



Forskningsplattformen  
**Hälsa i  
samverkan**



Högskolan  
Kristianstad

# Strategisk plan

Doktorander FPL

*Planen är framtagen i dialog med doktorander och handledare vid Forskningsplattformen för Hälsa i Samverkan under hösten 2015 och bör revideras årligen. Dokumentet är ett komplement till de Högskoleövergripande riktlinjerna för doktorander samt Forskningsplattformens strategi för åren 2018-2020.*

Reviderat: **2018-08-16**  
Albert Westergren

# Strategi gällande doktorander vid FPL

## VID UTLYSNING

För att säkerställa att de projekt som får doktorandtjänst genom FPL har de rätta förutsättningarna, granskar och bedömer det [Vetenskapliga rådet](#):

- Projektets övergripande kvalitet.
- Projektets potential att inrymma en doktorandtjänst.
- Projektets mognad för att kunna utlysa en doktorandtjänst, d.v.s. att projektet har startat upp och att material finns för doktoranden att arbeta med.
- Att doktorandens roll inom projektet är tydlig och väl avgränsad. Projektet bör som helhet inte vara avhängigt av doktorandens medverkan, utrymme för föräldraledighet eller andra avbrott i studierna ska finnas.
- Att den preliminära avhandlingsplanen ger goda förutsättningar för att färdigställa en avhandling inom angiven tid, d.v.s. att tillgång till material är säkerställd och en rimlig plan för vilket material doktoranden ska arbeta med finns. Exempelvis kan studier som omfattar effekter av ännu ej påbörjade interventioner vara olämpliga.
- Att handledarkompetensen är hög, både när det gäller enskilda handledare och gruppen av handledare, så att doktorandens handledning inte påverkas om någon av handledarna "faller ifrån".
- Att forskargruppens kritiska massa (inklusive samarbetspartners) är tillräckligt stor.

## FÖRE ANSTÄLLNING

Doktorander som anställs ska ha förutsättningar att genomföra forskarutbildningen

- FPL/HKR ska annonsera brett för att få så många sökande som möjligt till tjänsterna.

I rekryteringsprocessen bör "lämplighets-test" ingå för att få en bild av:

- Motiv för att söka en doktorandtjänst.
- Öppenhet för/inställning till lärande.
- Förväntningar på utbildningen/anställningen.
- Förmåga att ta till sig handledning samt förmåga att arbeta självständigt (FPL ska som regel alltid kontakta den person som handledde deras magisteruppsats).
- Uthållighet och "eget driv".
- Vid intervju ska en text på engelska produceras för att få en bild av språk- och analytisk förmåga.

Innan HKR har egen forskarutbildning bör FPL:

- Genom samverkan med andra lärosäten skapa goda förutsättningar för doktorander
- I avtal lyfta att tyngdpunkten för seminarieverksamhet för antagna FPL doktorander är vid HKR och att i den individuella studieplanen bör framgå hur många seminarium doktoranden förväntas närvara vid, vid respektive lärosäte.

---

## BÖRJAN AV ANSTÄLLNINGEN

Doktoranderna ska få en tydlig introduktion till att "vara doktorand vid FPL/HKR" av **Forskningschef och/eller Forskningsassistent**. Introduktion ska innehålla:

- Organisatoriska kartan; vem vänder jag mig till och när? Vem är min chef? Vad ansvarar denna person för? Arbetsmiljö och praktiska detaljer.
- Vilka möten/seminarier förväntas jag att gå på och varför?
- Svårigheter och möjligheter med att vara inskriven på ett lärosäte och anställd vid ett annat – vilka frågor ansvarar det antagande lärosätet för och vilka ansvarar HKR för?

**Handledaren/na** ansvarar för att lyfta:

- Juridiska aspekter (Individuell studieplan, rättigheter och skyldigheter).
- Vad förväntas av mig i rollen som doktorand? Vad förväntas av mig av HKR?
- Handledarens roll – vad förväntar sig doktoranden – vad förväntar sig handledaren? (Se underlag "[Diskussion mellan handledare och doktorand](#)")
- Vad gäller vid publicering? Medförfattarskap, forskareetik, plagiat, tvivelaktiga tidskrifter och konferenser.

**Doktoranden** ansvarar för läsning av:

- Doktorandhandboken, riktlinjer för doktorander vid HKR, Vetenskapsrådets rekommendationer när det gäller god forskningssed och liknade grundläggande dokument. Finns samlat [här](#).

---

## UNDER ANSTÄLLNINGEN

Doktoranderna erbjuds kontinuerligt stöd

under utbildningen genom:

- Seminarieverksamhet av hög kvalitet (se [separat dokument](#) om innehåll och förväntningar för seminarieverksamheten).
- Alla doktorander ska ha en mentor vid HKR. Mentorn utgör ett stöd och samtalspartner till doktoranden.
- För varje doktorand ska det undersökas vilken roll den person har som är utsedd till examinator vid det antagande lärosätet och vid behov komplettera med annan person som tar examinatorns roll (d.v.s. granskande och rådgivande funktion).
- Pedagogiskt stöd i form av presentationsteknik och att skriva populärvetenskapligt som stöd för samverkan/tredje uppgiften.
- Stöd i akademiskt skrivande. Tips på böcker finns [här](#).
- Administrativt stöd av hög kvalitet.
- Karriärplanering erbjuds– hur ska man tänka när det gäller vetenskaplig och pedagogisk meritering. Även lyfta fram HKRs Meritering via LRC.
- Varje år ska en utvärdering av progress samt en inventering av det stöd som behövs framöver göras vid uppstart av höstterminen.
- För att minska sårbarheten vid sjukskrivningar eller annan frånvaro ska alla doktorander ska ha minst två handledare som är tydligt involverade i processen.

**Tillse en rimlig balans mellan forskarstudier och andra åtaganden**

- För de doktorander som kombinerar forskarstudier med kliniskt arbete

ska det finnas ett upprättat avtal som tydligt reglerar arbetstid (fördelning och förläggning av denna tid). Detta avtal ska vara granskat av jurist.

- För de doktorander som kombinerar forskarstudier med pedagogiskt arbete vid HKR bör planeringen av undervisningen ta hänsyn till det faktum att forskningstiden ska vara sammanhängande. En tumregel ska vara att den undervisning som doktoranden är involverad i ska utgå från dennes behov av meritering. Detta ska diskuteras och godkännas i förväg av avdelningschefen och handledare inför varje uppdatering av den individuella studieplanen.
- Varje termin sker avstämning med forskningsassistent angående tjänstekort/ doktorandkort.

#### **Att stödja handledarna**

- Fortsätta utveckla en handledningsmodell för diskussioner mellan handledarna.
- Alla handledare, både externa och interna bör träffas minst en gång per termin på HKR, företrädesvis på den gemensam handledarlunch som anordnas av FPL, för att möjliggöra utbyte och stöd till varandra.
- Att undersöka möjligheten att få tillträde till de antagande lärosätenas handledarkollegier och om det i så fall behöver skrivas in i avtalen.

#### **Att ha en tydlig kvalitetssäkring av doktorandernas progress**

- Vid den årliga utvärderingen av den individuella studieplanen vara observanta på avsteg från den ursprungliga planen. Samtliga handledare och doktoranden

ska vara närvarande (fysiskt eller via Skype etc) vid dessa avstämningar. Utvärdering samt planering för det kommande året ska ske i dialog mellan de närvarande. Det är dock det antagande lärosätet som ansvarar för den individuella studieplanen.

- Att vid halva tiden göra en mer omfattande avstämning för att säkerställa att avhandlingsplanen håller.
- Att tydliggöra balansen mellan projektets progress och doktorandens progress.
- Viktigt att tydliggöra att doktoranden är anställd i ett projekt och att det är projektet som har fått finansiering.
- Att utarbeta en handlingsplan för hur FPL ska gå tillväga när doktorander av olika anledningar inte vill/kan/bör fullfölja utbildningen.
- Varje heltidsdoktorandtjänst får automatiskt 125h forskningstid/år som projektledaren kan fördela mellan de interna handledarna vid HKR för att förebygga risken att projektet står utan handledningsresurser. Deltid räknas om.

#### **Att möjliggöra informellt utbyte – stärka gemenskapen i doktorandgruppen**

- Doktoranderna bör ha en fysisk närhet till varandra – målet är att alla ska få arbetsplats i hus 5.
- Sträva efter att koncentrera närvaron vid FPL/hus 5 till onsdag – fredag och att dessa dagar ha en gemensam kaffepaus mellan ca 09.45-10:15.

[www.hkr.se/fpl](http://www.hkr.se/fpl)