



Tid och Plats: 7 februari 2019, kl. 13:00-15:00, Stora salen, Bloms hus

Närvarande: Eino Örnfeldt, ordförande
Barbara Wohlfarth, Naturvetenskapliga området
Ken Benson, Humanvetenskapliga området
Lena Hübner, Humanvetenskapliga området
Marie Högström, Personalavdelningen

Lisbeth Häggberg, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)
Mona Hverven, huvudskyddsombud (Saco-S)
Sandra Hellstrand, Fackförbundet ST
Anna-Lena Egebäck, Saco-S

Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen
Karin Steffensen, Personalavdelningen
Lena Lundqvist, Fastighetsavdelningen
Frans Lundqvist, Fastighetsavdelningen

Adjungerade till punkt 5:

Jerker Dahne, avdelningschef, Studentavdelningen
Meya Gülan Torun, sektionschef, IT-avdelningen
Jennifer Baral, förvaltningsledare, IT-avdelningen

Protokollförare: Anna-Karin Huggare

- Mötet öppnas**
Ordföranden Eino Örnfeldt öppnar mötet och hälsar alla välkomna.
- Val av justerare**
Lisbeth Häggberg väljs till justerare.
- Fastställande av dagordning**
Dagordningen fastställs med tillägg av en Punkt 11: *Policy för arbetsmiljö och lika villkor med tillhörande handlingsplan.*
- Genomgång av föregående mötesprotokoll (se bilaga 1)**
Vid föregående AM-utskottsmöte beslutades att *Policy för arbetsmiljö och lika villkor med tillhörande handlingsplan* ska finnas med som en stående punkt på utskottsmötena. Detta missades vid utskicket av denna dagordning och läggs således till som Punkt 11 på dagens möte.

Rådet för arbetsmiljö och lika villkor

6. Fördelning av arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter (se bilaga 2)

Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Anna-Karin Huggare från Personalavdelningen berättar om status för de nya blanketterna för fördelning av arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter som infördes 2018. Lagen kräver att den som mottar en skriftlig fördelning av arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter bland annat ska ha tillräckliga kunskaper för att kunna genomföra dessa. Med bakgrund av detta erbjuder Personalavdelningen en grundutbildning i arbetsmiljö och lika villkor – en tvådagarsutbildning som ges löpande minst en gång per termin. Utbildningen har en tydlig koppling till de krav som anges i blanketten. Även Studentavdelningen erbjuder en halvdagsutbildning kopplat till det ansvar universitetet har gällande arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor kopplat till studenter.

Då det inkommit många frågor kring det praktiska tillvägagångssättet när man fördelar arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter, så kommer det under 2019 att tas fram en rutinbeskrivning gällande detta. Rutinbeskrivningen kommer att ligga i HR-guiden på Medarbetarwebben.

Som tidigare beslutats kommer RALV, i september 2019, följa upp om det finns skriftligt fördelade arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter på samtliga arbetsplatser.

Huvudskyddsombuden upplever att det på många arbetsplatser saknas tydlig och praktisk information om vem som ansvarar för vad vid olika typer av kriser, till exempel vid en brand. Det är jättebra att det är tydligt vem som har det formella ansvaret för arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor, men det behöver även finnas till exempel en lapp på anslagstavlan med information om vad man gör och vem man kontaktar vid en krissituation.

Lena Lundqvist, avdelningschef på Fastighetsavdelningen, berättar att man håller på och se över hur man på ett enhetligt och enkelt sätt, sannolikt digitalt, kan säkerställa att denna typ av information finns tillgänglig för alla.

7. Ordförandeträffar – Lokala råd – hur gick det?

Föredragande: Ken Benson, Lena Hübner och Barbara Wohlfarth

När *Rådet för arbetsmiljö och lika villkor* (RALV) bildades hösten 2015 fattade rektor även beslut om att det skulle inrättas *lokala råd* på varje institution/motsvarande. Vid RALV:s första möte efter sommaren – den 21 september – identifierades ett behov av att ytterligare stötta verksamheterna i det lokala systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet, där väl fungerande lokala råd är en av förutsättningarna för att lyckas med detta.

Med bakgrund i detta bjöds samtliga ordförandena i de lokala råden in till nätverksträffar. Syftet med dessa nätverksträffar var dels att öka kunskapen kring de lokala rådens roll och uppdrag, men även att dela erfarenheter och knyta kontakter. Vissa institutioner har arbetat med dessa frågor under flera år, andra

kunna genomföra sina doktorandstudier i tid.

Fackförbundet ST anser att det är viktigt att stötta doktoranderna på individnivå, men efterfrågar även de organisatoriska och sociala aspekterna av doktorandernas arbetsmiljö – till exempel handledarutbildningen, omfattningen av handledning och arbetsledning. Det är viktigt att inte bara lägga ansvaret på att doktoranderna själva ska hantera sin situation utan att man även tittar på om det finns strukturella förutsättningar i organisationen som kan ändras/förbättras för att underlätta för doktoranderna.

9. Medarbetarundersökningen

Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Anna-Karin Huggare från Personalavdelningen berättar att de institutioner inom humanistiska fakulteten som ännu inte genomfört medarbetarundersökning kommer göra detta i mars. I maj genomför kvarvarande institutioner inom samhällsvetenskapliga fakulteten undersökningen och efter sommaren de sista institutionerna inom naturvetenskapliga fakulteten.

I slutet av året, när hela SU har genomfört medarbetarundersökningen, påbörjas en utvärdering av hela processen och om detta är en bra metod för att följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utvärderingen kommer att innefatta enkätutformningen, genomförandet, återkopplingsarbetet samt uppföljning av handlingsplaner. Vissa aspekter som vi redan nu vet att vi behöver titta närmare på är till exempel:

- frågorna kring ledarskap och hanteringen av resultatet från dessa frågor
- ska vi fortsätta göra mätningar fakultetsvis eller ska vi göra totalmätningar?
- ska alla frågor följas upp varje gång, eller ska man välja mer avgränsade områden och göra mätningarna oftare?
- hur ska fakulteterna/områdena följa upp "sina" institutioner och vilket stöd behöver dekanerna/vicerektorerna i detta arbete?

AM-utskottet kommer att hållas uppdaterade i denna process samt involveras i utvärderingsarbetet.

10. Diskussion angående rutiner vid riskbedömningar

Föredragande: Huvudskyddsombuden

Lisbeth Häggberg, huvudskyddsombud Fackförbundet ST, upplever att vi har varit dåliga på att följa upp de riskbedömningar som genomförs. Det finns blanketter och rutiner för genomförandet men ingen systematik i hur, när och vem som ska följa upp dessa. Exakt hur man genomför en riskbedömning kan se lite olika ut – och så ska det även vara – men det är viktigt att man känner sig trygg med att resultatet av riskbedömningen följs upp på ett bra sätt.



Stockholms
universitet

Rådet för arbetsmiljö
och lika villkor/AM-
utskottet
2018-10-26

Protokoll

Tid och Plats: 26 oktober kl. 13.00-15:00, A622, Personalavdelningen

Närvarande: Eino Örnfeldt, Ordförande
Barbara Wohlfarth, Naturvetenskapliga området
Ken Benson, Humanvetenskapliga området
Lena Hübner, Humanvetenskapliga området
Marie Högström, Personalavdelningen
Lisbeth Häggberg, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)
Sandra Hellstrand, (Fackförbundet ST)
Mona Hverven, huvudskyddsombud (SACO)
Anna-Lena Egebäck, huvudskyddsombud (SACO)
Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen
Frans Lundqvist, Fastighetsavdelningen
Karin Steffensen, Personalavdelningen

Protokollförare: Karin Steffensen

1. Mötet öppnas

Ordförande Eino Örnfeldt öppnade mötet och hälsade alla välkomna till det första AM-utskottsmötet inom ramen för Rådet för arbetsmiljö och lika villkor.

2. Val av justerare

Till justerare väljs Anna-Lena Egebäck

3. Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställdes

4. Genomgång av föregående mötesprotokoll:

- a) Träff med ordförandena i de lokala råden



Stockholms
universitet

Arbetsmiljö och lika villkor

Prefekten/Motsvarandes ansvarar

Organisera verksamheten på ett sätt som främjar en god arbetsmiljö och en verksamhet fri från diskriminering:

Som prefekt/motsvarande ansvarar du för att hålla dig uppdaterad om gällande lagstiftning och andra författningar inom arbetsmiljö- och lika villkorsområdet, samt om SU:s interna rutiner och riktlinjer. Du ska informera medarbetarna om ditt ansvar för arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter på institutionen/motsvarande och om SU:s arbetsmiljö- och lika villkorsarbete.

Prefekten/motsvarande ska även:

- säkerställa att nyanställda får adekvat introduktion och att en introduktionsplan upprättas.
- tillse att SU:s styrdokument för krisstöd, brandskydd och första hjälpen efterföljs.
- i samverkan med arbetsmiljöombud organisera arbetsmiljöarbetet i enlighet med SU:s arbetsmiljöpolicy, interna riktlinjer samt riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta innebär även att ansvara för att en lokal grupp alternativt ett råd för arbetsmiljö och lika villkor finns på institutionen/motsvarande, samt att driva arbetet i denna grupp.

Riskbedöma, åtgärda och följa upp:

Som prefekt/motsvarande ansvarar du för att, i samverkan med arbetsmiljöombud, fortlöpande undersöka arbetsförhållandena, identifiera och värdera risker i arbetsmiljön. Vidare ingår att vidta åtgärder för att hantera riskerna samt att följa upp dessa åtgärder. I detta arbete ska även inkluderas risker för diskriminering.

Prefekten/motsvarande ska även:

- i samband med förändringsarbetet alltid genomföra riskbedömning i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen och att i detta arbete involvera arbetsmiljöombuden.
- i samverkan med arbetsmiljöombud årligen följa upp arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet samt i budgetarbetet beakta de investeringar som behöver göras.
- säkerställa att skyddsrondd/arbetsmiljörondd genomförs minst en gång per år för att fortlöpande undersöka riskerna i arbetet.
- utreda och rapportera arbetsskador och tillbud i SAMIR, samt se till att omedelbar åtgärd vidtas vid allvarliga faror och risker.

Organisatorisk, social och psykisk arbetsmiljö:

Prefekten/motsvarande ska:

- bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete i enlighet med arbetsgivarens ansvar samt SU:s rehabiliteringspolicy, riktlinjer och rutiner. Initiera åtgärder vid sjukdom, upprepad korttidsfrånvaro eller som förebyggande insats, samt att vid behov anlita/kontakta sakkunnig expertis, t ex personalavdelningen och/eller företagshälsovård.
- årligen planera och genomföra utvecklingssamtal.
- skapa förutsättningar för att varje medarbetares arbetsuppgifter balanseras mot tillgänglig tid, kunskaper och stöd för att förhindra en ohälsosam arbetsbelastning.
- regelbundet genomföra medarbetarundersökningar för att följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, samt upprätta handlingsplaner, genomföra åtgärder och följa upp resultatet av medarbetarundersökningen.
- vara lyhörd för hur arbetsmiljön är och ta itu med konflikter och samarbets- och relationsproblem, samt omedelbart ingripa vid misstanke om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.



PM
2018-09-17

Eva-Karin Flodin
Karin Steffensen

7 faktorer och 38 åtgärder

Rapport med förslag för att minska doktoranders sjukskrivningar

Bakgrund

Personalavdelningen har, mot bakgrund av det stigande sjuktalet i samhället och även vid universitetet, i uppdrag att analysera sjuktalet och vidta åtgärder för att bryta trenden.

Projektgruppens uppdrag:

Uppdraget syftar till att föreslå aktiviteter/åtgärder som kan leda till färre sjukskrivningar bland doktorander. Vid fakulteterna pågår ett arbete att hitta åtgärder, varför en samordning ska ske med de avdelningar/fakulteter som påbörjat arbetet. I uppdraget ingår en översyn Linköpings Universitets satsning för inspiration.

Metod

För att kunna föreslå åtgärder användes olika metoder:

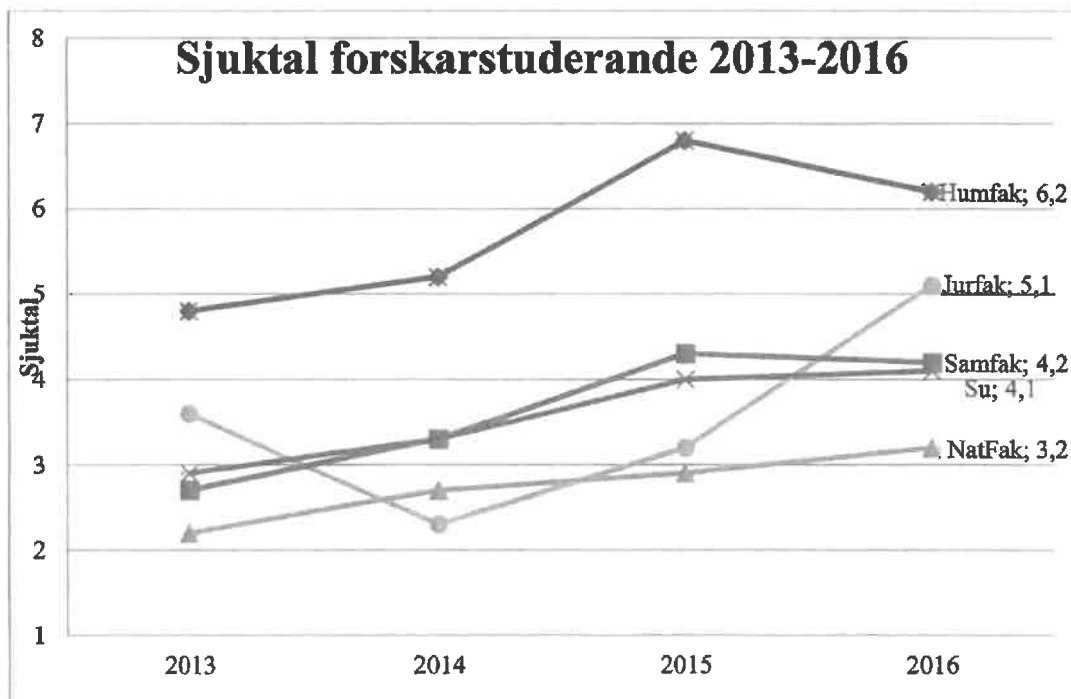
1. Inhämtning av data som visar hur de faktiska sjuktalet ser ut
2. Intervjuer/samtal med referenspersoner såsom fakultetskansliernas ledning, doktorandombud, centrala doktorandrådet, enskilda doktorander, ledningen på CeUL, ett par prefekter, några studierektorer, personalspecialister från personalavdelningen, fackliga representanter, samt representanter från Linköpings Universitet
3. Löpande avstämning av arbetet med ledningsgruppen på PA
4. Sammanställning av rapport och förslag på åtgärder

Aktivitetsplan:

Juni-september: Inhämta data samt intervju olik referenspersoner.
September-oktober: Sammanställa rapport och stämma med ledningsgruppen

Statistik

Diagrammen visar sjuktalen 2013 - 2016 (*andelen sjukskrivning i förhållande till tillgänglig "arbetstidstid"*) för doktoranderna vid universitet. Doktorandernas sjuktal är höga i förhållande till SU: s totala på 2,9. Sjukalet för doktorander är under 2016 i snitt 4,1. Trenden för doktorandernas sjuktal (SU lila) är att talen ökat under åren även om de avstannat något. Skillnaden mellan fakulteterna är tydlig. Humanistiska fakulteten har högst sjuktal under perioden men det har minskat något 2016. Naturvetenskapliga fakulteten har lägst sjuktal men det ökar fortfarande 2016. Det är skillnad på hur doktorandens vardag ser ut på de olika fakulteterna. Doktoranderna på humanistisk, juridiska och samhällsvetenskaplig fakultet skriver framförallt monografier, arbetar ensamma med sina avhandlingar, formulerar själva sina frågeställningar samt sätter sina mål. Doktoranderna på naturvetenskapliga fakulteten arbetar i stor utsträckning tillsammans med andra forskare i projekt/arbetsgrupper och publicerar artiklar, s.k. *sammanläggning*, allt eftersom arbetet fortskrider. Medelålder för doktorander är 35 år på Humfak, 34 år på Jurfak och Samfak samt 30 år på Natfak.





handledaren arbetar fram samt skriver under. Den individuella studieplanen ska skrivas så konkret att den utgör ett verkligt stöd och diskussionsunderlag för doktorand och handledare, samt vara utformad för att underlätta studiernas årliga uppföljning. ISP: en bör ange de kurser doktoranden ska genomgå och preliminära tider för planerade manuskript till artiklar respektive avhandlingsavsnitt. ISP: en ska justeras om omständigheterna ändras till följd av exempelvis en alltför stor mängd undervisning, positiva eller negativa händelser i privatlivet såsom sjukdom och föräldraledighet, motgångar i avhandlingsarbetet, arbetsmiljöproblem på institutionen eller problem med handledaren. Doktorand och handledare ska skriftligen intyga att de tagit del av den individuella studieplanen inklusive däri gjorda ändringar. Om en doktorand missköter sin forskarutbildning eller, med högskoleförordningens ord "väsentligt åsidosätter" sina åtaganden enligt den individuella studieplanen, kan universitetet besluta dra in doktorandens handledning och andra resurser.

Viktigt är att den individuella studieplanen följs upp. Alla ISP ska en gång per år in till respektive fakultet. Samtal om ISP förs av både handledare och studierektor. Samtalen handlar även om huruvida avhandlingen håller eller inte. Viktigt är en detaljerad ISP med tydliga mål och förväntningar. Dessa ska dessutom kopplas till mitt- och slutseminariet som ingår i forskarstudierna.

doktoranden kan i princip knyta till sig hur många biträdande handledare som helst. Professorer och lektorer med docentkompetens har handledning som en av sina arbetsuppgifter. Själva handledningen och hur handledare utses, skiljer sig mellan olika institutioner och ämnen.

Flera komponenter i handledningen påverkar doktoranderna både positivt som negativt. För majoriteten fungerar handledningen väl och doktorander som omger sig med ett nätverk stödpersoner (*exempelvis biträdande handledare*) blir mindre sårbara (www.studera.nu). Flertalet doktorander arbetar, förutom hjälpen från handledarna, ensamt med sina avhandlingar. En del doktorander ingår i stora forskargrupper och befinner sig i sammanhang där fler forskare kan bidra med input och tips till avhandlingsarbetet. Detta minskar stressen för en del. Flera av doktoranderna vi talat med påtalar vikten av både negativ och positiv feedback från handledaren.

27 % av de svarande i "Doktorandspegeln" uttrycker att de upplevt brister i handledningen som utgjort ett hinder för forskningsarbetet. 18 % uppger att handledaren inte visade doktorandens studier något större intresse. 11 % hade bytt handledare och 15 % har övervägt att göra det. Nästan 20 % av de svarande uppger att de befunnit sig i en besvärande beroendeställning till sin handledare.

Enligt våra referenspersoner är det svårt att byta handledare och de menade att ett byte av handledare kan riskera eventuella framtida "bestraffningar". Hen gör det därför inte gärna.

En dysfunktionell relation, mellan handledare och doktorand kan föranleda svårigheter att bli klar i tid. En annan ytterligare komponent rör arbetstempo och antalet doktorander. Handledningen kan, om handledaren har ett högre eller ett lägre arbetstempo, upplevas stressande. Det finns handledare som tagit på sig att handleda för många doktorander. Det sagda kan orsaka problem när doktorandernas arbeten ska följas upp och därmed vålla dem oro och stress. Enligt referenspersonerna finns det inga regler som exakt klargör vilken mängd av handledning en doktorand har rätt till. Vissa institutioner har skapat egna riktlinjer vad gäller antalet handledartimmar som doktoranderna är berättigade till. Antalet överenskomna timmar bör anges i den individuella studieplanen, så att doktoranden vet omfattningen av handledningen och kunna förstå att handledaren inte kan ställa upp när som helst och utan förvarning. Däremot ska doktoranden t.ex. kunna räkna med regelbundna möten, att inom rimlig tid få synpunkter på material samt information från handledaren om längre frånvaro och liknande. Enligt några referenspersoner kan en svårighet uppstå för doktoranden om handledaren inte är på plats och/eller är väldigt upptagen. Det sagda försvårar arbetet med avhandlingen.

sätta ambitionsnivåer samt sätt att vara för att duga. En del av doktoranderna som kontaktar företagshälsan visar tydliga tecken på sådana inre krav. Inte sällan kan en person med höga inre krav övertolka andras krav på sig själv. Inre krav är en individuell upplevelse av vad man ska klara av. Lever man inte upp till de inre kraven skapas inre stress.

Ytterligare en komponent kan vara att doktorander ofta är högpresterande och ambitiösa. När de sedan antas till forskarutbildningen hamnar de långs ned i den akademiska hierarkin, vilket kan vara en svårighet för en del att hantera. Några referenspersoner berättar att vissa doktorander kan "bli ett" med sin avhandling. De vill, fast avhandlingen i själva verket ska ses som ett första steg i en akademisk karriär, att den ska bli det bästa de ha gjort i livet.

Om doktoranden dessutom har liten erfarenhet att sätta mål och struktur för sitt arbete, verkar detta ihop med de inre kraven kunna försvåra arbetet och skapa inre stress. En fördel med den fria arbetstiden är möjligheten att kunna förlägga arbetet när det passar livet i övrigt. Samtidigt kan denna frihet bli ett problem för den som har svårt att strukturera sitt arbete och inte heller klarar att leda sig själv.

5. Arbetsmiljön.

En femte faktor rör institutionens arbetsmiljö. En övervägande del av doktoranderna trivs med sina studier och arbetet i stort. Arbetet som doktorand är också förhållandevis tryggt vad gäller anställnings- och arbetsvillkor.

En institution med en dysfunktionell kultur innebär risk för vantrivsel och försämrade psykosocial arbetsmiljö. En ohälsosam arbetsmiljö kan kännetecknas av många olika delar. Det kan handla om oskrivna regler som att man arbetar mer än heltid och/eller i ett för högt tempo, ett icke-fungerande ledarskap, rädsla och osäkerhet, lynniga personer på ledande positioner, samarbetsproblem och konflikter samt att det på arbetsplatsen förekommer kränkningar och trakasserier m.m.

I "Doktorandspegeln" beskriver 30 % av doktoranderna i undersökningen att de inte kände sig delaktiga- och/eller inte accepterade- i forskarkollektivet. Diskriminering förekommer. Enligt doktoranderna är kön är den vanligaste orsaken till negativ särbehandling följt av ålder och etnisk tillhörighet. Nästan 100 (2 %) av doktoranderna i enkätundersökningen uppger att de trakasserats sexuellt, främst av lärare och annan undervisande personal eller andra doktorander.

Några referenspersoner uttrycker också att akademien kännetecknas av en kultur av tyst kunskap och oklara förväntningar på de som forskar och undervisar. Det kan vara svårt och tar tid att förstå sig på denna kultur.

oförutsedda händelser som kan omkullkasta doktorandens tillvaro är sjukdomar, skilsmässa eller andra privata anledningar som föranleder att doktoranden insjuknar.

7. Oro inför en oviss framtid

Referenspersonerna beskrev att tillvaron mot slutet av forskarutbildningen per automatik blir osäker, varför oron och stressen ökar. Flera referenspersoner anser att den hjälp man då behöver få av handledaren kan bli bättre. Det finns fler stressfaktorer. En del doktorander kan få för sig att de måste skriva en fantastisk avhandling för att i framtiden vara attraktiv som arbetskraft och därigenom säkra en framtida anställning på universitetet. Många doktorander väljer att undervisa i ett år, i syfte att meritera sig för en framtida anställning. Alla fakulteter erbjuder doktoranderna karriärplaneringsdagar i slutet av forskarutbildningen. Det är enligt flera referenspersoner viktigt att, efter avslutad forskarutbildning, informera om vägarna till anställning inom och utom akademien. Av "Doktorandspegeln" framgår att nästan hälften av doktoranderna inom humaniora oroade sig för att bli arbetslösa efter avslutade forskarstudier. Minst oroliga var doktorander inom medicin och hälsovetenskap (22 %). Några referenspersoner beskriver hur de planerar att erbjuda de doktorander som är i slutfasen av sin forskarutbildning, en temadag med fokus på ett fortsatt arbetsliv utanför akademien.

Till sist. Flera referenspersoner beskriver svårigheten att få en del doktorander att bli klara. Den som är antagen till forskarutbildningen behåller sin plats trots låg eller ingen aktivitetsgrad. Det har tagit vissa forskarstuderande så pass lång tid bli klara att forskarhandledare slutat, vilket skapar bekymmer för institutionerna som saknar lösning på problemet. På Institutionen för pedagogik och didaktik har man under en tid sökt upp inaktiva doktorander och hjälpt dem att bli färdiga eller avsluta sina forskarstudier.

Förslag - framtida åtgärder på strukturell/central nivå

Vi har identifierat några framtida åtgärder för att minska insjuknandet bland doktorander vid universitetet. Vi har valt att redovisa förslagen på tre olika nivåer:

1. Åtgärder på central nivå.
2. Åtgärder institutionerna kan vidta och
3. Åtgärder på vad doktoranden själv kan göra.

ÅTGÄRDER PÅ CENTRAL NIVÅ

1. Utveckla ett centralt doktorandprogram motsvarande det Linköpings universitet erbjuder. Programmet bör fånga upp de utmaningar doktorander upplever och ge dem verktyg att hantera problemen som kan stötas på i början, mitten och slutat av doktorandtiden. Programmet kan för att locka deltagare eventuellt vara poänggivande.
2. Erbjud doktorander livs- och karriärutveckling inom ramen för upphandlingen av densamma för att minska oron inför framtiden. Tidigare fanns möjligheten till livs- och karriärutveckling. Doktoranderna som använde sig av möjligheten var samtliga mycket positiva med resultaten.
3. Erbjud särskilda kurser i stresshantering för de doktorander som inte prioriterar att delta i ett doktorandprogram. Kompetensen finns på personalavdelningen.
4. Erbjud universitetsövergripande doktorandträffar, för att utöka doktoranders nätverk, i samarbete med det centrala doktorandrådet.
5. Skapa möjlighet för långtidssjukskrivna doktorander att, med hjälp av de centrala omställningsmedlen, arbetsträna 25 % samtidigt som arbetsträningen möjliggör en prolongation.
6. Gör CeUL's forskarhandledarutbildningar på grund och fortsättningsnivå obligatoriska för samtliga handledare och fortsättningsnivån obligatorisk vart tredje år.
7. Erbjud utbildning för handledare i coachande handledning och inrätta ett forum för handledare (reflekterande team) för diskussion/erfarenhetsutbyte om handledarrollen.


23. Uppmana handledarna till deltagande i CeUL's utbildningar, fram tills det finns ett obligatorium, för att vidareutveckla rollen.
24. Påminn handledare och doktorand att kontinuerligt använda ISP som ett levande dokument
25. Arbeta aktivt med arbetsmiljön genom att ta tag i motsättningar och konflikter. Ohälsosamma arbetsmiljöer drabbar doktoranderna särskilt hårt.
26. Säkerställ att det är närmsta chef och inte handledaren som har utvecklingssamtal med doktoranden.

ÅTGÄRDER SOM VÄNDER SIG DIREKT TILL DOKTORANDER

27. Delta i utvecklingsprogram om sådan utvecklas.
28. Lära sig sätta tydliga mål och delmål.
29. Ha inte för höga krav och tro inte att varje dag är ett under av kreativitet.
30. Börja skriva med en gång, ha god framförhållning samt inse att skriva en avhandling innebär ett idogt arbete som tar tid.
31. Lära sig att bli ifrågasatt, vilket är en del av det akademiska livet.
32. Skapa ett kontaktnät för framtiden.
33. Ta ut ledighet och återhämtningstillfällen.
34. Använda ISP kontinuerligt.
35. Minska ned avhandlingens storlek till omkring 300-400 sidor.
36. Förstå att arbetet som doktorand är en osäker tillvaro, där det är en fördel att ha en stark drivkraft och vara stresstålig.
37. Utför arbetet med avhandlingen på arbetsplatsen för att skilja på arbete och fritid.
38. Ta hjälp av Trygghetsstiftelsen vid funderingar på framtiden.



Åtgärder för doktorander
AM-utskött (RALV) 7 feb 2019



Mål och syfte med ett doktorandprogram

Mål:
Att programmet skapar förutsättningar för doktorander att klara av doktorandstudierna i tid.

Syfte:
Att stärka och stödja doktorander att leda sig själva och att hantera prestationskrav. Vidare syftar programmet till att tillhandahålla doktorander verktyg samt ge möjlighet till utbyte med andra doktorander.

2019-02-07 Karin Steffensen/ Personalavdelningen

Block 2: Doktorandens arbets-/studiemiljö



1. Doktorandens relation till handledare: krav och förväntningar
2. Arbetsmiljö och lika villkor: balansera forskarutbildning med privatliv
3. Att leda sig själv: styrkor och svagheter, återkoppling till målen
4. Projektledning: Att planera sin tid effektivt, från vaga visioner till mål, att följa upp sina delmål
5. Besök av nyligen disputerad forskare som delar med sig av sina erfarenheter från doktorandtiden med fokus på avhandlingsarbetet och att befinna sig i en kritiskt granskande miljö

2019-02-07 Karin Steffensen/ Personalavdelningen

Block 3: Från doktorand till disputerad



1. Arbets-/studiemiljö: att vara uthållig med målet i sikte, vikten av återhämtning
2. Projektledning: planering av den sista tiden
3. Leda sig själv: att avsluta en karriär och påbörja nästa
4. Besök av nyligen disputerad forskare som delar med sig av sina viktigaste erfarenheter från övergången mellan att vara doktorand till disputerad forskare

2019-02-07 Karin Steffensen/ Personalavdelningen