

FORSKAR- HANDLEDNING

Möte med vandrare och medvandrare på vetenskapens vägar

Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Forskarhandledning. Möte med vandrare och medvandrare på vetenskapens vägar

Utgiven av Högskoleverket

Högskoleverkets rapportserie 2003:26 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: **Monika Appel**; Högskoleverket, avdelningen för statistik och analys,
Helen Dryler

Formgivning: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Lenanders Grafiska AB, Kalmar, september 2003

Tryckt på miljömärkt papper

Forskarutbildningen är en strategiskt viktig utbildning i kunskapssamhället. En väl fungerande forskarutbildning är en av de viktigaste förutsättningarna för att Sverige skall befästa och utveckla sin ställning som framgångsrik kunskapsnation.

(Forskning och förnyelse, proposition 2000/01:3)

Innehåll

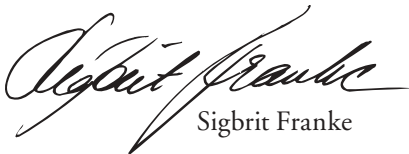
Förord	7
Sammanfattning	9
Bakgrund till projektet	11
Syfte	12
Metod och material	12
Rapportens uppläggning	13
Vad är forskarutbildning?	15
Utredningar om handledning i forskarutbildning	19
Utredningar under 1950–60-talet	19
Utredningar under 1970–80-talet	20
Utredningar under 1990–2000-talet	22
Forskarhandledningens regelverk	25
Forskarhandledning i teori och praktik	29
Forskarhandledningens kontext	29
Forskarhandledningens olika faser	39
Empiri	45
Enkätstudien	46
Intervjustudien	51
Resultat	53
Sammanfattande diskussion	93
Referenser	103
Bilaga	109

Förord

Högskoleverket har i olika projekt uppmärksammat forskarutbildningen. Den här rapporten bygger på en enkät- och intervjuundersökning utförd vid Umeå universitet. Den är författad av Monika Appel, doktorand vid institutionen för folkhälsa och klinisk medicin, Umeå universitet. Syftet med rapporten har varit att utifrån både ett doktorandperspektiv och ett handledarperspektiv studera doktoranders och handledares upplevelser av sina respektive roller. Tonvikten har legat på doktorandperspektivet och såväl likheter som skillnader mellan kvinnliga och manliga forskarstuderande samt forskarstuderande antagna före respektive efter 1998 års forskningsreform har uppmärksammats.

För en väl fungerande forskarutbildning är handledningen central.Handledning är en nära relation mellan doktoranden och handledaren. Det är handledaren som skall stötta och vägleda doktoranden i forskningsarbetet. Universitet och högskolor har under de senaste tio åren insett handledningens betydelse för en väl fungerande forskarutbildning och många har infört handledarutbildning. Samtidigt visar denna rapport och Högskoleverkets doktorandspegel att många doktorander upplever problem med handledningen och relationen till sin handledare.

Det är Högskoleverkets förhoppning att rapportens resultat skall leda till en fördjupad förståelse för handledarsituationen och att resultatet kan tjäna som ett underlag till handledarutbildning i vid universitet och högskolor, till gagn för doktoranderna.



Sigbrit Franke

Sammanfattning

I en bred flora av faktorer som påverkar en doktorands upplevelse av sin forskarutbildningstid, är en av de allra viktigaste den som rör relationen mellan doktorand och handledare. Denna studie tar sitt avstamp i just denna komplexa, sårbara relation och uppmärksammar båda aktörernas syn på och upplevelse av forskarhandledning i en vid bemärkelse, även om fokus ligger på doktorandperspektivet.

Studien omfattar doktorander och handledare vid Umeå universitet, och datainsamlingen gjordes på två sätt:

- Enkät riktad till 900 doktorander vid olika fakulteter, som under höstterminen 2000 var registrerade för en studieaktivitet på minst 10 procent (svarsfrekvens 61 procent).
- Intervjuer med fyra forskarhandledare och fyra doktorander vid olika fakulteter.

En slående iakttagelse under arbetets gång med projektet har varit hur komplex handledningsrelationen är och hur olika den fungerar. Jag har såväl i enkäter som i intervjuer fått ta del av berättelser av skilda karaktärer, berättelser om både himmel och helvete och emellanåt också en blandning av båda komponenter hos en och samma individ. Sammanfattningsvis kan konstateras att trots många intentioner på senare tid att homogenisera ramarna för forskarutbildning och forskarhandledning, visar denna studie att arbetsvillkoren fortfarande är mycket heterogena. Det föreligger än i dag stora skillnader såväl inom som mellan olika fakulteter, institutioner och individer.

Generellt sett visar undersökningen att en stor majoritet av doktoranderna upplevde själva forskningsarbetet som intressant och att de också tyckte att deras huvudhandledare visade stort intresse för deras forskningsarbete. Trots detta menade drygt var fjärde kvinna och var femte man att de med den erfarenhet de har i dag knappast eller absolut inte skulle ha påbörjat forskarutbildningen. Olika problem har identifierats under utbildningen. En av de vanligaste anledningarna till att 67 procent av de kvinnliga och 56 procent av de manliga doktoranderna någon gång allvarligt övervägt att ge upp sina studier handlade om problem i handledningsrelationen. Sådana problem framhölls särskilt av

de kvinnliga doktoranderna. Överlag upplevde kvinnliga doktorander i större utsträckning än manliga doktorander problem med exempelvis kränkande särbehandling. De var också mer kritiska till hur konflikter löstes (eller inte löstes) på den egna institutionen. Både doktorander och handledare kände en stress att få avhandlingsarbetet i hamn, och de intervjuade handledarna uttryckte funderingar kring hur mycket de skulle gå in och bromsa respektive gasa arbetet. Att genomföra en forskarutbildning är ett långsiktigt och krävande arbete, och såväl doktorand som handledare behöver emellanåt stöd i sitt arbete. För doktoranden är det i det sammanhanget särskilt viktigt att relationen till handledaren fungerar väl. Vid Umeå universitet har det införts en obligatorisk forskarhandledarutbildning för handledarna. Dessutom har olika institutioner ibland också olika former av handledarkollegium. Forskarhandledning kännetecknas emellertid av en hel del prestige, och vissa handledare i studien upplevde en del frågor som tabubelagda att diskutera ens i dessa forum. Lusten att handleda framträdde icke desto mindre i handledarintervjuerna, och forskarhandledning beskrevs inte sällan med ord som ”spännande”, ”utvecklande”, ”lärorikt”.

Jag vill passa på att rikta ett varmt tack till alla forskarstuderande och forskarhandledare som deltagit i studien och generöst delat med sig av sin kunskap och sina erfarenheter!

Bakgrund till projektet

Att utbilda framtidens forskare är en av huvuduppgifterna för universitetet. Inom en tioårsperiod står vi inför stora pensionsavgångar, och för att trygga återväxten av nästa generations forskare behövs nya forskarutbildade. Antalet nydisputerade i Sverige har dock generellt varit lågt, och för många doktorander har forskarutbildningen tagit åtskilliga år att genomföra. I syfte att öka effektiviteten i utbildningen genomfördes en ny forskningsreform i Sverige 1998, som åter ställde de regler som infördes vid 1969 års forskningsreform i förgrunden. Den nya reformen fastslog att utbildningstiden ska omfatta fyra års heltidsstudier (åtta års deltidstudier) samt att en presumtiv doktorand ska ha sin finansiering ordnad för utbildningen. För varje doktorand ska det också upprättas en individuell studieplan (SFS 1998:80). Krav på ökad effektivitet i forskarutbildningen har sålunda ställts, och en genomgående trend är att handledar- respektive doktorandrollen går mot en högre grad av professionalisering än tidigare med krav på tydlighet i åtaganden. (Högskoleverket, 1996)

Flera svenska studier har visat att en väsentlig faktor för en lyckad forskarutbildning är en väl fungerande *relation* mellan doktorand och handledare (Strömberg Sölveborn 1983, Lindén och Fitger 1990, Widenberg 1993, Sjö Dahl 1995, Mohlin/Åsell 1996, Pehrson 1997, Utvärderingsenheten vid Lunds universitet 1999). Även utländska studier lyfter fram betydelsen av en fungerande handledningsrelation (se förslagsvis den kanadensiska studien av Crawford Seagram, Gould, Pyke, 1998). Undersökningar visar emellertid att en sådan relation långt ifrån alltid föreligger (se exempelvis Molin/Åsell 1996, Utvärderingsenheten vid Lunds universitet 1999). Bakom doktoranders studieuppehåll döljer sig ibland ett missnöje med handledningsrelationen (Appel 2000). Frischer och Larsson (2000) visar i sin studie att avhopp från forskarutbildningen ofta beror på ett ledarskap och en relation mellan doktorand och handledare som karakteriseras av en slags "laissez-faire" där handledaren så att säga abdikerat från sitt ledarskap och doktoranden svävar i en situation av otydliga mål och vägar att ta sig fram. Crawford Seagram et.al. (1998) lyfter i sin studie fram handledningsrelaterade orsaker till att vissa doktorander blev klara fortare med sina arbeten. En sådan faktor var att dessa doktorander tenderade att ha närmare samarbete med sin handledare; de

hade fler regelbundna träffar med henne/honom, de samverkade oftare på artiklar etc. Kvinnorna i studien rapporterade emellertid också ett större missnöje än männen med sin handledare.

Det finns i dag relativt lite forskning kring forskarhandledning och få empiriska undersökningar som tar tillvara såväl doktorandens som handledarens bild av forskarhandledning i en och samma studie¹. Den huvudsakliga intentionen med föreliggande studie är att belysa handledningsrelationen med utgångspunkt från både doktorand och handledare. Handledarna ingår enbart i den kvalitativa delen av studien, så tonvikten ligger på doktoranderna. Rapporten omfattar såväl ett empiriskt avsnitt som ett avsnitt som främst bygger på litteraturstudier.

Syfte

Det övergripande syftet med detta projekt är att utifrån såväl ett *doktorandperspektiv* som ett *handledarperspektiv* studera hur doktorand och handledare upplever sina respektive roller. Tyngdpunkten ligger på doktorandens syn på och upplevelser av forskarhandledning. En röd tråd i projektet är också att studera skillnader och likheter mellan kvinnliga och manliga forskarstudier samt mellan forskarstudier antagna före och efter 1998 års reform.

Metod och material

Studien omfattar doktorander och handledare vid Umeå universitet, och datainsamlingen gjordes på två sätt:

- Enkät riktad till 900 doktorander vid olika fakulteter som under höstterminen 2000 var registrerade för en studieaktivitet på minst tio procent.
- Intervjuer med fyra forskarhandledare och fyra doktorander vid olika fakulteter.

1. Exempel på studier som har integrerat både handledare och doktorander är emellertid Ylva Elwin-Nowak och Anita Dahlbergs undersökning (1992) "Forskarhandledning som mentorskap – sprickor i en idealbild" och Monica Anderssons och Susanne Rubins studie (1979) "Jag har sagt i fyra år nu att jag ska bli klar till våren. Om att doktorera och handleda på Pedagogiska institutionen". En nyare studie med ett integrerat handledar- och doktorandperspektiv är Johan Näslunds & Inger Engströms (1999) "Lärorika relationer. Erfarenheter av forskarhandledning".

Eftersom det är svenska förhållanden som studeras bygger rapporten främst på svensk litteratur inom området.

Rapportens uppläggning

I rapportens andra kapitel ger jag en kortfattad beskrivning av den svenska forskarutbildningen för att sedan gå över till att fokusera mer på själva forskarhandledningen. I det tredje kapitlet skildrar jag de viktigare utredningar som gjorts som berört handledning, och i det fjärde kapitlet beskriver jag det centrala regelverk som omgärdar forskarhandledningen. Trots att det fortfarande är sparsamt med forskning om forskarhandledning och i synnerhet teoretiska modeller finns ett mindre antal publikationer. Det femte kapitlet uppehåller sig vid forskarhandledning i teori och praktik, och rapporten övergår därefter successivt till att skildra de empiriska studier jag genomfört med doktorander och handledare vid Umeå universitet (kapitel Empiri). Rapporten avslutas sedan med en sammanfattande diskussion. Längst bak finns också en bilaga innehållande enkätfrågor som användes i den kvantitativa delen av den empiriska undersökningen.

Vad är forskarutbildning?

Forskning: Process som genom systematiskt arbete kan frambringa nya kunskaper och ökat vetande [...]

Nationalencyklopedin, 1991

Forskningsarbete och forskarutbildning kan härledas långt tillbaka i tiden. Redan på 380-talet f.Kr. grundade Platon en läroanstalt i Aten. Platons elev Aristoteles inrättade i sin tur en skola som kom att fungera som ett forskningsinstitut och en undervisningsanstalt (Sundin, 1994). I Sverige har mer organiserad forskarutbildning i form av seminarieundervisning och forskarhandledning bedrivits sedan runt 1890 (SOU 1945:54). Själva begreppet forskarutbildning lanserades emellertid på allvar i Sverige i och med 1955 års universitetsutredning (SOU 1957:24). Begreppet ”forskarutbildning” är mångfasetterat, men om man ska ge en mer formell bild kan dagens svenska forskarutbildning beskrivas som en utbildning som avslutas med antingen en licentiatexamen eller en doktorexamen. Licentiatexamen omfattar 80 poäng medan en doktorexamen består av 160 poäng (8 kap. 2 § högskoleförordningen). För att bli antagen till forskarutbildningen måste den sökande ha en grundläggande högskoleutbildning om minst 120 poäng eller ha erhållit motsvarande kunskaper i någon annan ordning inom eller utom landet (9 kap. 4 § högskoleförordningen). Bestämmelserna om forskarutbildningen regleras i högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) samt genom lokala föreskrifter ute på universiteten. Enligt högskolelagen (2 kap. 5a §) och högskoleförordningen (8 kap. 5 §) är fakultetsnämnderna på studieorterna de som ansvarar för forskarutbildningsfrågorna. Riksdagen bestämmer emellertid vilka vetenskapsområden som forskarutbildningen ska omfattas av (2 kap. 5 § högskolelagen), medan regeringen avgör vilka examina som får utfärdas (1 kap. 12 § högskolelagen).

Forskarutbildningen skiljer sig i praktiken väsentligt mellan olika områden. Ämnesområdena genomgår i sin tur förändringar, och gränserna dem emellan är inte heller en gång för alla givna. I Forskning

2000 (SOU 1998:128) menar man att det egentligen inte gör att tala om forskarutbildningen som *en* utbildning, utan att det är fråga om lika många utbildningar som det finns registrerade doktorander (ibid.). Olika länder har dessutom olika bestämmelser om bl.a. utbildningens längd, förkunskapskrav, upplägg, innehåll och studiernas finansiering (ibid.). Trots olikheter mellan olika områden och trots att begreppet ”forskarutbildning” är något som skiftar beroende på bl.a. vilken historisk eller geografisk kontext som avses, brukar man tala om att det finns två olika grundläggande synsätt för det som vi i dag i Sverige menar med forskarutbildning. Dessa två synsätt brukar benämnas ”lärlingsmodellen” (*apprenticeship model*) respektive ”yrkesutbildningsmodellen” (*professional model*). Den första modellen, ”lärlingsmodellen”, brukar förknippas med det tyska universitetsväsendet och betonar den personliga mognad och utveckling som, enligt modellen, bör eftersträvas i forskarutbildningen. Denna mognad och utveckling nås genom att doktoranden under en längre period och under varsam handledning arbetar självständigt med forskning. Avhandlingsarbetet förväntas ge ett originellt bidrag till kunskapsutvecklingen inom ämnet. Den andra modellen, ”yrkesutbildningsmodellen”, knyter an till det amerikanska universitetsväsendet. Enligt denna modell ska forskarutbildningen betraktas som just en utbildning. Avhandlingsarbetet blir här snarare en kvalificerad övningsuppgift, även om det också förväntas ge ett visst bidrag till kunskapsutvecklingen. Dessa båda synsätt kan generellt sett sägas ha präglat olika typer av forskning i Sverige. Inom humaniora, där forskningsuppgifterna i allmänhet är relativt fria och avhandlingarna vanligtvis publiceras som monografier, har den tyska modellen haft en starkare förankring, medan den amerikanska modellen dominerat naturvetenskaplig forskning. Avhandlingarna inom den naturvetenskapliga forskningen utgörs ofta av delar i ett större projekt och baseras för det mesta på ett antal artiklar i tidskrifter med referebedömning² och binds samman med en sammanfattande s.k. ”kappa” (Zetterblom, 1994). Dessa olika traditioner har i sin tur satt sin prägel på olika slags forskarhandledning (se kapitel Forskarhandledning i teori och praktik). Generellt sett kan man dock säga att svensk forskningspolitik

2. Refereebedömning innebär att en eller flera sakkunniga granskar en text.

de senare decennierna strävat mot den amerikanska modellen i och med de skärpta antagningskraven med betoning på utbildning snarare än bildning. Forskarutbildningspolitiken har med andra ord eftersträvat att gå från livsverk till körkort! (se också tabell 1 som ger en slags idealtypisk bild av de båda modellerna).

Tabell 1. En idealtypisk bild av lärlingsmodellen respektive utbildningsmodellen.

Lärlingsmodell	Utbildningsmodell
Monografi	Sammanläggningsavhandling
Doktoranden forskar själv	Forskargrupper
Handledaren ej medförfattare	Handledaren medförfattare
Färre handledare	Fler handledare
Långsammare forskningsprocess	Snabbare forskningsprocess

Utredningar om handledning i forskarutbildning

Handledningen i forskarutbildningen har traditionellt sett varit den enskilda handledarens ansvar, men allteftersom effektivitetsfrågor i forskarutbildningen problematiserats, har handledningen uppmärksammats som en viktig faktor för genomströmningen (Lindén, 1998). Numera är det också obligatoriskt för universitet och högskolor som anordnar forskarutbildning att inrätta utbildning av handledare (högskoleförordningen 8 kapitlet 3a §).

Utredningar under 1950–60-talet

Många av de forskarutbildningsfrågor som i dag diskuteras och de förslag som väckts angående forskarutbildningen kan vi känna igen i tidigare utredningar. Redan 1955 års universitetsutredning tog upp problem med långa studietider och upplevda brister i handledningen och menade att dessa faktorer motiverade en översyn av forskarutbildningen (SOU 1957: 24).

Forskarutredningen 1963 fångade upp de påtalade problemen från 1955 års utredning och genomförde en mer genomgripande analys. I 1963 års utredning framhölls också handledningsrelationens betydelse i utbildningen och vikten av att handledningen förbättrades. Handledningens intensitet och utformning ansågs vara av största vikt för att doktoranden skulle kunna slutföra sina studier i tid (SOU 1966:67). En handledare kunde därför inte tänkas ansvara för alltför många doktorander under samma tidsperiod. För att åstadkomma förbättringar föreslog utredningen att varje handledare inte skulle ansvara för mer än 5–6 doktorander. Man menade att handledaren dessutom skulle biträdas av en handledargrupp bestående av personer med vetenskaplig kompetens inom doktorandens utbildningsområde. Denna grupp skulle framför allt fungera som ett rådgivande organ och bistå med hjälp att lägga upp en studieplan för den studerande och följa upp densamma. Gruppen skulle också ansvara för att doktoranden fick handledning inom sitt ämnesområde. Efter att ämne och huvudhandledare utsetts skulle gruppen sedan finnas med i bakgrunden och se till att utbildningen framskred utan störningar.

1963 års utredning framhöll också att behovet av handledning mellan olika individer kunde variera liksom behovet hos en och samma individ vid olika tidpunkter. Man menade därför att det var svårt att föreslå någon mer specificerad norm för handledningens omfattning i tid). För att komma åt de utdragna studietiderna föreslogs en tidsram för forskarutbildningen på fyra år heltid. Eftersom studietiden skulle skärpas förut-sattes det att doktoranden inte skulle kunna utföra speciellt mycket övrigt arbete vid sidan av studierna. Man menade att viss begränsad undervisning borde ingå i utbildningen, men underströk samtidigt att sådana uppgifter fick ”under inga förhållanden utformas så att de utgör ett hinder i studierna”. Tjänstgöringen skulle inriktas på uppgifter i linje med doktorandens egen utbildning, och doktoranden skulle så långt som möjligt befrias från uppgifter av administrativ karaktär. Genom att avskaffa de graderade betygen skulle kraven på doktorsavhandlingen minska, och en studietid på mer än fyra år skulle bara accepteras i undantagsfall. De två tidigare forskarexamina, licentiatexamen och doktorsgrad, skulle ersättas av en doktorsexamen (proposition 1969:31). Generellt sett var remissinstanserna positiva till förslagen från utredningen och instämde helt i att handledningen var central i forskarutbildningen och att den behövde förbättras. Man menade också att förhållandena i skilda ämnen var så skiftande att behovet av handledning kunde skilja mycket såväl individuellt som mellan olika stadier i forskningsarbetet. Utredningens förslag om införandet av handledargrupper och reglering av handledningen kritiserades dock och fick ge vika eftersom man var rädd för att alltför mycket styrning skulle inverka negativt på forskningens frihet och initiativförmåga. Däremot genomfördes förslagen vad gällde att ersätta de tidigare båda forskarexamina med en doktorsexamen. Licentiatexamen avskaffades därmed. Den nya studieordningen trädde i kraft den 1 juli 1969.

Utredningar under 1970–80-talet

Efter 1969 har ytterligare ett antal utredningar gjorts och reformer genomförts. Även den s.k. Andrénska utredningen som tillsattes 1979, och som i första hand skulle belysa forskningens och forskarutbildningens situation, hade handledning som en av sina stora frågor. Precis som tidigare utredningar underströk även den Andrénska att handledningen av forskarstuderande fungerade bristfälligt på många håll. Man konstaterade också att 1963 års utrednings intentioner för att förbättra handledningen

inte hade förverkligats. Kravet på en förbättrad forskarhandledning återupprepad, och utredningen lyfte bl.a. fram ståndpunkten att ”en intensifierad handledning skulle bana väg såväl för bättre avhandlingar som för snabbare genomströmning”. Man menade dock att handledningen inte fick bli så omfattande att den bidrog till osjälvständighet i själva forskningen (SOU 1981:29). Utredarna ansåg att det inte i detalj gick att beskriva hur handledningen skulle gå till, men redovisade i följande tretton punkter vad de tyckte att handledaransvaret borde omfatta³.

Handledaren skall medverka i att

1. rekrytera, ta emot och informera, anta eller avråda den studerande,
2. träffa valet av för doktoranden lämpliga kurser,
3. diskutera fram lämpligt, avgränsat ämne för en avhandling,
4. lägga upp individuell utbildningsplan för doktoranden och se till att han kommer igång med arbetet,
5. kontinuerligt göra doktoranden förtrogen med forskningsprocessen,
6. upprätta löpande forskningsprogram för avhandlingsarbetet,
7. medverka till att doktoranden får doktorandtjänst, anställning på projekt eller annan för hans avhandlingsarbete lämplig sysselsättning,
8. ständigt vara inspirerande och pådrivande diskussionspartner samt konstruktiv kritiker av doktorandens skisser till eller mer färdiga versioner av avhandlingen,
9. uppmuntra doktoranden till självständighet, paradigmedvetenhet och kreativitet,
10. underlätta för doktoranden att delta i forskarkurser på andra högskoleenheter, även utomlands, samt att besöka konferenser inom och utom landet där det egna forskningsområdet behandlas,
11. se till att institutionens resurser så långt som möjligt ställs till doktorandens förfogande.

Vidare skall handledaren

12. granska avhandlingen i dess slutliga form och informera doktoranden om sin bedömning av avhandlingens kvalitet,

3. Notera att doktoranden genomgående benämns som en ”han”. Den Andréniska utredningen innehöll dock flera reflektioner kring jämställdhetsfrågor och underströk vikten av att åtgärda såväl bristen på kvinnliga handledare som den ojämna balansen mellan kvinnliga och manliga doktorander.

13. föreslå lämplig fakultetsopponent och delta i planering av disputationen.

Utredarna menade dessutom att idealet vad gäller handledning skulle vara att skapa handledargrupper eller åtminstone knyta biträdande handledare till varje doktorand. Då skulle doktoranden inte bli så sårbar om handledaren t.ex. flyttade eller tog tjänstledigt. En professor föreslogs kunna handleda tre till sex heltidsdoktorander och en docent eller forskarasistent fem stycken. Den Andrénska utredningen gav också, som första utredning ditintills, förslag på en handledningsvolym och menade att varje doktorand skulle ha rätt till fyra till sex timmars individuell handledning per månad. Man rekommenderade också att införa en handledarutbildning för handledare. Utbildningen skulle innehålla moment om vad som krävs för att vara handledare, handledningens uppläggning m.m. Överhuvudtaget ansåg man att det var viktigt att höja statusen för handledningsuppgiften, och man förespråkade därför att handledning av doktorander skulle ge meritvärde för högre tjänster inom universitetet.⁴ En genomgången handledarkurs skulle beaktas vid tillsättning av forskartjänster. Den forskningspolitiska propositionen lades fram 1982. Den betonade att en väl fungerande handledning var central för forskarutbildningen, men man ansåg inte att det var möjligt att mer strikt bestämma hur forskarhandledningen skulle gå till (ibid)

Utredningar under 1990–2000-talet

Under 1990-talet uppmärksammades forskarhandledningsfrågan av bl.a. Riksrevisionsverket⁵ (Riksrevisionsverket, 1996). Verket, som genomförde en översyn av forskarutbildningen vid samhällsvetenskaplig fakultet, menade att handledningen tillsammans med en systematisk planering av utbildningen var de viktigaste delarna i reformen från 1969.

-
4. I dag är det inom humaniora inget formellt krav att ha handledt doktorander fram till disputation för att komma i fråga för en befordringsprofessur, medan det vid teknisk-naturvetenskaplig och samhällsvetenskaplig fakultet rekommenderas att man ska ha handledt en doktorand fram till disputation. Vid medicinsk-odontologisk fakultet är det ett krav att ha varit huvudhandledare åt minst två disputerade doktorander (se exempelvis Åsa Bergenheims rapport (2000) "Inspirationskälla, föredöme, tränare och kollega. Forskarhandledares visioner och verklighet".)
 5. Riksrevisionsverket har fr.o.m. den 30 juni 2003 upphört och övergått till den nya myndigheten Riksrevisionen.

Samtidigt påpekades att flera av intentionerna med reformen inte hade uppnåtts. Problem med utdragna studietider, låg examinationsgrad och hög medelålder på disputeranderna var några områden. Även brister i handledningen påtalades. Framför allt gällde det brister beträffande kontinuiteten i handledningen. Tjänstledigheter, vakanser och andra uppgifter lyftes fram som orsaker till dessa brister och Riksrevisionsverket förordade större restriktioner kring handledares tjänstledighet. Man menade även att tjänstledigheter från doktorandtjänster för andra sysslor inte borde tillåtas annat än då ledigheten kunde vara till en uppenbar fördel för själva avhandlingsarbetet. Riksrevisionsverket ansåg dessutom att antalet doktorander per handledare borde följas upp kontinuerligt och att fakultetsnämnden skulle vara den instans som ansvarade för denna uppföljning. Man menade också att individuella studieplaner endast användes i liten utsträckning. Högskoleverket (Högskoleverket, 1996) har i sin utvärdering av forskarutbildningen inom det språkvetenskapliga området också diskuterat forskarhandledning. I likhet med Riksrevisionsverkets översyn uppmärksammade även Högskoleverkets utvärdering långa studietider och det ofta låga antalet avhandlingar. Bedömningsgruppen bakom utvärderingen menade att antalet doktorander per handledare borde begränsas och att det är viktigt ur kvalitetshänseende att handledarna själva får tid att ägna sig åt egen aktiv forskning. Gruppen betonade även vikten av en individuell studieplan och underströk betydelsen av att denna studieplan fungerar som ett avtal och anger handledarens och doktorandes ömsesidiga rättigheter och skyldigheter. Utredningen lyfte också fram ett förslag om att inrätta handledarkollegium på alla institutioner, som kan fungera som ett forum för diskussioner utifrån olika aspekter av forskarutbildningen. En sådant handledarkollegium, menade man, borde bestå av alla aktiva handledare vid institutionen och vid behov även externa handledare.

I likhet med Riksrevisionsverkets översyn betonades även i Utbildningsdepartementets skrivelse (Ds 1996:35) den individuella studieplanen och vikten av att kraven på den enskilda doktoranden preciseras i denna plan. Enligt skrivelsen bör även doktorandens rättigheter gentemot institutionen anges. Det kan gälla institutionens åtaganden beträffande omfattningen, och formen för forskarhandledningar liksom olika slags resurser som institutionen bidrar med, exempelvis arbetsrum, datorer, övrig utrustning, biträdespersonal, resurser för undersökningar, fältarbete etc. En annan fråga som lyftes fram i rapporten var rätten till handledning och om en bortre tidsgräns borde sättas för doktorandens

rätt till handledning. Man menade att handledningen inte bara borde begränsas till det antal poäng som behövs för utbildningen utan också till högst fyra år efter antagningen till forskarutbildningen. Universitet och högskolor skulle också ges rätt att sätta en tidsgräns för hur länge någon får vara antagen till forskarutbildningen alternativt fastslå en bortre gräns för hur länge en doktorand får kvarstå efter det att rätten till handledning har upphört.

Även senare utredningar har uppmärksammat handledningsfrågan. I Forskning 2000 menade man att en ökad uppmärksamhet måste ägnas forskarutbildningen och doktorandernas situation, inte minst vad gäller handledning. Doktorander har antagits utan att det funnits resurser för utbildningen, och handledare förutsätts ansvara för orimligt många doktorander (SOU 1998:128). I och med forskningsreformen 1998 (SFS 1998:80) som åter betonade att utbildningen ska omfatta fyra års heltidsstudier samt att finansieringen för utbildningen ska vara ordnad, har kraven på forskarhandledningen ökat. Utformningen av själva handledarskapet regleras dock mestadels lokalt (se kapitel Forskarhandledningens regelverk).

Sammanfattningsvis kan vi sålunda konstatera att handledningsrelationen har stötts och blötts i åtskilliga utredningar och reformer och att den genomgående betraktats som central för en lyckad forskarutbildning. En slående iakttagelse är emellertid hur försummat perspektivet forskarhandledning och kön är i de statliga utredningarna. Historiskt sett utgick ett antal utredningar från att kvinnan överhuvudtaget inte hörde hemma i högre utbildning, medan andra företrädare förespråkade kvinnors rätt att läsa.⁶ En rad av vetenskapliga arbeten har skrivits om kvinnor och utbildning (se exempelvis Mackinnon & Elgqvist-Saltzman, 1998). Utredningar om kvinnors möjligheter att avancera inom den akademiska hierarkin och de manliga strukturernas hindrande inverkan har genomförts (se exempelvis SOU 1995: 110), men det är sällan som forskarhandledarskapet explicit utforskats med avseende på kön.⁷

6. För en genomlysning av bl.a. den historiska debatten om kvinnor och högre utbildning, se exempelvis Tord Rönnholms avhandling (1999) "Kunskapens kvinnor. Sekelskiftets studentskor i mötet med den manliga universitetsvärlden".

7. Ett exempel på en studie om forskarhandledning och kön är emellertid Ylva Elwin-Nowaks och Anita Dahlbergs undersökning (1992) "Forskarhandledning som mentorskap – sprickor i en idealbild." Denna studie bygger på intervjuer med två manliga handledare och fyra kvinnliga doktorander.

Forskarhandledningens regelverk

Svenska högskolor och universitet regleras av högskolelagen samt högskoleförförordningen. Dessutom har universiteten och högskolorna egna lokala föreskrifter. Vad gäller forskarhandledning finns överlag få centrala föreskrifter. Handledningsfrågan blir ofta något som utformas lokalt ute på universiteten på fakultets- respektive institutionsnivå (Lindén, 1998).

Det övergripande ansvaret för forskarutbildning och handledning ligger på fakultetsnämnderna ute på universiteten (8 kap. 5 § högskoleförförordningen). Dessa ansvarar även för utbildning av handledare, något som numera är obligatoriskt för universitet och högskolor som anordnar forskarutbildning (8 kap. 3 a § högskoleförförordningen). De har dessutom till uppgift att fastställa den individuella studieplan som ska upprättas för varje doktorand efter samråd med doktorand och handledare (8 kap. 8 § högskoleförförordningen).

I högskoleförförordningen (9 kap. 1 §) anges att endast så många doktorander som kan erbjudas *handledning* och godtagbara studievillkor i övrigt samt har studiefinansiering får antas till forskarutbildningen. Huvudprincipen är alltså att det är de tillgängliga resurserna, däribland tillgången till befintliga handledare, som ytterst avgör omfattningen av forskarutbildningen (SOU 1998:128). Ansvaret som läggs på universiteten att se till att resurser finns innan någon ny doktorand antas har blivit extra tydligt genom de nya antagningskraven (SOU 1998:80).

Handledningsfrågan behandlas också mer specifikt i 8 kap. 9–11 §§ högskoleförförordningen. Där står följande:

9 § För varje doktorand skall fakultetsnämnden utse en eller flera handledare. Om flera handledare utses, skall en av dem utses till huvudhandledare. Doktoranden har rätt till handledning under den tid som kan anses behövas för den föreskrivna utbildningen om 160 poäng, om inte fakultetsnämnden med stöd av 10 § beslutar något annat. En doktorand som begär det skall få byta handledare. Förordning (1998:80).

10 § Om en doktorand i väsentlig utsträckning åsidosätter sina åtaganden enligt den individuella studieplanen, skall fakultetsnämnden

besluta att doktoranden inte längre skall ha rätt till handledning och andra resurser för forskarutbildningen. Innan ett sådant beslut fattas skall doktorand och handledare ges möjlighet att yttra sig. Prövningen skall göras på grundval av deras redogörelser och annan utredning som är tillgänglig för fakultetsnämnden. Vid bedömningen skall det vägas in om fakultetsnämnden har fullgjort sina åtaganden enligt den individuella studieplanen. Beslutet skall vara skriftligt och motiverat. Resurserna får inte dras in för tid då doktoranden är anställd som doktorand eller får utbildningsbidrag för doktorander. *Förordning (1998:10)*.

- 11 § Om resurserna för forskarutbildning har dragits in enligt 10 §, kan doktoranden efter ansökan hos fakultetsnämnden få tillbaka sin rätt till handledning och övriga resurser. Doktoranden måste då genom att visa upp ett tillkommande studieresultat av beaktansvärd kvalitet och omfattning eller på något annat sätt göra sannolikt att han eller hon kan fullgöra sina återstående åtaganden enligt den individuella studieplanen. *Förordning (1998:80)*.

Fakultetsnämndens beslut om indragning av resurser kan i sin tur överklagas till överklagandenämnden för högskolan (12 kap. 2 § punkt 7 högskoleförordningen). Däremot kan inte överklagandenämndens beslut överklagas.

Mycket kring handledningen styrs, som nämnts, emellertid lokalt. Av bestämmelserna i 8 kap. högskoleförordningen framgår tydligt fakultetsnämndens betydande roll vad gäller den övergripande ansvarsfrågan för forskarutbildningen och forskarhandledningen. Högskoleförordningen föreskriver, som framgår, inga direktiv om hur stor omfattningen av handledningen bör vara. Inte heller regleras det centralt hur ett eventuellt handledarbyte ska gå till. Förordningen anger heller inga krav på att en handledare bör eller måste ha genomgått en handledarutbildning för att få handleda, bara att "ett universitet eller högskola som anordnar forskarutbildning skall anordna utbildning av handledare inom forskarutbildningen." En översiktlig genomgång av de 1 849 dokumenten om forskarutbildning på Umeå universitets hemsida⁸ visar att regleringen av handledningen är högst varierande mellan olika ämnen och fakulteter och att det egentligen inte finns något enhetligt system att tala om. Diffe-

8. Antalet träffar som fanns vid sökning gjord den 8 juli 2002

renserna gäller flera olika aspekter av forskarhandledningen. Exempelvis kan skillnaderna vara avsevärda mellan olika institutioner när det gäller hur handledare ska utses. Vid vissa institutioner med laborativ forskningsverksamhet blir ofta doktoranden en del av ett pågående forskningsprojekt, och då blir den person som leder projektet i allmänhet handledare. På andra institutioner där den forskarstuderande vanligen själv utformar ett förslag om forskningsprojekt, väljs ofta handledaren av doktoranden själv. Vid en del institutioner finns någon form av reglerade handledarkollegium vars uppgifter i sin tur skiftar. Ett sådant kollegium kan vara den instans som föreslår handledare, men kan också ha en funktion att verka som ett organ för handledarrelaterade frågor på ett mer informellt plan. Vid andra institutioner saknas helt inrättade handledarkollegium. Även kraven på handledarens meriter och handledningskompetens skiljer sig avsevärt mellan olika institutioner. Ibland finns krav på att huvudhandledaren ska ha docentkompetens, ibland är det bara uttryckta önskemål. I vissa fall är det professorn på institutionen som handleder samtliga doktorander, och docentkompetenta personer får endast verka som biträdande handledare. I andra fall kan också relativt nydisputerade fungera som huvudhandledare.

Förutsättningarna för forskarhandledning är således väldigt varierande. På central nivå finns vissa yttre ramregler utformade. I övrigt har ansvaret för forskarhandledning i stor utsträckning delegerats till universiteten och högskolorna själva. I praktiken fattas många viktiga beslut i handledningsfrågor lokalt på fakultets- respektive institutionsnivå och också på handledarnivå.

Forskarhandledning i teori och praktik

Forskarutbildningen skall, utöver vad som gäller för grundläggande högskoleutbildning, ge de kunskaper och färdigheter som behövs för att självständigt kunna bedriva forskning.

(Högskolelagen 1 kap. 9 §, 1992: Lag 2001:1263)

Målsättningen med forskarutbildningen beskrivs på ovanstående sätt i högskolelagen. Om själva *målsättningen* med forskarutbildningen är att ge doktoranden kunskaper och färdigheter i forskning, så kan handledningen ses som ett *hjälpmedel* att nå den målsättningen. För både doktoranden och handledaren är det som regel ett mål att det gemensamma arbetet i forskarutbildningen ska utmynna i något slags vetenskaplig produkt – ofta en avhandling. Handledaren har en form av körskollärrroll och ska så att säga lotsa fram doktoranden genom en slags forskarutbildningens körskola. Forskarutbildningen blir en sorts övningskörning som syftar till att doktoranden på sikt erhåller ett körkort för att självständigt få bedriva forskning. Den formella uppkörningen utgörs av själva disputationen. Denna målsättning kan på pappret verka tämligen okomplicerad. Handledaren och doktoranden är båda (eller alla om det finns fler än en handledare) angelägna om att uppnå en gemensam målsättning – en vetenskaplig produkt. Även andra inblandade parter såsom institution och finansiärer har givetvis också ett intresse av att ”investeringen” ska ge utdelning i form av vetenskapliga alster. Men verkligheten är dock inte alltid så rak. Flera faktorer kan inverka på forskningsprocessen som både kan försena eller omöjliggöra processens fullföljande.

Forskarhandledningens kontext

Även om forskarhandledningen explicit handlar om att gemensamt sträva efter att uppnå en färdig produkt i form av en avhandling, finns implicit

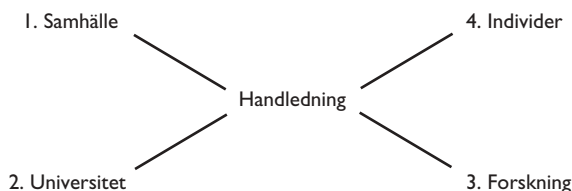
också en uppgift att socialisera⁹ in doktoranden i forskarvärldens normer och värderingar. Denna socialisering bidrar till doktorandens identitetsutveckling som forskare. Eftersom akademien historiskt sett skapats för män och av män är socialiseringen in i den akademiska kulturen ofta mer problematisk för kvinnor än för män. Den akademiska kulturen utgörs av en manligt definierad norm, men båda könen måste också relatera till den reproducerade medelklassnormen i akademien (Börjesson & Meyer, 1997). Att socialiseras till forskare i den akademiska kulturen är en process som ofta inletts redan före själva forskarutbildningen. När utbildningen påbörjas har såväl doktoranden som handledaren ofta en rad förväntningar på samarbetet liksom olika behov och motivation.Handledningsrelationen är en relation som har för avsikt att pågå under flera år och är en stor satsning i tid, ansträngning och också ekonomiskt för inblandade parter. Det är inte en jämlik relation. På den akademiska karriärsstegen har handledaren en överordnad position, oavsett om hon eller han är yngre än doktoranden, har mindre arbetslivserfarenhet och/eller doktoranden har en yrkesroll som har mer status i samhället i övrigt.

Forskarhandledningens kärna

Själva kärnan i forskarhandledningen ligger i relationen mellan inblandade aktörer – ofta relationen mellan doktorand och handledare. Denna relation existerar i sin tur i ett mer övergripande sammanhang, som sätter ramarna för handledningen. Lindén (1998) beskriver detta sammanhang i följande figur:

9. Med socialisera menas i det här sammanhanget att doktoranden successivt ges möjlighet att växa in i de regler och värderingar som finns i forskarsamhället.

Figur 1.Handledningens ramförutsättningar.



1. Det omgivande *samhället* påverkar forskarhandledningen. Genom lagar och förordningar sätts vissa yttre ramar för handledningen, även om mycket utformas lokalt ute på universitet och högskolor. De mer generella målen för forskarutbildning ges dock i högskolelagen och högskoleförordningen. Tilldelningen av ekonomiska resurser för forskarutbildningen är en viktig komponent, och olika finansiärer ger olika mycket frihet vad gäller projektet. Ibland överensstämmer inte exempelvis handledarens upplevelse av forskarutbildningens behov med tilldelade tidsramar och formulerade mål. Faktorer som arbetsmarknadssituationen påverkar också forskarhandledningen. Vissa ämnen har ständiga rekryteringsproblem, medan det motsatta kan gälla för andra. Attityder till forskarutbildningen generellt i samhället har också betydelse för rekryteringen av nya doktorander liksom synen på utbildningens attraktivitet och meningsfullhet i stort.
2. På *universitetsnivå* organiseras arbetet genom skrivna och oskrivna regler. Samband mellan ansvar och befogenhet, sättet att leda och möjligheterna att fördela arbetet mellan handledning och andra arbetsuppgifter är några av de faktorer på denna nivå som präglar handledningen.
3. Själva *forskningen* är något som påverkas och skapas i det internationella vetenskapssamhället. Avhandlingen bedöms i detta samhälle. Är det en sammanläggningssavhandling publiceras den i vetenskapliga tidskrifter som i sin tur har olika högt anseende inom forskar-världen.
4. Även faktorer på *individnivå* har betydelse för handledningen. Såväl doktoranden som handledaren går in i en handledningsrelation med en uppsättning av olika personliga egenskaper och motiv.

Sammanfattningsvis understryker Lindén (1998) att alla dessa faktorerers samspel präglar handledningen. Till dessa fyra faktorer skulle också underkategorier kunna knytas som kan tänkas påverka forskarhandledningen och som berör flera nivåer. Exempel på sådana underkategorier är kön, klassstillhörighet, etnicitet och ålder. Vid vissa institutioner är exempelvis fördelningen mellan kvinnor och män väldigt ojämn, både vad gäller handledare och doktorander. I intervjustudien framförs också uppfattade skillnader i forskarhandledningen av såväl doktorander som av handledare beroende på några av dessa underfaktorer (se kapitel Empiri). Förutom nämnda faktorer och underkategorier påverkas handledningen också av personliga egenskaper hos inblandade aktörer. Vissa författare har beskrivit olika slags handledar- och doktorandtyper. (I den litteratur jag funnit är beskrivningar av handledartypen mer vanlig än skildringar av doktorandtypen.). Nedan redogör jag för några av dessa.

Thord Erasmie (i Ekholm et.al, 1983) har uppmärksammat sex olika slags handledartyper:

- *Svågertypen*. Den ointresserade som handleder därför att det är ett åliggande. Den här handledartypen känner ringa ansvarighet för doktoranden.
- *Den ”rike onkel”-typen*. Den här handledartypen vill bli behandlad som en centralfigur omgiven av en beundrande skara studenter. Hjälp och stöd ges bara om handledaren själv får en god spegling i doktorandens arbete.
- *Farfarstypen*. Denna handledare har en auktoritär stil och är en som planerar och överbeskyddar. Handledaren känner ett stort ansvar och ser på doktoranden som ett oansvarigt barn, som med fast disciplin och vänligt bemötande ska ledas fram till en doktorsexamen.
- *Storasystertypen*. En pedantisk och rigid handledarpersonlighet som är mycket orolig för att doktoranden inte ska följa etablissemangets regler.
- *”Kusinen från landet”-typen*. Handledaren som behärskar ett litet avgränsat område och betraktar världen utanför detta område med förskräckelse. Har en rigid och ensidig handledarkaraktär.
- *Syster- eller brodertypen*. En kamratlig handledarstil som arbetar med doktoranden på jämlik basis. Handledaren känner stort ansvar för doktoranden men är samtidigt beredd att låta doktoranden ta huvudansvaret.

Bargholtz et. al (Bargholtz et.al, 1994) karikerar tre andra slags handledartyper:

- *Fixaren*. Beskrivs som en handledartyp som frenetiskt bedriver extern verksamhet för att ordna pengar och kommer allt längre bort från seriös forskning.
- *Tänkaren i elfenbenstornet*. Är obekymrad av forskningsfinansieringens vardag och utan intresse för projektplanering.
- *Den kluvne handledaren*. Kallas även normalfallet och är den handledartyp som befinner sig mellan ovanstående poler. Den här handledartypen försöker själv vara en vital forskare och samtidigt ägna sig åt att ordna projekt för sina adepter.

Bargholtz et.al. menar att det håller på att bli ett problem i universitetsvärlden att den normale/normala handledaren i allt större grad måste syssla med sådant som har med externfinansiering att göra.

Hartman (i Wallgren, 1995) har i sin tur urskilt ett antal olika handledar- respektive doktorandtyper¹⁰.

Typer av handledare:

- *Handledaren av den gamla stammen*. Den här handledartypen är passiv och finns i bakgrunden. Doktoranden ska klara sig själv.
- *Den svage pedagogen*. En trög, fantasilös och oengagerad handledarkarakteristik som struntar i doktoranden.
- *Den auktoritära handledaren*. Handledaren styr ämnesvalet utifrån vad hon eller han vill ha genomfört.
- *Den ”möglade” handledaren*. En handledare som själv inte forskar aktivt och därför inte hänger med.
- *Den gode pedagogen*. En väl fungerande handledare.

Typer av doktorander:

- *Den icke lämpade doktoranden* – avrådningsfallet
- *Den flitige, noggranne men fantasilöse doktoranden*
- *Den osäkre men flitige doktoranden*
- *Den självständige och säkre doktoranden*

10. Hartman har, av språket att döma, i sin beskrivning utgått från en manlig handledar- respektive doktorandtyp, men benämningen torde kunna användas på såväl kvinnor som män.

Till dessa uppmärksammade karaktärer torde det gå att finna ytterligare varianter. Jag menar också att det är sannolikt att olika kombinationer av dessa karaktärer fungerar olika bra tillsammans och även resulterar i olika slags handledning.

Lindén (1998) talar om att man kan se handledningen som doktorandorienterad, produktorienterad och processororienterad. I det första fallet – den doktorandorienterade handledningen – ligger fokus på doktorandens individuella egenskaper. Det är hans eller hennes färdigheter och egenskaper som är i centrum. Forskningsprojektet är inte det primära målet. I den produktorienterade handledningen å andra sidan ses doktorsproduktionen som en biprodukt av en forskningsprocess driven av handledaren. Forskningen är sålunda i fokus. Vanligast är handledningsstrategier av typen ”gör så här”. Den processororienterade handledningen å sin sida betonar ett helhetsperspektiv. Målet för handledningen är inte bara egenskaper och färdigheter hos doktoranden utan en utveckling av hans eller hennes identitet, vilken inte omfattar enbart intellektet utan hela personligheten. Handledningsstrategierna kan variera beroende på var i utvecklingen doktoranden befinner sig.

Näslund och Engström (1999) har i sin tur uppmärksammat två grundläggande synsätt på handledning av uppsats/avhandlingsarbete, dels ett som är inriktat på produkten (uppsatsen/avhandlingen), dels ett som betonar processen (studenternas/doktorandernas) utveckling. Författarna ser en starkare tradition av perspektivet som betonar produkten inom teknisk/naturvetenskaplig samt medicinsk fakultet och en tradition med tyngdpunkten på processen inom samhällsvetenskaplig och humanistisk fakultet.

Franke (2002) delar in forskarhandledningen i de båda kategorierna forskningsinriktad respektive relationsinriktad handledning. Den förstnämnda, den forskningsinriktade handledningen, innebär att doktorand och handledare arbetar med forskningsproblem som ligger förhållandevis nära varandra och utgör delar av ett gemensamt kollektivt forsknings-sammanhang. Avhandlingsarbetet växer vanligtvis fram inom ett större forskningsprojekt inom handledarens forskningsområde. Den andra, den relationsinriktade handledningen innebär att forskningsproblemet ofta är doktorandens eget val, och avhandlingsarbetet blir i det sammanhanget ett individuellt projekt som handledaren relaterar till. I sin undersökning fann Franke att den forskningsinriktade handledningen framför allt fanns representerad på medicinsk fakultet, medan den relationsinriktade var vanligare inom humaniora.

Kvale (2000) diskuterar forskarhandledning framför allt utifrån begreppet mästarlära. Mästarläran har paralleller till Frankes forskningsinriktade handledning, och Kvale menar att den grundläggande principen i mästarläran är att man lär sig en aktivitet genom att utföra den i praxisgemenskap. I vissa forskningsmiljöer kan doktorandernas deltagande i forskarlag närma sig mästarlära. Kvale menar att dagens former för utbildning av forskare ofta innebär en blandning mellan formell undervisning och mästarlära. Han framhåller också att olika utbildningsformer är förbundna med olika uppfattningar om vad forskning, lärande och kunskap är och att ett klargörande av vad som ska förmedlas i en forskarutbildning måste föregå valet av den form som är mest lämpad för utbildningen.

Den individuella studieplanen – det gemensamma ”kontraktet”

Innan det formella samarbetet påbörjas i form av forskarutbildningen ska numera ska ett slags ”kontrakt” upprättas genom den obligatoriska individuella studieplanen. Denna plan bör, enligt högskoleförordningen (högskoleförordningen 8 kapitlet 8 §) innehålla:

- En tidsplan för doktorandens forskarutbildning.
- En beskrivning av de åtaganden som doktoranden och fakultetsnämnden har under utbildningstiden.
- Vad som i övrigt behövs för att studierna ska kunna bedrivas på ett effektivt sätt.

I Högskoleverkets doktorandhandbok finns en närmare beskrivning av dessa punkter (<http://www.doktorandhandboken.nu>):

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

Doktorandens respektive fakultetsnämndens åtaganden finns det än så länge inte någon enhetlig praxis kring. Det är dock lämpligt att ange i studieplanen att doktoranden och handledaren ska träffas regelbundet, t.ex. varannan vecka för att diskutera studierna.

Övrigt för att studietiden ska bli effektiv kan handla om arbetslokal, dator, tillgång till telefon och e-post eller att doktoranden ska delta i seminarier eller konferenser som är aktuella för ämnet eller att doktoranden ska delta i något forskningsprojekt.

Andra aspekter som kan finnas med i studieplanen är, enligt Högskoleverkets doktorandhandbok:

- De specifika målen, såväl kortsiktiga som långsiktiga, för forskarstudierna.
- En utförlig beskrivning av forskningsuppgiften.
- En preliminär titel på avhandlingen.
- Kurser och litteratur som ingår i utbildningen.
- Handledarens framtidsplaner, om de kan påverka doktorandens studier.

Genom att upprätta en individuell studieplan möjliggörs ett förtydligande av en del av de förväntningar som finns på samarbetet, och handledare och doktorand planerar tillsammans även forskningsarbetet tidsmässigt. Med hjälp av regelbundna uppföljningar kan planen också revideras.

Samma mål – olika vägar

Förutsättningarna för samarbetet mellan doktorand och handledare kan se mycket olika ut. Till att börja med kan samarbetet ha påbörjats på olika sätt. Vissa doktorander har lärt känna sin handledare redan under grundutbildningen och då eventuellt haft henne eller honom som handledare. För andra är relationen väldigt nyetablerad vid tidpunkten för antagningen. Mellan olika fakulteter och olika ämnesområden finns också olika traditioner för formen för handledning. Vid medicinsk fakultet är det exempelvis vanligare att doktoranden ingår i ett forskarlag och skriver en sammanläggningsavhandling, medan det vid humaniora är vanligare att doktoranden jobbar mer enskilt och lägger fram en monografi. Flera forskarstudierande har också en eller flera biträdande handledare knutna till sig. De olika handledarnas roller och kompetens kan komplettera varandra. Någon kan stå för ämneskunskapen, en annan för den metodologiska kompetensen. För doktoranden kan det vara en tillgång att ha flera att vända sig till. Vid problem eller konflikt med huvudhandledaren kan det vara en hjälp för doktoranden att kunna vända sig till en biträdande handledare, men det kan också vara en fördel vid situationer med sjukdom eller dödsfall. För huvudhandledaren innebär det också att det finns flera som har ett ansvar för handledningen och som kan tillföra något utöver den egna kompetensen. Det är emellertid inte alltid oproblemiskt med "flera kockar". Ibland kan olika intressen komma i konflikt med varandra. Handledare kanske inte alltid är ense om hur handledning ska gå till eller vilka metoder som ska användas etc. Doktoranden kan ofrivilligt hamna

i skottgluggen mellan olika intressen. Det behöver inte alltid heller vara så att det förekommer en regelrätt konflikt mellan handledare. Doktoranden kan kanske också känna sig ofri i en situation med flera handledare som är eniga. Phillips och Pugh (1994) diskuterar olika problem med delat handledarskap och menar att det kan uppstå problem när det gäller ansvarsfrågor och att doktoranden kan få olika råd av olika handledare. Dessutom, menar författarna, finns en risk att doktoranden kan spela ut handledarna mot varandra. Phillips och Pugh listar ett antal ”golden rules” att följa om doktoranden har en biträdande handledare:

1. Insist on preliminary joint meeting where all three of you discuss how the project should develop.
2. Ensure that your two supervisors have (at the very least) telephone contact with each other once a term.
3. Try to arrange a three-way meeting once a year.
4. Always send each supervisor a copy of what you are currently writing but make it clear whether it is 'for information only' or 'for comments'. This will, of course, depend on how you have agreed to divide the work between your supervisors.
5. Keep each of them informed of what you are doing and how they are responding to that work.

Huvudroll och biroller

Varken handledare eller doktorand kan i allmänhet helt och hållet ägna sig åt forskning och avhandlingsarbete. I båda parter tjänster och roller ingår i regel flera olika uppgifter, som konkurrerar om tid och ansträngning. Handledaren har ofta ett antal olika doktorander att handleda som befinner sig i olika stadier i forskningsprocessen (se avsnitt Forskarhandledningens olika faser). Alla handledarens doktorander är inte heller alltid verksamma inom ett och samma forskningsprojekt. Förutom handledningsrelaterade uppgifter ska också handledaren utveckla sin egen forskning, dels för den egna meritieringens skull, dels för att kunna handleda på ett kompetent sätt. Jense (1985) framhåller att handledaren på ett sätt både har det yttersta ansvaret för sin egen meritiering och för doktorandens utveckling till en självständig forskare. Jense menar att det är ovanligt att en handledare enbart ägnar sig åt forskning och handledning. En annan vanlig arbetsuppgift är egen undervisning, ofta både på grundutbildningen och forskarutbildningen. Tid går också åt till personalmöten, sammanträden, ansökningar för forskningsanslag etc. Undersökningar visar att många seniora forskare upplever en hög arbetsbelastning (se

exempelvis Armelius, Eriksson, Höög, 1995). Handledarrollen innebär också olika roller gentemot den enskilda doktoranden (Bargholtz et.al, 1994). Hon eller han ska agera som en medmänsklig hjälpare i nöden, en tränare som lägger ribban, men är också den som till slut avgör när tiden är mogen för avhandlingen att publiceras.

För doktoranden är arbetet med avhandlingen tänkt som den givna huvuduppgiften under forskarutbildningen. Inte heller doktoranden kan emellertid alltid ägna sig helt och hållet åt avhandlingsarbetet. Forskarstuderande som grupp är mycket heterogen, även de som är antagna efter 1998, och i dag varierar förutsättningarna för att arbeta med avhandlingsarbetet avsevärt mellan olika doktorander, bl.a. beroende på tjänst. Vissa doktorander ägnar en stor del av sin arbetstid åt undervisning, andra ingen alls. En del spenderar avsevärd tid åt administration, andra inte. Vissa använder redan sammanställd registerdata, medan andra samlar in eget empiriskt material. En del doktorander ägnar stor del av sin tid åt obligatoriska läskurser, medan andra viker betydligt mindre av sin tid för sådana kurser och också mer eller mindre själv beslutar om vad de ska läsa. Projekt har även olika ekonomiska förutsättningar att kunna köpa sig olika tjänster och därigenom i förlängningen tid till renodlade forskningsuppdrag. (Projektens skiftande ekonomiska förutsättningar ger dessutom olika möjligheter att exempelvis delta i internationella konferenser och därigenom knyta viktiga kontakter för framtiden.) Ett mindre antal doktorander (exempelvis pensionärer) forskar därtill på fritiden. Olika doktorander har dessutom klarat av olika mycket av den faktiska forskarutbildningen när de väl antas. På en del institutioner överlappar läskurser i grundutbildningen och forskarutbildningen varandra. På en och samma institution kan det därför finnas nyantagna doktorander som redan avverkat de obligatoriska läskurserna medan andra har samtliga kurser kvar. En del doktorander har redan vid antagningstillfället gjort en del av avhandlingsarbetet i form av examensarbete på grundutbildningen som de sedan fortsätter med på forskarutbildningen, medan andra går in i något för dem mer eller mindre nytt forskningsfält. Vissa presumtiva doktorander avvaktar dessutom medvetet med att bli antagna till forskarutbildningen tills de närmar sig disputation. En anledning till detta kan vara att de inte vill gå ner i lön. Några tycker också att det är skönt att ”jobba undan lite” innan de antas för att det inte ska bli så pressande under själva doktorandtiden.¹¹ I likhet med handledare kan också till-

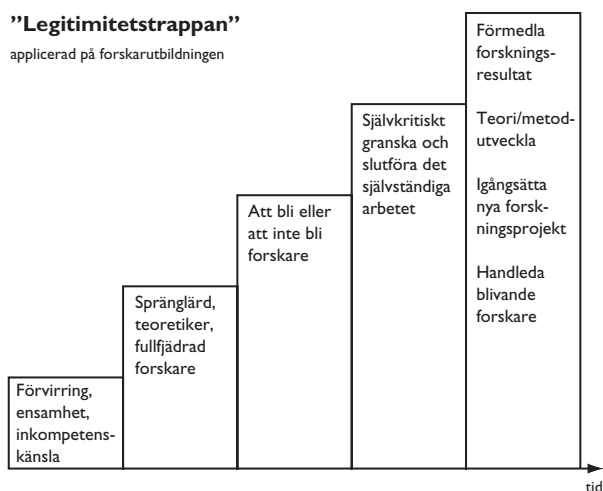
11. Detta avsnitt bygger på diskussioner jag fört med olika aktörer inom forskarvärlden samt egna reflektioner.

läggas att även doktorander ofta upplever en hög arbetsbelastning och splittrade roller (se kapitel Empiri).

Forskarhandledningens olika faser

Samarbetet mellan handledare och doktorand sträcker sig vanligtvis över flera år. Allteftersom forskningsprocessen fortskrider och rollerna successivt förändras mellan parterna, påverkas också forskarhandledningen. Även om handledningsfrågor i forskarutbildningen ventilerats i flera utredningar (se kapitel Utredningar om handledning i forskarutbildning), är det begränsat med modeller som rör forskarhandledning (Lindén, 1998). Det finns överlag hittills inte mycket systematisk kunskap om forskarhandledning (Hessle, 1987, Lindén, 1998). Hessle (1987) har dock beskrivit och testat en handledningsmodell där han delat in forskningsprocessen i olika skeden. Modellen är hämtad från olika pedagogiska fält, där den tillämpats i andra sammanhang än exklusivt för doktorander. Modellen är uppbyggd i fem stadier som doktoranden passerar under sin utveckling till legitim forskare. Hessle använder begreppet legitim för att beskriva en kompetens som styrks offentligt, och han poängterar att handledning för doktorander har ett legitimitets syfte där doktorsexamen utgör slutpunkten i utbildningsprocessen. Handledningen involverar både handledare och doktorand på ett djupare plan och innebär en utveckling av en yrkesidentitet.

Figur 2. Hessles legitimitetsstappa applicerad på forskarutbildningen



Steg 1: Förvirring, ensamhet, känsla av inkompetens

Att börja forskarutbildningen kan väcka blandade känslor. Valet är frivilligt, oavsett om man sökt i konkurrens med flera sökande eller om man handplockats. En ny doktorand har ofta en rätt vag föreställning om vad forskarstudier innebär, och att själv praktiskt påbörja utbildningen är en ny erfarenhet. För att doktoranden ska utveckla en identitet som forskare har omgivningen i det här skedet många gånger en viktig uppgift i att socialisera in doktoranden i ”forskningskulturen”. Hessle ser framför allt tre uppgifter som ligger på omgivningens axlar i initialfasen av forskarutbildningen: Att se till att doktoranden blir medveten om vad som krävs för att nå examen, att förmedla vad institutionen har för resurser att hjälpa fram henne eller honom, samt att bilda sig en kvalificerad uppfattning om doktorandens kompetens. Betydelsen av handledning i detta skede av forskarutbildningen är ofta ganska stort och flera forskare menar att man generellt i inledningsskedet behöver en mer tydlig handledning (se exempelvis Hessle, 1987 eller Andersson & Rubin, 1979). Enligt Hessle är en uppgift för handledaren i detta stadium att lära känna doktorandens individuella kompetens. I början av samarbetet mellan doktorand och handledare, menar exempelvis Jensen et.al. (1991), är det också viktigt att komma överens om någon form av yttre ramar för handledningen (jämför dagens individuella studieplaner). Det kan gälla hur ofta man ska ses, hur handledaren ska hållas informerad om doktorandens arbete och *om* och *hur* doktorandens forskningsresultat får användas av handledaren.

Steg 2. Spränglärd teoretiker, fullfjädrad forskare

I denna fas är forskningsarbetet i gång på allvar. Hessle talar om en ”smekmånadsperiod” där det inte är ovanligt att doktoranden känner en hög arbetsmotivation och passion för arbetet. En viss risk kan dock finnas att passionen svalnar lika fort som den uppstod, och det förekommer att doktorander i det här skedet förkastar andras idéer och projekt. Jensen et.al. (1991) menar att doktoranden efterhand som forskningsarbetet fortskrider och hon eller han erhåller mer kunskaper och erfarenheter, kan känna ett ökat behov av att diskutera och ifrågasätta handledarens rekommendationer. Såväl handledare som doktorand kan känna motstånd inför försök att förändra tidigare roller. I detta steg är handledarens roll många gånger en balansgång mellan uppmuntrande och gränssättande.

Steg 3. Att bli eller inte bli forskare

Doktorandens forskningsarbete är nu på god väg och hon/han har såväl tillägnat sig allt fler viktiga redskap i forskningen som insikter om forskningens villkor. I och med detta kan också funderingar om huruvida hon/han vill bli forskare eller inte, dyka upp. Hessle menar att det förmodligen är i detta skede som många avhopp från forskarutbildningen sker.Handledarens roll i den här fasen är betydelsefull, inte minst när det gäller att diskutera doktorandens funderingar kring framtiden. Andersson och Rubin (1979) citerar i sitt arbete ett uttalande av en handledare som jag tycker speglar denna fas:

Nästan alla som håller på med ett så här stort arbete börjar tvivla på om det är värt det. Det kommer med jämna mellanrum och det är inte ovanligt att när man kommit ganska långt i det här jobbet, när man gjort väldigt mycket arbete så upplever man att det här är inget värt. Då är det viktigt att man stöder personer så att dom känner att dom klarar det här. [...]

Steg 4. Självtändigt granska sitt eget verk, slutföra den självständiga produkten mot doktorsexamen

Doktoranden är nu framme vid det sista steget mot examen, och disputationen finns inom räckhåll. Arbetet är snart moget för offentlig granskning. Handledaren har i detta steg en central roll i att kritiskt granska doktorandens arbete, men lika viktigt är att uppmuntra doktoranden och stärka hans eller hennes självkänsla inför den kommande disputationen. I Rubins och Anderssons intervjuer (1979) menar en del handledare att det i slutet av ett avhandlingsarbete krävs ett fastare stöd, som ibland måste ta sig uttryck som en press.

Halldén (1980) har beskrivit fyra önskvärda förmågor för vetenskapligt arbete, som Erasme (i Ekholm et.al, 1983) formulerat på följande sätt¹²:

- att* kunna se vad man inte vet, dvs. inse sin egen begränsning samt ha förmåga till självkritik;
- att* kunna se vad som går att ta reda på, dvs. att ha kunskap om metoder och tekniker samt ha förmågan att prioritera;
- att* kunna se vad som är värt att veta, dvs. att kunna relatera forskningsproblem till samhällsbehov;

12. Beskrivningen av dessa fyra förmågor har jag hämtat från Hessles rapport (1987) "Legitimitetstrappan. En modell för kunskapsformation i forskarutbildningen".

att kunna bygga upp en strategi för kunskapssökande, dvs. förmåga att hämta relevant information

Hessle menar att dessa förmågor utvecklas successivt under de fyra första stegen, men att det är först under det fjärde som det är möjligt att pröva bärkraften i doktorandens förmågor. Detta sker genom den offentliga granskning som en disputation utgör. Jensen et.al. (1991) beskriver en inte sällan upplevd slags kluvenhet hos både doktorand och handledare i och med att avhandlingsarbetet nu närmar sig sitt slut. I slutet av forskningsprocessen är handledare och doktorander många gånger såväl glada som stolta över det arbete de åstadkommit, men det kan också vara svårt att skiljas från varandra i de nuvarande rollerna. För doktoranden handlar det om att antingen skapa sig en ny plattform inom universitetet eller gå vidare mot andra mål utanför.

Steg 5. Förmedla och utveckla sin kompetens

Nyblivna forskare har ingen självklar väg efter disputation. Hessle anser att det vore naturligt att den disputerade forskaren fick möjlighet att:

- förmedla sina forskningsresultat till relevanta grupper i samhället,
- teori/metodutveckla mot bakgrund av sin uppnådda kompetens,
- igångsätta nya forskningsprojekt och
- handleda blivande forskare.

Hessle menar att det saknas ett systematiserat genomfört sista steg i legitimitetstrappan. I dag har dock flera forskningsfinansiärer inbyggt i sina ansökningsformulär att forskaren ska redogöra för hur kunskapsförmedlingen utanför vetenskapssamhället ska gå till (se exempelvis hemsidan för Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap [FAS].

<http://www.fas.forskning.se>). Det är numera även obligatoriskt för universitet och högskolor som anordnar forskarutbildning att anordna utbildning av handledare. Bristen på karriärplanering efter disputation pekas emellertid ut av flera informanter i intervjustudien (se kapitel Empiri). Strömberg/Sölveborn (1983) menar också att om det inte finns karriärvägar efter doktorsexamen blir det mindre stimulerande att delta i forskarutbildningen och förmodligen svårare att nå målet. I Appels studie av doktoranders upplevelse av sina arbetsvillkor (2000) uttryckte en doktorand, antagen före forskningsreformen 1998, det på följande sätt:

Det finns ju inget incitament till att bli färdig, eftersom jag inte är garanterad tjänst. Jag kan lika gärna gå arbetslös i tio år, så då blir det ju snarare så att man drar ut på det (doktorandtiden).

I övrigt kan det vara på sin plats att nämna att Hessle menar att modellen inte ska tas alltför bokstavligt.Handledningen i de olika stadierna behöver exempelvis inte vara lika lång för alla doktorander. Modellen har heller inte beaktat att det kan finnas exempelvis könsskillnader. Lindén (1998) menar dock att de flesta handledare och doktorander känner igen sig i modellen.

Sammanfattningsvis

För att sammanfatta detta kapitel skulle man kunna säga att doktorand och handledare är olika individer med olika behov vid olika tidpunkter. Beroende på såväl personliga egenskaper, yttre omständigheter som var i forskningsprocessen deras samarbete befinner sig ser handledningen olika ut.

Empiri

I detta sjätte kapitel kommer jag att presentera den empiriska studie som jag har genomfört med doktorander och handledare vid Umeå universitet. Datainsamlingen har varit av såväl kvantitativ som kvalitativ karaktär (frågeformulär och intervjuer). Enkätundersökningen fokuserar helt och hållet på doktorandens perspektiv, medan intervjuerna omfattar såväl handledarens som doktorandens syn på forskarhandledning. Datainsamlingen görs, som nämnts i kapitlet "Metod och material", på två sätt:

- Enkät riktad till 900 doktorander vid olika fakulteter som under höstterminen 2000 var registrerade för en studieaktivitet på minst tio procent.
- Intervjuer med fyra forskarhandledare och fyra doktorander vid olika fakulteter.

Jag presenterar studierna var för sig vad gäller urval och hur jag praktiskt gått tillväga för att genomföra dem. Då intervjuerna kan ses som en fördjupning av de områden som enkäten omfattat, har jag däremot valt att redovisa resultaten i ett gemensamt avsnitt (se avsnitt Resultat).

I min roll som doktorand samarbetar jag med mina handledare. Då och då ventileras också frågor kring forskarhandledning med andra doktorander. Eftersom jag själv arbetat några år i forskarvärlden har jag självfallet en hel del förståelse (Lincoln & Guba, 1985) om forskarhandledning, och under arbetets gång har jag funderat på *om* och i så fall *hur* mina egna positiva och negativa erfarenheter av forskarvärlden påverkar mina tolkningar. Jag skulle på ett sätt kunna beskrivas som en deltagare på den arena som samtidigt är mitt studieområde för denna undersökning (se figur 3).

Figur 3. Närhet och avstånd till studieområdet



Källa: Monika Appel, "Kreativ konkurrens eller hämmande hierarki. Rapport om akademins arbetsmiljö ur forskarstuderandes synvinkel", 2000.

Detta att vara nära eller en del av det område som studeras kan medföra både för- och nackdelar. Närheten innebär att jag *kan* ha en större mottaglighet att uppfatta nyanser av vad som sägs och att nya idéer kan genereras, men det *kan* också innebära att jag riskerar att ha förutfattade meningar och låser mig vid vissa tolkningar. Dahlgren (1996) menar att en förförståelse är en resurs om forskaren förstår att utnyttja den väl. Medvetenhet om sin förförståelse och reflektioner kring densamma är en hjälp mot de problem förförståelsen kan ge upphov till.

Jag har också begrundat den position jag har till vardags som doktorand och om den kan ha haft någon inverkan på intervjuerna med doktoranderna respektive handledarna. I båda fallen har jag intervjuat personer som är verksamma vid samma universitet som jag själv är knuten till, men i det ena fallet har det rört individer som befunnit sig i en motsvarande position som jag själv, medan jag i det andra fallet så att säga har intervjuat ”uppåt”, dvs. jag har intervjuat personer som har högre befattning i den akademiska hierarkin än jag själv har. Frågeställningarna har också främst berört dessa personers upplevelse av relationen till ”sådana som jag själv”, alltså relationen till doktorander. Med denna vetskap i bakhuvudet har jag lyssnat igenom intervjuerna ett antal gånger, och jag var också medveten om den vid varje intervju jag gjorde. Märkte jag då någon skillnad? Hur öppna har doktoranderna respektive handledarna varit i intervjuerna? Det är naturligtvis svårt att ge något enkelt svar på. Medverkan i studien har varit frivillig, och jag har inte stått i någon beroendeställning gentemot dem jag intervjuat eller vice versa. Mitt intryck är att informanterna generellt varit öppna under våra samtal.

Enkätstudien

Urval och genomförande

Den första fasen i projektet bestod i att planera för och genomföra en enkätundersökning av de doktorander som hösten 2000 var registrerade för en forskningsaktivitet om minst tio procent. Enkäten omfattar ett brett frågebatteri om hur doktoranderna upplever sina arbetsvillkor, men i föreliggande rapport berörs enbart de frågor som främst fokuserar på själva handledningen och relationen handledare – doktorand.

Enkäten har översatts till engelska¹³ eftersom flera institutioner, framför allt inom medicin och naturvetenskap, har samarbete med utländska universitet och därför har forskarstuderande från andra länder knutna till sig. Alla doktorander, vars namn inte entydigt pekar på att de förstår svenska, har därför även fått det engelskspråkiga formuläret.

För att basera enkätundersökningen på så korrekta och aktuella uppgifter som möjligt kontaktade jag den studieadministrativa enheten vid Umeå universitet. Av denna enhet erhöll jag registerdata i form av databaslistor över forskarstuderande vid universitetet. Det har handlat om uppgifter om namn, adress, fakultetstillhörighet och antagningsår. Listorna baserar sig på de uppgifter som varje institution två gånger om året rapporterar in om sina doktorander och de används i sin tur också av SCB. En viss eftersläpning i databasen vad gäller nydisputerade förekom emellertid. Ett antal doktorander som redan disputerat var fortfarande registrerade som ännu inte disputerade i databasen. För att få så aktuella urvalslistor som möjligt gick jag därför igenom Umeå universitets veckoprogram två år tillbaka i tiden för att se om det fanns doktorander som redan disputerat, men som ännu inte registrerats som disputerade i databasen vid tidpunkten för det första enkätutskicket. De doktorander som visade sig ha disputerat ströks sedan från urvalslistorna. Eftersom datainsamlingen gjordes först hösten 2001 plockades också de doktorander som disputerat under vårterminen 2001 bort från urvalsramen. Det har emellertid varit svårt att helt eliminera risken för att forskarstuderande som exempelvis permanent avbrutit sina studier före det första enkätutskicket ändå finns kvar i den studieadministrativa enhetens listor och därför kommit att ingå i urvalsramen. Några av de forskarstuderande, registrerade som antagna i listorna och som erhållit enkäten, har själva påtalat att de helt och hållet har avbrutit sina studier. Givetvis finns en viss risk att det finns flera i samma situation bland dem som inte besvarat enkäten. Listorna var heller inte helt aktuella i vissa andra avseenden. När det gäller förteckningen över de forskarstuderandes postadresser visade det sig att adressuppgifterna ofta var inaktuella. Av de enkäter som skickades ut vid den första omgången kom så många som ungefär en tredjedel i retur. Postadresserna till de doktorander vars frågeformulär returnerats uppdaterades därför med hjälp av folkbokföringen och skattemyndighe-

13. Den översatta enkäten har språkgranskats av Hillary Hockins, som arbetar som professionell språkgranskare.

ten. Några doktorander gick dock inte att hitta via dessa myndigheter, och i de fallen skickades enkäten istället direkt till den institution där vederbörande var registrerad som antagen till forskarutbildningen. Trots dessa ansträngningar gick ett mindre antal doktorander inte alls att spåra. Folkbokföringen hade inga uppgifter, och vid institutionerna visste man inte var dessa personer befann sig. Det har främst rört sig om personer som emigrerat från Sverige. Några doktorander har också fallit bort ur urvalsramen av andra anledningar.¹⁴ Totalt sett kom urvalsramen att bestå av 900 personer.

Eftersom en doktorand kan vara dubbelregistrerad, dvs. vara registrerad som antagen till forskarutbildningen vid mer än en institution, har jag utgått från den institution där doktoranden först antagits. En och samma individ har därmed inte förekommit mer än en gång i urvalsramen. När den registrerade doktoranden antagits vid olika institutioner vid samma tidpunkt har jag utgått från det första stället i urvalslistorna där doktoranden förekom. Samtliga doktorander verksamma vid den enhet där jag själv är antagen som doktorand ströks dessutom helt och hållet från listorna. Anledningen till att jag exkluderat doktorander från den egna enheten är att jag på så vis skapar en viss etisk distans (Scheff, 1979, Starrin et.al., 1997). Jag har därför ingen nära daglig relation till de personer som ingår i den empiriska undersökningen. (Se också mitt resonemang kring närhet och distans på sidan 24.)

När urvalsramen var fastställd distribuerades enkäten med brevpост. De doktorander som inte gick att nå på någon postadress erhölet istället enkäten med internpost. Efter den första enkätomgången skickades också två påminnelser till de doktorander som inte besvarat enkäten. Ett mindre antal forskarstuderande som inte svarat blev dessutom kontaktade per telefon. Många av dem som ringdes upp var positiva till att delta, även om alla i slutändan ändå inte besvarade enkäten. Endast ett litet antal uppgav att de inte ville delta. Orsaker till detta var framför allt följande:

- de tyckte att enkäten var för omfattande/tyckte att de inte hade tid,

14. Det handlar om personer som är avlidna, forskarstuderande som visserligen antagits, men som ännu inte påbörjat sina studier, personer som permanent avbrutit sina studier eller helt och hållet flyttat över studierna till annat universitet före det första enkätutskicket, men där dessa uppgifter ännu inte registrerats i databasen. En doktorand missade jag själv att skicka ut en enkät till, trots att jag gick igenom listorna upprepade gånger.

- de hade en uppfattning att undersökningar i allmänhet ändå inte leder till några förändringar i praktiken/svarar av princip aldrig på enkäter,
- de vistades eller arbetade nästan aldrig på sin institution och därför inte kände sig berörda. (Någon enstaka doktorand uppgav också att den egna situationen var/varit så besvärlig att obehagliga minnen risikerade att väckas till liv om enkäten besvarades.)

De inkomna enkäterna har sedan registrerats optiskt och därefter analyserats i statistikprogrammet SPSS 10.0. Registreringen har skett externt via en servicebyrå. Enkätens öppna frågor har däremot skrivits in direkt i programmet Microsoft Word 2000. För att eliminera felaktigheter vid den optiska inläsningen granskades tjugo slumpvis utvalda enkäter fråga för fråga. En jämförelse gjordes därefter mellan de registrerade elektroniska enkäterna och de ”fysiska” enkäterna. Dessutom skrev jag ut frekvenstabeller över samtliga variabler från databasen för att se om några fel insmugit sig. Vid den första genomgången upptäcktes flera felaktigheter som skett vid den externa registreringen. Anledningen till detta var, enligt registreringsföretaget, tekniska problem som medfört en förskjutning av flera variabelvärden samt sjukdom bland personalen. Registreringen gjordes därför om, och slutligen kontrollerades samtliga enkäter manuell variabel för variabel, variabelvärde för variabelvärde av såväl mig själv som Barbro Larsson som är en sekreterare knuten till institutionen där jag till vardags är doktorand. De felaktigheter som kvarstod korrigerades sedan manuellt direkt i databasen. När samtliga enkäter granskats och databasen slutligen befunnits korrekt, gjorde jag en jämförelse mellan den totala undersökningsgruppen och den grupp doktorander som besvarat enkäten avseende variablerna *kön*, *fakultet* och *antagningstillfälle* för att se om det där förelåg något systematiskt bortfall (se tabell 2).

Tabell 2. Urvalsram och svarsfrekvens.

	Urvalsram (%)	Svarsfrekvens (%)
Kön		
Kvinnor	428	287 (67 %)
Män	472	264 (56 %)
Antagningstillfälle		
Antagen före 1998	530	315 (59 %)
Antagen 1998 eller senare	370	236 (64 %)
Fakultet ¹⁵		
Humanistisk	157	95 (60 %)
Matematisk/naturvetenskaplig	255	141 (55 %)
Medicinsk/odontologisk	242	145 (60 %)
Samhällsvetenskaplig	246	164 (67 %)
Totalt antal doktorander	900	551 (61 %)

Källa: Uppgifterna över antalet registrerade doktorander är sammanställda efter den studieadministrativa enhetens listor (från juni 2001) vid Umeå universitet. Antalet disputerade doktorander är sammanställt efter Umeå universitets veckoprogram över disputationer.

Som framgår av tabell 2 har svarsfrekvensen totalt sett uppgått till 61 procent. I likhet med flera andra studier (exempelvis Cottler LB, Zipp JF, Robins LN, Spitznagel EL, 1987) uppvisar även denna studie en något högre svarsbenägenhet hos kvinnor än bland män. När det gäller faktorer som *fakultetstillhörighet* och *antagningstillfälle* (dvs. om man tillhör den grupp av doktorander som antagits till forskarutbildningen före 1998 eller 1998 och senare) visar en bortfallsanalys att det inte föreligger någon större skillnad mellan urvalsgruppen och svarsgruppen. Det är en något högre andel vid samhällsvetenskapligt fakultet och en något högre andel doktorander i gruppen antagna 1998 och senare som besvarat enkäten. Det är emellertid tänkbart att materialet inte är helt representativt för de doktorander som inte vistas på den institution där de är antagna, utan i verkligheten främst bedriver sin forskning på annan ort. Det fanns i enkäten nämligen ingen fråga om var doktoranderna i praktiken utövar det mesta av sin forskning. Däremot uppmanades de i ett med enkäten bifogat brev att utgå från det ställe där de främst bedriver sin forskning

15. För sex personer (fyra kvinnor, två män) framgår det inte vilken fakultetstillhörighet de har.

när de besvarade frågorna, så mycket av risken för snedvridning vad gäller forskningsställe torde, enligt min mening, därmed försvinna. Förutom ovanstående bortfallsanalys gjordes också en uppföljning av de doktorander som disputerat under datainsamlingsperioden (dvs. mellan det första utskicket och den sista telefonpåminnelsen), för att se om doktorander som är i slutfasen av sitt avhandlingsarbete med allt arbete det innebär, är mindre benägna att svara än de som har längre tid kvar. Eftersom den sista tiden inför en disputation ofta innebär omfattande arbete och en hel del stress ponerade jag att det eventuellt skulle vara färre av de doktorander som snart skulle disputerat som tog sig tid att besvara en så pass omfattande enkät som denna. (Även tiden inför en licentiatavhandling innebär förstås också en hel del arbete, men jag valde att endast följa upp de som disputerat under datainsamlingsperioden, eftersom pressen kan antas vara särskild stor inför en disputation.) En bortfallsanalys visar emellertid att så inte varit fallet. Det har snarare varit så att svarsbenägenheten varit något högre i den grupp doktorander som disputerat under utskicksperioden.

Internbortfallet (obesvarade frågor i vissa frågeformulär) har genomgående varit lågt och sällan uppgått till mer än en till ett par tre procent på någon av frågorna som redovisats i denna rapport. Ingen fråga har haft ett internbortfall överstigande sju och en halv procent.

Intervjustudien

Urval och genomförande

För att få en djupare inblick i forskarhandledningsfrågor och fånga upp såväl handledar- som doktorandperspektivet genomförde jag en intervjuundersökning med ett antal forskarhandledare och doktorander på temat forskarhandledning. Forskarhandledning skiljer sig traditionellt åt mellan olika fakulteter, men också från person till person. Jag har försökt att få en spridning av informanter med avseende på kön, fakultet samt handledningserfarenhet (vad gäller handledare) respektive forskarutbildningserfarenhet (vad gäller doktorander). Denna undersökning gör dock inte anspråk på att ge en heltäckande bild av hur handledare och doktorander ser på handledning. Intentionerna är snarare att med hjälp av ett antal representanter från båda grupper lyfta upp – vad de anser vara – viktiga aspekter av forskarhandledning.

Varken doktoranderna eller handledarna som intervjuades är så att säga ”parvis” utvalda. Doktoranderna kontaktades utifrån den genomförda

enkätstudien i syfte att inkludera olikheter såsom olika fakultetstillhörighet, kön och forskarutbildningserfarenhet. Jag ville också att intervjuerna skulle omfatta både doktorander som var nöjda och missnöjda med handledningen. Forskarhandledarna valdes ut efter urvalskriterier som att de skulle representera båda könen, tillhöra olika fakulteter samt ha olika lång handledningserfarenhet. Handledarna valdes slutligen ut utifrån universitetets personalkatalog med ledning av den tjänstebeteckning de hade där. Urvalet av såväl doktorander som forskarhandledare var alltså medvetet selektivt (Lincoln & Guba, 1985) och det exakta antalet intervjuer bestämdes inte i förväg. Intervjustudien kom till sist att omfatta fyra forskarhandledare och fyra doktorander. Både de doktorander och de handledare som tillfrågades om deltagande i studien fick skriftligen en förfrågan om de ville medverka. De fick också ta ställning till om de godkände bandupptagning av intervjun, vilket samtliga biföll.

Intervjuerna genomfördes av rapportförfattaren och tog mellan en och två timmar att genomföra. Intervjuerna – i alla fall utom ett – ägde rum på intervjupersonernas forskningsarbetsplats. En av doktorandintervjuerna genomfördes efter önskemål av doktoranden i ett enskilt rum vid den institution jag själv är verksam som doktorand. Ett par av de bandade intervjuerna skrevs sedan ut översiktligt av Barbro Larsson, som är en sekreterare knuten till institutionen, och därefter mer i detalj av mig själv. De andra intervjuerna skrev jag själv ut i deras helhet eftersom det var vad informanterna önskade. För att kunna återge de bandade samtalen så exakt som möjligt lyssnade jag igenom intervjuerna flera gånger och skrev sedan ut dem ordagrant. Namn på institutioner avlägsnades emellertid och egennamn fingerades i samband med utskriften. De citat som förekommer i rapporten har refererats ordagrant, men ibland har jag gjort vissa språkliga korrigeringar för att texten ska bli mer lättläst. Ord och uttryck som ”va”, ”ba”, ”liksom” etc. har exempelvis tagits bort. Upprepningar i stil med ”så, så, så...” har också avlägsnats. När jag utelämnat ord har jag markerat detta genom att skriva följande tecken [...]. Även mer ”utpekande” delar i citaten har avlägsnats utan att för den skull ändra innebörden av det sagda. Jag har följt Lincolns och Gubas råd att arbeta flexibelt (Lincoln & Guba, 1985). Det innebär att jag inte slaviskt har följt den intervjuguide jag arbetade fram för intervjuerna. Jag har utgått från de översiktliga temana men har inte ställt frågor i någon speciell ordningsföljd. Dessutom dök nya frågor upp efterhand, som införlivades i intervjuguiden. Framför allt har jag strävat efter att låta intervjusituationen styra intervjuerna och ”lyssna in” mina informanter. Ambitionen

har varit att inte styra intervjun alltför mycket utan att, utifrån de olika intervjutemana, anta lyssnarens roll (Hydén 2000). De intervjuade personerna fick slutligen läsa igenom de i rapporten använda citaten i deras sammanhang och godkänna publicering.

Resultat

Resultaten presenteras, som redan nämnts, gemensamt för intervju- respektive enkätstudien och har en deskriptiv karaktär. Jag har redogjort för resultaten från enkätstudien i hela procenttal. Detta innebär att redovisningen från samtliga doktorander i bilagan i några fall skiljer någon procentenhet i jämförelse med de sammanlagda svaren från kvinnor och män i texten, beroende på att siffrorna ibland avrundats uppåt eller nedåt till hela procent. Jag har också valt att redovisa de gjorda intervjuerna i grupp och inte som separata fallstudier. Anledningen till detta är dels att intervjupersonernas anonymitet lättare upprätthålls, dels att syftet med denna studie är att presentera och diskutera viktiga teman för handledningsrelationen, snarare än att lyfta fram berättelser av narrativ karaktär (se exempelvis Riessman Kohler, 1993). Intentionen med intervjustudien har alltså inte varit att kvantifiera exakt hur många som tyckt det ena eller det andra. Det har sålunda inte heller varit att nå s.k. ”mättnad” dvs. att samla in data tills ingen ny information om ämnet erhålls (se förslagsvis Lincoln & Guba, 1989 för en utförligare beskrivning av begreppet ”mättnad”). Frågeområden i enkäten som berör forskarhandledning har därför tillsammans med resultat från intervjuerna delats in i följande övergripande tematiska områden:

- Introduktion, rättigheter och skyldigheter
- Professionell handledningsrelation
- Krav och splittrade roller
- Makt och maktlöshet
- Konflikter och andra problem
- Stöd och uppskattning
- Framtid och övrigt

Med hjälp av ovanstående teman har jag i de följande avsnitten strukturerat resultat från både enkät- och intervjustudien. I viss mån överlappar vissa temaområden varandra, och jag belyser därför enstaka områden från olika infallsvinklar.

Introduktion, rättigheter och skyldigheter

Jag hade önskat mer vad de förväntar sig av en, vad man kan förvänta sig av sin handledare, ja kanske lite tips på vägen hur man ska jobba.

(Doktorand om introduktionen till forskarutbildningen)

Man gick på känn och på grundval av sina egna erfarenheter.

(Handledare i studien om tiden som ny som forskarhandledare)

Introduktionen till forskarutbildningen

En forskarutbildning är ett samarbete mellan olika aktörer som är avsett att pågå under flera år. Det är därför viktigt att själva upptakten till detta samarbete blir så positiv som möjligt för inblandade parter. En del handledare har handlett doktorander tidigare, medan det för andra är en ny erfarenhet. Vissa handledare handleder bara någon eller några enstaka doktorander samtidigt, medan andra har ett flertal parallellt. En del handleder enbart doktorander inom ett eget övergripande forskningsprojekt, medan andra tvärtom bara handleder doktorander med "egna" projekt. Vissa gör både och. För doktoranden är det i allmänhet oprövat att påbörja en forskarutbildning. Varje ny handledningsrelation är i vilket fall som helst en unik start på något nytt för såväl doktorand som handledare. Hur inledningen på samarbetet ser ut kan förstås skilja sig från fall till fall. För en del doktorander som arbetat vid institutionen under en tid och som kommit i kontakt med verksamheten tidigare kan övergången till forskarutbildningen bli mer eller mindre flytande. Några har också samma handledare under forskarutbildningen som de hade under grundutbildningen och har då prövat att samarbeta redan innan de påbörjade forskarutbildningen. För andra kan doktorandskap och hela forskarmiljön kännas rätt främmande. Vissa forskarstuderande har rekryterats externt och känner ibland inte till vare sig institutionen, handledaren eller forskarmiljön särskilt väl.

I den genomförda enkätstudien menade 69 procent av de kvinnliga doktoranderna och 60 procent av de manliga att introduktionen till forskarutbildningen var mycket dålig eller ganska dålig. Av de doktorander som var antagna före 1998 var motsvarande siffra 68 procent, och bland dem som var antagna efter var det 59 procent som tyckte att den var mycket eller ganska dålig. Att påbörja en ny verksamhet innebär alltid en viss osäkerhet, men många av doktoranderna har varit verksamma vid sin institution en längre tid och förhöll sig kritiska till introduktionen även

när de flera år senare blickade tillbaka. Vad är det då man var kritisk till? Ja, delar av kritiken har rört brister vad gäller bemötandet på den egna institutionen när man kommit ny. Det har handlat om att man inte känt sig välkomnad, att man inte blivit presenterad för andra på institutionen då man börjat eller fått upplysningar om fikarutiner, var kontorsmaterial finns o.dyl. Annat som lyfts fram var oklarheter kring de rättigheter och skyldigheter man har som forskarstuderande. Flera doktorander efterlyste sådan information redan på ett tidigt stadium av forskarutbildningen. I högskoleförordningens 8 kapitel, 3 § står att "universitet och högskolor skall se till att den som avser att börja forskarutbildningen har tillgång till den information om utbildningen som behövs [...]" Det var 45 procent av de kvinnliga doktoranderna i enkätstudien och 39 procent, av de manliga som menade att de mer eller mindre inte kände till vilka befogenheter (rättigheter och skyldigheter) de generellt sett har som forskarstuderande¹⁶. Bland de som var antagna före 1998 var det 39 procent och av de som var antagna efter var det 46 procent som uppgav samma sak. Flera menade att det har varit upp till dem själva att informera sig. Ibland har informationen därför sett olika ut beroende på vem man frågat. Några utländska doktorander påtalade svårigheter med att sätta sig in i den svenska forskarutbildningen och anmärkte också att den skriftliga informationen som de fått endast fanns tillgänglig på svenska.

Det var svårt att sätta sig in i hur allting fungerade i egenskap av att vara nyinflyttad från ett annat land utan kontaktnät.

(Doktorand i studien)

En majoritet av doktoranderna i enkätstudien – runt sex av tio (ungefär lika många kvinnor som män) uppgav att de bara till ganska liten del/ mycket liten del eller inte alls fått någon information om vad som gäller vid sjukdom, föräldraledighet, pension, anställningsvillkor etc. Skillnaden mellan gruppen doktorander som antagits före respektive efter 1998 var försumbar. Vad gäller denna slags information tycktes inte handleda-

16. På denna fråga markerade doktoranderna på en linje om de helt instämde med påståendet "Jag är säker på vilka befogenheter (rättigheter/skyldigheter) jag har som forskarstuderande!" (längst ut till vänster på linjen) till att de inte alls instämde (längst ut till höger på linjen). Linjen delades sedan in i fem jämnstora enheter och de svar som markerades inom de två fälten längst till höger har jag angett som svaret i texten ovan, dvs. att de mer eller mindre inte kände till vilka befogenheter (rättigheter och skyldigheter) de har som forskarstuderande (se också bilagan.)

ren vara den som primärt stod för upplysningen¹⁷. Det var bara ungefär 8 procent av doktoranderna som uppgav att de fått information av handledaren. Den information man fått kom i stället mestadels från institutionsledningen – 16 procent av doktoranderna angav detta alternativ. Nästan lika många – 15 procent – rapporterade att de fått informationen från någon facklig organisation eller från doktorandhandboken vid den fakultet de var antagna. (Detta handlade framför allt om doktorander antagna vid teknisk/naturvetenskaplig fakultet.) Ungefär en tiondel uppgav att de fått informationen via Högskoleverkets doktorandhandbok. (Siffran för Högskoleverkets doktorandhandbok och doktorandhandbok vid fakulteten är något högre bland de doktorander som antagits 1998 eller senare, vilket kan ha sin förklaring i att många doktorander som antogs tidigare redan varit doktorander en tid när handböckerna publicerades för första gången.) Andra informationskällor som främst nämndes var andra doktorander eller administratörer vid institutionen.

Några doktorander som saknade en bra introduktion när de påbörjade forskarutbildningen har nu själva arbetat för att nya doktorander ska introduceras på ett bättre sätt. På vissa håll har också doktorandernas initiativ lett fram till att institutionerna har förbättrat sina introduktionsinsatser:

Vi arbetar aktivt för att förbättra den (introduktionen för nya doktorander). Genom egna initiativ har både skriftligt introduktionsmaterial samt rutiner med välkomnande, presentation och insocialisering tagits.

(Doktorand i studien)

Enstaka doktorander lyfte emellertid fram exempel på introducerande verksamhet som gett dem en viss inblick i doktorandskapet såsom introduktionskurser för forskarutbildning och forskarskolor. Det förekom också att handledare själva utformat informationsmaterial till nyantagna doktorander.

Det kan emellertid vara knepigare att via information förmedla ”den akademiska kulturen” – normer och värderingar. Andra personers erfarenheter, exempelvis andra doktoranders erfarenheter, kan ha betydelse för nykomlingar. Även handledare har en gång varit ”juniora forskare”, och en handledare i intervjustudien beskrev hur hon kunde dra nytta av

17. På denna fråga kunde en och samma doktorand uppges flera olika informationskällor.

sin erfarenhet av inträdet i den akademiska miljön och sedan använda den erfarenheten som hjälp för nya doktorander att socialiseras in i forskarvärlden:

Jag är uppvuxen i en miljö som inte var akademisk alls. Det fanns inga studietraditioner där och det tror jag har påverkat väldigt mycket både hur jag själv betar mig i akademien och hur min handledning är. Jag är väldigt medveten om vad en sån här klassresa innebär, att ha kommit från en miljö där man inte har det här med sig i bagaget eller inte har föräldrar som på något vis kan stödja en i attityder och uppmuntran eller någon typ av gemensamt språk överhuvudtaget. Att man under ganska lång tid under den här klassresan kan känna att man inte hör till. Att man är både främling där man kommer från och dit man är på väg [...] Jag tycker att jag kan känna igen det när man ser det hos andra doktorander och då kan man åtminstone prata om det.

(Handledare i studien)

Före antagningen till forskarutbildningen ska i dag en individuell studieplan ha upprättats. Exakt hur den individuella studieplanen ska se ut är inte fastställt, men som tidigare framgått av rapporten, finns bl.a. i högskoleförordningens 8 kapitel 8 § och i Högskoleverkets doktorandhandbok en förteckning över vad en sådan plan bör omfatta (se avsnitt Den individuella studieplanen – det gemensamma ”kontraktet”). I den genomförda enkätstudien visade det sig att långt ifrån alla doktorander menade att de hade en individuell studieplan, och bland de doktorander som uppgav att de hade en, följdes den inte alltid upp (se tabell 3).

Tabell 3. Doktorandernas individuella studieplaner

	Kvinnor (%)	Män (%)	Före 1998 (%)	1998 eller senare (%)
Har en individuell studieplan				
Nej	16	20	25	10
Ja	79	74	70	84
Vet inte	5	6	5	6
Uppföljning av studieplanen				
Nej	25	25	25	25
Ja	75	75	75	75
Uppföljningsfrekvens				
Varje år	47	50	48	49
Varje termin	21	21	22	20
Mer sällan	22	25	25	22
Aldrig hittills	10	4	5	9

En doktorand i intervjustudien som antagits under 1998 och som därmed tillhörde den grupp som visserligen hade en individuell studieplan, men där den inte hade följts upp, reflekterade över detta faktum på följande sätt:

Det har blivit helt andra vägar än vad som stod då (i den individuella studieplanen). Den följs inte upp, inget mittseminarium eller nånting. [...] Det är verkligen ingen som har brytt sig, ingen som har frågat nånting. Jag har också talat om för (namnet på en person högre upp i universitetsorganisationen) att jag inte har nån biträdande handledare som fungerar som en biträdande handledare och att det inte har skett nån uppföljning, men det händer ändå ingenting. Det är det jag tycker är lite konstigt på universitetet att man har en massa doktorander och som går och jobbar, men har ingen insyn eller uppföljning eller kollar att uppföljningar sker. Det bara står på papper!

(Doktorand i studien)

Introduktionen till handledarskapet

Lika viktigt som det är att på ett så bra sätt som möjligt introducera doktoranden till forskarutbildningen, lika viktigt är det att introducera handledaren till handledarskapet. De intervjuade handledarna hade emellertid inte fått någon egentlig introduktion till handledarrollen i början av sitt handledarskap utan har lärt sig efter hand. Den handledning de själva fick

när de jobbade med sitt avhandlingsarbete var oftast mycket begränsad, och de träffade sällan sin handledare:

Jag var den förste som doktorerade här och det fanns en bihandledare som läste och gav en hel del kloka synpunkter och sånt där, men på det hela taget så var det ett jobb jag gjorde själv och det har jag tänkt tillbaka på att just det är en nackdel, för det finns ingen erfarenhetsbas att ta av.

(Handledare i studien)

Några handledare beskrev hur de blickat tillbaka på den egna doktorandtiden och relationen till sin handledare och sedan använt sig av såväl negativa som positiva erfarenheter från den tiden i sitt eget handledarskap:

Man skaffar sig förebilder som är både bra och dåliga. Som forskarhandledare blir det att man tittar på sin egen forskarutbildningstid 'hur var den?' Man sneglar på andra 'hur har de haft det?' och utifrån det försöker man skaffa en bättre bild eller en egen bild [...]

(Handledare i studien)

Hälften av handledarna i intervjustudien har i ett senare skede av sitt handledarskap deltagit i universitetets handledarutbildning, en utbildning som startade vårterminen 1997 och som sedan dess anordnats varje termin. Bland dem som gått utbildningen var bilden att den allmänt sett varit bra för handledarskapet:

Jag tycker att den (handledarutbildningen) har hjälpt mig att strukturera upp vad det egentligen är för verksamhet då man handleder, vad det är man gör. [...] Men den har också lärt mig att handledare måste kunna sätta gränser, även för sig själv. Att man inte låter sig ätas upp och sväljas fullständigt [...]

(Handledare i studien)

Även de som inte deltagit i handledarutbildningen ansåg generellt sett att den var viktig och att den kunde tillföra en del i handledarskapet, men både bland dem som gått utbildningen och dem som inte gjort det, uppmärksammades också att det även förekom viss prestige vid sådana sammankomster :

Ja, jag tycker att handledarutbildningen är viktig. Allt sånt där utbildning är kanske mest värdefull i erfarenhetsutbytet mellan kursdeltagarna. [...]

Erfarenhetsutbytet ger nya infallsvinklar och nya insikter. Jag ska ju inte säga att det är prestigelöst, utan det förekommer otroligt starkt egentligen om man tittar på både kroppsspråk och lyssnar till nyanser och sånt. Det beror på lite hur man tar till sig såna faktorer. Jag kanske är väldigt mottaglig eller observant på vissa såna tendenser och fenomen, medan andra kanske inte ser det. [...]

(Handledare i studien)

En annan form av introduktion i handledarskapet som lyftes fram av en av handledarna var ett handledarkollegium där nya handledare, som ännu inte haft några egna doktorander, deltog och därmed fick möjlighet att introduceras i handledarskapet vid den egna institutionen:

Jag tycker att det är ett sätt att skola in nya handledare på något sätt. Vi har dem som är med som inte har egna doktorander, men som kommer att få, och de är med i de här mötena och lyssnar och diskuterar. Jag ser det som en sorts kompetensutveckling och det är jättekul att de tar sig tid att vara med.

(Handledare i studien)

Professionell handledningsrelation

Jag tycker att handledaren ska se till att doktoranderna är där för en utbildning och för att lära sig saker. Uppstår det problem så ska de kunna reda ut det på ett professionellt sätt, helt enkelt vara professionella och inte prata skit om en doktorand till en annan. Uppstår det en konfrontation så ska de inte bara slänga ur sig en massa okonstruktiv kritik och personliga angrepp mot personerna de är arga på, utan jag tycker att en bra ledare ska kunna gå undan och fundera 'varför reagerar jag så här? Har jag rätt att reagera på det här viset'? Om man fortfarande är arg då kan man försöka framföra sin kritik och förklara att man är arg, men på ett mycket mer konstruktivt sätt än vad vi (doktorander) har fått höra.

(Doktorand i studien)

I första hand handlar det om avhandlingen, som är i fokus, men sen måste det finnas ett utrymme för doktoranden att prata om sin situation [...] att jag får veta saker som doktoranden själv upplever påverkar. Det tycker jag är viktigt och det ingår i det professionella.

(Handledare i studien)

En avgörande faktor i forskarhandledningen är relationen mellan doktorand och handledare. Både doktorand och handledare har många gånger stora förväntningar på varandra när samarbetet inleds och inte sällan talas det om att forskarhandledningen ska vara professionell. Men vad är egentligen en professionell forskarhandledning? Går det att handleda utan att vara privat, och hur bär man sig åt om en handledningsrelation utvecklar sig till något mer?

Relationen mellan doktorand och handledare är en relation som är avsedd att pågå under flera år. Det är därför inte ovanligt att det för inblandade parter inträffar händelser i privatlivet som mer eller mindre påverkar forskningssamarbetet. Handledning som enbart omfattar det strikt vetenskapliga var heller inget som lyftes fram som önskvärt av vare sig doktorander eller handledare. Däremot betonades vikten av någon form av gränsdragning gentemot den privata sfären. Var den skiljelinjen ska gå var emellertid svårare att peka ut. Handledare berättade om olika situationer där de blivit djupt involverade i doktorandens mer privata problem och beskrev dessa händelser som väldigt jobbiga:

Det var väldigt mycket gråt och terapeutiska situationer kan man säga, där vi bit för bit tog oss igenom, men det var en väldigt jobbig handledarupplevelse för jag kände mig så ansvarig – nästan för den här doktorandens liv.

(Handledare i studien)

En del doktorander i såväl intervju- som enkätstudien lyfte å sin sida fram önskningsar om bättre stöd från handledarhåll när de upplevde stora svårigheter i privatlivet. Somliga kände sig pressade att vid sådana tillfällen jobba mer än de orkade och vissa upplevde att handledaren saknade empati för hur omskakande händelser i privatlivet påverkade forskarstudierna. En doktorand som upplevde bristande stöd i en sådan situation citerade sin handledare på följande sätt:

”Du måste faktiskt kunna separera privatlivet från arbetet. Du kan inte skylla på att du är sur och ledsen på arbetet på nånting som händer på fritiden. Det är helt separat.”

(Doktorand i studien)

Den omvända situationen kan ju också tänkas – en doktorand som blir mycket involverad i handledarens privata problem. Det var emellertid inget som doktorander eller handledare i vare sig enkät- eller intervju-

studien själva lyfte fram i någon större utsträckning. I viss mån har ändå händelser kring exempelvis handledares sjukdomar och andra personers trakasserier gentemot den egna handledaren uppmärksamrats. Detta i sin tur har fått olika slags konsekvenser för handledarskapet och i vissa fall resulterat i att samarbetet avbrutits. En handledare menade också att det inte är helt enkelt för en handledare att gå till en av sina doktorander med mer privata problem:

Jag skulle nog inte göra det. Det beror lite på kemin, om man kan bygga upp det förtroendet och vad problemet handlar om, men jag skulle nog tänka mig för lite vad jag skulle gå till doktoranden med. Enbart om jag kände doktoranden så väl att den skulle kunna hantera frågan, men jag skulle nog ändå överväga att gå till en nära vän. Jag tror nog att man skulle söka sig till en annan vän än doktoranden.

(Handledare i studien)

Reflektioner gjordes också kring vänskapsförhållande mellan doktorand och handledare. Åsikterna gick något isär huruvida man kan vara kompis med sin doktorand respektive handledare och i så fall hur nära vänskap som är möjlig. Vissa doktorander och handledare hade också privat umgänge utanför forskningen av varierande närhet och omfattning, medan andra inte alls umgicks privat. Variationerna var stora, även om mycket nära vänskapsförhållanden var mindre vanligt förekommande. Alltför nära vänskap mellan doktorand och handledare nämndes som något som ibland snarare kunde vara problematiskt:

Man kan vara ganska nära vän till en doktorand, men ändå har man det yttersta beslutet. Man är ju den som kan avgöra och sätta doktoranden i en sämre situation, så man måste hela tiden ha den här lilla, lilla distansen kvar, eftersom jag ändå är den ytterst ekonomiskt ansvarige och ansvarig för att det här projektet ska gå i positiv riktning. Jag tror att man kan vara ganska god vän eller ha en nära relation, men inte som helt oberoende personer kan ha en vänskap, eftersom den ene är beroende av den andre i högre grad än omvänt.

(Handledare i studien)

En doktorand i intervjustudien reflekterade över närheten i det professionella handledarskapet på följande sätt:

Jag tycker inte att man behöver kunna diskutera väldigt personliga saker med sin handledare. Jag tycker att handledaren ska fungera som en vägledare inom ens doktorandutbildning, men om det är nånting som hänt under ens fritid, kanske att en närstående har dött eller att man mår dåligt, då tycker jag att handledaren ska ha förståelse för att ens liv inte bara handlar om labbet.

(Doktorand i studien)

Både bland de doktorander och handledare som ingått i undersökningen framskymtade en viss osäkerhet kring olika delar rörande handledningsrelationen. Handledarna ventilerade funderingar om hur tillgänglig man bör vara som handledare, och doktoranderna begrundade hur tillgänglig man som doktorand kan förvänta sig att handledaren ska vara. Reflektioner gjordes också kring hur mycket en handledare bör gripa in i själva avhandlingsarbetet. En handledare beskrev sig visserligen som säkrare i sin handledningsutövning nu efter flera års erfarenhet av forskarhandledning, men menade samtidigt att en hel del osäkerhet fortfarande fanns kvar:

Väldigt mycket osäkerhet finns kvar. Jag kan undra över hur mycket jag ska gå in och kräva förändringar när jag ser att ett material i och för sig är innehållsligt okej, men skulle kunna skrivas på en tiondel av utrymmet. Samtidigt kanske det är doktorandens stil att vara pratig i text. Den osäkerheten finns förstås, men jag är säkrare på var gränsen går för vad som är möjligt för mig att ge synpunkter på och vad jag måste fråga nån annan om. Det är lättare att sortera.

(Handledare i studien)

Bakomliggande drivkrafter för handledning och fakultetsvisa olikheter

Att reflektera över gränssättning för vad som är rimligt och inte rimligt i handledningssituationen är således något som handledarna i intervjustudien gjort. En del av dem uppmärksammade även bakomliggande drivkrafter i handledningen:

Om man är en sån personlighet som tar väldigt mycket ansvar och har lätt att känna samvetsqual eller skuld, om man vet att man har de tendenserna är det väldigt bra att träna sig i att sätta gränser också som handledare, så att man inte tar ihjäl sig. Det är ju lite bräckligt, för det kan ju vara så att man har underliggande motiv till att bli bekräftad själv. Att doktoranden

ska tycka att man är duktig och visa det väldigt mycket eller komma med stor tacksamhet, kanske både officiella, men också inofficiella bekräftelser. Det är väl sånt jag försöker fundera på hur mycket såna motiv som ligger i handledarrelationen. Vad är det realistiskt att begära att få för bekräftelse tillbaka och vad är orealistiskt. Om man tänker sig att man vill få väldigt mycket tillbaka – för det får man i regel inte – risken då är ju att man blir väldigt frustrerad, att man blir bitter och blir martyr. Man tänker att ”ja, som jag har ställt upp för den och den och den i massor av år och den tackar mig knappt i förordet.” Det finns ju så många mekanismer i akademien för att visa vem som är viktig och inte viktig och jag tror att det finns gott om handledare som känner sig orättvist behandlade i slutfasen, att man inte får det tack som man kanske gjort sig förtjänt av. Men det här är ju lite tabu att prata om, för man kan ju inte visa sig så gniden att man går omkring och tänker på såna saker, men jag är övertygad om att det finns och det kan ju ha handlat om att man inte satt gränser under tiden man har jobbat, att man inte ställt de krav man har rätt att göra på doktoranden.

(Handledare i studien)

Handledarskapet omgärdas också av visst prestigetänkande och att öppet ventliera sina egna tillkortakommanden i handledarrollen kan vara svårt. Det är knepigt att öppet diskutera den egna otillräckligheten när handledarskapet så tydligt är kopplat till avancemang på karriärstegen, eller som en handledare uttryckte det, ”vissa känsliga frågor i handledarskapet diskuteras inte alls”. En annan handledare reflekterade också över prestige när det gäller handledarbyte:

Det kan ju handla om att kemin inte stämmer mellan doktorand och handledare och då måste man fundera om man kan hitta en annan handledare. Det är inte alls prestigelöst! Det är mycket prestige i sånt, otroligt mycket! Det är jätteladdat! Det är lätt att man tar det som ett personligt misslyckande och det gör nog båda parter, fast den som är den svaga länken drabbas ju mer. Det är också svårt att tala om!

(Handledare i studien)

Rollen som handledare och själva handledarskapet i sig är, som tidigare beskrivits, meriterande för handledarens egen forskarkarriär och för att exempelvis komma i fråga för en befordringsprofessur (se kapitel Utredningar om handledning i forskarutbildningen). Inom medicinsk/odontologisk och teknisk/naturvetenskaplig fakultet är, som nämnts,

handledaren ofta medproducent i åtminstone delar av de artiklar som ingår i doktorandens avhandlingsarbete, men även inom andra fakulteter har ofta doktorandens insatser betydelse för handledarens meritering. Avhopp från forskarutbildningen kan då innebära dröjsmål i denna meritering:

Det är ju ett meritvärde att ha fört doktorander fram till disputation så att det är klart att det kan kännas att ”jo men kan du inte för min skull stanna kvar”, det skulle man kunna tänka. För egen del har det inte haft någon som helst betydelse. Jag antar att är man docent och ska meritera sig för en professur så blir det där väl mycket viktigare.

(Professor i studien)

Handledaren är sålunda, som framgått, ofta på ett mer påtagligt sätt medarbetare vid medicinska/odontologiska samt tekniska/naturvetenskapliga avhandlingar än på samhällsvetenskapliga eller humanistiska. Generellt sett skiljer sig även själva handledningen åt vid olika fakulteter. Inom medicinsk/odontologisk och teknisk/naturvetenskaplig fakultet träffas många gånger handledare och doktorand i forskargrupper och arbetar tillsammans i ett gemensamt projekt, lett av handledaren. I ämnen där arbetet sker i ett laboratorium möts doktorand och handledare titt som tätt. Handledningen blir då ofta praktiskt inriktad på problemlösning och handledaren deltar ofta i avhandlingen som artikelförfattare. Inom de humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna förekommer handledningen vanligen mellan enskild doktorand och handledare. Avhandlingen utgörs oftare av en monografi och handledaren blir inte lika tydligt en medförfattare som vid en sammanläggningsavhandling. En handledare beskriver arbetet i en forskargrupp på följande sätt:

Det är en fördel att jobba i en forskargrupp på så sätt att man har flera kollegor inom ett närliggande område som berikar varandra, men det är klart att det finns ju alltid en internkonkurrens. Forskning är ju speciell! Varje upptäckt är ju egentligen personlig och fråga om ett ägandeskap. Vem äger den? Vem kom på en upptäckt först? Vem får driva den vidare? Det gäller att man kan föra en debatt om det och respektera varandra och inte skapa konflikter!

(Handledare i studien)

Vissa handledare handleder både avhandlingsarbeten inom egna projekt och arbeten som enskilda doktorander initierat. En handledare beskriver skillnaden på följande sätt:

Projekt jag håller i själv blir det automatiskt en skillnad att jag lättare kan tipsa om artiklar som borde finnas med som referens, men till en doktorand som byggt upp ett eget projekt blir det mer råd i allmänhet att göra en literatursökning på området, för jag kan inte det. Du måste själv söka dig fram eller prata med någon som kan det, så den skillnaden finns och det där präglar också relationerna och diskussionerna. Man blir mer som en auktoritet i de egna projekten och något mindre i monografiarbeten som inte är initierade av mig själv utan av nån annan.

(Handledare i studien)

En och samma handledare kan också ha olika slags relationer till olika doktorander även på andra sätt. En del doktorander vistas mer än andra på institutionen, och visst förekommer det att handledare tycker bättre om vissa doktorander än andra.

Jag försöker att inte signalera något sånt i alla fall, men individer är olika – en del är trevligare än andra – så visst är det så att det är lättare att prata med dem och det är klart att nån kan tycka att det är favorisering, men jag försöker att vara vaksam på det [...] Jag vet att mina kollegor här också har liknande erfarenheter att de ägnar mycket tid åt en del doktorander och andra får kanske mindre uppmärksamhet för att de är perifera till ämnesområdet och det där kan upplevas som favorisering, det tror jag.

(Handledare i studien)

Betydelsen av kön i handledningen

Historiskt sett har universiteten befolkats av enbart män och studier har visat att kvinnor som grupp än i dag blir marginaliserade i den mansdominerande miljö som den akademiska världen utgör. Vetenskapen domineras fortfarande av män, såväl i antal som i maktställning (SOU 1995: 110). Vid en del institutioner är det väldigt ojämn fördelning mellan kvinnliga och manliga doktorander liksom mellan kvinnliga och manliga handledare. I likhet med handledarna i exempelvis studierna av Bergeheim (2000) och Perselli (2000) uttryckte sig även de intervjuade handledarna i denna studie i allmänhet försiktigt om huruvida de upplevde att kön hade någon betydelse för forskarhandledningen:

Det är svårt att generalisera, tycker jag. Mina erfarenheter är så få, få av varje sort. Det är så enormt stora skillnader mellan kvinnorna också inbördes och mellan männen inbördes [...]

(Handledare i studien)

Intressant nog reflekterades ändå tankar om innebörden av kön av flera handledare under samtalens gång:

Vilket stöd har män respektive kvinnor utanför institutionen, alltså hemma, runt i samhället, inte bara av sina respektive utan rent kulturellt, kontextuellt. Hur hittar man sin roll – den som ska doktorera – och där har männen mycket lättare att hitta den rollen upplever jag nog ändå. Kvinnorna söker mycket mer, prövar olika tankar kring det där medan männen är antingen målinriktade att ”ja, jag ska bli färdig helt enkelt” eller också att de slutar och gör något annat. Det är inte förknippat med samma ångest att avbryta som jag tycker att en del kvinnor visar upp. Det blir längre resonemang tror jag man kan säga med de kvinnliga doktoranderna [...]

(Handledare i studien)

Några handledare relaterade upplevda olikheter mellan könen framför allt till den akademiska strukturen och menade att det var svårare för kvinnor än för män att ta sig fram inom en mansdominerad struktur som universitetsvärlden. En handledare gav exempel på en tradition som hon tyckte sig se:

Det finns ju fortfarande den här traditionen bland män att man bl.a. gärna jobbar över. Det finns ingen begränsning på arbetstid ibland, utan det är självklart att man gör det. Jag tror att kvinnor sätter mer gränser, att man värnar lite mer om sin fritid. Vi är lite mer hänsynstagande till ett eget liv så att säga.

(Handledare i studien)

Även doktoranderna i såväl intervju- som enkätstudien funderade kring innebörden av kön i forskarhandledningen. En av de intervjuade doktoranderna menade exempelvis att där hon var verksam var det lättare att sätta en kvinna långt ner i författarordningen på en artikel. Andra ansåg att det generellt sett inte skilde så mycket mellan hur kvinnor och män behandlades. I enkätstudien uppgav de flesta att kvinnor och män behandlades lika vad gäller handledningen. En stor andel menade också

att de inte hade någon uppfattning i frågan. Tolv procent av de kvinnliga doktoranderna menade dock att männen på den egna insitutionen favoriserades i handledningen, medan ingen av kvinnorna ansåg att de själva favoriserades. Bland männen var det fyra procent som tyckte att kvinnorna favoriserades medan fem procent ansåg att männen blev det. I de öppna kommentarerna i anslutning till frågan, bedömde flera doktorander att skillnaderna mellan enskilda individer var större än könsskillnaderna.

Kärleksrelationer/sexuella relationer

Mänskliga relationer är inte statiska, inte heller relationen mellan doktorand och handledare. I och med att doktorand och handledare arbetar tillsammans under en längre tid kan ibland relationen övergå till en relation av mer privat karaktär, såsom ett nära vänskapsförhållande och i vissa fall även ett sexuellt förhållande eller ett kärleksförhållande. Att komma varandra nära och ingå ett förhållande kan emellertid bli problematiskt, och det är något som de handledare jag talat med funderat över. Till skillnad från exempelvis Bergenheims studie (2000) är detta något som både kvinnliga och manliga handledare i studien tog upp som aspekter av handledarskapet, både utifrån generella reflektioner men också utifrån egna erfarenheter av att ingå en kärleks-/sexuell relation med en doktorand. I de fall som beskrivits där handledare och doktorand ingått ett förhållande har den privata relationen i förlängningen inneburit att handledaren av sagt sig handledarskapet. En handledare menade att både kärleks- och sexuella förhållanden var mycket vanligare än vad folk i allmänhet tror, och ibland kan de vara komplicerade. Det kan finnas en gråzon för när det handlar om trakasserier.

I vissa fall är det bara doktoranden och hennes/hans handledare som arbetar i ett forskningsprojekt, medan doktoranden och handledaren i andra fall arbetar tillsammans i en gemensam forskargrupp som omfattar även andra doktorander och personer. En handledare i intervjustudien menade att det var svårt att uttala sig generellt kring lämpligheten i kärleks-/sexuella relationer mellan doktorand och handledare och gjorde bedömningen att det varierade från situation till situation:

Det beror lite på hur de kan hantera situationen och hur det påverkar de övriga i arbetslaget, men det är inget att rekommendera egentligen [...] Det är nog viktigt att man både är öppen till arbetslaget så att det inte är nåt smusslande och dessutom att var och en i den här biten är ganska öppna och ärliga och kan visa att de är en egen person, att de inte skulle leva så

tight att de pratar för den andra utan där måste var och en visa att man är en egen person, man har egna åsikter, man kan stå för saker och ting och sen om de har en kärleksrelation därutöver är det deras sak.

(Handledare i studien)

En annan handledare menade att hans förhållningssätt till privat umgänge med sina kvinnliga doktorander kännetecknades av viss försiktighet och återhållsamhet för att intentionerna inte skulle missuppfattas:

Jag har egentligen bara kvinnliga doktorander och då blir jag lite försiktig att föreslå att man ska gå ut och ta en öl. Det gör jag inte. Det skulle kunna uppfattas som en invit, så visst präglas relationen av att det finns kön i den på många, många sätt.

(Handledare i studien)

Krav och splittrade roller

Min handledare pressar mig alldeles för mycket. Jag känner mig jämt jättestressad.

(Doktorand i studien)

Kraven på handledarna har blivit mycket tydligare och det är ju bra i och för sig, men det är hela tiden en sorts avvägning mellan att inte ta över jobbet mer eller mindre, för då gör man den här doktoranden en björntjänst, eftersom den ska kunna tänka någorlunda självständigt som forskare sen.

(Handledare i studien)

Kraven från 1998 års reform

I och med 1998 års reform som innebar att direktiven från 1969 återupplivades, skärptes kraven på effektiviteten i forskarutbildningen och därmed också handledningen. Diskussioner förekommer ute på institutionerna om var ribban för antagningen till forskarutbildningen ska läggas. En antagning innebär allt tydligare ett flerårigt åtagande för inblandade parter, och man vill därför att presumtiva doktorander på olika sätt ska ha bevisat att de är lovande forskarämnen och emellanåt också visa att de passar in i en forskargrupp. Ett krav som ibland ställs kan vara att doktoranden ska ha en artikel färdig att skickas in till en vetenskaplig tidskrift. Ställda förkunskapskrav får dock inte innebära att gränsen till området skugg-

doktorander¹⁸ överskrids. Doktorander kan ju redan genom exempelvis ett examensarbete på grundutbildningen ha visat prov på forskningstalang. ”Även den presumtiva doktoranden kan emellertid ibland vilja ”känna sig för” om hon/han vill bli doktorand eller arbeta inom just det projektet tillsammans med just den handledaren på just den institutionen. Inom olika tidsbegränsade tjänster vid universitetet, såsom exempelvis projektassistenttjänst kan forskningsuppgifter bedrivas. Sådana tjänster kan fungera som en inkörsport för en antagning till forskarutbildningen, men de får inte användas som en omskrivning för att bedriva faktisk forskarutbildning om man inte är antagen. Av gällande bestämmelser i högskoleförordningen följer att det inte är tillåtet att bedriva forskarutbildning vid universitetet utan att vara antagen”.

Olikheter i hur länge själva forskningsarbetet i praktiken pågått innan själva antagningen gör förstås att det kan bli svårt att räkna effektiv studietid. Vissa nyantagna doktorander har i verkligheten klarat av en hel del av sitt avhandlingsarbete redan före antagningen, medan andra i princip bara befinner sig i startgroparna. Förutsättningarna att klara av att skriva avhandlingen inom fyra år heltid (åtta år deltid) varierar därmed avsevärt (se också avsnitt Huvudroll och biroller). Ungefär var tredje kvinna och drygt var fjärde man i enkätstudien antagna efter 1998 menade att de inte trodde att de skulle bli klara inom den stipulerade tidsramen. Flera olika anledningar¹⁹ till detta uppgavs. Den vanligast förekommande anledningen var att ämnet inte rymdes inom den tiden. Andra vanliga anledningar som angavs var att det var för mycket av andra arbetsuppgifter som tog tid samt upplevda brister i handledningen.

Även en del handledare oroadе sig för att deras doktorander inte skulle bli klara inom utsatt tid, och den begränsade tidsramen medförde inte sällan en hel del tankeverksamhet:

18. Högskoleverket skriver i sin rapport ”Antagning till forskarutbildning” (1999:15 R) följande om skuggdoktorander eller s.k. gräzonsdoktorander: Dessa är inte antagna och registrerade på forskarutbildningen men ges möjlighet att använda laboratorier, datorer o.dyl. för att utveckla sin avhandlingssidé. Först när institutionen tror på att idén bär antas de till forskarutbildningen. I praktiken innebär det en förlängning av forskarutbildningen samtidigt som tillvaron för dessa gräzonsdoktorander är ytterst osäker, forskningsmässigt, ekonomiskt och socialt.

19. De forskarstuderande kunde på denna fråga markera flera olika alternativ till att de inte trodde att de skulle bli klara med avhandlingsarbetet inom den stipulerade forskarutbildningstiden. Som frågan är formulerad finns emellertid viss risk att doktorander som deltidsstuderar kan ha missuppfattat den och menat att de behöver längre tid på sig. Svaren får därför tolkas med viss försiktighet.

Om jag är orolig för att de inte ska bli färdiga? Ja, varje dag och natt faktiskt. Vi har flera fall där man inte blivit klar inom den stipulerade tiden, men där man gjort färdigt ändå. Sen har de behövt ett eller ett och ett halvt år på sig för att skriva färdigt, eftersom de gått in och undervisat under tiden. Det är jättebra att det finns såna förebilder, tycker jag, därför att det behöver inte vara totalpanik bara för att tiden är slut, men jag försöker vara väldigt uppmärksam på dem som fortfarande har finansiering, var de är nånstans och hur tidsramarna ser ut och ta upp den frågan så ofta som möjligt, för det är väldigt lätt att det glider i väg. I synnerhet mot tredje året när det ska skrivas och analyseras och det börjar ta emot och tiden rinner i väg.

(Handledare i studien)

En annan aspekt av reformen som lyftes fram var betoningen på det ekonomiska ansvaret:

Som forskarhandledare har du ett stort ansvar att ha en ekonomi som bär hela projektet och som bär doktoranden. Det är ju inte bara lön till doktoranden utan det ska ju också vara olika faciliteter inom forskningsprojektet. Det kan handla om ny teknik, dyra maskiner eller apparaturer. Det kan handla om extern utbildning i ett annat land. Det finns många viktiga ekonomiska faktorer som är tufft för forskarna att klara i dag och ännu tydligare med den nya reformen [...] Det blir att man riktar in sig på områden där det finns stora medel att söka. I dagsläget är det väldigt svårt för forskaren eller forskargruppen att kunna ha en ekonomisk framförhållning. Det blir lite av en chanstagning just med tanke att man hela tiden ska söka externa anslag.

(Handledare i studien)

En handledare uppmärksammade också svårigheten för projekt som så att säga "hamnar mellan stolarna" och inte ligger i forskningens "mainstream", dvs. sådan forskning som för dagen inte finns på forskningens agenda över aktuella ämnesområden:

Som doktorand blir det ju att man måste man sniffa in sig till de stora etablerade grupperna där det finns mycket pengar. Om jag är en presumtiv doktorand med en frågeställning jag gärna skulle vilja bearbeta och tar upp det med en forskare som en tänkbar handledare 'Nja, säger den, det finns det inga pengar för och det ser svårt ut att söka också för just den där

frågeställningen, så den kan du lika gärna glömma'. Det kanske skulle vara en alldeles ypperlig fråga att belysa, men det får stå tillbaka.

(Handledare i studien)

Trots upplevd osäkerhet kring frågor som tillgänglighet och ansvar uppfattade handledarna i allmänhet att den nya forskningsreformen hade inneburit en viss ökad tydlighet, och generellt sett beskrev de att handledningen i dag var mer strukturerad än tidigare:

Det är mycket mer strukturerat och det är striktare. Det är angivet att man har ett visst antal timmar man ska få handledning på och att handledningen ska bestå av vissa saker. Kraven på handledarna har blivit mycket tydligare.

(Handledare i studien)

I vissa studieplaner reglerades även mötesfrekvensen mellan doktorand och handledare:

Jag är ansvarig för att driva doktoranderna framåt. I synnerhet efter reformen 1998 så har den (handledningen) stagats upp och vi har individuella studieplaner. Jag har ett större ansvar att veta var doktoranderna befinner sig poängmässigt och allt sånt. För sju, åtta år sen var det enklare att låta det hela gå, så att säga, utan nån kontakt. I dag reglerar vi det här mycket hårdare. Man skriver in i studieplanen hur ofta man ska träffas och man följer upp den.

(Handledare i studien)

Bromsa eller gasa

Hälften av doktoranderna i enkätstudien upplevde att kraven som ställdes på dem som forskarstuderande var lagom, men könsskillnaderna var stora. Bland männen var det 61 procent som ansåg att kraven var lagom, medan det bara var 39 procent av kvinnorna som tyckte detsamma. Skillnaden mellan om man var antagen före eller efter 1998 var däremot obetydlig. Åtta procent av de kvinnliga doktoranderna och 12 procent av de manliga ansåg att kraven som ställdes var lite för låga eller alldeles för låga. Bland de doktorander som var antagna 1998 eller senare var det bara 6 procent som ansåg det, medan det var 13 procent av de doktorander som var antagna före 1998 som var av den uppfattningen. Vanligare var åsikten att kraven var för höga, i synnerhet bland de kvinnliga doktoranderna. Av

kvinnorna var det 53 procent som tyckte att kraven som ställdes på dem var för alldeles för höga eller lite för höga medan motsvarande siffra bland männen var 27 procent. Bland de doktorander som var antagna 1998 eller senare uppgav 39 procent att de tyckte att kraven var alldeles för höga eller lite för höga och bland dem som var antagna före 1998 var det 43 procent som ansåg detsamma. Vissa doktorander kände det också som om handledaren lade stora delar av ansvaret för forskningsverksamheten på deras axlar. En doktorand i intervjustudien citerade sin handledare på följande sätt:

Du ska veta att om du inte lyckas med det här kommer vi aldrig att få in peket. Det hänger på det du gör och vi måste få in det här arbetet för annars vet jag inte hur det ska gå för gruppen för vi får inte in tillräckligt med pengar för att kunna fortsätta vår verksamhet då.

(Doktorand i studien)

Samma doktorand menade också att ”det går ju inte att gå och tjata på en doktorand som försöker göra sitt bästa och tvinga nån att jobba både kvällar och helger och dygnet runt”.

Att handleda tycks vara som att balansera mellan gas och broms. Några doktorander framhöll i enkätens öppna fråga om vad det sämsta med att vara doktorand var att handledarna var på dem med blåslampa och hetsade så att de blev stressade, medan andra saknade engagemang och någon som hjälpte dem framåt i forskningsarbetet. Bland doktoranderna kan man säga att det framför allt utkristalliserade sig två kategorier av handledare som kritiserades för sin ledarstil. Det var dels de som upplevdes som alltför kontrollerande och som ställde alltför höga krav, dels de som ansågs alltför oengagerade och som mer eller mindre lämnade doktoranden vind för våg, ensam med sitt arbete. Egenskaper som lyftes fram som positiva hos en handledare var att vara engagerad utan att vara kontrollerande och att varken ställa för höga eller för låga krav. En doktorand beskrev exempelvis sin handledare på följande sätt på frågan om vad det bästa med att vara doktorand är för något:

Mycket engagerad och engagerande handledare som uppmuntrade och såg till att jag tidigt fick åka på kurser och möten etc.

(Doktorand i studien)

Flera doktorander i såväl enkät- som intervjustudien tog också upp att de ställde höga krav på sig själva och sitt arbete och menade att de ofta tog på sig eller blev tilldelade alltför många göromål:

Jag ställer jättehöga krav på mig själv, har lite dåligt med skinn på näsan och har svårt att säga ifrån när jag tycker att jag blir orättvist behandlad, tar på mig alldeles för mycket arbete och får därmed svårt att fokusera mig.

(Doktorand i studien)

Även handledarna reflekterade kring hur mycket de skulle gasa respektive bromsa doktoranden. I vissa fall beskrevs att det ibland kunde behövas lite gas för att forskningsarbetet skulle gå framåt, medan det i andra fall krävdes mer broms och hjälp med gränsdragning för hur långt ett arbete skulle få expandera.

Det kan ju vara den här doktoranden som har otroligt vilda idéer och spånar i väg och kanske har svårt att strukturera sig. Då måste forskarhandledaren vara den som är kärnan i det hela, den som lugnar ner och strukturerar. Den som hjälper att klättra vidare istället för att tänka att 'det var en hopplös doktorand'

(Handledare i studien)

Även var doktoranden befinner sig i sitt forskningsarbete har betydelse för handledningen:

Handledningen ska ju stimulera utvecklingen av doktoranden och ju snabbare utvecklingen går hos doktoranden och ju mer självständig doktoranden blir, desto viktigare är det för handledaren att kunna släppa lagom mycket på tyglarna. Omvänt kan det ju vara att en doktorand har svårt att utveckla den här biten och hela tiden klamrar sig fast och lutar sig mot handledaren. Då ska handledaren kunna ge efter lagom mycket och inte knuffa ut doktoranden. Det är hela tiden en känsla som handledaren måste kunna utveckla hos sig själv om hon eller han inte redan har den, och kunna se vad som händer i processen. I början är man mycket morska eller farsa i allt för att sedan i slutfasen vara på väg att bli kollega och sedan när doktoranden disputerat bli än mer kollega. Det gäller att kunna hantera den här förändrade bilden!

(Handledare i studien)

En uppfattning som vissa handledare lyfte fram var att doktoranderna i dag i allmänhet är bättre på att ställa krav än de själva var på den tiden då de var doktorander:

Då (under den egna doktorandtiden) var det på något vis att man skulle vara tacksam för att överhuvudtaget få vara här eller få vara doktorand. Att ställa krav var nånting ganska okänt. Jag tog för givet att det var jag som skulle lösa problemen och söka mig fram till hur jag skulle göra avhandlingen. [...] Jag märker att det finns en helt annan inställning hos de yngre doktoranderna nu. De ser det mer som en utbildning och kräver att de ska bli lärda i högre utsträckning eftersom det är en utbildning. Det här kan ibland skära sig därför att det ingår ju ett väldigt stort mått av självständigt arbete i forskarutbildningen.

(Handledare i studien)

Trots att ungefär hälften av doktoranderna i enkätstudien ansåg att kraven som ställdes på dem var lagom höga, upplevde en klar majoritet sig ofta stressade och splittrade mellan olika arbeten och/eller olika arbetsuppgifter. Vissa doktorander arbetar även kliniskt eller med annan verksamhet, och en del av dessa beskrev i de öppna svaren om vad det sämsta med att vara doktorand är, att de slets mellan forskningsarbetet och det andra arbetet. En del doktorander tyckte också att de slets mellan olika arbetsuppgifter på sin institution. En majoritet – 77 procent – ansåg att de oftast eller ibland hade för mycket att göra, och ungefär lika många kände sig ofta eller ganska ofta stressade. Av doktoranderna upplevde 73 procent sig också splittrade mellan olika arbeten och/eller arbetsuppgifter. Det var en något större andel bland kvinnorna än bland männen som mycket eller ganska ofta kände sig stressade, medan det inte var någon nämnvärd skillnad mellan den grupp doktorander som var antagen före 1998 eller den grupp som var antagen 1998 eller senare. Splittringen mellan olika arbeten och/eller olika arbetsuppgifter som många doktorander kände, kunde också upplevas som stressande och bidra till känslor av otillräcklighet:

Jag orkar inte så mycket som ”man” bör. Är dålig på att splittra upp mig på olika sysslor, t.ex. undervisa och forska parallellt.

(Doktorand i studien)

Känslor av otillräcklighet var för övrigt ett av de vanligaste svaren i den öppna frågan om vad det sämsta med att vara doktorand är. Andra vanliga

svar på denna fråga var dålig lön, beroenderelationen och utelämnandet till handledaren och andra, känslor av ensamhet, otrygghet både i doktorandrollen och i vad som händer efter disputation samt det hierarkiska akademiska systemet som sådant. Flera doktorander beskrev också att de upplevde att de inte togs på allvar och kände att de förväntades visa tacksamhet för att över huvud taget få forska:

Det är ett modernt slavarbete, dvs. mycket jobb för dålig betalning. Man behandlas som en gymnasieelev fast man är över 30 och haft yrkeskarriär innan och förväntas vara tacksam för att man fått chansen att doktorera.

(Doktorand i studien)

Även handledarna har ofta många strängar på sin lyra, och de var många gånger splittrade mellan såväl olika arbetsuppgifter som mellan olika doktorander:

Jag har väldigt, väldigt många doktorander som jag är ansvarig för – ett femtontal – och det innebär att jag på något sätt ska hålla mig ajour med vad de tänker och vad de gör och hur det går framåt för dem.

(Handledare i studien)

Ett annat stressmoment kan, som tidigare nämnts, också vara det i dag allt tydligare kravet på att finansieringen för forskarutbildningen ska vara ordnad. Jag avslutar därför detta delkapitel med en illustration²⁰, gjord av Sophia Lundquist, som handlar om just finansiering:



20. Bilden är publicerad med tillstånd av Christer Fält och Göran Blomquist på Sveriges Universitetslärarförbund (SULF). Den har tidigare varit publicerad i Bargholtz et.al. "Att handleda blivande forskare. Myter och verkligheter".

Makt och maktlöshet

Jag tycker att handledaren har alldeles för stor makt. Man blir så otroligt beroende av dem. Jag tycker inte att det ska vara på det viset. Det skulle finnas kontroll och insyn.

(Doktorand i studien)

Ordet makt låter så dominant. Jag har inte upplevt ordet makt så kraftfullt [...] En god ledare tonar ner det här med makten och får det mer respektfullt – lyssnar på, tar till sig och modifierar verksamheten så att de flesta respekterar beslutandenivån.

(Handledare i studien)

Inom universitetet finns en hierarki, och i själva handledar- respektive doktorandrollen finns en inbyggd maktrelation där doktorander i allmänhet lever i ett mer eller mindre starkt beroendeförhållande till sin handledare. Handledaren i sin tur slits ofta mellan krav från olika håll och pressen att få loss resurser till sin och sina doktoranders forskning. Att syssla med kunskapsproduktion som forskning, innebär att du måste synliggöra dig och ditt namn oavsett om du är doktorand eller handledare. För en doktorand i början av en vetenskaplig karriär är det viktigt att etablera kontakter med betydelsefulla personer som redan är ett namn i den akademiska hierarkin och som kan hjälpa henne eller honom framåt. Det är ofta handledaren som är första länken till anslagsgivare och andra viktiga kontakter i forskarvärlden. Flera av doktoranderna lyfte fram beroendeförhållandet till sin handledare som en av de sämsta aspekterna med att vara doktorand, och en doktorand som själv upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling av sin handledare menade att ”en doktorand är ganska försvarslös om han eller hon blir utsatt för kränkande behandling av sina handledare”.

En del doktorander i såväl intervju- som enkätstudien beskrev en rädsla för att straffas på olika sätt om de inte ställde upp på olika former av krav från handledaren (eller andra överordnade), även sådana som inte upplevdes höra till doktorandrollen, såsom att exempelvis uträta ärenden av mer privat karaktär eller ta fram vetenskapligt material till handledarens egna presentationer i olika sammanhang:

Det känns som om jag nekar kommer handledaren att straffa mig på något sätt, puffa ner mig från ett pek²¹ eller nånting.

(Doktorand i studien)

Tidigt lärde vi oss att om vi inte gjorde som handledaren eller institutionsstyrelsen ville, om vi av någon anledning gick emot, straffades vi hårt. Utfrysning, förlöjligande, utan hjälp att söka finansiering, omotiverade och odiskuterade handledarbyten var straffen. [...]

(Doktorand i studien)

En doktorand i enkätstudien beskrev det sämsta med att vara doktorand som att det är som ”att vara gisslan hos sin handledare och måste skriva om de teorier och metoder som han vill”.

Handledaren är ofta den som står som projektansvarig för projektet. Oavsett vem som initierat forskningsprojektet eller vem som i praktiken främst byggt upp och driver det framåt är det hos flera större forskningsfinansiärer endast en disputerad forskare som kan söka forskningsmedel. Detta kan ibland göra det svårt för doktoranden att ställa krav:

Det är så otroligt svårt för nån utomstående att se vem som gjort vad på arbeten. Vem som har rätt att stå först och sist och du vet, då står egentligen hans ord (handledarens) mot mitt i slutändan. Det är han som är handledare och det är han som drivit in forskningspengarna och står för projektet, så det är ju han som får bestämma i slutändan.

(Doktorand i studien)

Att flera doktorander beskrivit situationer där de upplevt maktlöshet är kanske inte så konstigt. Doktorandskapet i sig innebär en underordnad position i den akademiska hierarkin. Men även handledare beskrev olika situationer där de kunde uppleva maktlöshet.

Jag tycker att det är den där känslan att man upplever att man inte riktigt kommunicerar. Man har ett samtal och nästa gång man träffas så har det inte hänt något och så händer det en gång till och en gång till. När det

21. I Högskoleverkets doktorandhandbok står följande om s.k. ”pek”: Publicerade artiklar kallas inom medicinsk och naturvetenskaplig fakultet för pek eller delarbete [...]

händer flera gånger i följd känner jag mig maktlös därför att det här är vuxna människor och det känns på något sätt som att det enda som återstår är att 'nu sätter du dig ner och skriver.'

(Handledare i studien)

Bourdieu (1984, 1996) använder sig av begreppet "fält" för att beskriva ett socialt system som befolkas av människor som strider om något som är gemensamt för dem. För att en individ ska kunna avancera eller få tillträde till detta fält måste hon eller han tillägna sig ett erkännande av detsamma. På det akademiska fältet betyder det att doktoranden måste hålla sig väl med de som kan ge henne/honom den hjälpen, men det innebär också att en doktorands misslyckande kan föra med sig förlorad status för en handledare eller en institution.

Om vi skulle producera svaga avhandlingar, så visst, det är någonting som inte är bra för mig. Får man ett rykte om sig att det inte är bra är det svårare att få forskningsanslag. Det påverkar. Visst är man orolig för varje disputation hur det ska gå.

(Handledare i studien)

Åtskilliga doktorander i både enkät- och intervjustudien använde ord som beroende och makt medan handledarna i allmänhet hellre talade om respekt och ledarskap. Samtidigt fanns en medvetenhet hos handledarna om att de hade makt:

Ja, man har väldigt mycket makt naturligtvis, samtidigt som jag försöker förmedla att det är doktorandens arbete. Det är du som doktorand som ska försvara din avhandling och dina slutsatser. Du ska inte försvara mina, du ska inte hänvisa till mig när opponenter frågar varför du gjort så här utan du ska ha ett eget argument. [...] Jag försöker verkligen trycka på att det här är ditt arbete. Du ska stå för detta och det innebär att jag försöker på det viset säga att makten över det här arbetet ligger på dig som doktorand i hög utsträckning. Du ska stå för det du har bestämt, men samtidigt inser jag ju att allting jag säger och alla mina kommentarer och förslag är maktutövning och att doktoranden litar naturligtvis på att allt jag säger är klokt och viktigt och att en opponenter kommer att ställa mindre besvärliga frågor om jag följer handledarens råd förmodligen, eftersom handledaren är mer erfaren, så visst finns det väldigt mycket makt.

(Handledare i studien)

En variant av makt som uppmärksammades var den emellanåt komplexa relationen mellan doktorand och handledare som handledarskapet ibland innebar. En del doktorander och handledare träffas i olika yrkesmässiga roller. Ena stunden kan de mötas som kollegor på sjukhuset för att i nästa ögonblick ha transformerat rollerna till doktorand respektive handledare. Ibland har också handledningsrelationen inneburit att en tidigare, mer jämbördig arbetsrelation eller ett vänskapsförhållande övergått i en relation där den ena/ene har en överordnad position i förhållande till den andre/andra. En handledare reflekterade över en självupplevd situation där hon själv fick en överordnad position i förhållande till en god vän:

Hur mycket kamrat ska jag vara? Hur distanstagande ska jag vara? Det var svårt att hantera det! Inte så att jag var sömnlös eller så, utan jag reflekterade över det. [...] Jag hade bl.a. annat en anställd som jag var mycket god vän med och som jag umgicks med privat. Där funderade jag rätt mycket på hur jag skulle hantera det under den här tiden (chefsskapet) och vad händer sen? Hon hade stora farhågor och var den som var mest motståndare till att jag skulle vara chef, hon hade en rädsla för det. Men det funkade jättebra och vi umgås fortfarande privat. Men jag var i två kostymer hela tiden, här var jag ledaren och privat var jag den privata personen.

(Handledare i studien)

Konflikter och andra problem

Konflikter hanteras i tysthet eller snarare undertrycks vilket leder till vulkaniska utbrott emellanåt.

(Doktorand i studien)

Det är inte ovanligt med konflikter, men de kan vara fruktansvärt uppslitande och tidsödande. Ibland spelas de upp om och om igen i huvudet.

(Handledare i studien)

Konflikter är ett inslag i mänskliga relationer och kan så vara också i handledningsrelationen. Både doktorander och handledare har skildrat påfrestande konflikter där antingen de själva har varit inblandade eller någon/några i deras närhet. En konflikt i sig behöver inte vara någonting negativt även om ordet kanske ofta ger negativa associationer²². Svein Kile

22. I Stora Synonymordboken (1990) ges följande synonymer till ordet konflikt: Konflikt: strid; stridighet; sammanstötning; (intresse)kollision; slitning; friktion; tvist; kamp; lockout; bojkott

(Kile, 1993) menar att resultatet av lösta konflikter kan vara konstruktivt, medan däremot olösta konflikter kan orsaka mycket lidande. Flera undersökningar som gjorts vid olika universitet visar att doktorander ofta inte är nöjda med konflikthanteringen vid den egna arbetsplatsen (se exempelvis Utvärderingsenheten vid Lunds universitet, 1999, Appel, 2000, Appel & Dahlgren, 2003). I denna studie var det 64 procent av kvinnorna och 47 procent av männen som tyckte att konflikter vid den egna institutionen inte alls hanterades tillfredsställande eller bara hanterades tillfredsställande i låg eller ganska låg utsträckning. Av dessa var ungefär lika många doktorander antagna före 1998 som 1998 och senare. Flera doktorander i undersökningen påtalade också konflikter som pågått en längre tid och som tenderat att förvärras. Den vanligaste generella kritiken bland doktoranderna var att konflikterna inte lyftes upp till ytan och ventilerades ordentligt. Ofta upplevdes det som om ingen i allmänhet på allvar tog tag i problemen, vare sig doktorander, handledare eller någon annan.

Ingen av dem som är längre ner i hierarkin vågar påtala några problem. Inga konflikter reds ut, i stället sker utfrysning och diskriminering av dem som vill ändra på något.

(Doktorand i studien)

De doktorander som tyckte att konfliktlösningen fungerade väl uttalade sig framför allt om att det fanns en öppenhet på institutionen och en vilja till någon slags konstruktiv diskussion. Ett par procent av doktoranderna tyckte heller inte att det förekom några konflikter vid deras institution.

Vad handlar då konflikterna och meningsskiljaktigheterna om? Ja, ett slags konflikt som uppmärksammats var olika åsikter och förhållnings-sätt vad gäller det vetenskapliga. Det kunde handla om skilda uppfattningar som kolliderade vad gäller synen på teori, metod eller material.

Är motarbetad av biträdande handledare. Troligtvis beroende på att mina fynd ger grund att kritisera hans fynd.

(Doktorand i studien)

Utdragna meningsskiljaktigheter som inte löstes konstruktivt kunde ibland också få som konsekvens att glöden för arbetet falnade:

Min brinnande lust över en ny metod plattades ner till marken av handledaren. Den passade inte hans syn på god forskningsmetod.

(Doktorand i studien)

I vissa fall var det svårt för inblandade parter att identifiera exakt var skillnaden i synsätt låg:

Ja vi upplevde olikheter i synen på jämställdhet, det fanns med i bilden. I det fallet ska jag vara ärlig har jag nog fortfarande inte riktigt förstått var skiljelinjen gick.

(Handledare i studien)

Handledaren har som uppgift att stödja doktorandens avhandlingsarbete, men hon eller han ska också kritiskt granska arbetet och se till att vetenskapssamhällets kvalitetskrav tillgodoses. Det är inte alltid som dessa intressen och synsätt sammanfaller. Doktoranden kunde i vissa fall tycka att handledaren var onödigt ”överkritisk” medan hon eller han i andra fall upplevdes som alltför okritisk. Ibland i frågasatte doktoranden också handledarens attityd, kompetens och/eller ämneskunskap av doktoranden.

Det var emellertid inte alltid som meningsskiljaktigheterna låg mellan doktorand och handledare. I flera fall har det rört sig om att inblandade handledares olika synsätt kommit i konflikt eller om personliga vendettor mellan handledare och/eller seniora forskare. Doktoranden har då ibland upplevt sig hamna i kläm. En doktorand i en sådan situation beskrev sig själv som ”åsnan mellan hötapparna med en lokal handledare och huvudhandledare med olika forskningstraditioner”. Även bråk mellan doktorander uppmärksammades – både inom och utom en forskargrupp, vilka också kunde försvåra forskarhandledningen.

En annan inte helt ovanlig konflikt vid sammanläggningsavhandlingar var bråk kring författarordning. Den typen av konflikt uppmärksammades i såväl intervju- som enkätstudien. Frågor kring vem som gjort mest och vems namn som ska stå först och sist i en artikel²³ var vanliga, och den beroendesituation som doktoranden befinner sig i gentemot handledaren framträdde här tydligt.

Det är så otroligt svårt för någon utomstående att se vem som har gjort vad på arbeten. Vem som har rätt att stå först och sist och du vet, då står egentligen hans (handledarens) ord mot mitt i slutändan. Det är han som är handledare och det är han som drivit in forskningspengar och står för projektet, så det är ju han som får bestämma i slutändan.

(Doktorand i studien)

23. Artikelförfattarnas placering i en vetenskaplig artikel har olika anseende och har för avsikt att visa vem som gjort mest arbete i artikeln.

Även könstillhörighet nämndes av en kvinnlig doktorand i intervjustudien som en bidragande orsak till att någon förfördelas:

Det är mycket lättare att sätta en kvinna långt ner i författarordningen. Det är ett stort problem i vår grupp. Författarordningen på arbetena är inte rättvis!

(Doktorand i studien)

Ett annat problem som lyftes fram hos en del doktorander var känslan av att utnyttjas som billig arbetskraft. Att engagera sig i någons projekt eller på en institution kan i bästa fall skapa en slags vi-känsla och bidra till positiva känslor av delaktighet och tillhörighet. Men det är en balansgång, och ibland upplevdes gränsen överskridas för när det kändes som ett utnyttjande:

Efter några år skadas självkänslan av känslan att vara till för handledaren och forskningsinstitutionen istället för tvärtom!

(Doktorand i studien)

Flera doktorander lyfte fram att det var svårt att i den underordnade doktorandpositionen påtala upplevda orättvisor eller andra problem.

Min handledare har idéer om hur allting ligger till innan man har börjat utföra experimenten och sedan är det upp till en själv att visa att det verkligen är på det sättet han säger att det är. Om man ska köra enligt hans linje, då måste man lägga ned allt jobb på att visa att det är på hans vis och om det inte visar sig vara på det viset han säger att det är, då måste man göra om allt för att bevisa att det ändå är det.

(Doktorand i studien)

Vid konflikter som inte lösts på ett konstruktivt sätt är det lätt att människor far illa och känner sig kränkta. I enkätstudien var det drygt var tredje kvinna och knappt var femte man som uppgav att de någon gång upplevt kränkande särbehandling²⁴ antingen vid sin nuvarande institution eller vid en tidigare institution. 35 procent av kvinnorna och 29 procent av männen som upplevt kränkande särbehandling hade dessutom gjort det vid upprepade tillfällen. Av de doktorander som upplevt kränkande särbehandling av handledaren²⁵ var könsskillnaden påtaglig – bland de kvinnor som upplevt kränkande särbehandling var det 45 procent som känt sig kränkta av handledaren, medan motsvarande siffra bland männen var 24 procent.

Inte förvånande var det också främst kvinnliga doktorander i enkätstudien – 14 procent av dem som besvarat frågan (vilket nästan samtliga gjorde) – som uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier, även om några enstaka män också påtalade att de råkat ut för det. Trakasserier har handlat om allt ifrån ovälkomna sexuella anspelningar, kommentarer, förslag eller krav på sexuella tjänster och/eller förhållanden till direkt fysiska trakasserier som tafsande eller sexuellt utnyttjande. I några fall har handledaren varit den som trakasserat. Även intervjuade handledare har uppmärksammat att det förekommit sexuella trakasserier och händelser på den egna institutionen. Vem som trakasserat har varierat från fall till

24. I enkäten definierades kränkande särbehandling enligt tidigare Arbetarskyddsstyrelsens (nuvarande Arbetsmiljöverket) kungörelse 1993:17 där följande står: "Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärdiga eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda eller studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens eller studiegruppens gemenskap". Doktoranderna tog ställning till följande sju fasta samt ett öppet svarsalternativ, som specificerar begreppet kränkande särbehandling:

- systematiskt blivit ignorerad av någon, exempelvis inte blivit tilltalad eller lyssnad på
- att arbetets utförande försvårats, exempelvis genom undanhållande av information
- blivit utfrysad ur gemenskapen
- blivit kritiserad och/eller förlöjligad inför någon annan
- blivit förtalad och/eller nedsvärtd
- att blivit sjukförklarad
- att omotiverat ha blivit fråntagen arbetsrum eller arbetsuppgifter eller omotiverat ha fått dessa förändrade
- annat, vad?

25. På denna fråga kunde en och samma doktorand uppges flera olika personer som de upplevt hade kränkt dem.

fall – i vissa fall har det handlat om en handledare som trakasserat en doktorand, i andra fall har det varit en annan överordnad eller en arbetskollega. Även händelser där doktorander/presumtiva doktorander varit de som trakasserat uppmärksammades. Problem med sexuella trakasserier beskrevs som känsliga och som något en del helst ville gömma undan:

Den presumtive doktoranden anspelade och gjorde vissa uttalanden gentemot (den utsatta personen) som gjorde att arbetsrelationen blev väldigt störd och hon tog väldigt illa vid sig. Det slutade med att den presumtive doktorandens tid avslutades. Det fanns ingen möjlighet att gå vidare. Det finns så klara regler i det här läget. Jag tyckte inte att det var så svårt att hantera, men då upplevde jag hur personal i olika ställningar reagerar och inte vill ta till sig sådana här saker utan man vill helst stoppa undan och försvarar utifrån sin egen bild av det hela.

(Handledare i studien)

Handledningens betydelse för doktorandernas överväganden att avbryta sina studier

En av de vanligaste anledningarna bland de 67 procent av de kvinnliga och 56 procent av de manliga doktoranderna i enkätstudien som allvarligt övervägt att avbryta sina forskarstudier var upplevda problem i relationen till sin handledare, i synnerhet bland kvinnorna (se tabell 4). Av de kvinnliga doktoranderna var det ungefär var tredje och bland männen var fjärde som allvarligt övervägt att avbryta sina studier vid ett flertal tillfällen.

Tabell 4. Olika anledningar till att allvarligt överväga att ge upp forskarstudierna²⁶.

	Kvinnor (%)	Män (%)
Tvivel på den egna förmågan	55	36
Annat arbete/andra studier	18	30
Problem med handledare	36	25
Otrivsel/konflikter	34	27
Ekonomiska skäl/finansieringsproblem	23	32
Studietrötthet/bristande motivation	36	43
Familjeskäl	18	14
Ämnet kändes fel	8	10
Annat	20	15

26. På denna fråga kunde doktoranderna uppge flera olika anledningar.

Det var också något vanligare bland kvinnorna att allvarligt överväga ett handledarbyte. 36 procent av de kvinnliga doktoranderna i enkätstudien hade antingen bytt eller allvarligt övervägt att byta, medan motsvarande siffra bland männen var 29 procent. De vanligaste orsakerna²⁷ till att cirka 18 procent av kvinnorna och drygt 14 procent av männen också verkligen bytt handledare var konflikt eller bråk med handledare, samt att man fått en mer ämneskompetent handledare. De två främsta anledningarna till att de doktorander som avstått trots att de velat byta har dels varit en rädsla för problem, konflikter eller för repressalier, dels att de tyckt att de har investerat för mycket i tid, pengar och/eller energi för att vilja avbryta. Bland kvinnorna var också en vanlig anledning att de inte hittade någon ämneskompetent att byta till. Det var ingen nämnvärd skillnad mellan doktorander i gruppen antagna före 1998 eller i gruppen som var antagen 1998 eller senare. Totalt var det 18 procent av kvinnorna och 14 procent av männen som allvarligt övervägt att byta handledare, men inte gjort det.

Ett avhopp från forskarutbildningen som sådan är en förlust för alla parter som så att säga investerat i tid, engagemang och resurser, men även ett handledarbyte kan upplevas som en prestigeförlust för handledaren. Dessutom kan det vara praktiskt komplicerat när man jobbar i en forskargrupp där den enes/enas arbete påtagligt kan påverka den andres/andras.

Jag kan tänka mig att på de fakulteter eller institutioner där man jobbar mycket mer strukturerat i forskargrupper, där professorn rekryterar doktorander till sin forskningsbit, då blir det besvärligt när en doktorand säger att ”nu vill jag inte ha dig som handledare längre utan någon annan ska handleda mig”, därför att då är man förmodligen den störste experten på området också rent kunskapsmässigt och det kanske dessutom är ett mer prestigeladdat klimat på den typen av institutioner. Det föreställer jag mig det är.

(Handledare i studien)

Det kan vara olika typer av problem. Det kan vara att handledaren och doktoranden inte har samma syn på ledning av forskningsprojektet eller att doktoranden inte får den tid den önskar. Handledaren kan tycka att dok-

27. Antalet doktorander som uppgett varför de bytt respektive varför de avstått är i varje ”orsaksgrupp” relativt liten.

toranden gör för lite eller har för lite initiativförmåga. Det finns så otroligt många faktorer! Sen kan det ju handla om att kemin inte stämmer och då måste man fundera på om man kan hitta en annan handledare. Det är inte alls prestigelöst! Det är mycket prestige i sånt, otroligt mycket! Det är jätteladdat! Det är lätt att man tar det som ett personligt misslyckande och det gör nog båda parter, fast den som är den svaga länken drabbas ju mer. Det är också svårt att tala om!

(Handledare i studien)

Det är emellertid inte alltid bara doktoranden som är den som vill avbryta arbetet. Ibland är det handledaren som är drivande i att avsluta ett samarbete. Det kan vara av praktiska skäl som en flytt eller pensionering, men det kan också ligga olika upplevda problem bakom. En handledare som så att säga "tagit över" en doktorand uttryckte sig på följande sätt:

I vissa fall (vid avbrutet samarbete mellan doktorand och handledare) har väl så att säga doktorandens kontakt med den andra (före detta) handledaren helt enkelt uteblivit och vi har börjat om från början. I ett exempel där jag inte har haft kontakt med den gamla handledaren, var det inte doktoranden som ville byta i första hand utan handledaren som sa att 'jag gör inte det här mer'.

(Handledare i studien)

Stöd och uppskattning

Min handledare blir alltid glad när jag kommer in på hans rum!

(Doktorand i studien)

Det roligaste i handledarskapet är när det går bra, när de är färdiga och man blir tackad i förordet. Det har en sorts symbolisk betydelse.

(Handledare i studien)

Arbetet med att själv ta sig igenom en forskarutbildning respektive att hjälpa någon på vägen, är en utmanande uppgift. Ett avhandlingsarbete pågår under en förhållandevis lång tid och vägen fram till disputation kan se olika ut för olika personer och vid olika tidpunkter. Vid vissa tillfällen

flyter arbetet bra, omgivningen visar stort intresse för forskningen, anslag trillar in och artiklar blir accepterade. Vid andra tillfällen är det tvärtom; arbetet går trögt, ingen tycks vara intresserad och manus refuseras. Ibland kan doktoranden få stöd i en omgivande forskargrupp eller hos andra kollegor eller familj, men handledaren har i sitt uppdrag en speciell roll, och en viktig handledaruppgift är så säga att inom rimliga ramar finnas där i både ”nöd och lust”. Lusten att handleda framträdde tydligt i handledarintervjuerna. Forskarhandledning beskrevs inte sällan med ord som ”spännande”, ”utvecklande”, ”lärorikt” etc.

Det absolut roligaste i handledningen är att få vara med i en kunskapsprocess och hjälpa till i den. Det är drivkraften i att handleda!

(Handledare i studien)

Doktorandens behov och möjligheter till stöd och uppskattning

En grundpelare i relationen mellan doktorand och handledare är tillit och att relationen bygger på en ömsesidig och uppriktig respekt för varandra. Detta var reflektioner som flera gånger återspeglades i enkätens öppna svar som något viktigt:

Den tro min handledare hyser i fråga om min förmåga, något han återkommande visat under handledningstillfällena.

(Doktorand i studien uttalar sig om något som haft positiv inverkan under forskarutbildningen)

Även handledare lyfte fram konsten att kunna respektera som något viktigt i handledarledarskapet:

Att kunna lyssna och respektera framkomna synpunkter och att bygga upp självförtroendet hos dem som behöver det stödet.

(Handledare i studien om det akademiska ledarskapet)

Likaså engagemang och intresse för forskningsarbetet hos såväl doktorand som handledare upplevdes som väsentligt för samarbetet. Drygt 80 procent av doktoranderna i enkätstudien – nästan lika många kvinnor som män – uppgav att de i hög eller ganska hög grad möttes av intresse från huvudhandledaren vad gäller forskningsarbetet. De flesta doktoranderna tyckte också att kvaliteten på den handledning de fick var bra. Ungefär

tre fjärdedelar av doktoranderna uppgav detta, medan en dryg fjärdedel sa att de tyckte att den var dålig. En stor andel doktorander kände sig även uppskattade för sin arbetsmässiga prestation, och tre fjärdedelar – något fler män än kvinnor – uppgav att de i mycket hög eller ganska hög grad kände sig uppskattade för det jobb de utträttar. I flera av de öppna kommentarerna framgick också att uppmuntran från handledaren var angeläget. Det var betydelsefullt att få positiv feedback när man som doktorand hade gjort något bra – fått en artikel accepterad eller publicerad, hållit ett intressant föredrag osv. men det var också viktigt att bli peppad när något gått mindre bra – när man blivit hårt kritiserad på ett seminarium, när manus refuserats etc.

Att få avslag på projektansökningar är aldrig kul, men jag har fått bra stöd från min handledare.

(Doktorand i studien)

Den intellektuella utmaningen i att forska och det utvecklande arbetet som forskningen upplevdes innebära, lyftes fram av många doktorander som något mycket positivt. Känslan av att märka att ens tankegångar bär frukt var också något som lyftes upp som positivt:

När vingarna bär och man får utdelning för egna initiativ i form av lyckade experiment.

(Doktorand i studien om något positivt under forskarutbildningen)

När doktoranderna i enkätstudien blev ombedda att beskriva vad det sämsta med att vara doktorand var för något samt att ge exempel på negativa händelser som de upplevt under forskarutbildningen användes ofta direkta motsatsord till de ord de använt när de beskrivit vad det bästa under utbildningen varit för något. De talade om ointresse från handledarens sida istället för intresse, om respektlöshet i motsats till respekt osv. En del doktorander beskrev att tilliten mellan dem själva och handledaren saknades och några efterlyste mer engagemang hos sin handledare. Avsaknad av engagemang kunde leda till upplevda känslor av ensamhet i arbetet:

Man är så ensam när det går tungt, dålig uppbackning och lite uppmuntran. [...]

(Doktorand i studien)

Man får aldrig höra när något är bra utan tystnad ska tolkas som att det är OK.

(Doktorand i studien)

Handledarens behov och möjligheter till stöd

Att vara handledare är ett viktigt, ofta roligt, men ibland också slitsamt jobb, och det är viktigt att även handledarna har möjlighet att få stöd i sin handledarroll. Flera av de handledare som gått den handledarutbildning som i dag erbjuds vid universitetet menade att den varit betydelsefull i det avseendet. Även olika former av handledarkollegium vid den egna institutionen kan fungera som stöd i handledningsrelaterade frågor. De intervjuade handledarna ingick alla i någon form av handledarkollegium. En av handledarna beskrev ett handledarkollegium där också potentiella nya handledare som ännu inte har några egna doktorander deltar. Därmed får de möjlighet att introduceras i handledarskapet vid den egna institutionen. Det varierade emellertid från handledarkollegium till handledarkollegium vilka frågor som lyftes och hur öppet diskussionsklimatet var:

Det blir ganska mycket diskussioner kring hur vi ska komma tillrätta med det som vi upplever var problem i handledningen, alltså när man kör fast och när man inte får kontakt eller när man har motstridiga uppfattningar och såna saker, så jag tycker att det är jätteviktiga möten.

(Handledare i studien)

Man kan ta upp väldigt mycket, men det finns alltid en gräns nånstans där det inte känns relevant att ta upp för personliga saker och sånt, men jag tror att ju mer vi lär känna varandra desto lättare kommer man in på såna saker.

(Handledare i studien)

En del handledare menade att det förekom vissa frågor som var mer eller mindre tabubelagda och som inte diskuterades öppet vare sig på handledarutbildningar eller i handledarkollegium:

Tanken i handledarkollegiet var att man utan prestige eller rädsla för prestigeförlust skulle kunna diskutera också sånt som är svårt i handledarrelationen och man skulle inte behöva vara rädd för att det skulle komma utanför rummet. I en del fall gjorde vi det men vi kom aldrig så här långt,

det gjorde vi inte. Jag tror att det är ganska svårt. Man måste ju ha en väldig tillit till de kollegor man har, så att det inte missbrukas!

(Handledare i studien)

Framtid och övrigt

Efter klättringen uppåt kommer den mödosamma vandringen på plan mark.

*B. Brecht*²⁸

Om avhandlingsarbetet liknas vid en lång klättring som handledare och doktorand gemensamt gör för att nå toppen i form av en färdig produkt gäller det också att på något sätt förbereda sig för det som kommer sedan. En flerårig relation ska nu gå in i ett annat skede, och Jensen et.al. (1991) beskriver både glädjeämnen och problem som kan uppstå vid den kommande "separationen". Erfarenheter av olika slag har gjorts längs med resan – vissa positiva, andra negativa. Enkätundersökningen visar att de allra flesta – strax över 90 procent av både de kvinnliga och manliga doktoranderna – upplevt själva forskningsarbetet som i hög eller ganska hög grad intressant. Knappt hälften av alla doktorander ville också absolut arbeta med forskning i framtiden, och drygt fyra av tio uppgav att de kanske ville det. Emellertid menade drygt var fjärde kvinna och knappt var femte man att de knappast eller absolut inte skulle ha börjat forskarutbildningen med den erfarenhet de har i dag, och ungefär fyra av tio kvinnor och tre av tio män uppgav att de inte ville jobba inom sin nuvarande institution efter avslutad forskarutbildning. Ungefär var fjärde kvinna och var femte man ville heller inte jobba inom universitetet efter utbildningen. Det var en överrepresentation av de doktorander som upplevt kränkande särbehandling – antingen på nuvarande institution eller på en tidigare – som sa att med den erfarenhet de har i dag skulle de absolut inte ha påbörjat forskarutbildningen i jämförelse med dem som uppgav att de absolut skulle ha gjort det. Av dem som menade att de absolut inte skulle ha påbörjat utbildningen, uppgav nämligen 58 procent att de hade upplevt kränkande särbehandling, medan det bland dem som sa att de absolut skulle ha börjat bara var 17 procent som känt sig kränkta.

28. Citatet är hämtat från Per-Olof Eriksson (1995) "En prefekts testamente eller när smakar en Tuborg bäst" ur konferensrapporten från den universitetspedagogiska konferensen i Umeå den 15-16 februari 1995.

”...och den ljusnande framtid är vår...”

Tidigare studier har lyft fram olika hinder för en fortsatt akademisk karriär såsom faktorer som ekonomisk osäkerhet, svårigheter att kombinera familj/forskarkarriär och upplevda negativa erfarenheter i arbetsmiljön (se exempelvis Pehrson 1997, Appel, 2000, Appel & Dahlgren 2003). Flera doktorander i denna studie påtalade också att karriärplaneringen hade brister.

Otryggheten om vad som kommer att ske efter disputationen och den fruktansvärda konkurrenssituationen som väntar och som man redan nu måste förkovra sig inför.

(Doktorand i studien om det sämsta med att vara doktorand)

Vid vissa institutioner förekom det mer livaktiga samtal kring ”livet efter disputation”, medan det på andra ställen var mer sällsynt. I en del fall handlade det främst om planering med de personer som var aktuella för fortsatta tjänster vid institutionen:

Man ska prata med alla doktorander om vad som händer efter disputationen, men i de fall där vi ändå tänker oss att det här är personer som vill bli lektorer eller forskare här vid institutionen, är den diskussionen mer levande och konkret [...]

(Handledare i studien)

Allra sist vill jag avsluta den empiriska delen av rapporten med ett citat från en doktorand som i en öppen fråga om vad det bästa med att vara doktorand är för något, har gett nedanstående beskrivning. Jag tycker att citatet på ett bra sätt illustrerar en forskningsresa som inte är alla doktorander och handledare förunnade men som speglar en vision som i bästa fall kan bli verklighet. På ett sätt tycker jag också att citatet lite knyter an till titeln på rapporten.

Att ha en tillhörighet i ett spår – en utstakad väg som ändå är självvald med en handledare som guide.

(Doktorand i studien)

Sammanfattande diskussion

I titeln till denna rapport har jag liknat handledaren vid en slags medvandrare som tillsammans med vandraren (doktoranden) vandrar tillsammans på vetenskapens vägar. Fullt så idyllisk är emellertid inte alltid verkligheten och som framgått av rapporten kantas relationen mellan doktorand och handledare av både med- och motgångar.

Att påbörja en forskarutbildning är att påbörja en omfattande arbetsresa som är tänkt att pågå under flera års tid. Med på denna resa finns doktoranden själv men också denne/dennas handledare. Även andra resenärer finns ombord, såsom vänner, familj, kollegor etc. som på mer eller mindre nära håll följer arbetets vedermödor och glädjeämnen.

I takt med att allt fler seniora forskare inom några år går i pension har behovet av nya lärare och disputerade forskare kommit i blickpunkten, och krav på effektivitet i forskarutbildningen har åter diskuterats mer genomgripande. Nya och gamla krav har uppmärksamats och utbildningen granskas i dag från flera håll. I vissa avseenden har forskarutbildningen också alltmer homogeniserats. Presumtiva doktorander ska ha en individuell studieplan och finansiering ordnad före antagningen till utbildningen. Studietakten ska vara minst 50 procent och studierna ska genomföras under heltid på fyra år eller deltid på åtta år. Detta ställer större krav på universitetet som antar nya doktorander, men också på själva forskarhandledningen. Samtidigt som utbildningens ramar homogeniserats visar denna studie att arbetsvilkoren fortfarande i stor utsträckning är heterogena. För att göra en parallell till idrottsvärlden kan man säga att förutsättningarna vid såväl *starten* som under *loppet* och vid *målgången* är högst varierande. Vissa doktorander börjar exempelvis sitt "maratonlopp" långt in på själva löparbanan i och med att de har avklarat stora delar av forskarutbildningen redan vid starten. Förutsättningarna under själva löpningen skiljer sig också kraftigt. Vissa doktorander springer i ständigt uppforsbacke, löper en hinderbana och saknar reell uppbackning, medan andra coachas fram längs med en snabbsprungen bana med bra underlag. Dessutom skiljer sig givetvis också de individuella löparnas (doktorandernas) personliga förutsättningar åt (liksom handledarnas). Allt detta berör i sin tur också forskarhandledningen, som i sig

skiljer sig åt väsentligt bl.a. från handledare till handledare, från institution till institution samt mellan fakulteter och olika slags projekt.

Fokus i föreliggande rapport har varit forskarhandledningen och relationen mellan doktorand och handledare. Givetvis finns flera andra faktorer som påverkar såväl själva avhandlingsarbetet som relationen mellan doktorand och handledare. Avhandlingsarbetets finansiella tillgångar, olika lönevillkor för olika doktorander, lokaler, den omgivande forskarmiljön etc. är bara några exempel på faktorer inom akademien som kan influera. Även olika faktorer utanför kan inverka såsom privatliv och fritid m.m. Det finns förstås i praktiken också flera andra än just de formella handledarna som ger enskilda doktorander ”handledning”. Dessa faktorer ligger dock utanför syftet med denna rapport, men förtjänar ändå att omnämnas. Syftet har heller inte explicit varit att problematisera fakultetsolikheter i den empiriska undersökningen, men att skillnader förekommer har dock ändå framkommit. Man kan också diskutera om det varit en större omställning för humanistisk och i viss mån samhällsvetenskaplig fakultet generellt sett att anpassa sig till en kortare genomströmningstid, eftersom dessa institutioner av tradition har en annan typ av avhandlingar (se kapitel Vad är forskarutbildning?)

Syftet med detta projekt har varit att utifrån både ett doktorandperspektiv och ett handledarperspektiv studera doktoranders och handledares upplevelser av sina respektive roller. Tonvikten har legat på doktorandperspektivet, och såväl likheter som skillnader mellan kvinnliga och manliga forskarstuderande samt forskarstuderande antagna före respektive efter 1998 års forskningsreform har uppmärksammats. Jag tänkte därför avsluta denna rapport med att i detta kapitel kortfattat sammanfatta och reflektera över några områden²⁹ som berörts och som uppmärksammats i de tematiska områden i rapporten (se också avsnitt Resultat).

• *Individuell studieplan*

I och med 1998 års forskningsreform aktualiserades nygamla krav på forskarutbildningen, och det är i dag obligatoriskt att upprätta en individuell studieplan för en presumtiv doktorand. Av de doktorander som antogs

29. Vissa av dessa områden har efter projektets start blivit föremål för förändring. Exempelvis beslöts under arbetet med denna rapport att hålla ett par fakultetsöverskridande introduktionsdagar vid Umeå universitet för nyantagna doktorander, och den 25-26 februari 2003 hölls en introduktion för de doktorander som antogs till forskarutbildningen vid universitetet under 2002.

före 1998 års reform (ungefär lika många kvinnor som män) rapporterade ett tämligen stort antal doktorander att de inte hade någon individuell studieplan eller att de inte visste om de hade någon, men även efter 1998 förekom det ett mindre antal doktorander som uppgav att de antingen inte hade någon eller visste om de hade någon. Av de doktorander – både före och efter 1998 – som angav att de hade en individuell studieplan var det också ett litet antal som menade att den aldrig följdes upp eller att den följdes upp mer sällan än varje år. Ungefär var tredje kvinna och drygt var fjärde man antagna 1998 eller senare uppgav att de inte trodde att de skulle bli klara med forskarutbildningen inom den stipulerade tidsramen, och den främsta orsaken som nämndes var att de menade att avhandlingsämnet inte rymdes inom den stipulerade tidsramen. En annan av de huvudorsaker som togs upp var upplevda brister i handledningen. Även om det rör sig om *antaganden* är detta en väsentlig fråga för de individuella studieplanerna och inte minst en viktig handledningsfråga. Med begränsade tidsramar för forskarutbildningen och för att inblandade parter ska få tydlig klarhet i vad man kommit överens om, är det viktigt med väl genomarbetade individuella studieplaner, som kontinuerligt följs upp och också dokumenteras i forskarregister. Såväl doktorand som handledare och andra inblandade parter har ofta olika förväntningar på varandra som är viktiga att lyfta fram och diskutera i början av samarbetet och i samband med upprättandet av den individuella studieplanen. Det är emellertid viktigt att understryka att den individuella studieplanen inte bör vara helt oflexibel för förändring. Mycket kan hända under forskarutbildningen som i sin tur kan påverka det ursprungliga dokumentet; pengar kanske inte flyter in som förväntat, experiment kan visa något annat än man trodde då man påbörjade dem, inblandade parter i ett forskningsprojekt kan bli sjukskrivna eller råka ut för något annat som förhindrar dem att följa planen. Kort sagt, en del förväntningar kan skrivas in i den individuella studieplanen men inte allt, och det man en gång skrev in kan det också finnas anledning att ibland justera.

För övrigt bör kvaliteten på forskarregistren också ses över. I dag bygger den studieadministrativa enhetens s.k. LADOK-register på de uppgifter varje institution rapporterar in om sina doktorander, vilket innebär att exempelvis aktualiteten kan variera åtskilligt.

• **Tydlighet i åtaganden**

Med anknytning till vad som sagts om de individuella studieplanerna i föregående punkt är det, inte minst med tanke på den begränsade tiden för

forskarutbildningen, viktigt med tydlighet vad gäller krav på doktorandens arbetstid och åtaganden. Situationen är, som framkommit av rapporten, högst varierande bland doktoranderna när det gäller hur mycket som ska rymmas inom forskarutbildningens ramar. Olika doktorander har vid antagningen till forskarutbildningen i praktiken kommit olika långt i avhandlingsarbetet, och dessutom skiljer sig arbetets karaktär väsentligt mellan antagna doktorander. Påtagliga skillnader finns också mellan olika doktorander kring vad och hur mycket utbildningen ska omfatta (se också avsnitt Huvudroll och biroller samt kapitel Empiri). Tid och engagemang avsätts också i varierande utsträckning för mer ”osynligt arbete” i form av exempelvis personalmöten, aktiviteter i samband med disputationer, olika slags uppdrag³⁰ liksom sociala aktiviteter på den egna institutionen etc. Dessa aktiviteter kan bidra till en känsla av tillhörighet, men kan – om det blir för mycket – också upplevas som alltför tidslukande (Appel, 2000). Även handledares åligganden – rättigheter och skyldigheter – bör omfattas av klara principer.

• **Introduktion till forskarutbildningen**

En majoritet av doktoranderna ansåg att introduktionen till forskarutbildningen var dålig. Kritiken handlade om bristande information kring exempelvis praktiska frågor om var man kunde få tag i saker och ting, att man helt enkelt inte känt sig välkommen, men också om oklarheter kring de rättigheter och skyldigheter man har som forskarstuderande. En forskarutbildning är ett flerårigt åtagande för inblandade parter, och det är viktigt att det finns tillfredsställande och lättillgänglig information att tillhandahålla samt att doktoranden introduceras till forskarutbildningen på ett bra sätt. Det är en investering för alla! Som jag ser det skulle man kunna tala om introduktion till forskarutbildningen på olika nivåer:

- Individnivå
- Institutionsnivå
- Fakultetsnivå
- Universitetsnivå

På varje nivå bör diskuteras och utformas rutiner för vilket ansvar man har för introduktionen av nya doktorander. På individ- respektive institutionsnivå kan det handla om att presentera den nya doktoranden på

30. För vissa uppdrag kan doktoranden kompenseras med en viss förlängning av doktorandtiden.

arbetsplatsen och informera om institutionsspecifika rutiner, såsom vem man ska vända sig till för olika slags ändamål, liksom att introducera doktoranden i ett eventuellt projektsamarbete etc. Även "äldre" doktorander kan fungera som faddrar åt nyantagna doktorander, och olika former för mentorskap bör beaktas. Om doktoranden ska undervisa är det väsentligt för alla parter att det finns rutiner för att slussa in henne/honom på ett så bra sätt som möjligt. Vikten av pedagogiska kunskaper har uppmärksamats i högskoleförordningen, och nytt fr.o.m. den 1 juli i år är att doktorander som undervisar på grundutbildningen ska ha genomgått inledande högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper (högskoleförordningen, 8 kapitlet 3 b §). På fakultets- respektive universitetsnivå kan man tänka sig någon form av introduktionsprogram för nya doktorander³¹ med inslag av rättigheter/skyldigheter man har som doktorand respektive handledare och mer generell information om vad det innebär att vara forskarstuderande. Doktorandföreningar, doktorandrådgivare/doktorandombudsmän, fackförbund, universitets-/studenthälsa, studierektorer för forskarutbildningen osv. skulle också kunna beredas möjlighet att informera om sin verksamhet liksom handledare och "äldre" doktorander. För övrigt är det viktigt att också de utländska doktorandernas situation beaktas, och i tillämpliga fall bör också informationsmaterial på engelska till dessa doktorander utformas och finnas tillgängligt.

•**Introduktion i handledarskapet**

I högskoleförordningen (8 kap. 3 a §) framgår att ett universitet eller en högskola som anordnar forskarutbildning också ska anordna utbildning av handledare inom forskarutbildningen. Att inrätta handledarutbildning är sålunda obligatorisk; däremot anges inga krav på deltagande i handledarutbildningen för att få handleda.³² Som tidigare framgått av rapporten rekommenderas eller krävs det vid flera fakulteter att den som vill komma i fråga för en befodringsprofessur ska ha handlett åtminstone någon doktorand fram till disputation. Detta innebär naturligtvis att även personer som visserligen kan ha en stor talang för forskning, men som har mindre fallenhet för handledning handleder i meriteringssyfte, vilket i vissa fall

31. Som tidigare nämnts är detta något som under arbetet med rapporten tillkommit vid Umeå universitet.

32. Under arbetet med föreliggande rapport har, efter beslut i universitetsstyrelsen (Universitetsstyrelsens protokoll, 2002, diarienummer 102-1892-02), det vid Umeå universitet införts en obligatorisk forskarhandledningsutbildning.

kan vara mindre lyckat för inblandade parter. En duktig forskare är ingen garanti för att vara en duktig handledare, men en genomgången handledarutbildning är åtminstone ett sätt att ge handledarna verktyg som hjälp i deras handledarroll. En obligatorisk, väl planerad och genomförd handledarutbildning kan underlätta det viktiga, men inte alltid så lätta forskarhandledningsarbetet. På sikt skulle ett tillägg i högskoleförordningen om en obligatorisk genomförd handledarutbildning vara önskvärt, medan ansvaret för tillämpningen skulle ske lokalt. Även någon annan form av lämplighetsprövning skulle kunna diskuteras när det gäller handledning. En handledare kan visserligen ha fört fram en eller ett par doktorander till disputation, men samtidigt ha ett mycket stort antal personer som avbrutit samarbetet före eller under utbildningen beroende på upplevda problem i relationen. Handledaren kan ibland också ha hoppat in i ett sent skede av forskarutbildningen och i praktiken inte handlett doktorander särskilt länge. Den i alla avseenden inte oproblematiske kopplingen mellan forskarhandledning och meritering bör, i mitt tycke, lyftas fram.

För övrigt kan det också vara en poäng för handledare att ha ett forum utanför den egna institutionen där de får möjlighet att diskutera handledningsrelaterade frågor och ventilerat den osäkerhet som i viss utsträckning framkom i dessa frågor.

•**Konflikt-/problemhantering**

I relationen mellan doktorand och handledare finns en inbyggd maktrelation. Doktoranden är så att säga "en forskare på väg" till skillnad från sin seniore/a handledare. Ofta är det handledaren som – åtminstone formellt på pappret – är den som står för forskningsanslagen och därmed doktorandens försörjning. I de fall där doktoranden ingår i ett forskarlag blir doktorandens möjlighet till påverkan av ämnesval i allmänhet än mer begränsat. På så sätt får handledaren ett betydelsefullt inflytande över doktorandens arbete, vilket gör relationen känslig. Generellt sett har doktoranderna i studien (både kvinnor och män, antagna före och efter 1998) varit nöjda med kvaliteten på den handledning de fått och också i allmänhet tyckt att handledaren visat intresse för deras arbete, men olika slags problem har också i skiftande utsträckning lyfts fram:

En relativt stor andel – framför allt bland de kvinnliga doktoranderna – upplevde att de utsatts för kränkande särbehandling i någon form. I kvinnornas fall har det främst handlat om att de känt sig kränkta av någon överordnad eller av sin handledare, vilket är allvarligt eftersom dessa är personer som de står i en speciell beroendeställning till.

Även problem med sexuella trakasserier uppmärksammades, framför allt bland kvinnliga doktorander, men också enstaka män har utsatts. Bland dem som trakasserades nämndes såväl handledare som andra överordnade och arbetskamrater.

Ett annat inte helt ovanligt problem, främst inom de fakulteter där det finns flera medförfattare till ett arbete, var dispyter kring författarskap eller meningsskiljaktigheter kring material-, metod- och/-eller teorival.

Drygt 60 procent av doktoranderna har någon gång allvarligt övervägt att avbryta sina forskarstudier. Mer än 40 procent av dessa har haft sådana betänksamheter vid ett flertal tillfällen. Den främsta anledningen har varit tvivel på den egna förmågan, men även upplevda problem med handledaren – särskilt bland de kvinnliga doktoranderna – var en vanlig anledning till allvarliga funderingar på att hoppa av. Det var också bland de kvinnliga doktoranderna som det var vanligast att allvarligt överväga att byta handledare. I vissa fall har det rört sig om praktiska skäl såsom en flytt eller att handledaren pensionerats, men i en del av fallen har det varit problem med handledarrelationen som legat bakom. Rätten att byta handledare var en rättighet som doktoranderna som gjort dessa överväganden i allmänhet kände till. Däremot visar undersökningen att ett handledarbyte i praktiken kan vara något som upplevs som både känsligt och praktiskt problematiskt. Bland flera av de doktorander som allvarligt övervägt att byta handledare, men som avstått, var rädslan för vad ett handledarbyte skulle få för konsekvenser en av de främsta anledningarna till att de avstått. I de fall där doktoranden arbetar i sin handledares egna forskningsprojekt kan det också vara problematiskt kring rättigheter till forskningsmaterialet. Flera doktorander uppgav som en anledning till att de avstått att byta var just att de hade investerat mycket tid och energi i projektet och inte ville riskera att bli tvungna att börja om från början. Har man ett smalt ämnesområde kan det dessutom vara svårt att hitta en annan handledare med rätt ämneskompetens.

Olösta konflikter och omfattande trakasserier kan i förlängningen leda till ett reellt avhopp, vilket är kännbart inte bara för doktoranden utan för alla inblandade parter som investerat tid och engagemang. Det är därför angeläget med preventiva åtgärder för att så långt som möjligt förebygga utdragna och slitsamma konflikter och onödiga avhopp. Frågor om etik i forskarhandledning måste uppmärksammas mer, och det är viktigt att det utarbetas strategi- och åtgärdsprogram för hur utdragna och slitsamma konflikter ska hanteras och att det finns ett tydligt ansvar på olika nivåer. Det är viktigt att veta *vem* man kan vända sig till och

var man kan få tag i relevant information om problem uppstår. I vissa fall kan kanske ett handledarbyte omvandlas till att doktoranden får en biträdande handledare som komplement, något som för övrigt flera doktorander redan har. Doktorandens beroende av en enda person kan däri-genom också minska inte minst om huvudhandledaren är sjukskriven, tjänstledig, går i pension eller avlider. För huvudhandledaren kan det innebära att handledaruppgiften och ansvaret delas mellan flera personer. En biträdande handledare kan komplettera huvudhandledaren med kompetens inom exempelvis en metod eller genom att ha en annan särskild kompetens (se också exempelvis Högskoleverket, 1996 *Forskarutbildning inom det språkvetenskapliga området. En utvärdering*). En handledargrupp med flera handledare kan fungera som stöd för varandra och för doktoranden. Å andra sidan kan det förstås också uppstå kontroverser inom en forskargrupp kring exempelvis publiceringsrätt, metodfrågor, teoretiska perspektiv etc. Handledarna kanske inte drar jämt och doktoranden kan, som tidigare också framgått, bli ett slagträ dem emellan.

•Karriärplanering

Precis som starten på forskarutbildningen är viktig är det också angeläget att avslutningen på densamma blir bra. Oavsett om avsikten med att gå forskarutbildningen har varit med sikte på en fortsatt akademisk karriär eller om ambitionen har gällt ett arbete utanför, är det väsentligt att fundera över livet efter disputationen och försöka underlätta för övergången till såväl fortsatta forskartjänster som arbetsmarknaden utanför. Det förekommer skillnader mellan fakulteter och discipliner kring den dispute-rade doktorandens möjligheter att skaffa sig en karriär utanför akademien. Undersökningar har också visat att färre kvinnor än män fortsätter en akademisk karriär efter disputation, och bl.a. inbyggda hinder inom det akademiska systemet har uppmärksammats (se exempelvis SOU 1995: 110). Det är viktigt med en medveten satsning för att fånga upp kvinnliga doktorander efter disputation liksom att skapa incitament och konkurrensfördelar med en akademisk karriär för att attrahera de lämpligaste forskarämnena att vilja fortsätta. Frågor kring anställningstrygghet och lön är viktiga i det sammanhanget. Universitetet står inför stora pensions-avgångar inom några år och det är viktigt att säkra återväxten av nästa generations forskare. I det sammanhanget är det inte heller oväsentligt att doktoranden successivt under utbildningen ges möjlighet att utvecklas till en presumtiv senior forskare och en potentiell handledare genom att förberedas för projektledarskap. (Vissa inslag kan även tänkas ligga efter

disputation.) I detta kan exempelvis finnas viss begränsad undervisning som ansluter till det egna avhandlingsarbetet samt träning i att författa forskningsansökningar – en färdighet som är viktig för en eventuell fortsatt karriär, men som är något som varierar högst avsevärt om man gjort eller inte under forskarutbildningen. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det är stora investeringar som görs för att få fram en färdig ”doktor”, och det borde ligga i allas intresse att underlätta övergången från doktorand till fortsatt yrkeskarriär, oavsett om den sker inom eller utanför universitetet!

Avslutningsvis vill jag understryka vikten av implementering av olika åtgärder när väl problemområden identifierats och uppmärksammats! Det är viktigt med ett långsiktigt tänkande när det gäller såväl handledningsfrågor som forskarutbildningsfrågor i stort, men det är också viktigt att det på olika nivåer sätts in resurser och tas ett tydligt ansvar för att i praktiken också försöka komma till rätta med upplevda problem.

Som en avrundning på den här rapporten vill jag avsluta med en, i mitt tycke, underbar bild av tecknaren Jan Berglin³³. Han har i nedanstående bild och med glimten i ögat, skildrar, doktorandens tillvaro. Det må hända vara en bild som kanske inte specifikt exemplifierar forskarhandledningen som sådan, men det är en bild som får åtminstone mig att spontant skratta – något som är nog så viktigt att ibland också kunna göra såväl i handledningsrelationen som i livet i stort.



33. Bilden är publicerad med upphovsmannen, tecknaren Jan Berglins tillstånd. Högskoleverket har köpt rätten att använda bilden.

Referenser

Andersson, M., & Rubin, S. (1979) *Jag har sagt i fyra år nu att jag ska bli klar till våren. Om att doktorera och handleda på Pedagogiska Institutionen*, Forskningsrapport från Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet

Appel, M. (2000) *Kreativ konkurrens eller hämmande hierarki. Rapport om akademins arbetsmiljö ur forskarstuderandes synvinkel*, Centre for Public Health Report Series, Umeå universitet

Appel, M. & Dahlgren, L. G. "Swedish Doctoral Students' Experiences on their Journey towards a PhD: obstacles and opportunities inside and outside the academic building", *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1 (47), 2003

Armeliuss, B-Å., Eriksson, N., Höög, J. (1995) *Arbetsituation och framtidsvision. En enkätstudie genomförd bland lärare/forskare och doktorander*, Umeå universitet

Bargholtz, C., Brenner, P., Ericson, T., Persson, R., Österberg, E. (1994) *Att handleda blivande forskare. Myter och verkligheter*, SULF:s skriftserie, Stockholm

Bergenheim, Å. (2001) *Inspirationskälla, föredöme, tränare och kollega. Forskarhandledares visioner och verklighet*, Universitetspedagogiskt centrum, Umeå universitet

Bourdieu, P. (1984) "Vad det vill säga att tala. Det språkliga utbytetts ekonomi", *Skeptron 1*, Stockholm

Bourdieu, P. (1996) *Homo Academicus*, Eslöv

Börjesson, A. & Meyer, P. (1997) *Utbildningskultur och kön. En rapport från studentens vardag*. Pedagogiskt utvecklingsarbete, Stockholms universitet

Cottler, LB., Zipp, JF., Robins, LN., Spitznagel, EL. (1987) "Difficult-to-recruit-respondents and their effect on prevalence estimates in an epidemiological survey", *American Journal of Epidemiology*, 125

Crawford Seagram B., Gould J., Pyke S.W. "An investigation of gender and other variables on time to completion of doctoral degrees", *Research in Higher Education*, vol 39, no 3, 1998

Dahlgren, L. (1996) " Fältforskning – En distanslös eller distanserande verksamhet " i Svensson, P-G., & Starrin, B. (red) *Kvalitativa studier i teori och praktik*, Lund

Departementsstencil (Ds) 1996:35 *Studiefinansiering och examina i forskarutbildningen*, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Elwin-Nowak, Y. & Dahlberg, A. (1992) *Forskarhandledning som mentorskap – sprickor i en idealbild*, Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet

Erasmie, T (1983) "Doktorsavhandlingen – Bedömning och handledning" i Ekholm, M. m.fl. (1983) *Fem uppsatser om handledning och avhandlingsarbete*, Pedagogiska institutionen, Linköpings universitet

Eriksson, P-O (1995) "En prefekts testamente eller när smakar en Tuborg bäst" i Personalutvecklingsenheten och undervisningscentret vid Umeå universitet (1995) *Kvalitéer i studier och utbildning: Universitetspedagogisk konferens i Umeå den 15–16 februari 1995*, Umeå universitet

Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, webadress: <http://www.fas.forskning.se/>

Franke, A. (2002) *Olika sätt att erfara doktorandhandledning. En studie med doktorandhandledare*, Institutionen för pedagogik och didaktik, Göteborgs universitet

Frischer, J., Larsson, K. (2000) "Laissez-faire in research education – an inquiry into a Swedish doctoral Program", *Higher Education Policy. The Quarterly Journal of the International Association of Universities*, 2 (13)

Halldén, S (1980) *Nyfikenhetens redskap. En bok om kritiskt tänkande inom vetenskapen och utanför*, Lund

Hessle, S. (1987) *Legitimitetstrappan. En modell för kunskapsformation i forskarutbildningen*, Rapport i socialt arbete nr 31, Stockholms universitet

Hydén, M. ”Att lyssna till en kör av röster: Den berättarfokuserade intervjun”, *Socialvetenskaplig Tidskrift*, nr 1–2 2000

Högskoleförordningen (1993:100)

Högskolelagen (1992:1432)

Högskoleverket (1996) *Forskarutbildningen inom det språkvetenskapliga området. En utvärdering*, Högskoleverkets rapportserie 1996:9 R, Stockholm

Högskoleverket (1999) *Antagning till forskarutbildning*, Högskoleverkets rapportserie 1999:15 R, Stockholm

Högskoleverket *Doktorandhandboken*,
webbadress: <http://www.doktorandhandboken.nu>

Jense, G. (1985) *Forskarutbildning – nu och sedan. En undersökning om forskarutbildningen inom fem fakulteter vid Lunds universitet*, PU-rapport 85:138, Lunds universitet

Jensen, R., Falk Nilsson, E., Maini, M., Lundahl, L. (1991) *Forskarhandledningens psykologi. Reflexioner kring samspelet mellan handledare och doktorand*, Personalutbildningssektionen, Lunds universitet

Kile, S. (1993) *Livsfarligt ledarskap*, Älvsjö

Kvale, S. (2000) ”Forskare i lära” i Nielsen, K., & Kvale, S. (red) *Mästarlära som social praxis*, Lund

Lindén, J. (1998) *Handledning av doktorander*, Nora

Lindén, J., Fitger, M. (1999) *Kvinnliga och manliga forskarstuderande ser på handledning*. Pedagogiskt utvecklingsarbete vid Lunds universitet 90: 178, Lunds universitet

Lincoln Y S., & Guba E G. (1985) *Naturalistic Inquiry*, London

Mackinnon, A., & Elgqvist, I. (1998) *Education into the 21 st century: dangerous terrain for women?*, London

Molin, M., Åsell, M. (1996) *Att leva eller forska eller att leva och forska. En undersökning av yngre doktoranders arbetsmiljö vid Umeå universitet*. Rapport från universitetshälsan, Umeå universitet

Nationalencykolpedin (1991) Höganäs

Näslund, J., & Engström, I. (1999) "Lärorika relationer. Erfarenheter av forskarhandledning", Skapande vetande, nr 36, Linköping

Pehrson, G. (1997) *Den otroliga verkligheten. Arbetsvillkor och karriärmöjligheter för 25 kvinnliga forskare/läkare som disputerat vid Göteborgs universitet*. Arbete vid Göteborgs universitet

Perselli, J. (2000) *Handledare om forskarutbildning. En undersökning av hur professorer och docenter ser på forskarutbildningen vid LiTH våren 1999*, Rapport nr 2000:2, Tekniska högskolans rapporter, Linköpings universitet

Phillips, E.M., & Pugh, D.S. (2000) *How to get a PhD. A handbook for students and their supervisors*, Buckingham

Proposition 1969:31

Regeringens proposition 2000/01: 3 *Forskning och förnyelse*

Riessman Kohler, C. (1993) *Narrative analysis*, Newbury Park

Riksrevisionsverket (RRV) 1996:52 *Samhällsvetenskaplig forskarutbildning. "Four years – not for years"*, Stockholm

Rönholm, T. (1999) *Kunskapens kvinnor. Sekelskiftets studentskor i mötet med den manliga universitetsvärlden*, Akademisk avhandling, Umeå universitet

Scheff, T. (1979) *Catharsis in Healing, Ritual and Drama*, Berkley

SFS 1998:80 (Förarbeten: Proposition 1997/98:1,
Utgiftsområde 16, bet. 1997/98: UbU7, riksdagsskrivelse 1997/98:109)

Sjödahl, S. (1995) *Ensam på jobbet: kvinnliga lärare, forskare och doktorander på LTH beskriver sin psykosociala arbetsmiljö*, Lunds universitet

Starrin, B., Dahlgren, L., Larsson, G., Styrborn, S. *Along the Path of Discovery. Qualitative Methods and Grounded Theory*, Lund

Statens offentliga utredningar (SOU) 1949: 54 *1945 års universitetsutredning*, Stockholm: Ecklesiastikdepartementet

Statens offentliga utredningar (SOU) 1957:24 *Den akademiska undervisningen, forskarrekruteringen. 1955 års universitetsutredning*, Stockholm: Ecklesiastikdepartementet

Statens offentliga utredningar (SOU) 1966:67 *Forskarutbildning och forskarkarriär*, Stockholm: Ecklesiastikdepartementet

Statens offentliga utredningar (SOU) 1981:29 *Forskningens framtid. Forskning och forskarutbildning i högskolan*, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Statens offentliga utredningar (SOU) 1995: 110 *Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning*, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Statens offentliga utredningar (SOU) 1998: 128 *Forskningspolitik*, Stockholm: Utbildningsdepartementet

Stora Synonymordboken (1990), Stockholm

Strömberg Sölveborn, L. (1983) *Doktoranders studiesituation. En undersökning vid samhällsvetenskapliga fakulteten*, Akademisk avhandling, Uppsala universitet

Sundin, B. (1994) "Vad är ett universitet" i Franke-Wikberg, S. m.fl. *Vetandets Vägar*, Lund

Universitetsstyrelsen (2002) "Pedagogiskt handlingsprogram", Universitetsstyrelsens protokoll 2002-11-18, diarienummer 102-1892-02, Umeå universitet

Utvärderingsenheten vid Lunds universitet "Doktorandbarometern – the Postgraduate Student Barometer", Rapport nr 99:207, Lunds universitet

Wallgren, L. (1995) *Kvalitets- och prestationsuppföljning i forskarutbildningen.Handledningens roll för genomströmningen*, Linköpings universitet

Widenberg, L. (1995) *Forskningsmiljö och vetenskaplig produktion*, Göteborgs universitet

Zetterblom, G (1994) *Forskarutbildningen under 70–80-talet. Reformen och resultat*, Eslöv

Bilaga

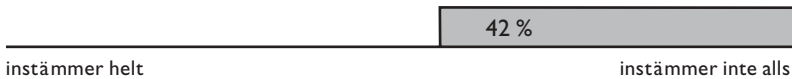
Enkätfrågor som användes i den kvantitativa delen av denna rapport

Hur skulle du skatta din allmänna upplevelse av introduktionen på forskarutbildningen?

- mycket bra (7 %)
- ganska bra (29 %)
- ganska dålig (42 %)
- mycket dålig (22 %)

Kommentar: _____

Jag är säker på vilka befogenheter (rättigheter/skyldigheter) jag har som forskarstuderande! (Markera med ett kryss på linjen!)³⁴



Har du fått information om de villkor som gäller för den försörjningsform du har beträffande exempelvis sjukpenning, föräldraledighet, pension, anställningsvillkor etc.?

- helt och hållet (16 %)
- till ganska stor del (23 %)
- till ganska liten del (25 %)
- mycket liten del/inte alls (36 %)

34. De doktoranderna som satt sitt kryss inom det markerade området på linjen har jag i rapporten sammanfört till den grupp som mer eller mindre inte känt till vilka befogenheter (rättigheter och skyldigheter) de har som forskarstuderande.

Om du har fått information om villkoren, hur har du fått den?

- handledare (8 %)
- institutionsledning (16 %)
- facklig organisation (15 %)
- doktorandhandbok vid fakulteten (15 %)
- högskoleverkets doktorandhandbok (10 %)
- annat sätt, hur? (30% uppdelat på information via framför allt administrativ personal, andra doktorander etc.) _____

Har du en individuell studieplan fastställd för din forskarutbildning?

- nej (18 %)
- ja (76 %)
- vet ej (6 %)

Om "ja" följs den upp?

- nej (25 %)
- ja (75 %) ➔
 - varje år (49 %)
 - varje termin (21 %)
 - mer sällan (23 %)
 - aldrig hittills (7 %)

Upplever du att kvinnliga och manliga doktorander behandlas lika på din institution beträffande handledning?

- ja (52 %)
- nej, kvinnor favoriseras (2 %)
- nej, män favoriseras (9 %)
- ingen uppfattning (37 %)

Kommentar: _____

Tror du att du blir klar med avhandlingsarbetet inom fyra år heltid?

- ja (70 %)
- nej (30 %)

Om du svarat "nej", vilken/vilka är anledningen/anledningarna till att du tror att du inte blir klar inom den tidsramen?

- avhandlingsämnet ryms inte inom den tidsramen (43 %)
 - brister i handledningen (32 %)
 - jag har inte den kapaciteten som behövs för att fullfölja inom den tidsramen (25 %)
 - arbetsuppgifter utanför forskarutbildningen tar för mycket tid (36 %)
 - för mycket tid går till att förhålla sig till konflikter och bråk (16 %)
 - bristande ekonomi (17 %)
 - annat, vad? (29 % fördelat på flera olika anledningar alltifrån problem med material och metod etc. till omorganisationer etc.) _____
-

Hur upplever du generellt kraven som ställs på dig som forskarstuderande?

- alldeles för höga (11 %)
- lite för höga (29 %)
- lagom (50 %)
- lite för låga (8 %)
- alldeles för låga (2 %)

Känner du dig splittrad mellan olika arbeten/och/eller olika arbetsuppgifter?

- mycket ofta (37 %)
- ganska ofta (36 %)
- ganska sällan (22 %)
- mycket sällan/aldrig (5 %)

Vad anser du om din arbetsmängd?

- oftast för mycket att göra (41 %)
- ibland för mycket att göra (36 %)
- lagom (21 %)
- ibland för lite att göra (1 %)
- oftast för lite att göra (1 %)

Känner du dig stressad?

- mycket ofta (28 %)
- ganska ofta (49 %)
- ganska sällan (20 %)
- mycket sällan/aldrig (3 %)

Upplever du att ni hanterar konflikter vid din institution på ett tillfredsställande sätt?

- jag anser inte att vi har några konflikter (2 %)
- ja, i mycket hög utsträckning (9 %)
- ja, i ganska hög utsträckning (33 %)
- i ganska låg utsträckning (40 %)
- i låg utsträckning, inte alls (16 %)

Kommentar: _____

Har du någon gång varit utsatt för kränkande särbehandling³⁵ på din institution/enhet?

- nej (74 %)
- ja, på min nuvarande institution/enhet ➔
 - (22 %) vid något enskilda tillfälle (68 %)
 - vid flera tillfällen (32 %)
- ja, på tidigare institution/enhet (4 %) ➔
 - vid något enskilda tillfälle (53 %)
 - vid flera tillfällen (47 %)

Vem/Vilka har behandlat dig kränkande?

- handledare (38 %)
- annan/andra överordnad/e (55 %)
- arbetskamrater (42 %)
- andra, vilka? (7 % uppdelat på bl.a. studierektorer och andra institutionsrepresentanter) _____

35. Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse 1993:17 definierar begreppet enligt följande: Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda eller studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens eller studiegruppens gemenskap.

Om du svarat "ja" på frågan "Har du någon gång varit utsatt för kränkande särbehandling på din institution/enhet?". Vad hände? (Kryssa för det eller de alternativ som passar in för den/de händelser som varit aktuell/a.) Du får kryssa för fler än ett alternativ om det är aktuellt.

- systematiskt blivit ignorerad av någon, exempelvis inte blivit tilltalad eller lyssnad på (32 %)
- att arbetets utförande försvårats, exempelvis genom undanhållande av information (27 %)
- blivit utfrysad ur gemenskapen (17 %)
- blivit kritiserad och/eller förlöjligad inför någon annan (38 %)
- blivit förtalad och/eller nedsvärtad (33 %)
- blivit sjukförklarad (4 %)
- att omotiverat ha blivit fråntagen arbetsrum eller arbetsuppgifter eller omotiverat ha fått dessa förändrade (13 %)
- annat, vad? (33 % som utgörs framför allt av olika former av hot eller kränkningar p.g.a. kön)_____

Har du någon gång varit utsatt för sexuella trakasserier på din institution/enhet?

- nej (92 %)
- ja, på min nuvarande institution/enhet (6 %) ➤
 - vid något enstaka tillfälle (87 %)
 - vid flera tillfällen (13 %)
- ja, på tidigare institution/enhet (2 %) ➤
 - vid något enstaka tillfälle (67 %)
 - vid flera tillfällen (33 %)

Vem/Vilka har utsatt dig för sexuella trakasserier?

- handledare (12 %)
- annan/andra överordnad/e (40 %)
- arbetskamrater (45 %)
- andra, vilka? (12 % bestående av besökare på institutionen och studenter etc.)_____

Om du svarat "ja", på frågan "Har du någon gång varit utsatt för sexuella trakasserier på din institution/enhet?". Vad hände? (Kryssa för det eller de alternativ som passar in för den/de händelse/r som varit aktuell/a.) Du får kryssa för fler än ett alternativ om det är aktuellt.

- sexuella **ovälkomna** anspelningar, blickar, gester, ovälkomna skämt av sexuell art, "runda ord", nakenbilder, filmer (50 %)
- ovälkomna** kommentarer om ditt utseende, din kropp, din klädsel, ditt privatliv (55 %)
- ovälkomna** kontakter genom telefonsamtal, brev med sexuellt innehåll, föremål eller bilder (2 %)
- tafsande eller annan medveten kroppsberöring (t.ex. luta sig över, smeka, nypa, tränga upp mot vägg) som varit **ovälkommet** från din sida (48 %)
- ovälkomna** förslag eller krav på sexuella tjänster eller sexuellt förhållande (10 %)
- tvingad till någon sexuell handling eller utsatt för sexuellt utnyttjande (2 %)
- annat, vad? (12 % främst bestående av ryktesspridning av sexuell karaktär och anspelningar på sexuell läggning o.dyl.) _____

Har du någon gång allvarligt funderat på att ge upp dina forskarstudier?

- nej (38 %)
- ja, vid flera tillfällen (27 %)
- ja, vid något enstaka tillfälle (35 %)

Om du svarat "ja", vad har det berott på? (Du kan kryssa för flera alternativ!)

- tvivel på den egna förmågan (47 %)
- annat arbete/andra studier (23 %)
- problem med handledare (31 %)
- otrivsel/konflikter (31 %)
- ekonomiska skäl/finansieringsproblem (27 %)
- studietrötthet/bristande motivation (39 %)
- familjeskäl (16 %)
- ämnet kändes fel (9 %)
- annat, vad? (18 % av anledningar som funderingar kring nyttan av en doktorsexamen till att projektet inte fungerar och arbetet upplevs som alltför pressande) _____

Har du någon gång allvarligt övervägt att byta handledare? (Du kan kryssa för flera alternativ!)

- nej (68 %)
- ja, jag har också gjort det (16 %)
- ja, men jag har inte gjort det (16 %)

Om du svarat "ja, jag har gjort det", varför gjorde du det? (Du kan kryssa för flera alternativ!)

- handledare flyttade/avled etc. (27 %)
- bytte inriktning på avhandlingsarbetet (22 %)
- konflikt/bråk med handledare, situationen ohållbar (35 %)
- jag flyttade (4 %)
- fick en mer ämneskompetent handledare (39 %)
- annat, vad? (32 % beroende på bl.a. bråk på institutionen eller att man ville få en mer handledningskompetent handledare) _____

Om du svarat "ja, men jag har inte gjort det", varför avstod du? (Du kan kryssa för flera alternativ!)

- hittade ingen ämneskompetent att byta till (34 %)
- trodde inte att jag hade rätt att byta handledare (2 %)
- rädd för problem/konflikter/repressalier (45 %)
- har investerat för mycket tid/pengar/energi (43 %)
- biträdande handledare är bra (20 %)
- konflikt/bråk löste sig (17 %)
- annat, vad? (24 % fördelat på att man hoppas att saker och ting ska lösa sig, att det skulle innebära så mycket extra arbete att byta osv.) _____

Möts du av intresse för ditt forskningsarbete av din huvudhandledare?

- i mycket hög grad (48 %)
- i ganska hög grad (36 %)
- i ganska låg grad (14 %)
- i låg grad/inte alls (2 %)

Vad tycker du om kvaliteten på handledningen?

- mycket bra (30 %)
- ganska bra (43 %)
- ganska dålig (21 %)
- mycket dålig (6 %)

Känner du dig uppskattad för vad du presterar arbetsmässigt av din huvudhandledare?

- i mycket hög grad (30 %)
- i ganska hög grad (45 %)
- i ganska låg grad (21 %)
- i låg grad/inte alls (4 %)

Tycker du att du har intressanta arbetsuppgifter?

(a.) forskningsarbete

- i mycket hög grad (61 %)
- i ganska hög grad (32 %)
- i ganska låg grad (6 %)
- i låg grad/inte alls (1 %)

Vill du arbeta inom universitetet efter avslutad forskarutbildning?

- absolut (23 %)
- kanske (52 %)
- knappast (16 %)
- absolut inte (9 %)

Vill du arbeta med forskning efter avslutad forskarutbildning?

- absolut (48 %)
- kanske (44 %)
- knappast (7 %)
- absolut inte (1 %)

Vill du arbeta inom din nuvarande institution efter avslutad forskarutbildning?

- absolut (13 %)
- kanske (50 %)
- knappast (22 %)
- absolut inte (15 %)

Vad tycker du är det bästa med att vara doktorand? _____

Vad tycker du är det sämsta med att vara doktorand? _____

Om du med den erfarenhet du har i dag, stod inför valet att börja forskarutbildningen, skulle du göra det då?

- absolut (43 %)
- kanske (34 %)
- knappast (15 %)
- absolut inte (8 %)

