

Granskningsrapport, forskarutbildningsämnet etnologi vid Humanistisk fakultet, Umeå universitet (dnr FS 1.1-1031-19)

Granskningen omfattar perioden 2016-2019 och har baserats primärt på följande utsända dokument: institutionens verksamhetsberättelser, nyckeltal samt uppföljningar av arbete relaterat till universitetets gemensamma mål (Umeå universitet 2020 – vision och mål). Verksamhetsberättelserna har för 2016 och 2017 form av redovisning av åtgärder i anslutning till fakultetens uppställda mål. För 2016 finns även en analys i löptext av styrkor, svagheter, möjligheter och hot. För 2018 saknas egentlig verksamhetsberättelse, däremot finns för detta år en särskild handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor. För 2019 föreligger verksamhetsberättelse i löptext både för institutionen och för etnologimiljön. I viss mån har även beaktats de sammanställningar av uppföljningar av individuella studieplaner som årligen har inlämnats till fakulteten under perioden.

Utöver det utdelade materialet har jag på förfrågan fått ta del av riktlinjer för utformning av individuella lärandemål samt exempel på hur sådana har skrivits fram för tre etnologidoktorander, blankett för bruk vid handledarbyte samt, i samband med frågan om handledarbyteblanketten, även fått tillgång till en omfattande dokumentsamling på aurora.umu.se, bland annat de instruktioner som har samlats under rubriken doktorandhandbok. Detta material har varit ett bra komplement till det anvisade underlaget. Från universitetets öppna webb har jag hämtat upplysningar om de två forskarskolor som nämns i underlaget, Genusforskarskolan och Humanistiska fakultetens forskarskola, framför allt då de obligatoriska kurser som ingår i den senare.

Som förvarnats om i instruktionerna för granskningen är materialet från 2016-2018 inte anpassat till det kvalitetssystem som nu håller på att tas i bruk. Från granskarhåll sett är den mest uppenbara mismatchningen att uppgifter som avser det forskarutbildningsämne som ska granskas inte alltid är urskiljbara i de underlaget. Detta gäller även delar av materialet för 2019, till exempel ISP-uppföljningarna.

1. Personal

Bedömningsgrunden på detta område är om antalet handledare och lärare i ämnet och deras sammantagna kompetens är adekvat och står i proportion till utbildningens volym, innehåll och genomförande på kort och lång sikt. Enligt anvisningarna ska antal handledare anges och en översiktlig bild av deras samlade kompetens ges, som underlag för svar på frågan om det sammantaget finns tillräcklig handledarkompetens för att bedriva forskarutbildning av god kvalitet i ämnet.

Institutionen för kultur- och medievetenskaper hade enligt översikt över årsarbetare per befattningskategori 2019 6 professorer, 23,16 lektorer, 3,34 postdoktorer samt 1 forskare. Under perioden 2016-2019 kan ses en svag minskning av professorer (från 7,81 2016), en mycket kraftig ökning av lektorer (från 16,88 2016) och en variation av årsarbeten för forskare mellan 3,55 och 1; 2019 utmärker sig där med det lägsta värdet i perioden. För postdoktorer har antalet årsarbetare tvärtom stigit under perioden. Under samma tid har antalet forskarstuderande krympt från 16,08 till 10,36, dvs reducerats med ca en tredjedel. (Det totala antalet registrerade doktorander vid institutionen är betydligt större; enligt uppgifterna i de översikter som lämnas till fakulteten fanns 2016 35 registrerade doktorander varav 26 med uppföljd ISP. 2019 har antalet reducerats till 26 registrerade varav 19 med ISP.)

Hur stor del av personalen (och hur stor del av de registrerade doktoranderna utan anställning) som hör till etnologimiljön framgår inte i siffermaterialet för 2016-18. I ämnets bilaga till institutionens VB 2019, under rubriken Forskningsanknytning, framgår att etnologikollegiet detta år omfattade tre professorer, tre docenter, två lektorer, en forskare och två postdoktorer, dvs totalt elva personer. Här listas personer i stället för årsarbetsverk, vilket också ter sig rimligt när det är kritisk massa av forskningsaktiva individer som inventeras. I samma bilaga anges att etnologimiljön 2019 hade sex aktiva doktorander, varav fem kvinnor och en man.

Siffrorna kan begrundas ur olika perspektiv. Om vi hypotetiskt antar att alla etnologer som anges i översikten 2019 var verksamma på heltid, så skulle etnologikollegiet detta år ensamt ha förfogat över hälften av institutionens professorer och strax över hälften av dess doktorander, vilket onekligen framstår som en hög andel. Ämnets andel av lektorerna (inklusive docenter) skulle däremot ha representerat bara en dryg femtedel av lektorerna vid institutionen. I etnologiämnets bilaga till VB 2019 anges att det är angeläget att rekrytera en lektor, både för att täcka grundutbildningsbehov och på längre sikt säkra handlednings- och forskningskompetens. Mot bakgrund av jämförelsen med nyckeltal på institutionsnivå framstår detta som en rimlig prioritering.

I Regler för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet (FS 1.1-279-18), p 5.1, framgår att huvudhandledare och biträdande handledare ska ha doktorsexamen och minst en av dem ska vara docent; minst en ska vara tillsvidareanställd som lärare vid den institution där doktoranden är antagen och minst en av dem ska ha genomgått handledarutbildning eller bedömts ha motsvarande kompetens. Därmed kan konstateras att etnologimiljön under 2019 förfogade över åtta potentiella handledare med tillsvidareanställning som lärare, varav sex även mötte kravet att vara minst docentkompetenta. Hur många av dessa lärare som de facto hade handledaruppdrag och i så fall hur många uppdrag framgår inte i underlaget.

Att det enligt reglerna räcker att en av handledarna har tillsvidareanställning som lärare öppnar för att även postdoktorer och forskare kan ha handledaruppdrag, med reservation för att uppdragen då inte kan garanteras omfatta hela doktorandens utbildningstid. Om även dessa kategorier av anställda i praktiken fungerar som handledare, så ökar den potentiella skaran 2019 till 11, det vill säga nästan dubbelt så många som antalet doktorander.

En tilläggsreflektion är att frågan skulle kunna besvaras med större precision om det framgick om handledare hämtas bara från det egna forskarutbildningsämnet eller om handledare/biträdande handledare även från andra discipliner medverkar. Man kan också väcka frågan om hur handledningsuppdrag de facto är fördelade. Att det potentiellt går att utnyttja elva medarbetare för uppdraget är en tillgång bara om potentialen utnyttjas.

Av Regler för utbildning på forskarnivå vid Umeå universitet (FS 1.1-279-18), p 5.2, framgår att för doktorander antagna efter 1 januari 2014 ska även en referensgrupp bildas, där i normalfallet minst två handledare och ytterligare minst en vetenskaplig meriterad lärare ska ingå. Referensgruppen ska träffa doktoranden minst en gång per år, i samband med uppföljningen av den individuella studieplanen och ett protokoll ska sammanställas och kommenteras i fakulteternas årliga verksamhetsberättelser. Den vetenskapligt meriterade läraren ska inte ha anknytning till doktorandens forskningsprojekt. Om hen rekryteras inifrån eller utanför den egna ämnesmiljön framgår inte av reglerna, och det utsända materialet innehåller inga dokument som visar hur ordningen tillämpas vid Institutionen för kultur och medier. Hypotetiskt sett skulle den kunna fungera både som ett sätt att skola in yngre kolleger i handledarrollen och som ett sätt att dra nytta av seniora kollegers generalistkompetens. Generellt

signalerar den att doktorandernas arbete är en angelägenhet för fler än handledarna, vilket i sig är positivt.

Angående kompetens för handledaruppdraget kan, på basis av institutionens uppföljning av universitetets gemensamma plan, konstateras att en rad åtgärder för att säkra en attraktiv forskarutbildningsmiljö har genomförts och att alla på området uppställda mål förväntas vara nådda 2020. Bland punkter som listas där märks kravet att alla huvudhandledare (om de inte kan visa till omfattande tidigare handledning) ska ha gått handledarutbildning, att det finns regelbundna handledarkollegier såväl på institutions- som på huvudområdesnivå, att det har satsats på kompetensutveckling för handledare samt att handledarna har uppmuntrats att delta i kompetensutvecklande verksamheter på fakultets- och universitetsnivå. Ambitionerna att upprätthålla och utveckla handledarnas kompetens framstår som höga och bredden vad gäller kanaler och arenor som mycket god. En tillbakablick på dokument från tidigare år tyder också på att detta område har varit prioriterat under en längre tid.

I Institutionens VB 2019 framhålls som en svaghet inom forskarutbildningen att antalet doktorander inom respektive ämne är litet. Det är oklart om även etnologimiljön inkluderas i denna bedömning. Man kan göra reflektionen att om ämnet ensamt står för hälften av institutionens anställda doktorander, så måste antalet i de övriga ämnena vara mycket få.

Mitt allmänna intryck på detta område är att tillgången på handledare i etnologiämnet är tillräcklig och att deras kompetens för uppdraget framstår som säkerställd genom de generella riktlinjerna och det kompetensutvecklingsarbete som har genomförts. Kommentaren i VB 2019 om att rekryteringen av en lektor i etnologi är angelägen bland annat för att trygga framtida handledningsbehov tyder också på att frågan om samlad och långsiktig kapacitet beaktas i planeringen. Om det finns en ambition att generellt öka antalet doktorander, så är min rekommendation att man noggrant tänker igenom vad som är en hållbar relation mellan kollegiets och doktorandkollektivets storlek i ett enskilt ämne. Även om mitt intryck är att etnologimiljön hade god handledarberedskap för sina sex doktorander 2019, så skulle jag inte rekommendera att antalet ökade utan att kollegiet också hade utökats.

2. Forskarutbildningsmiljö

Bedömningsgrund är här om de forskarstuderande i ämnet har tillgång till den kritiska massa av forskningsaktiva personer, seminarieverksamhet, gästföreläsare och så vidare som krävs för att de ska kunna tillgodogöra sig utbildningen på ett adekvat sätt (frågan om adekvata lokaler och utrustning ter sig mindre relevant för etnologiämnet).

Det underlag som närmast kan ligga till grund för svar på denna fråga är VB 2019. I den institutionsövergripande texten anføres där visserligen att alla ämnesmiljöer har få doktorander (se ovan), men som styrkor framhålls följande: de två forskarskolorna (humanistisk och genusvetenskaplig), de respektive ämnenas högre seminarierier, samt att forskarutbildningsämnena ingår i samarbeten med andra lärosäten.

I bilagan som beskriver förhållandena i etnologimiljön konkretiseras miljöbeskrivningen på ett föredömligt sätt. Här framgår att seminariet har en frekvens på ca 10 tillfällen per termin, att ämnet tillsammans med forskarskolorna kan tillhandahålla kurser i rimlig omfattning och att det finns ett rullande schema så att de obligatoriska kurserna alla är tillgängliga under en tvåårsperiod. Det listas

också en imponerande mängd gästforskarbesök under 2019, flera symposier och workshops, liksom medverkan i nationellt doktorandinternat, europeisk kongress samt digitalt seminarium tillsammans med kolleger vid Åbo Akademi. Fem externfinansierade projekt bedrivs i miljön, liksom två postdoktorprojekt och andra (sannolikt smärre) forskningsinsatser finansierade med fakultetsmedel. Miljön har ett flertal forskningssamarbeten inom och utom det egna universitetet. Noteras bör också att både VB 2017 och VB 2019 vittnar om en god infrastruktur för kollegialt stöd i skrivandet av ansökningar om externa medel.

Sammantaget ger beskrivningen intryck av en livlig, flerfasetterad och stimulerande forskningsmiljö.

3. Examensmål

Bedömningsgrund är här om utbildningen säkerställer att de forskarstuderande har uppnått de nationella och lokala examensmålen när utbildningen är genomgången. Som underlag har tjänat främst allmän studieplan, verksamhetsberättelser och planuppföljningar samt material som rör individuella lärandemål.

Av VB och uppföljning av strategiska planer under perioden framgår att regler och rutiner relaterade till måluppfyllelse har varit föremål för översyn och revidering under hela perioden. Den allmänna studieplanen för utbildning på forskarnivå i etnologi reviderades vårterminen 2018 och trädde i kraft i ny version 31 maj 2018. Tidigare version hade samma beslutsdatum 2012. I båda dokumenten finns förutom de nationella målen också tre lokalt formulerade mål för utbildningen i just etnologi. Samtliga fungerar som konkretiseringar av motsvarande nationella mål, snarare än kompletteringar av dessa. Skillnaden mellan de båda versionerna av ASP kan sammanfattas så att den tidigare studieplanen var avsevärt mer konkret angående innehållet i utbildningens kursdel, både vad gäller etnologikurserna och forskarskolekurserna, men att den reviderade ASP:en dels medger en större flexibilitet, dels är mer konkret angående andra krav än kursläsning och krav på avhandling. (Kraven för licentiatexamen har modifierats på samma sätt.) Fördelarna med ändringarna överväger eventuella tänkbara nackdelar.

Vad gäller individuella studieplaner ingick i det utsända materialet sammanställningar av uppföljningar av ISP som årligen inges till fakulteten. Dokumenten är fakultetsgemensamma och de redovisade uppgifterna kan inte ligga till grund för bedömningar på ämnesnivå. Av de övergripande kommentarerna framgår dock att den uppgiftslämnande forskningssamordnaren bedömer institutionernas arbete med de individuella studieplanerna som välfungerande. Generellt ger dokumenten intryck av att ISP upprättas bara vid aktivitet (även om aktiviteten är låg) och att aktivitet i normalfallet är kopplad till anställning.

Mer informativt angående måluppfyllelsearbete är det material rörande individuella lärandemål som jag fick tillsänt på förfrågan; riktlinjer för upprättande samt exempel på formulerade sådana mål ur doktoranders ISP. Riktlinjerna är adresserade till forskarstuderande som kollektiv och exemplen på formuleringar är skrivna i jagform; implikationen av detta torde vara att doktoranden själv är ansvarig för att formulera sina lärandemål. I och med att formuleringarna ingår i ISP-arbetet kan man dock anta, eller hoppas, att även handledarna är involverade i arbetet. Riktlinjerna är uppställda så att doktoranden i en planeringsdel tar utgångspunkt i konkreta moment i utbildningen och reflekterar över vilka förmågor dessa ska uppöva, för att sedan i en uppföljningsdel checka av att det individuella lärandemålet är uppfyllt, och relatera det till något av de nationella examensmålen. Proceduren framstår som både intressant och komplicerad, möjligen komplicerad i överkant. De tre

exempeldokument jag fick tillgång till varierar i sin utformning, och inget av dem motsvarar fullt ut riktlinjernas exempeluppställning. Förmodligen finns det anledning att återkommande med handledare och doktorander kommunicera om hur uppgiften ska förstås och hanteras formellt. En sådan process kan sannolikt på sikt föra till en viss standardisering av formuleringarna även av de individuella målen. Det behöver inte betyda att de blir mindre adekvata eller till mindre hjälp i planeringen och uppföljningen av utbildningen.

Det råder inget tvivel om att utbildningen har rutiner för att säkra måluppfyllelse. Arbetet med detta kan spåras tillbaka till verksamhetsberättelser tidigare i den period som granskningen omfattar, och det ingår i det kluster av åtaganden för att säkra en attraktiv utbildning på forskarnivå som markeras som genomfört eller i det närmaste genomfört i planuppföljning 2019.

4. Internationalisering

Bedömningsgrunden här är att de forskarstuderande ska erbjudas möjlighet att få internationella perspektiv.

VB 2019 ger tydligt underlag för bedömning av denna aspekt. Både den institutionsövergripande och den etnologispecifika berättelsen visar att doktoranderna i miljön har tillgång till internationella kontakter genom inresande gästforskare, tillgång till kollegernas nätverk samt eget deltagande i internationella konferenser. I etnologiberättelsen nämns också att varje doktorand har tillgång till ett expensbidrag om 25 000 per år, som ska möjliggöra resor av olika slag (tydliga anvisningar och regler för bruk av bidraget finns i doktorandhandboken). Doktorander anknutna till genusforskarskolan har i tillägg ett extraanslag om 20 000 specifikt för internationalisering. Väl så viktigt i sammanhanget är att kursläsning ger internationella perspektiv. Detta finns angivet i uppföljningen av universitetets centrala mål 2019, för samtliga utbildningsnivåer. Målet anges där som möjligt att uppnå 2020 förutsatt att ytterligare åtgärder vidtas. Det framgår dock inte på vilken utbildningsnivå som ytterligare åtgärder krävs och det finns inga indikationer på att just forskarnivån släpar efter på området.

Konklusionen här är att de forskarstuderande ges goda möjligheter att få internationella perspektiv.

5. Hållbar utveckling

Aktuell bedömningsgrund är att de forskarstuderande ska få kunskaper och färdigheter vad gäller hållbar utveckling så att de, när de lämnar universitetet, har handlingsförmåga att verka för att FN:s hållbarhetsmål uppnås. Den konkreta fråga som ska besvaras är hur institutionen säkerställer kraven på kunskaper och färdigheter vad gäller hållbar utveckling.

Aspekten berörs i underlaget men tämligen kortfattat. VB 2019 på institutionsnivå nämner att många av de forskningsprojekt som bedrivs vid institutionen aktualiserar temat hållbarhet, ”kanske framför allt social hållbarhet men även eko-kritik och miljöaspekter av hållbarhet” (s 5). Etnologibilagan till VB 2019 noterar att forskningsmiljön genomsyras av medvetenhet om betydelsen av social och kulturell hållbarhet, bland annat manifesterat i planeringen av ett utbildningsprogram för civilt arbete. Det pågår också arbete för att identifiera möjliga gemensamma inslag i forskarutbildningen, baserat på en genomgång av målen i Agenda 2030.

Av uppföljningen av universitetets gemensamma mål framgår att det på institutionen har arbetats med att synliggöra perspektiv på hållbarhet i institutionens forskning och utbildning, och att det också har funnits en strävan att underlätta digitala möten och minimera resande.

Mitt samlade intryck är att även om materialet inte specificerar hur de forskarstuderande förvärvar kunskaper och färdigheter som gör att de efter avslutad utbildning kan verka för att FN:s hållbarhetsmål uppnås, så är det tydligt att hållbarhetsfrågor aktualiseras och bearbetas både på institutions- och ämnesnivå.

6. Jämställdhet

Bedömningsgrund är här att jämställdhetsperspektiv beaktas, kommuniceras och förankras i utbildningens innehåll, utformning och genomförande.

Uppgiften att beskriva hur jämställdhet beaktas i utbildningen kan förstås på två sätt; med fokus antingen på utbildningsmoment i sig eller på regelverk, organisation, arbetsmiljö och arbetsvardag, det vill säga det som sammantaget konstituerar doktorandernas utbildningsmiljö. Materialet ger föga underlag för svar på den första frågan, eftersom det i ringa grad redogör för utbildningens innehåll eller faktiska genomförande. Vad gäller den andra aspekten ger verksamhetsberättelser och planuppföljningar tydligt belegg för att ett aktivt arbete med jämställdhet och lika villkor pågår. Institutionens VB 2019 noterar att jämställdhet handlar om mer än ”enbart representation av kvinnor och män i antal” och att även fördelning av talartid vid möten samt legitimitet för att inneha uppdrag ska beaktas. I uppföljningen av universitetets gemensamma mål framgår att det under flera år har pågått ett aktivt arbete med lika villkor, jämställdhet och mångfald; uppställda mål förutsätts vara nådda 2020. För 2018 föreligger en särskild handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor på institutionsnivå. Av VB på ämnesnivå 2019 framgår att jämställdhetsfrågor i praktiken är integrerade i ett bredare lika villkors-arbete där samtliga diskrimineringsgrunder beaktas, att man i ämnesmiljön strävar efter att både män och kvinnor ska vara representerade i olika arbetsgrupper och i handledarkonstellationerna, samt att kvinnorna dominerar i doktorandgruppen liksom i utbildningarna på lägre nivåer. Det senare framhålls som ett förhållande som borde förändras, samtidigt som det noteras att det också speglar mer generella samhällsliga strukturer (vilket jag tolkar som en underförstådd kommentar om att tillståndet kan vara svårt att förändra genom åtgärder i en lokal ämnesmiljö). I VB på ämnesnivå refereras också till att jämställdhetsperspektiv är integrerat i etnologiämnet genom en fundamental genusteoretisk dimension. Det är en kommentar om den dimension av frågan som jag inledningsvis konstaterade var svårare att belägga i materialet.

Sammanfattningsvis kan noteras att arbete med jämställdhet och lika villkor framstår som väl integrerat i institutionens och ämnesmiljöns rutiner.

7. Uppföljning, åtgärder och återkoppling

Bedömningsgrund är här om utbildningens innehåll, utformning, genomförande och examination systematiskt följs upp, resultaten av uppföljningen vid behov omsätts i åtgärder för kvalitetsutveckling och om institutionen verkar för att utbildningen genomförs inom planerad studietid.

Systematisk uppföljning av utbildningen framstår i verksamhetsplaner och uppföljningar som ett prioriterat område under hela granskningsperioden. I verksamhetsplaner och -berättelser kan följas hur olika komponenter i utbildningen systematiskt har blivit föremål för översyn under

granskningsperiodens gång, och hur uppsatta mål i huvudsak förefaller ha nåtts. Bland de aspekter som har fokuserats är individuella lärandemål, allmänna studieplaner, individuella studieplaner och rutiner för att följa upp dessa, möten och kompetensutveckling för handledare samt rutinisering av individuella samtal med och information till doktoranderna.

Bedömningsgrunden att institutionen verkar för att utbildningen ska genomföras på utsatt tid speglas tydligt i dokument från periodens start. I sammanställningen av uppföljda ISP som inges till fakulteten 2016 anges att det inom fyra av institutionens ämnen, däribland etnologi, finns doktorander som har "gått över tiden" utan att ha ett sammanhängande manus när anställningen avslutas. Det framhålls att institutionsledningen och särskilt studierektor för forskarutbildningen arbetar aktivt med att under hela utbildningen följa upp tidsplanen och sätta realistiska mål för avhandlingsarbetet (vilket i sig är ett positivt om än kortfattat svar på frågan om institutionen vidtar åtgärder för att utbildningen ska genomföras inom planerad studietid). Det framgår också att prefekten, av ekonomiska skäl, har fattat beslut om att doktorander vars anställning har upphört kan få handledning bara om de bedöms ha maximalt sex månader kvar till disputation. I sammanställningen noteras att detta ställer "extra höga krav på självständighet i arbetets slutfas". Min tolkning är att kommentaren syftar på de doktorander som inte kan ges handledning eftersom de inte möter kravet att ha disputationen inom sex månaders räckhåll. Om de är många eller få framgår inte av underlaget, inte heller om de hör till etnologigruppen. Av texten framgår också att målsättningen är att på sikt få alla antagna att slutföra studierna inom utsatt tid. VB 2019 på ämnesnivå noterar, vilket framstår som helt adekvat, att det framför allt är vid de årliga uppföljningarna av ISP och i handledningen som det är möjligt att agera för att doktoranden ska genomföra utbildningen inom given tidsram.

Konklusionen här är att arbetet med uppföljning och åtgärder vid behov framstår som tillfredsställande och att institutionen har en klar målsättning om att utbildningen ska slutföras inom utsatt tid. Om regeln om handledning efter avslutad anställning fortfarande är i kraft framgår inte av det utsända underlaget (den nämns så vitt jag kan se bara i institutionsdokument relaterat till uppföljningen av ISP 2016). Man kan reflektera över om den är i enlighet med högskoleförordningens kap 6, § 28 (här refererad efter doktorandhandboken på aurora.umu.se), som anger att en doktorand "har rätt till handledning under utbildningen så länge inte rektor med stöd av 30 § beslutar något annat". Där anges inte anställning (eller kvarvarande nettostudietid) som ett villkor för att handledning ska ges.

8. Doktorandperspektiv

Bedömningsgrunden är om de forskarstuderande ges möjlighet att ta en aktiv roll i arbetet med att utveckla utbildningens innehåll och genomförande och om institutionen säkerställer en god arbetsmiljö för de forskarstuderande.

Enligt VB 2019 för etnologimiljön är doktorander representerade i samtliga organ som bereder frågor om forskarutbildningen vid universitetet, samt i institutionens forskarråd. Doktorander har en egen punkt vid alla möten, även arbetsplatsmöte på institutionen en gång per månad och vid ämnesmöten varannan vecka. Till detta kommer individuella medarbetarsamtal och medverkan i formell utvärdering av utbildningarna inom forskarskolorna.

Möjligheterna för medinflytande och reflektion över den egna arbetssituationen framstår därför som goda, både vad gäller doktorander som kollektiv och doktorander som enskilda individer.

9. Arbetsliv och samverkan

Bedömningsgrund här är om utbildningen är utformad och genomförs på sådant sätt att den är användbar och utvecklar forskarstudenternas beredskap att möta arbetslivet, både inom och utanför akademien.

I VB 2019 på ämnesnivå beskrivs hur doktorander årligen ges möjlighet att presentera sina pågående projekt i etnologgruppen vid Västerbottens museum samt att den Humanistiska forskarskolan anordnar workshops och informationsmöten om den humanistiska forskningens samhällsrelevans och om möjligheter för samverkan med aktörer utanför akademien. Institutionens VB 2019 lyfter fram samverkan i form av populärvetenskapliga föreläsningar eller publikationer i annat än vetenskapliga kanaler. Som samverkanspartner nämns skolor, museer, förlag, tidnings- och tidskriftsredaktioner samt Kiruna kommun, dock utan att det här går att urskilja vilka ämnesmiljöer som är berörda.

De tidigaste verksamhetsplanerna i samlingen ger intryck av att institutionen har arbetat mycket med att skapa postdoktoranställningar som ett led i att möjliggöra doktorandernas fortsatta akademiska karriär. Detta är högst angeläget, och en adekvat konkretisering av gemensamma målsättningar vid fakulteten. Men den bakomliggande analys som motiverar strategin – artikulera i VB 2016 och 2017 – kan också ge intryck av en ingångsförståelse som alltför entydigt fokuserar enbart en fortsatt akademisk karriär. I VB 2016 konstateras, som bakgrund för ambitionerna att öka postdoktoranställningarna, att de flesta doktorander som disputerar vid institutionen inte kan erbjudas anställning efteråt, och att detta bidrar till ökad stress under doktorandtiden. I relation till problemområdet stress bland doktorander nämner samma VB också strategin att i kommunikation med doktoranderna, såväl vid antagning som i medarbetarsamtal, bädda för realistiska förväntningar på framtida undervisningsuppdrag eller postdoktorprojekt. Detta är förvisso väl motiverat. Men man kan göra reflektionen att det också vore angeläget att tydligare exponera en möjlig arbetsmarknad även utanför akademien. Detta intryck kvarstår efter läsningen av senare VB och kursplanerna för de tre kurser som ingår i utbildningen i Humanistiska fakultetens forskarskola: Akademiskt skrivande (del II), Att utvecklas till forskare, samt Karriärplanering och meritdokumentation. Den senare, som omfattar 2,5 hp, inkluderar enligt kursplanen orientering om karriärmöjligheter utanför högskolan. Men det är vanskligt att utifrån kursplanen avgöra hur detta gestaltar sig och hur fokus på inom- respektive utomakademiska karriärvägar balanseras i den konkreta undervisningen. Generellt framstår de tre kurserna som ett vällovligt stöd för utvecklandet av generiska färdigheter. Om den genusvetenskapliga forskarskolan erbjuder liknande kurser har jag inte kunnat utröna.

Mitt sammantagna intryck här är att utbildningen erbjuder ett bra stöd för synliggörande och utvecklande av generiska färdigheter, åtminstone för de doktorander som är knutna till den humanistiska forskarskolan, men att fokus generellt förefaller ligga mer på fortsatt akademisk verksamhet än på att förbereda doktoranderna för insatser på arbetsmarknader utanför högskolesektorn.

Sammanfattning

Underlaget vittnar om att utbildningen har många starka sidor. Forskningsmiljön framstår särskilt i beskrivningen 2019 som stor och vital, med många pågående forskningsprojekt och kontakter och nätverk både nationellt och internationellt. Arbetet med de individuella lärandemålen är ett intressant sätt att tydliggöra kopplingen mellan praktiska moment i utbildningen och de examensmål som ska nås, även om jag också gör reflexionen att rekommenderat tillvägagångssätt kan framstå som i

överkant komplext. Planering, analys och uppföljning förefaller fungera väl såväl vad gäller utbildningen i sig som arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling.

Eftersom rapporten också ska innehålla granskarens eventuella rekommendationer om kvalitetshöjande åtgärder vill jag lyfta fram två möjliga förbättringsområden. Det ena knyter an till punkt 9, samverkan, där min uppfattning utifrån underlaget är att etnologimiljön med större kraft och konkretion skulle kunna tydliggöra att forskarutbildade etnologer kan arbeta självständigt med kvalificerade arbetsuppgifter även utanför akademien. En möjlighet kunde vara att göra detta genom alumnkontakter på nationell basis, eventuellt i samband med de nationella internat som nämns i VB 2019. En annan kunde vara – med reservation för att detta kanske redan sker utan att det framgår av materialet – att i utbildningen integrera moment som tränar praktisk problemlösning eller utredningsarbete i sammanhang utanför akademien. Av VB 2019 framgår att så redan är fallet inom institutionens programutbildningar på grund- och avancerad nivå. Det förefaller också finnas väl utvecklade kontakter mellan utbildningsprogrammen och branscher utanför akademien. Kanske kunde dessa kontakter aktiveras även för forskarutbildningens del.

Den andra rekommendationen knyter an till behandlingen av de doktorander som inte blir klara med utbildningen innan deras anställning löper ut, det vill säga granskningsområde nr 7. Jag kan utifrån materialet inte avgöra om regeln att handledning bara kan erbjudas dem som har maximalt sex månader kvar till disputation fortfarande är i kraft. Om så är fallet skulle jag föreslå att man överväger dels om den är i enlighet med högskoleförordningens skrivningar om att doktorander har rätt till handledning under utbildningen så länge inte rektor har beslutat något annat, dels om ett förfarande där handledning, i proportion till faktisk aktivitet, kunde ges även efter avslutad anställning skulle kunna generera vinster som skulle uppväga kostnaderna. Vinsterna skulle kunna ligga dels i minimering av oro och stress för de doktorander som närmar sig slutfasen med någon grad av försening i arbetet, dels i att flera av de doktorander som är försenade i utbildningen sannolikt skulle slutföra den snabbare om de i någon mån fick handledning även under en längre period än sex månader. Huvudlinjen bör dock självklart fortsatt vara den nollvision som nämns i uppföljning av ISP:ar 2016; att alla doktorander ska slutföra utbildningen inom utsatt tid.

Stockholm 12 juni 2020

Barbro Blehr
Professor i etnologi