



GUDK

Sida 1/2

Göteborgs Universitets Doktorand- 2015-10-21  
kommitté

## VERKSAMHETSPLAN 15/16

### **Arbetsgång**

Göteborgs universitets doktorandkommitté (GUDK) är sammansatt av representanter från universitetets alla fakulteter. För att GUDK ska fungera på ett tillfredsställande sätt krävs ett aktivt informationsflöde mellan GUDK och doktorandråden vid fakulteterna, som också är de som väljer representanter till GUDK. GUDK ska i övrigt vara aktiv i kontakten med Göteborgs universitets studentkår (GUS) och dess presidium. På så sätt hålls alla parter uppdaterade om vad som händer på universitetet.

Det är också av stor vikt att GUDK-medlemmar eller personer som håller kontakt och avrapporterar till GUDK sitter som doktorandrepresentanter i centrala organ som t ex Universitetsstyrelse eller Utskottet för utbildning på forskarnivå.

### **Doktorandernas mål 2012-16**

GUDK fastslog 2012 ett dokument med långsiktliga mål som ska främja forskarutbildningen och doktorandernas situation på Göteborgs universitet (GU). Dokumentet kan fungera vägledande för delar av GUDK:s arbete, och följs upp årligen (under vårterminen). ”Göteborgs universitet på fem års sikt - studenternas prioriteringar”, är ett annat viktigt åsiktsdokument från GUS och GUDK. Universitetsstyrelsen har beslutat att följa upp detta vid ett flertal tillfällen fram t.o.m. 2020. GUDK:s ska också följa upp åsiktsdokumentet kontinuerligt och aktivt använda åsiktsdokumentet som underlag för det fortsatta arbetet.

## **Fokusfrågor**

Följande frågor bör lyftas fram särskilt under verksamhetsåret 2015-2016. Utöver fokusfrågorna förväntas GUDK bevaka och följa upp frågor av mer aktuell karaktär som dyker upp under året.

## **Beslutsprocesser på universitetet**

GUDK ska löpande bevaka och värna om demokratiska beslutsprocesser på GU. Detta gäller både i konkreta mötessituationer där doktorander/studenter finns representerade, men också vid de tillfällen där doktorander utesluts och/eller undanhålls viktig information. GUDK ämnar vara särskilt vaksamma på hur beredningsprocesser och beslut hanteras på GU genom att samla erfarenheter från alla nivåer i organisationen. Detta för att skapa en bild av hur det ser ut och var det eventuellt brister. Arbetet sker i samarbete med GUS.

## **Handledningens former**

Handledarna är doktorandens viktigaste resurs under sin forskarutbildning. Det är viktigt att denna relation fungerar väl, vilken den också i många fall gör, men det finns också åtskilliga fall där handledningen inte fungerar önskvärt.

Doktorandexaminatorernas roll är inte helt klar, och varierar runt om på GU. Det är möjligt att doktorandexaminatorerna kan bidra till att säkra god handledning, men hur detta ska ske bör förtydligas från universitetets sida. Frågan om mentorer kan också nämnas i anslutning till handledningsfrågan, där mentorn är en ”extern” part som stödjer och vägleder doktoranden.

GUDK kommer fortsätta att bevaka frågan om handledning som en viktig del av doktorandens arbets- och studiemiljö. GUS rapport från doktorandenkät 2014 är en viktig informationskälla.

## **Högskolepedagogik**

GUDK bör fortsatt bevaka frågan om kurserna i högskolepedagogik. HPE101 skulle ses över av PIL-enheten under 2014-2015, men arbetet flyttades fram till 2015-2016. GUDK ska inför kommande verksamhetsår söka påverka utvecklingen av PIL-kurserna, i en riktning som även långsiktigt gynnar doktoranderna. GUDK förmodar att PIL-kursen HPE101 kommer att genomgå vissa förändringar vid revideringen. Denna utveckling bör GUDK vara en del i.

## **Förkortning av forskarutbildningen?**

Den fråga som framför allt tagit upp GUDK:s tid och arbete under de senaste åren är den utredning som företagits centralt på GU, för att undersöka eventuella ”samordningsvinster” genom att skapa en ”flexibel” (i tid) relation mellan avancerad nivå och forskarnivå. I praktiken har man diskuterat vägar att skapa en treårig forskarutbildning

(tillika doktorandtjänst) genom att samordna framför allt kursutbudet på masternivå med kurserna doktorander läser.

GUDK har ända sedan frågan lyftes i Utbildningsnämnden i maj 2013 förhållit sig mycket kritiskt, såväl till de negativa konsekvenser vi anar, som till hur forcerat frågan har drivits, utan tillräcklig genomlysning av för- och nackdelar. Kring detta uttrycker sig GUDK bl.a. i en debattartikel i *GU-Journalen* (februari 2014).

Frågan om samordning mellan kurser på avancerad nivå och forskarnivå har fortsatt att diskuteras i forskarutbildningsutskottets arbetsgrupp. Denna grupp förväntas inkomma med en rapport under 2015-2016. GUDK har varit, och kommer fortsätta att vara, en aktiv diskussionspart under verksamhetsåret.

### **Kurser**

Den stora bredd och mångfald av forskarutbildningskurser som finns vid GU är en enorm tillgång, men svår att överblicka för den enskilda doktoranden. Arbetet med en gemensam plattform för kurser inom forskarutbildningen vid GU är därför mycket välkommen. GUDK vill uppmuntra detta arbete och kommer bevaka frågan under året.

### **Undervisning**

En annan fråga med stor relevans för doktoranderna rör undervisning. GUDK är medvetna om att vissa doktorander inte ges möjlighet till att undervisa trots önskemål om det, medan andra upplever förväntningar om att ta sig an mer undervisning än vad de mäktar med. GUDK anser att det är viktigt att alla doktorander ges möjlighet att undervisa, om de önskar det, i en omfattning som inte går ut över forskarutbildningen i övrigt. Därtill är det aktuellt att se över ersättningsnivåerna för undervisning, som i många fall inte är proportionerlig med den faktiska arbetstiden.

### **Lönestegens tillämpning**

GUDK vill verka för en mer jämlik och mindre godtycklig lönesättning. Det kan ske genom att doktorandernas lön kopplas till deras anställningstid och inte till en bedömning av deras prestation i forskarutbildningen. Till skillnad från en vanlig löntagare förhandlar inte en doktorand sin lön. Löneökningen sker istället enligt doktorandstegen, där den första löneförhöjningen sker efter hälften av forskarutbildningen. Hur stegen tillämpas varierar dock mellan fakulteterna, eftersom det finns olika sätt att räkna på vad som är hälften av en forskarutbildning. GUDK vill se en förtydligad praxis för lönestegen tillämpning utifrån anställningstid, och att denna fastställs i Göteborgs universitets doktorandregler, för en mer rättvis och jämlik lönesättning.

**Karriärvägledning**

GUDK anser att karriärvägledning ska vara integrerat i doktorandernas utbildning. Karriärvägledningen ska vara bred och fokusera på karriärmöjligheter så väl inom som utom universitetet. GUDK vill framhålla vikten av att skapa goda karriärvägar för doktorander efter disputation, för att därigenom säkra unga forskares möjligheter att bidra till utvecklandet av akademi och forskning.

**Samverkan med andra doktorandorganisationer**

Under de senaste verksamhetsåren har GUDK utvecklat sitt samarbete med fackens doktorandsektioner (SULF och ST), genom möten mellan ordförande och fackliga representanter, och genom att bjuda in facken till GUDK-möten. GUDK har även representanter med i Sveriges förenade studentkårers doktorandsektion (SFS-DK).

Det finns med stor sannolikhet ett flertal frågor som kan drivas gemensamt. Lönestegens tillämpning och ersättningsnivå för undervisning är exempel på det. GUDK ska verka för att bibehålla dessa relationer, och samarbeta på ett fruktbart sätt.

**Doktorandorganisation – från institution och uppåt**

GUDK ska fortsätta sitt arbete för att uppnå och bibehålla representation från samtliga fakulteter. GUDK har sedan 2014 två representanter i GU:s forskarutbildningsutskott.

GUDK:s ledamöter kan dock från flera håll (på alla nivåer) se att doktorandorganisationen lokalt delvis haltar. Det är svårt att hitta doktorander som anser sig ha tid att engagera sig i doktorandråd och liknande, trots möjlighet till förlängning av tjänsten. Detta är ett problem som GUDK bör beakta inför framtida arbete.

GUDK erfar att bland andra handledare implicit eller explicit avråder doktorander för att organisera sig i doktorandfackliga uppdrag. Ett sådant agerande från handledare underminerar hela den organiserade doktorandverksamheten och spär på stressen bland doktorander.

Karin Boson  
Ordförande, 2015-2016

Jonas Lindbäck  
Vice ordförande, 2015-2016