

Hur mår doktoranden?

En rapport från Fackförbundet ST
och Sveriges förenade studentkårer



SFS



FACKFÖRBUNDET ST

Fackförbundet ST September 2026
Referens/författare: Oscar Eriksson
Arbetsgrupp: Sandra Hellstrand, Helena Rohdén,
Marika Vesterberg, Reyhane Falanji
Enheten för Kommunikation och Påverkan
Formgivning: Hellgren grafisk form
Artikelnummer: 0042

Innehåll

1. Sammanfattning	1
Rekommendationer	2
2. Bakgrund och syfte	3
2.1 Tidigare rapporter – Hur mår doktoranden?	3
2.2 Tidigare forskning	3
2.3 Varför behövs en uppföljning?	4
3. Metod och datainsamling	5
3.1 Om enkäten	5
4. Organisatorisk och social arbetsmiljö	7
4.1 Stress	7
4.2 Övertidsarbete	8
4.3 Sömnpå problem	8
4.4 Att koppla bort arbetet	9
4.5 Sjukdom	9
4.6 Frånvaro	10
4.7 Semester	10
4.8 Gränslöst arbete	12
4.9 AI som arbetsmiljöfråga	12
5. Organisering, inflytande och struktur	14
5.1 Inflytande	14
5.2 Förlängning	14
5.3 Anställningsvillkor och osäkerhet	16
5.4 Akademisk frihet och lärosätenas roll och oberoende	16
5.5 Rättigheter och skyldigheter	17
6.Handledning och progression	18
6.1 Introduktionen	18
6.2 Relationen till handledaren	19
6.3 Hur går doktorandstudierna?	19
6.4 ISP	19
7. Diskriminering och trakasserier	20
8. Fördjupning	22
8.1 Finansiering	22
8.2 Kön	23
8.3 Forskningsområde	24
8.3.1 Samhällsvetenskap och humaniora	25
8.3.2 Naturvetenskap och teknik	25
9. Slutsatser	26
10. Referenslista	28

1. Sammanfattning

Undersökningen “Hur mår doktoranden?” är ett samarbete mellan Fackförbundet ST, det största fackförbundet inom statlig verksamhet med över 100 000 medlemmar, Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet, och Sveriges förenade studentkårer (sedermera benämnda som SFS), som representerar över 400 000 studenter och doktorander på landets universitet och högskolor.

Rapporten är en uppföljning på tidigare rapporter från Fackförbundet ST och SFS med samma namn, varav den senaste är från 2021. Årets undersökning visar att arbetsmiljön för doktorander är fortsatt pressad. Att arbetsmiljön inte är hållbar visar sig bland annat genom att var tredje doktorand arbetar övertid minst en gång i veckan, lika många upplever sömnproblem varje vecka och sex av tio doktorander upplever ofta stress på grund av sitt arbete.

Det finns dessutom problem med trakasserier och diskriminering, där kvinnor drabbas i högre utsträckning än män. Antalet svarande på frågan om hur anmälningar av diskriminering och trakasserier hanteras är lågt, men ett oroande mönster är att det är tre gånger vanligare att respondenterna upplever att deras anmälan inte togs på allvar, än motsatsen. Utöver trakasserier och diskriminering, upplever kvinnor generellt sämre arbetsmiljö än vad män gör, med undantaget att män arbetar övertid i högre utsträckning än kvinnor.

Kunskapen om ansvarsförhållanden och vem som bevakar doktorandernas rättigheter är fortsatt låg. Handledarna ses ofta som ansvariga för såväl beslut angående anställning som att skydda ens rättigheter som doktorand. Klart färre uppger student/doktorandföreningar eller fackförbund som ansvariga för att företräda deras rättigheter.

Ett oroande resultat för kompetensförsörjningen inom universitets- och högskolesektorn

är att de osäkra anställningsvillkoren gör att nästan två tredjedelar tvekar inför att fortsätta sin karriär inom akademien.

Trots fortsatta problem, visar årets undersökning även på förbättringar inom vissa områden i relation till tidigare undersökningar. Framförallt gällande semesteruttag, men även till viss del angående hur doktoranderna ser på handledningen de får.

De doktorander vars finansiering har tagit slut har på många frågor de allra mest alarmerande resultaten. Dessa doktorander rapporterar bland annat signifikant högre grad av sömnproblem, svårigheter att fokusera på annat än arbete och utsatthet för diskriminering och trakasserier.

Även forskningsinriktningen påverkar resultaten i undersökningen. Forskarstuderande inom framför allt samhällsvetenskap och humaniora, men även till viss del naturvetenskap och teknik uppvisar sämre resultat än genomsnittet på ett flertal frågor.

Övergripande resultat

- 1 av 3 har arbetsrelaterade sömnproblem minst en gång i veckan och kvinnor drabbas värst.
- 1 av 3 arbetar övertid flera dagar i veckan och män gör det i högre utsträckning.
- 4 av 10 har svårt att fokusera på annat än sin forskarutbildning minst en gång i veckan
- 1 av 5 har arbetat sjuk minst tre gånger de senaste 12 månaderna och kvinnor har gjort det i högre utsträckning.
- Nästan 2 av 3 tvekar på en fortsatt akademisk karriär på grund av de osäkra anställningsvillkoren.
- Doktorander vars finansiering har tagit slut rapporterar sämre resultat på många

områden, exempelvis: mer utsatta för diskriminering/trakasserier och hög grad av sömnproblem.

- Doktorander inom samhällsvetenskap och humaniora och naturvetenskap och teknik svarar i högre grad att de har blivit utsatta för trakasserier/diskriminering än genomsnittet.
- Doktorander inom samhällsvetenskap och humaniora har arbetat sjuka i högre utsträckning än genomsnittet och har även stannat hemma på grund av stress, ångest eller obehag i högre utsträckning.

Rekommendationer

Till universiteten/arbetsgivaren:

- Arbeta systematiskt med doktoranders arbetsmiljö, med särskilt fokus på åtgärder gällande övertidsarbete och semesteruttag.
- Säkerställ att anmälningar om diskriminering och trakasserier, samt förebyggande arbete inom området, är prioriterat och sker i samverkan med fack och studentkårer.
- Gör årliga avstämningar och säkerställ att förlängningsgrundande arbete och frånvaro ger motsvarande arbetstid i förlängning av anställningen.
- Arbeta aktivt för att minska förekomsten av osäkra anställningar efter disputation och säkerställ att doktorander fortlöpande får tillgång till karriärvägledning.
- Säkerställ att alla nyantagna doktorander får information om sina rättigheter och skyldigheter från såväl arbetsgivare som fack och studentkårer i samband med introduktionen.
- Ge studentkårerna bättre förutsättningar för att stötta doktoranderna i frågor om deras rättigheter och arbetsmiljö.
- Säkerställ att det finns tillräcklig kunskap kring säker och etisk AI-användning bland handledare, liksom att doktorander får med sig dessa kunskaper under sin utbildning.

Sätt upp tydliga riktlinjer för en etisk och säker AI-användning inom forskning och utbildning, dessa bör vara ämnesspecifika vid behov.

Till riksdag/regering:

- Lagstadga att doktorander har anställning från dag ett på forskarutbildningen.
- Stärk doktoranders rätt till förlängning vid särskilda skäl i Högskoleförordningen. Lägg även till andra former av tjänstledighet till lista över exempel på särskilda skäl.
- Öka basanslagen till lärosätena för att möjliggöra tryggare anställningsvillkor efter disputation. Att en större del av finansiering blir direkta anslag istället för extern finansiering minskar också risken för sammanblandningen av handledarrollen och arbetsgivaransvaret under forskarutbildning.
- Skapa en sammanhållen karriärväg inom akademien med fler meriteringstjänster och tillsvidareanställningar för att minska osäkerheten efter disputation.
- Ge studentkårerna bättre förutsättningar för att stötta doktoranderna i frågor om deras rättigheter och arbetsmiljö.

Till facken och studentkårerna:

- Facken och studentkårerna behöver återkommande följa upp att arbetsgivaren arbetar för att förbättra doktoranders arbetsmiljö samt bevaka att arbetsgivaren följer semester- och arbetstidsregleringar även för doktorander.
- Facken och studentkårerna behöver återkommande följa upp att arbetsgivaren arbetar förebyggande mot diskriminering och för lika villkor för alla doktorander.
- Facken och studentkårerna behöver utöka sitt samarbete och erfarenhetsutbyte i frågor om doktoranders arbetsmiljö.
- De fackliga organisationerna behöver säkerställa att det finns förtroendevalda och ombudsmän med specialkompetens i doktorandfrågor.

2.

Bakgrund och syfte

2.1 Tidigare rapporter – Hur mår doktoranden?

”Hur mår doktoranden?” är en återkommande undersökning från Fackförbundet ST och SFS, där den föregående rapporten släpptes 2021.

En summering av de viktigaste resultaten från 2021 visar att:

- Stressnivån var hög och var fjärde doktorand arbetade övertid flera dagar i veckan.
- Semester och fritid prioriterades bort, delvis på grund av hög arbetsbelastning.
- Relationen till handledaren var god, även om kvinnorna var mindre nöjda än männen.
- Det fanns en otydlighet kring ansvar och regler, 35 procent av doktoranderna såg handledaren som den främsta beslutsfattaren gällande doktorandanställningen.
- Doktoranderna upplevde tydliga brister i hanteringen av diskriminering och trakasserier. Av de som blivit utsatta för diskriminering/trakasserier svarade en fjärdedel att de inte anmält eftersom de inte visste hur de skulle gå tillväga.
- Av de doktorander som hade anmält diskriminering/trakasserier var det dessutom fler som upplevde att anmälan inte togs på allvar, än de som ansåg att den gjorde det.

2.2 Tidigare forskning

Att doktorander är en utsatt grupp när det kommer till problem med psykisk ohälsa är känt sedan tidigare. Ett exempel är en studie som kan visa på sambandet mellan doktorandstudier och ökad användning av psykiatriska läkemedel. Blivande doktorander hade före forskarutbildningen ungefär samma nivå av psykiatrisk läkemedelsanvändning som andra personer med masterexamen. Efter att forskarutbildningen startat ökade dock läkemedelsanvändningen successivt och var efter fem år cirka 40 procent högre än före påbörjad forskarutbildning. När doktoranderna avslutat utbildningen minskade användningen igen, vilket tyder på att forskarutbildningen i sig kan bidra till en försämring av den psykiska hälsan.^{1,2}

Osäkerhet kring framtiden är ett återkommande problem för doktorander. Men hur stor denna osäkerhet är kan variera beroende på forskningsområde. Enligt en intervjustudie från 2019 uppgav doktorander som inte var läkare högre grad av framtidsosäkerhet än de som var läkare.

1 Bergvall, S., Fernström, C., Ranehill, E. & Sandberg, A. The impact of PhD studies on mental health: a longitudinal population study. *Journal of Health Economics* 104, 103070 (2025). <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2025.103070> (hämtat 2026-09-03).

2 Keloharju, M., Knüpfer, S., Müller, D. & Tåg, J. PhD studies hurt mental health, but less than previously feared. *Research Policy* 53(8), 105078 (2024). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2024.105078> (hämtat 2026-09-15).

Vi inom Fackförbundet ST och SFS är övertygade om att det går att uppnå ett akademiskt system med en arbetsmiljö som inte leder till sömnproblem, stress eller ångest. Att det går att kombinera högkvalitativ forskning med en balans mellan arbete och fritid.

Doktorander som var läkare var medvetna om att deras framtid var säkrare än för doktorander inom andra forskningsområden, medan doktorander inom andra forskningsområden till och med såg sin utbildning som ett potentiellt hinder för att få en anställning, i och med att en anställd med högre utbildningsgrad också kan innebära en högre lönekostnad för en arbetsgivare.³

Akademins hierarkiska struktur där doktorander har låg formell och informell status och mycket svag anställningstrygghet gör att de är särskilt utsatta. Att enskilda personer inom akademien dessutom kan ha stort inflytande över ens fortsatta karriär (så kallade career gatekeepers) är en riskfaktor för sexuella trakasserier i och med den maktobalans och beroendeställning som uppstår.⁴

Tidigare forskning visar även att det finns könsmissiga skillnader mellan doktorander. Kvinnor har i högre utsträckning utsatts för diskriminering och sexuella trakasserier under sin forskarutbildning. Något som samma studie även kopplar samman med kvinnors lägre grad av nöjdhet med utbildningen.⁵

2.3 Varför behövs en uppföljning?

Undersökningen “Hur mår doktoranden?” har genomförts utifrån ett fortsatt behov av att belysa doktoranders arbetsvillkor i en föränderlig akademisk och samhällelig kontext. Forskarutbildningen pågår fortsatt i en miljö som i hög grad präglas av konkurrens och prestationskrav. Detta påverkar doktoranders vardag, särskilt i kombination med deras beroendeställning gentemot handledare och finansiärer, osäkra anställningsförhållanden och en osäker framtid.

Vi inom Fackförbundet ST och SFS är övertygade om att det går att uppnå ett akademiskt system med en arbetsmiljö som inte leder till sömnproblem, stress eller ångest. Att det går att kombinera högkvalitativ forskning med en balans mellan arbete och fritid. Där det är en självklarhet att både få och känna sig bekväm med att ta ut hela sin semester, likväl som att kunna koppla bort arbetet på kvällar och helger.

Mot denna bakgrund har det funnits ett tydligt behov av en uppdaterad analys av doktoranders villkor. Årets undersökning syftar till att ge aktuell kunskap om hur doktoranders situation ser ut idag och utgöra underlag för fortsatt utveckling av forskarutbildningen.

3 Falk, L.L., Augustin, H., Torén, K. et al. Doctoral students' perceived working environment, obstacles and opportunities at a Swedish medical faculty: a qualitative study. BMC Med Educ 19, 250 (2019). <https://link.springer.com/article/10.1186/s12909-019-1684-x> (hämtat 2026-09-15).

4 Hagerlid, M. & Löfgren, C. Swedish doctoral students' perceptions of how power asymmetries and career gatekeeping influence the risk of sexual harassment. Gender and Education 37(8), 950-966 (2025). <https://doi.org/10.1080/09540253.2025.2568444> (hämtat 2026-09-15).

5 Teng, C., Yang, C. & Wu, G. Are female students less satisfied with doctoral candidacy experiences? Evidence from 108 countries. Humanit Soc Sci Commun 12, 610 (2025). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04937-2> (hämtat 2026-09-15).

3.

Metod och datainsamling

3.1 Om enkäten

Undersökningen ”Hur mår doktoranden?” fokuserar på hur villkor och arbetsmiljö ser ut för doktorander på svenska lärosäten. Sammanlagt svarade 1 511 doktorander på enkäten, som genomfördes av Indikator, vilket innebar en svarsfrekvens på 40 procent.

Deltagarna bjöds in via brev som innehöll information angående enkäten och en individuell länk/QR-kod till undersökningen. Detta för att säkerställa att enkäten endast besvarades av doktorander från de utvalda lärosätena. Påminnelse skedde via e-post om möjligt, i annat fall via brev. Efterföljande påminnelse skedde via SMS och slutligen e-post. Deltagare utan en e-postadress fick påminnelser via post. Fältperioden pågick från och med 19 januari till och med 10 mars 2026.

Ett urval av universitet gjordes, utifrån lärosätenas storlek och ett tillräckligt antal aktiva doktorander inom lärosätenas forskarutbildningar. Samtliga universitet utom Sveriges lantbruksuniversitet var även med i ”Hur mår doktoranden?” 2021 (se tabellen nedan för information om vilka lärosäten som ingår i undersökningen). De resultat som diskuteras i löptexten för olika grupper är statistiskt signifikanta skillnader jämfört med totalen på 95-procentsnivån.

I samtliga tabeller och figurer är resultat med statistisk signifikans på 95-procentsnivån jämfört med totalen utmärkta med följande symbol: *. Utöver statistisk signifikans anges även antal svarande per fråga, kategori eller svarsalternativ, beroende på frågans karaktär.

Ett antal frågor och bakomliggande faktorer, så som nationalitet och språkkunskaper avhandlades i delrapporten ”Hur mår den internationella doktoranden?” som släpptes tidigare i år.

Bakgrundsfaktorer	%
Kön**⁶ Antal svarande 1 511	
Kvinnor	57%
Män	43%
Ålderskategorier ** Antal svarande 1 511	
0-29	51%
30-39	27%
40+	22%
Universitet ** Antal svarande 1 511	
Karolinska Institutet	11%
Linköpings universitet	12%
Luleå tekniska universitet	9%
Lunds universitet	14%
Stockholms universitet	11%
Sveriges lantbruksuniversitet	11%
Umeå universitet	11%
Göteborgs universitet	11%
Uppsala universitet	10%
Ungefär hur stor del av din forskarutbildning har du genomfört? Antal svarande 1 470	
Har genomfört mindre än 50%	42%
Har genomfört mellan 50% och 80%	32%
Har genomfört mer än 80%	26%
Vad är ditt forskningsområde som doktorand? Antal svarande 1 493	
Humaniora eller samhällsvetenskap	24%
Naturvetenskap och teknik	35%
Medicin och livsvetenskap	38%
Jordbruks- och veterinärvetenskap	3%
Hur finansieras dina doktorandstudier främst? Antal svarande 1 504	
Jag har anställning, finansierad av universitetets medel	27%
Jag har anställning, finansierad av min handledares projektmedel	45%
Jag får ett stipendium på minst 25 000 SEK per månad	1%
Jag får ett stipendium på mindre än 25 000 SEK per månad	1%
Jag har anställning som läkare	12%
Jag har slut på finansiering	3%
Annat	10%
Har du hemmavarande barn på hel- eller deltid? Antal svarande 1 465	
Nej	62%
Ja, yngre än 12 år	30%
Ja, 12 år eller äldre	12%
Var kommer du ifrån? Antal svarande 1 465	
Sverige	60%
Annat EU/EES-land	22%
Annat, vänligen specificera:	18%

6 ** = Svarsdata kompletterad med registerdata

4.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Denna och tidigare undersökningar från Fackförbundet ST och SFS visar att arbetssituationen för doktorander kännetecknas av hård konkurrens, höga krav och osäkerhet kring både anställning och framtida karriär. Följande kapitel går igenom de problem doktorander upplever med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

4.1 Stress

Kortvarig stress är oftast inte skadlig om den följs av vila och återhämtning. Problem uppstår när stressen blir långvarig eller när kraven överstiger de resurser som personen har tillgång till.

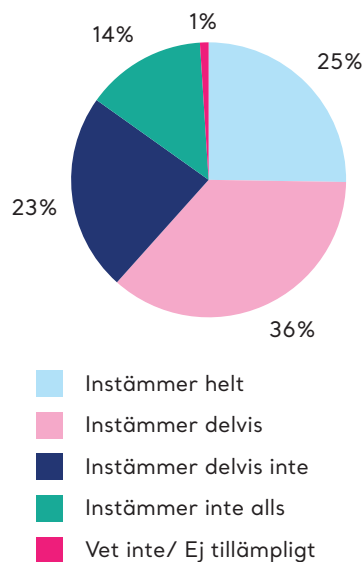
Långvarig stress kan leda till sömnsvärigheter, koncentrationsproblem, trötthet, nedstämdhet och ökad risk för både psykisk och fysisk ohälsa. I våra tidigare undersökningar har det framkommit att många doktorander upplevde sömnproblem, övertidsarbete och svårigheter att koppla bort arbetet, vilket är exempel på faktorer som kan göra stressen skadlig.

I årets enkät svarar 61 procent att man ofta upplever arbetsrelaterad stress. Bland unga doktorander, alltså de som är 29 år eller yngre, svarar 67 procent att de helt eller delvis håller med om påståendet att man "ofta upplever arbetsrelaterad stress". Andra grupper som upplever mer stress än genomsnittet är doktorander inom naturvetenskap och teknik (66 procent) och doktorander vars anställning finansieras av handledarens projekt (68 procent).

Utöver att man bör undvika långa perioder av stress för att undvika negativa effekter på hälsan, är det också av stor vikt att man kan få det stöd man behöver när stressen blir svår att hantera på egen hand. Arbetsgivaren har ansvaret att förebygga ohälsosam arbetsbelastning, såväl som att skapa förutsättningar för arbetstagaren att uppmärksamma arbetsgivaren på höga krav och bristande resurser.⁷

Arbetsrelaterad stress

Jag upplever ofta stress på grund av mitt arbete



Antal svarande: 1507

7 Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2), § 6. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-20232/?hl=afs%202023%202> (hämtat 2026-09-15).

Bland respondenterna råder det dock delade meningar ifall man får stöd från handledare eller chef i samband med att man har hög arbetsbelastning eller känner sig stressad. Drygt hälften instämmer helt eller delvis i att de får detta stöd, men nästan lika många instämmer delvis inte eller inte alls. Det är också en stor del av respondenterna (44 procent) som inte känner till ifall universitetet erbjuder insatser för att förbygga stressrelaterade sjukdomar. Åtta procent svarar att sådana insatser inte finns och tre procent svarar att de finns men att man inte har rätt att ta del av dessa.

4.2 Övertidsarbete

En viktig faktor för stress och dess följdverkningar är hur ofta man arbetar övertid. I årets undersökning svarar en tredjedel av respondenterna att de arbetar över åtminstone flera gånger i veckan, varav sju procent av dessa arbetar övertid varje dag. Detta resultat ligger på liknande nivå som i vår tidigare undersökning. De som arbetar övertid mest frekvent är män (tio procent anger att de gör detta varje dag, 38 procent minst flera gånger i veckan), medan motsvarande resultat för kvinnor är att fem procent anger att de jobbar över dagligen och 28 procent minst flera gånger i veckan.

En annan grupp där övertidsarbetet är högre än för genomsnittet är bland doktorander som genomfört minst 80 procent av sin utbildning, där elva procent anger att de arbetar över varje dag och fyra av tio anger att de gör detta flera gånger i veckan eller oftare. Bland de doktorander som genomfört mindre än 50 procent av sin forskarutbildning är motsvarande siffror fem respektive 25 procent.

Övertidsarbete

Hur ofta arbetar du övertid med dina doktorandstudier, inklusive institutionsuppdrag?

	Kvinnor	Män
Varje dag	5% *	10% *
Flera dagar i veckan	23% *	28%
Flera dagar i månaden	30%	29%
Mer sällan	29%	25%
Aldrig	9% *	6% *
Vet inte	5%	3%
Varje dag + Flera dagar i veckan	28% *	38% *

Antal svarande : 1 503

*statistisk signifikans på 95-procentsnivå jämfört med totalen.

4.3 Sömnproblem

Sömnen är en av de viktigaste faktorerna för det allmänna välmåendet, återhämtning och för att kunna prestera på sitt arbete. Arbetsrelaterad stress ökar risken för sömnproblem.⁸

Omkring en tredjedel av respondenterna har sömnproblem som orsakas av stress, oro eller obehag. Allra vanligast är detta bland de doktorander vars finansiering har tagit slut, över 50 procent upplever sömnproblem minst en gång i veckan. Även de doktorander som genomfört över 80 procent av sin forskarutbildning upplever detta i högre grad (38 procent). Det är även något vanligare bland kvinnor (35 procent) än bland män (29 procent).

8 Region Stockholm. Stress i arbetet. Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM), Region Stockholm. <https://www.camm.regionstockholm.se/rapporter-och-kunskapsstod/stress-i-arbetet/> (hämtat 2026-09-15).

Sömnproblem

	Kvinnor	Män
Varje dag	3%	5%
Flera dagar i veckan	18%*	12%*
Ungefär en gång i veckan	14%	12%
Några dagar i månaden	27%	22%
Mer sällan	28%	34%*
Aldrig	9%*	14%*
Vet inte	0%	1%
Varje dag + Flera dagar i veckan + Ungefär en gång i veckan	35%*	29%*

Antal svarande : 1 505

*statistisk signifikans på 95-procentsnivån jämfört med totalen.

Följande text ingick som förtydligande inför frågan: *Under din doktorandtid, hur ofta har du upplevt följande situationer?*

4.4 Att koppla bort arbetet

Precis som sömn, är det av stor vikt att kunna fokusera på annat än sitt arbete för att kunna få en ordentlig återhämtning, men för många doktorander är detta ett problem. Över 40 procent har svårt att fokusera på annat minst en gång i veckan. Precis som för frågan om sömnproblem, är resultaten värre för de doktorander vars finansiering har tagit slut (61 procent) och de som har genomfört över 80 procent av sin forskarutbildning (50 procent). Ett annat intressant resultat är att respondenter med barn i lägre utsträckning (34 procent) har detta problem jämfört med sina kollegor utan barn (48 procent) minst en gång i veckan.

Resultaten i stressrelaterade frågor stödjer inte nödvändigtvis att doktorander utan barn får värre effekter av stress och bristande

återhämtning, med undantag på frågan ifall man ofta upplever stress där doktorander med barn under tolv år var något mindre stressade (56 procent) och de utan barn något mer stressade (65 procent). Det fanns dock inga signifikanta skillnader för doktorander med barn över tolv år.

4.5 Sjukdom

Arbetsgivaren har ett ansvar att förebygga ohälsa och säkerställa en arbetsmiljö som möjliggör återhämtning. Om medarbetare regelbundet arbetar trots sjukdom kan detta vara en signal om organisatoriska brister, såsom hög arbetsbelastning, tidspress eller en arbetskultur där det upplevs som svårt att stanna hemma från jobbet när man är sjuk.

Resultatet visar att många doktorander arbetar när de är sjuka. Var femte respondent har arbetat sjuk mer än tre gånger de senaste tolv månaderna, och ytterligare 38 procent har gjort det åtminstone en gång de senaste tolv månaderna. Endast var tredje respondent uppger att de aldrig har arbetat när de varit sjuka. 70 procent av kvinnorna svarar att de någon gång har arbetat när de varit sjuka under sin forskarutbildning, jämfört med 59 procent av männen.

Doktorander som har genomfört minst 80 procent av sin forskarutbildning, har under de senaste tolv månaderna arbetat sjuka i högre utsträckning än övriga doktorander. 26 procent har arbetat sjuka minst tre gånger under denna period, vilket innebär dubbelt så hög utsträckning som de doktorander som genomfört 50 procent eller mindre av forskarutbildningen. Andra noterbara skillnader är att doktorander inom humaniora och samhällsvetenskap i högre utsträckning än genomsnittet (27 procent) har arbetat sjuka fler än tre gånger de senaste tolv månaderna att jämföra med 20 procent i genomsnitt.

Arbete under sjukdom

Arbetat med dina doktorandstudier trots att du varit sjuk

	Kvinnor	Män
Ja, mer än tre gånger + Ja, en till tre gånger + Ja, men inte under de senaste 12 månaderna	70% *	59% *
Nej	28% *	39% *
Vet inte	2%	2%

Antal svarande: 1506

*statistisk signifikans på 95-procentsnivån jämfört med totalen.

Följande text ingick som förtydligande inför frågan: Under de senaste 12 månaderna av dina doktorandstudier, har du upplevt någon av följande situationer?

4.6 Frånvaro

Doktorander inom humaniora och samhällsvetenskap är även överrepresenterade bland de doktorander som valt att stanna hemma från sin fysiska arbetsplats på grund av stress, ångest eller obehag. Nästan hälften av dem har någon gång stannat hemma av dessa anledningar och även doktorander inom naturvetenskap och teknik är med sina 42 procent över genomsnittet (37 procent). Noterbart är även att 30 procent av doktoranderna inom humaniora och samhällsvetenskap har stannat hemma mer än tre gånger de senaste tolv månaderna (jämfört med 18 procent i genomsnitt).

Resultaten visar också att kvinnor har stannat hemma av dessa anledningar i större utsträckning än män, exempelvis har 42 procent av kvinnorna någon gång stannat hemma, jämfört med 32 procent av männen.

Även finansieringsformen spelar roll för denna typ av frånvaro, där det mest notabla resultatet är att endast 13 procent av de som har anställning som läkare har varit frånvarande av dessa anledningar, medan nästan hälften av de doktorander vars finansiering har tagit slut svarar samma sak.

Det resultat som sticker ut allra mest är dock doktorander från Stockholms universitet, där hela 55 procent uppger denna typ av frånvaro.

Stress, ångest eller obehag

Hållit dig borta från din vanliga (på plats) arbetsplats på grund av stress, ångest eller obehag

	Kvinnor	Män
Ja, mer än tre gånger	21% *	14% *
Ja, en till tre gånger	16%	12%
Ja, men inte under de senaste 12 månaderna	5%	6%
Nej	56% *	67% *
Vet inte	2%	1%
Ja, mer än tre gånger + Ja, en till tre gånger + Ja, men inte under de senaste 12 månaderna	42% *	32% *
Nej	56% *	67% *
Vet inte	2%	1%

Antal svarande: 1504

*statistisk signifikans på 95-procentsnivån jämfört med totalen.

Följande text ingick som förtydligande inför frågan: Under de senaste 12 månaderna av dina doktorandstudier, har du upplevt någon av följande situationer?

4.7 Semester

Semester är en av de viktigaste källorna för återhämtning och möjligheten att fokusera på annat än arbetet. I vår föregående undersökning (länk) såg vi uppseendeväckande resultat kopplade till doktorandernas semesteruttag. Endast strax över hälften av respondenterna hade tagit ut den semester de var berättigade till och det fanns dessutom stora skillnader mellan svenska och internationella doktorander. Årets resultat visar på en förbättring. Den största förbättringen har skett bland internationella doktorander, vilket vi har redovisat i rapporten "Hur mår den internationella

doktoranden?”. Men resultaten har även förbättrats bland svenska doktorander och på aggregerad nivå, där 62 procent av doktoranderna numera tar ut sin semester.

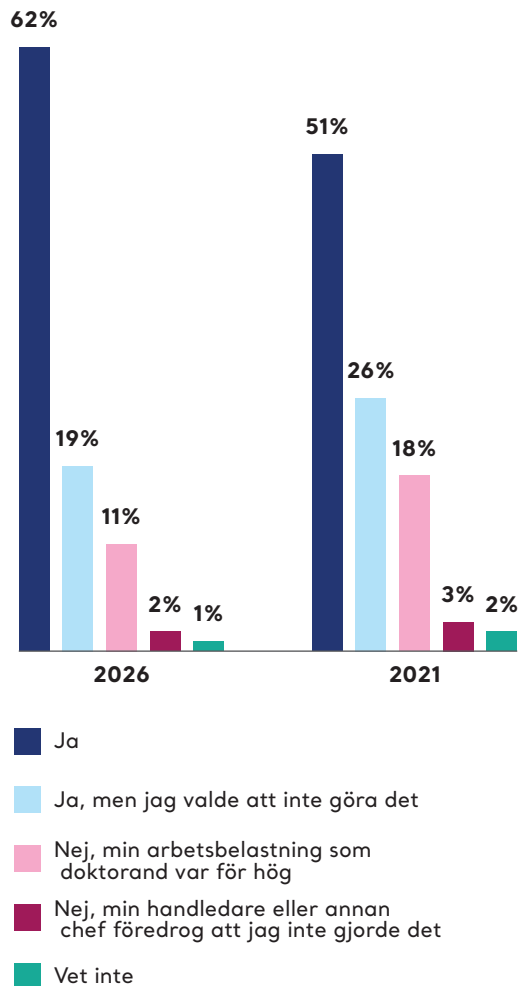
Även om resultaten har förbättrats, finns det fortfarande ett arbete att göra så att fler doktorander tar ut den semester de har rätt till, att 38 procent av olika anledningar fortfarande inte tar ut sin semester är mycket allvarligt. Arbetsgivaren har en skyldighet att säkerställa att de anställda tar ut sin ledighet.⁹

En faktor som påverkar semesteruttag bland doktorander är om de har hemmavarande barn. Doktorander med hemmavarande barn under tolv år tog ut semester i högre utsträckning än genomsnittet, 68 procent jämfört med 62 procent. Bland doktorander utan hemmavarande barn tog 59 procent ut hela sin semester under det senaste året.

Av de doktorander som uppger för hög arbetsbelastning som orsak till att man inte har tagit ut hela sin semester, är det betydligt vanligare bland de som har genomfört över 80 procent av sin doktorandtid, 19 procent jämfört med 11 procent sammanlagt. Utöver dessa 19 procent är det även fyra procent i denna grupp som uppmanats av en handledare eller chef att inte ta ut sin semester. Ännu fler (23 procent) av doktoranderna utan finansiering svarar att de låtit bli att ta semester på grund av hög arbetsbelastning, dessutom är de ännu mer överrepresenterade i kategorin där man blivit uppmanad av sin handledare eller chef att inte ta ut hela sin semester. Sex procent uppger detta, jämfört med två procent bland samtliga svarande.

Semesteruttag

Har du under det senaste året kunnat ta ut all semesterledighet som du har rätt till?



Antal svarande: 1 500¹⁰

⁹ Arbetsgivarverket. Semester. Arbetsgivarguiden, Arbetsgivarverket.
<https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/semester> (hämtat 2026-09-03).

¹⁰ Svartalernativet: "Ej tillämpligt" ingick inte i 2021 års undersökning.

4.8 Gränslöst arbete

Som tidigare nämnts är gränser mellan arbetsliv och fritid viktigt för att ha en god arbetsmiljö och minska riskerna för skadlig stress. Teknikutvecklingen, om än med många positiva sidor, har också medfört ökad risk för otydliga gränser mellan arbete och fritid. Arbetsgivaren kan kontakta en anställd när som helst på dygnet och den anställda har ständigt möjligheten att fortsätta arbetet hemifrån.

När det gäller kontakt från arbetsgivaren utanför arbetstid kan vi se en ökning jämfört med vår förra undersökning. Då svarade knappt tio procent av doktoranderna att de blev kontaktade minst en gång i veckan utanför arbetstid, nu är siffran uppe på 15 procent. Allra vanligast är det bland läkare, där 23 procent svarar att de blir kontaktade minst en gång i veckan.

4.9 AI som arbetsmiljöfråga

Även om många av förutsättningarna och problemen är desamma som vid tidigare undersökningar, så har inträdet av artificiell intelligens slagit igenom på bred front sedan vår förra enkät. Användningen av AI inom akademien har ökat snabbt och samtidigt som det skapar nya möjligheter, medföljer också betydande utmaningar.

Situationen präglas av otydliga förutsättningar där tekniken utvecklas snabbare än de normer och riktlinjer som ska reglera dess användning. Många lärosäten saknar fortfarande enhetliga och tydliga etiska ramverk för forskning och utbildning, vilket leder till osäkerhet kring vad som är acceptabelt i

exempelvis skrivprocesser, dataanalys och forskningsdesign. Denna otydlighet riskerar att skapa ojämlika villkor mellan doktorander, där tillgång till kunskap om AI-verktyg och lokala tolkningar av regler får stor betydelse. Samtidigt uppstår frågor om ansvar och transparens: i vilken utsträckning ska användning av AI redovisas, och hur säkerställs forskningsintegritet när delar av arbetet kan genereras av externa system?

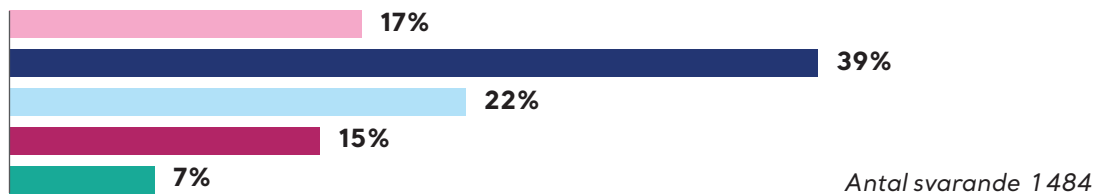
Från ett etiskt perspektiv aktualiseras även frågor om plagiat och kvalitetssäkring. AI-system kan reproducera eller förstärka befintliga snedvridningar, samtidigt som det kan vara svårt att bedöma tillförlitligheten i det material som genereras. Detta ställer ökade krav på kritisk granskning, men också på tydligare institutionellt stöd.

Mot denna bakgrund valde vi att lägga till ett antal nya frågor i årets enkät om hur doktorander ser på AI-användning. Respondenterna är splittrade i frågorna som berör AI, men det är tydligt att det finns en osäkerhet.

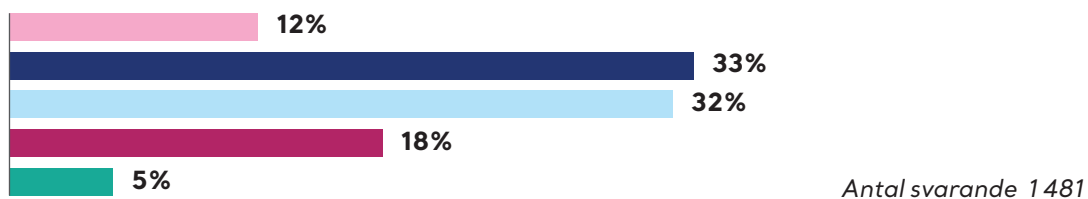
37 procent av respondenterna uppger att de inte håller med om påståendet att de etiska implikationerna av att använda AI diskuteras i deras akademiska miljö. 45 procent är dessutom osäkra kring vilken typ av AI-användning som är godkänd inom deras forskning.

Att denna osäkerhet dessutom medför stress i arbetet är något som 37 procent av de svarande helt eller delvis håller med om. Denna osäkerhet och dess konsekvenser återfinns bland samtliga grupper. Tydliga riktlinjer kring hur AI-verktyg kan användas är därmed inte endast av stor vikt för att säkra kvaliteten på forskning och utbildning, utan även utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

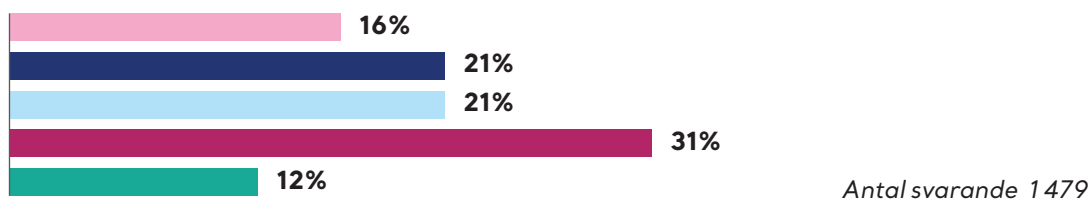
Den etiska innebörden av att använda AI i forskning diskuteras inom min akademiska miljö



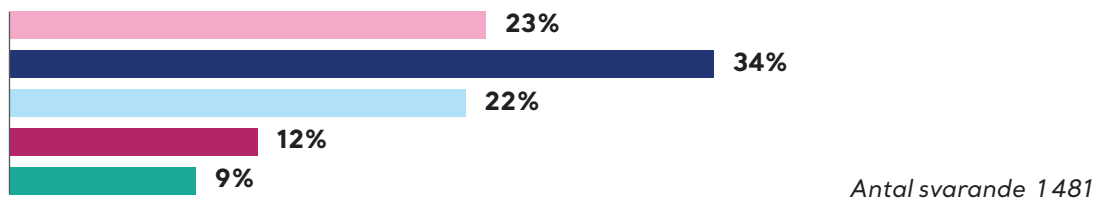
Jag är osäker på vilka typer av AI användning som är acceptabla i min forskning



Otydliga förväntningar kring AI-användning bidrar till stress i mitt arbete



Jag känner mig säker på att jag kan använda AI på ett etiskt ansvarsfullt sätt i min forskning



- Instämmer helt
- Instämmer delvis
- Instämmer delvis inte
- Instämmer inte alls
- Vet inte/Ej tillämpligt

Följande text ingick som förtydligande inför frågorna: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden om användningen av artificiell intelligens (AI) i ditt arbete som doktorand?

5.

Organisering, inflytande och struktur

Doktoranders möjligheter att bedriva sin utbildning påverkas inte enbart av de vetenskapliga och akademiska förutsättningarna, utan också av hur arbetet organiseras och vilka möjligheter till inflytande som finns. Den organisatoriska strukturen vid lärosätena spelar en central roll för doktoranders arbetsmiljö, delaktighet och möjligheter att påverka beslut som rör utbildningens genomförande.

5.1 Inflytande

Hög arbetsbelastning är en verklighet för många doktorander. För att kunna hantera detta, är det viktigt att ha kontroll och inflytande över sitt arbete.¹¹ De allra flesta respondenterna uppger att de har inflytande över sina uppgifter som doktorand, så som institutions-tjänstgöring, kurser och forskning. 86 procent instämmer helt eller delvis att de har inflytande. Bland de doktorander som saknar finansiering är det dock dubbelt så vanligt (32 procent) att svara att man sällan eller aldrig har inflytande.

Ett annat viktigt mått för hur mycket inflytande doktoranderna har i praktiken är om man vågar komma med kritik gentemot handledare eller institution. Knappt 30 procent svarar "Ja, absolut" på frågan ifall man skulle vara bekväm med att kritisera de villkor man arbetar under som doktorand, drygt hälften skulle känna sig bekväma "till viss del". Det är klart vanligare att män svarar "Ja, absolut" (35 procent) än att kvinnor gör det (22 procent). Däremot finns det inga signifikanta skillnader mellan könen bland dem som svarar "nej" på frågan.

5.2 Förlängning

Förlängning av ens doktorandtjänstgöring och problem kopplat till detta har länge varit en viktig fråga. En betydande del av doktoranderna behöver förlängning för att kunna fullfölja sin forskarutbildning. En doktorsexamen motsvarar fyra års studier på heltid. Det är dock vanligt att kombinera studierna med institutionstjänstgöring, som kan innefatta till exempel undervisning, handledning eller administrativa uppgifter, på 20 procent, vilket innebär att det krävs fem kalenderårs arbete för att fullfölja utbildningen.

Enligt Universitetskanslersämbetet¹² hade dock endast 47 procent tagit sin examen efter fem år, efter sex år var motsvarande siffra 64 procent och efter åtta år 79 procent. Det finns olika förklaringar till att det ser ut så här, men det belyser vikten av att kunna få förlängning för en stor del av doktoranderna.

Utifrån Högskoleförordningen finns det fyra utpekade särskilda skäl att få förlängning, sjukskrivning, föräldraledighet, förtroendeuppdrag i fackförbund eller studentkårer och tjänstledighet för tjänstgöring i Totalförsvaret. Till det kan läggas förlängning för institutionstjänstgöring. Förlängning för tjänstgöring i Totalförsvaret är mycket ovanligt. Samtidigt tillämpas en rad andra förlängningsgrunder vid lärosätena idag, listan i Högskoleförordningen är inte uttömmande, utan utgör exempel.

11 Prevent. Krav, kontroll och stöd – en modell för stress på jobbet. Prevent. <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/> (hämtat 2026-09-03).

12 Universitetskanslersämbetet. Universitet och högskolor: Årsrapport 2025. Kapitel 5: Utbildning på forskarnivå. Universitetskanslersämbetet (2025). https://www.uka.se/download/18.7e95b7601975835244151/1750065630425/UK%C3%84_%C3%85rsrapport_2025_Kapitel_5webb.pdf (hämtat 2026-09-03).

Respondenterna fick ta ställning till om de haft problem med att få förlängning för de fyra vanligaste typerna av förlängning samt en samlingskategori för förlängning baserad på andra grunder.

Enkäten visar att endast en mindre grupp har haft omfattande problem med att få förlängning. När det gäller mer måttliga problem är det större andelar som stött på sådana inom detta område.

Institutionsuppdrag

Ja, betydande problem + Ja, vissa problem	10%
Nej, inga problem	44%
Inte relevant	46%

Antal svarande: 1 483

Lång- eller korttidssjukskrivning

Ja, betydande problem + Ja, vissa problem	5%
Nej, inga problem	39%
Inte relevant	56%

Antal svarande: 1 473

Föräldraledighet, inklusive tillfällig föräldraledighet för att vårda sjukt barn

Ja, betydande problem + Ja, vissa problem	4%
Nej, inga problem	33%
Inte relevant	64%

Antal svarande: 1 472

Förtroendeuppdrag i fackföreningar, studentkårer eller doktorandråd

Ja, betydande problem + Ja, vissa problem	4%
Nej, inga problem	32%
Inte relevant	64%

Antal svarande: 1 476

Andra skäl till förlängning

Ja, betydande problem + Ja, vissa problem	5%
Nej, inga problem	28%
Inte relevant	67%

Antal svarande: 1 467

Följande text ingick som förtydligande inför frågorna: *Har du upplevt problem med att få en förlängning av din doktorandtjänst på grund av någon av följande anledningar?*

Att problemet med att beviljas förlängning är relativt stort blir tydligt när man beaktar att 46–67 procent av respondenterna har svarat “inte relevant” på frågan ifall man har haft problem att få olika sorters förlängning. Det kan bero på olika saker, till exempel att doktorander kan vara i början av sin forskarutbildning och därför inte ansökt om förlängning ännu eller att doktoranden inte har några särskilda skäl till förlängning. Det förekommer också att lärosätena har riktlinjer som begränsar möjligheten att ansöka om förlängning till den absoluta slutfasen av forskarutbildningen.

Att risken att stöta på problem kring förlängning ökar allt eftersom forskarutbildningen närmar sig sitt slut, syns i siffrorna där förekomsten av att man haft åtminstone vissa problem ökar i grupperna som kommit längre i sin utbildning.

Bland de doktorander för vilka förlängning har varit relevant, så har många stött på problem. Andelen varierar mellan 18 procent och 10 procent, där det är vanligast att få problem med att beviljas förlängning för institutionstjänstgöring, minst vanligt när det gäller föräldraledighet. Samtidigt är det anmärkningsvärt ur ett likavillkorsperspektiv att 10 procent av de som ansökt om förlängning för just föräldraledighet har stött på problem.

Genomgående uppger de doktorander som har ett samhällsvetenskapligt eller humanistiskt forskningsområde att de har haft större problem med att få förlängning. Det gäller även för de doktorander som har sin anställning finansierad av universitetets medel, med undantag för institutionstjänstgöring där man ligger på samma nivå som genomsnittet.

5.3 Anställningsvillkor och osäkerhet

När doktorander väl har tagit sin forskarexamen är nästa fråga ifall de ska fortsätta sin karriär inom näringslivet, offentlig verksamhet eller akademien. Alla doktorander kan eller bör inte fortsätta inom akademien, då deras kompetenser behövs i olika delar av samhället. Däremot är det allvarligt att de osäkra anställningsvillkoren inom akademien gör att en så stor andel av doktoranderna tvekar inför en fortsatt karriär inom akademien, nästan två tredjedelar av respondenterna instämmer helt eller delvis i detta.

De osäkra anställningsvillkoren efter avslutad doktorandutbildning gör mig tveksam till att fortsätta en karriär inom akademien

	Humaniora eller samhällsvetenskap	Naturvetenskap och teknik	Medicin och livsvetenskap	Jordbruks- och veterinärvetenskap
Instämmer helt + Instämmer delvis	75%*	72%*	49%*	62%
Instämmer delvis inte + Instämmer inte alls	17%*	18%*	27%*	27%
Jag vet inte/Inte tillämpligt	8%*	10%*	25%*	11%

Antal svarande: 1 466

*statistisk signifikans på 95-procentsnivån jämfört med totalen.

Resultatet visar även på tydliga skillnader beroende på doktorandernas forskningsområden, där en betydligt lägre andel doktorander inom medicin och livsvetenskap (49 procent) uppger osäkra anställningsvillkor som en osäkerhetsfaktor för en framtida karriär inom akademien, att jämföra med 75 procent av doktoranderna inom samhällsvetenskap och humaniora och 72 procent av doktoranderna inom naturvetenskap och teknik.

5.4 Akademisk frihet och lärosätenas roll och oberoende

På grund av en negativ utveckling för den akademiska friheten i världen har frågan debatterats flitigt under de senaste åren. I undersökningen ställdes två frågor med relevans för den akademiska friheten. En om den externa finansieringens påverkan på vilka forskningsfrågor som anses värdefulla och viktiga och en om lärosätenas uppgift att agera som ett forum för diskussion och debatt kring samhälleliga och politiska frågor.

Nästan hälften av respondenterna svarar att den externa finansieringen av forskningen har ett för stort inflytande på vilka frågor som är viktiga inom det egna forskningsområdet. Doktorander inom jordbruks- och veterinärvetenskap håller med om påståendet i högst grad, två tredjedelar av dessa instämmer att extern finansiering har ett för stort inflytande över vilka forskningsfrågor som prioriteras.

Universitetet har en uppgift att agera som ett demokratiskt forum, där även obekväma forskningsresultat och kontroversiella åsikter ska kunna föras fram och debatteras. Detta är något som kan beskrivas som en av grundpelarna för den akademiska friheten. Två tredjedelar av doktoranderna instämmer, helt eller delvis, i påståendet att universitetet ska fungera som ett forum för debatt och diskussion om samhälls- och politiska frågor. Bland doktorander inom samhällsvetenskap är motsvarande siffra 81 procent, medan färre än genomsnittet av medicin- och livsvetenskapsdoktoranderna instämmer (55 procent).

5.5 Rättigheter och skyldigheter

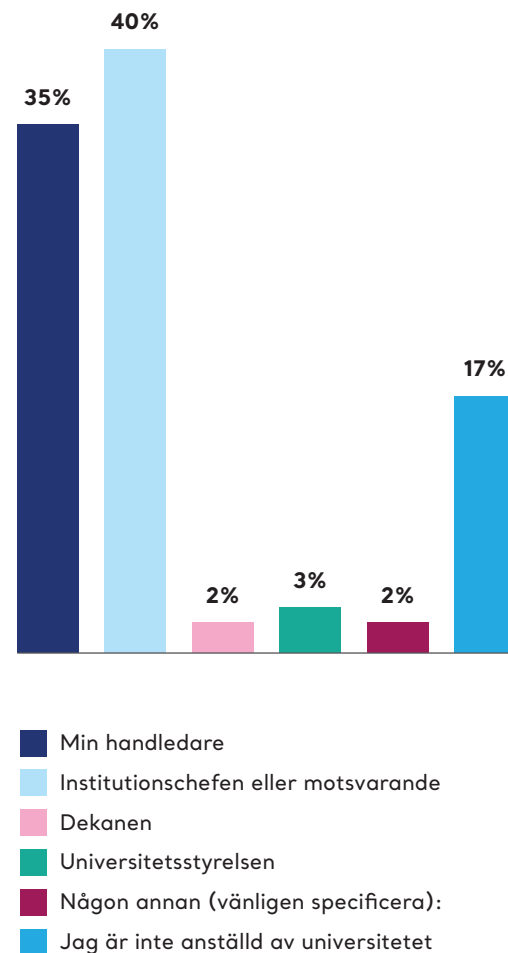
Efter den senaste ”Hur mår doktoranden?”-rapporten, som bland annat visade på bristande kunskaper kring rättigheter och skyldigheter, ansvarsfrågor och andra frågor som delvis kunde kopplas till bristande information, tog SFS fram en handbok¹³, med syftet att förtydliga vad det innebär att vara doktorand i Sverige och vilka skyldigheter och rättigheter som finns.

Till exempel svarade 34 procent att handledaren var främsta ansvarig för beslut om ens anställning, vilket var en ökning från 15 procent från undersökningen dessförinnan (från 2012).

Det finns likartade problem även nu. På frågan om vem som har det primära ansvaret för frågor kring ens anställning svarar 40 procent att det är institutionschefen eller motsvarande, vilket formellt sett är det korrekta svaret. Tätt därefter kommer handledaren, med 35 procent av respondenterna. Att denna missuppfattning förekommer är förståeligt, särskilt för doktorander vars anställning finansieras av handledarens projekt.

Ett samband som även resultatet visar, då doktorander vars finansiering kommer från handledarens projekt att handledaren har det primära ansvaret i högre grad (51 procent) jämfört med 28 procent bland doktoranderna som har finansiering via lärosätet.

Vem tror du har det primära ansvaret för beslut rörande din anställning i ditt doktorandprogram?



Antal svarande: 1497

På frågan om vem som ansvarar för att skydda doktoranders rättigheter, svarar endast en femtedel av doktoranderna att det är student-/doktorandföreningar och endast fem procent svarar att fackförbunden är ansvariga.

Istället är det vanligaste svaret på frågan att det är handledaren som har detta ansvar (26 procent) och en femtedel svarar att det är chefen på ens institution. Drygt 20 procent svarar dessutom ”jag vet inte” på samma fråga.

¹³ Sveriges Förenade Studentkårer. PHD Handbook: A Comprehensive Guide for Doctoral Studies in Sweden. <https://phdhandbook.se/> (hämtat 2026-09-03).

6.

Handledning och progression

Doktoranders möjligheter att nå sina utbildningsmål påverkas i hög grad av kvaliteten på handledningen, tydligheten i den individuella studieplanen och det stöd som ges under utbildningens olika faser. En väl fungerande introduktion, en konstruktiv handledarrelation och en tydlig planering är viktiga förutsättningar för en god progression under forskarutbildningen.

6.1 Introduktionen

Kunskapsbrist när det gäller ansvarsområden och vem som skyddar ens rättigheter som doktorand gick vi igenom i föregående kapitel. Ett sammanhang där rättigheter, skyldigheter och ansvar kan förtydligas är vid introduktionen för nya doktorander. Introduktionen kan också fungera som ett sätt att skaffa nya bekantskaper och vidga sitt nätverk.

Drygt tre av fyra respondenter instämmer i hög eller viss grad att de är nöjda med sin introduktion och detsamma gäller för frågan ifall de blev informerade om sina rättigheter och skyldigheter, medan drygt 20 procent svarar nej på dessa frågor.

Jämfört med den förra undersökningen är det numera en större andel doktorander som i hög grad är nöjda med introduktionen och i hög grad anser sig ha blivit informerade om sina rättigheter och skyldigheter, men andelen som anser att introduktionen inte höll måttet och att de inte blivit informerade om sina rättigheter och skyldigheter är fortfarande ungefär lika hög. Det är tydligt att lärosätena även fortsatt behöver arbeta med att förbättra introduktionen.

Introduktionens sociala roll, en fråga som inte ingick i den senaste undersökningen, finns det mer skepsis kring. Nästan en tredjedel svarar att det inte fanns sociala aktiviteter med syfte att få doktoranden att känna sig välkommen. Genomgående för samtliga frågor är att kvinnor är mer missnöjda med introduktionen än vad män är.

Generell uppfattning om introduktionen

Var introduktionen för nyantagna doktorander tillfredsställande?

	2026	2021
Ja, i hög grad +		
Ja, i viss grad	76%	69%
Nej	21%	20%
Inte relevant	4%	11%

Antal svarande: 1 501

Information om rättigheter och skyldigheter

När du började som doktorand, blev du informerad om dina rättigheter och skyldigheter?

	Kvinnor	Män
Ja, i hög grad +		
Ja, i viss grad	72% *	82% *
Nej	26% *	16% *
Inte relevant	2%	2%

Antal svarande: 1 499

Introduktionens sociala aktiviteter

Fanns det sociala aktiviteter organiserade av institutionen för att få dig att känna dig välkommen?

	Kvinnor	Män
Ja, i hög grad + Ja, i viss grad	53%*	62%*
Nej	35%*	28%*
Inte relevant	11%	10%

Antal svarande: 1 499

**statistisk signifikans på 95-procentsnivån jämfört med totalen.*

6.2 Relationen till handledaren

Ett positivt resultat i undersökningen är att en stor majoritet av respondenterna uppger att de har en god relation till sin handledare, fler än nio av tio uppger att de i hög grad (73 procent) eller i viss grad (20 procent) har en god relation till handledaren.

Bland de doktorander som inte har en god relation till handledaren är mönstret likt det som finns i flera andra frågor. Runt 20 procent av doktoranderna utan finansiering har ingen bra relation till handledaren, och nio procent av de som har genomfört minst 80 procent av sin doktorandtid uppger detsamma, att jämföra med sex procent i genomsnitt.

Vi frågade även om kvalitén på den handledning man får. 44 procent uppger att kvalitén är mycket bra och nästan lika många uppger att den är tillräcklig, medan tolv procent uppger att den inte är tillräcklig för att hjälpa en att komma vidare i sin forskarutbildning. Dessa resultat är förbättringar jämfört med den föregående rapporten. Det finns inte heller några signifikanta skillnader mellan hur män och kvinnor upplever sin handledning, till skillnad

från senaste rapporten där kvinnliga doktorander var mer missnöjda med stödet. Däremot uppger de utan finansiering (26 procent) och de som passerat 80 procent av doktorandtiden (18 procent) att stödet inte är tillräckligt.

6.3 Hur går doktorandstudierna?

När det gäller doktorandernas progression i studierna instämmer nästan 85 procent helt eller delvis i påståendet att de gör de framsteg i studierna som de ska. Bland doktorander som saknar finansiering uppger över hälften att de inte gör de framsteg de ska, att jämföra med 15 procent bland samtliga doktorander.

6.4 ISP

Ett verktyg som är tänkt att vara ett stöd under forskarutbildningen är den individuella studieplanen (ISP). Det råder dock delade meningar bland doktoranderna om dess förtjänster.

Det var möjligt att ange flera svar på frågan och de vanligaste svaren är att ISP:n är för byråkratisk eller tidskrävande (58 procent) och att den sällan eller aldrig används i praktiken (54 procent). Det finns även de doktorander som är mer positiva till ISP:n, 35 procent svarar att den hjälper dem att strukturera och vägleda forskningsarbetet. Det är framförallt doktorander som har genomfört mindre än halva sin doktorandtid som är positiva, de svarar oftare att ISP:n hjälper dem att strukturera och vägleda forskningsarbetet och att den klargör förväntningar och rättigheter. De doktorander som har genomfört minst 80 procent är mer negativa överlag till planens användbarhet. Det finns även skillnader mellan olika forskningsinriktningar, där doktoranderna inom naturvetenskap och teknik är mer positiva till ISP än genomsnittet.

7.

Diskriminering och trakasserier

Sammanlagt har 17 procent av doktoranderna utsatts för diskriminering eller trakasserier, men utsattheten varierar mellan könen. 22 procent av kvinnorna har blivit utsatta, jämfört med elva procent av männen.

Den vanligaste typen av upplevd diskriminering eller trakasserier är kopplad till kön, något som 14 procent av kvinnorna har upplevt, jämfört med två procent av männen. Det är även vanligare att kvinnor utsätts för trakasserier eller diskriminering kopplat till ålder, något som sju procent uppger, jämfört med tre procent av männen.

Det finns även skillnader mellan könen när det gäller att bevittna när andra personer bli trakasserade eller diskriminerade. Knappt tio procent av männen har bevittnat trakasserier kopplade till kön eller etnicitet, att jämföra med 17 respektive 15 procent av kvinnorna.

Vi ställde även en fråga angående sexuella trakasserier. Likt tidigare rapporter och forskning, svarar kvinnor i högre utsträckning än män att de har blivit utsatta någon gång under sin forskarutbildning, sex procent respektive tre procent. Ännu fler, tolv procent, av doktorander vars finansiering har tagit slut har också blivit utsatta.

Doktorander vars finansiering har tagit slut svarar även i högre utsträckning (sex procent) att de har blivit utsatta för sexuella trakasserier de senaste tolv månaderna, jämfört med två procent genomsnitt. Samma grupp svarar även att de har blivit utsatta för trakasserier och diskriminering kopplat till kön (20 procent) och etnicitet (14 procent) i större utsträckning än genomsnittet, där motsvarande siffror är åtta respektive sju procent.

Det finns även signifikanta skillnader utifrån olika forskningsområden. Doktorander inom medicin och livsvetenskap rapporterar om lägre grad av utsatthet i form av diskriminering och trakasserier på samtliga diskrimineringsgrunder, förutom sexuell läggning (där man rapporterar samma grad som genomsnittet).

Doktorander inom naturvetenskap och teknik rapporterar däremot om högre grad av utsatthet för diskriminering och trakasserier gällande etnicitet (tio procent) och kön (elva procent), jämfört med genomsnittet på sju respektive åtta procent. Medan doktorander inom samhällsvetenskap och humaniora rapporterade högre upplevd grad av diskriminering och trakasserier gällande funktionsnedsättning (fyra procent), jämfört med två procent i genomsnitt.

Egen erfarenhet av trakasserier eller diskriminering

	Kvinnor	Män
Jag har aldrig blivit trakasserad eller diskriminerad	73% *	85% *
Ålder	7% *	3% *
Funktionsnedsättning	2%	1%
Etnisk tillhörighet	8%	6%
Kön	14% *	2% *
Religion eller annan trosuppfattning	2%	2%
Sexuell läggning	1%	1%
Könsöverskridande identitet eller uttryck	1%	0%
Föredrar att inte svara	5%	4%

Antal svarande 1492

**statistisk signifikans på 95-procentsnivå jämfört med totalen.*

Följande text ingick som förtydligande inför frågan: *Vilka av följande typer av trakasserier eller diskriminering har du bevittnat/upplevt som doktorand, på jobbet, under studier, på konferenser eller i liknande sammanhang?*

När det gäller anmälningar av egenupplevda eller bevittnade trakasserier eller diskriminering uppger endast 20 procent att de gjort en anmälan, 77 procent anmälde inte och tre procent

försökte anmäla, men kunde inte hitta ett sätt att göra det på. Av de som svarade på frågan om anmälningar var det dessutom nio procent som inte anmält för att de inte visste hur.

Ett oroväckande resultat är att endast en fjärdedel av de som valt att anmäla upplevde att anmälan blev tagen på allvar. Tre fjärdedelar upplevde att den inte togs på allvar. Resultatet är sämre än i den senaste rapporten. Men antalet svarande är mycket lågt och resultatet bör tolkas med försiktighet.

Utöver trakasserier och diskriminering kan konflikter eller hot på arbetsplatsen leda till otrygghet. 15 procent av respondenterna uppger att de någon gång har känt sig osäkra på jobbet av dessa anledningar. Kvinnor svarar i högre utsträckning (18 procent) än män (elva procent) att de upplevt detta. Det finns även skillnader mellan forskningsområden, där doktorander inom humaniora och samhällsvetenskap uppger att de upplevt konflikter och hot i högre utsträckning än genomsnittet (21 procent) och doktorander inom medicin och livsvetenskap uppger detta i lägre grad (tio procent).

I rapporten "Hur mår den internationella doktoranden?" från tidigare i år, som fokuserar på internationella doktoranders arbetsmiljö och villkor, konstateras att denna målgrupp är utsatta för diskriminering och trakasserier i signifikant högre utsträckning än genomsnittet, läs mer om detta: [här](#).

8.

Fördjupning

För att ge en så tydlig bild av verkligheten för dagens doktorander som möjligt, är detta kapitel tänkt som en sammanfattning av de faktorer som återkommande uppvisar ett samband med negativa resultat i vår undersökning.

Kapitlet kommer att fokusera på form av och tillgång till finansiering, könsskillnader och hur resultaten varierar utifrån doktorandens forskningsområde. Övriga bakomliggande faktorer vi har undersökt, så som ålder och hemmavarande barn har inte visat upp tydliga samband i samma utsträckning, medan faktorer som nationalitet och språkkunskaper avhandlades i rapporten "Hur mår den internationella doktoranden" från tidigare i år.

8.1 Finansiering

Utifrån resultaten av denna enkät framkommer att tillgång till finansiering av forskarutbildningen är en av de mest avgörande bakgrundsfaktorerna för hur en doktorands arbetsmiljö ser ut.¹⁴

Genomgående har doktorander vars finansiering tagit slut sämre arbetsmiljöresultat än genomsnittet. I denna rapport ingår fyra procent av de svarande i denna grupp. Man bör därmed ha med sig att gruppen är liten rent numerärt vilket bör beaktas när man drar slutsatser kring resultaten. Resultaten kan framför allt användas som utgångspunkt för att undersöka frågan närmare, nationellt eller lokalt.

Att doktoranders finansiering tar slut innan utbildningen är avslutad beror ofta på en kombination av faktorer. En central orsak är att forskarutbildningens tidsramar inte

alltid motsvarar den faktiska tidsåtgången, eftersom forskningsprojekt kan vara mer komplexa och oförutsägbara än planerat. Förseningar kan även uppstå till följd av brister i handledning eller otydliga ramar, vilket påverkar doktorandens möjlighet att göra kontinuerliga framsteg.

Institutionstjänstgöring, såsom undervisning, är en annan viktig faktor. Även om denna ska förlänga anställningen kan arbetsinsatsen i praktiken överstiga den avsatta tiden, något som drygt 40 procent av de svarande uppger i undersökningen, vilket kan leda till att avhandlingsarbetet försenas.

Yttre omständigheter spelar också en roll. Förändringar i extern finansiering, liksom sjukdom, föräldraledighet eller andra avbrott, kan påverka tidsplanen och göra att finansieringen inte räcker hela vägen. För vissa doktorander förstärks problemet ytterligare av otrygga finansieringsformer.

Problemen med att få förlängning för föräldraledighet, sjukskrivning, undervisning och förtroendeuppdrag har sannolikt en direkt koppling till att doktoranders finansiering inte räcker hela vägen till disputation.

Sammantaget handlar det om ett glapp mellan planerade resurser och faktiska förutsättningar, där flera samverkande faktorer kan leda till att finansieringen inte täcker hela utbildningstiden.

14 Antalet respondenter vars anställning finansieras av stipendier är för få för att kunna redovisa.

Några av de mest anmärkningsvärda resultaten för doktorander som har slut på finansiering:

- 20 procent har blivit utsatta för diskriminering/trakasserier på grund av kön, jämfört med åtta procent bland samtliga svarande och 14 procent baserat på etnicitet, jämfört med sju procent bland samtliga svarande.
- Sex procent har blivit utsatta för sexuella trakasserier de senaste tolv månaderna, att jämföra med två procent bland samtliga svarande.
- 61 procent har svårt att fokusera på annat än arbetet minst en gång i veckan, att jämföra med 42 procent bland samtliga svarande.
- 52 procent i denna grupp har sömnproblem på grund av stress, ångest eller obehag minst en gång i veckan, att jämföra med 32 procent bland samtliga svarande.
- 34 procent svarar att de inte har blivit informerade om sina rättigheter och skyldigheter i samband med att de inledde sin forskarutbildning, jämfört med 21 procent bland samtliga svarande.
- 32 procent uppger att de sällan eller aldrig har inflytande över sina uppgifter som doktorand, så som institutionsuppdrag, kurser och forskning, jämfört med 16 procent bland samtliga svarande.
- 26 procent svarar att handledningen de får inte är tillräcklig, jämfört med tolv procent bland samtliga svarande.
- 23 procent svarar att de inte tog ut hela sin semester på grund av för hög arbetsbelastning, jämfört med elva procent bland samtliga svarande.
- 18 procent uppger att de inte har en bra relation till sin handledare, eller endast i låg utsträckning har det, jämfört med sex procent bland samtliga svarande.

Finansieringsformen som sådan uppvisar däremot mindre skillnader, särskilt utifrån om man finansieras av universitetsmedel eller av handledarens projektmedel. Med undantaget att den senare gruppen i betydligt högre utsträckning (51 procent) svarar att handledaren är ansvarig för beslut rörande doktorandens anställning, jämfört med 35 procent i genomsnitt och 28 procent av doktorander som finansieras av universitetsmedel.

De doktorander som är anställda som läkare rapporterar på flera punkter bättre resultat än genomsnittet, bland annat: lägre grad av sömnproblem, lägre andel har svårt att fokusera på annat än arbetet, lägre grad av arbete i samband med sjukdom och högre grad av semesteruttag. Samtidigt som doktorander med läkaranställning även uppger att de blir kontaktade av universitetet på fritiden och arbetar övertid i högre grad än genomsnittet.

8.2 Kön

I vår förra undersökning ("Hur mår doktoranden?") gick det tydligt att se att kvinnor rapporterade en sämre arbetsmiljö än män. Exempelvis rapporterade kvinnliga doktorander en högre grad av sömnproblem, högre frånvaro från arbetsplatsen på grund av stress, ångest och oro och de hade också svårare att fokusera på annat än sitt arbete. Samma mönster går att se även i årets enkät, där kvinnor överlag rapporterar sämre arbetsmiljöresultat än män.

Några av de mest anmärkningsvärda resultaten för kvinnor:

- 35 procent har sömnproblem minst en gång i veckan, jämfört med 29 procent av männen.
- 70 procent svarar att de någon gång har arbetat när de varit sjuka under sin forskarutbildning, jämfört med 59 procent av männen.

- 42 procent har under de senaste tolv månaderna någon gång stannat hemma på grund av stress, obehag eller ångest, jämfört med 32 procent av männen.
- Kvinnor är genomgående mer missnöjda med introduktionen till forskarutbildningen än män, detta utifrån förberedelse för den nya rollen, rättigheter och skyldigheter likväl som de sociala aktiviteterna.
- 14 procent uppger att de har blivit utsatta för trakasserier eller diskriminering kopplat till kön, att jämföra med två procent av männen.
- Sex procent svarar att de har blivit utsatta för sexuella trakasserier under sin doktorandtid, jämfört med tre procent av männen.
- Sju procent har blivit utsatta för diskriminering kopplat till sin ålder, jämfört med tre procent av männen.
- 18 procent har de senaste tolv månaderna upplevt obehag kopplat till konflikter eller hot, jämfört med elva procent av männen.

Inom ett område sticker männens resultat ut i en mer negativ riktning och det är i frågan om övertidsarbete. Tio procent av männen arbetar övertid varje dag, jämfört med fem procent av kvinnorna och fler män arbetar övertid åtminstone flera gånger i veckan (38 procent), jämfört med 28 procent av kvinnorna.

8.3 Forskningsområde

Doktorander inom samhällsvetenskap och humaniora i synnerhet, men även inom naturvetenskap och teknik, uppvisar sämre resultat än genomsnittet i många frågor. Ett mönster som även går att se i 2021 års undersökning. Då bland annat högre stress och större svårigheter att koppla bort arbetet gällde för dessa grupper.

Att det uppstår skillnader mellan doktorander inom olika forskningsområden, kan delvis förklaras av respektive områdes utformning, där exempelvis doktorander inom medicin

Genomgående har doktorander vars finansiering tagit slut sämre arbetsmiljöresultat än genomsnittet.

och livsvetenskap ofta doktorerar parallellt med sin kliniska yrkesutövning. Medan doktorander i andra ämnen vanligtvis har forskarutbildningen som sitt huvudsakliga arbete.

En skillnad som potentiellt har bidragit till att doktorander inom medicin och livsvetenskap överlag rapporterar lägre grad av arbetsmiljöproblematik. Dels för att forskarutbildningen utgör en mindre del av ens vardag, dels då man i lägre grad arbetar ensam än andra forskningsområden. Något som kan öka den upplevda pressen.

En tydlig skillnad går även att se angående hur de osäkra anställningsvillkoren för en framtida anställning inom akademien upplevs. Knappt hälften av doktoranderna inom medicin och livsvetenskap uppger detta som en osäkerhetsfaktor, att jämföra med omkring tre fjärdedelar av doktoranderna inom samhällsvetenskap och humaniora och naturvetenskap och teknik.

Några av de mest anmärkningsvärda resultaten utifrån forskningsområde:

8.3.1 Samhällsvetenskap och humaniora

- 49 procent har någon gång stannat hemma från arbetet på grund av stress, ångest eller obehag, jämfört med 37 procent i genomsnitt.
- 30 procent har mer än tre gånger stannat hemma från arbetet på grund av stress, ångest eller obehag, jämfört med 18 procent i genomsnitt. 21 procent har känt sig otrygg på arbetsplatsen på grund av konflikter eller hot, att jämföra med 15 procent i genomsnitt.
- 27 procent har arbetat sjuk minst tre gånger de senaste tolv månaderna, att jämföra med 20 procent i genomsnitt.
- Fler än genomsnittet rapporterar problem vid ansökan om förlängning i samtliga av de skäl till förlängning vi frågat om.
- 46 procent instämmer helt eller delvis i att institutionsuppdragen tar upp mer tid än vad som är avsatt, jämfört med 41 procent i genomsnitt.
- 38 procent har sömnproblem minst en gång i veckan, jämfört med 32 procent i genomsnitt.
- 16 procent har inte tagit ut all sin semester på grund av för hög arbetsbelastning, jämfört med elva procent i genomsnitt.

8.3.2 Naturvetenskap och teknik

- 66 procent instämmer helt eller delvis i påståendet att de ofta upplever stress på grund av sitt arbete, jämfört med 61 procent i genomsnitt.
- 42 procent har någon gång stannat hemma från arbetet på grund av stress, ångest eller obehag, jämfört med 37 procent i genomsnitt.
- Elva procent har upplevt diskriminering kopplad till kön, jämfört med åtta procent i genomsnitt.
- Tio procent har upplevt diskriminering kopplat till etnicitet, jämfört med sju procent i genomsnitt.
- 22 procent har valt att inte ta ut hela sin semester, jämfört med 19 procent i genomsnitt.
- 46 procent instämmer helt i påståendet att osäkra anställningsvillkor gör dem tveksamma till en karriär inom akademien, jämfört med 36 procent i genomsnitt.

9.

Slutsatser

Doktorander bidrar i stor utsträckning till forskning och utbildning på landets universitet, de utgör dessutom morgondagens experter och nyckelpersoner inom forskning, näringsliv och offentlig verksamhet. Därför är en forskarutbildning av hög kvalitet avgörande för Sveriges framtida konkurrenskraft och utveckling. Samtidigt räcker det inte att utbildningen håller en hög akademisk standard, den måste också präglas av goda arbetsvillkor och en hållbar arbetsmiljö.

Resultaten från undersökningen visar att det finns betydande utmaningar inom dessa områden. Att känna sig tvungen att arbeta trots sjukdom eller att arbetsrelaterad stress, oro och ångest leder till att man inte förmår gå till arbetet, är tydliga tecken på brister i arbetsmiljön. Därtill upplever alltför många doktorander en hög grad av stress, något som riskerar att påverka både deras välmående och deras möjligheter att genomföra utbildningen på ett hållbart sätt.

Effekten av denna arbetsmiljö är tydlig, tidigare forskning visar exempelvis att användningen av psykiatriska läkemedel fem år in i forskarutbildningen är cirka 40 procent högre än före påbörjad forskarutbildning.¹⁵

Forskning i världsklass måste kunna kombineras med en arbetsmiljö och anställningsvillkor som gör doktorandstudierna drägliga. Du ska inte bli utsatt för diskriminering eller trakasserier och du ska kunna ha ett fungerande socialt liv med vänner och familj utanför arbetet.

En annan faktor som kan leda till stress eller framtidsosäkerhet är de osäkra anställningsvillkoren. Att nästan två tredjedelar av doktoranderna uppger att anställningsvillkoren gör dem tveksamma över en fortsatt karriär inom akademien är oroande. Utan fler trygga anställningar inom akademien, riskerar vi att tappa viktig kompetens.

Samtidigt som just osäkra anställningsvillkor i kombination med universitetens hierarkiska struktur kan bidra till att man inte vågar anmäla diskriminering eller trakasserier i och med risken att det kan påverka ens framtida karriär.¹⁶ Få svarande till trots, är det mycket allvarligt att det är klart fler som dessutom uppger att deras anmälan inte togs på allvar, än det motsatta. Detta är inget som kan accepteras.

Osäkerhet är ett tema som går igen när vi ser på förlängningsfrågan. Att vissa lärosäten har rutiner som säger att doktorander inte ska ansöka om förlängning förrän de närmar sig disputation är något som ökar osäkerheten och kan bidra till ökad stress. För ökad förutsägbarhet och trygghet är det rimligt att doktoranden får beslut om förlängning fortlopande under anställningen, till exempel årligen. Att resultaten visar problem med att få sin förlängning godkänd, är ett tecken på att rutinerna måste förbättras. Förlängningsgrundande arbete och frånvaro ska ge motsvarande arbetstid i förlängning.

Förlängningsfrågan går också att sammankoppla med ett av de mest noterbara resultaten

15 Bergvall, S., Fernström, C., Ranehill, E. & Sandberg, A. The impact of PhD studies on mental health: a longitudinal population study. *Journal of Health Economics* 104, 103070 (2025). <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2025.103070> (hämtat 2026-09-03).

16 Hagerlid, M. & Löfgren, C. Swedish doctoral students' perceptions of how power asymmetries and career gatekeeping influence the risk of sexual harassment. *Gender and Education* 37(8), 950-966 (2025). <https://doi.org/10.1080/09540253.2025.2568444> (hämtat 2026-09-03).

Att nästan två tredjedelar av doktoranderna uppger att anställningsvillkoren gör dem tveksamma över en fortsatt karriär inom akademien är oroande. Utan fler trygga anställningar inom akademien, riskerar vi att tappa viktig kompetens.

i denna undersökning, nämligen att doktorander utan finansiering har sämre arbetsmiljö på ett flertal punkter än övriga doktorander.

I de fall då finansieringen ändå tar slut och anställningen är på väg att avslutas innan utbildningen är slutförd, behöver arbetsgivaren informera facket och i många fall även genomföra en förhandling.

Undersökningen visar också på bristande kännedom om den svenska modellen och fackens roll. Handledaren var det vanligaste svaret både angående vem som fattar beslut rörande doktorandens anställning och vem som är ansvarig för att skydda doktorandens rättigheter.

En potentiell förklaring till att så pass få svarar förförbund eller student/doktorandföreningar på frågan om vem som skyddar ens rättigheter relaterat till ens doktorandstudier, kan vara hur frågan är ställd. Då rättigheter kring "doktorandstudier" inte i första hand är det man förknippar med fackförbund, utan snarare anställningsvillkor. Samtidigt som organisationsgraden bland doktorander är lägre jämfört med övriga delar av arbetsmarknaden, vilket också kan förklara att såpass få ser facken som ansvariga för att skydda ens rättigheter.

Att handledaren ses som främsta ansvarig sätter extra stor press på relationen mellan doktorand och handledare. I de flesta fall verkar

denna relation fungera bra, men när handledaren ses som en auktoritet inom allt fler delar av en forskarutbildning ju mer problematiskt blir det när relationen inte fungerar. Dessutom kan handledaren hamna i en situation där hen förväntas hantera och besluta om saker som hen inte nödvändigtvis har utbildning att eller befogenheter för att omhänderta.

I egenskap av studentkårer och fackförbund har vi ett ansvar att se till att doktorander känner till vilka som företräder doktorandernas intressen. Samtidigt finns det ett ansvar från universitetens sida att inkludera sådan information i samband med introduktionen för nya doktorander, exempelvis genom att tillåta student/doktorandföreningar och fackförbund delta och informera om deras roll.

Samtliga parter behöver höja ambitionerna kring doktorandernas arbetsmiljö och arbetsvillkor. Det gäller såväl på den politiska nivån som på lärosätesnivån. Doktorandernas till stora delar undermåliga arbetsmiljö har uppmärksammat under lång tid och även om vi ser vissa ljuspunkter där saker gått framåt är den övergripande bilden fortfarande en situation där en alltför stor grupp av doktorander inte har det bra på jobbet, med allvarliga konsekvenser som följd. Det är inte något som ska normaliseras, utan tvärtom något som måste åtgärdas.

10.

Referenslista

Arbetsgivarverket. *Semester. Arbetsgivarguiden*, Arbetsgivarverket.

<https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/semester> (hämtat 2026-09-03).

Arbetsmiljöverket. *Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisation av arbetsmiljöarbete* (AFS 2023:2), § 6. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/afs-2023-2/> (hämtat 2026-09-15).

Bergvall, S., Fernström, C., Ranehill, E. & Sandberg, A. *The impact of PhD studies on mental health: a longitudinal population study*. *Journal of Health Economics* 104, 103070 (2025). <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2025.103070> (hämtat 2026-09-03).

Falk, L.L., Augustin, H., Torén, K. et al. *Doctoral students' perceived working environment, obstacles and opportunities at a Swedish medical faculty: a qualitative study*. *BMC Medical Education* 19, 250 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1684-x> (hämtat 2026-09-15).

Fackförbundet ST & Sveriges Förenade Studentkårer. *Hur mår doktoranden? Rapport* (2021). https://www.st.org/api/files/2022-02/rapport_-_hur_mar_doktoranden_ny.pdf (hämtat 2026-09-03).

Fackförbundet ST & Sveriges Förenade Studentkårer. *Hur mår den internationella doktoranden? Rapport* (2026). https://www.st.org/api/files/2026-06/Rapport_Hur%20m%C3%A5r%20den%20internationella%20doktoranden_260603.pdf (hämtat 2026-09-03).

Hagerlid, M. & Löfgren, C. *Swedish doctoral students' perceptions of how power asymmetries and career gatekeeping influence the risk of sexual harassment*. *Gender and Education* 37(8), 950-966 (2025). <https://doi.org/10.1080/09540253.2025.2568444> (hämtat 2026-09-15).

Keloharju, M., Knüpfer, S., Müller, D. & Tåg, J. *PhD studies hurt mental health, but less than previously feared*. *Research Policy* 53(8), 105078 (2024). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2024.105078> (hämtat 2026-09-15).

Prevent. *Krav, kontroll och stöd – en modell för stress på jobbet*. Prevent. <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/> (hämtat 2026-09-03).

Region Stockholm. *Stress i arbetet*. Centrum för arbets- och miljömedicin (CAMM), Region Stockholm. <https://www.camm.regionstockholm.se/rapporter-och-kunskapsstod/stress-i-arbetet/> (hämtat 2026-09-15).

Sveriges Förenade Studentkårer. *PHD Handbook: A Comprehensive Guide for Doctoral Studies in Sweden*. <https://phdhandbook.se/> (hämtat 2026-09-03).

Teng, C., Yang, C. & Wu, G. *Are female students less satisfied with doctoral candidacy experiences? Evidence from 108 countries*. *Humanities and Social Sciences Communications* 12, 610 (2025). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04937-2> (hämtat 2026-09-15).

Universitetskanslersämbetet. *Universitet och högskolor: Årsrapport 2025. Kapitel 5: Utbildning på forskarnivå*. Universitetskanslersämbetet (2025). https://www.uka.se/download/18.7e95b7601975835244151/1750065630425/UK%C3%84_%C3%85rsrapport_2025_Kapitel_5webb.pdf (hämtat 2026-09-03).



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 0771-555 444

E-post: st@st.org

Webbplats: www.st.org