

Rapport doktorandärenden 2021

Student- och doktorandombuden
Nazira Hammoud Shahwan & Ninna Oom

Medicinska Föreningen i Stockholm
Box 250, 171 77 Stockholm
Nobels väg 10, KI Campus Solna
Alfred Nobels Allé 8, KI Campus Flemingsberg
Tel: 08 – 524 830 79

www.medicinskaforeningen.se



Bakgrund – roll och arbetssätt

Medicinska Föreningen (MF) har två anställda student- och doktorandombud (hädanefter ombud) som alla som är antagna¹ och bedriver studier vid utbildning på grundnivå, avancerad nivå eller forskarnivå vid Karolinska Institutet (KI) kan vända sig till med frågor eller problem. Samtliga studenter och doktorander, oberoende av medlemskap i MF, kan kontakta ombuden och ombuden har tystnadsplikt. Ombudens huvudsakliga arbetsuppgifter är följande, omnämnda i prioriteringsordning:

- 1) Agera ombud i enskilda student- och doktorandärenden
- 2) Information till studenter och doktorander
- 3) Strategiskt arbete och återkoppling till studentkårerna och KI
- 4) Omvärldsbevakning

Ombudens främsta arbetsuppgift är enskilda möten/kontakter med studenter och doktorander, samt deras berörda program och institutioner. På doktorandsidan informerar ombuden även löpande om sin roll och funktion på den obligatoriska introduktionen för alla nyantagna doktorander (sju gånger per år), och i samband med handledarutbildningen (fyra gånger per år). Ett fokusområde för handledarutbildningen är att informera om de problem som ombuden har erfarenhet av och hur dessa kan förebyggas eller lösas.

Vidare har ombuden en stående inbjudan till möten med Studenthälsan, Doktorandsektionen, interna möten på MF och kan välja att medverka på möten med Kommittén för utbildning på forskarnivå (KFU) och Arbetsmiljönämnden. Utöver nämnda möten har ombuden regelbunden kontakt med anställda på KI. Framförallt rör det sig om kontakter med studierektorer, prefekter och administratörer på respektive institution, men även den centrala förvaltningen.

Slutligen ska ombuden ägna sig åt omvärldsbevakning på området. Till exempel genom att hålla sig ajour med nya nationella regler/riktlinjer, rapporter med mera och genom att hålla kontakt med student- och doktorandombud i Sverige och andra länder.

Rapportering till Kommittén för utbildning på forskarnivå

Ombuden inkommer årligen med en rapport över sin aktivitet till KFU. Rapporten summerar det gångna årets doktorandärenden i antal uppdelat på institution, kön och härkomst. Vidare redovisas de vanligaste förekommande kategorierna av problem som doktorander vänder sig till ombuden med. Övriga iakttagelser och rekommendationer angående doktoranders situation på KI sammanfattas också.

¹ Eller önskar bli antagna.

Ärendehantering

Doktorandärenden som inkommer till ombuden är av olika karaktär, även om vissa kategorier av problem återkommer. De kan tidsmässigt variera från någon dag till hela år, och skiftar i arbetsbelastning beroende på att kontakten kan vara intensivare i vissa skeenden. Arbetsbelastningen påverkas även av det stöd doktoranden vill ha av ombuden, till exempel bli lyssnad på, och/eller få stöd i att aktivt driva en fråga, medverka vid större möten och så vidare.

Från och med 2021 används ett ärendehanteringssystem som MF:s ombud arbetat fram tillsammans med ombud över hela Sverige, vilket har bidragit till ett smidigare och säkrare sätt att lagra uppgifter på. Eftersom ärendehanteringssystemet medför att samtliga ärenden ska registreras, frångås MF:s tidigare definition av större ärenden kontra mindre frågor vilket, som förväntat, ger en ökning av antal ärenden för 2021.

Sammanställning av doktorandärenden 2021

Årets rapport är en sammanställning av de ärenden som ombuden har arbetat med under verksamhetsåret 2021. Det rör sig om totalt 61 ärenden, varav 56 var nya ärenden och fem var kvar sedan 2020. Majoriteten av doktoranderna som kontaktade ombuden var kvinnor (69 %) respektive hade utländsk bakgrund (59 %) (se tabell 1).² Detta betyder att det är en hög överrepresentation av utländska studenter som kontaktar ombuden, även om andelen har gått ned något jämfört med tidigare år. Ett sätt att påverka detta är att ombuden nämner dessa doktoranders mer utsatta position på utbildningen för blivande handledare, som ett sätt att informera om att denna grupp kan komma att behöva mer stöd, särskilt i början av sin tid i Sverige.

Tabell 1 – Antal ärenden totalt och uppdelat på kön/härkomst 2015–2021

År	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Antal ärenden (n)	64	28³	27	44	42	40	61⁴
Andel kvinnor	64 %	82 %	63 %	75 %	71 %	70 %	69 %
Andel män	36 %	18 %	37 %	25 %	29 %	30 %	28 %
Andel annat⁵	-	-	-	-	-	-	3 %
Andel utländska⁶	-	-	-	64 %	71 %	70 %	59 %
Andel svenska	-	-	-	36 %	29 %	30 %	41 %

² Motsvarande statistik bland alla aktiva doktorander på KI är 61 % kvinnor (siffror från KI, 2021) och 32 % utländska doktorander (siffror från UKÄ, 2020).

³ Svackan i antal ärenden kan bero på att ombud har definierat ärenden på olika sätt. Det bör också tilläggas att stipendiefinansierade postdocs inte representeras i statistiken efter mitten av 2016.

⁴ Från läsåret 2021 registreras alla inkommande ärenden. Därmed frångås tidigare definition som skiljer på större ärenden och mindre frågor, vilket ger ett högre antal ärenden fr.o.m. detta år.

⁵ Sedan 2021 kan doktorander själva definiera sitt kön utifrån kvinna, man, annat och vill inte ange.

⁶ Sedan 2021 kan doktorander själva definiera sig som utländska doktorander, tidigare har definitionen varit "kommunicerar på engelska".

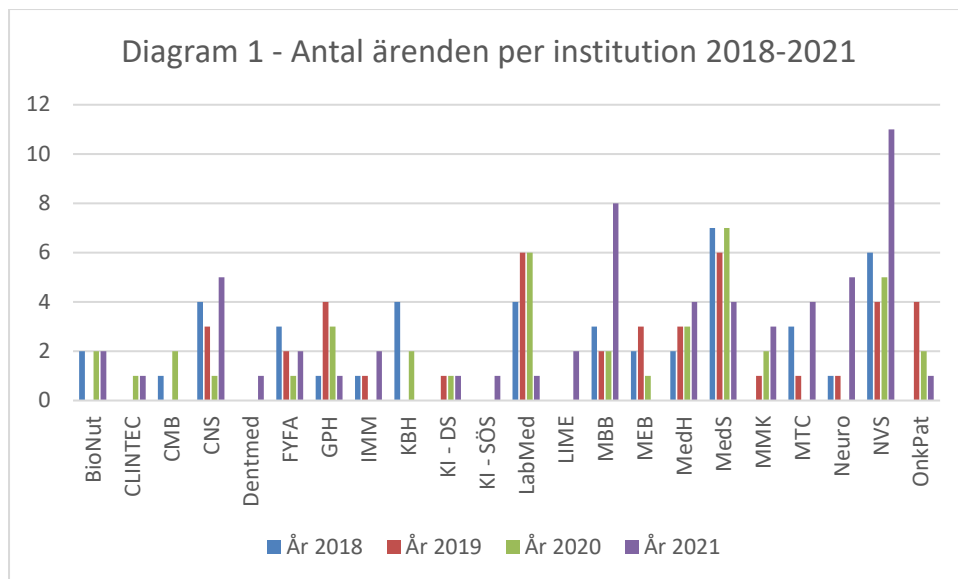
Om man ska se till hur ärendena fördelades per institution så har 19 av 22 institutioner haft ärenden under 2021. Antalet ärenden är fördelade någorlunda jämnt, men procentuellt så sticker Institutionen för neurovetenskap (Neuro), Institutionen för medicinsk biokemi och biofysik (MBB) samt Institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle (NVS) ut något (se tabell 2).

Tabell 2 – Antal ärenden per institution 2021

Institution	Antal ärenden	Antal aktiva doktorander ⁷	Ärenden/aktiva doktorander (%)
BioNut	2	47	4 %
CLINTEC	1	145	1 %
CMB	0	45	0 %
CNS	5	222	2 %
Dentmed	1	33	3 %
FYFA	2	86	2 %
GPH	1	84	1 %
IMM	2	56	4 %
KBH	0	149	0 %
KI - DS	1	84	1 %
KI - SÖS	1	90	1 %
LabMed	1	67	1 %
LIME	2	40	5 %
MBB	8	87	9 %
MEB	0	69	0 %
MedH	4	96	4 %
MedS	4	193	2 %
MMK	3	152	2 %
MTC	4	67	6 %
Neuro	5	42	12 %
NVS	11	130	8 %
OnkPat	1	106	1 %
Totalt	59	2090	3%

Sett över tid går det dock inte att skönja ett mönster kring antalet ärenden och institutioner utan det varierar kraftigt (se diagram 1). Ombuden kan därmed inte avgöra huruvida antalet inkomna ärenden från respektive institution speglar övergripande problem. Det ombuden dock kan konstatera är att då en doktorand från en grupp väljer att försöka lösa sin situation så är personen ofta inte ensam i forskargruppen om att uppleva svårigheter. Vidare upplever ombuden att återkommande kontakt med en och samma institution gör att ombudens roll och funktion blir mer synlig och att doktorander och administration därmed blir mer benägna att kontakta ombuden.

⁷ Siffror från Ladok för HT 2021.



Typ av ärenden

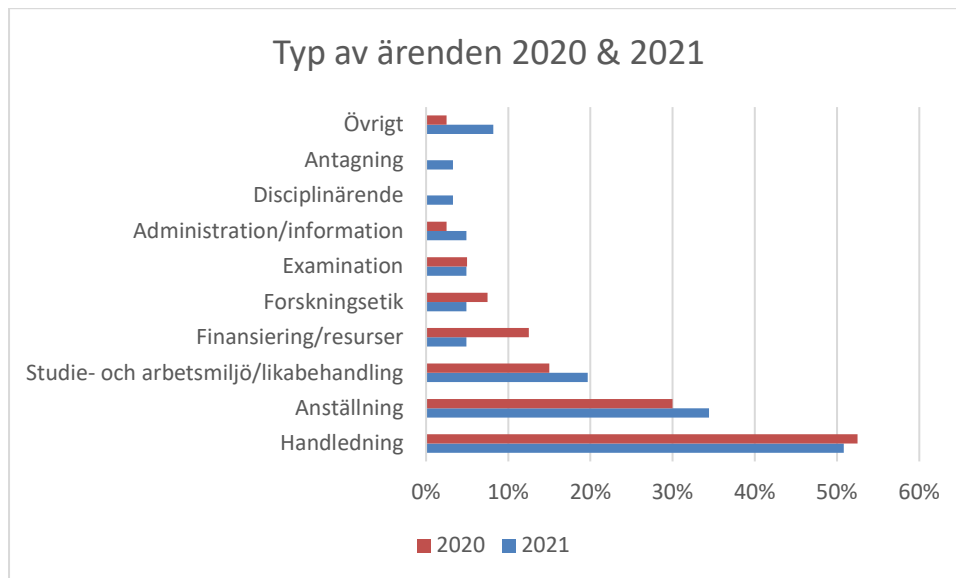
Under denna rubrik redovisas de vanligaste kategorierna av problem som doktorander kontaktar ombuden om (se tabell 3). Liksom föregående år är det handledning som står för den vanligaste problematiken för doktoranderna (31 av 61 ärenden⁸), där bemötande/relation och byte av handledare sticker ut bland underkategorierna. Flera av ärendena har dessutom inslag av problem med organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), och dessa är ofta kopplade till handledare-doktorand-relationen. Problem med anställningen är relativt vanliga, och i relation till anställningen är det främst förlängning och tjänstledighet/upsägning som kommer upp. Viktigt att komma ihåg i sammanhanget är att många ärenden har inslag av flera huvud- och underkategorier.

Tabell 3 – Typ av ärenden 2021

Ärendekategori	Antal	Underkategorier
Handledning	31	Bemötande/relation (20), byte av handledare (9), bristande handledning (1), diskriminering (1)
Anställning	21	Förlängning av anställning (7), tjänstledighet/upsägning av tjänst (5), lön (4), sjukskrivning/rehabilitering (3), föräldraledighet (3), extern anställning (1), semester (1)
Studie- och arbetsmiljö/likabehandling	12	Organisatorisk och social arbetsmiljö (11), diskriminering (1)
Finansiering/resurser	3	Indragning/återställande av resurser (1)
Forskningsetik	3	Klagomål från doktorand (3)
Examination	3	Disputation (3)
Administration/information	3	Dokumentation (1)
Disciplinärende	2	Vilseledande (2)
Antagning	2	Byte/avbrott av doktorandplats (2)
Övrigt	5	Migrationsärende (2)

⁸ Motsvarande siffror för 2018, 2019 och 2020 är också ca 50 %.

Diagram 2



Generella iakttagelser och rekommendationer

Sedan ett år har studentombudets och doktorandombudets roller slagits samman och båda ombuden kan därmed arbeta med både student- och doktorandfrågor, vilket har medfört en jämnare fördelning i arbetsbelastning, möjlighet att diskutera ärenden sinsemellan, att samarbeta i särskilt komplicerade ärenden och att täcka upp för varandra vid eventuell frånvaro. Dessutom medför det att ombuden gemensamt kan samarbeta med KI i både student- och doktorandfrågor.

I årets rapport uppmärksammar ombuden att KI arbetar med flera av de rekommendationer som tidigare getts i doktorandombudets rapport. Bland annat ser KI på olika sätt till att förtydliga för doktorander vem deras närmaste chef är, eftersom många misstar sin handledare för detta och således inte har förstått vem som har arbetsgivaransvar och därmed arbetsmiljöansvar. KI ämnar även förtydliga informationen om hur anställning efter fyra år ser ut för doktorander, något som också uppmärksammats i tidigare rapporter.

Något som också lyftes i fjolårets rapport var att KI:s regler för utbildning på forskarnivå går helt i linje med Högskoleförordning (1993:100) vad gäller förlängning av anställning på grund av särskilda skäl och gör gällande att "anställningstiden får vara längre [än fyra år] om det finns särskilda skäl, som sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, fackliga förtroendeuppdrag eller föräldraledighet". Det betyder således att det är *möjligt* att förlänga anställningstiden på grund av ovan nämnda anledningar men att det inte nödvändigtvis måste ske.

I årets rapport uppmärksammas särskilt föräldraledighet som skäl eftersom ombuden har följt ett ärende kopplat till detta. Enligt Föräldraledighetslagen §16 får en arbetstagare inte missgynnas av sin arbetsgivare av skäl som har samband med föräldraledighet. För en doktorand torde detta betyda att studietid och anställning i samtliga fall ska förlängas med det antal dagar doktoranden

har varit föräldraledig. Ombuden erfar att detta inte är fallet på KI i nuläget. Frågan bör därför lyftas centralt med HR-avdelningen.

Vidare vittnar ombuden fortfarande om att doktorander känner stark oro kring att lyfta problem med exempelvis sin handledare eller studierektor, vilket även rapporterats om tidigare år. Den vanligaste anledningen att söka sig till ombuden (50 % av ärendena) är svårigheter kopplade till doktorandens relation till sin handledare. Flera ombud i Sverige vittnar om att deras lärosäten har motsvarande problematik. Ett steg i rätt riktning är grönt ljus⁹ och forskarhandledarutbildningen¹⁰ som båda har initierats av KI.

Två frågor som är problematiska för doktorander framöver, är förändringar i migrationslagen och lagen om anställningsskydd.¹¹ Både KI och MF försöker påverka i frågorna, samtidigt som det pågår ett arbete med att se över hur fler doktorander kan avsluta sina studier inom fyra år. Ombuden har ännu inte haft några ärenden direkt kopplade till dessa frågor men följer naturligtvis utvecklingen.

⁹ Grönt ljus innebär en bedömning av den tilltänkta huvudhandledarens lämplighet som handledare med fokus på track-record och tid för handledning.

¹⁰ Denna kurs syftar till att förbereda deltagarna för handledarrollen och ge kunskap och insikt i det ansvar som uppdraget omfattar.

¹¹ Den nya migrationslagen försvårar möjligheten till att få permanent uppehållstillstånd, vilket kan påverka doktoranders möjlighet att fortsätta sin forskning i Sverige efter fyra år, och lagförslaget innebär att allmän visstidsanställning kortas ned till 12 månader istället för 24, vilket även det påverkar doktoranders anställning efter fyra år.