

The logo for SULF, featuring the word "SULF" in a white, serif font. The letters are partially enclosed by two red diagonal slashes, one on the left and one on the right, creating a stylized, dynamic look.

SULF

A high-angle photograph of two people rock climbing. One person is on the left, silhouetted against a dark rock face, holding onto a rope. The second person is on the right, also silhouetted, reaching up to grasp the hand of the first climber. The background shows a vast, hazy landscape of mountains and valleys under a clear blue sky.

Om att bli handledd och handleda

/SULF:s Doktorandförening

Innehållsförteckning

Inledning	2
Den goda handledningen	3
Handledning	5
Reflektioner från doktorander	9
Reflektioner från handledare	24
Reflektioner från SULFs professorsförening	33
Råd från SULF	37

Inledning

Handledning kan ibland vara utmanande både för doktoranden och för handledarna. Det är viktigt att ha en fungerande kommunikation för att båda parter ska uppleva handledningsprocessen som så givande som möjligt. Så väl doktornad som handledare kan behöva stöd i att hitta sina roller i handledningsrelationen för att utbildningen och forskningen ska upplevas som så gynnsam som möjligt.

Det är inte bara många olika aspekter som påverkar handledningen, utan det är också många olika preferenser för vad som är en god handledning. Det är viktigt att doktoranden tillsammans med sina handledare hittar det som är optimalt för dem. Syftet med rapporten är att visa på dessa olikheter genom att lyfta fram goda och inspirerande exempel.

SULFs doktorandföreningen (SDF) har låtit nio doktorander/nyligen disputerade och fyra handledare reflektera över handledningsrelationen. Vi har också låtit två representanter från SULFs professorsföreningen (SPF) kommentera hur de ser på handledning. Vi tackar alla som delat med sig av sina tankar kring handledning.

Vi sammanfattar genom att lyfta vi nio punkter som vi anser är viktiga för en god handledning. Förhoppningen är att de ska kunna fungera som stöd vid reflektion om sin handledningsrelation och för diskussioner mellan doktorander och handledare.

Avslutningsvis finns råd från SULF om handledning och individuell studieplan.

Stockholm i december 2015

Jeanette Lindberg
Ordförande i SDF, 2015

Den goda handledningen



Det finns många olika tankar och preferenser för handledning, både från doktorander och från handledare. Men vad är då den goda handledningen? Hur får man, från båda parter, ut så mycket som möjligt?

Vi tror inte på något enkel universalt sätt att uppnå en god handledning, däremot tror vi att det är viktigt att reflektera över och diskutera i förhållande till sin situation.

Punkterna nedan ska inte ses som någon pekpinne men vi hoppas ändå att de kan inspirera och ge idéer för den goda handledningen.

- En professionell relation mellan handledare och doktorand
- Ömsesidig respekt för varandras situationer och kompetenser
- Tidigt tydliggöra förväntningar från både doktorand och handledare
- Återkommande diskutera och planera handledningens struktur och upplägg
- Handledaren visar intresse och stöttning för doktorandens karriärbygge om denne så önskar
- Öppen dialog för att så tidigt som möjligt lösa eventuella problem som uppstår
- Handledare skapar förutsättningar för värdefulla kontakter och nätverk, både nationella och internationella inom forskningsområde – och banar därmed väg för fortsatta karriärvägar efter disputation
- En kontinuerlig dialog kring forskningsetiska principer och handlanden är av största vikt – om vi inte är beredd att agera på ett forskningsetiska försvarbart sätt (i alla delar av vårt forskningsarbete) skall vi inte syssla med forskning
- Handledare motivera och inspirera doktoranden till innovativt tänkande, nya frågeställningar och lösningar ”outside the box” – att forska skall vara kul och kreativt för att bli bra!

Handledning



Handledningen är central i forskarutbildningen. Högskoleförordningen föreskriver att varje doktorand ska ha minst två handledare, varav en ska vara utsedd till huvudhandledare. Någon central ytterligare förordning som reglerar handledarens uppgifter och ansvarsområden. Inte heller handledningens omfattning eller innehåll finns centralt reglerade. däremot, finns lokala regler och rekommendationer för handledning på forskarutbildning vid respektive universitet eller högskola.

När det gäller att definiera handledning kan man läsa i nationalencyklopedin att *handledare används som stöd för att bevara och vidareutveckla yrkeskunnandet och kan ses som ett sätt att föra en blivande kollega in i den praktiska yrkesutövningen.*

En allmän definition hämtad från Psykologiguiden om att handleda är att *hjälpa av någon, som redan har utbildning/erfarenhet inom ett område, till*

någon som håller på att utbilda sig eller sätta sig in inom området genom direkt riktade anvisningar, informationer, reflektioner och/eller återkopplingar.

Det är således handledarna som ska guida doktoranderna genom avhandlingsarbetet med målet att bli självständiga forskare. Som handledare har man ansvar för doktorandens utbildning och framtid. En dålig handledning kan således innebära att en forskarkarriär krossas.

Det kan vara så att behovet av stöd förändras över tid för doktoranden och att relationen därmed också förändras.

Generellt kan dock sägas att handledning för doktorander bör inkludera:

- Stöd i val och formulering av avhandlingsämne
- Stöd i val och tillämpning av forskningsmetod
- Kontinuerlig granskning och återkoppling på manuskript och relaterat material
- Stöd i val av forskarutbildningskurser

- Bollplank för val av litteratur, projekt, fältstudier, mm
- Utgöra ett föredöme gällande forskningsetiska normer och god forskningssed
- Hjälpa till att skapa kontakter inom akademien
- Diskussioner om karriären efter disputation
- Stöd och undervisning i hur forskningsanslag skrivs

Det är också handledarnas ansvar att ge återkoppling, stöd och hjälp om avhandlingsarbetet inte utvecklas som planerat.

Handledningssamtal kan således ibland vara utmanande både för doktoranden och för handledarna, och det är viktigt att bygga en förtroendefull relation för att hantera detta.

Beroende på olika faktorer som avhandlingsämne, doktoranden och handledarna kan handledningen behöva se olika ut. Att handledningen kan anpassas både till de individer som är involverade men också till de behov som det vetenskapliga arbetet ställer är en styrka och

värt att värna. Det kan dock sägas att det i princip alltid finns en stor nytta, från båda sidor, av att genomföra väl förberedda samtal. Hur ofta och med vilken struktur dessa samtal bör genomföras är upp till doktoranden och handledarna att avgöra tillsammans. Likaså bör arbetet i princip alltid struktureras och planeras både lång- och kortsiktigt för att alla parter ska kunna få ut så mycket som möjligt av handledningen.

Den individuella studieplanen är ett viktigt dokument i handledningsprocessen. Här ska alla åtaganden doktoranden och lärosätet har dokumenteras. Det är viktigt att alla förändringar dokumenteras i den individuella studieplanen.

Doktrandspegeln visar att för de flesta doktorander fungerar handledningen bra. Men samtidigt upplever många inte sig ha en fungerande dialog med sina handledare.

Exempelvis uppger omkring 60 procent av doktoranderna

att de har i ringa utsträckning diskuterat framtidsplaner med sina handledare och nästan 30 procent uppger att de inte fått tillräckligt med handledning. Närmare var femte kvinna, och drygt var tionde man, bland doktoranderna uppger att de befunnit sig i ett beroendeförhållande till sin handledare som känts besvärande.

Både doktorander och handledare har behov av att stämna av avhandlingsarbetets utveckling. Men även hur handledningen fungerar samt hur omgivande faktorer påverkar.

I rapporten följer nu reflektioner kring handledningsrelationen från så väl doktorander/nyligen disputerade som handledare. Liknande reflektioner över sin situation uppmanas, så väl individuellt som tillsammans.

Reflektioner från doktorander





Teknikvetenskap, 4:e året som doktorand

Vad är viktigast för dig i din relation till din handledare?

Personligen så tycker jag att engagemang, öppenhet och tillgänglighet är viktiga egenskaper hos en handledare. Som doktorand är det viktigt att känna att handledaren bryr sig och tycker att det doktoranden gör är viktigt.

Relationen mellan handledare och doktorand måste vara öppen och ärlig. I en situation där stor del av dialogen går ut på att bedöma, ge feedback på och ”kritisera” det arbete som utförs är det viktigt att man känner att man kan säga ifrån när man känner att något inte riktigt känns ok. Detta gäller givetvis åt båda hållen.

Tillgängligheten är givetvis också väldigt viktig framförallt när man är ny som doktorand och behöver mycket vägledning.

I mitt fall löses detta med att vi har inplanerade handledningsmöten varannan vecka. Inför varje möte upprättas ett PM med vad som har gjorts sedan sist och med vad som ska diskuteras. Efter mötet skrivs ett protokoll som sammanfattar vad som diskuterats och vad som ska göras till nästa möte.

En stående punkt på ”dagordningen” är om det finns några problem eller hinder vilket knyter an till öppenheten i relationen till sin handledare.

Jag tror dock detta är väldigt beroende på doktoranden och det är viktigt att en handledare kan känna av vilka typer av behov doktoranden i fråga har när det gäller handledningen. Det sättet som min doktorandverksamhet är strukturerad passa säkert inte alla. För mig funkar det dock väldigt bra.

Hur ser den ideala handledningssituationen ut?

I en ideal situation besitter väl handledaren ovan nämnda egenskaper och personkemin

mellan doktorand och handledare stämmer.

Om en situation känns lite besvärlig, hur löses den bäst? Ge gärna ett exempel!

Jag tycker att konflikter och besvärliga situationer löses bäst genom att prata om det direkt med den person som det gäller.

Min erfarenhet av det är att problemen oftast är ganska lätta att lösa bara man tar tag i det så fort som möjligt och är öppen med vad man tycker och tänker. Detta förutsätter givetvis att handledaren i fråga är mottaglig för det men jag tycker att det är den första åtgärden man ska ta för att lösa situationen. Om det inte funkar så får man väl söka stöd och hjälp hos någon lämplig extern person.



**Ekonomi,
3:e året som
doktorand**

Vad är viktigast för dig i din relation till din handledare?

I relationen med en handledare tycker jag det viktigaste är att personen i fråga har rätt kompetens för att vägleda en framåt. För min del har jag haft handledare med teknisk bakgrund vilket har varit både svårt och utmanande då olika discipliner både har olika syn på vad forskning är och hur den ska skrivas. Jag känner ofta att jag inte lär mig hur man faktiskt ska göra i min disciplin och att mina handledare inte har rätt kompetens för att kritiskt granska mitt arbete.

Det är också viktigt att handledaren visar intresse och engagemang för det man gör. Dessutom tror jag att det är viktigt att handledaren förstår att alla doktorander inte fungerar på exakt samma sätt. Precis som en ledare på ett företag behöver

leda och handskas med medarbetare som har olika behov av stöd och uppmuntran så behöver även en handledare fundera över vilka behov olika doktorander har i doktorandprocessen.

Vissa behöver mer stöd i början eller i olika delar av processen, medan andra tycker om att kunna arbeta självständigt. Självständighet är dock inte alltid ett tecken på att en handledare inte ska stödja och arbeta för att hjälpa doktoranden framåt.

Det är också viktigt att handledaren förstår att det är en forskarutbildning, dvs. att man som doktorand är där för att lära, inte famla i mörkret på egen hand. Man lär sig givetvis även av det men jag upplever att vägen upplevs alltmer krokig, ensam och förvirrande om så är fallet.

Hur ser den ideala handledningssituationen ut?

Kontinuerliga möten med ett visst mellanrum. Detta minskar risken för att fastna och köra fast. Jag tror många doktorander har möten för sällan med

sina handledare. Oftast tar man kontakt enbart då man har problem med något, jag tror att det skulle vara skönt att ha en kontakt (kanske varannan vecka) för att minimera risken att köra fast.

Det stärker även självförtroendet om man kan träffas utan att bara prata om problemen. Att tillsammans göra listor på saker som ska göras till nästa möte, både för handledare och doktorand.

Sedan tror jag att handledare bör vara mer delaktig i början av doktorandprocessen. Se till att doktoranden utvecklar en bra och gedigen forskarplan. Hjälpa till att medförfatta, uppmuntra till seminarier och ”styra”/hjälpa doktoranden i rätt riktning tidigt i processen. Om handledaren gör detta kommer doktoranden ha större möjlighet att bli färdig i tid och arbeta självständigt senare i utbildningen. Jag tror att ju mer tid handledare ger doktoranden i början, desto mindre tid behöver doktoranden av handledaren mot slutet.

Om en situation känns lite besvärlig, hur löses den bäst? Ge gärna ett exempel!

Kontinuerliga möten med ett visst mellanrum ger också möjlighet att lösa problem längs vägen så att inte situationen känns alltför besvärlig.

Däremot tror jag att en rak kommunikation är det bästa. Att man vänder sig till sin handledare med de upplevda problemen. För min del har detta dock inte fungerat särskilt bra. Jag har kommunicerat både med avdelningschef och handledare att jag behöver mer stöd men har inte fått det stöd jag upplever att jag behöver. Det resulterar tyvärr i att jag efter min licentiatexamen slutar som doktorand. Så har inget bra svar på den här frågan.



**Geografi,
3:e året som
doktorand**

Vad är viktigast för dig i din relation till din handledare?

Att jag inte blir detaljstyrd, och att jag får stöd för att utforska ämnet jag arbetar med. Jag skulle inte vilja att någon tittade över axeln hela tiden och kritiserade varje felsteg, eller sa saker som "så skulle inte jag göra!". Jag kan inte göra allt precis som handledaren säger, men jag kan lära mig av förslag. Mestadels arbetar jag själv, men jag vet att jag kan be om hjälp om jag behöver det.

Jag vet att min handledare är på min sida och skulle inte låta folk skvallra om mig, eller delta i skvaller, och det är viktigt för mig. Jag skulle inte stanna i ett förhållande med någon som inte respekterar min personliga integritet, så det är inte acceptabelt på arbetsplatsen heller.

Vad är viktigast i handledningsrelationen?

Bra kommunikation. Ärlighet angående förväntningar, och att man inte sitter på problem tills de har blivit jättestora. Jag har några svårigheter i mitt projekt som inte är kopplade till min handledare och jag vet att hon är oroad, men tillsammans försöker vi hålla en plan för att bli färdig i tid oavsett om vi har all data eller ej. Justering av parametrar och att ha en plan B som inte är "ett misslyckande" håller förväntningarna på en realistisk nivå, och dämpar stressnivån lägre för oss båda! Uppfyll det verkliga målet!

Hur ser den ideala handledningssituationen ut?

Själva mötet. Jag skulle säga att det ska vara öppet och utan negativa känslor från start. Jag föredrar att uppdatera min handledare och sedan diskutera vad som fungerar och var jag har problem.

Jag försöker att ha ordning på mina data och visa vad jag arbetar med och vad jag behö-

ver hjälp med. Vi är inte alltid överens, och ibland behöver hon påminna mig om att jag inte kan göra ALLT. Det är bra att ha någon som är stödjande, men kan hjälpa till att sätta gränser också.

Om en situation känns lite besvärlig, hur löses den bäst? Ge gärna ett exempel!

Försök att inte låta en situation bli så känslig att den hindrar dig från att kunna arbeta. Ni är människor båda två, och (de flesta) människor vill att ett doktorandprojekt klaras med bra resultat, både doktoranden och handledaren.

Håll ett öga på helheten och försök att se om situationen är faktiskt ett stort problem eller inte. Det finns bra stöd på SU om du behöver bolla en fråga externt, och jag finner inte tillräckligt med positiva ord för att förklara hur bra det är att ha en mentor som man kan använda som bollplank.

Dina doktorandstudier är i grunden en relation med någon

som hjälper dig och bör övergå från en lite ”förälderaktig” roll till en roll där man är mer jämlik. Sådant kommer förstås att innebära några problem, förmodligen på båda sidor. Om ni kan ha respekt för varandra och varandras uppfattningar och inse att det är OK att inte vara överens kommer ni att lyckas mycket bättre!



**Epidemiologi,
3 år sedan
disputation**

Vad är viktigast för dig i din relation till din handledare?

För mig i min relation med min handledare är det viktigt (från båda sidor) att: vara transparent, vara öppen för nya idéer, vara öppen för att lära sig nya saker, kunna diskutera saker, kunna förstå varandras situation, respektera den privata sfären, respektera lagar och etik, vara ärlig, behandla varandra som jämlikar.

Vad är viktigast i handledningsrelationen?

Att följa upp saker/projekt/arbete, att ha en strukturerad handledning (regelbundna samtal), att vi försöker lösa problem som dyker upp tillsammans, att balansera arbetsbelastningen, att vara flexibel och tydlig.

Hur ser den ideala handledningssituationen ut?

Den idealiska handledningen är en där både handledare och doktorand kan prata om projekt eller problem eller livet med förståelse, öppenhet och transparens. Handledaren behöver inte veta allt och det gör inte heller doktoranden, så förhållandet bör vara transparent och ärlig, med stöd och undervisning och en enkel acceptans att man inte vet allt och andra människor kan sitta i med kunskapen.

Dessutom bör handledaren ha identifierat den doktorandens förmåga och kompetens i förväg, innan ett projekt börjar, så att doktoranden kan hantera det och verkligen bidra med kunskap baserad på sina tidigare

erfarenheter och utbildning. Jag tycker också att en realistisk och välstrukturerad studieplan är avgörande för att lyckas med handledningen och doktorandprojektet.

Om en situation känns lite besvärlig, hur löses den bäst? Ge gärna ett exempel!

Som jag sa tidigare bör det finnas öppenhet, transparens, förståelse, stöd och ärlighet, från båda sidor. Om något känns problematiskt ska båda parter kunna prata om det och försöka lösa det.

Två exempel: mitt barn blir sjuk och jag måste hem. Min handledare bör förstå att detta är bara en del av livet och låta mig gå hem för att ta hand om honom, och om man är en bra relation bör jag kunna tala om för henne att jag måste gå hem och hon/han borde förstå. Nåväl, detta händer inte ibland helt enkelt och i stället får man svar som ”men du måste arbeta, kan inte din partner gå och hämta ditt barn?”.

Ett annat exempel: mitt projekt kräver att jag ska resa till ett afrikanskt land där jag aldrig har varit förut för att samla prover, vilket också innebär att få etiska tillstånd, att bära tungt bagage, att res runt i isolerade städer. Jag ser detta och föreslår att resa tillsammans med någon annan för att få stöd och hjälp som kommer i slutändan att bidra till en högre kvalitet i fältarbetet, men också av säkerhetsskäl (då jag inte vill inte bli rånad eller våldtagen).

I en normal situation bör handledaren se detta i förväg och försöka planera fältarbetet så att flera personer är involverade. Jag skulle i alla fall kunna påpeka att ytterligare en person behövs och att jag kan hitta någon. Om det finns öppenhet bör denna diskussion vara smidig och leda till en lösning.

I vissa fall där relationen är inte den bästa säger handledaren bara ”du måste åka ensam, du borde ha tänkt på sådant innan du blev doktorand”.



Geografi, 2:a året som doktorand

Vad är viktigast för dig i din relation till din handledare?

Att få stöd, feedback, kommentarer guidning, rekommendationer. Att relationen är ”öppen”, dvs man får säga nästan vad som helst. Ärlighet. Att man känner att det är okej att visa sina alster i vilken del av processen som helst och att man ändå ska få konstruktiv kritik.

Vad är viktigast i handledningsrelationen?

Att man tidigt har kommit överens om ansvarsområden och vem som ansvarar över vad. Handledare måste tidigt berätta för doktoranden att de är resurser som du själv får sköta. Du som doktorand måste veta vad du vill ha av dina handledare.

Hur ser den ideala handledningssituationen ut?

En engagerad handledare som har tid för att läsa dina alster,

som kommer med kommentarer och som har kunskap om ditt fält.

Om en situation känns lite besvärlig, hur löses den bäst? Ge gärna ett exempel!

Beror på situationens allvarighet. Om situationen är allvarig löses den med hjälp av samtal i doktorandrådet och att parterna talar med ansvarig för forskarutbildningen och handledarkollegiet.

Om konflikten/situationen kvarstår tycker jag att vi som doktorandråd ska kontakta facket. Om situationen är ”vanlig” kan det hjälpa doktoranden att lufta sin situation i doktorandrådet och få tips från kollegor för att hantera frågan.



Språkvetenskap, 4:e året som doktorand

Relationen till min handledare är god och vi ses ganska ofta. Oftast sker handledningen i form av personliga möten då vi sitter ned under en till två timmar för att diskutera texter jag skrivit eller t ex teoretiska problem som jag brottas med.

Det är svårt att plocka ut en sak som är absolut viktigast för mig vad gäller handledningsrelationen men jag kan nämna ett par saker som jag verkligen uppskattar.

Det första är att jag ska känna mig trygg med min handledare i min okunskap, att jag ska kunna våga ställa "dumma frågor" och faktiskt ärligt kunna be om hjälp på vissa områden.

Att jag inte behöver visa upp en fasad för min handledare utan att jag faktiskt kan samtala med hen på lika villkor, utan att

behöva känna mig i underläge, för att jag inte har lika mycket erfarenhet.

En annan viktig sak som jag värdesätter väldigt mycket är att min handledare får mig att känna att hen har tid för mig. Aldrig behöver jag höra att hen är stressad, att jag frågar för mycket etc, utan jag upplever alltid en tjänstvillighet från handledaren sida. Hen visar uppriktigt intresse för mitt avhandlingsarbete och kan vara minst lika lyrisk som jag över en spännande insikt.

I vissa lägen upplever jag att situationen mellan mig och min handledare ligger väldigt nära den ideella, åtminstone tror jag att andra doktorandkollegor, som inte har haft samma tur, kan uppfatta det så. Själv måste jag också säga att jag är väldigt nöjd med min situation. Den ideella handledningssituationen är enligt mig när handledaren och doktoranden har ett öppet samtal, att det är högt i tak och att det blir en ordentlig dialog.

Att handledaren är insatt i avhandlingsämnet och ger goda råd men också ställer kritiska frågor som kan få doktoranden att tänka till och lösa problem på egen hand. Att doktoranden upplever att hen tas på allvar och uppskattas, trots sin ringa forskningsfarenhet, som en viktig tillgång för akademien.

Jag har sällan känt mig frustrerad i relationen till min handledare men ett fåtal gånger har det blivit en liten fnurra på tråden. T ex gick jag igenom en period när min handledare ställde in handledningen med kort varsel flera gånger i rad, bl a på grund av dubbelbokningar. Jag tog då upp detta med hen och det blev genast mycket bättre. För mig känns det bäst att vara ärlig och ta upp saker som jag upplever är problematiska; på så sätt behöver jag inte gå omkring och känna mig frustrerad. På samma sätt har jag varit öppen och ärlig om jag inte riktigt är på topp under en handledning. Det har hänt ett par gånger på sistone att jag känt mig lite stressad över allt

som ska skrivas fram till disputationen och att denna stress ger sig uttryck i form av en allmän frustration som gör att jag är mindre uthållig och kan bli sur över småsaker.

Jag har själv upplevt att jag kan låta lite otacksam och grinig under handledningen när jag får kritik för vissa av mina idéer, trots att jag egentligen vet att min handledare har goda avsikter och bara vill förbättra avhandlingen. I dessa lägen har jag vid handledningstimmens slut bett om ursäkt ifall jag verkar sur eller nedstämd och förklarat att jag är väldigt tacksam men att jag också är stressad och därför lite känsligare än vanligt. Detta har tagits emot väldigt väl av min handledare.



Biomedicin, 1:a året som doktorand

Vad är viktigast för dig i din relation till din handledare?

Ömsesidig respekt för varandra och varandras kunskap för att man ska kunna diskutera projekt tillsammans och att båda är delaktiga i planerna hur man ska gå vidare med forskningen.

Vad är viktigast i handledningsrelationen?

Att handledaren är lyhörd och finns tillgänglig för diskussion och för att ge råd om hur man ska gå vidare med sin forskning. Det är viktigt så att man inte fastnar i vissa moment.

Hur ser den ideala handledningssituationen ut?

En handledare som finns lättillgänglig. Handledaren ska själv ha goda kunskaper om forskning för att kunna ge goda råd och stötta en i alla delar av forskningen (ansökan om etiskt tillstånd, upplägg av studier,

ansökningar om pengar till forskning/resa, skrivandet av artiklar, undervisning m.m.). Om handledaren själv inte har goda kunskaper inom ett område så är det viktigt att handledaren istället kan föreslå en kontakt med någon annan person för att man ska kunna få hjälp.

Det är viktigt att man kan lita på sin handledare och handledarens kompetens för att man ska kunna dra lärdom från den personen. Handledaren måste vara lyhörd och kunna diskutera forskningen och låta doktoranden ta allt mer ansvar för sitt eget arbete. Det blir inte givande om handledaren dikterar alla villkor och inte låter doktoranden vara med och utforma sitt eget forskningsarbete. Handledaren ska kunna ge feedback på det arbete som doktoranden gör så att doktoranden vet om den är inne på rätt spår.

Handledaren ska uppmuntra doktorandens arbete och uppmuntra att doktoranden tar tag i olika projekt, åker på konferenser, skapa egna nätverk och

undervisar.Handledaren måste även vara uppmärksam på att doktoranden inte får alltför mycket att göra och blir överbelastad i sin arbetssituation.



Teknikvetenskap, doktorand

Om en situation känns lite besvärlig, hur löses den bäst? Ge gärna ett exempel!

Det är viktigt att man vågar ta upp problem med sin handledare, exempelvis om man upplever att arbetsbelastningen är alldeles för hög. De flesta situationer kan lösas genom att man kommunicerar med varandra och lyssnar på varandras åsikter i frågan.

Man behöver ta sig tiden att sitta ner och diskutera igenom situationen. Det är väldigt viktigt att man har respekt för varandra, att man är ärlig i sin kommunikation och att man lyssnar på den andra parten. Om man fortfarande inte kan komma överens så kan det hjälpa att ta in en oberoende person som kan hjälpa till att medla.

Vad är viktigast för dig i din relation till din handledare?

Man ska kunna lita på handledaren. Den ska inte upplevas som manipulativ. Handledaren måste lyssna, respektera en som en medmänniska. Tips och råd bör vara antingen transparenta med sin intention, eller fokusera på individen som handleds och dennes projekts väl och ve. Inte tänka för strategiskt vad som är bra på sikt för avdelningen, finansierarna, handledaren, etc. utan att vara tydlig med det.

I övrigt är det ju bra om handledaren visar ett intresse för forskning i allmänhet och projektet, forskningsidéer, resultat, osv. i synnerhet.

Det är bra om handledaren tänker "kvalitet" i sin handledarroll, och inte låter chefsrollens "kvantitet" smitta för mycket.

Om en situation känns lite besvärlig, hur löses den bäst? Ge gärna ett exempel!

Besvärlig är ett luddigt begrepp. Jag brukar tänka så här. Är situationen något jag ska uthärda eller försöka ändra på? Hur mycket energi kostar de två alternativen? I regel vet man inte, men en preliminär uppskattning får göras.

Om man beslutar att ändra på går man vidare enligt nedan. Dock kan man även få hjälp i strategier att uthärda från listan nedan. Nästa steg. Kolla med kolleger, vänner, och bekanta. Nästa steg. Prata med chef på lämplig nivå. Nästa steg. Kontakta din fackliga organisation. Får du inte hjälp lokalt, kolla med din fack centralt eller kolla med doktorandombud eller andra fackförbund hur de ser på saken.



**Samhällsveten-
skap,
5e året som
doktorand**

Vad är viktigast för dig i din relation till din handledare?

Tillit, kompetens, ömsesidigt förtroende, öppenhet och ärlighet i ens styrkor och svagheter (dvs. som vilken annan kärleks- eller vänskapsrelation som helst).

Som doktorand önskar jag en handledare som kan komma med goda råd, både i frågor som kretsar kring forskarutbildningen som sådan (exempelvis rådande tips vid artikelskrivande, sätt att hantera reviewer-kommentarer, teoretisk och praktisk kunskap av värde inför, under och efter genomförandet av studier samt ”bollplank” och ”vägvisare” i processen från nyanställd doktorand fram till disputerad forskare med avseende på kurser, undervisning och forskning) och i frågor som mer rör tiden efter disputation (t.ex. förslag och möjligheter på

karriärvägar efter disputation, hjälp vid författande av framtida forskningsansökningar, etc.).

Vad är viktigast i handledningsrelationen? Hur ser den ideala handledningssituationen ut?

Högt i tak! Som doktorand bör man inte vara rädd att fråga sin handledare något, hur trivialt detta än kan verka. Som handledare bör man ta doktorandens ord med respekt även i de fall doktorandens åsikter och tankar avviker ifrån handledarens egna föreställningar och det ska gå att föra en konstruktiv dialog mellan båda parter, där man lyssnar på varandra, inspireras av varandras (ibland) olika idéer och blir klokare tillsammans.

Om en situation känns lite besvärlig, hur löses den bäst? Ge gärna ett exempel!

Svårt att svara på generellt. Det beror nog mycket på vari problematiken bottnar. Dessvärre är det svårt att alltid hitta någon bra lösning, eftersom vissa akademiker är tämligen prestigefulla.

En gång i början av min tid som doktorand påpekade jag ett alternativt sätt att analysera data för en av mina handledare (som är en välrenommerad professor). Istället för att glädjas av denna nya input, som senare visade sig vara betydelsefull, blev vederbörande mycket stött och avfärdade i raljant och sarkastisk ton mitt förslag i det grövsta och valde att ignorera mig under en månads tid.

I ett annat fall blev jag lovad att få ingå i författarskaran till en studie där jag varit med att samla in data och utveckla den enkät som användes vid datainsamlingen. I efterhand fick jag sedan reda på att jag tyvärr inte fick vara med eftersom en annan av avdelningens professorer hade tagit min plats.

Som doktorand är man i en väldig beroendesituation till sin/sina handledare och det är emellanåt svårt och problematiskt att göra det som innerst inne känns som det rätta, som byte av handledare, anmälan, etc.

Reflektioner från handledare





Pedagogiskt arbete, nu 4 dok- torander, tidigare 9 doktorander

Vad är viktigast för dig i din roll som handledare?

Att få doktoranden att tro på sin egen förmåga och att bidra till att doktoranden bygger upp en självständighet i sin akademiska profession.

Vad är viktigast i handledar- relationen?

Att det finns ett ömsesidigt för-
troende.

Hur ser den ideala handledar- situationen ut?

Huvud- och biträdande hand-
ledare kompletterar varandra
kunskapsmässigt och handle-
der tillsammans. Det råder en
hjärtlig och stödjande atmosfär,
alla känner starkt förtroende för
varandra. I handledningssitua-
tionen förs ett samtal som föder
nya tankar tack vare ett kreativt
samspel. Det finns en text att
samtala om som planerats till
innehåll och karaktär vid ett

föregående handledningssamtal
och den har kommit vid avtalad
tid innan handledningsträffen.
Doktoranden är glad och inspi-
rerad vid samtalets slut.

Om en handledarsituation är besvärlig, hur löses problemet bäst? Ge konkreta exempel.

Jag kan inte se att det skulle
kunna finnas något generellt
svar på denna fråga. Det beror
på vilket problemet är. Jag kan
dock ge exempel på en besvärlig
situation och hur jag försökte
lösa den på det bästa möjliga
sätt.

Jag var huvudhandledare för en
doktorand (med licentiatexa-
men som slutmål) vars biträ-
dande handledare blev sjuk och
det blev en långvarig frånvaro
där jag fick vara ensam hand-
ledare under första året. Där-
efter tillsattes en ny biträdande
handledare. Då kraven på en
licentiatuppsats är höga med
publicering, tryckning och li-
centiandexamination på samma
sätt som vid en doktorsexamen
vid det lärosäte som doktoran-
den tillhörde är tiden knapp och

mycket pressad för att doktoranden skall klara utbildningens krav inom stipulerad tid. I det här fallet på två och ett halvt år. Doktoranden tjänstgjorde utanför lärosätet en dag i veckan i sitt ordinarie arbete vilket även det var en belastning i förhållande till vad som skulle klaras av under doktorandtiden.

Det som inträffade när den nya handledaren tillträdde vara att jag uppfattade att den nya handledaren intog en mindre stödjande roll och uppträdde på ett sätt som gjorde doktoranden osäker och det blev även svårt för mig att handleda när den biträdande handledaren var med. Den biträdande handledde också ibland på egen hand. Efter dessa tillfällen hände det ofta att doktoranden var modfälld och det kunde ta mycket tid och energi att försöka få doktoranden att komma igen, vilja och se möjligheter samt återfå glädjen i avhandlingsarbetet.

Jag uppfattade situationen också som att doktoranden inte ville utelämnas eller kritiseras

den nya handledaren. Resultatet som jag tolkar det var att doktoranden snarare tog på sig skulden för att det inte kändes bra och att det berodde på doktorandens oförmåga. Doktoranden hade dålig utbildningsgrund att stå på och den egna tilltron var heller inte stark.

Desto mer uppmuntran och god handledning var doktoranden i behov av. Eftersom det var svårt att direkt förstå och se de mönster som var kopplade till den nya handledaren hann det gå flera månader innan det blev tydligt hur situationen såg ut och det började bli ont om tid.

Det var inte möjligt att fullt ut tala med den biträdande handledaren om problematiken av skäl som är svåra att redogöra för här. Jag försökte dock att få personen i fråga att förstå att doktoranden behövde mycket stöttning och uppmuntran och samtalade också om hur svårt det kan vara att få många kritiska synpunkter och vikten av det konstruktiva.

Utöver dessa samtal styrde jag handledning så att jag hade tätare kontakt med doktoranden och föreslog en tydligare uppdelning av olika handledningsuppgifter mellan mig och den biträdande handledare på ett sätt som också möjliggjorde att dennes kompetens kunde tas tillvara.

Resultatet som jag uppfattade det var att doktoranden fick ut mer av handledningen och då det också innebar betydligt färre personliga träffar med den biträdande handledaren blev de negativa effekterna av deras möten mindre. Samtalen med handledaren gav också viss effekt.

En konsekvens av situationen var dock att jag som huvudhandledare inte fick det stöd i att vara två som hade varit önskvärt och det blev tyngre att ha en biträdande handledare för mig än att vara utan. För doktoranden blev det, om man summerar det, dock en vinst.



Allmän språkvetenskap, nu 6 doktorander, tidigare 25 doktorander

Vad är viktigast för dig i din roll som handledare?

Att slå vakt om doktorandens arbetsglädje.

Vad är viktigast i handledarrelationen?

Att det just är en handledningsrelation. Det är doktoranden som utbildar sig och skriver avhandling. Handledarens uppgift är att vara en extremt kompetent vägvisare och stöttare men inte att vandra vägen åt doktoranden.

Hur ser den ideala handledarsituationen ut?

När båda (eller alla) sätter sig ned med ett gemensamt problem, så småningom förstår vad problemet handlar om och till sist kan skiljas åt med ett sätt att gå vidare.

Om en handledarsituation är besvärlig, hur löses problemet bäst? Ge konkreta exempel.

Genom samråd mellan doktorand och handledare. Det är viktigt att doktoranden vet sina rättigheter (exempelvis att byta handledare) och kan verka i en miljö där det är självklart att använda dem.

Det är också viktigt att det finns stöd från doktorandråd och handledarkollegium och att institutionen har en fungerande företagshälsovård, som kan erbjuda coaching och samtalsstöd i sådana fall där det behövs.



Vårdvetenskap, tidigare 20 doktorander

Vad är viktigast för dig i din roll som handledare?

Stödja och uppmuntra men inte ta över. Få doktoranden att tänka vetenskapligt - inte bara göra det som ska göras. Se till att doktoranden successivt ökar sin självständighet men inte springer iväg för snabbt och ödslar tid på sådant som är improduktivt.

Vad är viktigast i handledarrelationen?

Ömsesidigt förtroende. Att ge kritik i positiv anda även om budskapet är tuft. Hålla ord och tider - göra det som utlovats - från båda hållen.

Hur ser den ideala handledarsituationen ut?

Personlig men inte privat. Viktigt att inte bli "kompis" med doktoranden. Inte ta på sig ett handledarskap om man är gamla vänner sedan tidigare.

Om en handledarsituation är besvärlig, hur löses problemet bäst? Ge konkreta exempel. Självklart genom dialog. Gärna tillsammans med en tredje person om man inte kommer fram på egen hand. Viktigt att hänvisa till formalia - båda har ju rättigheter och skyldigheter.

Viktigt att lägga prestige åt sidan. Om inte ett problem går att lösa kan det finnas anledning att byt handledare. Har vid två tillfällen lämnat över doktorander till annan handledare med gott resultat (båda disputerade).



Kemi,
nu 6 doktorander,
tidigare 6 samt
biträdande för
>10

Vad är viktigast för dig i din roll som handledare?

Att doktoranden når ett resultat som hen är nöjd med

Vad är viktigast i handledarrelationen?

Ömsidigt förtroende

Hur ser den ideala handledarsituationen ut?

Handledare och doktorand lyckas bygga upp ett förtroende för varandra samt att doktoranden lyckas med sin uppgift

Om en handledarsituation är besvärlig, hur löses problemet bäst? Ge konkreta exempel.

Beror på vad. Rent vetenskapliga problem löses tex genom att bryta ned uppgiften i delsteg och/eller mer direkt hjälpa doktoranden med de svåraste delarna.

Andra svåra bitar tas upp till diskussion. Hjälper inte det kan man be en mentor eller någon annan utomstående hjälpa till. Har inte hamnat i den situationen än.



**Immunologi,
inga doktoran-
der nu, tidigare 2
som huvudhand-
ledare**

Vad är viktigast för dig i din roll som handledare?

Skapa förutsättningar så att mina doktorander ges möjligheter att få bästa tänkbara utbildning, samt att vi ska ha roligt tillsammans.

Vad är viktigast i handledarrelationen?

Att vi har ömsesidig respekt för varandra men att vi samtidigt vet våra roller, samt att vi båda trivs med varandra och kan ha roligt tillsammans.

Hur ser den ideala handledarsituationen ut?

Att både doktorand och handledare har en levande dialog och både kan ge och ta kritik.

Inom vårt område arbetar vi tätt med varandra vilket innebär att vi måste kunna prata med varandra, både om sådant som rör arbetet men även på det privata

planet eftersom det kommer att påverka vår insats tillsammans.

Om en handledarsituation är besvärlig, hur löses problemet bäst? Ge konkreta exempel.

Det viktiga är att vi pratar med varandra och inte håller negativa saker inom oss. Ju snabbare vi kan reda ut eventuella problem, desto snabbare kan vi ta oss vidare framåt, men nyckelorden är dialog, dialog, dialog!

Reflektioner från SULF:s professorsförening



Forskning och forskarutbildning har de senaste decennierna vuxit kraftigt i både volym och betydelse – allt fler doktorerar och betydelsen av disputerade i samhället växer.

Som en följd har också synen på forskarutbildningen förändrats: från att ha betraktats som en färdighet som den enskilde doktoranden själv ska tillägna sig, är dagens forskarutbildning väsentligt mer strukturerad.

Doktorander ska ha två handledare (eller fler), handledare ska genomgå handledarutbildning, forskarutbildningen leds vanligen av en studierektor för forskarutbildningen. Antagningen av en doktorand är idag ett långtgående åtagande som binder upp stora resurser och omfattande förväntningar över en lång tid.

Forskarutbildningen måste helt enkelt bli bra och lyckas, i varje enskilt avhandlingsprojekts fall men också för verksamheten i stort. Samtidigt är forskarutbildningen fortfarande – och

kommer sannolikt alltid att vara – präglad av att det är en elitaktivitet: det gäller att göra något nytt, något originellt och att kunna demonstrera samt förmedla detta. Mötet mellan dessa båda krafter – struktur och originalitet – är vår stora och gemensamma utmaning, lika viktigt för doktorander och handledare.

Därför är det så viktigt att tala om hur vi ”gör forskarutbildning”, dess olika delar och steg. I denna rapport behandlas en del av forskarutbildningen, och den kanske mest komplexa, nämligen handledningen. I handledningen möts ansvar och självständighet – ansvar från universitetens sida men också självständighet, som ju alltså är själva målet med forskarutbildningen. Handledning som enbart handlar om styrning kväver självständigheten. Handledning som enbart handlar om självständighet riskerar att bli osystematisk och skönsmässig. Vi behöver alla – såväl handledare, doktorander som samhället i stort – hitta former för hand-

ledning som på en och samma gång kan tillgodose målen om ansvar, självständighet och målmedvetenhet.

Här har vi kommit långt, men som flera av de berättelser som återges i denna rapport ger vid handen, så är handledningssituationen fortfarande mycket starkt varierande. Det finns en gemensam förståelse av vad handledning borde vara – ett stöd i utvecklingen mot originalitet och soliditet i rollen som forskare – men dess praktik skiljer sig åt. Sverige och svensk forskarutbildning har en mycket stor flexibilitet i synen på vad ett avhandlingsprojekt är och hur det ska handledas.

Vissa avhandlingsprojekt är just projekt, där handledare och doktorand arbetar sida vid sida närmast i ett slags daglig arbetsgemenskap. Andra är doktorandstyrda projekt, där handledaren fungerar som en flexibel resurs. Åter några är mellanting – där det finns tematiska grupper men en lösare relation mellan handledare och doktorand.

Här behövs sannolikt en mer systematisk form för hur doktorander ska arbeta och hur deras relation med handledare ska se ut. Som det är nu, lämnas ett stort utrymme över för situationsanpassade lösningar, variation mellan universitet/högskolor, beroende på finansieringssituation, nätverk kring handledaren, fakultetstillhörighet, institutionens (eller motsvarande) storlek och resursrikedom.

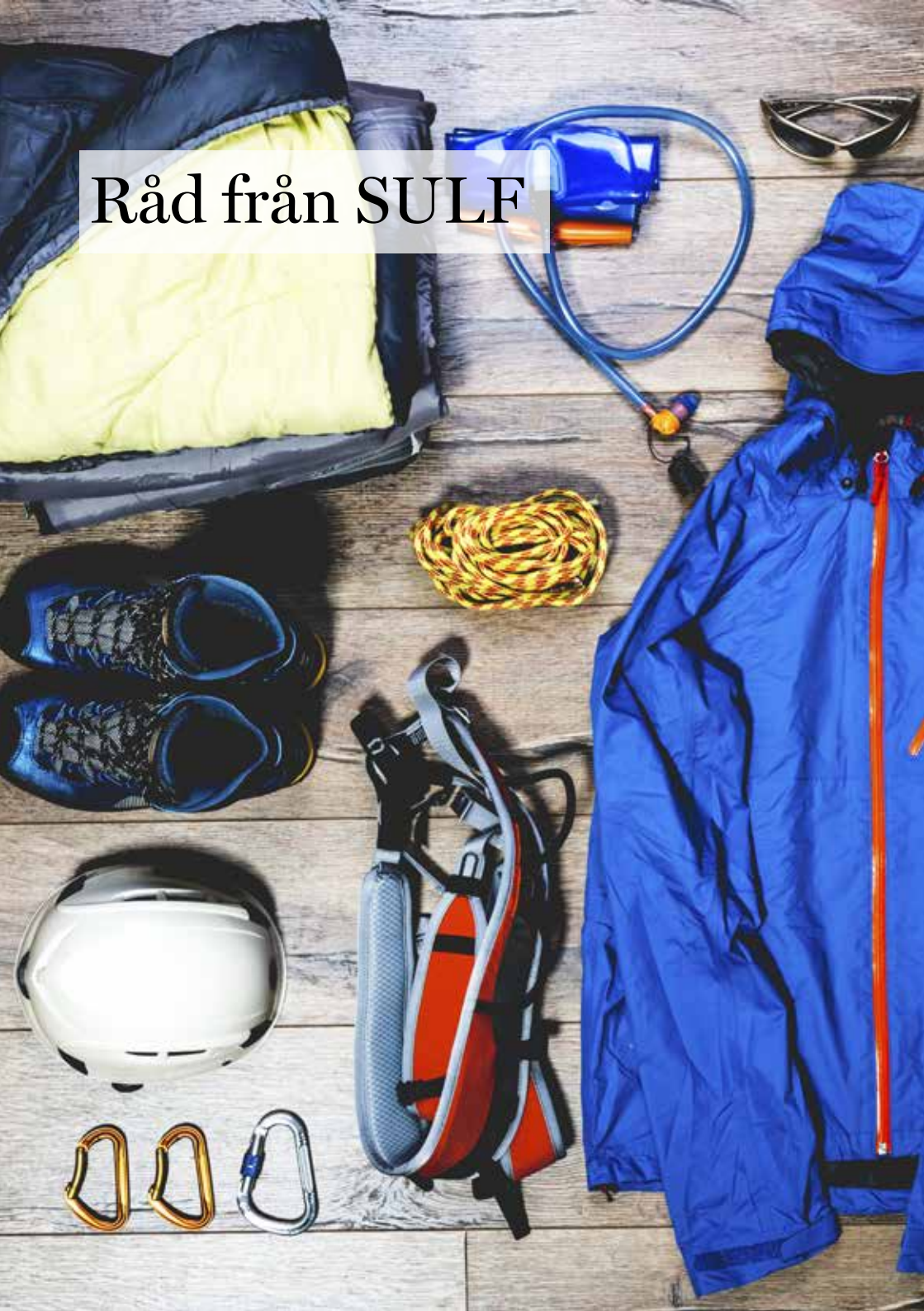
Variationen är bestickande och inte helt ändamålsenlig. För handledarnas del kan detta handla om att vidga ansvaret för handledningen – till exempel genom att arbeta med den typ av avhandlingskommittéer som finns i USA och Storbritannien, eller forskarskolor av dansk eller holländsk modell.

Det kan också handla om att skilja finansieringsansvar och handledningsansvar, så att forskarutbildningen inte längre finansieras av handledarens projekt/externa forskningsanslag utan av universitetens samlade

basresurser. Både dessa förändringar skulle minska pressen på handledaren, vidga ansvaret för doktorandprojekten och skapa en tryggare och säkra finansieringssituation kring dem.

En annan förmodad effekt vore att doktoranders avhandlingsprojekt skulle bli mindre "toppstyrda" av redan formulerade frågeställningar och målbeskrivningar och därmed skapa utrymme för fler nya, innovativa prövningar och lösningar inom ramen för avhandlingsarbetet.

Råd från SULF



Högskoleförordningen ger dig rätt till handledning under din forskarutbildning. Lärosätet har en skyldighet att utse minst två handledare varav den ena ska vara huvudhandledare.

Vetenskapligt aktiva forskare

Samtliga handledare, men särskilt huvudhandledare, bör vara vetenskapligt aktiva forskare. Deras kunskap och kontakter utgör viktiga redskap i din utbildning.

Biträdande handledare

Utöver din huvudhandledare ska lärosätet utse en eller flera biträdande handledare. Dessa kan finnas vid din institution men även vid andra institutioner eller lärosäten. Beroende på vilken expertis du behöver i ditt avhandlingsämne så kan biträdande handledare vid utländska lärosäten utses.

Utöver handledare och biträdande handledare kan det vara på sin plats att hitta även andra stödpersoner under avhandlingsarbetet. Dina kolleger inom forskarutbildningen, men även

andra, kan vara en källa till stöd och hjälp.

Handledarens uppgifter

Det finns ingen förordning som reglerar handledarens uppgifter eller ansvarsområden, utan innehållet varierar mellan olika handledare och fakulteter. Generellt kan dock sägas att handledning för doktorander bör inkludera:

- Stöd i val och formulering av avhandlingsämne
- Kontinuerlig granskning och återkoppling på manuskript/relaterat material
- Stöd i val av forskarutbildningskurser
- Bollplank för litteratur/projekt/fältstudie/mm
- Utgöra källa för forsknings-etiska normer och god forskningssed
- Hjälp att skapa relevanta kontakter inom akademien

Handledning kan också inkludera hjälp att delta i akademiska konferenser (inom och utom Sverige), information om var man kan söka medel och mycket annat.

Olika traditioner och handledningsstilar

Under 2000-talet har det blivit allt vanligare att lärosätena kräver att nya handledare genomgår handledarutbildning innan man får handleda på forskarutbildningsnivå. Målsättningen med handledarutbildningarna är att skapa en gemensam grund för handledarna men med handledarutbildning eller ej är det svårt att komma ifrån att handledare har olika handledningsstilar. Likaså finns sedan länge olika traditioner för avhandlingsarbetet och handledningen inom vissa ämnen/fakulteter.

Oavsett din fakultets tradition eller din handledares handledningsstil ska handledningen genomföras på ett professionellt sätt som erbjuder ett gott stöd för ditt avhandlingsarbete.

Handledningen

Beroende på ditt avhandlingsämne, din handledare och många andra faktorer kan handledningen se olika ut. Det finns en stor nytta i att regel-

bundet (hur ofta görs självklart upp mellan dig och handledaren) genomföra från båda sidor väl förberedda samtal.

Både du som doktorand och din handledare har ett behov av att stämna av avhandlingsarbetets utveckling. I detta är inte bara själva avhandlingsarbetet relevant utan även hur handledningen fungerar samt hur kringfaktorer inverkar (exempelvis balansen mellan tid avsatt till assistentundervisning och forskarutbildningen).

Arbetet bör struktureras både lång och kortsiktigt och alla viktiga förändringar dokumenteras i din individuella studieplan. I vissa fall fungerar det med tydliga mål som kan stämmas av vid nästa handledningstillfälle.

Det är din handledares uppgift att guida dig genom avhandlingsarbetet. Det innebär också att det är handledarens ansvar att ge återkoppling men även stöd och hjälp om ditt avhandlingsarbete inte utvecklas om planerat. Handledningssamtal

kan ibland vara utmanande både för dig som doktorand och för din handledare och det är viktigt att om möjligt bygga en förtroendefull relation för att hantera detta.

Relationen

Relationen mellan handledare och doktorand blir ofta intensiv och det är viktigt att ge den en förtroendefull grund. Det är också angeläget att behålla relationen professionell. Om en kärleksrelation mellan doktorander och handledare uppstår rekommenderas handledarbyte. I de fall där detta inte sker och relationen tar slut finns tyvärr en risk att det innebär stora nackdelar för doktoranden.

Sexuella trakasserier är aldrig acceptabla och ska aldrig förekomma inom ramen för handledar-/doktorandrelationen. Om du är utsatt för sexuella trakasserier kontakta SULF, ditt lärosätes personalavdelning eller skyddsombud.

Rätt att byta handledare

Om du som doktorand begär

det så har du rätt att byta handledare. Det finns olika skäl till att vilja byta handledare under pågående forskarutbildning. Det förekommer till exempel byten med anledning av förändrad inriktning av avhandlingsarbetet men också med anledning av att samarbetet mellan handledare och doktorand inte fungerar.

Det kan ibland innebära praktiska problem, men institutionen eller högskolan är alltså skyldiga att låta dig få en annan handledare.

Om det är samarbetsproblem som gör att du vill byta handledare rekommenderas att först ha ett allvarligt samtal med din handledare. Om samtalet inte leder till något konstruktivt, så bör du diskutera situationen med prefekten eller någon annan ansvarig för forskarutbildningen.

Doktorandkollegor men även SULF eller lokala Saco-S föreningen kan ge stöd och erbjuda ett bollplank i dessa situationer.

Du kan alltid nå förbundet via SULF:s medlemsjour.

Handledare går i pension

Ibland förekommer det att en handledare går i pension innan du som doktorand hunnit disputerat. Lärosätet har i sådana fall en skyldighet att ordna en ny handledare för dig.

Indragen handledning

Om du i vad förordningstexten kallar ”väsentlig utsträckning” åsidosätter dina åtaganden enligt din individuella studieplan kan ditt lärosäte besluta om att du inte längre ska ha rätt till handledning och andra resurser. Det förekommer att lärosäten tar ett sådant beslut men det är relativt ovanligt.

Enligt förordningen är det rektor som fattar beslut om fråntagande av handledning, men ditt lärosäte kan ha delegerat detta till exempelvis fakultetsnämnderna. Innan ett beslut om fråntagande av handledning fattas ska du ges möjlighet att yttra dig. Likaså ska din handledare ges möjlighet att yttra sig. Pröv-

ningen ska göras på grundval av dessa redogörelser och annan utredning som är tillgänglig. Vid bedömningen ska det vägas in om lärosätet har fullgjort sina egna åtaganden enligt den individuella studieplanen. Beslutet ska vara skriftligt och motiverat.

Resurserna får inte dras in för den tid som du är anställd som doktorand eller får utbildningsbidrag.

Överprövning av beslut om indragen handledning

Om lärosätet fattat beslut om att dra in resurserna för utbildningen har du rätt att efter ansökan hos rektor få tillbaka handledning och andra resurser. För att få detta måste du göra det sannolikt att du kan fullgöra dina återstående åtaganden enligt den individuella studieplanen, exempelvis genom att visa upp vad förordningen kallar ”ett tillkommande studieresultat av beaktansvärd kvalitet och omfattning”.

Individuell studieplan

Den individuella studieplanen är dokumentationen av den plan för din forskarutbildning som du och din handledare tillsammans arbetat fram. Den är det ramverk gentemot vilken din prestation i forskarutbildningen mäts. Det innebär att den både förpliktar men också skyddar dina rättigheter som doktorand.

Lärosätets skyldighet

Lärosätet har enligt högskoleförordningen en skyldighet att se till att det för varje doktorand upprättas en individuell studieplan. Den ska fastställas av lärosätet efter samråd med doktorand och handledare.

Innehåll

Den individuella studieplanen är både en tidsplan för din forskarutbildning och en beskrivning av de åtaganden som du respektive lärosätet har under utbildningstiden. Den ska också innehålla information om vad som i övrigt behövs för att utbildningen ska kunna bedrivas på ett effektivt sätt.

Tidsplanen bör ange de kurser som doktoranden ska genomgå och preliminära tider för planerade manuskript till artiklar respektive avhandlingsavsnitt. Naturligtvis bör tidsplanen vara mer detaljerad för de närmaste åren än för de senare åren.

Vad gäller dina respektive lärosätets åtaganden bör rutiner för handledning dokumenteras, exempelvis att du och din handledare träffas varannan vecka. Åtaganden i övrigt kan till exempel handla om att du ska delta i seminarier eller konferenser som är aktuella i ämnet eller att du ska delta i något forskningsprojekt. Det är rimligt att lärosätet åtar sig att ge doktoranden en arbetsplats och rimliga studievillkor även i övrigt.

Regelbunden uppföljning

Den individuella studieplanen bör följas upp. Om omständigheterna under din forskarutbildning förändras, exempelvis genom att du undervisar mer än planerat, blir sjuk- eller föräldraledig eller annat, ska detta dokumenteras och din indivi-

duella studieplan justeras. Om detta inte sker kan lärosätet inte se skälen till att ditt avhandlingsarbete inte utvecklas som planerat och misstänka missköttsamhet.

Lärosätet ska följa upp den individuella studieplanen regelbundet vilket på många lärosäten innebär årligen. Vid uppföljningen ska doktorand och handledare informera om hur utbildningen framskrider. Lärosätet kan då eller när det annars är påkallat göra de ändringar i den individuella studieplanen som behövs.

Innan en ändring görs ska doktorand och handledare ges möjlighet att yttra sig.

Det varierar mellan lärosätena vilken del av lärosätet som fattar beslut om den individuella studieplanen. För mer information om hanteringen vid ditt lärosäte kontakta din handledare eller den lokala Saco-S-föreningen.

Doktorand och handledare ska skriftligen intyga att de har tagit

del av den individuella studieplanen och de ändringar som görs i den.

Omständigheter som påverkar forskarutbildningen

Det finns många omständigheter som påverkar din möjlighet att slutföra forskarutbildningen enligt plan. Alltför stor mängd undervisning, bisysslor, positiva eller negativa händelser i privatlivet men också motgångar i avhandlingsarbetet, arbetsmiljöproblem, problem med handledaren är bara några av de omständigheter som kan ha en negativ inverkan på din forskarutbildnings fortskridande.

Det är viktigt att vara uppmärksam och tidigt problemlösa när du märker att din forskarutbildning påverkas. Kontakta tidigt din handledare, prefekten eller SULF för råd och stöd.

Långt ifrån alla omständigheter som har påverkan ger rätt till förlängning av forskarutbildningstiden. Högskoleförordningen medger en möjlighet till förlängd utbildningstid om det

finns särskilda skäl. Exempel på särskilda skäl anges som ledighet på grund av sjukdom, för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet. Det förekommer även att andra omständigheter kan räknas som särskilda skäl men det finns inga garantier.

Individuella studieplanen - ditt skydd

Om du som doktorand missköter din forskarutbildning, eller med högskoleförordningens ord "väsentligt åsidosätter" dina åtaganden enligt den individuella studieplanen, kan lärosätet besluta om att ta ifrån dig handledning och andra resurser. Det är därför av största vikt att din individuella studieplan är korrekt och hålls väl uppdaterad.

Hjälp och stöd från ditt förbund

Som medlem i SULF kan du vända dig till oss för hjälp och råd om du behöver råd eller stöd. Du når oss via medlems-

jouren på 08-505 863 00 eller via medlemsjourmejlén på www.sulf.se.

