

## SUHF/UKÄ/SFS: Forskarutbildning 5 maj 2021 - Gruppdiskussion 2

[https://kau.padlet.org/markusschneider1/forskarutbildning\\_2](https://kau.padlet.org/markusschneider1/forskarutbildning_2)

### Frågor

1. Vad händer med handledning och annan ansvarsfördelning när en doktorands anställning tagit slut, men avhandlingen inte är klar?
2. Kan doktorandens chef arbetsleda doktoranden på ett sätt som står i strid med individuella studieplanen?
3. Ska alla doktorander ha samma rätt till stödfunktioner oavsett finansieringsform?
4. Vilka förändringar vill ni se?"

### Kommentarer från grupperna

"1 Det finns regler och bestämmelser, men man försöker förlänga. Oftast är det kortare tider det handlar om. Bör upptäckas i god tid om det gäller lång tid. Välvillig inställning till att doktoranderna ska bli klara.

2. ISP styr, men vem fastställer den? Var ingår pedagogikkurserna? Är det institutionsstjänstgöring? När ska man ta dom kurserna?

3. Kanske borde ha det, men sånt som inte kan styras över (t.ex socialförsäkringssystemet) är inte helt solklart.

4. Doktorandanställning på samtliga.

"1. Försöker få avhandlingen klar ändå, sätter gärna en tidsbegränsning, exempelvis ett halvår. Ofta pusslar man ihop finansiering. Man är mån om att doktoranden får slutföra.

2. Det kan man inte - men man försöker nog i praktiken. Skiljer sig mycket mellan olika universitet och ämnen, vissa doktorander slåss om att få undervisningstid och vissa har alldeles för mycket. Otydligt för doktoranden vem som är ens chef.

3. Enligt juristen - ja. I princip tycker vi det.

4. Doktorandombudsman för att ha en person med övergripande ansvar och som kan arbeta långsiktigt med doktorandfrågor.

Varje doktorand borde ha ett handledarteam. Inte lika bunden till sin huvudhandledare. Bra för att vidga sina kunskaper och inputen i sitt arbete.

"Fråga 1: LiU: Doktoranden förblir antagen och har rätt till resurser så länge inte rektor beslutat om något annat. Kan leda till bemanningsproblematik. OrU: Lika LiU. Handledaren månar om att projektet ska bli klart. Strama upp och bli bättre på att stötta vid problem och att dra in resurserna. Stort arbete men fungerar. Sofiahemmet: ser till att få igenom doktoranderna, ny utbildning ännu

inte exempel på indragna resurser. Umeå: Inte sett fall av indragna resurser. Hur hanteras doktorander som inte blir klara i tid? Man kan leva på andra medel, forskningsingenjör, lärare och fortsätta skriva på sin avhandling. Men svårt att komma i mål under dessa förutsättningar.

Fråga 2: Sofiahemmet: Nej. OrU: Nej. Umeå: Nej. LiU: Nej. Arbete pågår för att ge chefer och handledare en bild av en doktorands hela situation. Umeå: studierektor har medarbetarsamtal, för övriga är det chef.

Fråga 3: Ja, unisont.

Fråga 4.

"MDH, Umeå, Jönköping, Uppsala U, Göteborgs U och Halmstad

1. SR säger att doktoranden har rätt till fortsättning. Vid stora problem brukar doktoranden självmant avsluta. Äldre antagna doktorander kan komma tillbaka och vilja slutföra. ISPN används inte som det verktyg för uppföljning som det borde vara.

2. Vi tror att det sker. Institutionstjänstgöringen blir mer än vad som var meningen.

Detta kan korrigeras i efterhand. Doktorander kan aldrig tvingas göra annan tjänstgöring. Doktorandrepresentation går utöver.

3. Ej samma rätt som en anställd men samma rätt oavsett anställningsform. "

"1. Man kan söka om extra handledningsresurs (detta kan bero på hur lång tid behövs för att klargöra avhandlingen). ISP är ett mycket viktigt underlag för dessa beslut.

2. Institutionstid (ofta undervisning) ska vara del av doktorandstudier. Det ska inte vara en börda utan en möjlighet.

3. Man har oftast samma rätt. Det finns inte många stipendiater kvar."

"1. Vad händer med handledning och annan ansvarsfördelning när en doktorands anställning tagit slut, men avhandlingen inte är klar?

- Ser olika ut, olika förutsättningar för lika individer. Kan beror på olika typer av finansiering och tokning av vad som kan ligga till grund för att förlängning eller indrag av resurser. Det är inte alltid mappat med anställning och resurser.

-Handledaren har en viktig roll i att följa upp progression och ISP.

2. Kan doktorandens chef arbetsleda doktoranden på ett sätt som står i strid med individuella studieplanen? I praktiken kan det förekomma, särskilt när det inte är tydligt vilken roll chefen har eller är. Gränslandet som doktoranden befinner sig i är svår när det gäller just chefens ansvar och hur man ser sig själv. Institutionstjänstgöring är en del som kan hamna i kläm.

3. Ska alla doktorander ha samma rätt till stödfunktioner oavsett finansieringsform? JA! Men så är det inte alltid i praktiken. Finansiering och möjligheter, information på engelska/svenska. Introduktion behövs ges till alla.

4. Vilka förändringar vill ni se? Alla ska ges en introduktion och möjligheter att bedriva en forskarutbildning. Information som är tillgänglig på när man också behöver den inte bara på introduktion. Skillanden mellan handledare och chef. Utbildning för chefer, ledarskapsutbildning särskilt kring doktorander. Handledarutbildning också viktigt - kontinuerlig utbildning och nätverk. Uppföljning av ISP"

"1. Det finns ingen specifik rutin. I de flesta fall fortsätter handledning, men avgörs från fall till fall. Så länge doktoranden har medel fortsätter handledningen men fakulteten har små medel att vidare bekosta. Ledningen uppmanar fakulteten att hjälpa doktoranden. Bättre att göra färdigt. Möjlighet att avsluta med lic.examen istället?

2. Det vet vi ju nu att hen inte kan :). Frågan har inte reflekterats över tidigare.

3. Samma rätt till arbetsplats, inloggning och dy, men kanske inte företagshälsovård om man är ex. industidoktorand och har förmåner på arbetsplatsen (avtal regleras vid anställning)

4. Möjlighet att avsluta med en lic. för de doktorander som inte ""går i mål""

"1. detta är vanligt att det tar längre än 4 år. Många tror nog att det måste förlängas. Så länge forskarstudierna går vidare och man ser en progression brukar man lösa en fortsättning. Man får istället kanske en visstidsanställning. Kommunikationsutmaning. Det finns ju problem där det inte löser sig och att det finns en orättvisa då. Vilka resurser hör till anställningen och vilka till studentdelen av doktoranden?

2. Vi fick ju reda på att det inte ska gå. Men det är svårt för en doktorand att gå emot om ens chef säger till. Mer med fokus på forskningen. Allting regleras inte i detaljnivå i ISP. Det blir i praktiken många problem om man skulle säga nej till allt som inte står i detalj i ens ISP. Men man kan ju inte gå i strid mot den men finns väl sätt att gå runt den vilket är positivt och negativt. Ibland behöver man kunna spela med i laget men man ska inte bli utnyttjad. T.ex. många som kanske vill undervisa men får inte pga ISP. Vad är arbetsledning vs handledning är inte heller en helt lätt fråga. Eller att doktorander som är osäkra på sin forskning ""flyr"" mot undervisningen.

3. I stort tycker vi de ska ha rätt till samma resurser. Är svårt med dem som kanske även har en anställning på andra och sjukvård där då. Men i stort ja.

4. En önskan mot centraliserade riktlinjer antingen som krav på ett lärosäte eller nationellt. Högskolelagen. Antagningsprocessen.

Finansieringen - att de är väldigt dyra för lärosätet men att man inte riktigt kan använda dem in i organisationen. Inom vissa områden som lärare och vård så utbildar vi inte tillräckligt många för att kunna hantera vår utbildning längre fram. Det är inte alltid lockande för lärosäten att ta in doktorande då det finns många svårigheter. Med internationella doktorander så lämnar de även Sverige med sin kompetens ofta. "

"1. - ingen skillnad i ansvarsfördelning när det gäller utmaningar när det gäller internationella doktorander

2. nej - institutionstjänstgöringens inriktning behöver kommuniceras både med handledare och doktorand

- viktigt att hitta tjänstgöringsinsatser som är lärande och meriterande för doktoranden "

"1. Hur ofta tar doktorandanställning slut?

2. Gällande undervisning så anställer vissa lärosäten doktoranden (som institutionstjänstgöring). det underviker dessa problem.

3. Det skall generellt vara samma stödfunktioner. Kan

4. Likvärdighet"

"1. Så länge resurserna inte är indragna har doktoranden rätt till handledning. Om institutionen eller avdelningen har pengar förekommer det att doktoranden får en (tillfällig) anställning.

2. Nej. Fråga: om institutionstjänstgöring kolliderar med exempelvis en konferens, vad har företräde?

3. Svaret beror på vilka stödfunktioner man avser! - Vissa industridoktorander kan få stödfunktioner finansierade av företaget men inte alla. De kan också ha förmåner som inte andra doktorander har! - Studierelaterat stöd (bibliotek m.m.) SKA alla ha rätt till; de som inte är anställda kanske inte kan få rätt till friskvårdstimme och liknande. Men en strävan mot jämlikhet bör finnas.

4. Rätten till handledning även när anställningen tagit slut kan slå hårt mot handledare, det är inte bra.

"1. Olika praxis i olika miljöer, ofta i relation till resurser

2. Nej, ISPn är beredd och antagen

3. Ja, oavsett finansieringsform, fast stipendiefinansierade är kanske en annan sak

4. Att svårigheten att hinna bli klar med hela sin FoU på fyra år beaktas och att resurser skjuts till.

Annars resursslöseri. Men var går gränsen för detta stöd då? Är det egentligen bra? Doktorander ska ej användas som ""labbråttor"". Förbättra"

"1. - Förlängning av doktorander efter 48 mån med annan anställningsform så länge handledare och doktorander är överens.

- En del doktorander väljer att avsluta med licentiatexamen.

- Ibland försenas forskarutbildningen av att handledare eller doktorand vill publicera ytterligare även om utbildningens examensmål är uppfyllda.

- Kl vanligt med förlängningar - en förväntan inom lärosätet.

- Förutsättningarna att finansiera förlängningar skiljer sig åt så att alla doktorander får inte samma erbjudande (likavillkors-fråga).

2. - I princip sker detta i samband med undervisningsuppdrag (inst tjänstgöring som utökas på kort varsel).

- Doktoranderna bör informeras om rättigheter i denna fråga.

3. - Ja, alla doktorander bör ha samma rätt till stödfunktioner oavsett finansieringsform.
- Kammarkollegiets avtal täcker många stödfunktioner såsom till exempel föräldraledigheter. Bättre information till doktoranderna kring detta.
  - Varför inte samla gemensam information nationellt för att inte alla lärosäten ska göra detta på egen hand. Det skulle även underlätta mobilitet mellan lärosätena. Samt s

- "1. Svårt, låg aktivitet/takt. Vissa lärosäten/ämnen försörjer genom annan anställningsform för att få doktorander i mål. Corona försenade och ger också krav på förlängning av resurser.
2. Nej. Men kan finnas förväntningar/oskrivna regler/kultur.
3. Ja. Det kan finnas orättvisor men alla ska ha samma grundförutsättningar. Industri/3epart kan behöva hanteras så de får samma.

- "1. ""Evighetsdoktorander"". Finns många doktorander som är kvar i systemet men som inte är anställda. HHS: Svårast är man någon gång vill klippa banden. Kravet att uppdatera ISP ligger på huvudhandledaren. Kan också bero på huvudhandledaren, t ex om hen flyttar och inte avslutar.
2. Behövs mer undervisande personal pga att folk slutat, isf uppdateras ISP. Svårt få doktoranden att förstå hur viktig ISP är, kanske inte alltid tänker till vad som skrivs in där. JTH: ISP uppdateras årligen för att få förlängd anställning.
3. Alla doktorander måste ha tillgång till sina rättigheter för att kunna doktorera. Industridoktorander kanske nyttjar sitt ordinarie arbetes företagshälsovård och friskvårdsbidrag.
4. Skulle vara mycket enklare om doktorander inte vore student och anställd i sig. En kategori som alla förstår vad den innebär. Jfr jämställdhetsintegreringsarbetet ska fokuseras på studenter och anställda - doktoranderna faller emellan. Jämställdhet ska fokuseras, men mångfald nedprioriteras. Problem med att inte få täcka försäkring med Kammarkollegiet=doktorander extremt utsatta i jämförelse med många andra. När man försöker lyfta upp frågan om en utsatt minoritet så överskuggas dessa av den stora gruppen. Ser olika ut mellan olika lärosäten vad gäller basanslag. Brukar använda begreppet forskarstuderande för att det kopplar an till FU. Corona påverkar olika: lab-arbete=ostört arbete, fältarbete=stagnerat. Bedöms individuellt i ISP om förlängning ska ske, särskilt vid lärosäte som är privat och inte får forskningsmedel från staten. Ev ge alla 3 månader extra rakt av, dock omdiskuterat förslag.

- "1. Ansvaret ligger kvar på institutionen.
2. Ska isf stämmas av med doktorand och handledare och uppdateras i ISP

- "1: Sällsynt med indragna resurser, försöker lösa det. Man vill inte kasta bort resurser, de insatser som har givits.
- 2: ISPn går över, men frågan är vad som görs? I praxis enligt doktoranden i gruppen så gör man det dock i alla fall. Om man i praktiken har 20% så gör man ofta mer än dessa 20%. Teori och praxis ser väldigt annorlunda ut och kan skilja sig även lokalt. Planeringen är dock vital för att det inte ska bli kaos i slutet.
- 3: Ja det är självklart att de har samma stödåtgärder.
- 4: Kräver mycket av en doktorand att planera men inte så mycket av chefen. Ser väldigt olika ut beroende på forskningsområde och om man har ett ""eget"" projekt eller om man ingår i ett stort projekt. Handledarutbildning viktigt. Bör följa upp hur handledningen går utifrån handledarperspektiv.

- "1. man handleder trots andra resurser inte finns tillgängliga om man finner att en disputation är trolig. Det krävs en god dokumentation i ISP för att man ska ha fog/grund för att dra in eventuella resurser.
2. Viktigt att dokumentera i ISP vilka kurser som doktorander förväntas undervisa i.

3. Det grundläggande för att kunna genomföra sin forskarutbildning ska vara jämlikt.
4. Samlad information på nationellt plan hade varit en fördel (i linje med SFS förslag) då vi under dagens möte märkt att det finns vissa frågetecken inom olika områden."

"1. Praxis är att handledaren fortsätter handleda även efter anställningen.

2. Det kanske försöks ibland men, alla vet att det inte går om det blir skarpt läge.

3. Ja, det som hör till utbildningen."

"Förutsättningarna ska finnas, i form av resurser. Anställning förlängs vid behov men inom rimliga gränser.

"Fråga 1. Vissa handledarroller kan fortsätta trots att en anställning avslutas. En annan avslutar allt iom anställningsavslut. Dock verkar detta att variera mellan högskolor/universitet. En del har ej rutiner utarbetat ännu.

Fråga 2. Nej, bör ej ske.

Fråga 3. Chefer behöver vara insatta i var gränser dras, och börjar och slutar för att veta. Verkar olika beroende på behov hos exempelvis industridoktorander, internationella doktorander osv.

Fråga 4. Verkar som att det finns (utifrån föreläsningarna idag) stora skillnader mellan forskarutbildningar och saker kopplat till det. Men när vi resonerar kring det verkar utmaningarna ändå vara liknande. Olika ambitioner hos doktoranderna avgör också vilka behov som ställs på handledare och chefer. "

"2. ISP styr, så viktigt att alla vet om detta och är överens om vad som står i denna.

3. För andra anställningsformer är kontrakt och dialog viktig. Arbetsmiljö berör även dessa personer."

"1. När 48 månaders anställning är slut, är det upp till ämnet att bestämma om de kan avsätta medel till handledning. Doktoranden får delta vid seminarier m.m. Om doktoranden befinner sig i närheten av målet, bidrar ämnet med medel till handledning. Det finns ingen tradition om att ta beslut om att avsluta resurser. Ibland finns det möjlighet att förlänga anställningen på annat vis. Det är vanligt att handledare fortsätter att handleda på sin fritid.

2. Ledningsfråga att se till att alla avdelningschefer vet vad som gäller. Problem att doktoranderna behövs i verksamheten vid lärosätet och att detta då prioriteras före aktiviteter som beskrivs i ISP. "

"1. ISP och anställning ska gå hand i hand. Oftast försöker man lösa med resurser, men problem kan uppstå. Oftast med hjälp av förlängning. Försöker se till att doktorander som mår dåligt sjukskriver sig.

2. Nja, men det förekommer. Dialog är A och O. Extra undervisning under corona för övervakning av digitala tentor och liknande.

3. Ja, men det kan se väldigt olika ut. Arbetar med att det ska bli mer rättvist."

"Vi saknar riktlinjer och tydlighet för detta.

2)nej, men det verkar göras.

3) ja, men det är oklart hur det ser ut för stipendiefinansierade doktorander.

4) En bättre introduktion. Att alla doktorander får samma introduktion oavsett vilken institution. Att doktoranden får reda på sina rättigheter och skyldigheter. Ett förtydligande kring förväntningar.

"1. Ansvar kvarstår tills doktoranden är klar, eller valt att avsluta själv, eller resurserna dragits in genom rektorsbeslut.

2. Ska ej ske.

3. Vi ska sträva efter lika villkor, och särskilt inslagen av forskarutbildningen måste vara desamma.

4. Lika villkor - generellt sikta på att FU kvalitet är uppnådd inom 3.5-4 år så det finns marginal att ""alltid lyckas""."

"Hur viktig ISPn är bör tydliggöras för framförallt doktoranden tidigt.

"Ofta löser man detta på institutionerna, med några extra månader finansiering om det behövs. Eller så kan tjänsten omvandlas till tex adjunkt.

- Uppföljning av ISP jätteviktigt för att notera avsteg från tidsplanen. Ansvar för studierektorer liksom handledare.

- Tips - planera doktoranders undervisning så att allt ansvar inte hänger på dem (tex undvika kursansvar, bemanna i par...)

- brist på förståelse för olika verksamheter (tex företag - akademi, klinik - akademi) och doktoranden hamnar i kläm"

"1. KI har en lösning med en annan anställningsform för att färdigställa projekt. Viktigt att handledning och resurser finns kvar om inte beslut tagit som indragning. Frågan om koppling mellan anställning och indragning kan vara komplex.

2. Det kan behöva ske, t ex nu under covid. Viktigt att det i så fall sker i samförstånd och dialog och att ISP:n i så fall revideras.

3. Viktigt att alla har tillgång till grundläggande stöd oavsett finansieringsform"

"2. Inst. tjänstgöring del av forskarutbildningen så man kan gå högskolepedagogisk utbildning som del av forskarutbildningen (FHS).

3. JA, hitta former för att göra lika villkor. Vilka stödfunktioner är till för vilka grupper - finns tillräcklig inför doktorander."

"Problem med att vissa doktorander får göra för mycket undervisningen, mer än vad som ryms inom 20 %.