likheter med varandra.

Flera gånger tog doktoranderna upp önskan om att fler seminarier gavs inom ämnet. Idag ges det en gång per år vilket anses vara för sällan. De önskar även att någon eller några blir ansvariga för seminarierna. Idag är det möjligt att en doktorand presenterar samma text två år i rad utan att någon senior reagerar. Detta gör att doktorander utan progression inte uppmärksammas och får hjälp.

De önskar även att seminarium ger poäng för deltagande. Behövs en struktur och kultur för detta.

Finns ingen struktur för slutet av utbildningen och tiden efter disputation. De vet inte vad som händer efter disputation. Hänger troligen ihop med osäkerheten inom akademien. Även detta anser de hänger mycket på vem man har som handledare.

### **Utvecklingsområden - doktorandperspektiv**

Flera av kommentarerna ovan i doktorandperspektivet innehåller utmaningar och beskrivningar som delas av handledarna (se exempelvis avslutande kommentarer till avsnitt 3.2 och 3.4)). Det finns dock också skillnader i problembeskrivningar och uppfattningar mellan olika doktorander. Det bör också noteras att de doktorander som deltog vid ovan refererade workshop, har antagits till doktorandutbildningen vid olika tidpunkter. Exempelvis

--	--	--

bör det noteras att en ny ASP togs så sent som i november 2017 (doktorander som var antagna innan denna ASP antogs, fick välja att fullfölja sin utbildning enligt tidigare ASP eller att följa den nya ASP:n). Flera av de synpunkter som framförts, exempelvis vid ovan nämnda Kickoff (avsnitt 4.4), beaktades i utformningen av den nya ASP:n. En sådan åtgärd var exempelvis en tydligare specifikation av gemensamma kurser för samtliga doktorander som läser doktorandutbildning med inriktning företagsekonomi i Linköping (jfr efterfrågan på det baspaket som efterfrågas i avsnitt 4.3). Betydelsen av vem man har som handledare lyfts fram i flera avseenden. Handledare, likväl som doktorander, är individer och processen utformas i en växelverkan mellan dessa individer. Det är inte säkert att samma handledare uppfattas på samma sätt av olika doktorander. Handledarens betydelse tillskrivs ibland lite väl stora proportioner, exempelvis så är det inte handledaren utan snarare arbetsmarknadens villkor som avgör vilka möjligheter som finns efter disputationen. För att undvika att en enskild handledare får för stort inflytande, har doktorander normalt en handledarkommitté med såväl formell huvudhandledare som en eller flera biträdande handledare. Doktoranden har också möjlighet att byta handledare, om arbetsrelationen med handledaren inte fungerar.

Vad gäller önskan om att fler seminarier ges inom ämnet (jfr avsnitt 4.5) så måste doktoranderna avse renodlade doktorandseminarier. Seminarier inom ramen Collaborative Research Seminar Series (se avsnitt 3.2) ges löpande vid institutionen. Seminarier serierna är idag inte poänggivande som doktorandkurs, men det är en fråga som diskuteras på avdelningen.

#### Styrkor

- God fysisk arbetsmiljö.
- En arbetsplats där personalen behandlar varandra med respekt.
- God nytta och tillgång till akademiska nätverk.
- Flexibel utbildning.

#### Svagheter

- Ovan nämnda flexibilitet upplevs samtidigt som en svaghet.
- Otydligt kursutbud och en upplevelse av att stöd vid val av kurser delvis är avhängigt av vem man har som handledare.
- För få kurser vid LiU samt bristande resurser (och tydlighet) vad gäller resor och avgifter för externa kurser.
- Upplevd stress i slutet av doktorandprocessen.

--	--	--

### Utvecklingsområden

- Utveckla ett mera tydligt kursutbud (inkl. etikkurs samt poängsatt seminariekurs).
- Förbättra navigationen bland kurser utanför den egna miljön.
- Tydligare information om vilka resurser som finns för att läsa på andra orter.
- Återkomma till diskussioner om; utbildningens innehåll, prioritering av tid, tidsåtgång och uppgifter.
- Tydligare introduktion av nya doktorander.

Sammantaget anser vi att flera åtgärder tagits för att ytterligare öka måluppfyllelsen avseende doktorandperspektivet. Flera av de utmaningar som doktoranderna lyfte fram vid workshopen delas emellertid av handledarkollegiet och har beskrivits i andra avsnitt av denna rapport.

--	--	--

## 5 Bedömningsområde: Arbetsliv och samverkan

### 5.1 Samverkan med akademien

Under tidsperioden 1994 till och med 2019 har det inom ämnet examinerats 35 doktorer. Flera av de som har examinerats här är fortsatt verksamma vid LiU (11 stycken varav 9 vid avdelningen för företagsekonomi). Vi har i genomgång av alumner identifierat att fem personer utsetts till professorer och ytterligare 13 personer är fortsatt verksamma som lärare och forskare inom akademien. Efterfrågan på disputerade lärare i företagsekonomi är hög. Dels är företagsekonomi ett stort utbildningsområde där utbildning fram till minst kandidatnivå ges 24 lärosäten i Sverige, dels ingår företagsekonomi som biämne i många andra stora utbildningsområden, exempelvis läser; jurister, personalvetare, förvaltningsvetare, ingenjörer m fl. ofta någon kurs i företagsekonomi inom ramen för sina utbildningar. Alla som disputerar stannar emellertid inte inom akademien. Det finns också en god efterfrågan på disputerade företagsekonomer för tjänster som experter och utredare inom såväl offentlig som privat sektor. Flera alumner har också framgångsrika karriärer inom statlig, kommunal och privat sektor.

Forskningsmiljön har i många fall haft fortsatt samverkan med många alumner. Detta gäller gemensamma forskningsprojekt, samförfattande av böcker och vetenskapliga artiklar, gästföreläsningar samt annan akademisk samverkan. Samverkan inom akademien sträcker sig emellertid långt utan för kretsen av alumner. Flera av de forskare som idag är verksamma vid avdelningen för företagsekonomi har rekryterats från andra lärosäten, både inom Sverige (exempelvis; Handelshögskolan i Stockholm, Göteborgs, Karlstads, Lunds, och Stockholms universitet) och från andra länder (exempelvis Alto universitet i Finland och Chemnitz University of Technology i Tyskland). Detta återspeglas i olika forskningsprojekt och publikationer med svenska och internationella forskare från andra lärosäten, men även genom olika uppdrag som opponent respektive ledamot i betygskommittéer vid licentiat- och doktorsdisputationer samt sakkunniga vid befordringsärenden och tjänstetillsättningar. Framför allt gäller detta våra disputerade lärare, men i viss mån även doktorander (åtminstone vad gäller samförfattande av artiklar och opponentuppdrag på doktorandseminarier). Som nämnts i tidigare avsnitt, är avdelningen för företagsekonomi även aktiv i en rad nätverk- och samarbetsprojekt med syfte att stimulera och möjliggöra samverkan och utbyte på doktorandnivå.

--	--	--

Kontakter och samarbeten enligt ovan sker följaktligen både inom ramen för mer systematiska och organiserade samarbeten, dels utifrån mer personliga kontakter och nätverk där samarbeten och samverkan uppstår och kommer till stånd utifrån behov och efterfrågan.

### 5.2 Samverkan med omgivande samhälle

Samverkan med det omgivande samhället har delvis beskrivits ovan under olika teman, men kommer att utvecklas och exemplifieras inom ramen för detta utvärderingstema. Både forskare och doktorander samverkar med det omgivande samhället på en rad olika sätt, även om vissa personer har mer utvecklade och kontinuerliga samverkansprojekt än andra. Forskare från avdelningen har under senare tid suttit med som experter vid åtminstone fyra statliga utredningar. Flera av våra medarbetare fungerar, eller har fungerat, som referenspersoner åt olika statliga och internationella myndigheter (International Energy Agency, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Polisen, Revisorsinspektionen, Riksrevisionen). Flera olika samverkansprojekt förekommer och har förekommit med olika branschorganisationer, fackförbund, frivilligorganisationer, företag, kommuner etc. Dessa samverkansprojekt tar sig lite olika uttryck och är lite olika omfattande vad gäller arbetsinsats, ansvar och kontinuitet. Dels handlar det om engagemang som ledamöter i olika styrelser och expertorgan, dels om mer avgränsade forsknings- och utredningsprojekt. Flera av våra medarbetare och doktorander deltar aktivt i samhällsdebatten genom att författa och publicera olika debattartiklar, men också som inbjudna föreläsare och talare vid olika konferenser och seminarium (såväl offentliga som mer organisationsinterna). I vilken utsträckning medarbetare och doktorander samverkar med det omgivande samhället varierar dock. Vissa forskare och doktorander samverkar med omgivande samhälle i väldigt hög utsträckning medan andra gör det i mer blygsam omfattning.

### 5.3 Doktorandernas tjänstgöring vid institutionen

Även denna fråga har delvis berörts ovan under olika teman, men kommer att sammanfattas under denna rubrik. Doktorander som har sin arbetsplats på avdelningen, involveras redan från början av sin doktorandperiod i undervisningen och institutionstjänstgöring. I de allra flesta fall, så förväntas doktoranden ägna 80 % av sin arbetstid åt egen forskning och doktorandutbildningskurser och 20 % åt undervisning och institutionstjänstgöring. Vilken undervisning och/eller uppgifter inom ramen för institutionstjänstgöringen som doktoranden ska göra planeras i samråd mellan handledaren, doktoranden och enhetschefen. Omfattning och innehåll ska också föras in i den individuella studieplanen. I första hand engageras

--	--	--

doktoranden i undervisning som ligger inom ramen för den ämnesinriktning som avhandlingsarbetet handlar om. Detta innebär både fördelar och nackdelar. Fördelarna är att förberedelsearbetet underlättas och förhoppningsvis så stärker det också kvalitén i undervisningen som förmedlas till våra studenter. Nackdelen är att doktorandens undervisningserfarenhet kan bli förhållandevis snäv vad gäller ämnesmässig inriktning. Undervisningsformerna kan variera ifrån allt från assistent och hjälplärare vid ”räknestugor”, till tentarättning, examination av inlämningsuppgifter, föreläsningar och handledning av studenter. Normalt så planeras och genomförs undervisningen i samverkan med en mer erfaren lärare. Självständighet och nivå av undervisningsuppgifter stegras i takt med att doktorandprocessen fortlöper. Som nämnts tidigare så uppmuntras doktoranderna att tidigt under doktorandutbildningen läsa en grundläggande kurs i högskolepedagogik. Att doktoranden får undervisningserfarenhet och möjlighet att bygga upp en pedagogisk meritportfölj ser vi som en viktig förutsättning för att doktoranden efter avslutade studier ska vara anställningsbar som lektor. För att ytterligare öka möjligheten till pedagogisk meritering, har flera doktorander direkt efter disputation erbjudits tillfälliga tjänster som universitetsadjunkter.

Vi bedömer att de som genomgått forskarutbildningen är väl rustade för ett arbetsliv nationellt och internationellt, såväl inom som utanför universitets- och högskolesektorn.

## **Utvecklingsområden – arbetsliv och samverkan**

Utvecklingsområden som vi bedömer som aktuella vad gäller arbetsliv och samverkan vilar på följande styrkor och svagheter i sammanfattning:

### Styrkor

- En stark och tät samverkan med akademi och omgivande samhälle.
- Flera nätverk och sammanhang där vi fortlöpande känner av kravnivåer och aktuella frågeställningar.
- Mycket god anställningsbarhet för våra disputerade (i akademien och utanför enligt exempel ovan)
- En genomtänkt modell för planering av institutionstjänstgöring

--	--	--

### Svagheter

- Stor variation i kollegiets interaktion med övrig akademi och omgivande samhälle (vissa medarbetare har väldigt mycket externa kontakter medan andra har mycket mer begränsade kontaktnät)
- Viss avsaknad av uppföljning, incitament och systematik avseende kontakter och samarbeten.
- Ibland för snäv ämnesmässig inriktning avseende doktorandernas undervisning.

### Utvecklingsområden

- Se över uppföljning och incitament för samverkan samt processer och systematik avseende sådana kontakter och samarbeten.
- Tydligare mål avseende såväl pedagogisk som ämnesmässig bredd avseende doktorandernas undervisning.

Sammantaget anser vi att måluppfyllelsen avseende arbetsliv och samverkan är mycket god i vår miljö.



--	--	--

## 6 Hållbarhetsperspektiv

Ekonomi handlar i grunden om hushållning med begränsade resurser. Hållbarhetsperspektivet har därför länge varit en naturlig och väl integrerad del av ämnet. Med tiden har klimatfrågan blivit allt viktigare för företag och organisationer och torde idag vara en viktig del i det strategiska tänkandet och planeringen. Inom området Redovisning, revision och finans har det länge pågått forskning om *hållbarhetsrapportering* och social *redovisning*. Som tidigare nämnts har forskare inom området Marknadsföring och innovation uppmärksammats för sin forskning om hur man kan utveckla *gröna perspektiv på marknadsföring och affärsutveckling*. Inom området Styrning, kunskap och projekt pågår forskning som handlar om styrning och strategier för *energieffektivitet och miljömässig hållbarhet*. Forskarna inom området Entreprenöriell Organisering och entreprenörskap intresserar sig för olika frågor relaterade till *hållbar förändring och social hållbarhet*, inom organisationer, i arbetslivet, och på samhällsnivå. Ett gemensamt tema för flera av forskningsområdena handlar om *human resource management*, som beforskas och belyses utifrån olika perspektiv. Utifrån ovanstående kan vi dra slutsatsen att olika dimensioner av hållbarhet; såväl ekonomisk, miljömässig och social, finns med i innehållet i vår forskarutbildning. Perspektiv och omfattning varierar emellertid beroende av vilken inriktning doktoranden har på sitt avhandlingsarbete.

### Utvecklingsområden - hållbarhet

Utvecklingsområden som vi bedömer som aktuella vad gäller hållbarhet vilar på följande styrkor och svagheter i sammanfattning:

#### Styrkor

- Hållbarhetsperspektivet är en naturlig och integrerad del inom vårt ämne.
- Flera pågående doktorand- och forskningsprojekt inom områdena social och miljömässig hållbarhet.

#### Svagheter

- Att hållbarhetsperspektivet är en integrerad del av ämnet kan också vara en svaghet, det kan innebära att ett samlat och övergripande perspektiv överskuggas av delarna.

#### Utvecklingsområden

- Öka medvetenheten om hur vi adresserar miljömässig och ekologisk

--	--	--

hållbarhet i forskarutbildningen.

- Överväga att utveckla en doktorandkurs som kan utgöra gemensam grund för alla våra doktorander i företagsekonomi.

Sammantaget anser vi att måluppfyllelsen avseende hållbarhet är god i vår miljö.