

Utbildningsutvärdering med extern bedömning
vid Göteborgs universitet

**Bedömarutlåtande för forskarutbildningsämnet Kostvetenskap vid
Utbildningsvetenskapliga fakulteten**

2023-05-29

Bedömargruppens uppdrag

Bedömargruppen har haft i uppdrag att utifrån universitetets kriterier för utbildningsutvärdering enligt policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling utvärdera forskarutbildningsämnet *Kostvetenskap* vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet.

Inför utvärdering lämnade fakulteten ett omfattande underlag den 2 december 2022 till bedömargruppen tillgängligt via digital delningsyta, Bilaga 1. Den 25 januari 2023 genomfördes ett digitalt upptaktsmöte där syftet med utvärdering, upplägg och förslag på agenda för platsbesöket diskuterades. Vid detta möte bad bedömargruppen fakulteten att inkomma med kompletterande material, vilket skyndsamt tillhandahölls.

Platsbesöket genomfördes i enlighet med planerat program den 23–24 februari 2023, Bilaga 2. Bedömargruppen har därefter med utgångspunkt i underlag och platsbesöksintervjuer via mejl och digitalt möte gemensamt utarbetat sitt bedömarutlåtande.

Bedömargruppen har utgått från kriteriestöd till bedömargrupper vid forskarutbildningsutvärdering vid Göteborgs universitet och dess åtta utvärderingskriterier.

Följande personer har ingått i bedömargruppen:

- *Docent Elisabeth Stoltz Sjöström, Umeå universitet (ordförande)*
- *Docent Hanna Augustin, Göteborgs universitet*
- *Professor Paulina Nowicka, Uppsala universitet*
- *Docent, Risk- och nyttovärderare Anna Karin Lindroos, Livsmedelsverket och Göteborgs universitet*
- *Doktorand Sofia Rapo, Umeå universitet*

Bilaga 1. Underlag och struktur i SharePoint till bedömargruppen

Bilaga 2. Program platsbesök, den 23–24 februari 2023

Utbildningens främsta styrkor och svagheter samt bedömargruppens reflektioner och rekommendationer

Forskarutbildningsämnet *Kostvetenskap* är ett tvärvetenskapligt ämne som berör kunskap om de processer som sker i samband med människans möte med maten utifrån olika perspektiv där centrala utgångspunkter är kost, nutrition och hälsa och hur människors relation till mat och måltider samspelar. Forskarutbildningsämnet *Kostvetenskap* kan nationellt betraktas som ett litet forskarämne där det sker samarbeten mellan olika lärosäten (nätverket Food-Doc) för att stärka forskarutbildningsmiljön för doktorander. Nationellt finns det för närvarande 26 doktorander antagna i forskarutbildningsämnena som *Kostvetenskap* (Uppsala samt Göteborgs universitet), *Kost- och måltidsvetenskap* (Umeå universitet) samt *Måltidskunskap* (Örebro universitet). Något mindre än en tredjedel av dessa doktorander är antagna i forskarutbildningsämnet *Kostvetenskap* vid Göteborgs universitet.

Sammantaget svarar forskarutbildningsämnet *Kostvetenskap* väl upp mot samtliga bedömningskriterier (Kriterier1–8). Mindre brister har dock identifierats, vilket medför att bedömargruppen sammanfattningsvis rekommenderar följande:

Kriterium 1. De faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och högskoleförordningens examensmål:

- att ytterligare stärka arbetet med uppföljning av den individuella studieplanen och dess aktiviteter för att nå lärandemål, detta genom att införa gemensamma diskussioner där doktorand, studierektor och handledare deltar.
- att överväga att sänka kravet på totalt antal kurspoäng, dels för doktorandernas svårighet att gå relevanta kurser på forskarutbildningsnivå, dels för att närma sig en nationell ämnespraxis (30–60 högskolepoäng) vad gäller kurskravet för forskarutbildningar inom *Kostvetenskap*.
- att se över institutionens samtliga doktorandseminarier och dess genomförande för att möjliggöra aktivt deltagande för så många som möjligt i och med nya digitala arbetssätt.

Kriterium 2. Undervisningen sätter doktorandernas lärande i centrum:

- prioritera att handledarkollegiet utvecklas och utgör grund till samsyn kring handledning och utbyte av erfarenheter. Vidare kan handledarkollegiet vid institutionen nyttja nätverket Food-Doc för att utbyta erfarenheter och utbyte handledare emellan.
- att stötta involverade handledare och doktorander vid handledarbyte för att förekomma eventuella arbetsmiljörelaterade problem.

Kriterium 3 och 4: Undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig grund samt beprövad erfarenhet och Lärarna har aktuell och adekvat ämnesmässig och högskolepedagogisk kompetens samt att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll:

- prioritera att låta timmarna för experthandledning ackumuleras under forskarutbildningen för att möjliggöra mer sammanhängande expertisstöd vid behov.

Kriterium 5. Utbildningen är relevant för doktorandernas och samhällets behov:

- att formalisera doktoranders möjligheter till samverkan genom att ha en extern mentor eller referensperson genom hela utbildningen.

- att rutiner för karriärvägledning under forskarutbildningen bör utvecklas för att doktoranden ska få ökad samverkan med det omgivande samhället och för att förbereda doktoranden inför tiden efter disputation.

Kriterium 6. Doktoranderna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen:

- att prioritera det administrativa stödet kring doktoranderna ses över i samband med exempelvis institutionstjänstgöring samt beräkning av kvarvarande tid av forskarutbildningen.

Kriterium 7. En för alla doktorander tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger:

- att formalisera kommunikationsvägar gällande doktoranders studie- och lärmiljö, för att doktorander ska kunna lämna synpunkter och att institutionen regelbundet genomför muntliga utvärderingar tillsammans med doktorander och handledare.

Kriterium 8. Kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs:

- att representanter i ledningsfunktion vid institutionen för forskarutbildning kommer från både *Kostvetenskap* och *Idrottsvetenskap*.

Kriterium 1. De faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och högskoleförordningens examensmål

Styrkor gällande den individuella studieplanen

Bedömargruppen anser att den individuella studieplanen används väl och visar på kopplingar mellan examensmål och kurser och olika aktiviteter för att nå målen. Den möjliggör reflektion av eget lärande för doktoranden med egen inventering av ytterligare behov av kunskapsinhämtning. Positivt är också att den individuella studieplanen tydliggör planen och genomförandet av internationella utbyten. Bedömargruppen noterar att det har fyllts i, i flertalet av de individuella studieplaner som bedömargruppen tagit del av.

Utvecklingsmöjligheter gällande den individuella studieplanen

Dialog kring den individuella studieplanen kan stärkas för att på så sätt utgöra ett stöd för doktorand och handledare i den gemensamma planeringen av utbildningens olika aktiviteter och på så sätt främja progressionen. Bedömargruppen ser möjligheter till att ytterligare stärka arbetet med uppföljning av den individuella studieplanen och dess aktiviteter för att nå lärandemål, detta genom att införa gemensamma diskussioner där doktorand, studierektor och handledare deltar samtidigt. Nuvarande antal doktorander och seniora forskare inom *Kostvetenskap* utgör en sårbarhet och behöver av den anledningen ingå i ett större sammanhang både nationellt och internationellt.

Styrkor gällande ämneskompetens och kurser

Den djupa och breda kompetensen vid Institutionen för kost- och idrottsvetenskap inom ämnet *Kostvetenskap* utgör en viktig resurs för att doktoranderna ska nå ämnesmässiga lärandemål. Det finns en stolthet i den breda metodologiska kunskapen samt den tvärvetenskapliga miljön som ses som unik. Den breda och djupa kompetensen inom institutionen gynnar doktoranderna genom institutionens egna kurspaket på forskarutbildningsnivå, vilket är uppskattat och tillför ett stort mervärde för doktorandernas forskarutbildning inom *Kostvetenskap*. Dock uttrycks det som svårighet att få ihop relevanta kurser för att nå upp till det höga kurskravet om 75 högskolepoäng. Kurser söks därför vid den egna fakulteten i stort, andra fakulteter och andra lärosäten.

Utvecklingsmöjligheter gällande ämneskompetens och kurser

Värt att poängtera är svårigheten att hitta ämnesspecifika och relevanta kurser för att – utifrån ämnesområdet *Kostvetenskap* – fylla det höga kurskravet om 75 högskolepoäng. Med utgångspunkt från ämnet *Kostvetenskap* skulle det vara av värde att samarbeta nationellt kring kursutbud för att på så sätt möjliggöra anpassade kurser på forskarnivå. Bedömargruppens uppfattning är att tillgodoräknande av kurser blir ett sätt att möta det höga kurskravet. Risken finns då att kurser från avancerad nivå ingår i forskarutbildningen i för stor utsträckning. Bedömargruppen föreslår därför att det totala kurskravet ses över och anpassas i förhållande till övriga aktiviteter som genomförs inom forskarutbildningen. I jämförelse har forskarutbildningsämnet *Kostvetenskap* vid Uppsala universitet ett kurskrav om 60 högskolepoäng och forskarutbildningsämnet *Kost- och måltidsvetenskap* vid Umeå universitet ett kurskrav om lägst 30 högskolepoäng. Bedömargruppen föreslår därmed att värdera en sänkning av det totala antalet kurspoängskravet, dels för att värna om att andelen högskolepoäng som avsatts för avhandlingsarbetet, dels för att närma sig en nationell ämnespraxis vad gäller kurskravet för forskarutbildningar inom *Kostvetenskap*. Bedömargruppens förslag kring sänkt kurspoäng kan dock vara ett mer långsiktigt arbete på fakultetsnivå.

Styrkor gällande seminarieverksamheter

Forskarutbildningsmiljön har flera olika seminarieverksamheter som lägger grund till mycket goda

förutsättningar till kritisk massa och därmed stärkt forskarutbildningsmiljö. Utifrån underlag samt intervjuer har bedömargruppen identifierat fem olika seminariemiljöer som doktorander vid institutionen deltar i:

- Obligatorisk seminarserie, i dessa ingår planeringsseminarium, mittseminarium och slutseminarium,
- Doktorandseminarier, här är studierektor sammankallande och seminarierna hålls en gång per månad, historiskt sätt har dessa seminarier inkluderat både doktorander och seniora forskare. Idag är det framför allt doktorander som deltar medan de seniora forskare som inbjuds är handledare till den doktorand som presenterar resultat, texter etcetera. Vid dessa seminarier kan även information om nya regler och riktlinjer för forskarutbildningen ges, seminariet utgör en trygg miljö där doktorander från både kost- och idrottsvetenskap kan mötas och diskutera aktuella frågor,
- Forskningsmiljöerna *Mat och måltider* och *Hälsopromotion*, här har doktorander tillgång till expertkunskap inom ämnesområdet, doktorander och seniora forskare utgör kärnan i dessa forskningsmiljöer. Här ges möjlighet till djupgående vetenskapliga diskussioner inom ämnesområdet *Kostvetenskap*,
- Seminarserie inom det nationella nätverket Food-Doc. I Food-Doc ingår fyra lärosäten (Göteborgs universitet, Uppsala universitet, Umeå universitet, Örebro universitet) där gemensamma nämnare är forskarutbildningsämnen *Kostvetenskap*, *Kost- och Måltidsvetenskap* samt *Måltidskunskap*. Detta är en mycket uppskattad seminarserie då den kritiska massan är stor. Vid seminarier, som sker regelbundet och årligen, deltar doktorander och forskare från andra lärosäten och kost- och måltidsforskning är centrala ämnen som presenteras och diskuteras,
- Andra relevanta nätverk är exempelvis samarbete med andra institutioner, universitet, både nationellt och internationellt.

Sammanfattningsvis anser bedömargruppen att dessa olika seminarserier utgör en styrka för att doktoranderna ska kunna uppnå de lärandemål som krävs för en forskarutbildning. Ytterligare kan tilläggas att även om det inte var bedömargruppens uppdrag att ta del av några avhandlingar kan vi ändå utifrån titlar och sammanfattningar tillstyrka att lärandemål som exempelvis bredd och djup i ämneskunskaper samt vetenskaplig kompetens rimligen är uppnådda.

Utvecklingsmöjligheter gällande seminarieverksamheter

Högt deltagande av hela forskarkollegiet och doktorandgruppen vid seminarier under forskarutbildningen är en viktig förutsättning för forskarämnens som är relativt små, såsom *Kostvetenskap*. Förmer för samtliga seminarier kan därför behöva ses över för att möjliggöra aktivt deltagande av så många som möjligt, såväl som doktorander och seniora forskare, när distansarbete blivit vanligare efter Covid-19 pandemin. Seminarier i hybridform där digital teknik används ger även möjlighet till att doktorander och forskare från andra lärosäten kan delta och på så sätt bidra till, samt bredda forskarmiljön.

Kriterium 2. Undervisningen sätter doktorandernas lärande i centrum

Styrkor gällande handledning

Bedömargruppen anser utifrån platsbesök och det gedigna underlaget som delgivits att institutionen sätter doktoranders lärande inom *Kostvetenskap* i centrum. Huvudhandledare matchas till doktorand utifrån ämnets karaktär och inriktning vilket medför att behovet av individanpassad handledning

tillgodoses och bidrar till att doktorandens lärande sätts i centrum. Doktorander har tillgång till erfarna handledare som också har gedigen handledarutbildning, och det finns även möjlighet till ytterligare utbildning i coaching-baserat handledarskap. Huvudhandledare ska minst inneha docentkompetens, och formellt tillsätts handledare av prefekt efter förberedelser av studierektor vid institutionen. Externfinansierade projekt är kopplade till forskaren och forskargruppen har därmed möjlighet att bestämma tillsättning av handledare. Doktorandernas olika forskningsprojekt ligger nära handledares expertis och ämnesrelevant kompetens vilket bedömargruppen ser på med respekt och förtroende. Denna expertis grundar till en mycket god forskarutbildning för doktorander inom *Kostvetenskap*. Ett annat exempel på att lärande sätts i centrum är doktorandernas möjlighet att ta del av samt diskutera regler och riktlinjer samt förändringar i forskarutbildningen i de regelbundna seminarier som studierektor kallar till och håller i. Vid platsbesöket lyftes av intervjuade handledare att tilldelad tid för handledning sällan är tillräckligt. Positivt är dock att från doktorandhåll meddelades att handledning alltid fanns tillgängligt. Generellt sett sker formell handledning åtminstone en gång per månad eller var tredje vecka, däremellan sker informell handledning via mejl, telefonsamtal eller korta möten på arbetsplatsen. Veckovis handledning kan behövas i vissa perioder. Vid platsbesöket framkom att det alltid är det individuella behovet som avgör formen av handledning.

Styrkor gällande handledarkollegiet

Institutionen har ett handledarkollegium där erfarenheter och aktuella frågeställningar kring handledning och forskarutbildning kan utbytas. Handledarkollegiet ses i dagsläget sporadiskt med möte en gång per termin, bedömargruppen uppfattar det som att det fanns ett uttalat behov av att utveckla och prioritera deltagande vid dessa tillfällen. Det förekommer att doktorander har biträdande handledare från andra institutioner och/eller andra lärosäten.

Utvecklingsmöjligheter gällande handledning och handledarkollegiet

Bedömargruppen rekommenderar att institutionen prioriterar handledarkollegiet som kan utgöra grund till samsyn kring handledning och utbyte av erfarenheter. Eftersom alla disputerade vid institutionen är potentiella handledare bör alla delta oavsett om personen idag handleder eller ej då kollegiet kan bidra till ökad insikt och förståelse för handledarrollen för kollegor som idag inte handleder doktorand. Inför handledarkollegiet kan doktorander lyfta frågor som berör exempelvis förväntningar och förutsättningar kring handledning sett från doktorandperspektivet. Bedömargruppen ser även möjligheter till att handledarkollegiet vid institutionen nyttjar nätverket Food-Doc för att utbyta erfarenheter, men även för att se över möjlighet till utvidgat samarbete gällande ämnes- och metodkunskaper för att exempelvis inkludera biträdande handledare från andra lärosäten.

Sammantaget vill bedömargruppen lyfta några delar som specifikt bör uppmärksammas gällande forskarutbildning vilket dels handlar om arbetstid och tid för återhämtning, detta bör ingå som kontinuerliga diskussionsinslag i samband med exempelvis handledarkollegiet, medarbetarsamtal och i uppföljning av individuell studieplan. Viktigt att diskutera i handledarkollegiet kring synsätt på arbetstid och vilka förväntningar som föreligger, både ur doktorandens och handledares synsätt. Här handlar det om att ha kontinuerlig diskussion och grunda för ett hållbart arbetsliv, både inom och utanför akademien.

Styrkor gällande rutinerna för handledarbyten

Det finns tydliga rutiner för handledarbyten vid institutionen och när detta inträffar sker byten skyndsamt vilket även framkom vid platsbesöket. Handledarbyte initieras alltid av doktorand där anledning till byte inte behöver förklaras. Rutinerna verkar fungera eftersom handledarbyten sker snabbt.

Utvecklingsmöjligheter gällande rutinerna för handledarbyten

Bedömargruppen rekommenderar att även stötta involverade handledare för att förekomma eventuella arbetsmiljörelaterade problem. Vidare ser bedömargruppen utvecklingspotential för arbetet med återkoppling gällande handledning och handledarbyten. En viktig del för handledare är att utvecklas i sin roll för att kunna möta individuella behov som doktorander har. Sker ingen återkoppling till handledare kan detta påverka arbetsmiljön negativt för enskild handledare, doktorand och övrigt kollegium. Här ser bedömargruppen att det finns möjlighet till konstruktiva möten där studierektor för forskarutbildning kan vara neutral samtalsledare. Viktigt att understryka är att om det föreligger maktobalans där doktorander har ett särskilt sårbart läge bör alltid stöd för doktoranden prioriteras. Exempelvis kan även ett arbetsmiljöombud eller doktorandombudsman närvara.

Styrkor gällande doktoranders självständighet

Ett centralt mål för forskarutbildning är att doktorander utvecklas till självständiga forskare. Utifrån platsbesöket, där intervjuer med alumner samt nuvarande doktorander genomfördes, framkom att doktorander i hög grad formulerar forskningsfrågor i egna projekt, samt bedriver egna datainsamlingar. Så tidigt som vid ansökningsförfarandet till en doktorandtjänst skriver de sökande vanligen en skiss av en forskningsplan, som ibland kan ligga till grund för den forskningsplan som doktoranden sedan blir antagen till. En fördel med ett sådant förfarande som bedömargruppen ser är att drivna forskningsorienterade personer kan särskiljas och rekryteras.

Utvecklingsmöjligheter gällande doktoranders självständighet

Trots fördelen med att drivna forskningsorienterade personer kan särskiljas och rekryteras med anledning av rådande process vid doktorandtillsättning vid institution föreslår bedömargruppen att se över formuleringar vid utannonseringar för att inte utlova allt för mycket valmöjlighet gällande forskningsfrågor för presumtiva doktorander.

Styrkor gällande avhandlingsform i ämnet Kostvetenskap

Inom forskarutbildningsämnet *Kostvetenskap* skriver doktorander vanligtvis sammanläggningsavhandlingar som traditionellt innehåller fyra delarbeten. Doktorander samförfattar därmed manus tillsammans med handledare och andra forskare inom ämnesområdet vilket bedömargruppen ser som en styrka i lärandeprocessen och stärker förmågan att samarbeta samt utvecklar vetenskaplig mognad och vetenskapligt förhållningssätt. Att samförfatta är dessutom normen inom forskarämnet *Kostvetenskap* med anledning av ämnesområdets tvärvetenskapliga karaktär. Bedömargruppen ser positivt på samförfattande och ser inte att detta skulle utgöra något som helst problem angående utveckling av självständighet för doktoranden. Avhandlingsarbeten som bedömargruppen tagit del av håller bra kvalitet och delarbeten är publicerade i välrenommerade internationella tidskrifter med granskningsförfarande. Avhandlingsarbeten har hög relevans för både forskarämnet *Kostvetenskap* och för samhället i stort.

Kriterium 3 och 4. Undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig grund samt beprövad erfarenhet och Lärarna har aktuell och adekvat ämnesmässig och högskolepedagogisk kompetens samt att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll

Styrkor gällande vetenskaplig grund samt adekvat ämnesmässig kompetens

Institutionens har kvalificerade lärare med ämnesmässig bredd och samtliga handledare har formell handledningskompetens. Totalt bemannas professorer med 35% forsknings-, mötes-, -och kompetensutvecklingstid och 25% bemannas för lektorer. Kravet för huvudhandledare är som lägst

docentkompetens samt en tillsvidareanställning vid fakulteten. Samtliga lärare har universitetspedagogisk utbildning och doktorander som undervisar uppmuntras till att gå högskolepedagogiska kurser. Institutionen har upprättat en kompetensförsörjningsplan där pensionsavgångar samt behov av rekrytering framkommer tydligt. Varje doktorand har även tillgång till tio experttimmar per år vilket kan användas till intern eller extern expertis. I dagsläget fryser dessa timmar inne om de inte nyttjas under året. Utifrån det material som bedömargruppen tagit del av samt den samlade erfarenheten och forskningskompetensen som finns vid institutionen råder det inget tvivel om att undervisning som bedrivs vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Utvecklingsmöjligheter gällande vetenskaplig grund samt adekvat ämnesmässig kompetens

Bedömargruppen rekommenderar att institutionen prioriterar möjlighet för doktorander att ackumulera de årliga tio experttimmarna per doktorand under forskarutbildningen. Detta för att kunna använda tiden till mer sammanhängande expertis, till exempel hjälp med avancerade analyser av insamlade data eller användas till andra gynnsamma ändamål för avhandlingsarbetet.

Institutionen har en kompetensförsörjningsplan vilket är en styrka samtidigt ser bedömargruppen att det finns utvecklingspotential i handledarkollektivets kompetens och hur denna tas tillvara vid institutionen. Bedömargruppen öppnar upp för att exempelvis ett mentorskapsprogram för nya handledare skulle kunna implementeras som stöd. En extern mentor eller referensperson finns för doktorander antagna i forskarutbildningsämnet *Kostvetenskap* samt *Kost- och måltidsvetenskap* vid Uppsala universitet respektive Umeå universitet. Kortfattat utifrån beskrivning från ovan nämnda systerinstitutioner kan en mentor/referensperson fungera som en bro till världen utanför den direkta forskningsmiljön och dels som en oberoende diskussionspartner, bollplank och inspiratör gällande doktoranden forskarutbildning där tyngdpunkten handlar om mjuka värden som exempelvis doktorandens inre drivkrafter och engagemang snarare än prestationer, det är inte mentorns/referenspersonens ansvar att bidra vetenskapligt. En mentor/referensperson kan exempelvis vara en vetenskapligt meriterad forskare, eller annan relevant person med bred och djup yrkeskunskap, utan anknytning till doktorandens forskningsprojekt. En mentor/ referensperson kan komma från exempelvis ett universitet, statlig myndighet, region, kommun eller från industrin (men ej från samma institution som doktoranden finns).

Bedömargruppen noterar också att vissa handledare är huvudhandledare för flera doktorander, medan andra disputerade lärare vid institutionen har få eller inte någon doktorand. En viss spridning av handledarskap när det är möjligt kan minska risken av överbelastning för enskilda handledare, samt bättre nyttjande av handledarkollektivets kompetenser. En begränsande faktor för att kunna bli huvudhandledare är dock kravet om docentur, vilket tydliggör vikten av progression mot docentur för institutionens disputerade. Biträdande handledarskap skulle kunna uppmuntras mer då det kan vara en viktig merit för docentkompetens.

Kriterium 5. Utbildningen är relevant för doktorandernas och samhällets behov

Trots att karriärsamtal är något som ingår i mallen för den individuella studieplanen var det tydligt vid platsbesöket att alumner hade saknat att under sin forskarutbildning ha samtal om den vidare karriären. Även de nuvarande doktoranderna uttryckte ett behov av det. Bedömargruppen uppfattar att det fanns en medvetenhet att detta inte berörs nämnvärt under forskarutbildningen. Vid platsbesöket lyftes tankar om att karriärsamtal bör riktas mot både akademisk karriär liksom karriär inom andra yrken, exempelvis inom statliga verk eller industri.

Utvecklingsmöjligheter gällande doktorandernas och samhällets behov

Bedömargruppen föreslår att institutionen utarbetar rutiner för karriärsamtal för att detta inte blir handledarberoende, samt stärka samverkan mellan doktoranden och det omgivande samhället som förberedelse för doktoranden efter disputation. Förslagsvis kan fakultet och eller institution samarbeta med nationella nätverk med samordning av seminarier där representanter från myndigheter och företag berättar om sin verksamhet och lyfter vilken kompetens de har behov av. Doktoranderna behöver också uppmuntras till att reflektera över och formulera kompetenser som de erhåller genom sin forskarutbildning och hur de på bästa sätt kan använda dessa i sin fortsatta yrkeskarriär. Bedömargruppen ser även att doktorandens möjligheter till samverkan skulle stärkas ytterligare med en mentor/referensperson som tillägg genom hela utbildningen om detta formaliseras.

Styrkor gällande internationalisering

Utifrån det material bedömargruppen tagit del av är doktoranderna väldigt aktiva och är väl integrerade i institutionens forskningsmiljö med seminarieverksamhet samt genom att sprida sin forskning till en bredare publik via internationella och nationella nätverk. Trots att forskarämnet *Kostvetenskap* är relativt litet både nationellt och vid den Utbildningsvetenskapliga fakulteten, är det en styrka att forskarutbildningsämnet står för sig själv även om publiceringsstrategier skiljer sig från övriga institutioner vid fakulteten och därmed påverkar fördelningen av basanslag för forskning från fakulteten. Det finns en uttalad medvetenhet om att forskarämnet *Kostvetenskap* är litet och institutionens forskare söker strategiskt medel samt arbetar för att utöka forskningsmiljön genom samverkan med andra lärosäten både nationellt och internationellt. Denna strategi borgar för att doktorander har tillgång till en vetenskapligt kritisk massa samt möjligheter till nätverkande.

Utvecklingsmöjligheter gällande internationalisering

Det låga antalet doktorander och seniora forskare inom *Kostvetenskap* utgör en sårbarhet och behöver av den anledningen ingå i ett större sammanhang både nationellt och internationellt. Bedömargruppen uppmuntrar av den anledningen fortsatt arbete gällande satsningar kring samverkan mellan lärosäten både nationellt och internationellt. Samtidigt finns det farhågor att goda forskningsidéer från medarbetare saknar finansiell teckning och att det på så sätt kan finnas risk för en viss inriktning av forskningsfrågor som kan ha större möjlighet till extern finansiering. Institutionen, men även fakulteten, bör av den anledningen se över möjligheter till avsatt tid för institutionens lektorer/forskare till ansökningar av externa forskningsmedel.

Kriterium 6. Doktoranderna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen

Styrkor gällande doktoranders inflytande

Vid månatliga seminarier med studierektor för forskarutbildning kan doktorandkollektivet lyfta aktuella frågor och på så sätt konstruktivt påverka utvecklingen av forskarutbildningen, samt få information om exempelvis aktuella ändringar kring utbildning, regelverk eller administration. Vid den årliga uppföljningen av den individuella studieplanen görs en sammanfattning av året som gått och en plan för kommande års aktiviteter diskuteras. Medarbetarsamtal genomförs av huvudhandledare och dessa samtal sammanställs och blir ett viktigt underlag för fortsatt utveckling av forskarutbildningen.

Doktoranderna har flera vägar till inflytande då det vid institutionen och fakulteten finns möjlighet till att representera doktorandkollektivet i olika råd och utskott. Dessutom ges ersättning i form av motsvarande forskningstid. Här är det viktigt att institutionen lyfter att representation är en del av utbildningen och meriterande för senare anställning efter disputation, både inom och utanför akademien. Att representera i olika råd och utskott är även ett sätt att synliggöra sig själv och att skapa nätverk.

Styrkor gällande doktoranders institutionstjänstgöring

Institutionen ger möjlighet för doktorander att undervisa och på så sätt meritera sig inom ämnet och inför exempelvis framtida lektorat. Eftersom andelen undervisning för doktorander är hårt reglerad till högst 20% under hela forskarutbildningen behövs en långsiktig planering samt att doktorander i stor utsträckning erbjuds undervisning inom eget expertisområde. Det finns även möjligheter för doktorander att meritera sig genom att gå universitetspedagogiska utbildningar.

Utvecklingsmöjligheter gällande doktoranders institutionstjänstgöring

Då institutionen har stort ansvar för utbildningar och att viss sjukskrivning förekommer inom lärarkåren, ser bedömargruppen det som en risk att doktorander får nya undervisningsuppdrag med kort varsel. Det kan leda till för hög andel undervisning under vissa perioder, då det kan vara svårt för en doktorand att tacka nej till undervisningsuppdrag. Hög andel av undervisning tycks även vara en betydande stressfaktor för doktorander vid institutionen, sammantaget kan detta i längden påverka avhandlingsarbetet negativt. Bedömargruppen anser därför att det är angeläget att fortsätta arbetet med att planera institutionstjänstgöringen med god framförhållning och kommunicera tydligt om rutiner kring doktoranders bemanning.

Bedömningsgruppen föreslår utifrån platsbesöket även att institutionen prioriterar att det administrativa stödet stärks kring dokumentation av tiden som doktoranden har kvar av sin utbildning. Trots att det finns ett beräkningsunderlag som används av administrativ personal för att beräkna kvarvarande tid av forskarutbildning, så upplever doktoranderna att det administrativa stödet är undermåligt. Det orsakar stress för doktoranderna att inte veta hur lång tid de har kvar av sin forskarutbildning.

Kriterium 7. En för alla doktorander tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger

Styrkor gällande ändamålsenlig studie- och lärmiljö

Doktorandrepresentanter som deltog vid platsbesöket valdes helt anonymt ut av doktorandkollektivet

utan insyn från ledning vilket möjliggör även kritiska röster. Samtliga doktorander har ändamålsenliga arbetsplatser, de sitter intill varandra och har möjlighet att boka avskilda mötesrum för exempelvis handledning. Det fanns en uttalad nöjdhet av utbildningen från doktorandkollektivet. Lokalerna är fina och fräscha och det finns en närhet till personer i ledningsfunktion, till handledare och övriga kollegor vid institutionen. Forskarutbildning är ofta förenad med upplevelse av stress och detta var något som även framfördes vid platsbesöket av doktorandrepresentanterna. Det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete där både muntliga och skriftliga synpunkter till förbättringsåtgärder behandlas, vilket ses som mycket positivt av bedömningsgruppen.

Utvecklingsmöjligheter gällande ändamålsenlig studie- och lärmiljö

Områden som kan stärkas ytterligare är att se över kommunikationsvägar där doktorander kan känna sig trygga i att lämna synpunkter, exempelvis kan användande av funktionsadresser ge en osäkerhet kring vem som når av ett brev. Att institutionen regelbundet genomför muntliga utvärderingar tillsammans med studierektor, doktorander och handledare på ett formaliserat sätt. Ett sätt är att organisera gemensamma planeringsdagar med inslag av sociala aktiviteter för att öka känslan av gemenskap och trygghet.

Kriterium 8. Kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs

Styrkor gällande uppföljning och utveckling av utbildningen

Forskarutbildningen följs upp årligen när den individuella studieplanen och kvarvarande tidsberäkning av utbildningstiden genomförs. Samtliga doktorander har medarbetarsamtal tillsammans med huvudhandledare. Doktorander vid institutionen ses varje månad i seminarieform där studierektor för forskarutbildning är sammankallande. Bedömargruppen noterar att både studierektor och institutionens ansvarige för forskarutbildningen tillhör *Idrottsvetenskap*. Ledning vid institutionen har även identifierat utvecklingsområden genom att använda sig systematiskt av ARK, ett enkätverktyg för arbetsmiljöutveckling. Från sammanställning av inkomna synpunkter från ARK identifierades *återkoppling till medarbetare* som ett område i behov av utveckling. Med anledning av det har institutionen prioriterat området och påbörjat arbetet med att utveckla former för återkoppling och hur det ska implementeras vid institutionen.

Utvecklingsmöjligheter gällande uppföljning och utveckling av utbildningen

Vid planering framåt föreslår bedömningsgruppen att representanter i ledningsfunktion vid institutionen för forskarutbildning kommer från både *Kostvetenskap* och *Idrottsvetenskap*, detta för att båda ämnesområdena ska företrädas jämnt och öka möjligheten att fånga aspekter som berör institutionens samtliga doktorander.



UTBILDNINGSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Bilaga 1. Underlag och struktur i SharePoint

Länk: [Kostvetenskap](#)

Underlaget beskriver hur utbildningen arbetat med säkring och utveckling av kvalitet med avseende på doktorandernas lärande och utbildning. Bedömargruppens övergripande uppdrag är att granska utbildningens akademiska och pedagogiska kvalitet samt dess relevans för doktorand och samhälle. Vägledning samt bedömningskriterier finns att ta del av i dokumentet *Utbildningsutvärdering med extern bedömning vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten*. Ett kriteriestöd för bedömargrupper vid forskarutbildningsutvärdering har utarbetats med möjliga frågeområden kopplade till de enskilda kriterierna. I kriteriestödet finns också särskilda frågor kring områden som är särskilt viktiga inom forskarutbildningen.

Mappstuktur

A) Underlag (översikt)

- Kostvetenskap Översikt
- Bilaga 1. Alumnundersökning 2019
- Bilaga 2. National Collaboration Third Cycle 200528
- Forskarstuderande i kostvetenskap
- Läsanvisning kostvetenskap
- Handledare - information

B) Doktorandernas kommentarer

- Tas fram av doktoranderna.*

C) Styrdokument

- 1.1 Allmän studieplan mot doktorsexamen
- 1.2 Allmän studieplan mot licentiatexamen
- 1.3 Göteborgs universitets Doktorandregler (fastställd 2022) styr doktorandens villkor
- 1.4 *Komplettering: Fakultetsspecifika doktorandregler (ses över utifrån nyligen fastställda universitetsgemensamma doktorandregler reviderade regler kommer laddas upp i efterhand)*
- 1.5 Policy för seminariebehandling av avhandlingsarbeten
- 1.6 Policy för seminariebehandling av licentiatuppsats
- 1.7 Göteborgs universitets antagningsordning för utbildning på forskarnivå
- 1.8 Policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling vid Göteborgs universitet
- Lokalt framtagna verktyg för inventering och kvalitetsutveckling, beskriver löpande uppföljningar och utvecklingsverksamhet:*
 - 1.8a) mall för ämnesrapport
 - 1.8b) mall för utvecklingsplan
 - 1.8c) mall för kursrapport
- 1.9 Handläggningsordning för tillgodoräknande vid Göteborgs universitet
- 1.10 Handläggningsordning för byte av handledare (IKI)
- 1.11 Handläggningsordning hantering av klagomål från doktorander (IKI)
- 1.12 Handläggningsordning av klagomål från studenter om avvikelser från Göteborgs universitets regler för studier och examination på grundnivå och avancerad nivå samt

forskarnivå vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten

1.13 Utbildningsvetenskapliga fakultetens verksamhetsplan 2023 (*komplettering laddas upp när den är fastställd*)

1.14 Internationaliseringsagenda vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten

1.15 Uppföljning av vision och strategiska mål 2020-2024 (IKI)

D) Kursrelaterade dokument

Mapp FOU1826 Introduktionskurs, 5 hp

Kursplan

Litteraturlista

Kursutvärdering

Kursrapport

Mapp FOU1829 Aktuell forskning inom ämnet, 5 hp

Kursplan

Litteraturlista

Kursguide och schema

Kursvärdering

Kursrapport

Mapp FOU 1900 Forskningsetik, 2,5 hp

Kursplan

Litteraturlista

Kursvärdering

Kursrapport

Mapp 4) FOU2001 Mätning av kost och fysisk aktivitet

Kursplan

Litteraturlista

Kursguide och schema

Kursvärdering (ska kompletteras)

Kursrapport

Mapp FOU2003 Hälsopromotion, 7,5 hp

Kursplan

Litteraturlista

kursrapport

Kursvärdering (ska kompletteras)

Övriga dokument i mapp D:

2.1.Utkast Kursplan för SMOVE01 Hållbar utveckling av daglig rörelse 7,5 hp

2.2.Beslut kursexaminatorer IKI läsåret 2022/2023

2.3.Kursmål för forskarutbildningsämnet

E) Studentrepresentation och arbetsmiljö

Arbetsordning för doktorandrådet

Doktorandrepresentation på fakultetsnivå och institutionsnivå

Minnesanteckningar från doktorandrådet vid fakulteten samt verksamhetsberättelse 2021/2022

F) Individuella studieplaner

Samtliga antagna inom forskarutbildningsämnet

E) Övrigt

3.1 Hantering av läskurser vid forskarutbildning

3.2 Tillgodoräkning vid konferensmedverkan/internationell vistelse

3.3 IKI vägledning för handledarsamtal

- 3.4. Info handledarkollegiet september 2022
- 3.5 Ämnesrapport 210916_ Kostvetenskap
- 3.6 Utvecklingsplan 210916_ Kostvetenskap
- 3.7 Bedömningsmall vid antagning till forskarutbildning, IKI
- 3.8 Checklista ny doktorand, IKI
- 3.9 Exempel planering doktorandseminarier (IKI)
- 3.10 Riktlinjer inför disputation (Institutionens dokument Inför disputation, vägleder huvudhandledare och doktorand i processen från slutseminarium till disputation)
- 3.11. Kompetensförsörjningsplan IKI 2020-2025
- 3.12. Svagheter och styrkor (kostvetenskap)
- 3.13 Food related learning and reconceptualizing
- 3.14 Beslut Avsättningar avse miljömobiliserade medel för forskning
- 3.15 Studietid 2016-2021 (doktorsexamen kostvetenskap och idrottsvetenskap)

Länkar

Länkar till externa webbsidor (bland annat ingångssidor till Göteborgs universitet, Utbildningsvetenskapliga fakulteten samt Institutionen för kost-och idrottsvetenskap) I mappen finns även länkar till Medarbetarportalen (internt publicerad information) bland annat länk till styrdokument vid Göteborgs universitet och Utbildningsvetenskapliga fakulteten.



UTBILDNINGSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Utbildningsutvärdering med extern bedömning (Kostvetenskap) Utbildning på forskarnivå

Förberedande möte Kostvetenskap 25 januari kl. 10:30-12:00

Mötet genomförs via Zoom

<https://gu-se.zoom.us/j/69522946592?pwd=eVpLM2hBRFJLSFFMcjYyV2htVUJ3QT09>

Bedömargrupp:

Elisabeth Stoltz Sjöström, Umeå universitet (ordförande)

Paulina Nowicka, Uppsala universitet

Hanna Augustin, Göteborgs universitet

Anna Karin Lindroos, Livsmedelsverket

Sofia Rapo, doktorandrepresentant (Umeå universitet)

Intervjuer av bedömargruppen

Datum: 23-24 februari, 2023

Plats: A1 136

Dag 1 den **23 februari, Lokal (A1 136, hus A, plan 1, Pedagogen, Västra hamngatan 25)**

Lunch kl.12:00 – 13:00 (kansliets lunchrum)

Fika serveras från ca kl.14:15 (kansliets lunchrum)

Kl. 13:00-14:00	Kl. 14:15-15:15	Kl. 15:30-16:30	Kl 16:30- 17:00	kl.18:30
Handledare/lärare Agneta Sjöberg, professor agneta.sjoberg@gu.se	Doktorsalumner Stefan Petterson, stefan.petterson@ped.gu.se Steingerður Ólafsdóttir steingeo@hi.is	Institutionsledning och studierektorer (inklusive) doktorandexaminator Anders Raustorp, proprefekt samt	Rundvandring C-huset (Institutionen för kost- och idrottsvetenskap)	Gemensam middag (bedömargruppen) Swea Wine & Dine, Västra Hamngatan 3, Elite Plaza Hotel Göteborg.

Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Pedagogen hus A, Västra Hamngatan 25, Box 300, 405 30 Göteborg

031 786 00 00

www.gu.se/larande-ledarskap-halsa

Christel Larsson, professor christel.larsson@gu.se Anna Post, universitetslektor anna.post@ped.gu.se	(deltar via zoom) https://gu-se.zoom.us/j/62974738681?pwd=N2dCMIZUOXNZRkJKRWxPUXNpeW5Xdz09	dotorandexaminator Anders Raustorp anders.raustorp@gu.se Peter Korp, studierektor samt doktorandexaminator peter.korp@ped.gu.se		
---	---	--	--	--

Dag 2 den **24 februari (A1 136)**

Fika från ca kl.10:00 (kansliets lunchrum)

Lunch ca kl.12:00 (kansliets lunchrum)

Kl. 09:00 - 10:00	Kl. 10:15 - 11:15	Kl. 11:30 - ca 12.30	Kl. 12:30 - ca 15:00
Doktorander (har utsetts av doktorandrådet)	Fakultetsledning och institutionsledning Åke Ingeman, dekan, Utbildningsvetenskapliga fakulteten ake.ingeman@gu.se Christel Larsson, vicedekan med ansvar för utbildning på forskarnivå, Utbildningsvetenskapliga fakulteten christel.larsson@gu.se Frode Slinde, prefekt, Institutionen för kost- och idrottsvetenskap frode.slinde@gu.se Syfte: Kort återkoppling från bedömagruppen kring pågående utvärdering men också möjlighet för bedömagruppen att ställa frågor.	Arbetslunch (bedömagruppen)	Tid för bedömagruppen att arbeta om så önskas.