

ÅSIKTSdokUMENT



KARLSTAD STUDENTKÅR
Doktorandsektionen

FÖRORD

Forskarutbildningen är en strategiskt viktig utbildning i kunskapssamhället. Den innebär en stor investering i tid och i pengar, både för individen och för samhället. Det är därför viktigt att forskarutbildningen håller en hög kvalitet, både avseende dess villkor och dess innehåll. Forskarutbildningens kvalitet, dess förutsättningar och innehåll, bidrar också till den attraktionskraft ett lärosäte har på presumtiva doktorander. Den påverkar även hur lärosätets forskarutbildning bedöms nationellt, såväl som internationellt.

Innehåll

FÖRORD.....	1
1.1 Åsiktsdokumentets ändamål.....	3
1.2 Åsiktsdokumentet – ett levande dokument	3
1.3 Åsiktsdokumentets bas.....	3
2. INTRODUKTION TILL FORSKARUTBILDNINGEN	5
2.1 Antagning.....	5
2.2 Information om arbetsplatsen.....	5
2.3 Introduktion rörande doktorandtjänsten.....	6
2.4 Doktorandfadder.....	6
2.5 Doktorandlön	7
3. HANLLEDNING	7
3.1Handledningens innehåll	8
3.2Handledarnas roll	8
3.3Examinator	9
4. STUDIEPLANERING.....	9
4.1 Individuell studieplan (ISP)	10
4.2 Forskarutbildningskurser	10
5. INSTITUTIONSTJÄNSTGÖRING	11
5.1 Fördelning och innehåll.....	11
5.2 Högskolepedagogisk utbildning	12
5.3 Pedagogisk meritering.....	12
5.4 Lärarmentor.....	13
6. STUDIEMILJÖ	13
6.1 Den vetenskapliga miljön	13
6.2 Psykosocial arbetsmiljö	14
6.3 Forskarutbildning och föräldraskap	14
6.4 Jämställdhet	15
6.5 Likvärdiga möjligheter för alla	15
6.6 Språkpolicy.....	16
7. KARRIÄRPLANERING.....	16
7.1 Tänka strategiskt - utnyttja tiden klokt	16
7.2 Handledarnas roll i karriärplaneringen	17
8. UPPFÖLJNING OCH KVALITETSSÄKRING.....	18
8.1 Utvärdering av forskarutbildningen – delarna och helheten	18

1.1 Åsiktsdokumentets ändamål

Syftet med Åsiktsdokumentet är att skapa ett aktuellt underlag för de doktorander som verkar som representanter i kommittéer, nämnder och andra grupperingar samt att synliggöra Doktorandsektionens åsikter. Härigenom verkar Åsiktsdokumentet som ett verktyg med doktorandperspektiv för att främja kvaliteten på forskarutbildningen vid Karlstads universitet. Det syftar även till att tjäna som en vägledning och ett stöd för universitetets doktorander i deras forskarutbildning.

1.2 Åsiktsdokumentet – ett levande dokument

Detta dokument är en revidering av Åsiktsdokumentet ”Kvalitet i forskarutbildningen” som Doktorandsektionen upprättade verksamhetsåret 2011/2012. Doktorandsektionens ledamöter stöter ständigt på nya frågor och områden att ta ställning till. Detta gör arbetet med Åsiktsdokumentet till en fortlöpande process. Genom ledamöternas engagemang och arbete har ytterligare kompletteringar och förtydliganden behövt göras. Det slutliga arbetet med föreliggande revidering ansvarar därför Doktorandsektionens styrelse 2014/2015 för.

1.3 Åsiktsdokumentets bas

Underlag för dokumentet är högskoleförordningen (SFS 1993:100, rev. t.o.m. SFS 2014:1096), Doktorandspegeln 2008, Diskrimineringslagen (2008:567), Jämställdhets- och mångfaldsarbete vid Karlstadsuniversitet (C 2010/75), Svart på vitt – om jämställdhet i akademien (SOU 2011:1), Doktorandsektionens rapport 2012, Doktorandsektionens rapport över avbrott i forskarutbildningen 2014, Doktorandsektionens policys samt samlade erfarenheter från doktorander på Karlstads universitet.

Styrelsen 2014/2015

Susanne Duek, ordförande

Peter Wikström, vice ordförande

Liselotte Olsson, sekreterare

Pyry Hämäläinen, kassör och ledamot

Ilkin Mehrabov, ledamot

Huan Shu, ledamot

Dessutom har följande personer deltagit i arbetet med revideringen:

Marinette Grimbeek, revidering av översättning till engelska

Karin Lundkvist, doktorandombud

Karlstads universitet, januari 2015

Susanne Duek

Ordförande

2. INTRODUKTION TILL FORSKARUTBILDNINGEN

En välplanerad introduktion till forskarutbildningen ger många fördelar för den nyblivna doktoranden. Att snabbt få en social tillhörighet och en fungerande arbetsgrupp kan vara avgörande för så väl arbetsresultat, som för doktorandens välmående och prestationsförmåga. Introduktionen är också viktig för att externa doktorander ska känna sig välkomna och som en del av doktorandkollegiet på Karlstads universitet. Den inbegriper att doktoranden ges information och får kännedom om Karlstads universitet, avdelningen och arbetsplatsen samt anställningen och arbetsuppgifterna.

2.1 Antagning

Antagning av nya doktorander sker på många olika vis. Doktorandsektionen anser att allmänna utlysningar bör fortsatt vara normal praxis vid Karlstads universitet. Vid antagning av nya doktorander och intervjuer anser vi att det ska finnas en doktorandrepresentant från respektive ämne (eller närliggande ämne) närvarande. Dels kan detta vara

Att snabbt få en social tillhörighet och en fungerande arbetsgrupp kan vara avgörande för så väl arbetsresultat, som för doktorandens välmående och prestationsförmåga.

viktigt ur rättvise- och rättsäkerhetsaspekt, men också för att de sökande ofta har frågor som en redan antagen doktorand bäst kan svara på.

2.2 Information om arbetsplatsen

Forskarutbildningens första 1-2 månader bör rimligtvis behandlas som en introduktionsfas. I introduktionen bör ingå att den nyanställda informeras om regler och riktlinjer gällande den lokala arbetsplatsen samt får stöd att snabbt etablera en god relation till sina medarbetare. Den nyantagna doktoranden bör även gå på den universitetsgemensamma introduktionen så snart som möjligt efter antagningen.

Den första personliga kontakten med Karlstads universitet rekommenderas innehålla en rundvandring som innefattar central förvaltning, bibliotek, reception och restauranger. Viktiga personer att träffa under introduktionen är prefekt, handledare, utbildnings- och forskningsansvariga, tjänsteplanerare, kollegor och administratörer samt kontaktbibliotekarie. I introduktionen bör också avdelningens lokaler förevisas och övriga anställda på avdelningen presenteras. Prefekten ansvarar för att doktoranden snarast

tilldelas en arbetsplats med tillhörande arbetsredskap, till exempel dator, telefon och IT-stöd samt andra nödvändigheter. Även doktorander med huvudsaklig placering på annan ort ska ha tillgång till en sådan arbetsplats under sina vistelser på Karlstads universitet.

Under introduktionsfasen ska doktoranden informeras om sådant som gäller anställningen, såsom institutionstjänstgöring, administrativa system (till exempel datasystem för egenrapportering och Ladok), institutionsgemensam tid, anställningsförmåner, rättigheter och skyldigheter som anställd, arbetsordning, fackliga organisationer, Doktorandsektionen samt universitetets organisationsstruktur.

2.3 Introduktion rörande doktorandtjänsten

Introduktionen inbegriper också information som mer specifikt gäller doktorandtjänsten. Denna omfattar bland annat individuell studieplan, rättigheter och skyldigheter som doktorand, ämnets kurskrav och studieplan, lokala policydokument samt aktuell lagstiftning. Doktoranden behöver också få kännedom om vilka stödinstanser som finns i det fall något fallerar under forskarutbildningen, däribland doktorandombudet. Hit hör även praktiska faktorer som handlar om doktorandens arbete såsom exempelvis regler för finansiering av och tillvägagångssätt vid inköp av litteratur, konferensdeltagande, resor vid kursverksamhet etc. Doktoranden bör också informeras om lönestegen eller eventuella andra rådande löneförhållanden. Introduktion för doktorander som talar andra språk än svenska måste anpassas så att doktoranden får en likvärdig introduktion som svensktalande doktorander.

2.4 Doktoranfadder

Som en del av introduktionen bör en doktoranfadder utses. Det är önskvärt att denne är en doktorand eller nydisputerad med erfarenhet av forskarutbildningen sedan något eller några år. Faddern bör verka inom samma ämne som den nyblivna doktoranden, alternativt inom ett akademiskt eller organisatoriskt närliggande område. Fadderns uppgift är att stödja den ordinarie introduktionen av doktoranden med exempelvis praktiska spörsmål rutiner på avdelningen och seminarie- och nätverksverksamheter (se vidare DSS Förslag 2010:1). Vid tiden för omarbetandet av åsiktsdokumentet sker fadderverksamhet, liksom introduktion, vid somliga ämnen informellt. Doktorandsektionen anser att fadderverksamhet, liksom introduktion, bör vara formaliserad och erbjudas alla doktorander vid universitet.

2.5 Doktorandlön

Vad gäller doktoranders lönesättning hänvisar vi till universitetets aktuella lönepolicy för doktorander. Vid skrivelsen av denna version av åsiktsdokumentet gäller olika förhållanden beroende på anställningsform. Doktorander med anställningsform doktorand undantas från individuell lönesättning. Deras lönesättning regleras istället i ett särskilt lokalt avtal som kallas "doktorandstegen". De fyra globala nivåerna i doktorandstegen förhandlas årligen med arbetsgivaren genom fackförbunden. Lönesättning beror även på anställningsform. Doktorandsektionens åsikt är att lönesättningen bör vara så jämlik som möjligt forskarstuderande emellan, oavsett anställningsform. Doktorandsektionen rekommenderar att doktorander uppmärksammar sin anställningsform och sätter sig in i hur doktorandstegen alternativt annan relevant lönepolicy fungerar.

Doktorander som avlönas efter doktorandstegen bör i synnerhet löpande följa upp att deras utbetalda lön följer den progression som doktorandstegen beskriver. Fordringarna för löneutvecklingen ska anses vara uppnådda efter motsvarande avklarad procent av den planerade effektiva studietiden enligt den årligen upprättade ISP, såvida inte huvudhandledaren ger annat besked skriftligt och med motivering utifrån uppföljning av studieplanen. Efter genomgången utbildning "Att undervisa på universitet I" eller motsvarande utbildning omfattande minst fem veckor ska månadslönen höjas med 300 kr vid heltid. Justering görs efter att lönekonsulten har mottagit intyg som styrker sådan utbildning.

3. HANDLEDNING

God handledning är en förutsättning för framgångsrika forskarstudier. Av den enkät om forskarutbildningen som Doktorandsektionens styrelse genomförde våren 2009 framgick att doktoranderna anser att handledningen är betydelsefull och i många fall avgörande för kvaliteten på forskarutbildningen. I en enkät för doktorander som avbrutit eller inte fullföljt sin forskarutbildning som genomfördes 2014 framgick vidare att bristande handledning var en starkt bidragande orsak till vissa doktoranders avbrott. Därför anser vi att väl fungerande handledning är mycket viktigt att arbeta för.

3.1Handledningens innehåll

Behovet av handledning varierar under forskarutbildningen. Under vissa perioder är det motiverat med mer intensiv handledning, än under andra perioder. Doktorandsektionen betonar vikten av att handledning under forskarutbildningens första år inte glöms bort, så att doktoranden kommer igång med sitt avhandlingsarbete. Inte desto mindre ska handledningen ske kontinuerligt och vara väl planerad. Den fortlöpande återkopplingen från handledarna ska vara relevant och tydlig samt ska ske inom en rimlig tidsgräns. Avhandlingsarbetet ska granskas och kommenteras på regelbunden basis. Det är också betydelsefullt att utrymme ges för diskussion av metodologiska och teoretiska frågor. För en optimalt fungerande handledning behöver doktorand och handledare komma överens om formerna för handledningen och vilka tidsramar som gäller. Doktorandsektionen ser gärna att det finns gemensamma riktlinjer på respektive ämne för detta. Dessutom framhåller Doktorandsektionen vikten av att ansvarsområden, krav och förväntningar i handledningssituationen kommuniceras och tydliggörs för alla parter.

*Doktorandsektionen
betonar vikten av
handledning under
forskarutbildningens första
år, så att doktoranden
kommer igång med
avhandlingsarbetet.*

3.2Handledarnas roll

Handledning regleras i kap. 5, 28§, 29§ och 31§ i högskoleförordningen. Det övergripande ansvaret för forskarutbildningen har fakultetsnämnden som ska utse minst två handledare, varav en huvudhandledare, till varje doktorand. Ansvarsområden bör fördelas mellan handledarna och det är viktigt att båda/alla handledarna aktivt bidrar med tid och kunskap. Enligt rektorsbeslut är det universitetets policy att inte "låta familjemedlemmar eller på annat sätt närstående, tillsammans handleda en doktorand" (RB8812).

Handledarna ska vägleda doktoranden i avhandlingsarbetet och i den lärandeprocess som bidrar till doktorandens akademiska utveckling under utbildningen. Det är också viktigt med en öppen kommunikation och att handledarna uppmuntrar till initiativtagande och konstruktivt nytänkande. Förutsättningar för handledning med god kvalitet innebär att handledarna är kompetenta, vetenskapligt aktiva och skickliga forskare. För att skapa förutsättningar för en så god handledning som möjligt ska handledarna erbjudas handledarutbildning. Enligt högskoleföreordningen måste minst en av doktorandens handledare ha genomgått en sådan utbildning eller ha

motsvarande kompetens. Doktorandsektionen ser gärna att den grundläggande handledarutbildningen kompletteras med kontinuerlig vidareutbildning.

Doktorandsektionen är också positiv till upprättandet av handledarkollegium där handledare kan bistå och rådfråga kollegor. Om handledningen inte skulle fungera är det viktigt att doktoranden tidigt uppmärksammar handledarna om detta. Att ta upp frågan vid ett utvecklingssamtal eller att kontakta doktorandombudet kan vara andra sätt att korrigera problem som uppstått. Skulle det behövas så har doktoranden rätt att byta handledare. När byte av handledare är nödvändigt bör doktoranden få stöd i detta och en okomplicerad policy för detta ändamål bör finnas på varje fakultet.

Uppstår problem med handledningen kan doktoranden vända sig till doktorandombudet. Detta kan hjälpa till vid konflikter, indragen finansiering, problem rörande arbetsförhållanden med mera. Doktorandombudet kan lotsa doktoranden och agera stöd.

3.3 Examinator

Examinators roll enligt högskoleförordningen är att bestämma betyget för prov som utförs inom forskarutbildningen (SFS 1993:100, ändrat i och med SFS 2010:1064). Karlstads universitet har inga regler för forskarutbildningen som specificerar examinatorns rollen utöver detta. Doktorandsektionen är av åsikten att examinatorn bör vara en person fristående från handledningen. Examinatorn bör således varken vara huvud- eller biträdande handledare. Skälet till det är ur rättssäkerhetssynpunkt, men också i kvalitetshänseende.

Uppstår problem i handledningssituationen är det problematiskt om handledaren också är examinator. Som doktorand står man i en beroendeställning till sina handledare. Det är därför av central betydelse att det finns oberoende aktörer som doktoranden kan vända sig till, exempelvis examinatorn.

4. STUDIEPLANERING

Doktoranden är både anställd och student. Ofta hanteras många arbetsuppgifter och uppdrag parallellt. Inte desto mindre är det av vikt att se till att doktoranden får ut det mesta av forskarutbildningstiden, att den blir givande och hanterbar. Av denna anledning är studieplaneringen A och O.

4.1 Individuell studieplan (ISP)

Den individuella studieplanen är ett grundläggande verktyg i kvalitetssäkringen av forskarutbildningen och främjar även rättsäkerheten i forskarutbildningen för doktorand, handledare och prefekt. ISP:n ska spegla utvecklingen av doktorskompetensen och har som syfte att betona forskarutbildningens karaktär av en systematiskt planerad utbildningsgång. ISP:n är det enda juridiska dokument som upprättas och undertecknas av doktorand, handledare, examinator och prefekt.

Den har stor betydelse som underlag för att avgöra vilka rättigheter och skyldigheter doktoranden har i sin forskarutbildning. Dessutom ligger den till grund för att visa doktorandens progression och därmed även för lönestegen. Doktorandsektionen anser därför att ISP:n ska ha en hög status i forskarutbildningen och ser det som angeläget att det som skrivs i den också efterlevs.

Den individuella studieplanen utgör grund för doktorandens rättigheter och skyldigheter samt progression i lönestegen. Dessutom reglerar den handledarnas roll och formerna för handledning.

Innehållet i ISP:n regleras i 6 kap. högskoleförordningen och i respektive universitets lokala föreskrifter. Enligt högskoleförordningen ska ISP:n innehålla tidsplan, organisation av handledning, samt doktorandens och fakultetsnämndens åtaganden.

Den individuella studieplanen ska upprättas inom sex månader från att doktoranden påbörjat forskarutbildningen. Ansvaret för fastställande och uppföljning av ISP:n åligger fakultetsnämnden. Den praktiska hanteringen av ISP:n utförs av respektive fakultets utbildnings- och forskningssamordnare. Uppföljning av ISP:n ska ske årligen eller då större förändringar av utbildningens planering skett. Doktorandsektionen anser att det är viktigt att hanteringen av ISP:n är enhetlig och systematiserad för att garantera rättsäkerhet.

4.2 Forskarutbildningskurser

En god och kreativ forskningsmiljö kräver en högklassig kursverksamhet för samtliga doktorander. Det är viktigt att forskarutbildningskurser som ges vid Karlstads universitet håller hög kvalitet, annonseras i god tid före kursstart, erbjuds tillräckligt ofta och att kursutbudet ständigt utvecklas. Kurserna bör även erbjudas på engelska, i synnerhet de som enligt studieplanerna är obligatoriska, för att ge utländska doktorander likvärdiga möjligheter som

svenskspråkiga doktorander. Doktoranderna bör också erbjudas möjlighet att genomföra kurser på andra lärosäten i Sverige och utomlands.

Forskarutbildningens kurser regleras av kursplaner. Där fastslås kursernas innehåll, mål och examinationer. Doktorandsektionen anser att kursplanerna är viktiga styrdokument även för kurser som ges på forskarutbildningsnivå. Poängsatsen ska motsvara tid och arbetsinsats på transparent vis, och motsvarande aktiviteter bör vara jämlikt poänggivande för olika doktorander. Därför är Doktorandsektionen av åsikten att kursplaner och litteraturlistor ska upprättas i god tid före varje forskarutbildningskurs. Doktorandsektionen rekommenderar starkt att alla ämnen, institutioner, forskarskolor, etc., noga avväger hur många poäng poänggivande aktiviteter ger för doktorander inom respektive ämne. Dokumenten ska granskas enligt samma rutiner som gäller för utbildning på grund- och avancerad nivå på respektive fakultet.

Doktorandsektionen anser också att forskarutbildningskurser bör utvärderas och att resultaten av värderingen och eventuella åtgärder som vidtagits för att förbättra kursens kvalitet bör meddelas doktoranderna. Intentionen måste vara att forskarutbildningskurserna ska planeras och utföras med eftertanke och högt ställda ambitioner.

5. INSTITUTIONSTJÄNSTGÖRING

Doktorander på Karlstad universitet har möjlighet att ägna 20 procent av full doktorandtid till annat, institutionstjänstgöring. Denna kan berika och komplettera forskarutbildningen, bidra till doktorandens profilering och pedagogiska meritering.

5.1 Fördelning och innehåll

Hur denna tid fördelas kan variera från termin till termin. Institutionstjänstgöring och deltagande i forskarutbildning tillsammans får emellertid inte överstiga 100 procent per termin. Planeringen av institutionstjänstgöringen ska regleras i den individuella studieplanen och planeras i samråd mellan doktorand, handledare och prefekt eller annan chef. Den faktiska tjänstgöringsgraden ska dokumenteras i Ladok.

Institutionstjänstgöringen är viktig, kan bidra till en högre kvalitet i forskarutbildningen samt till doktorandens profilering och pedagogiska meritering.

Institutionstjänstgöringen kan bestå av exempelvis undervisning och/eller förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer, studentorganisationer eller universitets organisation. Doktorandsektionen anser att institutionstjänstgöringen är viktig och att den kan bidra till en högre kvalitet i forskarutbildningen. Därför är det viktigt att doktoranden får möjlighet att påverka institutionstjänstgöringen och att den är relaterad till innehållet i den pågående utbildningen och/eller till målsättningar i den fortsatta karriären.

5.2 Högskolepedagogisk utbildning

Högskoleförordningen anger i 6 kap. 33 § att doktorander som undervisar ska ha genomgått inledande högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt ha förvärvat motsvarande kunskaper. Till följd av detta, och eftersom pedagogiskt kunnande är en förutsättning för undervisning av god kvalitet, anser Doktorandsektionen att doktorander ska erbjudas kursen i högskolepedagogik eller motsvarande som en del av institutionstjänstgöringstiden. Avsteg från detta kan göras om kursen kan förstås som en relevant del i avhandlingsarbetet då den kan ges som en av forskarutbildningskurserna.

Beröringspunkter mellan undervisningens innehåll och doktorandens avhandlingsområde gagnar studenterna, kvaliteten på utbildningen och doktoranden.

5.3 Pedagogisk meritering

Tjänstgöring i form av undervisning innebär en pedagogisk meritering inför framtida karriär. Tilldelningen av tid för undervisning ska harmoniera med arbetets faktiska tidsåtgång. Institutionstjänstgöringen ska i förväg vara väl definierad i antal timmar och procent av doktorandens tjänst. Det är inte lämpligt att samma tidstilldelningsschablon som används för mer erfarna lärare också tillämpas på oerfarna doktorander.

Det är viktigt att doktoranden är kompetent på det område hon/han ska undervisa. Därför är det positivt om undervisningens innehåll har beröringspunkter med doktorandens avhandlingsområde. Detta gagnar studenterna, kvaliteten på utbildningen såväl som doktoranden. Vidare är det önskvärt att möjlighet ges att återkommande undervisa på samma eller likartade moment samt att undervisningen koncentreras till kortare tidsperioder. Doktorandsektionen anser att kursansvar endast ska kunna ges till doktorander om de själva önskar det och att det ska vara möjligt för

doktorander att inte undervisa de fyra sista månaderna innan avhandlingen går till tryckning.

5.4 Lärarmentor

I syfte att stödja doktoranderna i deras undervisning och för att höja kvaliteten på både undervisning och forskarutbildning föreslår Doktorandsektionen att varje doktorand får en lärarmentor med vilken diskussioner om undervisning och förfarande kring kurser kan föras. Lärarmentorn bör vara en erfaren lärare (adjunkt eller lektor) med vana att undervisa på liknande områden som doktoranden.

Forskarskolor kan vara positiva för att skapa en stimulerande forskarmiljö, men deltagande i dylika bör ske med eftertanke och vara motiverat.

6. STUDIEMILJÖ

En god studiemiljö, med en tillfredsställande vetenskaplig och psykosocial arbetsmiljö, utgör en grundval för en bra forskarutbildning som håller hög kvalitet där doktoranderna mår bra, utmanas och utvecklas till att bli skickliga forskare och bra ambassadörer för Karlstads universitet.

6.1 Den vetenskapliga miljön

Den vetenskapliga miljön utgör grunden för god forskning och är ett väsentligt inslag i forskarutbildningen. Den vetenskapliga diskussionen i form av samtal, seminarieverksamhet och liknande, möjliggör för doktorander och forskare att vidga sina vyer och är ett tillfälle för att få sakkunnig och välinformerad återkoppling i forskningsarbetet. En vetenskaplig diskussion av god kvalitet förutsätter en kritisk massa av seniora forskare och doktorander.

En god och kreativ forskningsmiljö kräver att det finns någon form av kvalificerad seminarieverksamhet för samtliga doktorander. Här utvecklas doktorandens färdigheter i att kritiskt granska vetenskapligt material och här får doktoranden möjlighet att presentera sin forskning från idé till slutprodukt samt möjlighet att träna sig i vetenskaplig argumentation. Forskningen bör regelbundet prövas inom ramen för doktorandens seminariemiljö, gärna med extern medverkan från annat ämne eller lärosäte i

syfte att säkerställa kvaliteten i avhandlingsarbetet. Regelbundna publika presentationer av forskningen bör hållas såväl nationellt som internationellt, till exempel genom deltagande på konferenser. Doktorandsektionen vill betona vikten av detta för framtida akademisk karriär. I de fall då konferensdeltagande är obligatoriskt anser Doktorandsektionen att fakulteten ska stå för kostnader för resor och konferensavgifter.

Det är viktigt att arbetet disponeras och planeras så att forskarutbildningen går att kombinera med föräldraskap.

Doktorandsektionen anser att forskarskolor kan vara positiva för en kreativ och intressant forskarmiljö med en kritisk massa av doktorander och seniora forskare. Deltagande i dylika bör emellertid ske med eftertanke och vara motiverat. Det är dock viktigt att doktorander som inte tillhör forskarskolor också får tillgång till en kreativ och vetenskaplig miljö.

6.2 Psykosocial arbetsmiljö

Forskarutbildningen kan periodvis innebära en stor arbetsbelastning, varför doktoranderna vid behov bör erbjudas stöd i förebyggande och hantering av stress både i grupp och individuellt. Både prefekt och huvudhandledare bör ha ansvar för att följa upp doktorandens psykiska och fysiska arbetssituation i utvecklingssamtal och i handledningssituationer. Doktorander bör, på samma villkor som andra anställda, erbjudas utvecklings- och medarbetarsamtal. (Information om hur doktorander kan uppleva sin arbetssituation återfinns i DSS rapport 2012.) Prefekt och huvudhandledare har också ett viktigt ansvar för att se till att icke svenskspråkiga samt externa doktoranders studiemiljö och arbetssituation tillgodoses på ett tillfredsställande sätt.

6.3 Forskarutbildning och föräldraskap

Som doktorand är det viktigt att det finns goda möjligheter att förena forskarutbildningen med det privata livet och föräldraskap. För detta krävs attityder och värderingar som stöder möjligheten till föräldraledighet för båda könen. Samtidigt är det viktigt att föräldralediga doktorander hålls informerade om vad som händer på arbetsplatsen och bjuds in till medarbetarsamtal etc. Doktorandsektionen menar också att det är viktigt att arbetet läggs upp och planeras så att forskarutbildningen går att kombinera med föräldraskap. Detta kan till exempel innebära att möten och konferenser förläggs på tider och platser med hänsyn till föräldraskapets förutsättningar.

6.4 Jämställdhet

Enligt utredningen *Svart på vitt – om ojämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) är sociala faktorer det vanligaste huvudskälet att doktorander avbryter sin forskarutbildning. Många undersökningar visar också att kvinnliga doktorander i högre utsträckning än manliga doktorander upplever brister i sin psykosociala arbetsmiljö. Av Doktorandsektionens enkät om avbrutna forskarstudier framkom också att kvinnliga doktorander oftare upplever sig utsatta och lider mer av bristande psykosocial arbetsmiljö. Detta visade sig också vara en vanlig bidragande orsak till avbrott. För att alla doktorander ska ges möjlighet att slutföra sin forskarutbildning är det viktigt att vara uppmärksam på denna typ av frågor. Ingen doktorand ska behöva utsättas för negativ särbehandling eller trakasserier på grund av könstillhörighet, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller funktionshinder.

Doktorandspegeln 2008 uppgav att 25 procent av kvinnorna och 6 procent av männen att de blivit negativt särbehandlade på grund av sin könstillhörighet. Det ska råda nolltolerans mot diskriminering och trakasserier och tydliga riktlinjer och rutiner ska artikuleras.

6.5 Likvärdiga möjligheter för alla

Ett demokratiskt synsätt, jämställdhet och mångfald är grunden för Karlstads universitets verksamhet och en betydelsefull del av det ständigt pågående kvalitetsarbetet. Doktorandsektionen anser att det är viktigt att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas, för att skapa jämlika förutsättningar för alla att utvecklas som forskare och medarbetare. Oberoende av könstillhörighet, etnicitet, trosuppfattning, ålder eller sexualitet ska alla ha likvärdiga möjligheter att antas till, genomföra och slutföra sin forskarutbildning.

Alla ska, oberoende av könstillhörighet, etnicitet, trosuppfattning, ålder eller sexualitet ha likvärdiga möjligheter att antas till, genomföra och slutföra sin forskarutbildning.

En forskarutbildning och akademisk miljö som präglas av öppenhet, jämställdhet och mångfald ger möjlighet till respektfulla, kritiska och välinformerade diskussioner och höjer utbildningens och forskningens kvalitet.

6.6 Språkpolicy

Karlstads universitet har en övergripande språkpolicy (Dnr. C2012/479) som uttrycker följande om forskarutbildningen:

Riktlinjer för utbildning på forskarnivå:

- Doktors- och licentiatavhandling kan skrivas på engelska, svenska/annat nordiskt språk eller annat språk inom ämnets forskartradition
- Doktors- och licentiatavhandling ska ha titel, abstrakt och sammanfattning på svenska samt ett annat språk
- Utbildningen ska innehålla träning i att kommunicera forskningsproblem och resultat till allmänhet och forskarsamhälle, nationellt och internationellt
- Universitetsgemensamma kurser ska i första hand ges på engelska

Universitetet som myndighet har svenska som huvudspråk, enligt lagstiftning (SFS 2009:600 §§1-13). Dock gör språkpolicyen klart att viktig information, strategiska dokument, styrdokument, och övrigt som kan vara relevant för alla anställda ska tillgängliggöras både på svenska och engelska i så stor utsträckning som möjligt. Doktorandsektionen stödjer universitetets språkpolicy och anser att alla delar av forskarutbildningen bör följa den i så stor utsträckning som möjligt, som en naturlig del av en forskarutbildning med internationell prägel.

7. KARRIÄRPLANERING

Det är inte givet att man genomgår en forskarutbildning med karriärambition, men för många doktorander är karriärplanering en viktig del i att säkra de mål man hoppas uppnå med sin utbildning. Forskarutbildning är den högsta utbildningen i det svenska utbildningssystemet och torde bereda doktoranden goda karriärmöjligheter. Anställningsbarheten kan emellertid variera mellan olika ämnesområden. Doktorandsektionen anser att karriärplanering för doktorander vid Karlstads universitet bör påbörjas redan vid planeringen av den första individuella studieplanen. Det är en fråga om att profilera sig.

7.1 Tänka strategiskt - utnyttja tiden klokt

Det är viktigt att doktoranden tidigt i forskarutbildningen funderar på vad hon/han vill arbeta med efter forskarutbildningen. Härigenom har doktoranden en möjlighet att planera sin doktorandtid på ett strategiskt sätt i

förhållande till sin framtida karriär. Det kan exempelvis handla om att avhandlingen kommer att beröra ett område som doktoranden senare avser att arbeta inom, skapa ett nätverk inom det aktuella området eller att doktoranden ser till att bedriva sin empiriska forskning inom detsamma. Även institutionstjänstgöringen kan nyttjas på dylikt sätt. Vikten av (tidig) karriärplanering är något som framhålls i alumnundersökningen av disputerade vid Karlstads universitet. Doktoranden bör, under hela doktorandtiden, tänka på att profilera sig gentemot tänkta arbetsgivare eftersom den egna profilen är värdefull och kan främja anställningsbarheten efter doktors- eller licentiatexamen.

7.2 Handledarnas roll i karriärplaneringen

Doktorandsektionen anser att varje doktorand ska få tillgång till individuell karriärvägledning under forskarutbildningen. I syfte att stärka sina meriter inför en framtida karriär bör doktoranden få stöd och vägledning i upprättandet av en meritportfölj, för såväl pedagogiska som andra uppdrag. I ISP:n markeras att huvudhandledaren och doktoranden har fört en diskussion om doktorandens framtida karriär.

Handledarna bör vara engagerade i doktorandens karriärplanering. Det är dock varje doktorands ansvar att föra en aktiv karriärplanering under hela utbildningstiden, men framför allt under de sista åren. På doktorandens initiativ är det önskvärt att handledarna kan hjälpa till att utse en mentor inom den samhällssektor doktoranden förväntas kunna arbeta i efter disputationen. Handledarna bör också stötta doktorandens byggande av nätverk. Nätverket kan vara av avgörande betydelse för att doktoranden ska få en meningsfull anställning efter forskarutbildningen. Nära relaterat här till är att handledarna bör uppmuntra doktoranden till konferensdeltagande och publiceringar av olika slag.

Under forskarutbildningen är det viktigt att doktoranden får möjlighet att delta i arbetet med att framställa ansökan om forskningsmedel, för att få kunskap om tillvägagångssättet, gärna i samarbete med handledare eller andra seniora forskare.

Karriärplanering är en fråga om att ha framförhållning, att tänka strategiskt och att profilera sig.

8. UPPFÖLJNING OCH KVALITETSSÄKRING

Tillsammans med doktoranderna kan universitetet och fakulteterna tillförsäkra att forskarutbildningen på Karlstads universitet håller en god och jämn kvalitet, bygger på jämlika villkor - oberoende av kön, etnicitet, trosuppfattning, ålder och sexualitet – har en god psykosocial arbetsmiljö, ger goda karriärmöjligheter och åtnjuter högt anseende både nationellt och internationellt. Uppföljning av universitetets forskarutbildning är en viktig del för detta.

8.1 Utvärdering av forskarutbildningen – delarna och helheten

Doktorandsektionen anser att systematiska uppföljningar och utvärderingar både under och efter forskarutbildningen är viktiga instrument för ett kontinuerligt kvalitetsarbete. Enkäter och intervjuer med alla doktorander, och i vissa fall särskilda grupper såsom kvinnliga och utländska doktorander, bör genomföras regelbundet för att bidra till att ge en aktuell bild av olika doktoranders situation vid Karlstads universitet. Uppföljning med nydisputerade av alla forskarutbildningens ingående delar bör likaledes ske regelbundet och på ett systematiskt sätt. På samma vis bör alumnundersökningar genomföras med regelbundenhet med fokus på forskarutbildningens innehåll relaterat till anställningsbarhet. Framgångsrikt kvalitetsarbete kräver att resultaten av uppföljningar och utvärderingar också används för att påverka verksamheten. Ansvaret för detta vilar på central nivå på universitet samt på respektive fakultetsnämnd, men Doktorandsektionen rekommenderar att regelbundna och systematiska utvärderingar av forskarutbildningen också görs även på ämnesnivå och i forskarskolor.