

KI PhD Job and Salary satisfaction survey

Results

Contents

1. Demographics
2. Job satisfaction
3. Salary satisfaction
4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)
5. Conclusions
6. Actionable points

1. Demographics

1. Demographics

501

respondents, equal to 24% of all
doctoral students at KI

1. Demographics

Responses from all 21
departments

1. Demographics

Almost

84%

of respondents are full-time PhD
students

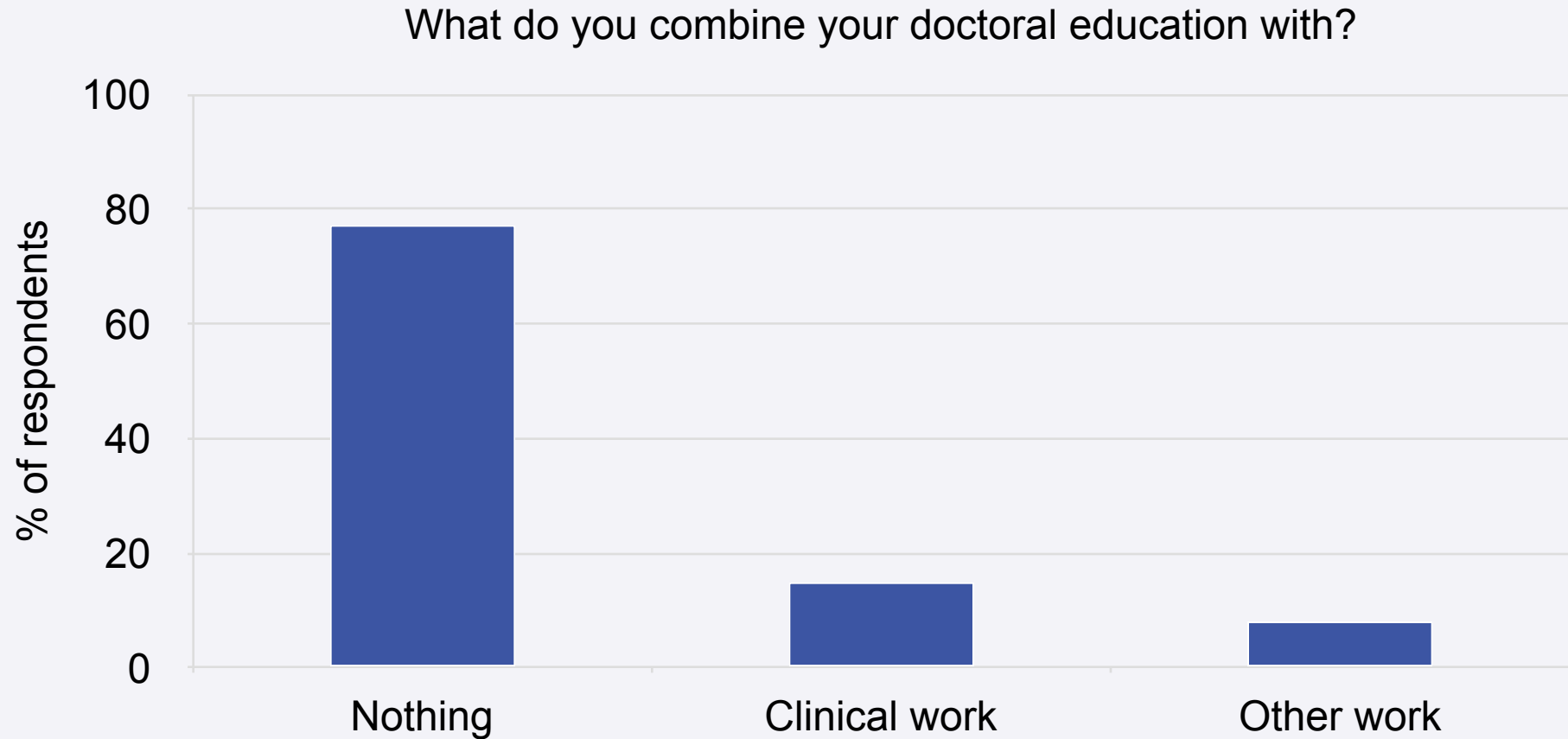
1. Demographics

What year of your PhD program are you currently in?

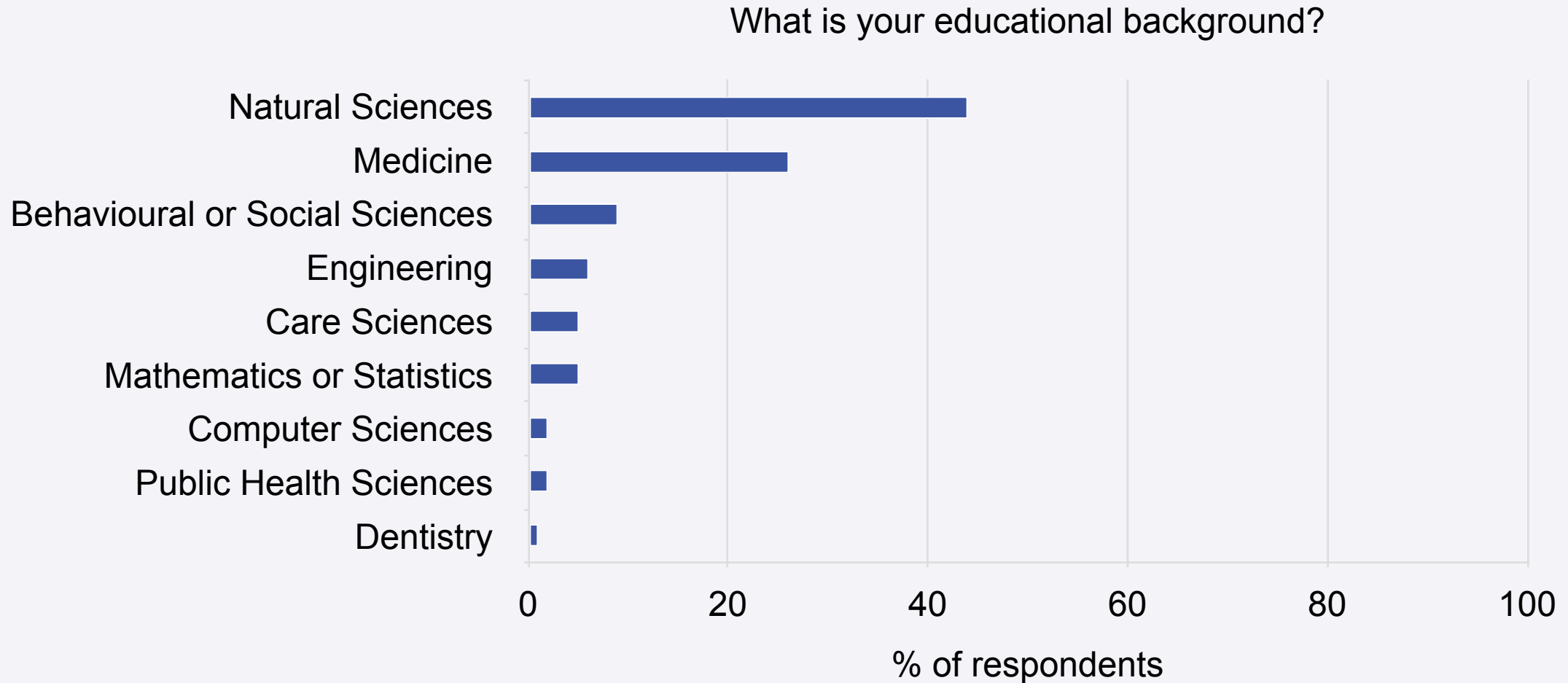


*1 year = 100% full-time

1. Demographics



1. Demographics



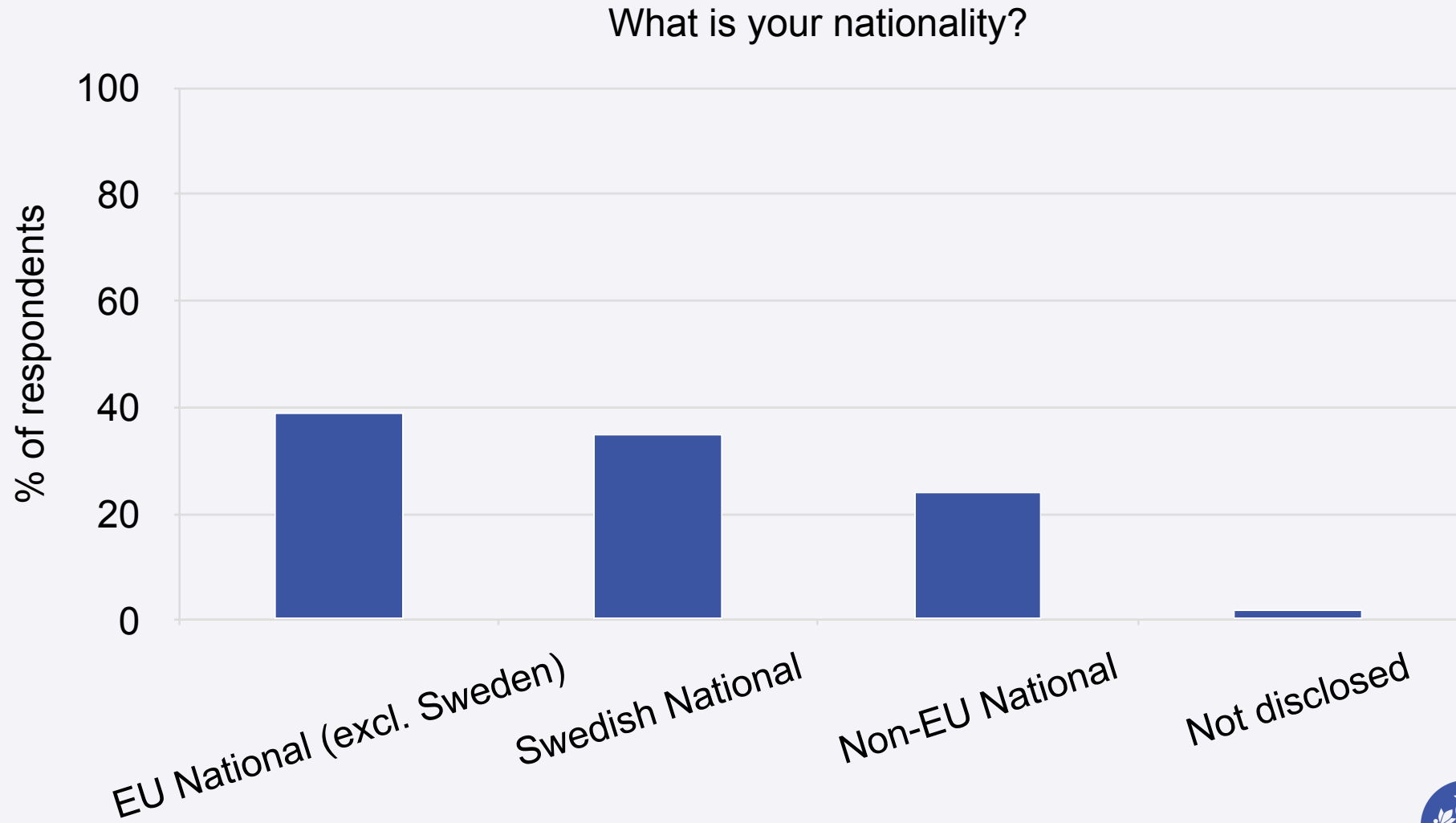
1. Demographics

Almost

62%

of respondents are female,
similar to the 60% reported by KI

1. Demographics



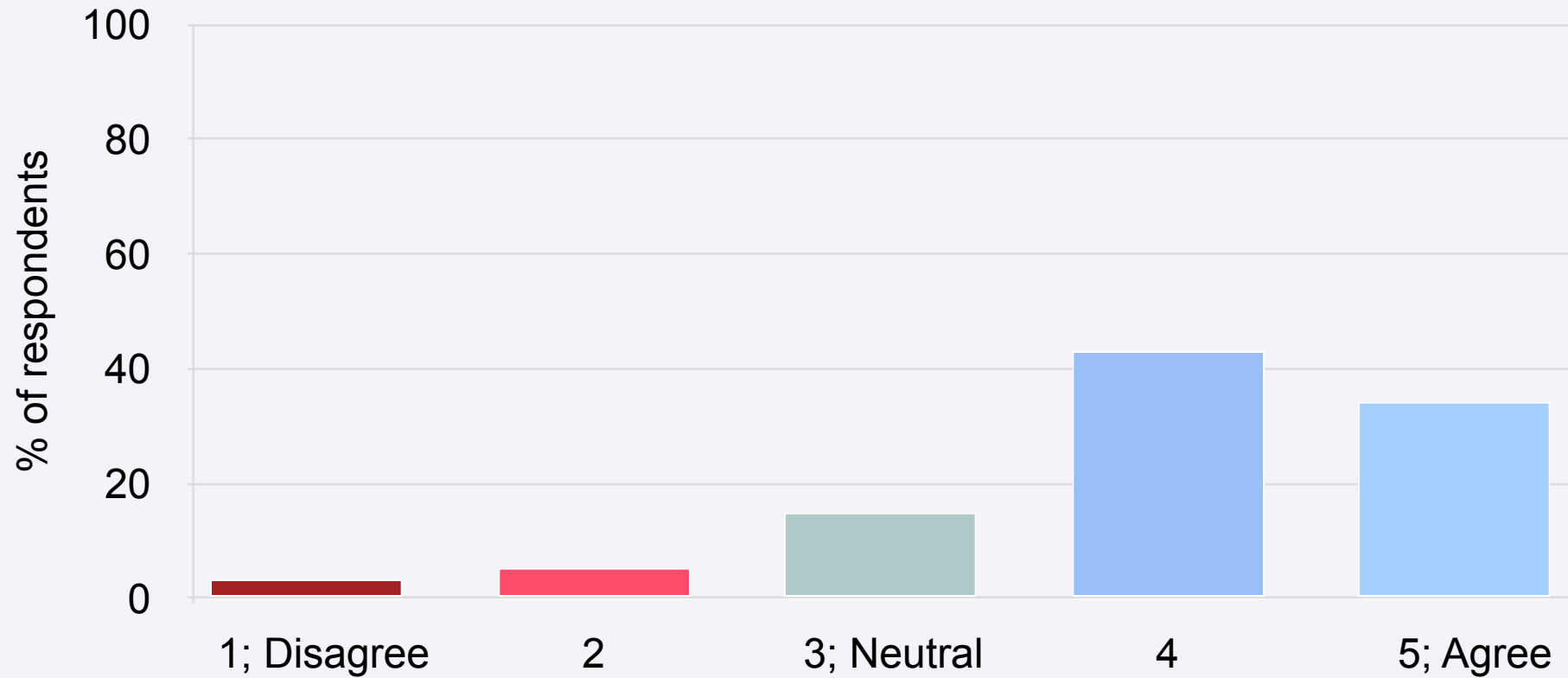
2. Job satisfaction

2. Job satisfaction



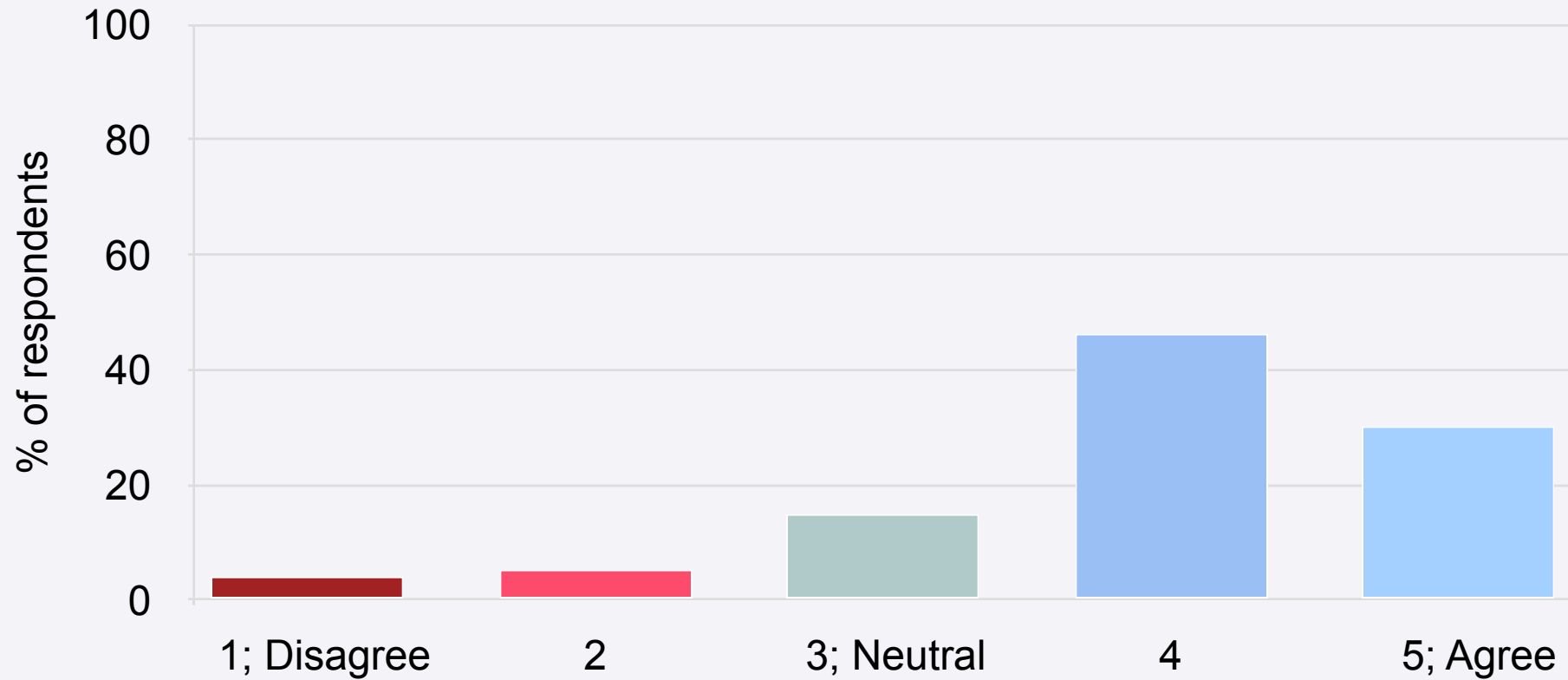
2. Job satisfaction

Among those that combine their education with clinical work
Overall I am satisfied with my employment at KI

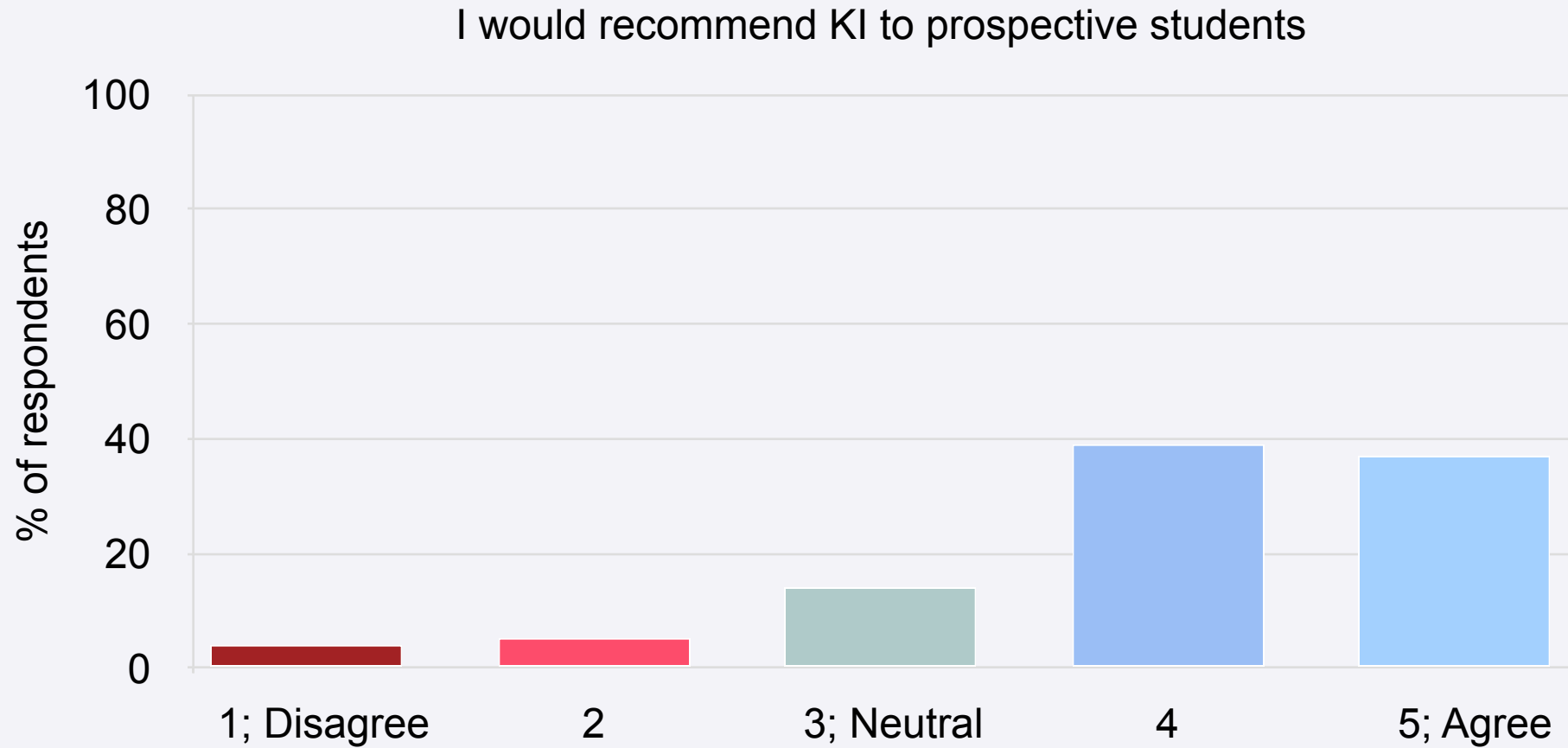


2. Job satisfaction

Among those that do not combine their education with something else
Overall I am satisfied with my employment at KI



2. Job satisfaction



2. Job satisfaction

Almost

66%

of respondents are aware of their
current employment benefits

(annual leave, parental leave, pension, etc)

2. Job satisfaction

Almost

64%

of respondents are satisfied with
their current employment benefits

(annual leave, parental leave, pension, etc)

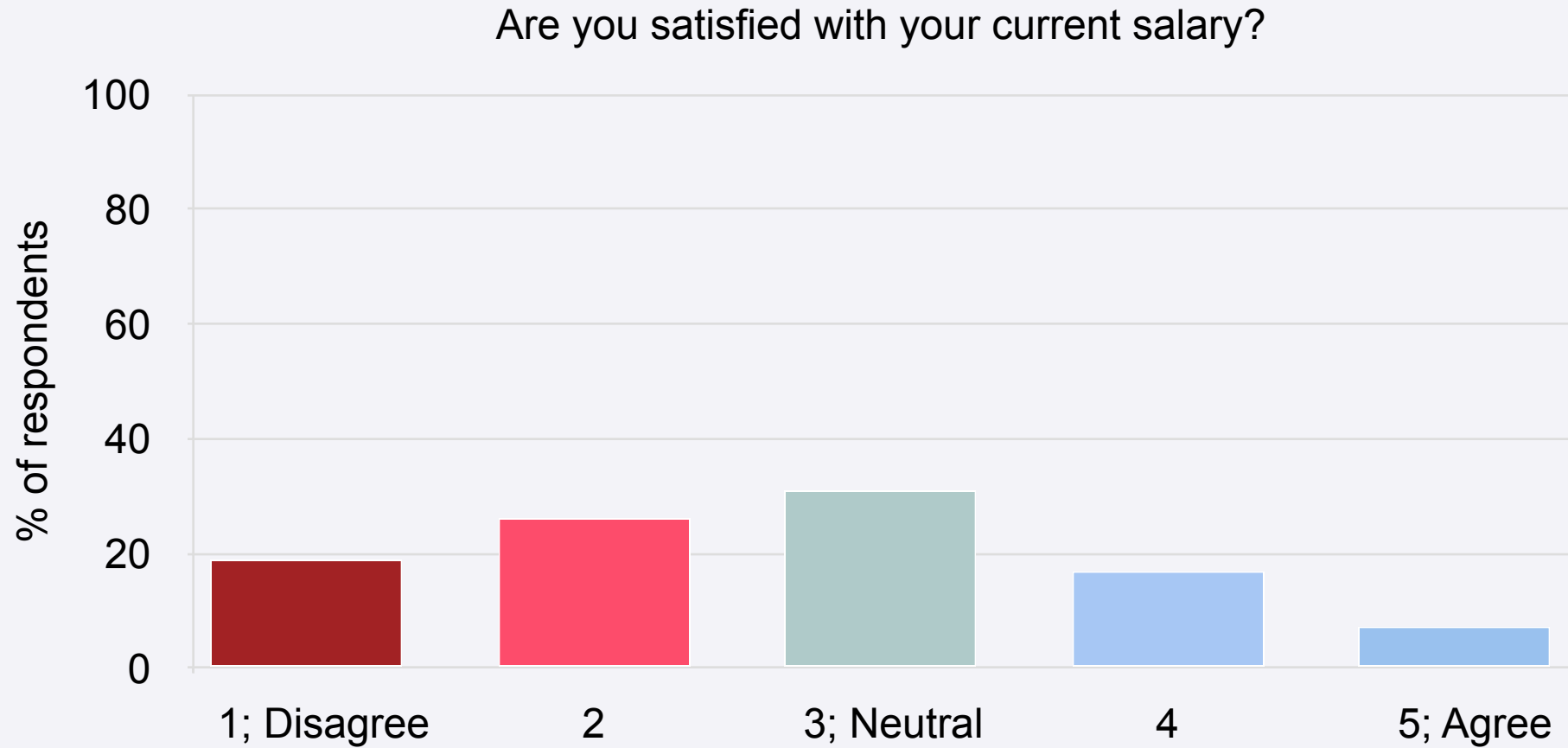
2. Job satisfaction

Comments

- Issues with information dissemination
 - Benefits are spread around the KI website and you need to specifically search for them to find
- Issues with benefits/rights impeded
 - Challenging to get vacation days and parental leave approved by supervisors
- Issues with work environment
 - Challenging to keep work-life balance

3. Salary satisfaction

3. Salary satisfaction



2. Job satisfaction

Almost

9%

of respondents receive any
additional financial support

(e.g., scholarships, stipends)

3. Salary satisfaction

Comments

- Dissatisfaction with salary overall
 - The salary is low for the amount of work put in, with no compensation for working over-time
 - The salary is low compared to other Swedish universities, even though the cost of living in Stockholm is higher
 - Several doctoral students mentioned the downgrade in salary if one wants to pursue a PhD after working outside academia is not worth it
- Complexity of shared employment
 - Complexities added if one is employed by both KI and KS

4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

Snabbguide - doktorander			
Senaste uppdatering: 2024-11-13, Åsa Agréus, HR-avdelningen			
Sid 1 av 3			
REGELVERK OCH HÄNVISNINGAR			
Se även Utbildning på forskarnivå vid Karolinska Institutet			
DOKTORANDANSTÄLLNING			
	Lagrum/kollektivavtal	Belopp/övrig information	Avtal
Doktorand-anställning	HF 5 kap. 3-7 § - Första anställningen får gälla högst 1 år - Får förnyas med högst 2 år i taget - Anställningstid totalt högst 8 år (vid omfattning 50 procent) eller högst 4 år (vid omfattning 100 procent) - Anställning längst till ett år efter avlagd doktorsexamen¹	- Lön enligt doktorandstege, se nedan. - Normalt på heltid. På begäran av doktoranden deltid, dock lägst 50 procent. - Avtalsenliga anställningsförmåner - Från den maximala anställningstiden görs avräkning (dvs. inkluderas i den totala anställningstiden) för studietid då doktoranden haft annan finansiering t.ex. erhållit externt stipendium.	Villkorsavtal
Lönenivåerna gäller från 2024-10-01	- Efter registrering som doktorand i Ladok och vid aktiva studier (inkluderar även föräldralediga) gäller nedanstående lägsta löner. - I de fall utbildningsplanen omfattar 5 år (vid 20 % institutionstjänstgöring) höjs lönen istället efter 15, 30 och 45 månader. - I de fall utbildningen bedrivs på halvtid höjs lönen istället efter 24, 48 och 72 månader. - Vid genomförd disputation justeras lönen månaden efter disputationen.		
	Månad	Utan läkarexamen	Med läkarexamen/tandläkarexamen ²
			1. Leg läkare 2. Leg tandläkare + 2 års allmän tjänstgöring
	1-12	30 900 SEK	33 600 SEK
	13-24	31 400 SEK	34 100 SEK
	25-36	33 200 SEK	35 900 SEK
	Från 37	33 700 SEK	36 400 SEK
	Efter disputation	35 000 SEK (+ engångsbelopp 3 000 SEK)	37 700 SEK (+ engångsbelopp 3 000 SEK)
40 100 SEK (+ engångsbelopp 3 000 SEK)			
¹ Tiden kan förlängas vid särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.			
² Vid tolkning av läkarexamen/tandläkarexamen gällande utländsk examen gäller följande. HR på institutionen ansvarar för att granska om medarbetaren har angivit i CV att denne har läkarexamen/tandläkarexamen eller är legitimerad läkare eller tandläkare. Läkarexamen/tandläkarexamen från EU & EES-länder bedöms alltid vara likvärdiga med svenska läkarutbildningen enligt Socialstyrelsen. Bedömning av läkarexamen/tandläkarexamen från andra länder görs av ansvarig prefekt. Om doktorand inte godtar prefekts bedömning alternativt att prefekt inte kan göra bedömningen får doktoranden ansöka om prövning av utländsk examen hos Socialstyrelsen. Ett godkännande blir giltigt från det datum beslutet tas av Socialstyrelsen och lönetillägget betalas ut från och med detta datum. Om en anställd inte har fått lön enligt doktorandstegen ska denne snarast meddela HR på institutionen.			



4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

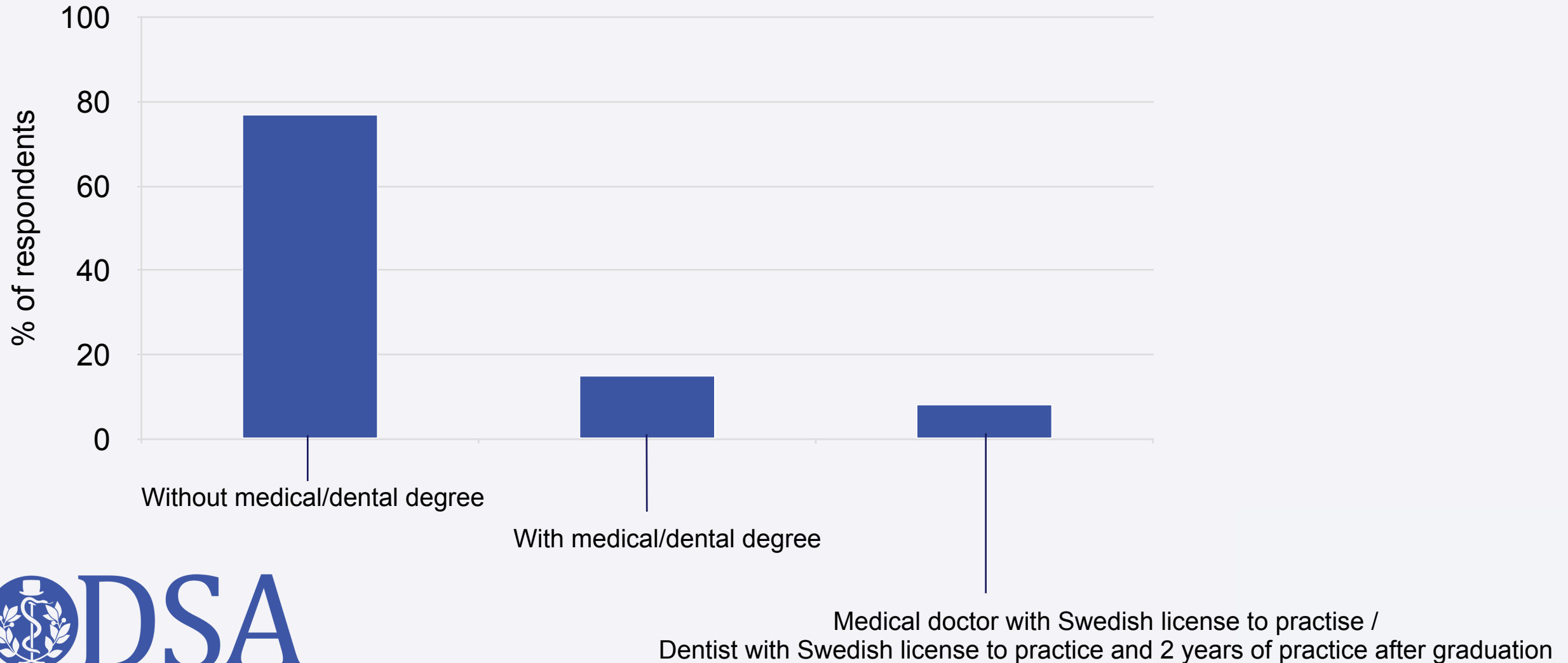
Almost

90%

of respondents are aware that the salary structure for PhD students at KI differentiates between students with and without a medical degree

4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

Which of the following applies to you:



4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

1 in 10

of respondents feels that the current salary structure is fair across different educational backgrounds

4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

Out of those that belong to the category “Medical doctor with Swedish license to practise
/ Dentist with Swedish license to practice and 2 years of practice after graduation”:

4 in 10

of respondent feels that the current
salary structure is fair across different
educational backgrounds

4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

Out of those that belong to the category “With medical/dental degree”:

2 in 10

of respondents feel that the current salary structure is fair across different educational backgrounds

4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

Out of those that belong to the category “Without medical/dental degree”:

0.8 in 10

of respondents feel that the current salary structure is fair across different educational backgrounds

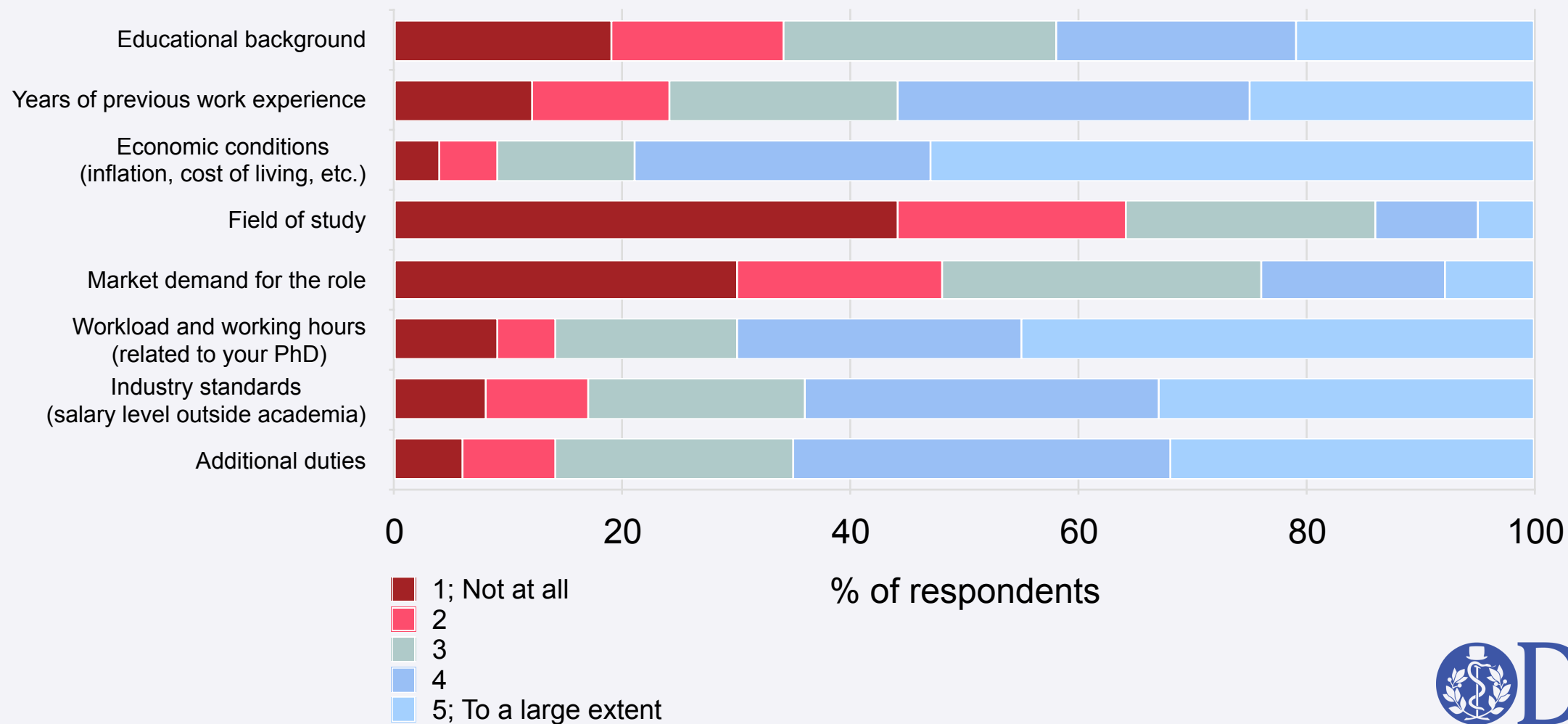
4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

Comments

- Dissatisfaction with the salary ladder distinctions
 - Having similar responsibilities and work task although different pay
 - Arbitrary distinction based on educational background is unfair practice.
 - The pay gap is large. Someone on the highest salary group earns more during their first year than someone who on the lowest salary group and on their fourth year
 - Even those in the highest salary group think the ladder is unfair practice. Those that do not, are still dissatisfied because of the low salary compared to doing 100% clinical work
- Dissatisfaction with benefits
 - Most relevant to those with a scholarship, as they are not receiving employment benefits

4. KI PhD Salary ladder (kollektivavtal)

To what extent do you feel these factors should influence your salary?



5. Conclusions

5. Conclusions

- Doctoral students are not happy with the working conditions
- Doctoral students are not happy with the salary in general considering the cost of living in Stockholm
- Doctoral students are not happy with the salary ladder, no matter the salary group they belong to

6. Actionable points

6. Actionable points

1. Put more safeguards in place for doctoral students; regarding benefits, rights, supervision, work environment, etc.
 1. Offer information booklet on rights and responsibilities when receiving the first contract
 2. Ensure vacation rights (and other rights) are not impeded
2. Introduce doctoral student representatives in the salary negotiations process
3. Investigate whether the current salary offering facilitates the recruitment of top candidates
4. Dissolve the salary ladder
 1. Clarify on the different salary groups of PhD students; which institution pays the salary?
How many in each category?
 2. Is there any evidence that the ladder has attracted more clinical PhDs?
 3. Have suitable candidates refused to do a PhD due to the salary ladder?