

Årlig redovisning och planering 2023

Institutionen för freds- och konfliktforskning

1. Ekonomi

Tabell 1 visar det ekonomiska utfallet för 2022. Omsättningen för 2022 uppgick till 87 mkr och institutionen som helhet hade en utgående balans på 18,1. På det stora hela följde resultatet budgeten som spikades i december 2022 med undantag för resekostnaderna som blev högre än estimerat.

Underskottet på grundutbildningens administration minskade från ca 1 mkr till endast 85 tkr. Vi har därför valt att föreslå en sänkning av de indirekta kostnaderna på grundutbildningens stödverksamhet från 105% till 103%. Vi har även brottats med ett underskott på forskningsadministrationen under en lång tid men en höjning av de indirekta kostnaderna från 40% till 42% redan år 2021 har resulterat i att underskottet numera är ett överskott. Överskottet bedöms dock minska något under 2023 då ekonomisystemet föreslog en lite högre procentenhet för de indirekta kostnaderna på forskning (42,3% kontra de 42% som är budgeterade). På det stora hela är institutionens ekonomi i balans.

Tabell 1. Bokslut 2022

Verksamhet	IB	Intäkter	Kostnader	Verksamhetsutfall	UB
100 Stöd utb	-509 663	0	-423 665	-423 665	-85 998
110 Utb grund/avanc nivå	3 576 718	13 972 191	--13 124 741	847 451	4 424 169
111 Utb avg fin stud	12 122	1 643 400	-1 657 262	-13 862	-1 739
200 Stöd fo	-218 264	0	1 469 188	1 469 188	-1 250 924
210 Fo/utb fo nivå	9 177 941	33 405 203	-28 285 993	5 119 210	14 297 150
220 Bidragsfo	-247 804	44 803 086	-46 399 776	-1 596 689	-1 844 493
230 Uppdragsfo	97 640	0	-23 083	-23 083	74 557
TOTALT	11 888 690	93 823 881	-87 598 002	6 225 879	18 114 569

Tabell 2 visar institutionens budget för 2023, som antogs i styrelsen i december 2022. Institutionens ekonomiska omsättning (kostnader) för total verksamhet 2023 beräknas till knappa 87 mkr, varav ca hälften är anslagsfinansierad verksamhet och hälften externt finansierad.

Anslag för *grund- och avancerad utbildning* minskar något med anledning av att uppdraget krympt till 250 HÅS, vilket är en minskning med fyra HST totalt jämfört med 2022. Anslaget för grund- och avancerad utbildning i VP uppgår till ca 1,1 mkr. Verksamheten totalt inklusive stödverksamhet beräknas resultera i ett verksamhetsutfall nära noll. Kärnverksamheten, på grund av extra anslag för överproduktion 2021, har ett betydande överskott i ingående balans. För grundutbildningen tillkommer liksom tidigare år beräknat externt bidrag drygt 1,3 mkr för lärarkostnader (stöd till Rotary Peace Center) från Rotary. Intäkter för betalande studenter beräknas till 1,64 mkr.

Anslag för *forskning och forskarutbildning* uppgår till ca 23,8 mkr i VP. Det innefattar bland annat särskilt stöd för UNESCO Chair (50 000 kr) samt samfinansiering från fakulteten för WAF och ERC. Särskild fördelning av medel sker även för forskning/forskarutbildning inom CNDS (Centre of Natural Hazards and Disaster Science) med 759 000 kr. En relativt stor andel av fakultetsanslaget för forskning, ca 3,6 mkr, reserveras för både med- och samfinansiering av bidragsprojekt utan full kostnadstäckning. Institutionen är värd för ett stort antal projekt från bidragsgivare som inte ger full OH (t.ex. EU, Wallenbergstiftelser och RJ). Detta gör att den ekonomiska prognosen för långsiktiga satsningar på forskningssidan är osäker. En relativt stor omfattning av externa medel bidrar dock till god ekonomi för institutionens totala verksamhet. Vidare så erhåller institutionen ca 7,6 mkr från rektors strategiska satsningar: 5 mkr till Alva Myrdal Centrum, 2 mkr till Demscore/Konfliktdatabasen samt 634 tkr till WAF och ERC. Det råder fortfarande viss osäkerhet kring hur stor fördelningen av Demscore blir mellan oss, institutionen för Statsvetenskap och Stockholms universitet, då alla detaljer inte ännu är klara.

Tabell 2. Budget 2023

Verksamhet	IB	Intäkter	Kostnader	Verksamhetsutfall	UB
100 Stöd utb	-85 998	0	-259 566	-259 566	173 568
110 Utb grund/avanc nivå	4 424 169	13 702 782	-12 404 359	-1 154 878	5 579 047
111 Utb avg fin stud	-1 739	1 640 000	-1 640 000	0	-1 739
200 Stöd fo	1 250 924	0	157 536	157 536	1 093 388
210 Fo/utb fo nivå	14 297 150	32 411 906	-34 243 049	-1 831 143	12 466 007
220 Bidragsfo	-1 844 493	38 606 836	-38 328 337	-278 499	-1 565 994
230 Uppdragsfo	74 557	0	0	0	74 557
TOTALT	18 114 569	86 361 524	-86 657 260	-295 736	17 818 833

2. Kompetensförsörjning

Under 2022 fortsatte vi vår ambition att rekrytera fler lärare och ge juniora forskare en bättre karriärmöjlighet. Denna ambition uttrycks i vår *strategiska plan* som viktig för att skapa ett gott arbetsklimat och ge den forskande personalen de bästa förutsättningarna för att beskriva forskning av hög kvalitet. Institutionens *rekryteringsplan* och behovsanalys uppdaterades under 2022. Denna analys låg till grund för beslut om ett flertal rekryteringar. I början av året utlystes ett biträdande lektorat. Vi fick något färre sökande än i föregående utlysning (21 jämfört med 33), men med ansökningar av god kvalitet samt med både interna och internationella kandidater. På grund av ett stort behov av nyrekryterade lärare beslutade institutionen att anställa två biträdande universitetslektorer på denna utlysning. De två som anställdes var båda interna kandidater som tidigare hade anställning som forskare. I december 2022 utlystes ett lektorat, eftersom vi utifrån rekryteringsplanen såg ytterligare behov av fasta lärartjänster. Då de senaste utlysningarna varit biträdande lektorat ville vi denna gång komplettera med ett lektorat. Rekryteringen är pågående och förhoppningen är att den nya lektorn ska kunna tillträda under hösten 2023. En av institutionens rekryterade professorer valde att säga upp sig från sin tjänst för att istället vara deltid vid institutionen som forskare. Det innebär att vi i november utlyste Dag Hammarskjöldprofessuren, med annonsering i flera internationella kanaler. Rekryteringen är pågående och vi hoppas att den nya professorn kan tillträda under hösten 2023. Under året har en lektor befordrats till professor (vilket innebär att en majoritet av våra anställda professorer i nuläget är kvinnor) och en forskare har antagits som docent. Ett viktigt tillskott till institutionens verksamhet har varit rekryteringen av en

kommunikatör som tillträdde sin tjänst i januari 2022. Tabell 3 visar en översikt över institutionens anställda i december 2022.

Tabell 3. Anställda december 2022

	Antal anställda	Andel kvinnor	Heltider netto	Varav tillsvidareanställda
Total	97	59%	76,46	39,67
Lärare				
Professor rekryterad	1	0%	1	1
Professor befordrad	6	67%	6	6
Seniorprofessor	1	0%	0,2	0
Universitetslektor	7	57%	6,22	4,85
Biträdande universitetslektor	2	100%	2	0
Forskarstuderande				
Doktorand	17	59%	15,02	0
Annat forskande och undervisande personal				
Forskare	18	44%	11,61	8,13
Forskningsassistent	26	50%	18,17	7,2
Postdoktor	3	100%	1,75	0
Administrativ personal				
Administratör	1	100%	1	0
Assistent, administrativ	1	100%	1	1
Ekonom	1	0%	1	1
Forskningsadministratör	1	100%	0	0
Forskningsassistent	3	100%	2,95	2,95
Kommunikatör	1	100%	0,8	0,8
Koordinator	1	100%	1	1
Kursadministratör	2	100%	1,94	1,94
Kurssamordnare	2	0%	2	1
Personalsamordnare	1	100%	0,8	0,8
Programmerare	1	0%	1	1
Projektkoordinator	1	100%	1	1

En av institutionens *styrkor* är vår förmåga att attrahera externa forskningsmedel, vilket i dagsläget är den primära karriärvägen för nydisputerade forskare och postdocs som vill fortsätta arbeta vid institutionen. Vi har en stor andel forskare anställda med externa medel; av dessa har vissa fått egna forskningsmedel och andra har anställts inom ramen för ett större projekt vid institutionen. Detta är också en av våra stora *utmaningar*, då det skapar viss sårbarhet i systemet, då juniora forskare endast har möjlighet att få tidsbegränsade anställningar eller anställningar som är beroende av fortsatt extern finansiering. Under 2022 fortsatte trenden att flera forskare fått anställning vid andra lärosäten, och därmed lämnat institutionen helt eller delvis. Det är glädjande att våra forskare är konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden, men det har också blivit en påminnelse om att grupperna post-docs och forskare utgör viktig kompetens för både forskning och undervisning på institutionen. Att skapa tryggare anställningsförhållanden genom fler läraranställningar är ett centralt strategiskt

mål. De senaste anställningarna av biträdande lektorer och den pågående utlysningen av ett lektorat är viktiga steg för att uppnå detta mål.

Institutionen har ett stort antal forskningsassistenter (TA-personal) som utgör ett viktigt stöd för forskningsverksamheten genom exempelvis datasamling. Dessa rekryteras fortlöpande då behov uppstår. En utmaning är att samordna rekrytering för att skapa långsiktiga tjänster istället för endast korta projektanställningar – samtidigt som projektens specifika kompetensbehov kan tillgodoses.

Vi arbetar med *kompetensutveckling* för alla kategorier av anställda. För att stödja forskare att söka externa medel anordnas workshops, ledda av en senior forskare med erfarenhet av att söka medel och granska ansökningar, där deltagarna också ger varandra konstruktiv feedback på ansökningar. Vi har också ett mentorsprogram, där juniora forskare får stöd av en erfaren kollega att planera sin karriär. Båda dessa insatser nämns i vår *strategiska plan* som viktiga medel för att nå vårt övergripande mål om forskningsexcellens genom att eftersträva ett arbetsklimat som främjar samarbete, kreativitet och arbetsro.

På forskarutbildningen arbetar vi med att förbereda doktorander för olika karriärvägar, så att de får stöd i sin karriärplanering oavsett om de vill stanna i akademien eller söka sig till andra typer av jobb inom exempelvis policyområdet. För fast personal (både lärare och TA) försöker vi möjliggöra deltagande i kompetensutvecklande kurser.

3. Utbildning på grund- och avancerad nivå

Institutionens uppdrag från Samhällsvetenskapliga fakulteten har stegvis ökat de senaste åren fram till 2022, vilket har passat oss bra då vi med relativt enkla medel överproducerat flera år i rad. För utfall 2022, se Tabell 4. För 2023 har vi tilldelats 250 HST. För att uppnå vårt uppdrag 2023 kommer vi sikta på liknande antagningstal som för 2022. Detta innebär bl.a. att bibehålla det ökade intaget från de fristående Masterkurserna samt programstudenter på kandidatnivå. Vi kommer också fortsätta att ha ett stort intag till våra nätkurser (AI och AII). Ett antal nya registreringar kommer också från den nya kursen Kärnvapen och nedrusning (se nedan).

Tabell 4. GU-uppdrag

Finansieringsart	HST	HPR
Totaler	281,18	218,88
Avgiftsfinansierad	23,63	22,63
VP-uppdrag	257,55*	196,25

*varav 255,88 från Samfak

Studenter Samfak VP-uppdrag	HST	HPR
Kön		
Totaler	255,88	195,38
Kvinnor	171,40	130,63
Män	84,48	64,75

Eftersom GU:s budget under de senaste åren haft överskott har schablonerna för kursbudgetar under året justerats något uppåt för att möjliggöra mer undervisningstimmar per kurs. Detta sker framförallt genom att kompensation för kursansvar höjs för samtliga kurser: detta är också rimligt givet att de administrativa kraven ökat de senaste åren.

Institutionens kurser och program har mycket goda ansökningstal. Masterprogrammet har fortsatt högt internationellt söktryck. Den tolfte kullen Rotarystipendiater kommer att påbörja sin utbildning på Masterprogrammet hösten 2023. Institutionen räknar med att ha ungefär lika många avgiftsstuderande som 2022, och budgeterar således 23 HÅS för dessa.

I samarbete med det nybildade Alva Myrdal-centret, som institutionen står värd för, kommer institutionen utveckla nya kurser. Den första kursen, Kärnvapen och nedrustning (7,5 hp) genomfördes i pilotform under HT22 med mycket goda resultat. Kursen är nu utlyst som fristående kurs och kommer under följande läsår erbjudas vid två tillfällen.

Bemanningssituationen för undervisningen 2023 är, efter en mycket pressad period under pandemi-åren, betydligt mer stabil. Detta är till stor del tack vare tillsättningar av en lärostolsprofessor, en universitetslektor och fyra biträdande universitetslektorer under 2021 och 2022. Ytterligare två tjänster är utlysta och beräknas tillsättas under 2023. Bland den disputerade undervisande personalen (professorer, lektorer, forskare, postdoktorer) är 15 män och 16 kvinnor. Bland de doktorander som är planerade för undervisningen 2023 är 5 män och 10 kvinnor.

Under 2022 utvärderades institutionen som del av universitetets kvalitetssäkringssystem. Utfallet var sammanfattningsvis mycket positivt. Under 2023 kommer vi arbeta med att förbättra framförallt följande tre områden: (a) tydliggöra innehåll och former för feedback till studenter; (b) förenkla och förtydliga processen med kursvärdering och implementera strategier för att höja svarsfrekvensen och (c) hitta fler former för kollektiv lärande och mentorskap i lärarkåren.

Institutionen har en fortsatt god andel betalande studenter, främst tack vare Rotary Peace Fellows-stipendierna, vilket är mycket positivt för vår internationalisering. Grundutbildningen vid institutionen är i hög grad internationaliserad. Vi har de senaste åren etablerat flera aktiva utbytesprogram – Brandeis (USA), Leiden (Nederländerna), Otago (Nya Zeeland), och Javeriana (Colombia). All vår undervisning bedrivs på engelska vilket underlättar utbyten och internationalisering. Andelen internationella studerande på Masterprogrammet är fortsatt mycket hög – ca. två tredjedelar av de studerande. Vi har också öppnat upp möjligheten att läsa enstaka moduler i vår A-kurs, vilket har lockat fler internationella studenter.

4. Forskning och utbildning på forskarnivå

En viktig princip är att institutionens lärare också är aktiva forskare. Detta märks inte bara i den forskningsnära undervisningen, utan även i olika mått för publiceringar och citeringar. När Uppsala universitet nyligen publicerade sin årliga bibliometriska sammanställning och analys framhålls institutionen återigen särskilt: "Regarding citation indicators, *Department of Peace and Conflict Studies* is worth mentioning, since the department has very high figures for all four indicators with respect to the whole publication period, in particular for the two

publication-level indicators.” Nytt för 2022 är att institutionen huserar tidskriften *Environment and Security* (SAGE), med Ashok Swain som redaktör.

Institutionen är värd för flera stora forskningsprojekt, och vi är fortsatt framgångsrika i att erhålla externa forskningsmedel. Under 2022 erhöles sju nya projekt från externa finansiärer (Vetenskapsrådet, Formas, Riksbankens jubileumsfond och Expertgruppen för biståndsanalys, UD) samt två projekt som fick medel i konkurrens i universitetets interna utlysning om demokrati och högre utbildning (se Tabell 5).

Tabell 5. Nya externfinansierade projekt som erhöles under 2022

Projekttitel	Period	Projektledare	Summa	Finansiär
Can higher education counteract democratic erosion?	2023	Annekatriin Deglow	375 378	Demokrati och högre utbildning (UU)
Krig och vatten	2022-2025	Stefan Döring	3 600 000	VR
Strategies of Climate Resilience	2023	Emma Elfversson	698 072	Expertgruppen för biståndsanalys, UD
Att stärka det sociala kapitalet i konfliktområden genom att förbättra den mentala hälsan	2023-2025	Jonathan Hall	4 754 000	VR
Stärkt klimatanpassning genom förbättrad mental hälsa	2023-2025	Jonathan Hall	2 969 832	Formas
Att stärka psykisk hälsa och icke-kognitiva förmågor hos individer som flytt krig	2023-2026	Jonathan Hall	4 903 000	RJ
Universitetet i fara	2023-2025	Anders Themnér	4 556 000	VR
Universities at Risk	2023	Anders Themnér	316 000	Demokrati och högre utbildning (UU)
Organiserat våld i Latinamerika och Karibien	2023-2025	Magnus Öberg	3 202 001	RJ
Totalt			25 374 283	

Totalt sett uppgår den externfinansierade forskningen till 44,8 mkr, jämfört med 33,4 mkr från fakultetsmedel. Externa medel är således helt avgörande för att upprätthålla den höga nivån av forskningsaktivitet. En stor utmaning som följer av denna situation (utöver sårbara anställningsformer som nämns under sektion 2 om kompetensförsörjning) är att många finansiärer inte ger full kostnadstäckning. Det innebär i praktiska termer att vår framgång i att erhålla externa anslag samtidigt på kort sikt minskar vårt utrymme att rekrytera nya lektorer och doktorander som inte är knutna till specifika projekt och att ge lektorer och professorer forskningstid i tjänsten.

Institutionen tar varje år emot ett antal gästforskare som bidrar till att skapa en starkare internationell miljö. Under 2022 tog vi emot 13 gästforskare – både doktorander och mer seniora forskare – från universitet i Europa, Nordamerika, Afrika och Asien.

Under 2022 var antalet doktorander 21 (11 kvinnor och 10 män), se Tabell 6. 10 doktorander är finansierade med fakultetsmedel, övriga med externa medel eller en blandning externa/fakultetsmedel. Två av doktoranderna ingår i the Mistra Geopolitics-Research School, och två doktorander finansieras delvis med medel från CNDS (Center of Natural Hazards and Disaster Science) Research School. En doktorand samfinansieras av Hugo Valentin-centret, och ytterligare en doktorand samfinansieras med medel från Alva Myrdal-

centret. På längre sikt avser vi bibehålla dimensioneringen av forskarutbildningen. 2 doktorander har antagits under 2022 varav 1 finansieras med fakultetsmedel och 1 samfinansieras med ett konsolideringsanslag från Vetenskapsrådet. Totalt påbörjade 5 doktorander forskarutbildningen under det gångna året. Under 2023 planeras 2-3 doktorander att rekryteras (1 finansieras med fakultetsmedel, och 1-2 samfinansieras med externa medel). 4 disputationer har ägt rum under 2022, varav 3 har tagit ut examen under året, och 2 disputationer planeras under 2023.

Tabell 6. Forskarutbildningen

Antal studerande på forskarnivå	Andel kvinnor	Antal doktorsexamina
21	52%	3

Inga större förändringar är planerade i forskarutbildningen (åtgärder som sker mot bakgrund av fakultetens övergripande utvärdering redovisas i bilaga 3). Som ett led i att säkerställa ett högt internationellt söktryck flyttades rekryteringen av doktorander till vårterminen förra året, och vi kommer även fortsättningsvis förlägga rekryteringen till våren. Under 2022 hölls en ny kurs om kausal inferens som gavs av en amerikansk ekonomiprofessor. Institutionen har för avsikt att fortsätta samarbetet med andra institutioner vid Uppsala universitet, exempelvis genom den metodkurs som ges av den statsvetenskapliga institutionen. Från 2022 är vi även del av forskarskolan ”Sustainable Development and Poverty Reduction” där statsvetenskapliga institutionen vid Uppsala universitet, Lunds universitet, Göteborgs universitet, samt University of Ghana ingår.

Doktorandernas möjligheter till internationellt utbyte har i hög grad begränsats av pandemin, men under förra året har doktoranderna i större utsträckning kunnat verka internationellt. Exempelvis har doktoranderna genomfört flera gästforskarvistelser (t.ex. vid Columbia University, Center for Advanced Study (CAS), Oslo, Universidad de los Andes i Colombia), deltagit i internationella konferenser på plats (ex. International Studies Association, Network of European Peace Scientists, Peace Science Society (International)), samt bedrivit fältarbete (ex. Sri Lanka, Libanon, Madagaskar, Colombia). Vi ser även att de anställda i högre grad arbetar på plats på institutionen vilket sannolikt bidrar till att stärka den psykosociala arbetsmiljön för doktoranderna (som drabbats hårt under pandemin).

5. Samverkan med det omgivande samhället

Institutionen har alltid strävat efter att bidra med policyrelevant forskning och kunskap till det omgivande samhället. Våra etablerade samarbeten är viktiga instrument för att nå mål om relevant samverkan, vilket också uttrycks i vår *strategiska plan*. Rotary Peace Center är centralt för att nå studenter med relevant arbetslivserfarenhet och skapa ett dynamiskt masterprogram. Det ger även vidare möjligheter till samverkan. Samarbetet med Dag Hammarskjöld Foundation fortsätter under 2023 med en internationell utbildning med titeln ”International Training on Dialogue and Mediation” (ITDM) avsedd för praktiker, beslutsfattare och forskare. Alva Myrdalcentret bygger en stor del av sin verksamhet på samverkan inom både utbildning och forskning, med exempelvis SIPRI, FOI och UD (se AMC:s verksamhetsberättelse och verksamhetsplan för mer detaljerad information). Programmet för Claude Akes gästprofessur kunde återupptas under 2022 efter en paus under pandemin. Institutionen kunde därmed ta emot Professor Kwesi Aning från Ghana i tre

månader – något som också innebar en möjlighet att knyta kontakt med Anings heminstitution, The Kofi Annan International Peacekeeping Training Center. Under 2022 förnyades institutionens UNESCO Chair on International Water Cooperation för ytterligare en fyraårsperiod. Dessutom har kontraktet med Stockholm International Water Institute forskarskola förnyats för ytterligare fyra år.

Forskare från institutionen bidrar ofta med sin kunskap i det bredare samhället, exempelvis som rådgivare i policysammanhang, genom att delta i panelsamtal med praktiker eller genom att bidra till populariserade publikationer. Institutionens medarbetare är mer generellt vana att delta i utåtriktade evenemang för att bidra till kunskapsspridning i samhället. Den nya kommunikationsansvarige arbetar aktivt med att synliggöra den forskning som bedrivs på institutionen. Detta görs genom institutionens podcast-serie, och under 2023 kommer detta att utvidgas till att publicera kortare filmer på Youtube för att presentera den forskning som bedrivs på institutionen.

6. Institutionens ledning och organisation

Institutionen leds fortsatt av prefekt Ashok Swain (bitr. prefekt Lisa Hultman), vilkas mandatperiod löper ut vid årsskiftet 2023/24 men som bägge fått förnyat förtroende för ytterligare en treårsperiod (2024-26). Förslaget förbereddes av en kommitté med representanter från alla korporationer, utsedd av institutionsstyrelsen. Erika Forsberg har fått förtroende att fortsätta sitt uppdrag som studierektor för GU (2023-25). I januari 2023 tar Sebastian van Baalen över som Director för ITDM. Övriga ledningsuppdrag fortlöper såsom planerat (studierektor för FU Desirée Nilsson, bitr. studierektor för FU Hanne Fjelde, föreståndare för AMC Erik Melander, UCDP Director Magnus Öberg, Rotary Peace Centre Director Nina von Uexkull). Inför varje institutionsstyrelsemöte sammanträder prefektutskottet (med institutionens centrala lednings- och adminfunktioner) för att förbereda ärenden.

7. Arbetsmiljö och lika villkor

Under året har totalt 55 stycken anställda rapporterat in någon form av sjukfrånvaro (jämfört med 43 stycken 2021). De flesta av dessa gällde mindre än en veckas frånvaro, men 4 personer var sjukskrivna under en längre period (mer än 3 veckor), vilket är en minskning mot 2021 (6). Efter en lång tid med hemarbete under pandemin har vi uppmuntrat medarbetare att komma tillbaka till kontoret för att värna det akademiska utbytet och skapa bättre förutsättningar för en god arbetsmiljö. Forskarseminariet är återigen en fysisk sammankomst och vi har återupptagit vår gemensamma torsdagsfika. Detta är en viktig del i institutionens *strategiska plan* för att skapa arbetsglädje, lösa problem och skapa en känsla av gemenskap. Medarbetare har fortfarande möjlighet att arbeta hemma ett par dagar i veckan (eller mer vid behov). Institutionen har fortsatt arbetet med att förbättra möjligheten till hybridmöten – vilket är en viktig del i klimatarbetet för att minska vårt behov av att flyga – genom att köpa in utrustning som ska göra det smidigt och användbart att genomföra hybridmöten från våra konferensrum.

Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, genomförde institutionen i maj 2022, Uppsala universitets medarbetarenkät. Enkäten anordnas av arbetsmiljögruppen, bestod av 41 frågor och skickades ut till institutionens anställda. Resultatet sammanställdes och

presenterades för de anställda på institutionens personaldag i juni. Arbetsmiljögruppen sammanfattade även resultatet i ett antal punkter att jobba vidare med, vilka inkorporerades i institutionens arbetsmiljöplan. Den uppdaterade arbetsmiljöplanen togs av styrelsen i december 2022. Vidare har institutionen genomfört medarbetarsamtal och lönesamtal i vanlig ordning. Antal anställda som bokade in sig på medarbetarsamtal var 10 stycken (jmf med 7 st., 2021) och antal anställda som bokade in sig på lönesamtal var 13 (jmf med 9 st. 2021).

På grund av centrala riktlinjer drogs temperaturen i lokalerna ned under hösten/vintern, med en satt minimumtemperatur på 20 grader. För att se till att institutionens element fungerade på bästa sätt plockades fristående element bort. Något som efterfrågats av de anställda är första hjälpen-kurser, något som vi kommer att titta närmare på under 2023.

Institutionens lika villkorsombud, tillsammans med likavillkorskommittén, sökte och beviljades 2020 projektmedel från UU för två projekt (projekten "Strengthening the Pipeline: Improving Equal Opportunities in Recruiting and Retaining Students" och "Closing the Gender Citation Gap in Peace and Conflict Research"). Under 2021 påbörjades arbetet med dessa, men på grund av bland annat sjukfrånvaro inom likavillkorskommitteen, har inte arbetet kunnat fortskrida enligt plan. Det nya likavillkorsombudet planerar att under 2023 arbeta vidare med projekten.

Bilaga 3

Vi har haft ett möte inom handledarkollegiet där resultatet av utvärderingen av forskarutbildningen diskuterats och vi kommer även att följa upp med doktoranderna om hur vi arbetar vidare med att förbättra forskarutbildningen. Baserat på vår egen självvärdering samt bedömargruppens rapport av forskarutbildningen så ser vi att vi överlag har en välfungerande forskarutbildning med tydliga processer och strukturer. För att ytterligare stärka forskarutbildningen har vi identifierat ett antal områden med utgångspunkt i utvärderingen som vi avser att arbeta vidare med.

Antagningen – Vi har en gedigen process för antagningen av doktorander med tydliga interna riktlinjer för hur processen ska gå till och det finns en stark förankring av antagningen i handledarkollegiet. I vår självvärdering konstaterades att vi kan förbättra transparensen kring hur antagningsförfarandet ser ut både internt inom institutionen samt gentemot externa sökande. Vår hemsida innehåller detaljerad information med anvisningar om ansökan och de bedömningskriterier som finns, men vi avser förtydliga vår information kring antagningsförfarandet genom att komplettera med ytterligare information om de olika stegen i antagningsprocessen och hur beslut fattas.

Kvalitetssäkring av kurser – Bedömargruppen lyfte kvalitetssäkring av externa kurser som en av deras rekommendationer. I nuläget så planerar handledare och doktorand tillsammans vilka externa kurser som doktoranden kommer att gå, vilka sedan efter avklarade kurs tillgodoräknas av studierektor för forskarutbildningen. Vi planerar nu som ett led i att ytterligare kvalitetssäkra kurserna att huvudhandledare, för de kurser som planeras vid annat lärosäte, informerar studierektor om att doktoranden kommer läsa en aktuell kurs (och då även anger kurspoäng, lärosäte, samt kursinnehåll) – ett liknande förfarande som redan finns vid andra institutioner inom fakulteten.

Stress och karriärutveckling – Bedömargruppen belyste i sin rapport den psykosociala arbetsmiljön och stress. På institutionsnivå avser vi fortsätta arbeta för att försöka förbättra doktorandernas situation. För att stärka doktorandernas arbetsmiljö arrangerar vi kontinuerligt seminarier i karriärutveckling och vi kommer fortsätta satsa på mindre seminarier med fokus på olika tema som rör exempelvis stress men också andra tema såsom karriär utanför akademien. Vi har hittills i år haft ett seminarium i Unpacking Academic Writing som delvis syftar till att minska stress kring skrivande, och vi planerar ytterligare seminarium under våren med fokus på förbättrad arbetsmiljö och att reducera stress. Vi kommer även försöka stödja doktoranderna på andra sätt, exempelvis genom att kontinuerligt belysa denna typ av frågor i vår dialog med handledarna eftersom de har möjlighet att kontinuerligt följa upp doktorander på individuell nivå, och vi prioriterar även fortsättningsvis grupphandledning i tillägg till individuell handledning.

Kvalitet och utformning av doktorandavhandlingar – Det finns i nuläget dokument om disputationen som vi delar med opponenter, och vi har i handledarkollegiet diskuterat att dela mer information om krav och förväntningar på avhandlingar till betygsnämnd. Vi planerar också att ha återkommande diskussioner i kollegiet om kvalité och krav på våra avhandlingar. I den introduktionskurs som nya doktorander läser så utgör en viktig del att introducera doktoranderna till de krav vi ställer på avhandlingar, och vi bedömer att det är värdefullt att fortsätta med detta upplägg så att förväntningarna för doktoranderna är tydliga från start.

Bedömggruppen belyste även andra områden där vi ser att vi har bra rutiner på plats. Exempelvis var en rekommendation att bättre använda den individuella studieplanen som verktyg för planering. Vi har sedan tidigare ett dokument för att hjälpa till att stödja processen kring uppdatering av den individuella studieplanen. Dokumentet listar en rad viktiga punkter rörande forskarutbildningen (exempelvis handledningens omfattning och form, avhandlingsarbetet, deltagande i konferenser, karriärplanering osv) som doktorander och handledare går genom tillsammans. Här betonas också lärandemålen i den allmänna studieplanen och ger möjlighet att åtminstone en gång årligen göra en uppföljning. Vi ser också att detta arbete kommer också underlättas för alla involverade och även ge möjlighet till mer kontinuerlig uppföljning när det elektroniska systemet kommer på plats.