



Doktorandombud vid LiU

Studentledningsråd 2019-12-06

Skriven av:

Kim Axelsson, Utbildningsutvecklare StuFF

Ellen Forsberg, Utbildningsansvarig LinTek

Oskar Renåker, Utbildningsansvarig LinTek

Johanna Radegård, Utbildningsutvecklare Consensus

Klervie Tocze, Doktorand

Maike Bensberg, Doktorand



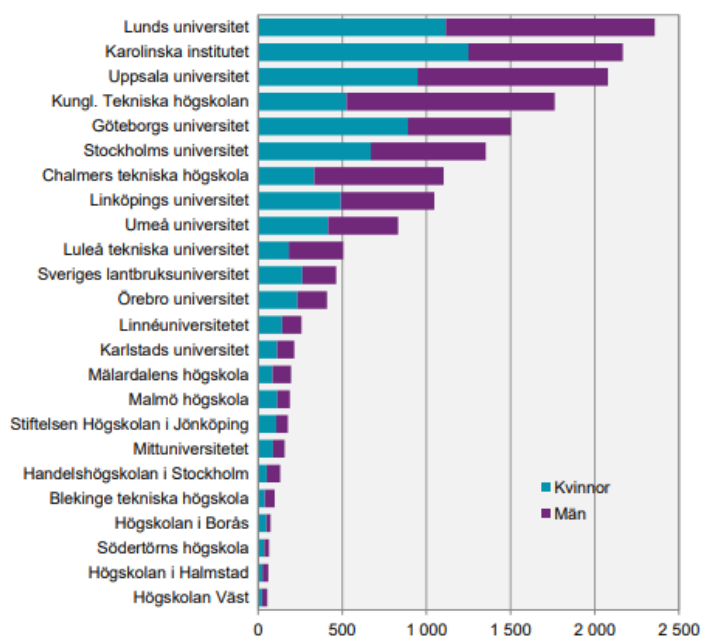
Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| 1. Bakgrund | 1 |
| 2. Varför behöver LiU ett Doktorandombud? | 3 |
| 2.1 Doktorandernas perspektiv | 3 |
| 2.2 Kårens perspektiv | 3 |
| 3. Vad vinner LiU på att införa ett doktorandombud? | 4 |
| 4. Doktorandstöd vid LiU idag | 5 |
| 4.1 Varför facket/universitetets funktioner inte räcker | 5 |
| 4.2 Utvecklingsprogrammet | 6 |
| 5. Doktorandombudets arbetsuppgifter | 7 |
| 5.1 Undersökning | 7 |
| 5.2 Doktorandombudets arbetsuppgifter på LiU | 8 |
| 5.2.1 Opartiskt ombud | 8 |
| 5.2.2 Förebyggande arbete | 8 |
| 5.2.3 Informera doktorander | 8 |
| 5.2.4 Omvärldsbevakning | 8 |
| 6. Anställningsform | 9 |
| 7. Kårens förslag: | 9 |
| Bilaga A: Situationer från LiU – insamlade av kårerna | 10 |
| Case 1: Flytt av Huvudhandledare | 10 |
| Case 2: Handledarbyte | 10 |
| Case 3: Arbetsuppgifter | 11 |
| Case 4: Trakasserier | 11 |
| Case 5: Anställning | 12 |
| Bilaga B: Vittnesmål från doktorander på LiU | 13 |
| Bilaga C: Arbetsbeskrivning av doktorandombud på Karolinska Institutet | 14 |
| Bilaga D: Ekonomiska Förutsättningar | 17 |



1. Bakgrund

På LiU finns idag totalt cirka 1 200 doktorander enligt universitetets egna hemsida. LiU betraktas således som ett av de stora lärosätena i Sverige och UKÄs rapport från 2017 bekräftar att endast sju andra universitet i Sverige har fler doktorander. Av de 24 lärosäten i Sverige som har flest doktorander i landet, se Figur 1, är det endast sex stycken som inte har ett doktorandombud.



Figur 1- Antal doktorander hösten 2017 efter universitet/högskola och kön. Källa: UKÄ Rapport UF 21 SM 1801

Då LiU ses som ett av de stora lärosätena i Sverige kan det tyckas vara en självklarhet att ett doktorandombud finns, men så är dock inte fallet. LiU är ett av få lärosäten i landet som inte har ett doktorandombud, se Tabell 1 på kommande sida. De sju universitet som har fler doktorander än LiU har alla ett doktorandombud, men det som utmärker sig tydligast är att tolv av de sexton lärosäten som har färre doktorander än LiU har minst en person som agerar doktorandombud. Lärosäten som alltså har hälften så många doktorander som LiU har sett att behovet för ett doktorandombud finns. Om femton av de sexton största lärosätena, sett till antalet doktorander, har identifierat att ett doktorandombud är nödvändigt, hur kan LiU motivera att det inte behövs ett sådant även här?



Tabell 1 – Vilka lärosäten i Sverige har en doktorandombudsfunktion?

| Universitet/Högskola | Finns DO? | Antal |
|-------------------------------|-----------|--|
| Lunds universitet | Ja | En person |
| Karolinska universitet | Ja | En person |
| Uppsala universitet | Ja | Två personer, både student- och doktorandombud |
| Kungl. Tekniska högskolan | Ja | En person |
| Göteborgs universitet | Ja | Tre personer, både student- och doktorandombud |
| Stockholms universitet | Ja | En person, |
| Chalmers tekniska högskola | Ja | En person |
| Linköpings universitet | Nej | |
| Umeå universitet | Ja | Olika beroende på fakultet, en person per fakultet |
| Luleå tekniska universitet | Ja | Två personer |
| Sveriges lantbruksuniversitet | Ja | En person |
| Örebro universitet | Ja | En person, både student- och doktorandombud |
| Linnéuniversitet | Ja | Två personer, student- och doktorandombud |
| Karlstads universitet | Ja | En person |
| Mälardalens universitet | Ja | En person, studentombud |
| Malmö högskola | Ja | Internationell handläggare/PhD support |
| Blekinge tekniska högskola | Nej | Endast studentombud |
| Högskolan i Borås | Ja | En person, för både studenter och doktorander |
| Södertörns högskola | Ja | Två personer, både student- och doktorandombud |
| Högskolan i Halmstad | Ja | En person, både student- och doktorandombud |
| Högskolan Väst | Nej | Endast studentombud |
| Högskolan i Jönköping | | Data saknas |
| Mittuniversitet | | Data saknas |
| Handelshögskolan Stockholm | | Data saknas |

Källa: Sammanställning från Åsa Samuelsson Ökmengil, DO på KI och chairperson av Sveriges DO konferensen 2019 och insamling av data genom mailkonversationer med sittande DO.

Att det saknas ett doktorandombud på LiU är tydligt. Studentkårerna har tagit upp denna fråga tidigare på studentledningsråd både 2015 och 2017 och det har under lång tid varit ett diskussionsämne både inom kåren och i samtal med doktorandsektionerna. Eftersom kårerna utgörs av studenter som byts ut varje år har de i dagsläget inte kompetensen, kontinuiteten eller kunskapen som krävs för att kunna hjälpa doktorander när det uppstår problem. Samtidigt finns en stark önskan från doktorandernas sida om en opartisk person som har kunskaper om doktorandernas rättigheter att vända sig till vid behov.

Därför vill kårerna och doktorandsektionerna att LiU ska finansiera en doktorandombudstjänst.



2. Varför behöver LiU ett Doktorandombud?

2.1 Doktorandernas perspektiv

År 2017 genomfördes en undersökning (PhD Survey 2017) av Linköpings universitet för att kartlägga hur doktorander vid Linköpings universitet upplever sin tillvaro. Av alla doktorander som tillfrågades svarade 672 på undersökningen, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 64 %. Något som tydligt utmärker sig är ett missnöje över antalet kurser inom respektive forskningsområde samt att stressnivån på utbildningen var för hög i allmänhet. Studien visade även att:

- 18 % av doktoranderna vid LiU inte upplevde att de fått någon specifik information om att vara ny doktorand vid LiU i samband med att de började.
- 44 % upplevde att den information de fick i samband med mottagningen var otillräcklig.
- 40 % kände att de inte var säkra på var eller till vem de skulle vända sig vid problem/konflikt med handledare.

Doktorandsektionerna vid universitetet påpekar att ett doktorandombud drastiskt skulle förbättra ovanstående problem. Sektionerna arbetar redan med vissa delar, men har inte tid eller resurser nog att hantera helheten.

För ett antal år sedan samlade kårerna tillsammans in verkliga fall som har inträffat på LiU och som kunde och kanske borde ha tagits till ett doktorandombud. Dessa presenteras i Bilaga A. Under sommaren 2019 skickade doktorandsektionen LiUPhD ut ett frågeformulär till sina medlemmar, cirka 100 doktorander, med frågor kring studietiden och specifikt i relation till doktorandombudsfrågan. Svarsfrekvensen var 13 % och svaren kom från doktorander vid flera institutioner på Campus Valla. En sammanfattning av vad som kom fram i undersökningen kan ses i Bilaga B.

2.2 Kårens perspektiv

Kårerna vid Linköpings universitet upplever i dagsläget att de under ett år inom kåren inte hinner skaffa sig tillräckligt med kunskap angående hur det är att vara doktorand för att kunna stötta och tillgodose doktorandernas behov. Kårerna drivs av grundutbildnings- och masterstudenter som vanligtvis bara sitter på sin post under ett år. Som student har man ingen större insyn i hur en doktorandtjänst fungerar, vad deras rättigheter och skyldigheter är, hur det fungerar med handledare etc. I dagsläget faller det på kårernas överlämning och doktorandsektionernas återkoppling till respektive utbildningskontor hur stor insyn kårerna har i doktorandfrågor.

Antalet doktorandärenden som når kårerna i dagsläget är få. Det beror troligtvis på att doktoranderna inte upplever att kårerna skulle kunna vara till någon hjälp rent kunskapsmässigt. Många doktorander vid LiU kommer dessutom från andra länder där studentkårer inte är etablerade på samma sätt, vilket minskar chansen att de vänder sig till kårerna. Om det istället skulle finnas ett doktorandombud som utpekad kontaktperson för alla doktorander skulle det underlätta kontakten avsevärt.

Sammantaget anser kårerna att den enda hållbara lösningen är att anställa en person på längre sikt, som därmed har tid att sätta sig in i doktorandernas situation och bygga upp ett förtroende.



3. Vad vinner LiU på att införa ett doktorandombud?

Ett doktorandombud är mer än en kontaktperson för doktoranderna och en förlängning av kårernas verksamhet. Doktorandombudet är tänkt att utgöra bryggan mellan doktorander, kårer och universitetet, där doktoranderna idag inte upplever att de får tillräckligt stöd och kårerna upplever att de inte kan fylla den roll som efterfrågas. Universitetet i stort förväntas dra stor nytta av en doktorandombudsfunktion. Några av de möjliga fördelarna finns beskrivna här nedan.

Förbättrad forskarutbildning

- Doktorandombudet kan användas som stöd i kvalitetssäkringen av forskarutbildningen på LiU. Exempelvis skulle doktorandombudet kunna inkluderas i arbetet med framtida kvalitetsgranskningar från UKÄ och på så sätt bidra till att hålla LiU konkurrenskraftigt i och med högkvalitativ forskarutbildning.
- Nöjda och glada doktorander agerar ambassadörer för sin arbetsplats och framhäver LiU som en utmärkt forskningsmiljö för framtida doktorander.
- Ett samarbete mellan kårerna och ett doktorandombud förbättrar kårernas insyn i doktorandernas vardag och utmaningar, vilket möjliggör en mer informerad doktorandrepresentation från kårernas sida.

Förbättrad arbets- och studiesituation

- Nöjdare och mindre stressade doktorander kan fokusera på att forska och utföra sitt jobb, utan att behöva spendera tid och energi på den typen av problem som ett doktorandombud kan hjälpa dem med. Detta kommer förhoppningsvis leda till att:
 - Forskningen håller högre kvalitet.
 - Färre doktorander sjukskriver sig på grund av stress.
 - Mindre tid går åt för både handledare och doktorander till att försöka hitta den person som är ansvarig för ett problem, då de direkt kan hänvisa till och kontakta doktorandombudet.

En opartisk medlare och kontaktperson

- Doktorandombudet kan medla mellan doktorander och handledare i känsliga situationer, eftersom denne ska vara opartisk, och kan därför fungera som stöd till båda parter. Ett doktorandombud kan fungera som ett opartiskt bollplank. Det blir bara en person för handledaren att hålla koll på, som kan samordna och ge rätt information direkt, istället för att behöva leta efter flera personer som ansvarar för olika områden.
- Doktorandombudet kan också fungera som en resurs och stöd för de anställda på LiU som på olika sätt har ansvar för eller arbetar med forskarutbildning.



4. Doktorandstöd vid LiU idag

4.1 Varför facket/universitetets funktioner inte räcker

Doktorander är samtidigt studenter och anställda vid universitet vilket betyder att de utöver kårerna både får stöd av facket och av universitetets HR-funktioner. Trots detta får inte doktorander det stöd de behöver, vilket tros bero på ett antal fundamentala orsaker.

Hög tröskel

Som doktorand är det svårt att avgöra vilka frågor ska lyftas med vem, vilket skapar en osäkerhet och tröskel till att faktiskt ta sina problem vidare för att få hjälp. Det upplevs extra svårt när det kommer till fackets roll som ofta upplevs avlägsen och inte anpassad till doktorandernas situation. Det förstärks ytterligare av att doktorander utifrån inte är vana vid Sveriges fackliga system och därför inte söker sig till facket för att få hjälp. Det kan exempelvis bero på rädsla för att förvärra personliga konflikter i och med fackets tydligt polariserade roll, vilken är ännu tydligare utanför Sverige. Under läsåret 18/19 har kårerna och doktorandsektionerna haft kontakt och möten med en representant från facket, där representanten intygar att ett doktorandombud behövs utöver deras egna arbete.

Variationer inom LiU

Doktoranderna vid Linköpings universitet är uppdelade på olika institutioner med olika struktur. Exempelvis kan forskarstudierektorn beroende på arbetsbelastning vid respektive institution bistå doktoranderna i vissa frågor, men inte alla. Argument har tidigare framförts om att forskarstudierektorns uppdrag kan överlappa med ett doktorandombud, men det anses långt ifrån tillräckligt. I och med variationen mellan institutionerna och osäkerheten i om det finns möjlighet till hjälp avstår doktoranderna från att lyfta problemen, vilket leder till en ohållbar arbetsituation.

Dessutom finns idag ingen samordnad mottagning för doktoranderna över institutionsgränserna. De lokala mottagningar som sker vid respektive institution berör institutionen, men enligt doktorander inte mer övergripande frågor såsom att vara ny i Sverige eller hur en doktorands vardag ser ut här.

Interna relationer

De kontaktpersoner som doktoranderna erbjuds idag jobbar nära handledaren på avdelningen. Doktoranderna är därför oroliga för att det de tar upp ska spridas vidare till berörda personer, eller att kontaktpersonen i fråga inte kan vara opartisk i frågan. Även forskarstudierektorn har sin arbetsplats på samma institution som de handledare och doktorander hen ska stödja, och det finns därför alltid risk för att kollegiala relationer påverkar omdömet.

Samordnad utveckling saknas

Även om det på vissa avdelningar fungerar relativt bra, så är det svårt att få en samlad bild över vilka frågor och problem som är viktiga för doktorander i stort med en enskild institution som utgångspunkt. Ett doktorandombud skulle istället få en övergripande bild över situationen för doktorander och därmed en möjlighet till ett samordnat utvecklingsarbete för universitetets alla forskarutbildningar. Kårerna har inte heller tid till att arbetsleda eller följa upp att doktorandernas kurser utvärderas, vilket ett doktorandombud skulle kunna göra.



4.2 Utvecklingsprogrammet

Doktorander vid Linköpings universitet ges möjligheten att delta i en kurs som kallas "Development program for PhD students" vilken syftar till att hjälpa doktorander att hantera stress, struktur och hur man går vidare efter sina studier. Det är ett bra initiativ som underlättar doktorandernas studier, men få har möjlighet att gå kursen och det avhjälper ändå inte de mer konkreta problem som doktoranderna ställs inför och som ett doktorandombud skulle kunna ta hand om. Nedan listas anledningar till varför kursen inte är tillräcklig som substitut till ett anställt doktorandombud.

- **Tillgänglighet**

Kursen fokuserar på planering och stresshantering i vardagen, men det ger inte doktoranderna en kontaktperson att vända sig till för konflikthantering m.m. eftersom kursen bara ges en gång per år av utomstående föreläsare, som dessutom inte är tillgängliga på regelbundna tider utöver kurstillfällena.

- **Ärendehantering**

Konflikthantering mellan handledare och doktorander eller andra mer komplexa problem kräver avsatt tid för exempelvis personliga möten, vilket inte möjliggörs av denna kurs. Dessutom har handledarna i kursen generell ledarerfarenhet, men bristande insyn i rollen som doktorand.

- **Deltagande**

De fördelar som kursen ändå medför kan bara utnyttjas av de doktorander som kan delta vid fasta kursmoment under arbetstid. Kursen är inte flexibel och kan man inte delta vid ett moment kan man inte följa kursen utan måste vänta på nästa gång den ges.

Kårerna och doktorandrepresentanterna anser därför inte att utvecklingsprogrammet kan ersätta ett doktorandombud.



5. Doktorandombudets arbetsuppgifter

5.1 Undersökning

LinTek har tillsammans med LiUs doktorandsektioner, LiUPhD och DOMFIL, kontaktat arton lärosäten i Sverige som uppgett att de har ett doktorandombud, i syfte att utreda hur doktorandombudsrollen ser ut på andra lärosäten och således kunna dra slutsatser om hur den bör se ut vid LiU. Av arton tillfrågade lärosäten har fjorton återkopplat antingen via mail eller telefon. Resterande fyra har i skrivande stund ännu inte svarat. Av dessa fjorton varierar arbetsformen mellan i både omfattning och arbetsuppgifter, men ett antal slutsatser kan dras. Se punktlistan nedan.

Arbetsuppgifter

- Tjänsten fungerar överlag som ett generellt ombud för doktoranderna. Arbetsuppgifter inkluderar att handlägga, utreda och driva doktorandärenden samt bistå vid disciplinärenden.
- Tjänsten är ofta kopplad till tillsättandet av doktorandrepresentanter i universitetets organ och samverkansgrupper. Ett uppdrag som ofta ligger på en specifik doktorandkår eller utförs med hjälp av en doktorandsektion.
- Doktorandombudet är ofta delaktig i mottagningen av nya doktorander för att etablera bra kommunikationskanaler.

Anställning

- På universitet med rena doktorandombudstjänster ligger tjänsten på en person för hela universitetet, vilket motsvarar mellan 1 260 och 2 100 doktorander per heltidstjänst. Mindre universitet delar tjänsten mellan studenter och doktorander.
- Anställningen ligger huvudsakligen hos kårerna eller kårgemensamma organ. Normalfallet är att ombudet är anställt av studentkåren.
- Finansiering av doktorandombuden varierar mellan lärosäten, där ungefär hälften av universitetet helt och hållet finansierar tjänsten, och andra hälften får tjänsten subventionerad eller helt betald av kåren/kårerna.
- Anställningsprofilen varierar mellan lärosätena. Överlag meriteras juridisk erfarenhet och specifik erfarenhet av universitets/doktorandfrågor.



5.2 Doktorandombudets arbetsuppgifter på LiU

Doktorandombudet ska inte ersätta funktioner som redan finns inom universitetets organisation, utan fokusera på de problem och behov som idag inte möts samt fungera som primär kontaktperson, en väg in, när doktoranderna inte vet var de ska vända sig. Nedan listas kårernas och doktorandsektionernas förslag på arbetsuppgifter för en tänkt doktorandombudstjänst. De föreslagna arbetsuppgifterna har tagits fram utifrån behovet på LiU och hur andra doktorandombud runt i landet arbetar. För att kunna jämföra med hur det ser ut på ett annat lärosäte har Karolinska Institutets arbetsbeskrivning för sitt doktorandombud bifogats, se Bilaga C.

Föreslagna arbetsuppgifter:

1. Opartiskt, utomstående ombud i doktorandfrågor
2. Förebyggande arbete samt återkoppling till kårerna och universitetet
3. Informera doktorander löpande och vid mottagning
4. Omvärldsbevakning

5.2.1 Opartiskt ombud

Vara en opartisk kontaktperson för både doktorander och handledare/studierektor att vända sig till för att fråga om råd. Det kan innebära att vägleda doktorander till rätt person för specifika frågor, men också att medla i konflikter mellan doktorander och handledare vid behov. Opartiskheten är viktig för att skilja rollen från vad facket gör idag. Doktorandombudet ska vara en tillförlitlig part från både doktorandernas och universitetets perspektiv. Tystnadsplikt är därför en viktig aspekt av detta så att det som diskuteras inte sprids vidare.

5.2.2 Förebyggande arbete

Stötta och arbeta med kårernas utbildningsansvariga i frågor som berör doktorander samt kontinuerligt informera om doktorandernas situation och de utmaningar de arbetar med. Tillsammans med kårerna skulle ombudet ansvara för att doktorandernas kurser utvärderas av doktorandsektionerna och stötta dem i det arbetet, likt kårerna gör med övriga sektioner i dagsläget. Det skulle inkludera att följa upp resultatet av dessa utvärderingar och även följa upp PhD Survey som LiU genomför för att kontinuerligt förbättra forskarutbildningen vid Linköpings universitet. Ombudet skulle även delta i FFF (forum för forskarutbildning) av samma anledning.

5.2.3 Informera doktorander

Dels regelbundet delge universitetets doktorander relevant information kring kurser, aktiviteter och regelverk, och dels hålla i en introduktion för doktoranderna för att skapa gemenskap och informera om sin egen och andra nyckelpersoners funktion vid universitetet. Ombudet skulle även hålla koll på regelverket som berör doktorander i samarbete med universitetet och kårerna och se till att det upprätthålls.

5.2.4 Omvärldsbevakning

Delta i nationella och internationella nätverk för doktorandombud för att exempelvis hålla LiU uppdaterade om vad som händer i doktorandfrågor på andra lärosäten. I dagsläget finns ingen representant från LiU i dessa forum vilket leder till den information som delges och diskuteras aldrig når LiU.



6. Anställningsform

Kårerna får idag enligt avtal med universitetet 360 kronor per heltidsstuderande doktorand för att representera doktorander, föra doktorandernas perspektiv i olika organ samt stötta doktorandsektionerna i att tillsätta doktorander i olika grupper vid universitetet. LiU har enligt sin egen hemsida cirka 1 200 doktorander varav omkring 725 är heltidsstuderande. Det ger de tre kårerna gemensamt en total budget för att hantera doktorandfrågor på omkring 260 000 kr. För att se uppdelning per kår, se Bilaga D. Dessa pengar används för representation samt samarbete med doktorandsektionerna i mötesgruppen LUST-DK. Kårerna stöttar även doktorandsektionerna varje år med ett mindre bidrag. Consensus ger DOMFIL cirka 22 000 kronor, medan LinTek och StuFF stöttar med 10 000 kr respektive 4 000 kr till LiUPhD varje år.

Baserat på andra universitets doktorandombudsanställningar och totalt antal doktorander vid lärosätet behövs en heltidsanställning per 1 500 – 2 000 doktorander. LiU:s 1 200 doktorander indikerar ett behov av en anställning på ungefär 75%, vilket med en grundlön på 35 000 resulterar i en minsta kostnad på omkring 415 000 kr per år inräknat sociala avgifter.

Kårerna ser tre möjliga alternativ för hur personen skulle vara anställd under kårerna. Detta är något som kan diskuteras i samråd med universitetet när ett beslut om att anställa ett doktorandombud tagits. De tre möjliga alternativen är följande:

- Anställd under Kårservice men får sitt uppdrag från kårerna.
- Anställd under det gemensamma kårorganet LUST
- Anställd på pappret under en kår men arbetar under uppdrag från alla tre kårer

7. Kårens förslag:

- Universitetet ska helt finansiera en doktorandombudstjänst som ska agera ombud för alla doktorander vid Linköpings Universitet.
- Anställningsgraden bör vara på minst 75%.
- Att ha varit doktorand själv är meriterande men inget krav för anställningen.
- Doktorandombudet ska inte vara anställd av universitetet utan under kårerna.
- Personen i fråga bör anställas över längre tid för att skapa kontinuitet och stabilitet för doktoranderna, kårerna och universitetet.



Bilaga A: Situationer från LiU – insamlade av kårerna

Kårerna har uppmärksammat fem situationer som exemplifierar några av de olika problem som doktorander kan stöta på i sina studier och forskning. Bland annat en handledare som bytt lärosäte och den problematik som uppstod kring det, ett handledarbyte pga meningsskiljaktigheter som ändå resulterade i att den ursprungliga handledaren hade kontroll, en doktorand som på grund av sin ovetskap om svensk arbetskultur fick agera assistent (både med att hämta kaffe och i forskning), ett fall av trakasserier och ett fall med problematik kring finansiering av licentiat. Samtliga case är baserade på riktiga fall vid Linköpings universitet, men namn och andra kännetecknande faktorer har bytts ut för att anonymisera och exemplifiera händelserna.

Case 1: Flytt av Huvudhandledare

Anna blev anställd som doktorand vid Linköpings universitet för lite över två år sedan och är mycket nöjd med sin anställning och huvudhandledare. Hon får då veta av sin huvudhandledare att hen har fått en mycket bra position på ett annat universitet i Sverige och därför kommer flytta. Både Anna och huvudhandledaren är överens om att de ska fortsätta sin arbetsrelation och letar i regelverket kring vad som gäller om huvudhandledaren byter universitet. Regelverket säger i stort att det är "okej" så länge båda är med på det och det är praktiskt görbart.

Avdelningschefen är dock inställd på att Annas huvudhandledare ska bytas och efter diskussioner med forskarstudierektor och prefekt, "där det inte händer något", ger både Anna och huvudhandledaren upp och ett handledarbyte sker. Anna känner sig efteråt frustrerad över att ingen riktigt verkar veta exakt vad som gällde samt att beslutet om handledarbyte togs helt utan Annas kännedom och perspektiv. Särskilt frustrerande är att bytet gjordes i tät anslutning till licentiat-framläggningen.

- Hur hanteras ett sådant fall nu: Inom institutionen - begränsad kännedom av regelverket (då detta inte händer så ofta).
- Doktorandombudets roll: Ha kunskap om regelverket för att kunna informera om vad som gäller, både till doktoranderna och handledare/forskarstudierektorer. Fungera som ett oberoende stöd för hur man ska hantera det som doktorand. Följa upp/kartlägga alla handledarbyten på LiU för att sprida vilket som är det mest lämpade sättet att hantera bytet, samt upptäcka eventuella problem.

Case 2: Handledarbyte

Patrik byter handledare på grund av meningsskiljaktigheter. Den biträdande handledaren, en nära vän till huvudhandledaren, är kvar som biträdande handledare och efter en långdragen process utses en ny huvudhandledare. Patrik upplever dock att det fortfarande är den tidigare huvudhandledaren som styr, genom att biträdande handledare genomgående rapporterar till denne om hur arbetet går. Den nye huvudhandledaren uttrycker dessutom att hen något motvilligt tagit sig an uppdraget och enbart för en begränsad tid. Misstron mellan parterna leder till bristande kommunikation, arbetet fortlöper inte som det ska, och efter att allt kraschat vid ett textseminarium önskar doktoranden åter



byta handledare, samt byta forskningsgrupp. Doktoranden nekas bytet vilket leder till att han sjukskrivs. Efter längre förhandlingar går man med på att Patrik ska få byta forskningsgrupp och handledare, men frågan blir fortsatt olöst då ingen vill ta över uppgiften.

- Hur hanteras det nu: Inom institutionen eller FUS (har mer koll på möjliga nya handledare)
- Doktorandombudets roll: Medla mellan doktorand och biträdande handledare/ny huvudhandledare, och fungera som ett opartiskt stöd. Snabba upp processen för handledarbyte genom att ha en större erfarenhet och en bättre koll på lösningarna som finns. Kan stödja FUS i sådana "svårare" uppdrag, speciellt de som har mindre andel av sin tjänst för dessa ändamål.

Case 3: Arbetsuppgifter

Beatrice är doktorand vid Linköpings universitet och kommer från en annan kultur. Hon saknade därför helt förankring i den svenska arbetskulturen när hennes forskaranställning påbörjades. Under sina första år jobbade Beatrice mycket på hennes handledares begäran, där arbetsuppgifterna kunde vara allt från att hämta kaffe till handledaren till kvalificerat forskningsarbete som sedan krediterades handledaren. Efter ett tag insåg Beatrice att hon servade sin handledare på ett sätt som inga andra forskarstuderande kollegor på samma institution gjorde.

Beatrice visste inte var hon skulle vända sig i frågan men fick hjälp av kollegorna på institutionen som stöd. Hon tog upp problemet med sin handledare varefter situationen förändrades.

- Hur hanteras det nu: Man måste ha tur, och hitta någon som vill hjälpa en, samt att doktoranden måste våga prata om det. Det finns brister i både information och vem som är kontaktperson.
- Doktorandombudets roll: Informera doktorander kontinuerligt. Vara en oberoende kontaktperson där doktorander kan vända sig till för alla frågor som rör forskarutbildningen (sedan kan DO hänvisa till vem man ska vända sig till).

Case 4: Trakasserier

Camilla och Daniella var forskarstuderande på samma avdelning under samma huvudhandledare, och trivdes generellt bra i sin arbetssituation. Dock tyckte båda två att deras handledare kunde bete sig obehagligt och kränkande, ibland med sexuell underton. När de pratade med kollegor fick de svar som: "han är så som person" och "han går i pension snart". De tyckte inte att någon tog dem på allvar och de bestämde sig båda två för att avsluta sina forskarstudier efter licentiatexamen och att byta arbetsgivare. De kände inte att någon lyssnade och visste inte hur de skulle gå vidare med ärendet.

- Hur hanteras det nu: Arbetsmiljöombuden hanterar dessa frågor, men oftast sitter den personen på institutionen. Det är svårare för utländska doktorander att veta vad ett arbetsmiljöombud gör, samt hur man hittar eller om det finns ett sådant på central nivå.



Studenternas AMO är inte aktuell att kontakta som doktorand, och inte heller Studenthälsan.

- Doktorandombudets roll: Ge information till doktorander där man förklarar vad en AMO kan hjälpa till med och vad DO kan hjälpa till med. Vara en kontaktperson (single point of contact) som man kan vända sig till. Agera oberoende person som kan undersöka hur det faktiskt ligger till från opartiskt perspektiv. Ha bra kunskap om regelverket. Ge råd kring vem doktoranden ska kontakta. Sitta med i samtal mellan doktorand och handledare.

Case 5: Anställning

Eva är doktorand på Linköpings universitet och fick när hennes licentiat närmade sig frågan från avdelningschefen hur hon och hennes handledare tänkt finansiera resten av doktorsexamen. Detta förvånade henne mycket då hon trodde sig vara anställd till och ha finansiering för en doktorsexamen. Finansieringen visade sig dock bara vara tillräcklig för en licentiat. För Eva löste sig problematiken genom att hon tillsammans med avdelningschefen kunde hitta ytterligare finansiering för en doktorsexamen, men hon vet inte vad hon skulle ha gjort om problematiken inte hade löst sig smidigt internt.

- Hur hanteras det nu: Internt som i exemplet ovan. Baseras på att folk är välvilliga.
- Doktorandombudets roll: Informera doktoranderna om skillnader på anställningar i början så att doktoranderna är mer uppmärksam på det. Vara kontaktperson ifall problem uppstår, samt kartlägga sådana fall och rapportera dessa. Ha koll på vad regelverket säger.



Bilaga B: Vittnesmål från doktorander på LiU

Sammanfattning av svar från LiUPhDs frågeformulär som skickades ut under sommaren 2019.

| Situation/problem där doktorand varit i behov av DO | Visste doktoranden i fråga var hen skulle vända sig istället? | Kommentar från doktoranden i fråga |
|--|---|--|
| Opassande sexistiska/sexuella kommentarer från handledare | Nej. Lyckades få tag på någon inom universitetet men det löstes aldrig. | "Det känns som att organisationen hanterar saker genom att ignorera dem i hopp om att doktoranderna tar sig igenom det. Det är inte en hälsosam arbetsmiljö" |
| Problem med ansvarig handledare | Visste inte vem de skulle prata med, förvirrande situation och i behov av utomstående part. | "Jag orkar snart inte vara kvar här längre och jag vet inte om jag kan rekommendera någon annan att vara doktorand här heller om inte drastiska förändringar genomförs. |
| Frågor gällande anställningsvillkor | Vissa visste, andra inte beroende på problemets karaktär. De som inte vet säkert tvekar då de är rädda för konsekvenserna av att berätta saker som sedan sprids. | "Avsaknaden av någon utomstående att fråga ledde till att jag mådde dåligt redan tidigt i utbildningen". "Det var förvirrande. Jag kontaktade olika personer och löste tillslut problemen själv, men det tog tid och emotionell energi." |
| Stress orsakad av orimliga förväntningar från handledare med säkerhetsrisker som följd | Nej, och när doktoranderna frågar olika personer får de olika svar. Situationen upplevs som att ingen faktiskt bryr sig om dem eller kan ge konkreta råd för att ta sig vidare. | "Det vore bra om någon utomstående kunde stå på studenternas sida vid behov, som har koll på regelverket och kunde företräda studenterna gentemot universitetet" |



Bilaga C: Arbetsbeskrivning av doktorandombud på Karolinska Institutet

1. Inledning

Doktorandombudet (DO) är anställd av Medicinska Föreningen (MF), men företräder även Odontologiska Föreningens (OF) doktorander. Alla doktorander på KI:s 23 institutioner kan vända sig till DO, som är en från KI oberoende instans. DO är således ej myndighetsperson och har tystnadsplikt.

Som arbetstagare till MF återkopplar DO sitt arbete till förvaltningsutskottet, styrelsen och personalansvarig. Vem som är personalansvarig skiljer sig från år till år. Men oftast är det ordförande för MF eller förvaltningsutskottets ordförande (FuO). Personalansvar innebär allt från anställnings- och löneavtal till arbetsmiljö, utvecklingssamtal och kompetensutveckling.

2. Doktorandombudets arbetsuppgifter i prioriteringsordning

- 1) Ombud i enskilda doktorandärenden (Där MF:s medlemmar har företräde)
- 2) Förebyggande arbete och återkoppling till kårerna och KI
- 3) Information till doktorander
- 4) Omvärldsbevakning

2.1. Ombud i enskilda doktorandärenden

- Ge råd och stöd till doktorander samt förslag till åtgärd i enskilda ärenden.
- På doktorandens begäran föra ärendet vidare till lämpliga instanser internt och externt.
- Vid behov verka som ombud och företrädare doktorander för att slutligen komma fram till en möjlig lösning på problemet.

2.2 Förebyggande arbete och återkoppling till kårerna och KI

DO:s förebyggande arbete sker i samarbete med både kårerna (forskarutbildningsperspektiv) och KI (myndighetsperspektiv) med ömsesidig kontinuerlig återkoppling.

2.2.1. Kårerna

- Informera om strukturella problem som kommit DO till kännedom via enskilda ärenden till Doktorandsektionen (DSA) och styrelsen på MF.
- Strukturella problem löses i samverkan mellan DO, DSA och kårerna.
- Vara en resursperson i kårernas arbete med forskarutbildningsfrågor.
- Kårerna/DSA informerar DO om sitt arbete i styrelser, arbetsgrupper och andra relevanta instanser.

2.2.2 DO:s medverkan i styrelser och arbetsgrupper vid kårerna.

- Doktorandsektionen (MF)



- Personalmöten (MF)
- Kårstyrelserna – i frågor av relevans för DO:s arbete

2.2.3 KI

- DO informerar om strukturella problem som kommit DO till kännedom via enskilda ärenden till lämplig instans på KI.
- Strukturella problem löses i samverkan mellan DO och KI.
- KI informerar DO om sitt arbete i styrelser, arbetsgrupper och andra relevanta instanser.

2.2.4 DO:s medverkan i styrelser och arbetsgrupper vid KI.

- Kommittén för forskarutbildningen (inbjuden) inklusive månatliga avstämningsmöten med vice rektor för forskarutbildning och central studierektor.
- Studierektorsmöten (inbjuden)
- Arbetsmiljönämnden (ledamot)
- Studenthälsan (inbjuden)
- Samordningsgrupp för studentrelaterade frågor (inbjuden)

2.3 Information till doktorander

DO informerar om doktoranders rättigheter och skyldigheter samt DO:s funktion.

2.3.1 Informationsinnehåll

- HL, HF, Arbetsrätt och Upphovsrätt
- KI: s lokala regler och riktlinjer
- Tips på stödresurser för doktorander internt på KI

2.3.2 Informationskanaler

- Introduktionsdag för nya doktorander (4 gånger per termin)
- Handledarutbildning (2 gånger per termin)
- International staff day (1 gång per termin)
- Deltagande i info-pub i samband med varje ny terminsstart
- MediCor, kårernas hemsidor, KI:s hemsidor.
- Tryckt material om DO:s funktion till doktorander.
- Samt svarar på frågor per mejl/telefon.

2.4 Driva projekt med kårerna och KI

På uppdrag av kårerna, särskilt DSA, driva projekt eller verka som resursperson i projekt som har direkt koppling till DO:s arbete. I mån av tid och relevans kan även KI använda DO som resursperson i projekt.

2.5 Omvärldsbevakning

I mån av tid och relevans kan DO fungera som remissinstans på både lokal och nationell nivå. Det åläggs DO att hålla sig ajour i forskarutbildningsfrågor på lokal och nationell nivå. Detta kan ske



genom exempelvis deltagande i konferenser, t.ex. ombudskonferenser, och seminarier. DO skall även hålla sig uppdaterad i lagstiftning som rör forskarutbildningsfrågor.

2.6 Lathund för doktorandombudets arbete

En detaljerad arbetsbeskrivning för DO- tjänsten återfinns finns i dokumentet "Lathund för doktorandombudet" som uppdateras kontinuerligt. Se DOs mapp.



Bilaga D: Ekonomiska Förutsättningar

Nuvarande ersättning till de tre kårerna för representationsuppdrag

| | Ersättning per HST doktorand | Antal helårsdoktorander | Ersättning för representation från LiU |
|------------------|------------------------------|-------------------------|--|
| LinTek | 360 kr | 345 st | 124 400 kr |
| StuFF | 360 kr | 157,3* | 56 628 kr |
| Consensus | 360 kr | 221,1 st | 79 596 kr |
| Totalt | - | 723,4 st | 260 424 kr |

*157,3 helårsdoktorander utgörs av 37,3 från Utbildningsvetenskap och 120 från Filosofisk Fakulteten. Antal helårsdoktorander har fått fram genom kontakt med kansliet på de olika fakulteterna.

Kostnad för ett doktorandombud, endast baserat på lönekostnader.

| | Kostnad/månad | Kostnad/år |
|-----------------------------------|---------------|------------|
| Grundlön (75% anställning) | 26 250 kr | 315 000 kr |
| Sociala avgifter (31,42%) | 8 247,75 kr | 98 973 kr |
| Summa: | 34 497,75 kr | 413 973 kr |