

Motionens nummer 29

Motion till SULF:s kongress 2021

Stöd för doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer, inklusive industridoktorander

Transdisciplinär forskning, såväl som intra- och interinstitutionellt samarbete ökar och blir allt mer en del av den akademiska miljön. Det innebär inte bara att de administrativa kraven beroende på anställningsform ökar, men också att speciellt doktorander som befinner sig i en tvärvetenskaplig miljö påträffar krockande eller även motsägande förväntningar från både handledarna, själva institutionerna eller från olika arbetsgivare. Interdisciplinära och interinstitutionella doktorander påträffar därför problem på olika nivåer beroende på anställningsform. Exempelvis så finns doktorander som är anställda heltid på en institution, men samarbetar med andra institutioner inom eller utanför lärosäten. Eller så kan doktorander vara anställda på olika institutioner av samma lärosäte, på olika institutioner på olika lärosäten, eller på ett lärosäte och ett eller fler industriföretag.

Medans det å ena sidan betyder att doktoranderna har tillgång till bredare expertis, ytterligare stöd och en transdisciplinär miljö, så betyder det å andra sidan att risken ökar att doktorander blir utsatta för hög arbetsbelastning, kommunikationssvårigheter och intressekonflikter.

Högskoleförordningen (1993:100) fastställer att lärosäten har en skyldighet att utse minst två handledare för varje doktorand, något som bygger på en historiskt sett monodisciplinär anställning och handledningsform. Handledarrollen beskrivs som att vara en vägledare och trygghetsskapare för doktoranderna, men i praktiken, och speciellt i ämnes- och institutionsövergripande arbete, så kan intressekonflikter uppstå redan på exempelvis handledningsnivå på grund av krockande förväntningar eller en beroendesituation. Doktorander som antingen aktivt arbetar med handledare från olika institutioner, lärosäten eller företag, eller som tillhör flera forskningsgrupper och därmed befinner sig i en akademisk miljö som förändras, är därför i behov av ett stödsystem som utvecklas i takt med den akademiska miljöförändringen.

För att förebygga arbetsmiljöproblem och konflikter är det avgörande att SULF utreder hur miljön för doktoranderna förändras, att identifiera vilka olika anställnings- och handledningsformer det finns för doktorander, och i vilka proportioner. Dessutom är det avgörande att aktivt arbeta för att sprida information om doktoranders rättigheter och resurser. Dessutom krävs informationsmaterial som är utformat med tanke på doktorander i intra- och interinstitutionella miljöer, och lokala förtroendevalda behöver även ha möjligheten att utveckla kompetens för att stödja ovan nämnda doktoranderna.

På ett liknande sätt kan ett informationsseminarium som fokuserar på dessa frågor bidra till att sprida information och börja en dialog med doktorander som kan befinna sig i ett utsatt läge.

SULF/Uppsala hemställer därför att kongressen beslutar:

- att kongressen uppdrar åt SULF:s förbundsstyrelse att reda ut och skaffa sig en överblick över de olika anställningsformer och arbetssituationer av doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.
- att kongressen uppdrar åt SULF:s förbundsstyrelse att utveckla informationsmaterial och ett speciellt informationsseminarium med tanke på doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.
- att kongressen beslutar att SULF ska samarbeta med lokala Saco-S föreningar för att öka medvetenhet och kompetens hos lokala förtroendevalda i frågor som rör doktorander i ämnes- och institutionsövergripande miljöer.

För SULF/Uppsala
Cajsa Bartusch, Ordförande