



LUNDS UNIVERSITET  
Samhällsvetenskapliga fakulteten

Fakultetsstyrelsen

## Rutiner för att förebygga och hantera konflikter mellan handledare och doktorand inom Samhällsvetenskapliga fakulteten

### *Inledning*

I Föreskrifter för utbildning på forskarnivå vid Lunds universitet (2013-06-13, dnr LS 2012/718) anges att varje fakultet ska besluta om en handlingsplan för att förebygga och hantera konflikter mellan handledare och doktorand. Vid Samhällsvetenskapliga fakulteten har följande rutiner utarbetats för att utveckla arbetet med att såväl förebygga som hantera konflikter mellan doktorander och handledare. Rutinerna ska utgöra ett stöd för både doktorander och handledare vid fakulteten.

### **Förebygga konflikter**

En grundläggande förutsättning för att förebygga konflikter inom forskarutbildning är att relationen mellan doktorand och handledare präglas av öppenhet och ömsesidig respekt. Alla som handleder doktorander ska ha genomgått handledarutbildning för forskarstuderande (eller motsvarande).

Handledarutbildningen syftar till att handledare ska utvecklas i sin roll och öka sina möjligheter att fullgöra sitt handledaruppdrag med större säkerhet och kompetens. En annan viktig aspekt är en väl genomförd rekrytering där omsorg läggs på att den som rekryteras till forskarutbildningen har de kunskaper och förutsättningar i övrigt som krävs för att genomföra utbildningen. För att förebygga konflikter ska följande gälla:

- I samband med antagning till forskarutbildning ska antagningskommittén tydligt redogöra för vad utbildningen innebär och vilka förväntningar som ställs på den antagna doktoranden.
- Prefekt utse handledare efter att omsorgsfullt ha övervägt olika aspekter av betydelse för doktorand och institution. En sådan process inkluderar dialog med doktoranden.
- Vid introduktionssamtalet på institutionen ska studierektor för forskarutbildning, representant(er) för handledarkollegiet och doktorandgruppen samt ansvarig administratör informera om doktorandens rättigheter och skyldigheter i relation till handledning och handledare.
- Vid fakultetens introduktionsdag för nyantagna doktorander ska ett moment innehålla information och diskussion om handledningsrelationen.
- Den individuella studieplanen utgör ett viktigt verktyg för att förebygga konflikter. Planen ska innehålla doktorandens och universitets åtaganden,

gärna tydligt definierade som vilka rättigheter, skyldigheter och förväntningar som finns i förhållandet mellan institution, handledare och den enskilde doktoranden. Den ska på så sätt fungera som ett stöd för både doktoranden och handledaren i det löpande arbetet med utbildningen. Studieplanen ska följas upp varje år, och det är av yttersta vikt att de utmaningar som doktoranden står inför kontinuerligt uppmärksammas, diskuteras och utvärderas. Handledaren ska tillsammans med doktoranden aktivt arbeta med kontinuerlig uppföljning och revidering av studieplanen.

- Vid det årliga utvecklingssamtalet ska dels diskussion om uppnådda mål genomföras, dels ska förväntningar, krav och utvecklingsbehov från doktoranden diskuteras. Vid behov ska en åtgärdsplan upprättas. Samtalet ska beröra hela doktorandens arbetssituation.
- Potentiella principiella tvistefrågor och hur konflikter kan förebyggas bör regelbundet diskuteras i handledarkollegium.
- Prefekt och/eller studierektor för forskarutbildning bör på ett tidigt stadium informeras om potentiella konfliktfrågor, innan dessa resulterar i konflikt.

### **Hantera konflikter**

En uppkommen konflikt mellan doktorand och handledare ska hanteras skyndsamt och professionellt. Oavsett art är det mycket viktigt att på ett *tidigt stadium* diskutera problemen. Både doktorand och handledare är skyldiga att bidra till att hitta en lösning på den uppkomna situationen. Stor vikt ska läggas vid att konfliktlösningen ska bygga på respekt för de inblandade. Konfidentialitet ska beaktas noga. Man bör beakta att doktoranden i sammanhanget är den svagare parten.

Om det uppstår en konflikt mellan doktorand och handledare ska följande rutiner gälla:

- Handledare respektive doktorand tar upp eventuella problem i samtal sinsemellan. De båda kommer överens om en handlingsplan för hur konflikten ska lösas.
- Om konflikten inte kan lösas i samtal mellan handledare och doktorand ska prefekt (eller motsvarande, ex. biträdande prefekt eller annan person med ansvar för forskarutbildning) skyndsamt kontaktas. Både doktorand och handledare kan kontakta prefekt (eller motsvarande). En handlingsplan för hur konflikten ska lösas ska upprättas. Om handledaren också är prefekt kan prodekan kontaktas direkt.
- Om prefekt (eller motsvarande) inte lyckas medverka till att konflikten löses ska prodekan med forskarutbildningsansvar på fakulteten kontaktas. Både doktorand, handledare eller prefekt kan kontakta prodekan.

Enligt högskoleförordningen (6 kap 28§) har en doktorand som begärt byte av handledare rätt till det. Ett handledarbyte kan också föranledas av skäl som har med handledarens situation att göra. Beslut om byte av handledare ska ske skyndsamt så att doktorandens utbildning inte fördröjs.

Om problemet eller konflikten är av en arbetsrättslig karaktär eller faller under diskrimineringslagen, ska prefekt kontaktas. Som stöd i sådana fall eller om konflikthanteringen kräver professionellt stöd finns resurser för såväl doktorand som institution, vid universitetet i form av fakultetens HR-stöd, Företagshälsovården, fackliga organisationer (arbetsrättsliga frågor), doktorandkåren och doktorandombudsmannen (studenträttsliga frågor). I allvarliga fall kan konflikten i sista hand och genom fakultetens försorg lyftas till juridiska enheten inom universitetet.

Som anställd doktorand har du *rätt* att ta med dig facklig representant/skyddsombud till möte som du blir kallad till av arbetsgivaren.