

Medicinska Föreningen – Årsrapport 2025

Student- och Doktorandombud

1. Inledning.....	2
2. Ombudens uppdrag och organisation	5
3. Statistik och ärendehantering	7
Antal ärenden	8
Fördelning mellan nationella och internationella studenter	9
Könsfördelning	10
Genomsnittlig handläggningstid.....	10
Institutioner.....	11
4. Typ av ärenden	13
Studenter	14
Studie- & arbetsmiljö/likabehandling.....	14
Omprovning & dispens	14
Disciplinärenden	14
VFU	15
Doktorander	15
Diskriminering och trakasserier.....	16
5. Analys och reflektion.....	16
Studenter	17
Disciplinärenden	17
Omprovning och examination	17
VFU.....	18
Hierarkier och kommunikation mellan studenter och lärare	18
Doktorander	19
Anställningen	19
Handledarrelationen	19
Grönt ljus/rött ljus - uppföljningar.....	22
Handledarutbildningen	23
Relationen till HR	23
Bihandledare.....	23
Doktorander emellan	24
IA systemet - när och hur det används	24
Diskriminering och trakasserier.....	25

Internationell närvaro	26
Fördelningen av ärenden vid Institutionerna	27
6. Förslag på förbättringar inom universitetet	27
7. Samverkan och kommunikation.....	28
Relationen och kommunikation med KI personal	29
Samverkan med KI	30
Samverkan med Studenterna och doktoranderna.....	30
8. Framtidsutsikter	30
Planerade satsningar för 2026.....	31
Identifierade risker och möjligheter	31

1. Inledning

Följande är årsrapporten för student- och doktorandombuden vid Medicinska Föreningen (MF) och sammanfattar de ärenden, frågor och tendenser som har präglat året. Ombudets uppdrag är att erbjuda ett oberoende stöd till studenter och doktorander som upplever problem i sin studiestudiesituation eller arbetsmiljö.

Syftet med rapporten är att ge en lägesbild av problem studenterna möter genom att redovisa antal och typ av ärenden som inkommit till ombuden, samt att analysera trender och utveckling jämfört med tidigare årsrapporter. Årsrapporten är tänkt att fungera som ett underlag för fortsatt dialog och utvecklingsarbete inom Karolinska Institutet (KI) och MF. Genom att lyfta fram studenters och doktoranders perspektiv kan rapporten bidra till att stärka en god arbets- och studiemiljö samt främja en mer transparent och rättssäker utbildningsprocess. Rapporten syftar även till att synliggöra återkommande mönster och områden där studenter och doktorander efterfrågar stöd och utveckling.

Under året har ombuden haft kontakt med ett brett spektrum av studenter och doktorander från olika program, institutioner och nationaliteter. Ärendena har varierat i omfattning och karaktär, men gemensamt är att de speglar frågor som rör bemötande, handledning, kommunikation, arbetsbelastning och tydlighet kring rättigheter och förväntningar. Återkommande ärendetyper rör även stöd i processen med Disciplinnämnden och andra administrativa ärenden.

Arbetet med årsrapporten baseras på den samlade dokumentationen av de ärenden som inkommit till student- och doktorandombudet under året. Rapporten innehåller inga personuppgifter eller detaljer som kan kopplas till enskilda individer, institutioner eller handledare.

Ärendena har kategoriserats utifrån typ av problematik, exempelvis handledningsfrågor, bemötande, arbetsmiljö, disciplinnämndsärenden, mm. Kategorierna belyser återkommande teman och mönster.

Utöver ärendehantering har ombudet fört löpande dialog med relevanta funktioner inom universitetet, såsom studierektorer, forskarutbildningsansvariga, studenthälsan och andra stödfunktioner. Dessa kontakter har bidragit till en bredare förståelse av strukturella frågor som påverkar studenters och doktoranders arbets- och studiemiljö.

Här ges en övergripande bild av de frågor som studenter och doktorander har sökt stöd för under året. Rapporten ska därför ses som en sammanställning av individuella upplevelser och behov, snarare än en fullständig kartläggning av utbildningsmiljön.

Statistik redovisas för det mesta uppdelat mellan studenter och doktorander.

Utmaningarna grupperna möter skiljer sig åt, likaså upplägget av studier och arbete och vilka som är ansvariga för dem på KI. Ett större avsnitt under analys och reflektion har

tillägnats doktorander då deras situation är mer komplicerat och komplex än studenters på grund och avancerad nivå.

De två tidigare ombuden slutade under första halvåret, och tjänsterna var tillsatta till höstterminens start. I samband med personalskiftet avslutades alla öppnade ärenden av de tidigare ombuden. Det innebär att ett stort antal ärenden avslutades under sommaren, vilket syns i statistiken.

Statistiken visar ungefär samma fördelning av inkomna ärenden, vårtermin och hösttermin med en topp mitt i terminen, med undantag för april då minst antal ärenden registrerats. Överlag har det varit mer inkomna ärenden 2025, med flest registrerade ärenden under hösten i relation till terminslängden (jan – jun, 6 månader, augusti – december, 4 månader). Med full bemanning under hösten, har nya rutiner etablerats för arbetat, genomgång av ombudens roll och syfte diskuterats och vi har istället för den tidigare fördelningen mellan ombuden av doktorander och studenter, tagit an alla ärenden oavsett typ av student, och bearbetat ärenden gemensamt. Detta har varit en styrka, dels med anledning av våra olika kompetenser och då ombuden kunnat stötta varandra och diskutera alla ärenden.

Materialet som finns i rapporten bygger på statistik, samtal och möten med studenter, doktorander och KI personal och berättelser från studenter och doktorander. Det vi kan se med hjälp av statistik är framförallt registrerade ärenden och beskrivningar av händelseförlopp i ärendehanteringssystemet. Systemet begränsas av kategorier och underkategorier. Dessa är omfattande och överlappande, och vissa ärenden faller under kategori övrigt, exempelvis när det gäller parkeringstillstånd (som ligger på ombuden att dela ut), eller om det är en fråga som hanteras av annan instans och har hänvisats vidare. Överlappningen sker då många ärenden faller under flera underkategorier. Exempelvis kan ett ärende som börjar i frågan om stöd i Disciplinnämnds förfarandet, övergå till frågor om stöd i en överklagan av Disciplinnämndens beslut till förvaltningsrätt. Ett annat exempel är när en student blivit underkänd på en spärrkurs och vill ha hjälp med ansökan om omprövning av betygsbeslutet och vidare ansökan om dispens från behörighetskraven för nästkommande termin. Därför har vissa ärenden märkts med flera kategorier. Det leder till att totalt antal ärenden och siffror presenterade i tabellen för kategorisering av ärenden inte stämmer överens.

Längden på ärenden beräknas i antal dagar från det att ärendet registrerades tills dess att ärendet avslutades. Ärenden får ibland naturliga avslut, där studenten tackar för den hjälp de fått och indikerar att de inte behöver mer stöd, andra ärenden saknar sådant avslut och det händer att mejl ombuden skickar aldrig får något svar. För att få ordning och tydliga rutiner, valde vi nya ombud, i början av höstterminen att avsluta ärenden 3 veckor efter sista kontakten om ingenting annat är överenskommet med studenten. Denna regel speglas i ärendens snittlängd i statistiken.

År 2024 inkom totalt 149 ärenden. År 2025 inkom totalt 167 ärenden, vilket är en ökning på över 12 % från föregående år. Att det är fler ärenden som inkommit under 2025, kan bero på tidigare arbete med kontakt- och relationsskapande och närvaro vid studentintroduktioner som ökat medvetenhet och synliggörande av ombuden. Än är det många institutioner som ombuden ännu inte besökt.

2. Ombudens uppdrag och organisation

Det finns två anställda Student- och doktorandombud (ombud) på Medicinska föreningen (MF). Alla studenter och doktorander antagna på KI har rätt att ta hjälp av ombuden kostnadsfritt, oavsett om de erhåller medlemskap i MF eller inte.

Ombuden delar upp inkomna ärenden sinsemellan utifrån aktuell arbetsbörda, men har insyn i alla ärenden och tar hjälp av varandras kompetens och stödjer varandra i svåra ärenden. Båda ombud arbetar aktivt med kompetensutveckling. Bland annat i form av deltagande på kurser och seminarier, samt utbyten med ombud på andra universitet i landet. Ombuden ser även till att vara uppdaterade om studenters och doktoranders situation på universitetet genom kontakt med SSO och DSA.

Student- och doktorandombud är en fristående resurs för alla studenter och doktorander som behöver stöd i frågor som rör sin studiesituation eller arbetsmiljö. Ombudet kan hjälpa till när något känns oklart, svårt eller inte fungerar som det ska. Exempelvis vid problem i relationen till handledare eller lärare, brister i bemötande, oklarheter kring rättigheter och regler, eller situationer där studenten är osäker på hur man ska gå vidare.

Ombuden har mandat att på studenters begäran ta kontakt med och boka möten med anställda på KI. Ombuden har alltid rätt att medverka på möten enligt en students önskan och får inte nekas närvaro. Ombuden har ett ansvar att vara sakliga och professionella. De ska ta vara på studentens intressen och i de fallen studenten inte tjänas att gå vidare i ett ärende eller att KI har varit korrekt i sitt agerande hjälpa studenten förstå och gå vidare. Studenter kan få stöd med att förstå vilka regler som gäller, formulera frågor, synpunkter eller ansökningar, förbereda samtal, eller ha med ombudet som stödperson vid möten.

Det faller även på ombuden att informera om rollen och den tjänst som erbjuds. Det sker genom presentationer på introdagar för studenter, doktorander och handledarkurser. Ombuden kan även bjudas in till andra event för en presentation.

Ombuden karaktäriseras av att vara en oberoende instans. Det innebär att ombuden inte kan ta emot anvisningar från utomstående part om hur de ska agera i ett särskilt ärende. Ombuden kan inte heller ge anvisningar till, eller ändra beslut som KI eller annan part tagit.

Att ombuden är både fristående och autonoma i förhållande till KI möjliggör att studenternas kontakt med ombuden är konfidentiella. Ombuden har tystnadsplikt, och delger inte information utan studentens uttryckliga samtycke eller begäran.

Varje ärende som kommer till ombuden är unikt. Ombuden förhåller sig neutrala till både studenten och KI, samtidigt som uppdraget är att stödja de studenter som söker

hjälp. Ombuden erbjuder stöd i kommunikation och i konflikthantering, men för inte på eget bevåg, en students talan. Ombudet kan diskutera och resonera med studenten om vad som bör göras i ärendet, kontakta rätt personer och boka möten, men det är studenten själv som behöver berätta om sin upplevelse. Det hör ihop med neutraliteten. Under mötet med övriga, kan ombudet inta en medlande roll och styra samtalet i en viss riktning, studenten själv framför sin upplevelse och sina argument. Som en del av stödet till studenten har ombudet möjlighet att tydliggöra, ifrågasätta och komplettera information som kommer upp om studenten vill men inte själv förmår att lyfta synpunkter som påverkar hens position eller situation.

3. Statistik och ärendehantering

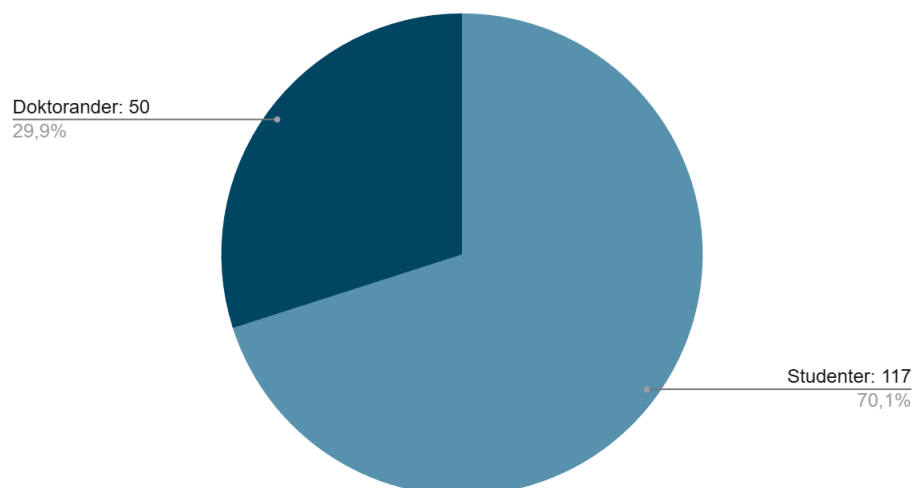
Antal ärenden

På KI finns ca 6500 studenter (ca 76 % av totalen av studenter och doktorander) och över 2200 doktorander (ca 24 %).¹ År 2025 kom 117 studenter (ca 70 % av totalt antal inkomna ärenden) och 50 doktorander (ca 30 %) till ombuden. Totalt 167 ärenden.

Det är en ökning på ca 12 % från 2024, där 149 ärenden inkom varav 105 var studentärenden och 44 var doktorandärenden. Den procentuella fördelningen var dock densamma, ca 70/30.

Antal inkomna ärenden:

Antal ärenden: 167

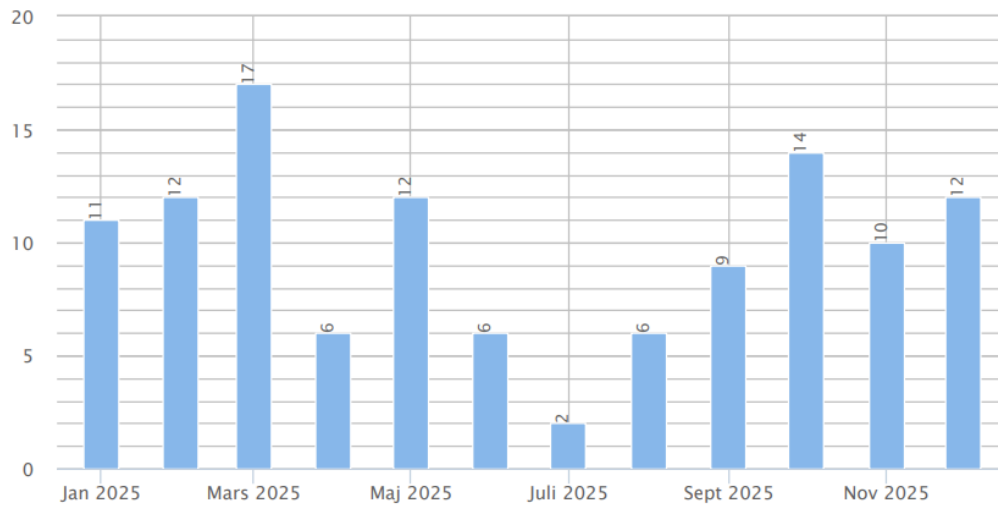


Se fördelning av antal inkomna ärenden per månad i figurerna nedan.

¹ [Fakta om Karolinska Institutet](#) | Karolinska Institutet

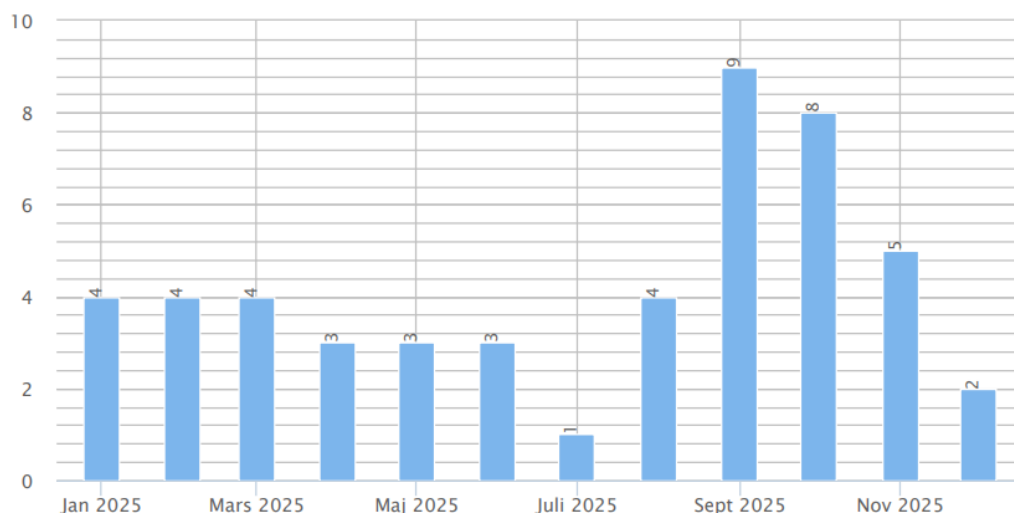
Studentärende – Antalet registrerade per månad

Tot. antal: 117



Doktorandärende – Antalet registrerade per månad

Tot. antal: 50



Fördelning mellan nationella och internationella studenter

KI för inte statistik på antalet registrerade internationella studenter och doktorander.

Enligt Universitetskanslersämbetets (UKÄ) statistik var 1230 inresande studenter registrerade på KI läsåret 2024/2025.² Siffror från KI visar att 6483 helårsstudenter var registrerade 2024.³ Det ger en inblick om hur stor andel av studenter som var internationella 2024, ca 19%. 15 av 117 (ca 12,8 %) studenter som kontaktade

² Statistik - Universitetskanslersämbetet

³ Fakta om Karolinska Institutet | Karolinska Institutet

ombuden 2025 var internationella. Internationella studenter kan vara något underrepresenterade hos ombuden.

UKÄ:s statistik visar att 710 utländska doktorander var registrerade på KI HT2024.⁴ Fakta från KI visar att totalt 2230 doktorander var registrerade 2024.⁵ Alltså var ca 32 % av registrerade doktorander internationella 2024. Av de som kontaktade ombuden 2025 var 28 av 50 (56 %) doktorander internationella. Internationella doktorander är klart överrepresenterade hos ombuden.

Könsfördelning

Den senaste statistiken publicerad på KI:s hemsida över könsfördelning hos studenter anger att 73% är kvinnor och 27% män. Av ärenden inkomna till ombuden 2025 var 81 av 117 studenter kvinnor (ca 69 %) och 36 av 117 män (ca 30%). I jämförelse med könsfördelningen av studenter på KI är kvinnor något överrepresenterade av de som söker stöd hos ombuden.

Ombuden har fått ta del av mer uppdaterad och precis statistik från KI gällande antal och könsfördelningen av doktorander på KI 2025. Av 2215 doktorander var 1377 kvinnor (ca 62 %) och 838 män (ca 38 %). Av doktorandärenden inkomna till ombuden samma period var 37 av 50 kvinnor (74 %) och 13 av 50 män (26 %). Även hos doktorander visar statiken att kvinnliga studenter är mer benägna, alternativt mer utsatta, än män att kontakta ombuden.

Genomsnittlig handläggningstid

Statistik på handläggningstid började föras från maj 2025, då ett av de nya ombuden började. Genomsnittlig handläggningstid för ett doktorandärende perioden maj till och med december 2025 var 53 dagar. För studenter 33 dagar.

Det aktiva arbetet är generellt sätt kortare än den totala längden på ärendet. Snitt tiden på ca 6 veckor inräknar den 3 veckor långa vänteperiod som startar efter sista meddelandet till/från studenten tills dess att ärendet avslutas automatiskt. Andra ärendetyper har tydligare avslut där studenten oftast meddelar att de är nöjda med den hjälp de fått eller ett disciplinnämndsmöte är avklarat utan att studenten vill överklaga beslutet.

Disciplinnämndsärenden är längre än andra studentärenden, då studenterna kontaktar ombuden i ett tidigt skede, oftast när de meddelas av examinatorn att anmälan till rektor kommer att göras. Studenten får sen en kortare tid på sig att skicka ett uttalande till rektor, rektor tar beslut om att ärendet skickas till disciplinnämnden, och studenten

⁴ [Statistik - Universitetskanslersämbetet](#)

⁵ [Fakta om Karolinska Institutet | Karolinska Institutet](#)

bokas in på ett disciplinnämndsmöte, en process som kan ta upp till en månad eller mer.

För att effektivisera arbetet och mängden öppna ärenden samtidigt sänks väntetiden från 3 veckor till 1 vecka 2026. Information om att ärendet läggs ner efter en vecka utan svar från studenten ska ges i det sista meddelandet från ombudet. Ett avslutat ärende kan enkelt öppnas upp om en student efter en längre tid vill driva frågan vidare.

Institutioner

Då alla studenter inte fyller i vilken institution de tillhör, kan fördelningen av ärenden per institution inte ses som helt tillförlitlig. Statistiken visar dock tendenser.

Läkarprogrammet hör inte till någon enskild institution, men studenterna bör fylla i den institution den aktuella kursen ges på. Vid distansstudier, fristående kurser och påbyggnadskurser är studenterna ofta inte medvetna om vilken institution de tillhör. Ombuden har fyllt i institution där det är möjligt.

Nedan finns listor på institutioner och ärenden.

De institutioner som sticker ut i studentärenden är: Med Huddinge, Med Solna, Odontologi, och Neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle (NVS).

Endast 81 av 117 studenter har fyllt i vilken institution de tillhör, varav 18 som Vet ej.

Institution, Studenter	Antal ärenden
Institutionen för biovetenskaper och näringslära	0
Institutionen för cell- och molekylärbiologi	0
Institutionen för fysiologi och farmakologi	4
Institutionen för klinisk neurovetenskap	5
Institutionen för klinisk forskning och utbildning, Södersjukhuset	0
Institutionen för klinisk vetenskap, intervention och teknik - CLINTEC	0
Institutionen för kliniska vetenskaper, Danderyds sjukhus	1
Institutionen för global folkhälsa	1
Institutionen för kvinnors och barns hälsa	3
Institutionen för laboratoriemedicin	0
Institutionen för lärande, informatik, management och etik	1
Institutionen för medicinsk biokemi och biofysik	0
Institutionen för medicinsk epidemiologi och biostatistik	2
Institutionen för medicin, Huddinge	14
Institutionen för medicin, Solna	8
Institutionen för mikrobiologi, tumör- och cellbiologi	0
Institutet för miljömedicin	1
Institutionen för molekylär medicin och kirurgi	0
Institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle	10
Institutionen för neurovetenskap	0
Institutionen för odontologi	13
Institutionen för onkologi-patologi	0
Vet ej	18

I doktorandärenden är det mer naturligt att känna till sin institution. Av dem är det följande institutioner som utmärker sig: Klinisk Neurovetenskap (CNS), Med Solna och NVS. 21 av 50 ärenden (42 %) är inkomna på dessa tre institutioner.

49 av 50 doktorander har fyllt i vilken institution de tillhör, varav 2 som Vet ej.

Institution, Doktorander	Antal ärenden
Institutionen för biovetenskaper och näringslära	0
Institutionen för cell- och molekylärbiologi	2
Institutionen för fysiologi och farmakologi	0
Institutionen för global folkhälsa	1
Institutionen för klinisk neurovetenskap	8
Institutionen för klinisk forskning och utbildning, Södersjukhuset	0
Institutionen för klinisk vetenskap, intervention och teknik - CLINTEC	2
Institutionen för kliniska vetenskaper, Danderyds sjukhus	0
Institutionen för kvinnors och barns hälsa	2
Institutionen för laboratoriemedicin	0
Institutionen för lärande, informatik, management och etik	0
Institutionen för medicinsk biokemi och biofysik	4
Institutionen för medicinsk epidemiologi och biostatistik	2
Institutionen för medicin, Huddinge	3
Institutionen för medicin, Solna	8
Institutionen för mikrobiologi, tumör- och cellbiologi	3
Institutet för miljömedicin	2
Institutionen för molekylär medicin och kirurgi	3
Institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle	5
Institutionen för neurovetenskap	0
Institutionen för odontologi	0
Institutionen för onkologi-patologi	2
Vet ej	2

4. Typ av ärenden

Studenter

Många ärenden faller in under flera huvudkategorier och underkategorier i ombudens ärendehanteringssystem. Det som går att se, är dock att studenter oftast har frågor om Disciplinnämnden, VFU, betygsbeslut och behörighetskrav, samt arbetsmiljön på kurserna.

Studie- & arbetsmiljö/likabehandling

Problem med arbets- och studiemiljön gäller både i förhållande till lärare, examinatorer och administrativ personal på KI, men även mellan kursare. KI personal upplevs svåra att nå, orättvisa eller till och med nedlåtande i sin kommunikation till studenterna. Mellan studenterna förekommer mobbning, oftast i form av upplevda grupperingar, utfrysning eller "skitsnack," som studenter upplever som förolämpningar och förtal i Brottsbalkens mening. Ombuden har hört att studenter ska/vill göra polisanmälningar, men känner inte till utfallen i något sådant ärende.

Omprövning & dispens

Många studenter som vänder sig till ombuden ifrågasätter rättningen och betyget på en examination de gjort. I dessa fall har studenten funderingar kring huruvida rättning har gått rätt till, diskrepanser i rättningar mellan olika studenter för samma frågor, och otydligheter i vad som anses rätt svar på förhand. Ombuden stödjer studenterna med omprövning dels genom att ge råd kring formuleringar i ansökan, eller genom att boka möte med examinatorn så att studenten får tydlig och direkt information om varför betyget ska eller inte ska ändras. Det är vanligt att de studenter som söker omprövning av betygsbeslut samtidigt ansöker om undantag från behörighetskraven på nästkommande kurs. Att sakna behörighet kan leda till att studenten måste vänta upp till ett helt läsår innan kursen ges igen. Det kan få långtgående konsekvenser för studenten, bland annat rätten till CSN medel och studentboende. Många studenter oroar sig också över att inte längre läsa med "sin" klass eller att göra sin familj och omgivning besvikna då ett påtvingat studieuppehåll synliggör underkända examinationer.

Disciplinärenden

58 av studenter tilldelades disciplinära åtgärder i form av avstängning eller varning av Disciplinnämnden 2025. Av dessa kontaktade 31 studenter ombuden för stöd i processen. 61 % av disciplin-ärenden hos ombuden har under 2025 varit kvinnliga studenter. I Disciplinnämnden var ca 70 % kvinnor. Jämfört med andelen kvinnliga studenter på KI (73 %) är det relativt jämnt fördelat. Det går också att se att fler män än kvinnor som hamnar i Disciplinnämnden vänder sig till ombuden. Ca 39 % av disciplin-

ärenden som registreras hos ombuden är manliga studenter, jämfört med ca 29% som registreras hos Disciplinnämnden.

Studenter kontaktar ombuden oftast direkt efter samtal med lärare och examinatorer vid misstanke, innan kallelse från disciplinnämnden. Detta tyder på att lärare och examinatorer är välinformerade om ombuden och ombudens roll, och studentens rätt till stöd i processen. Vilseledande, är den enda anledningen kopplat till Disciplinnämnden enligt ombudens ärendehanteringssystem. Vilseledande innebar oftast misstanke om fusk i tentamenssal, otillåten användning av AI vid hemtentamen och hemarbeten, plagiat, och slarvig eller otillåtna referenser i referenshantering. I få fall har orsaken varit oförutsedda incidenter som studenten inte kunnat hantera enligt regelverket och som därmed blivit ärenden för disciplinnämnden. I dessa senare fall har nämnden beslutat att delge en varning.

VFU

Ärenden relaterade till studenters VFU/KFU rör framförallt arbetsmiljön. Studenterna upplever att handledare och övrig personal på regionen inte behandlar dem väl eller ger tillräckligt god handledning. Studenterna som vänder sig till ombuden är ofta underkända eller håller på att bli underkända, vilket de inte anser är deras fel utan praktikplatsens. En student som far illa under VFU faller in under KI ansvarsområde, men KI har inte kontroll över miljön praktikplatsen och studenters rätt till god arbetsmiljö faller mellan stolarna.

Doktorander

29 av 50 ärenden rörde handledarrelationen och arbetsmiljön. I arbetsmiljön infattas även diskriminering och trakasserier. Av de diskrimineringsärenden som inkom 2025 var problematiken inte mellan doktorand och handledare, utan mellan doktorander i arbetsgruppen eller mellan doktoranden och annan KI personal på arbetsplatsen. Utmaningar i handledarrelationerna rörde främst den psyko-sociala arbetsmiljön. Till exempel höga krav på arbetstider eller producerat material, även otydlighet i handledningen, opedagogiskt och hårt kritiserande av doktoranderna både privat och framför andra.

Doktorander har även en del frågor gällande anställningen på KI, exempelvis lön, förmåner, uppehåll, ledigheter och deltidsanställning kombinerat med kliniskt arbete. Det förekommer även frågor om förlängning av doktorandtjänsten, då doktoranderna av olika anledningar inte hunnit färdigt under utsatt tid.

Frågor kring ansökan om disputation är få, men komplexa när de dyker upp. Det finns till exempel inga tydliga riktlinjer vid KI om hur många gånger en doktorand får söka om disputation. I högskoleförordningen ges ingen borte gräns, varken i tid eller antal gånger.

Inga doktorander har kontaktat ombuden för ärende i Disciplinnämnden, varken för misstanke om vilseledande, eller av någon annan anledning.

Diskriminering och trakasserier

Det är få inkomna fall av diskriminering och trakasserier. ombuden hanterar ännu, i februari 2026, ärenden som kommit in i början av hösten 2025. Inte ett enda ärende har kommit in om sexuella trakasserier, istället handlar ärendena om diskriminering och trakasserier baserat på etnicitet/nationalitet samt kränkande särbehandling i form av utfrysning. KI incidentrapporteringssystem, IA, har 17 registrerade fall av trakasserier/diskriminering 2025. Inget fall rubricerat som sexuella trakasserier.

5. Analys och reflektion

Studenter

Disciplinärenden

Studenterna har ofta stor stress inför kontakt med disciplinnämnden och vid erhållen information om en anmälan. Det är positivt att studenten i tidigt skede får möjlighet att sätta sig in i processen och förstå vilka rutinerna är och hur de genomförs. Ombuden har haft god samverkan med juristerna i Disciplinnämnden som har varit vägledande och tydliga i sin kommunikation och stöttande i frågor som både ombuden och studenterna haft. I många fall har studenten önskat att ombuden närvarar vid mötet med Disciplinnämnden.

Ombuden har varit tydliga i mötet med studenterna, att avstängning i sex veckor är det vanligaste utfallet. Vårt arbete har därmed varit fokuserat på att förbereda studenten på detta och stötta hen i att skapa strategier för perioden som kan bli upp till ett år.

Ombuden rekommenderar studenten att även ta kontakt med studievägledare för studieplanering och översikt. I vissa fall har studenten behövt stöd av studenthälsan och vi har hänvisat dem dit.

Studenterna berättar ofta att de vid tidpunkten för vilseledandet befunnit sig under en period av extrem stress privat, eller i samband med hög studiebelastning. Studenterna har ofta varit djupt ångerfulla och effekten av en avstängning har för flera inneburit stora risker och konsekvenser såsom ekonomiska förluster, risk för studentbostaden, och förskjuten examen. Vid kontakten med ombudet, har studenterna inte varit medvetna om hur processen går till eller vilka konsekvenserna är vid en avstängning. En stor börda för studenten har legat i skammen som en anmälan har dragit med sig inte minst i relation till familj och anhöriga. De upplever också oro för hur detta kan påverka fortsatta studier och akademisk karriär.

Omprovning och examination

Omprovning och dispens är ofta överlappande. Studenten har vanligtvis sökt omprovning vid underkänd examination i samband med spärrkurs och sedan dispens från behörighetskraven inför nästkommande kurs.

Det är vanligt att studenten blivit underkänd med få poäng (ett till två poäng) från godkänt och söker sig till oss. Vi ser fler av dessa studenter i basvetenskap på Läkarprogrammet. Studenterna har ofta gjort ett stort arbete i att samla information som de grundar sina ansökningar på, och ibland har de skärmdumpningar och bilder på resultaten. I de fallen studenten önskat och det har varit möjligt, har ombudet talat med examinerator för att förmedla klarhet i hur tentamen rättats och huruvida det funnits möjlighet för tolkningar. Resultatet av omprovningarna är oklart, då studenter inte alltid

återkommit med besked om hur det gått för dem. I de flesta fall är examinator villig att samtala och diskutera studentens missnöje. Vad gäller dispens, har en del studenter berättat att studievägledare avrått från att genomföra en ansökan. Vid enstaka fall har ombudet fått besked från student om att dispens har godkänts.

Att omprövningar och dispens har höga trösklar är förståeligt för att säkerställa kvalitet i utbildningen. Hade det funnits ett tryggare system eller någon sorts säkerhetsnät för studenter i dessa situationer, kanske vi hade sett färre behov av omprövnings- och dispensansökningar. Kan det exempelvis vara möjligt att ha ett varningssystem och möjlighet till omprövning för dem som hamnar i dessa situationer? Vissa beslut, om än helt korrekta, medför i särskilda fall svåra konsekvenser för studenten, kanske en diskussion om ökad trygghet kan föras.

VFU

Vanligaste situationerna i samband med VFU, som studenter har kommit till ombuden med, är bemötande från personal eller handledare på arbetsplatsen och omprövning vid underkänd examination. Frågan kring vem som har ansvaret för studentens arbetsmiljö vid VFU har tagits upp tidigare och verkar vara ett fortsatt tema.

Hierarkier och kommunikation mellan studenter och lärare

Studenten står ofta ensam i sin situation gentemot KI personal som har mandat att göra förändringen som önskas.

Studenter har ofta påtalat att KI personal är svåra att få tag på. Även efter upprepade mejl, återkommer den man söker. Studenterna har därför sökt sig till ombuden för att få hjälp med att få kontakt med berörd personal. Studenten vet inte alltid vem hen ska vända sig till, alltså vem som ansvarar för frågan hen har. Denna otydlighet gör att studenten, för att vara "på säkra sidan" skickar sina mejl till flera personer varav någon kanske är den ansvarigt berörda. Ombuden har fått ta del av långa mailtrådar och mycket frustration, inte enbart hos studenten, men hos flera mailmottagare. Detta har dessvärre bidragit till rörig kommunikation och bristande förståelse för studenten.

Mailtrådarna med flera mottagare visar sig också sändas i syfte att ha "vittnen" till sin situation. En lista med cc: mottagare i korrespondens med personal ger hopp om att någon kan fånga upp frågan och synliggöra ansvarstagande. Att ombuden känner till detta, grundar sig i studenters utsagor. Vi ser även att det sällan är en framgångsrik strategi. Studenten känner sig ofta uppgiven inför en stor organisation som känns distanserad och anonym i jämförelse med studenten. Ombuden avråder från dessa omfattande mailkonversationer. Önskan hos studenten är ytterst, att bli förstådd och hörsammad. Här är ombudens roll att söka ansvariga för frågorna som studenterna har, och kontakta rätt person, vilket inte alltid är en enkel uppgift.

En strategi för studenten kan vara att komma till ombuden omgående vid uppkomsten av ett problem där det är oklart vem som ansvarar för frågan. Tillsammans med studenten kan ombuden etablera en kommunikation med KI personal som främjar lyhördhet och respekt. Även ombuden, kan behöva få klarhet i hur ansvarsfördelningen för olika frågor förhåller sig, vem som ska kontaktas i olika situationer, och be om riktning vid fel kontakt för studentens skull. I sammanhanget kan det tålas att ifrågasätta om det någonsin, *kan* bli fel person som tar emot frågan från studenten, eller ombuden? Välvilja, vägledning och gott bemötande kan ses som allas ansvar.

Huruvida det är möjligt att skapa tydligare kontakt- och kommunikationsvägarna för studenter kanske inte är helt lätt, men det kan vara en ambition.

Doktorander

Att doktorandärenden tar upp mycket utrymme i rapporten reflekterar att de alltid kräver mer tid och resurser än studentärenden. Doktoranders problem är ofta komplexa och handlar om pågående relationer där beroendeförhållandet är starkt. Utmaningarna har uppkommit ur maktobalansens uttryckt och hantering.

Det händer dock att lösningen på en potentiell konflikt synliggörs relativt fort och kan med enstaka samtal eller råd i ett mail hanteras enkelt. Doktorander har haft önskan om stöd och coaching i kommunikation och bemötande eller velat få klarhet i en fråga, såsom förtydligande om anställningsvillkor och rättigheter. Vi tror att om dessa typer av ärenden blir vanligare kan de långdragna och komplicerade fallen bli färre. Vi har lärt oss i praktiken att ju tidigare doktoranden söker stöd, desto mer rustade kan de bli för att hantera situationer som kommer upp. Detta är det optimala. Med lyhördhet och receptivitet i relationerna det handlar om behöver inte svåra konflikter uppstå.

Anställningen

Vanliga frågor som dyker upp är relaterade till anställning och arbetsmiljö. Internationella studenter har ofta bristande kännedom om sina rättigheter enligt svenska lagar och de upplever begränsat socialt stöd. Både nationella och internationella doktorander oroar sig för att sägas upp från sin tjänst eller fråntas sin doktorandposition om de uttrycker missnöje eller obehag på arbetsplatsen. Ovisshet vad gäller anställning som doktorand, och oro för plötslig uppsägning eller förflyttning, bidrar till en osäker tillvaro. Det finns behov av att förtydliga informationen om vad som gäller vid anställning och vilka skydd som finns. Studenten är sällan införstådd med vilka säkerheter och anställningsskydd de har vilket bidrar till onödig stress.

Handledarrelationen

Ett återkommande tema är konflikter och missförstånd i relationen mellan doktoranden och huvudhandleraren. Vanliga orsaker till konflikter är; uttalade eller ouppfyllda förväntningar, bristande kommunikation, bristande handledning i form av för mycket

eller för lite vägledning och dåligt ledarskap. För lite vägledning karakteriseras av; att handledaren inte är närvarande/tillgänglig i den omfattningen doktoranden behöver eller önskar, otydlig återkoppling är en vanlig upplevelse från doktoranden och att handledaren inte berättar vad hen är missnöjd med och hur detta ska åtgärdas. För mycket vägledning karakteriseras av; "mikromanagement", handledaren överlåter väldigt lite ansvar till doktoranden att styra sitt arbete, korrigerar eller ändrar i material utan doktorandens medgivande, låter inte doktoranden ta beslut men tar heller själv inga beslut.

Det finns även flera exempel på handledare som är nedlåtande i sin kommunikation med sin doktorand, där kommentarer såsom, "du kommer aldrig att kunna disputera", "du är så mycket sämre än mina andra doktorander", "du är inte kompetent nog att vara doktorand". Påhopp och kritik som är kopplade till doktorandens person, inte är konstruktiva eller har inte med arbetet att göra förekommer i hög grad i doktoranders berättelser. En del doktorander har berättat att de blir utskälda av sina huvudhandledare på möten framför sina kollegor, andra har meddelat att handledare fryser ut doktoranden genom att tala med andra närvarande kollegor om doktoranden men inte till doktoranden som är i samma möte. Det finns också exempel på handledare som samlat doktorander i ett mötesrum för att i avskildhet tillrättavisa dem och hota med uppsägning eller uppmanat doktoranden att fundera över en annan karriär. Kritik och nedlåtande åsikter uttryckts även med miner, gester och kroppsspråk.

Ombuden har haft möten med flera av dessa handledare, där dessa beteenden, brist på respekt och lyhördhet har bekräftats.

Orimliga förväntningar vad gäller arbetstider och arbetsbörda, där handledare önskar att doktorander jobbar mer än 40 timmarsveckor är återkommande. Handledare kräver närvaro på arbetsplatsen och tillgänglighet kvällar och helger, och önskar manuskript levererade med orimliga deadlines. Ledigheter beviljas med stort motstånd och villkorat. Doktoranderna vi mött har varit förberedda på att jobba mycket, dock har arbetsbördan övergått förväntan.

Oftast önskar doktoranden byte av handledare. Att byta handledare är en rättighet men inte en självklarhet. Det medför en administrativt omständlig process, och kan vara krångligt ur ekonomisk synpunkt, då finansiering ofta är knuten till handledaren. Handledaren äger ofta projekt där doktoranden är verksam i projekt, därmed finns ett samberoende. Handledaren behöver doktoranden för att kunna genomföra projekt och publikationer, och doktorandens disputation hänger på handledarens kompetens, förmåga att vara pedagogisk och drivande utifrån doktorandens behov.

I första hand, söker ombuden hur en bättre kommunikation och relation kan byggas, repareras och etableras mellan handledare och doktorand. Det är i allas intresse att samförstånd och respekt kan uppnås i det befintliga samarbetsparet. Men ibland, ser vi

att bästa alternativet i längden är att ersätta handledaren då det är för stora hinder i vägen för ett produktivt samarbete.

En dålig match är resurs- och energikrävande för institutionen, för handledare, och självklart för doktoranden. Förmåga till fokus rubbas, kommunikation försämras och arbetsförhållanden i allmänhet försvåras inte minst genom undvikandebeteenden och överarbete. I samband med detta riskeras att god kvalitet på forskning och studie- och arbetsmiljön blir lidande. I vissa fall har även disputationer försenats eller blivit problematiska att genomföra. Konflikterna har medfört både sjukskrivningar och sjuknärvaron för doktorander och handledare. Även övriga kollegor påverkas negativt då man ofta arbetar i team och i gemensamma projekt.

Effekterna av en miss-match som inte åtgärdats vid åskådliggörandet, kan skapa en starkt negativ upplevelse av studietiden för doktorander. Doktorander säger att detta har varit den värsta perioden i deras liv med hänvisning till den psyko-sociala arbetsmiljön. Initialt hopp och glädje har bytts ut till psykiska påfrestningar och desillusionering. De talar om "traumagrupper" där de stöttar varandra i relation till en handledare/professor som agerar osympatiskt eller är orimligt kritisk. I flera fall har KI personal, talat om för ombuden att vissa handledare inte är lämpade för handledarrollen men att de känner sig rådlösa i vad de ska göra och hur de ska hantera dessa individer som ofta sitter på viktiga resurser för institutionen.

Utifrån samtalen med doktoranderna och med DSA, har ombuden förstått att det är många fler doktorander som befinner sig i icke-tillfredsställande till svåra situationer men som inte söker stöd och vägledning. Det har framkommit att många skapar egna mer eller mindre konstruktiva strategier för att klara en toxisk arbetssituation. Det finns en sorts kultur och normalitet kring "speciella" handledare och en syn på akademisk forskning som en eftersträvarsvärd möjlighet som innebär mycket slit och möda, och att en del "skit" måste man kunna ta. Enligt DSA och ombudens samtal med doktorander har oro och rädsla för repressalier varit det vanligaste orsakerna till att doktorander dröjer med att söka stöd och vill in i det längsta vara anonyma. De vill heller inte blanda in handledare eller andra kollegor.

För att belysa doktoranders berättelser och upplevelser som ombuden har fått ta del av via samtal under hösten 2025, finns nedan några citat vilka kommer från olika berättelser:

"If nothing is expected to change, I honestly wonder why I'm being asked to continue working under these circumstances and why there is no effort to implement sustainable, long-term changes. I find it hard to focus on my work under these circumstances. It is trying to say at least. It's a constant fight".

"They cut the wings of many young people who were excited to

become scientists".

"I am not the same person I was when I came here. I am changed."

"I told my friends this is the best birthday present! Now four years later, it was the worst birthday because of all the suffering I've been through. I didn't think it would be like this."

"I have noticed this inconsistency with my supervisor, and I can't help but feel like this is my reality."

"I have been a medic in a warzone, but this is the worst experience of my life."

"I want this to be confidential!"

"My marriage will be over if things don't change."

"We support each other in the team, we have like, trauma bonding."

"After I've finished my PHD here, I never want to do scientific research again."

"Please, I don't want anything to happen to my PI."

Det finns även goda exempel med det gemensamma att handledaren varit öppen, nyfiken och villig att reparera och kultivera en god relation, eller att ett handledarbyte skapat nya möjligheter och ett produktivt fortsatt arbete.

De doktorander som kommer till ombuden gör det oftast när situationen har gått väldigt långt och problemen blivit ohållbara. Ombudens förhoppning är att fler doktorander söker stöd, gärna i ett tidigare skede. Då kan situationerna förhoppningsvis lösas enklare och de inblandade kan undgå större lidande. Doktorander är i regel måna om att handledaren inte på något sätt ska påverkas negativt av deras kontakt med oss. Ofta känner de stor tacksamhet för handledaren och har ett starkt behov av att finna lösningar med hen.

Grönt ljus/rött ljus - uppföljningar

Insättandet av grönt ljus för handledare har upplevts som en positiv insats av personal och doktorander, dock tycker doktoranderna att det är oklart vad som gäller för grönt ljus. De menar att fler doktorandkollegor har återkommande utmaningar med samma handledare, och hur kan det vara så? Det är också oklart huruvida grönt ljus kan återkallas och vad som gäller för rött ljus. En obligatorisk online utbildning som är för

handledare var femte år är ett bra initiativ, dock otillräckligt. Möten som ombuden haft med både doktorander, handledare och kollegor till handledare, ger en bild av handledare i behov av mer stöd, uppföljning och ledarskapsutveckling. Handledare är ofta väldigt uppskattade och respekterade utifrån sin forskarkompetens men det finns behov av ökad pedagogisk kompetens och kommunikationsförmåga. Problemen som doktoranderna har belyser frånvaron på tillräcklig ledarskapsutbildning för blivande och aktiva handledare.

Handledarutbildningen

Ombuden har deltagit i den större handledarkursen *Introductory Doctoral Supervision Course* som ges för blivande handledare på KI. Utbildningen är grundläggande för grönt ljus. Ombuden informerar under kursen om sin roll och vanligt återkommande funderingar och problem doktorander på KI möter.

Det vore även önskvärt att de blivande handledarna får mer information om rutiner vid diskriminering, trakasserier och mobbning. Bland annat om var de kan vända sig för att ta frågan vidare och få stöd, men även vilket ansvar de har över arbetsmiljön för sina doktorander och forskargrupp. Önskvärt är också, som nämnt ovan, att handledare får en obligatorisk uppföljning som kompetensutveckling. I dagsläge finns en fördjupande handledarutbildning som behandlar viktiga teman som konflikthantering, denna är dock enbart frivillig.

Relationen till HR

Doktoranders upplevelser och uppfattning av HR har varit blandad. Erfarenheterna har även från ombudens sida varit blandade vad gäller samverkan. I vissa fall har HR inte varit kontaktbara för möten eller samtal. I andra fall har HR varit engagerad och initiativtagande vilket upplevts som ett stort och viktigt stöd för doktoranden. För ombudet, är en god samverkan med HR till stor hjälp att stötta doktoranden och för att förtydliga rättigheter och skyldigheter då HR har en "röst" inifrån som kan driva konstruktivt arbete för god arbetsmiljö. I flera fall har doktorander tagit kontakt både med ombuden och HR. Då HR är en viktig funktion för doktorander kan en översyn vara behjälplig i att förstå om och i så fall vad som är problematiskt i kommunikationen och hur detta kan överbryggas.

Bihandledare

Bihandledaren kan vara ett värdefullt stöd för doktoranden och en avlastning för huvudhandledaren. Ombuden har uppmärksammat vid frågor om hur bihandledaren har använts, att hen i många fall varit helt frånvarande eller kontaktats väldigt lite. Det händer att doktorander inte träffat sina bihandledare och i en del fall är de tveksamma till kontakt med dem, för oro att huvudhandledare blir upprörd. Frågan här är om och hur bihandledarens expertis och närvaro kan nyttjas bättre för att avlasta huvudhandledaren ge doktoranden fler perspektiv och mer handledartid och stöd. Att

bihandledare och huvudhandledare samarbetar eller är vänner upplevs som en “två mot en” problematik för doktoranden. En tydlighet gällande roller och bihandledarens pålitlighet är önskat.

Doktorander emellan

Konkurrensen är stor mellan doktorander. Ombuden har haft flera långdragna ärenden som har att göra med diskriminering och mobbning mellan doktorandkollegor. Historier har framkommit om gruppindelningar med egna normer och brist på transparens. Det finns överordnat regelverk och inte minst Uppförandekoden/Codes of Conduct som alla anställda måste ta del av och följa, men grupperna skapar sina egna regler och rutiner, vilket gör att överordnat regelverk inte fungerar som det ska. Språk försvårar där individer från samma nationalitet kommunicerar med varandra på sitt språk (inte enbart doktorander emellan, utan även handledare till doktorander), detta skapar små öar där insyn och inkludering begränsas ytterligare.

Ombuden har sett att hanteringen av incidenter sker lite olika på olika håll med större eller mindre framgång. Dokumentering brister i och med att individer avråds från att rapportera i IA systemet incidenter som skett. Enskilda möten har hållits utan dokumentation vilket skapat sårbarhet i hanteringen och ändrade vittnesmål.

Det kulturella perspektivet är ett större tema som bör beaktas men är utanför ramarna för denna rapport. Önskan finns dock kulturella aspekter, normer och värderingar blir belysta då det inte sällan är källor till diskriminering och orsakar missuppfattningar och djupgående lidande.

IA systemet - när och hur det används

Att IA systemet finns är ett sätt att få statistik över incidenter, ha dokumentation på händelser, fördela ansvar och sätta in åtgärder där de behövs. Medarbetare och studenter ska rapportera “avvikelse” och därigenom bidra till att förebygga ohälsa och olyckor.⁶ Det stötta KI i att upprätthålla en trygg arbetsmiljö och “noll tolerans mot trakasserier diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar.”⁷ IA rapporteringen fungerar inte optimalt utifrån information ombuden har fått till sig. I flera fall används den inte alls. Detta försvårar för både MF och KI att få en sannare helhetsbild av hur incidentsituationen ser ut på KI.

Flera studenter beskriver att och hur de avråts – både implicit och explicit – från att registrera ärenden i IA-systemet. Motiveringen som ofta ges är att en formell anmälan kan “blåsa upp” konflikter. För studenter som redan befinner sig i en utsatt situation kan sådana signaler förstärka känslan av osäkerhet utlämnande.

⁶ [Rapportera incidenter | Medarbetare](#)

⁷ [Hit kan du vända dig om du är utsatt | Medarbetare](#)

Det framkommer även en tydlig rädsla för repressalier, trots att regelverket uttryckligen förbjuder bestraffningar eller negativa konsekvenser vid en anmälan. Denna oro påverkar studenters vilja att rapportera händelser och kan leda till att allvarliga incidenter förblir oregistrerade och hanteras på mindre adekvata sätt.

IA-systemet möjliggör inte anonym rapportering. Detta upplevs som en betydande barriär, särskilt i situationer där den närmaste chefen eller kursansvariga är direkt involverade i den händelse som studenten vill anmäla. Att anmälan då går till just den person som är föremål för kritiken skapar en uppenbar intressekonflikt och minskar tilliten till processen.

Sammantaget visar dessa iakttagelser att det finns ett behov av att stärka rapporteringskulturen, öka transparens och säkerställa att IA-systemet används på ett sätt som stödjer både studenter och verksamheten i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Diskriminering och trakasserier

Ärenden i denna kategori är problematiska. De är känsliga, de tar lång tid att hantera och den psykiska och emotionella påfrestningen för de inblandade är betungande. Huruvida situationen är löst när ärendet är avslutat är inte självklart.

Vid ett misstänkt diskrimineringsärende får ombuden undersöka vilken grunden är enligt diskrimineringslagen. En till synes diskrimineringssituation kan ibland sakna diskrimineringsgrund och behöver därmed en annan benämning för att kunna drivas vidare på ett korrekt sätt, som exempelvis kränkande särbehandling. Ombuden har haft fall av otvetydig diskriminering då studenten blivit tilltalad på ett uttryckligen nedlåtande vis på grund av etnisk tillhörighet eller sexuell läggning. Men det finns fall där beteenden upplevts diskriminerande utan kommentarer som styrkt en diskrimineringsgrund, men misstanken antyder om hudfärg eller etnisk bakgrund. Dessa fall lämnar utrymme för tolkning. Studenterna som hamnar i detta, känner sig underminerade då deras upplevelser avfärdats som missuppfattningar, och situationerna reducerats till kommunikationsbrister. Att en situation inte kan rubriceras som diskriminering minimerar inte alvaret i det inträffade, utan det har snarare belyst större komplexitet och problematik som går bortom individerna i fråga och pekar på en systemisk situation.

Ombudens arbete har bestått till stor del av att undersöka och tydliggöra vad lagen säger, stärka och stödja studenten, främja ett reparationsarbete i relationer som brustit och belysa obekväma realiteter för institutionerna. Ombuden har goda exempel där KI personal, studierektorer och HR, varit väldigt stöttande för studenten, villiga och redo att samarbeta med ombuden, och bemött situationen med alvar och handlingskraft.

Ombuden har försökt lyfta och belysa förekomsten av diskriminering och trakasserier för ansvariga på berörda institutionerna genom samtal, möten med hänvisning till KI:s regelverk i dessa frågor. Det finns Uppförandekoden/Codes of Conduct som gäller för alla anställda och studenter på KI, men en tydlig och omfattande handlingsplan har inte hittats eller saknas för när en incident väl har inträffat.

Den upplevda utsattheten för en enskild student är stor. Studenter har uttryckt förvåning och desillusionering, över att det som hänt dem kunde ske på Karolinska Institutet. Mobbning, diskriminering och trakasserier är situationer som påverkar individen på djupet.

Att det finns brister och svårigheter i hanteringen av dessa fall kan bero på okunskap om diskriminering och trakasserier och dess uttryck. Ombuden har uppmärksammat att det finns ängslighet kring temat diskriminering, och även brist på insikt i hur diskriminering och trakasserier påverkar berörda individer. Det finns undvikande agerande och beteenden då temat är obekvämt. Det är också tidskrävande och resurskrävande att hantera dessa situationer och sätta in de insatser som krävs.

Inga ärenden om sexuella trakasserier har inkommit i IA systemet 2025. Det stämmer överens med ombudens ärenden. Det vore glädjande om ingen student eller doktorand har upplevt sexuella trakasserier på KI, men av samtal med Studerandeskyddsombud (SSO) och Huvudstuderandeskyddsombud (HSSO) har det kommit fram att ett antal fall av sexuella trakasserier har förekommit. Frågan är varför de inte rapporteras i KI:s incidentrapporteringssystem och varför de drabbade inte söker stöd hos ombuden.

Internationell närvaro

Internationella studenter och doktorander tas inte upp i statistiken vid KI, dock har siffror kunnat tas fram via UKÄ. Att ha statistik som ger en tydlig bild av hur internationell KI är och hur fördelningen ser ut även på institutioner, skulle kunna ge vägledning i om, och vilka insatser som behöver göras. Utan den informationen kan viktiga röster förbli ohörda genom att de inte kan tas i beaktning på ett formellt sätt.

Enligt statistiken är endast ca 32 % av KIs doktorander internationella, medan 56 % av doktoranderna som kontaktar ombuden var internationella.

Ombuden har inte gjort någon särskild riktad insats för att nå ut specifikt till internationella doktorander, utan framträder i forum där alla KIs doktorander kan delta. Det tyder på att internationella doktorander antingen är särskilt utsatta, alternativt att nationella doktorander har bättre socialt stöd och förståelse för det svenska systemet och därför inte behöver söka stöd hos ombuden i samma utsträckning. Samtal med DSA bekräftar att internationella doktorander har ett begränsat kontaktnät och större utmaningar med att förstå systemet.

Fördelningen av ärenden vid Institutionerna

En genomgång av årets doktorandärenden visar att över 40 % av alla kontakter kommer från tre institutioner: MedS, NVS och CNS. Dessa institutioner är också bland de största vid KI. Deras omfattande verksamhet och stora doktorandpopulation bidrar sannolikt till det höga antalet ärenden.

Ombuden har ett etablerat och särskilt gott samarbete med CNS. Bland annat deltar ombuden årligen vid institutionens "One-year follow-up meeting" för doktorander, där vi presenterar vårt uppdrag och erbjuder tidig kontaktväg för doktorander som behöver stöd. Denna återkommande närvaro bidrar till ökad synlighet och tillgänglighet, vilket kan vara en förklaring till att många ärenden kommer från just denna institution. CNS är också den största institutionen på KI med över 250 registrerade doktorander.

Att en stor andel av ärendena kommer från de tre största institutionerna kan delvis förklaras av deras storlek och antal doktorander. Samtidigt kan det också indikera att arbetsmiljöfrågor, handledningsrelationer och organisatoriska utmaningar är särskilt framträdande i miljöer med hög utbildnings- och forskningsbelastning. Ombuden ser återkommande exempel på komplexa handledningssituationer, otydlig kommunikation och hög arbetsbelastning, vilket är faktorer som ofta återkommer i ärenden från dessa institutioner.

6. Förslag på förbättringar inom universitetet

Årets ärenden visar att det finns återkommande utmaningar kopplade till lika villkor, bemötande och hantering av incidenter inom utbildningsmiljön. Flera studenter beskriver en osäkerhet kring hur de ska gå tillväga när de upplever kränkningar, diskriminering eller andra arbetsmiljörelaterade problem. Det framkommer även att studenter ibland avråds – både direkt och indirekt – från att göra formella anmälningar i IA-systemet. De får ofta besked om att en muntlig information "räcker" för att en utredning ska initieras. För studenter som redan upplever situationen som otrygg kan sådana signaler bli ett hinder för att anmäla, vilket riskerar att osynliggöra problem och försvåra ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

För att stärka lika villkor och öka transparensen behövs regelbundna utvärderingar och uppföljningar som stödjer ledare och handledare i deras arbete. Sådana utvärderingar bör inte enbart samla in information, utan även fungera som ett verktyg för reflektion och kontinuerlig förbättring. Exempelvis kan frågor formuleras så att de uppmuntrar till aktivt ansvarstagande, såsom: "Hur har du arbetat med *det här* denna vecka?" Detta kan bidra till att skapa en mer medveten och inkluderande arbetsmiljö.

Det finns även ett tydligt behov av skriftliga och lättillgängliga rutiner för hantering av diskriminering, trakasserier och andra kränkande beteenden. ombuden, tillsammans med HSO och HSSO, kan utgöra ett stöd i framtagandet av sådana processbeskrivningar. Tydliga rutiner är avgörande för att säkerställa att studenter vet vart de ska vända sig, vad som händer efter en anmälan och vilka rättigheter de har.

Vidare visar årets kontakter att handledare ofta efterfrågar stöd i sin ledarroll och i sin pedagogiska kompetens. Ett förstärkt stöd till handledare kan bidra till att förebygga konflikter, tydliggöra förväntningar och skapa bättre förutsättningar för både studenter och doktorander.

Ett annat utvecklingsområde är att stärka kontakten och samverkan mellan institutionerna och de stödjande funktionerna, inklusive ombuden. En mer strukturerad dialog kan bidra till att problem identifieras tidigare och att institutionerna får bättre förutsättningar att agera.

En återkommande fråga är hur antalet disciplinnämndsärenden kan minskas. En viktig faktor är att studenter får tydligare information om både regelverket och konsekvenserna av överträdelser, såsom avstängning. Flera praktiska åtgärder kan också bidra till att minska risken för otillåtna hjälpmedel vid examinationer, exempelvis; användning av färgade eller märkta kladdpapper, inlämning av mobiltelefoner till tentavakter samt fler låsbara skåp i anslutning till tentamensalarna. Dessa åtgärder kan skapa en mer rättssäker och förutsägbar tentamensmiljö.

7. Samverkan och kommunikation

Under hösten har ombuden kommit upp på skärmar runt om på Campus och ombuden har sett att det finns fler forum att synas och delta i, bland annat nyhetsbrevet Studentnytt. Under hösttermins start deltog ombuden i Welcome day för nationella och internationella studenter där vi kunde informera om stöd och aktiviteter. Ombuden har tillsammans med MF arrangerat och deltagit i Kårkaffe i Solna, och deltagit vid OF i Flemingsberg på Kårkaffe. Ombuden har haft ett fint samarbete med OF som bjudit in till kickoff och introduktion inför terminsstart för Odontologerna där vi fått presentera oss och informera om verksamheten. Även institutionerna CNS, och OnkPat har bjudit in till årsträff och event för KI personal och doktorander.

Än finns flertalet institutioner som ombuden inte haft kontakt med. Närheten och kontakten med studenter på grund och avancerad nivå behöver stärkas. MF lokalerna i Flemingsberg har inte varit optimala och väntan på flytt och renovering av nya lokaler har dröjt vilket inneburit att ombudens närvaro i Flemingsberg varit begränsad. Möten med studenter i Flemingsberg har hållits online men också fysiskt på campus Solna eller i bokat mötesrum i Flemingsberg enligt studentens önskemål.

Relationen och kommunikation med KI personal

Kontakten med KI personal har varit övervägande god, inbjudande och konstruktiv. Ombuden har bjudits in och deltagit i regelbundna möten med KI där det funnits ett utbyte av information och erfarenheter, detta har ökat förståelse för studenterna, MF och KI och gjort ombuden bättre rustade att möta och samtala med studenterna.

Det bör dock lyftas, att ombuden uppmärksammat att det finns en jargong bland KI personal som visat sig i mailkonversationer och under möten, som upplevs nedlåtande och underminerande av både ombuden och studenter. Exempel är att student har sagts vara undermålig (uttryckligen "inte så bright"), ombuden har kritiserats för sitt arbetsförfarande och bemöts mindre än respektfullt. En del fall har varit mer obekväma än andra, för alla involverade parter.

Då vi alla är människor och arbetar till stor del med komplexa relationer, finns självklart risken att fela. Ombudens utveckling sker inte minst i relation, och huruvida vi lär oss av misstagen och kan växa genom dem. Det är en viktig aspekt i arbetet att inte fasta i föreställningar och övertygelser, men vara öppen och nyfiken.

I de fall ombuden har varit kritiserade för sitt agerande har situationerna diskuterats och bearbetats på MF och slutsatsen har varit att ombuden agerat inom sina gränser och mandat. Detta är naturligtvis inte vanligt förekommande händelser, men det är värt att notera och undersöka vilka normer som finns och om vi kan aktivt arbeta för och upprätthålla öppet och respektfullt samtalsklimat.

Ombudens kontakt och kommunikation med KI har varit övervägande väldigt positiv. KI har varit generösa med stöd, uppmuntran och positiv feedback och vi har upplevt att vårt arbete och vår roll tagits emot med stor uppskattning. Detta har bekräftat för oss att vårt engagemang märks och att vårt stöd till studenterna också är uppskattat av personal. Vi har fått gott stöd i vårt arbete av vicerektorer och fört konstruktiva samtal, vilket vi önskar fortsätta med.

Samverkan med KI

Då studenter och doktorander som kommer till oss ofta är i emotionell och mental stress, har vi funnit det värdefullt att introducera oss för Studenthälsan och Funka och har sett här att det vi kompletterar varandra i stödet till studenten. Vi har även mött representant för Lika behandling där vi ser potential till samarbete då frågorna som ombuden behandlar ofta överlappar med teman som Lika behandlingsgruppen möter.

Samverkan med Studenterna och doktoranderna.

Under året har ombuden fortsatt att utveckla sin närvaro och sitt stöd gentemot både studenter och doktorander. Både studenter och doktorander uttrycker återkommande uppskattning för ombudens tillgänglighet och stöd, och ombuden har mottagit många varma meddelanden från studenter som velat uttrycka det.

Eftersom ombuden organisatoriskt tillhör MF har det varit naturligt att etablera en nära relation till studentkåren och dess verksamhet. Under hösten har fokus legat på att bygga upp interna rutiner, komma in i arbetet och skapa en fördjupad förståelse för både KI:s och MF:s strukturer. Detta har lagt grunden för ett mer systematiskt och långsiktigt samarbete.

8. Framtidsutsikter

Planerade satsningar för 2026

Ombuden planerar flera utvecklingsinsatser för att stärka det förebyggande arbetet och förbättra stödet till studenter och doktorander.

En central ambition är att fördjupa samverkan med HSO och HSSO. Genom ett närmare samarbete kan funktionerna komplettera varandra i frågor som rör lika villkor, arbetsmiljö och bemötande. En sådan samverkan skulle också ge en bättre överblick över vilka insatser som redan görs inom KI och vilka områden som behöver utvecklas ytterligare.

Ett område att stärka och arbeta vidare med är kontakten med programansvariga på institutionerna för grundutbildning och avancerad utbildning som ett led i att komma närmare studenterna. Ombuden ser även ett värde i att delta i fler aktiviteter och evenemang på institutionerna, såsom årsdagar, introduktioner och andra sammankomster. En bredare närvaro kan bidra till att studenter och doktorander får kännedom om ombudens uppdrag innan problem uppstår, vilket i sin tur kan möjliggöra tidigare stödinsatser och förebygga att konflikter eskalerar.

Vidare planeras workshops och informationsföreläsningar i samarbete med MF, med syfte att öka studenternas kunskap om ombudens roll och om vilka stödvägar som finns. Ombuden kommer även att arbeta närmare DSA för att få en fördjupad förståelse för doktoranders specifika behov och utmaningar.

En särskild satsning gäller närvaron i Flemingsberg. I dagsläget saknas lämpliga lokaler för konfidentiella samtal, vilket begränsar ombudens tillgänglighet. En etablerad fysisk närvaro skulle förbättra möjligheterna att möta studenter på plats och erbjuda stöd i en trygg miljö.

Identifierade risker och möjligheter

Ett återkommande mönster i årets ärenden är att avsaknaden av tydliga rutiner för både förebyggande arbete och hantering av incidenter leder till ad hoc-lösningar. Dessa "hemmasnickrade" processer riskerar att förvärra situationer och skapa ojämlik hantering mellan olika institutioner. För att minska dessa risker behövs tydliga, förankrade och lättillgängliga processer för hur händelser och kriser ska hanteras.

Samtidigt finns betydande möjligheter. Genom att integrera kunskap om lika villkor, arbetsmiljö och bemötande i det dagliga arbetet – och genom att stärka stödet till handledare i deras ledarskap och pedagogiska kompetens – kan KI skapa mer hållbara och inkluderande utbildningsmiljöer. Ombuden ser ett stort värde i att bidra till detta arbete genom rådgivning, utbildningsinsatser och samverkan med institutionerna.