

**Slutrapport från institutionsbesöken 2013
utifrån resultaten i Exit Poll 2008 – 2012**



**Karolinska
Institutet**



Slutrapport från institutionsbesöken 2013 utifrån resultaten i Exit Poll 2008 – 2012

Dnr 1-238/2013

INNEHÅLL

1.	Inledning.....	1
1.1.	Bakgrund.....	1
1.2.	Uppdrag och organisation.....	2
1.3.	Genomförande och material	3
1.4.	Synpunkter på Exit Poll-enkäten.....	4
2.	Huvudsakliga iakttagelser/analys och förslag på centrala åtgärder	6
2.1.	Studie- och arbetsmiljö för doktorander vid KI	7
2.1.1.	Signalvärdet från KIs ledning är viktig.....	7
2.1.2.	Institutionsledningens roll i en hierarkisk miljö	7
2.1.3.	Konflikter, mobbning och trakasserier – vad är vad?	8
2.1.4.	Institutionernas förslag på centrala åtgärder	8
2.2.	Handledning – roller och förväntningar	10
2.2.1.	Förväntningar	10
2.2.2.	Byte av handledare.....	10
2.2.3.	Institutionernas förslag på centrala åtgärder	10
2.3.	Organisation kring forskarutbildningen, studierektorsrollen och det administrativa stödet	11
2.3.1.	Studierektorsrollen.....	11
2.3.2.	Former för uppföljning	12
2.3.4.	Institutionernas förslag på centrala åtgärder	12
2.4.	Introduktion av och information om forskarutbildningen	13
2.4.1.	Information på institutionsnivå	13
2.4.2.	Obligatorisk introduktion vid KI	13
2.4.3.	Tillgänglig och tydlig information på KIs hemsida.....	13
2.4.4.	Institutionernas förslag på centrala åtgärder	14
2.5	Doktorandinflytande	14
2.5.1.	Lokala doktorandföreningar.....	14
2.5.2.	Doktorandinitierade aktiviteter	14
2.5.3	Institutionernas förslag på centrala åtgärder.....	15

3.	Övriga frågor inom forskarutbildningen	16
3.1.	Antagningsprocess och rekrytering.....	16
3.2.	Kurser, program och forskarskolor.....	16
3.3.	Möjlighet att avsluta en forskarutbildning	17
3.4.	Höga administrativa krav på forskarutbildningen	17
3.5.	Tydliggöra roller vem som jobbar med vad centralt på KI	18
3.6.	Samverkan med sjukvården	18
4.	Slutsatser och förslag på åtgärder	19
4.1.	Regler, riktlinjer och krav	19
4.2.	Utbildningsinsatser	19
4.3.	Informationsmaterial	20
4.4.	Organisation och resurser	20

Utgivare:

Karolinska Institutet

Styrelsen för forskarutbildning (FUS)

För fler exemplar, kontakta doctoral@ki.se

1. Inledning

Denna rapport är en sammanställning av de institutionsbesök som genomfördes vid Karolinska Institutet (KI) under perioden april till september 2013 efter beslut av Styrelsen för forskarutbildning (FUS)¹. Syftet med institutionsbesöken är att följa upp resultaten av doktorandernas studie- och arbetsmiljö, samt förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling som framkom i sammanställningen av enkätundersökningen Exit Poll.

Institutionsbesöken syftar också till att sprida goda exempel på aktivt förebyggande arbete som bedrivs på institutionerna samt att föreslå centrala åtgärder för det förebyggande arbetet med doktorandernas studie- och arbetsmiljö. Vid institutionsbesöken har även andra delar av forskarutbildningen diskuterats, vilka presenteras under rubriken *Övriga frågor inom forskarutbildningen* (avsnitt 3).

Nedan följer en kort bakgrund, uppdragsbeskrivning, planering inför och genomförande av institutionsbesöken, samt inkomna synpunkter på Exit Poll-enkätens utformning och innehåll.

1.1. Bakgrund

Styrelsen för forskarutbildning beslutade i december 2006 att kontinuerligt skicka ut en enkät, en s.k. Exit Poll, till samtliga doktorander som disputerar eller avlägger licentiatexamen.² Syftet med Exit Poll är att samla in information om hur KIs doktorander som är i slutfasen av sin forskarutbildning har upplevt denna, samt på vilka områden den kan förbättras. Enkäten utarbetades av en arbetsgrupp³ under styrelsen och har under åren reviderats vid ett flertal tillfällen⁴. Sedan 2008 har arbetsgruppen för kvalitets- och utvärderingsfrågor (QUAFUS) haft ansvaret för revidering av enkäten och uppföljning av resultaten.

Resultaten i Exit Poll har sedan 2007 sammanställts på KI-övergripande nivå⁵. En sammanställning på institutionsnivå gjordes av 2008 års Exit Poll-resultat för de institutioner där fler än tio doktorander hade besvarat enkäten. Resultaten skickades ut till de berörda institutionerna. Det är dock första gången som styrelsen har initierat en mer omfattande uppföljning av enkäten i form av institutionsbesök för att diskutera resultaten.

Utifrån resultaten i Exit Poll har styrelsen sedan starten 2007 vidtagit ett antal

¹ Styrelsen för forskarutbildning, sammanträde 2012-11-07, 9 §

² Styrelsen för forskarutbildning, sammanträde 2006-12-06, 8 §

³ Arbetsgruppen för Exit Poll 2007/2008; Anna Norrby-Teglund (styrelseledamot), Robert Harris (styrelseledamot), Susanne Akterin/Anastasios Sofiadis (doktorandrepr.), Eva Flodström (FFU) och Silja Marit Zetterqvist (FFU, handläggare i gruppen).

⁴ En stor revidering gjordes av 2008 års enkät och byggde till stor del på frågorna i Doktorandspegeln som Högskoleverket sammanställde 2007 – 2008.

⁵ Rapport Exit Poll vt 2007, dnr: 3877/07-500; Rapport Exit Poll 2008, dnr: 5793/09-500; Rapport Exit Poll 2009, dnr: 2547/10-500

åtgärder för att förbättra doktorandernas studiesociala situation och utveckla kvaliteten i forskarutbildningen vid KI. I 2007 års rapport visade det sig att endast hälften av de doktorander som besvarade enkäten ansåg att de fått bra introduktion till forskarutbildningen. Styrelsen beslutade därför att införa en obligatorisk introduktion för nyantagna doktorander, för att på så sätt kunna säkerställa att samtliga nyantagna doktorander erhåller nödvändig information inför sin doktorandtid vid KI. Introduktionskursen startade hösten 2009 och omfattar idag två heldagar innehållande information om regler och riktlinjer för forskarutbildning vid KI, presentation av KIs stödfunktioner, resurser för karriärplanering, introduktion i forskningsdokumentation och datasäkerhet, relationen mellan handledare och doktorand, studiemiljöfrågor, samt presentation av doktorandsektionen och doktorandombudsmannafunktionen. Styrelsen har också under flera år satsat på forskarhandledarutbildningen, både den obligatoriska grundkursen och olika fördjupningskurser.

Hösten 2012 sammanställdes frågorna i Exit Poll som rör doktorandernas upplevelse av studie- och arbetsmiljön, samt om doktoranderna varit utsatta för diskriminering, trakasserier och/eller kränkande särbehandling. Resultaten för perioden 2008 – 2011 visade att 16,5 procent av alla som besvarade enkäten hade upplevt diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling under sin doktorandperiod vid KI. Variationen av förekomsten mellan institutionerna visade sig vara stor. Resultatet bidrog till att styrelsen beslutade att genomföra en uppföljning av resultaten på institutionsnivå genom institutionsbesök. Denna rapport är en sammanställning av institutionsbesöken som genomfördes under april till september 2013.

1.2. Uppdrag och organisation

Styrelsen utsåg i november 2012 en projektgrupp som fick i uppdrag⁶ att planera, genomföra och följa upp institutionsbesöken, främst med fokus på studie- och arbetsmiljö, i enlighet med de resultat som framkommit i sammanställningen av Exit Poll. Syftet med institutionsbesöken var att utifrån resultaten dels ge återkoppling till institutionerna, dels tillsammans med institutionerna diskutera förebyggande åtgärder.

I projektgruppen har följande personer ingått:

Marianne Schultzberg, prodekanus (ordf)

Emma Ahlén Bergman, doktorandrepresentant

Robert Harris, lärarrepresentant, central studierektor

Lena Lewin, samordnare

Ingeborg van der Ploeg, central studierektor

Catharina Sköld, specialist

Silja Marit Zetterqvist, handläggare

Styrelsen utsåg också en referensgrupp⁷ med representation från berörda delar av KI och med expertis inom studie- och arbetsmiljö och etik.

⁶ Styrelsen för forskarutbildning, sammanträde 2013-04-09, 11 §, se bilaga 3.

⁷ Styrelsen för forskarutbildning, sammanträde 2013-03-07, 11 §.

1.3. Genomförande och material

Prodekanus Marianne Schultzberg har tillsammans med handläggare för projektet, Silja Marit Zetterqvist, besökt 19 institutioner, och tre av institutionsbesöken genomfördes tillsammans med specialist Catharina Sköld. Varje besök varade i ca 1,5 timmar.

Institutionerna har själva valt ut vilka personer som skulle delta vid besöket. Projektgruppen underströk dock vikten av att doktorandrepresentanter från respektive institution deltog i så hög utsträckning som möjligt. Vid samtliga möten har prefekt och studierektor(er) för forskarutbildning deltagit, och i de flesta fall även den administrativa chefen och en eller flera doktorandrepresentanter. Därtill har det vid många besök även deltagit ombud för lika villkor, arbetsmiljöansvarig, personalansvarig, studieadministratör för forskarutbildning med flera. Det har således varit god uppslutning på mötena från de flesta institutioners sida. Detta ser projektgruppen som något positivt, då det skapar goda förutsättningar för ett aktivt arbete med att förbättra doktorandernas studie- och arbetsmiljö på institutionerna även efter projektets slut. Institutionerna har också själva lyft fram hur resultaten från Exit Poll och styrelsens initiativ till institutionsbesök har lett till att det förebyggande studie- och arbetsmiljöarbetet har fått sig en skjuts på respektive institution.

Efter varje besök skrev handläggaren respektive specialisten minnesanteckningar från mötet som därefter skickades till institutionen för synpunkter. Minnesanteckningarna utgör till stor del underlaget för denna rapport, som har sammanställts av projektgruppens handläggare.

Inför institutionsbesöken har institutionerna erhållit följande material:

Sammanställning av frågor om studiemiljö, trakasserier m.m. 2008 – 2011

I december 2012 sammanställdes frågorna i Exit Poll avseende om doktoranderna skulle rekommendera sin institution, rekommendera sin huvudhandledare, om studie- och arbetsmiljön var god, och doktorandernas upplevelse av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Samtliga institutioner fick del av det KI-övergripande resultatet mellan åren 2008 – 2011. De institutioner som hade mer än 30 svarande fick också institutionsvisa resultat, medan de institutioner som hade färre svarande inte fick se sina svaren, för att på så sätt bevara anonymiteten för doktoranderna som besvarat enkäten.

Sammanställning av resultaten i Exit Poll 2008 – 2012

I mars 2013 sammanställdes svaren på samtliga frågor i Exit Poll för perioden 2008 – 2012. Varje institution fick resultaten för sin egen institution (förutom resultatet av frågorna om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling) samt den KI-övergripande sammanställningen som en jämförelse.

Sammanställning av doktorandombudsmannens ärenden 2009 – 2012

Doktorandombudsmannen (DO) vid KI presenterade en sammanställning av antal ärenden per institution som han har varit inblandad i under åren 2009 – 2012⁸. Detta underlag har också tagits upp vid institutionsbesöken.

Dagordning/upplägg för institutionsbesöken

Projektgruppen tog fram en dagordning för institutionsbesöken som skickades ut till respektive institution en vecka före mötet, se bilaga 2. Dagordningen utgjorde ett ramverk för samtalet vid institutionsbesöken tillsammans med Exit Poll-resultaten för respektive institution. Projektgruppen har inför institutionsbesöken tagit del av informationen om planerad verksamhet inom forskarutbildningsområdet som återges i institutionernas verksamhetsplaner för 2013.

1.4. Synpunkter på Exit Poll-enkäten

De flesta institutioner var positiva till att KI genomför enkätundersökningar såsom Exit Poll, Mid Poll, Supervisor Exit Poll etc. Det finns dock en hel del synpunkter både gällande hur frågor är utformade, vilka frågor som ställs respektive inte ställs, vad man kan få fram av enkätresultaten och hur resultatet kan tolkas. Nedan följer några synpunkter att ta i beaktning för vidareutveckling av Exit Poll-enkäten.

- E1 För att få en bättre bild av hur KI och institutionerna hanterar fall av trakasserier och diskriminering bör frågorna avseende om doktoranden upplevt diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling kompletteras med frågor huruvida doktoranden har rapporterat/berättat om händelsen till någon vid institutionen/KI, samt om institutionen/KI i så fall har gjort något för att stoppa dessa beteenden. Dessutom föreslås en öppen fråga där doktoranderna kan lämna förslag på hur institutionen/KI kan arbeta förebyggande mot trakasserier, men också hur doktoranderna menar att institutionen bör agera om det uppstår kränkande situationer.
- E2 Flera institutioner efterfrågar mer specificerade frågor om kurser på forskarnivå. Det är idag svårt att tolka svaren i enkäten, då det utifrån nuvarande fråga om kursutbudet inte går att utläsa om doktorandernas svar åsyftar de allmänvetenskapliga baskurserna, ämnesnära kurser eller båda typerna av kurser, när de lämnar omdömen om kursutbudet.
- E3 Flera institutioner efterfrågar årliga rapportsammanställningar av Exit Poll och övriga pollar som genomförs. Institutionerna ser resultaten som viktig information inför verksamhetsplanering och utveckling av forskarutbildningen.
- E4 Frågorna i Exit Poll om handledningen och handledarens roll åsyftar huvudhandledaren. I många fall är det bihandledaren som tar det större

⁸ Sammanträde i Styrelsen för forskarutbildning 2013-04-09, 11 §

ansvaret för teori- och metoddiskussion med doktoranden. Därför föreslår några institutioner att det bör läggas till en fråga om bihandledarens roll.

2. Huvudsakliga iakttagelser/analys och förslag på centrala åtgärder

Av institutionsbesöken framgår att institutionerna har uppmärksammat resultaten från Exit Poll och använt dem som underlag både i sitt arbete med att förbättra studie- och arbetsmiljön och i utvecklingsarbetet med forskarutbildningen vid institutionen. Det framgår bland annat i flera av institutionernas verksamhetsplaner för 2013, som innehåller flera planerade aktiva åtgärder inom studie- och arbetsmiljöområdet. Det är också tydligt att en god studie- och arbetsmiljö för doktorander ofta, men inte alltid, hänger samman med engagerade, intresserande och inkluderande handledare, god forskarutbildningsmiljö samt ett bra stöd från institutionen gällande introduktion, information och administration.

Det kan dock konstateras att utmaningarna för respektive institution varierar beroende på många olika faktorer såsom storleken på institutionen, den geografiska spridningen av institutionen, om doktoranderna parallellt med sin forskarutbildning arbetar kliniskt eller ej, olika forskningsområden och -kulturer m m.

Resultaten visar även att kön, nationell/etnisk bakgrund och ålder spelar en viss roll i hur doktorander upplever sin studie- och arbetsmiljö. Bland annat är det en högre andel av kvinnorna än av männen som svarar att de inte haft en bra studie- och arbetsmiljö, samt att de upplevt diskriminering och trakasserier p g a kön. Vid de institutioner med lägre medelålder och ett stort antal doktorander som angivit annan nationell/etnisk bakgrund än svensk är det generellt också större andel som upplevt en dålig studiemiljö. Hur både respektive institution och KI centralt handskas med denna fråga framöver är viktigt, såväl utifrån principen om lika villkor som utifrån frågan om kvalitet i forskarutbildningen. Om KI i framtiden ska rekrytera de bästa doktoranderna bör vi också kunna säkerställa att ingen särbehandlas p g a sin könstillhörighet, sin nationella bakgrund, sin ålder etc.

Nedan följer en sammanställning av de huvudområden som återkommande diskuterats vid institutionsbesöken. Det är intressant att notera att många av de frågor som institutionerna brottas med handlar om förväntningar – från doktorandens, handledarens och institutionens sida. När förväntningarna är olika och detta inte kommuniceras mellan parterna finns grogrund för konflikter, vilket i förlängningen kan leda till dålig studie- och arbetsmiljö. Detta kan i sin tur medföra ökad risk för mobbning, kränkande behandling, trakasserier och diskriminering.

Det pågår redan idag mycket förebyggande arbete inom institutionerna för att förbättra studie- och arbetsmiljön för doktoranderna och för att utveckla forskarutbildningen. Detta projekt syftar också till att sprida goda exempel på aktiva åtgärder mellan institutionerna. I bilaga 2 presenteras därför ett antal exempel på förebyggande arbete som institutionerna redan idag arbetar med eller planerar att göra. Det bör dock poängteras att sammanställningen utgör ett

urval av goda exempel som har lyfts fram vid institutionsbesöken och ger således inte en heltäckande bild av alla de åtgärder som görs vid KIs institutioner idag.

2.1. Studie- och arbetsmiljö för doktorander vid KI

En god studie- och arbetsmiljö för doktoranderna beror i hög grad på hur arbetsmiljön i övrigt är på institutionen eller på den plats där doktoranderna dagligen verkar. Trakasserier, kränkande särbehandling och ojämlig behandling kan i många fall snarare vara ett uttryck för en studie- och arbetsmiljö där konflikter fått pågå under en längre tid. Inte desto mindre har KI som utbildningsanordnare och arbetsgivare skyldigheter att arbeta förebyggande för att skapa och upprätthålla en god studie- och arbetsmiljö, samtidigt som KI också är skyldig att agera om en doktorand upplever sig utsatt för trakasserier eller diskriminering.⁹

2.1.1. Signalvärdet från KIs ledning är viktig

Vid flera av institutionsbesöken framkom behovet av stöd för prefekten från KIs centrala ledning gällande det förebyggande arbetsmiljöarbetet och nollacceptans för trakasserier, mobbning och kränkande beteende. Om rektor och dekaner lyfter fram vikten av att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete blir det lättare för prefekten och institutionsledningen att prioritera frågan på institutionsnivå. Därför ser flera prefekter det som positivt att rektor Anders Hamsten har lyft fram arbetsmiljön som ett av fyra prioriterade områden och att Styrelsen för forskarutbildning genomfört institutionsbesöken som en uppföljning av resultaten i Exit Poll.

2.1.2. Institutionsledningens roll i en hierarkisk miljö

Vid de flesta institutioner känner ledningen till de aktuella problemen och har i många fall försökt att hitta lösningar på konflikter som uppstår i forskargrupper. Dessvärre kommer många doktorander till ledningen först när en konflikt verkligen är infekterad och då kan det vara svårare att hitta en lösning som alla parter är nöjda med.

Några institutioner var också överraskade över att det var så många doktorander som upplevt trakasserier och kränkande beteende under sin forskarutbildning på KI. Prefekten och studierektorn får oftast inte reda på problem och konflikter där doktorander är inblandade i den utsträckning som resultaten från Exit Poll visar. Det finns således ett behov av att synliggöra prefekten och studierektorn för nyantagna doktorander och i möjligaste mån försöka få doktorander att komma med eventuella problem i tidigt skede. Det kan dock vara svårt att skapa ett förtroende mellan institutionsledningen och doktoranderna. Doktoranderna verkar i en hierarkisk miljö och många doktorander är beroende av sina handledare både ekonomiskt och forskningsmässigt. Därför ser flera institutioner behov av att oftare ta in en tredje oberoende part i konflikt-

⁹ Se *Att förebygga och åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling av anställda vid KI – riktlinjer, information och vägledning*, dnr: 5691/10-200, DiskrL (2008:567).

hanteringssituationen, t ex DO eller en mentor, för att på så sätt ge stöd till doktoranden i en pressad situation.

2.1.3. Konflikter, mobbning och trakasserier – vad är vad?

Vid flera möten har samtalet kretsat kring vikten av att skilja på uppkomna oenigheter och konflikter mellan handledare och doktorander, och doktorander eller andra anställda som blir utsatta för trakasserier enligt diskrimineringslagens definitioner (t ex sexuella trakasserier). Eftersom frågorna i Exit Poll om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling har slagits ihop innefattas båda dessa typer av situationer i det redovisade resultatet.

Universitetsvärlden är stundtals en tuff miljö, vilket doktoranderna behöver förhålla sig till och få redskap och stöd i att hantera. Det är dock inte detsamma som att acceptera att trakasserier och kränkande särbehandling och mobbning förekommer.

Då medarbetarundersökningen vid KI (AHA) har genomförts vid tre tillfällen under de senaste par åren, har många institutioner utifrån AHA-resultaten redan påbörjat ett aktivt arbetsmiljöarbete, vilket bland annat dokumenteras i institutionernas verksamhetsplaner och -berättelser.

Vid flera av besöken har det framkommit att det ibland förekommer stereotypa uppfattningar och förutfattade meningar om personer från ett visst land, region eller med en viss trosuppfattning. Det uppstår också inte alltför sällan missförstånd delvis p g a kulturella skillnader i arbetssätt och sociala sammanhang som kan ligga till grund för missförstånd och konflikter i en forskargrupp. Således ser flera institutionsledningar behov av att öka kunskapen framförallt bland forskargrupsledare och enhetschefer i hur man blir medveten om och tar tillvara på olikheterna för att kunna bidra till en god studie- och arbetsmiljö i en heterogen arbetsgrupp.

2.1.4. Institutionernas förslag på centrala åtgärder

Vid institutionsbesöken framkommer önskemål om ett antal olika typer av aktiva åtgärder på central nivå inom studie- och arbetsmiljöområdet. Nedan följer några exempel (utan inbördes rangordning):

- Anordna workshops eller rollspel/forumteater kring frågor om bemötande, konflikthantering, härskartekniker m m. Målgrupper kan t ex vara studierektorer, handledare och doktorander.
- Anordna, eller ta fram koncept på skräddarsydda ledarskapsutbildningar för enhetschefer, forskargrupsledare på institutionsnivå m fl. Fokus på dessa utbildningar bör bl a vara ”det svåra samtalet”, regler och lagar inom arbetsmiljöområdet, etc.
- Bistå med en sammanställning på bra föredragshållare, workshopsledare eller teatergrupper inom området lika villkor.

-
- FB** Tydlig information om ärendehantering vid misstänkta fall av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Tydliggöra ansvars- och rollfördelning mellan institutionerna och KIs centrala funktioner.

I bilaga 1 finns en förteckning över exempel på förebyggande arbete som institutionerna redan idag arbetar med eller planerar att göra.

2.2.Handledning – roller och förväntningar

På KI-övergripande nivå angav 74 procent av dem som besvarat Exit Poll under 2008 – 2012 att de helt eller delvis skulle rekommendera sin huvudhandledare för presumtiva doktorander. Däremot är det stor spridning bland svaren mellan institutionerna. På ett par institutioner var det runt 40 procent av doktoranderna som inte skulle rekommendera sin huvudhandledare. Vid flera av institutionerna menade också många av doktoranderna att deras handledare i mindre utsträckning än på KI-övergripande nivå visade intresse för doktorandens forskarutbildning, förde diskussioner om metod och teori, gav konstruktiv kritik på avhandlingsarbetet och diskuterade framtiden med sina doktorander. Ovanstående resultat överraskade flera institutioner. Vid några institutioner har ledningen utifrån resultaten påbörjat en diskussion med handledar-gruppen om synen på handledningen.

2.2.1. Förväntningar

Ett återkommande tema på institutionsbesöken har varit hur viktigt det är att handledare och doktorand för samtal om respektives förväntningar på varandra, och på vad de vill uppnå med forskarutbildningen. Vid några institutioner jobbar man aktivt med denna fråga, t ex genom doktorand – handledardagar, seminarier och workshops. Vid andra institutioner har studierektorn inledande samtal med både handledare och doktorand kring förväntningar, skyldigheter och rättigheter etc.


2.2.2. Byte av handledare

Enligt högskoleförordningen (1993:100) 6 kap. 28 § har doktorander rätt att byta handledare, vilket samtliga institutionsledningar är väl medvetna om. Däremot kan det ibland vara svårt i praktiken. Många gånger är byte av handledare oproblematiskt och i flera fall planerade från början, t ex när huvud- och bihandledare byter plats i handledarskap.

Däremot är det svårare när en doktorand vill byta handledare p g a en uppstådd konflikt. Även om doktoranden har rätt till det kan ett byte få stora konsekvenser, inte bara för utbildningen och forskningen, utan också ekonomiskt. I många fall försöker institutionerna lösa det med att huvudhandledaren formellt kvarstår, men att en bihandledare tar en mer aktiv roll i handledningen. Vid någon institution finns krav på att en av bihandledarna ska kunna ta både huvudhandledarskapet och det ekonomiska ansvaret om doktoranden vill byta handledare.

2.2.3. Institutionernas förslag på centrala åtgärder

Från institutionernas sida finns en hel del önskemål på vad KI centralt bör utveckla och satsa på för att skapa goda förutsättningar för god handledning inom KI. Nedan följer några förslag som framkommit (utan inbördes rangordning).

 Institutionerna ser behov av handledarutbildning och några institutioner efterfrågar högre krav på de ”seniora handledarna”. Flera institutioner

efterfrågar en kortare utbildning för de handledare där krav idag endast är den webbaserade kursen för forskarhandledare.

- FO
BT Satsning på att anordna mötesplatser och nätverk för verksamma forskarhandledare inom KI, där handledare från olika institutioner kan mötas och utbyta erfarenheter med varandra.
- FO
BT Rollspel om konflikthantering, workshop om trakasserier och kränkande särbehandling för både handledare och doktorander. Bland annat bör detta tas upp än mer i den obligatoriska handledarutbildningen och på introduktionskursen för nyantagna doktorander.
- FO
BT Uppdatera häftet *Dialoginstrumentet – en framgångsrik handledning* som kan användas både av institutionerna och på centrala handledarutbildningar.

I bilaga 1 finns en förteckning över exempel på förebyggande arbete som institutionerna redan idag arbetar med eller planerar att göra.

2.3. Organisation kring forskarutbildningen, studierektorsrollen och det administrativa stödet

Forskarutbildningen vid KI är delegerat till institutionen och prefekten som i sin tur delegerar till studierektorn, enhetschefer/forskargrundsledare och i slutänden handledaren. Mycket ansvar läggs således på den enskilda huvudhandledaren som inte alltid är insatt i aktuellt regelverk, riktlinjer och rutiner inom forskarutbildningen. Således är det nödvändigt med kontinuerlig uppföljning av forskarutbildningen från institutionens sida, t ex genom årlig uppföljning. Institutionerna har dock olika förutsättningar att kunna följa upp varje doktorand. Exempelvis kan det vara svårare att hålla direktkontakt med sina doktorander för större institutioner som också är geografiskt utspridda.

2.3.1. Studierektorsrollen

Vid några institutioner är prefekten mycket aktiv i forskarutbildningen och har ett nära samarbete med studierektorn. Vid andra institutioner är det en viceprefekt som har det uppdraget. Vid några institutioner har prefekten delegerat stora delar av ansvaret för forskarutbildningen till studierektorn.

Studierektorerna uttrycker överlag en samsyn kring uppdraget som studierektor för forskarutbildningen vid KI. Några studierektorer önskar mer tid för uppdraget, medan andra inte ser det behovet. Många institutioner har flera studierektorer, antingen en biträdande studierektor eller att doktoranderna har delats in i olika ämnesmässiga områden och att det utsetts en studierektor för varje område. Vid andra institutioner ser man inte behovet av att ha en biträdande studierektor. De flesta studierektorer har nära samarbete med studieadministratören.

2.3.2. Former för uppföljning

Alla studierektorer har infört eller kommer att införa möten individuellt eller i grupp för doktorander i samband med den första årliga uppföljningen i enlighet med styrelsens beslut. Bakgrunden är att skapa ett forum för att kunna fånga upp eventuella problem tidigt under forskarutbildningen. De flesta ser införandet av denna återkoppling som något positivt.

Däremot finns det ett önskemål från många studierektorer att KI centralt ser över rutiner vid och blankett för årlig uppföljning. Den årliga uppföljningen kräver mycket administrativa resurser idag. Några få institutioner har skriftlig återkoppling på den årliga uppföljningen, även om allt ser bra ut och går enligt plan. Detta ger en signal till handledare och doktorander vid institutionen om att ledningen följer upp progressionen i enskilda doktoranders forskarutbildning.

2.3.3. Mentorn – en oberoende person?

Vid KI har det sedan 2006 varit krav på att doktoranderna ska ha en utsedd mentor vid antagningen. Syftet med att ha en mentor är att doktoranden kan ha någon oberoende person att diskutera framtida karriär med, fråga om råd om problem uppstår etc. Däremot framgår det i resultaten från Exit Poll att det ser avsevärt olika ut hur mycket doktorander använder sig av sin mentor. I flera fall är mentorn endast ett namn på den individuella studieplanen.

Från flera institutioner efterfrågas tydligare information om syftet med mentorn och förslag på vad man som doktorand bör tänka på när man tillfrågar en person att vara mentor. Vid mötena informerade prodekanus om att nyantagna doktorander sedan juli 2013 inte behöver tillfråga en mentor inför antagning, utan att mentorn kan utses under det första året.

2.3.4. Institutionernas förslag på centrala åtgärder

Nedan följer några förslag på hur styrelsen kan underlätta arbetet på institutionsnivå (utan inbördes rangordning).

- ☐ Från fler av institutionerna med många doktorander efterfrågas ett elektroniskt stödsystem för hantering av den individuella studieplanen, vilket skulle underlätta årlig uppföljning, inför halvtidsansökan och inför disputation.
- ☐ Fortsätta att anordna möten för studierektorer och studieadministratörer för att informera om och diskutera forskarutbildningsfrågor. Anordna utbildningsinsatser för studierektorer, bl a en introduktionskurs för nyblivna studierektorer.

I bilaga 1 finns en förteckning över exempel på förebyggande arbete som institutionerna redan idag arbetar med eller planerar att göra.

2.4. Introduktion av och information om forskarutbildningen

De flesta institutioner har reagerat på att endast hälften av de doktorander som besvarade enkäten ansåg att de fått en bra introduktion till och information om forskarutbildningen. Vid några institutioner var andelen så låg som en tredjedel av doktoranderna som besvarade enkäten. Många institutioner ser därför behov av att ta fram bättre informationsmaterial och anordna informationsmöten som riktar sig specifikt till nyantagna doktorander.

2.4.1. Information på institutionsnivå

Många institutioner håller idag en allmän introduktion för nyanställda, som även doktoranderna deltar i. Några institutioner har separata informationsträffar för nyantagna doktorander som anordnas av studierektorn och studieadministratören. Vissa institutioner har eget informationsmaterial som delas ut till nyantagna doktorander. Många institutioner har egna hemsidor med information om forskarutbildningen vid institutionen och hänvisning till KIs centrala hemsidor om forskarutbildningen.

2.4.2. Obligatorisk introduktion vid KI

Den obligatoriska introduktionen som infördes 2009 ses av de flesta institutioner som ett välkommet inslag och en förbättring av informationen till nyantagna doktorander vid KI. Däremot menar många institutioner att det är ett problem att många doktorander inte deltar i introduktionen förrän precis före halvtid¹⁰. Det finns också förslag på att kursen borde ge högskolepoäng för att på så sätt öka incitamentet att gå kursen tidigare. Ett annat förslag som framkommit är att kursen skulle kunna ges som en integrerad kurs i forskarskoleverksamheten.

2.4.3. Tillgänglig och tydlig information på KIs hemsida

Flera institutioner upplever att informationen på KIs hemsida om forskarutbildningen är omfattande, men inte så väl strukturerad och uppdaterad. Idag kan det ibland vara svårt att hitta rätt information och sökfunktionen på ki.se är inte speciellt bra. All information bör också finnas tillgänglig på engelska, då en stor andel av doktoranderna och handledarna inte förstår svenska.

Behovet av ett samlat grepp om informationen ut till doktoranderna och handledarna om vad som gäller synes således stor. Framförallt för att säkerställa att doktorander och handledare dels får den information de behöver, dels att den information som sprids är korrekt. Vidare menar många institutioner att det är viktigt med information både från centralt håll och från institutionshåll, men att det behövs en samordning av vilken information som institutionerna ska bistå med och vad som tas upp vid den centrala introduktionskursen.

¹⁰ Fr.o.m. den 1 juli 2013 ska antagna doktorander gå introduktionskursen under det första året.

2.4.4. Institutionernas förslag på centrala åtgärder

Nedan följer några förslag hur informationen till doktorander och handledare kan förbättras (utan inbördes rangordning).

- Centralt utarbetad sammanställning/checklista av vilken information institutionen bör ta upp med nyantagna doktorander och handledare.
- Översyn och omarbetning av informationen på KIs webbsidor om forskarutbildningen. Det upplevs som svårt att hitta samlad information om forskarutbildningen på KIs webbsidor. Stäm av informationen mellan personalavdelningen och fakultetskansliet.
- Flera institutioner tycker att informationen via "Forskarutbildningsnytt" har varit bra och saknar den informationskällan.

I bilaga 1 finns en förteckning med exempel på förebyggande arbete som institutionerna redan idag arbetar med eller planerar att göra.

2.5 Doktorandinflytande

Vid de flesta institutionsbesöken deltog en eller flera doktorandrepresentanter. På de flesta institutioner finns det doktorander representerade i institutionsråd, utbildningsråd, arbetsmiljögrupp, lika villkorsgrupp etc. Däremot upplever de flesta doktorandrepresentanter att det kan vara svårt att få fler doktorander vid institutionen att engagera sig. Framförallt finns problemet på institutioner som är geografiskt utspridda eller där doktorander under delar av sin forskarutbildning befinner sig på annan ort. En annan svårighet är att stimulera doktorander som är kliniskt verksamma, eller doktorander som kommer från andra länder än Sverige, att delta aktivt i arbetet med doktorandinflytande och representation.

2.5.1. Lokala doktorandföreningar

Vid tre institutioner finns det lokala doktorandföreningar. Flera doktorandrepresentanter vittnar om försök att etablera lokala doktorandföreningar, men beskriver en situation där det är svårt att få tillräckligt många doktorander engagerade inom den egna institutionen. På de institutioner där det finns aktiva doktorandföreningar ser institutionsledningen det som något positivt som tillför verksamheten nya perspektiv.

2.5.2. Doktorandinitierade aktiviteter

Den centrala doktorandsektionen vid Medicinska Föreningen (MF) anordnar ibland aktiviteter, men det finns en efterfrågan att detta ska göras oftare och i både Huddinge och Solna.

Några institutioner bidrar med ekonomiska resurser till doktorandinitierade aktiviteter, vilket uppskattas av doktorandrepresentanterna. Det är svårt att engagera doktorander och arrangera olika typer av sociala aktiviteter, workshops etc, utan ekonomiska medel.

2.5.3 Institutionernas förslag på centrala åtgärder

Nedan följer några förslag på hur doktorandinflytandet kan stärkas vid KI med centrala resurser (utan inbördes rangordning)

- Det finns efterfrågan om centrala ekonomiska resurser eller att fler institutioner skulle satsa på doktorandinitierade aktiviteter.
- Hjälpa till centralt med informationsspridning och tips om doktorandinitierade aktiviteter till doktorander vid KI.

I bilaga 1 finns en förteckning med exempel på förebyggande arbete som institutionerna redan idag arbetar med eller planerar att göra.

3. Övriga frågor inom forskarutbildningen

Nedan följer ett antal frågor inom forskarutbildningen som diskuterats vid institutionsbesöken, men som inte direkt relaterar till doktorandernas studie- och arbetsmiljö, handledning och institutionernas organisation om och introduktion till forskarutbildningen.

3.1. Antagningsprocess och rekrytering

Frågor kring antagningsprocessen, krav på utlysning av doktorandplatser som införs den 1 januari 2014 samt frågan om central antagning diskuterades vid flera av institutionsbesöken. Många prefekter och studierektorer ser behov av att skapa rutiner för att godkänna blivande handledare som vill utlysa en doktorandplats - före själva utlysningen. Några institutioner har arbetat fram rutiner för detta. Krav på utlysning kräver mer resurser av studierektorn eller någon annan funktion på institutionen. Därför har fler institutioner diskuterat studierektorsuppdraget och behov av att ha fler studierektorer som kan dela på uppdraget.

Några institutioner lyfte frågan om antagningsseminariernas betydelse när krav på utlysning införs. Andra institutioner föreslog att rekrytering och urval skulle göras centralt vid KI, t ex via tester etc. Bland annat föreslogs möjlighet att gå obligatoriska kurser under det första året och därefter bli anknuten till en forskargrupp på en institution.

Många av institutionerna hade synpunkter på KID-systemet. Flera institutioner pekar på problemet att tidsperioden mellan beslut om tilldelning av KID-medel och krav på antagning av doktorand är alltför kort. Många handledare stressar med utlysningsförfarandet och institutionsledningen/prefekten och studierektorn blir ofta involverade för sent i processen.

Det finns också förslag från någon institution att KID-systemet borde avskaffas. Fakultetsmedlen skulle istället fördelas mellan institutionerna så att de själva skulle kunna prioritera och styra över tilldelning av medel för doktorander. Det skulle underlätta styrningen av forskarutbildningen och val att utse handledare om resurserna finns på institutionsnivå.

3.2. Kurser, program och forskarskolor

Det finns en stor spridning mellan institutionerna i hur nöjda doktoranderna som svarat på Exit Poll är kring kursutbudet och kvaliteten på kursen. Det finns dock ett intressant skönjbart mönster där de institutioner som har stor andel kliniskt verksamma doktorander är mer nöjda med kursutbudet än de institutioner med flest heltidsdoktorander.

Vid besöken riktades en hel del kritik mot de allmänvetenskapliga kurserna. Flera institutioner menade att flera av kurserna är på för låg nivå. Emellertid går det inte att ur resultatet av Exit Poll urskilja vilka kurser som doktoranderna har åsyftat när de besvarat frågorna. Från doktorandhåll finns det en kritik att flera

av de allmänvetenskapliga kurserna endast ges i Solna, vilket skapar problem för doktorander i Huddinge.

Inom vissa mindre forskningsområden vid KI finns det endast ett litet urval av ämnesinriktade kurser. Därför jobbar några institutioner för samarbete med andra universitet och högskolor i syfte att tillsammans få bra doktorandunderlag för att anordna ämnesspecifika kurser på forskarnivå.

Enligt Exit Poll är det endast 23 procent av dem som besvarat enkäten som anger att de varit aktiva/tillhört ett eller flera av forskarutbildningsprogrammen. Detta synes inte vara den bild som flera institutioner har av antalet medverkande doktorander i de olika programmens verksamhet. Troligen är en del av förklaringen att doktoranderna deltar i programmets verksamhet(er), men inte vet att dessa tillhör ett visst program.

Flera av de institutioner som har en stor andel doktorander som arbetar kliniskt ser ett stort behov av att organisera forskarutbildningen för dessa doktorander i kliniska forskarskolor. På så sätt får doktoranderna tid och i vissa fall ekonomisk kompensation för att gå kurserna tidigt i utbildningen. Forskarskolorna leder både till att höja kvaliteten på forskarutbildningen för de berörda doktoranderna och till att minska risken för isolering. Således menade flera institutioner att styrelsen borde satsa mer resurser på att skapa nya forskarskolor eller utöka antalet platser i de befintliga forskarskolorna.

3.3. Möjlighet att avsluta en forskarutbildning

Vid flera institutioner har frågan om att kunna avsluta en forskarutbildning för en doktorand, som inte har möjlighet att klara av en forskarutbildning eller av andra skäl inte fullföljer sin forskarutbildning, återigen aktualiserats. Idag finns en möjlighet för universiteten att dra in resurser för en doktorand som åsidosätter sina åtaganden beskrivna i den individuella studieplanen i enlighet med 6 kap. 30 § högskoleförordningen (1993:100). Beslut att dra in resurserna fattas av rektor. Processen uppfattas dock som tidskrävande och svår, och i flera fall omöjlig att genomföra.

Institutionerna ser gärna att styrelsen undersöker frågan för att göra det lättare att sätta press på doktorand och handledare att agera och följa den individuella studieplanen.

3.4. Höga administrativa krav på forskarutbildningen

Vid flera institutioner framkom kritik av delar av administrationen kring forskarutbildningen. Bland annat återkom frågan om disputationskommitténs roll i förhållande till styrelsen, synpunkter på granskningen av etiska tillstånd, jävsaspekten etc. Därtill upplever många kursgivare att administrationen av kursverksamheten också är krånglig och tidsödande.

Det finns en stark efterfrågan kring elektronisering av den individuella studieplanen (ISP). Framförallt är denna fråga viktig för studierektorerna vid

institutioner med många doktorander, då det idag skapar stort administrativt arbete med uppföljningen av doktorandernas ISP.

3.5. Tydliggöra roller vem som jobbar med vad centralt på KI

På institutionerna upplever man att det är svårt att veta vem som jobbar med vad inom den centrala förvaltningen. Än mer aktuellt är frågan nu efter omorganisationen som genomfördes från och med den 1 mars 2013, då fler av funktionerna inom forskarutbildningen som tidigare låg samlade på en avdelning, numera är uppdelade på tre avdelningar.

Man ser också behov av bättre samarbete mellan avdelningarna vid universitetsförvaltningen. Det är inte sällan som den centrala förvaltningen lämnar olika besked eller inte pratar med varandra, vilket skapar osäkerhet och extra arbete för ledningen vid institutionerna.

Institutionerna har också olika informationskanaler in i den centrala förvaltningen. Några institutioner använder sig av de centrala studierektorerna i sitt arbete, medan andra framförallt har kontakt med personalavdelningen.

3.6. Samverkan med sjukvården

Vid flera institutionsbesök diskuterades samarbetet mellan KI och sjukhusen/vårdorganisationen. Många institutioner efterfrågar tydligare satsningar på kliniskt verksamma doktorander och deras möjligheter att genomföra en forskarutbildning i dagens "slimmade" sjukhusorganisation. För vissa institutioner är det svårt att själva driva frågan gentemot kliniken och många kliniska doktorander hamnar i kläm mellan ökade krav från KI/forskarutbildningen och från sin arbetsgivare. Detta har i enskilda fall lett till flera avhopp och sjukskrivningar. Det understryks också att detta är en fråga om kvalitet i forskningen. Hur ska KI kunna skapa en god forskarutbildningsmiljö för sina doktorander om inte tid och resurser finns?


Det finns också flera exempel på bra samarbete mellan verksamhetschef på sjukhuset och prefekten på institutionen, vilket leder till bra förutsättningar och villkor för doktoranderna vid institutionen.

4. Slutsatser och förslag på åtgärder






Huvudsyftet med denna rapport är att sammanställa genomförda institutionsbesök kring frågan om doktorandernas studie- och arbetsmiljö. Diskussionen vid besöken har visat att frågan om en god studiemiljö också hänger samman med exempelvis hur mycket institutionerna jobbar förebyggande med studiemiljöfrågor, kvaliteten på handledningen, bristen av information och introduktion etc. Det kan också konstateras att förutsättningarna ser mycket olika ut på institutionerna, både gällande antal doktorander, geografisk spridning, om det är hel- eller deltidsdoktorander, försörjning etc.

Nedan följer ett antal förslag till åtgärder som projektgruppen menar att styrelsen bör satsa på för det förebyggande arbetet inom studie- och arbetsmiljö. Förslagen kan delas in i olika typer av åtgärder – ändrade regler och krav, utbildningsinsatser, information, organisation och resurser.




4.1. Regler, riktlinjer och krav

-  **Revidering av blanketten årlig uppföljning:** Tydliggöra vad som ska tas upp vid årlig uppföljning samt ge förslag på hur den kan följas upp. Idag sker uppföljningen på många olika sätt på olika institutioner. Många studierektorer menar att blanketten inte hjälper dem i arbetet att fånga upp de doktorandprojekt som inte fungerar.




4.2. Utbildningsinsatser

-  **Introduktionsutbildning för nya studierektorer** och utbildningsinsatser för redan verksamma studierektorer. Rollen som studierektor ställer stora krav på kunskap både kring det formella regelverket och hur man ska hantera konflikter och problem. Därför bör styrelsen anordna utbildning för studierektorerna.
-  **Skräddarsydda ledarskapskurser** på institutionsnivå och på central nivå med fokus på hur man som forskargrupsledare skapar en god forskningsmiljö. Förslag på innehåll: Roller, ansvar, grupputveckling, ledarskapsstilar lämpade för olika faser, konflikthantering m m.
-  **Kort handledarkurs för handledare som har haft flera doktorander,** med fokus på kommunikation, roller, konflikthantering och lika villkor.
-  Anordna **workshops med handledare och doktorander tillsammans** i grupper om max 30. Samtliga deltagare involveras i arbetet att ta fram initiativ för att utveckla samarbetsklimatet.
-  Utveckla ett **introduktionsseminarium** för blivande mentorer för att tydliggöra vad som förväntas av en mentor.

4.3. Informationsmaterial

-  **Informationsmaterial om mentorskap:** Syftet med obligatorisk mentor för doktorander, förväntningar på en mentor respektive en adept, förslag på upplägg av träffar mellan mentor och adept m m.
-  **Sammanställning av vad en introduktion för doktorander bör innehålla.** Denna sammanställning kan utgöra ett underlag för institutionernas egna introduktioner av nyantagna doktorander.
-  Uppdatering/revidering av **Framgångsrik handledning – ett dialoginstrument¹¹**.

4.4. Organisation och resurser

-  Elektronisk individuell studieplan för att underlätta uppföljning och administration av varje doktorands forskarutbildning.
-  Synliggöra för institutionerna vilka typer av forskarutbildningsfrågor som handhas av olika delar av den centrala förvaltningen, via hemsidan etc.
-  Behov av att tydliggöra ärendehantering vid misstänkt fall av trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling. Tydliggöra ansvars- och rollfördelning mellan institutionerna och KIs centrala funktioner.

¹¹ Se länk: http://internwebben.ki.se/sites/default/files/dialoginstrument_-_framgangsrik_handledning_sv.pdf

Goda exempel på förebyggande arbete/aktiva åtgärder på institutionsnivå

Nedan följer en förteckning på exempel på förebyggande arbete som institutionerna redan idag arbetar med eller planerar att göra.

Sammanställningen utgör ett urval av goda exempel som har lyfts fram vid institutionsbesöken och ger således inte en heltäckande bild av det förebyggande arbetet som bedrivs vid KIs institutioner.

Goda exempel på förebyggande arbete inom studie- och arbetsmiljöområdet

Goda exempel
Presentation av Exit Poll-resultat: Institutionsråd, fakultetsmöten, enhetschefsmöten, doktorandgruppen
Alla nyanställda får introduktion i arbetsmiljöarbetet vid institutionen. Det finns fler institutioner som planerar en fördjupad introduktion till det psykosociala arbetsmiljöarbetet som riktar sig till doktoranderna.
Avslutningssamtal med doktorander för att fånga upp kritiska synpunkter och förslag till förbättringar på bl a studiemiljöområdet.
Erbjuda doktorander språkkurser i svenska och engelska (samarbete med Stockholms universitet)
Prefekten informerar om inkluderande studie- och arbetsmiljö samt nolltolerans av mobbning, trakasserier och kränkande särbehandling i nyhetsbrev, informationsblad etc.
Institutionsledningen har en referensgrupp av forskare som är kvinnor för att diskutera hur institutionen kan underlätta en forskarkarriär för kvinnor.
Doktorander uppmuntras att ta med sig doktorandombudsmannen eller annan representant vid samtal om försörjning, forskarutbildningens progression etc (om doktoranden själv vill)
Telefonnummer till Previa dit anställda kan ringa anonymt om man upplevt sig utsatt för trakasserier eller mobbning,
Seminarium kring stress och sömnsvårigheter
Forskargruppstour/institutionsrunda och checklista för forskargruppen med bl a frågor om akademisk miljö och medarbetarsamtal. Prefekt har haft uppföljningsmöte med samtliga sektionschefer.

<p>Enkät på institutionsnivå för att undersöka förekomsten av diskriminering och trakasserier bland doktorander.</p> <p>Enkät riktad till doktorander om forskarutbildningen, handledningen etc</p>
<p>Utbildningsinsatser kring arbetsmiljö</p> <p>Återkommande seminarier med olika teman, sk. "Quality Rounds", bl a förebyggande arbete kring trakasserier,</p>
<p>Kamratstödjare på varje enhet</p>
<p>Doktorandrepresentation i arbetsmiljögrupp, samverkansgrupp etc.</p>
<p>Enhetschefer och handledare uppmanas att genomgå den webbaserade kursen i lika villkor.</p>
<p>Gemensamma sociala kvällsaktiviteter med olika teman, såsom firande av olika högtider, "internationellt tema på middagar" etc.</p>

Goda exempel på förebyggande arbete – handledning

<p>Goda exempel</p>
<p>Doktorand-/handledardagar med bl a workshop om förväntningar på varandra</p>
<p>Senior forskare tala om "förväntningar" för nya doktorander vid institutionens doktorandintroduktion</p>
<p>Handledar-/forskargrupsledar- och fakultetsmöten med tema doktorand-handledarrelation (t ex med samtalsledare från Previa)</p>
<p>Bihandledare som kan överta huvudhandledarskap inkl försörjningsbördan.</p>
<p>Nya handledare får en mentor bland de mer erfarna handledare.</p>
<p>Prioritering av kvinnor att bli huvudhandledare</p>
<p>Studierektor har ett möte med handledare och doktorand vid antagning för att prata om förväntningar, skyldigheter och rättigheter</p>
<p>Utbildningsinsatser inom akademiskt ledarskap för enhetschefer, forskargrupsledare, handledare etc. (t ex med en f.d. domare som föreläsare) (Utbildningsinsatser används ibland för de handledare som missköter sitt uppdrag som handledare innan ny doktorand kan antas)</p>
<p>Obligatorisk utbildning i akademiskt ledarskap för forskargrupsledare etc.</p>
<p>Workshop om lärandemål i forskarutbildningen</p>

--

Goda exempel på förebyggande arbete – forskarutbildningens organisation och forum för doktorander att träffas

Goda exempel
Doktorandseminarier med bl a tema om doktorandernas rättigheter. Inbjuden talare har bl a varit John Steen (DO). (Frekvensen och uppslutningen varierar mellan institutionerna)
Utbildningsråd som diskuterar forskarutbildningsfrågor
Personalmöten i olika former
Skriftlig återkoppling (t ex e-post) till alla doktorander och handledare som lämnat in årlig uppföljning.
Gemensamma skrivarträffar för doktorander, sk. Writers-weekend, writing Fridays etc

Goda exempel på förebyggande arbete för att förbättra information och introduktion

Goda exempel
Interaktiv plattform för handledare och doktorander, Facebook-grupp för doktorander (Syfte är att skapa möjligheter för interaktion och förenkla informationsspridning och monitoreras av studierektorerna.)
Introduktionspärm och personligt möte med studieadministratören
Längre introduktionskurs för nyanställda
Institutionstidning/nyhetsbrev etc (flera institutioner har en tradition med informationsblad, institutionstidning eller nyhetsbrev.) Många institutioner har frångått detta, men det finns förslag att återupprätta flera av dessa tidningar/nyhetsbrev, men i webbaserad form.
Lokal introduktionskurs för nyantagna doktorander.
Information om forskarutbildning på institutionens hemsida. (Dock varierar informationen både i omfång och aktualitet. För institutioner som är geografiskt utspridda finns ett större behov av nätbaserad kontakt.)

Goda exempel på förebyggande arbete för ett ökat doktorandinflytande och stöd till doktorandinitierade aktiviteter

Goda exempel
Lokala doktorandföreningar vid institutionen
Ekonomiskt stöd för lokal doktorandförening, Junior Faculty
Doktorandlunch med prefekt och studierektorer där det finns bra möjlighet för doktorander att diskutera olika delar av forskarutbildningen direkt med institutionsledningen.
Fadderverksamhet för nyantagna doktorander (de doktorander som vill få en fadder bland de doktorander på institutionen som är i slutfasen av sin forskarutbildning).
Studentpub, fakultetspub, mingelmöten (sociala aktiviteter för doktorander)
Doktorandrepresentanter har diskuterat resultaten i Exit Poll med doktoranderna vid institutionen
Doktorandrepresentanter vid institutionen presenterar sig vid introduktion för nya doktorander
Doktorandinitierade workshops
Informationsmöten som arrangeras av doktorandrepresentanter
Informationspaket från doktorand till doktorand, sk. "survival kit"