

Åtgärdsplan efter extern utvärdering av utbildning på forskarnivå

Datum: 2025-03-05

Institution: Institutionen för språk och litteraturer

Inlämnad av: Linda Hammarfelt, viceprefekt för forskarutbildningen

Diarienum: GU 2023/2652

Bedömargruppens sammanfattande bedömning och rekommendationer

Bedömning

I den inledande delen av utlåtandet konstaterar de externa bedömarna att: "På ett övergripande plan framträder forskarutbildningen vid Institutionen för språk och litteraturer som ett dynamiskt utbildningssammanhang som engagerar sig starkt i förändringsarbete när det är relevant. Historiskt har Institutionen genomgått stora förändringar organisatoriskt och ekonomiskt. Såsom tidigare bedömarutlåtande visar (2018) har det akademiska ledarskapet och dess medvetenhet om betydelsen av kontinuerlig kvalitetsutveckling av utbildning och strategiska beslut varit avgörande för dagens väl fungerande forskarutbildning vid Institutionen." (3) Det egna arbetet kommenteras som följer: "Vi har vinnlagt oss om att observera styrkor i utbildningen utifrån de specifika förutsättningar som finns vid Institutionen för språk och litteraturer, samt formulera förslag och strategier för vidareutveckling med avseende på de områden där institutionen redan är stark och där vi observerat eventuella kritiska aspekter som kan behöva ett större fokus framåt." (3).

Rekommendationer

1. De faktiska studieresultaten motsvarar lärandemål och högskoleförordningens examensmål:

- A. Ämnesövergripande arbete med synen på obligatoriska och valbara kurser, deras respektive syfte och mål, samt en samsyn kring hur individuella läskurser ges och utvärderas för doktoranderna.
- B. Gemensam reflektion över hur examensmålen nås i de olika ämnena och om det blir jämlikt för doktorander inom de olika programmen.
- C. I nuläget genomför doktoranden med handledares överinseende en regelbunden genomgång i ISP av de examensmål som uppfyllts, samt hur. Examinationer och bedömningar i kurserna kan dock tydligare kopplas till lärandemål och examensmål.
- D. Institutionen kan med fördel arbeta med en matris med examensmålen och kursutbudet för de kommande åren i syfte att få en gemensam blick på progression i utbildningen, samt hur examensmålen stöds av kursutbudet i de olika ämnena. En sådan översikt kan tjäna strategiska syften och vidareutveckling av ett redan starkt program.

2. Undervisningen sätter studenternas lärande i centrum:

HUMANISTISKA FAKULTETEN

- A. Skapa flexibilitet i tillsättande av bihandledare för att säkerställa att rätt kompetens kommer in i doktorandprojektet.
- B. Undervisningsformer i kursutbudet kan ses över för att möta doktorandernas behov och skapa variation i lärandet, samt säkerställa att en social kontext och möjligheter till kunskapsutbyte stöds i undervisningen. På så sätt kan fokus stärkas kring hur doktoranden bidrar till kunskapsutveckling under sin doktorandutbildning.
- C. En genomlysning av förhållandet mellan obligatoriska och valbara kurser i de olika ämnena bör göras för att säkerställa forskarutbildningens likvärdighet och hållbarhet.
- D. Lärarnas specialiteter, undervisningskompetens och utvecklingsförmåga bör tas tillvara i arbetet med kontinuerlig kursutveckling, till exempel genom tvärgrupper över ämnen som diskuterar innehåll, form och genomförande.
- E. Doktoranders återkoppling kan uppmuntras genom muntliga samtal och/eller öppna och specifika frågor för kursvärdering. Ämnesseminarierna kan ta upp doktorandfeedback vid lämpligt tillfälle under terminen. Doktorandrepresentanter har en viktig roll att spela här.
- F. Doktoranderna kan ges specifika uppdrag inom seminarier för att uppmuntra ett mer aktivt deltagande i det lokala akademiska livet, till exempel som granskare i läsgrupper. Med tanke på mångfalden av språk, vilket skapar barriärer för ömsesidig granskning, kan institutionen beakta möjligheter för doktoranderna inom hela fakulteten.

3. Undervisningens innehåll och form vilar på vetenskaplig grund samt beprövad erfarenhet:

- A. Harmonisera de allmänna studieplanerna med avseende på de obligatoriska kurserna. Kanske till och med en ASP för hela avdelningen? Vi är medvetna om att de har reviderats 2023.
- B. Uppdatera litteraturlistorna regelbundet, samt skapa förståelse för litteraturlistornas betydelse som ett fönster ut från institutionen.
- C. Se över hur litteraturvetenskaplig metod och teori samt språkvetenskaplig metod och teori fungerar i de olika ämnena och över ämnesgränserna. Generiska kompetenser fångas i dessa områden och doktorander i språk och litteraturer behöver tillgodogöra sig båda områdena i någon mån under sin utbildning.
- D. Undersöka möjligheten att skapa fler gemensamma kurser och seminarier som kan fungera samlande för språken. Detta kan skapa bättre sammanhållning vid institutionen och fungera resurssparande. Förutom kurser för generiska kompetenser som vetenskapligt skrivande, skulle exempelvis anti-, post-, och dekoloniala perspektiv kunna fungera i en mer specialiserad kurs både utifrån språkvetenskapliga och litteraturvetenskapliga ingångar.
- E. Säkerställ att seminarier fungerar för doktoranderna i alla ämnen.
- F. Säkerställ en gemensam praktik gällande hur doktorander involveras i nätverk internationellt och nationellt.
- G. Utveckla en samsyn gällande hur doktoranderna når delmål under utbildningen. Detta kan förbättras genom större tydlighet gällande vad som förväntas av doktoranderna i de olika etappseminarierna, samt hur dessa etapper hänger ihop med en lönetrappa.
- H. Rutiner för att skapa och upprätthålla utbudet av doktorandkurser vid institutionen kan behöva ses över.

4. Lärarna har aktuell och adekvat ämnesmässig och högskolepedagogisk kompetens samt att antalet lärare står i proportion till utbildningens omfattning och innehåll:

- A. Skapa överblick över de olika forskningsområdena inom och mellan de olika språken, i syfte att klargöra inriktningarna för blivande och nya doktorander (samt utåt, på webben), men också för att säkerställa att institutionen har rätt kompetens på plats nu och i framtiden för att driva sina forskningsområden med tillhörande forskarutbildning vidare.
- B. Hur bemanningen genomförs och ser ut för doktorandkurser och handledning kan behöva formuleras för att genomlys organisationens sköra punkter.

HUMANISTISKA FAKULTETEN

- C. En tydlig strategi framåt för doktorandrekrytering i de olika språkämnen som tar hänsyn till flera nivåer i institutionens organisation. Detta bör tjäna syftet att stärka institutionens forskningsinriktningar och inte enbart ett enskilt ämne.
- D. Samverkan i kollegiet gällande ämnesansvar på forskarutbildningsnivå, för att kontinuerligt bearbeta ämnenas utformning och för kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan erfarna kollegor.
- E. Överväg möjligheten för blivande docenter att få praktisk erfarenhet av handledning i handledarteam.
- F. Utöver handledarkollegiet där praktiska spörsmål lyfts behövs kontinuerliga planerade träffar med handledare för att dryfta enskilda utmaningar i handledningssituationen. Syftet är att synliggöra handledningsarbetet som ett kontinuerligt lärande.
- G. Konsolidera nätverk nationellt och internationellt i språken för att säkra doktoranddeltagare i doktorandkurser. Samläsning i nätverkens doktorandkurser behöver finnas med som strategiskt mål.
- H. Konsolidera handledarlaget runt doktoranden så att handledare fungerar som ett team.
- I. Arbeta strategiskt med handledarkompetenser i alla språk. Det betyder att forskningsområdena och specialiseringar och tyngdpunkter vid institutionen också behöver skrivas fram tydligare. På så sätt stärks utlysningstexter och förståelsen för varför en doktorand ska göra sin utbildning vid SPL och vad som förväntas.

5. Utbildningen är relevant för studenternas och samhällets behov:

- A. Informera via webben vilka nätverk och miljöer som är centrala för forskningen vid institutionen, för att doktorander lättare ska kunna involveras.
- B. Anordna workshop med doktoranderna för att ta reda på deras tankar om utvecklingsbehov för arbetslivet, samt informera likvärdigt om olika befintliga möjligheter för institutionstjänstgöring och undervisning.
- C. Formulera förhållningssätt och riktlinjer för AI, samt för in skrivningar om AI i varje kursplan. Digitalisering och språk- och litteraturforskning kan utvecklas.
- D. Kartlägg alumner och skapa kommunikationsvägar och rutiner för det. Bjud in alumner till doktoranddagar. Ge doktorander möjlighet att själva engagera alumner.
- E. Erbjud affiliering av alumner där det är relevant.
- F. Kartlägg kontaktytor med potentiella arbetsgivare, professionella miljöer där alumner verkar och stärker kopplingen mellan utbildning, forskning och praktik. På sikt kan kontakter med samhället leda till gemensam finansiering av doktorander.
- G. Arbeta med en gemensam text för forskarutbildning vid Institutionen för språk och litteratur, i vilken jämställdhetsaspekt och hållbarhetsperspektiv synliggörs, i syfte att klargöra begreppen i verksamheten, samt stärka institutionens identitet och se de gemensamma nämnarna mellan de olika forskarutbildningsämnena.
- H. Generiska kompetenser som erhålls genom utbildningen behöver synliggöras. Se tidigare rekommendationer gällande detta.
- I. Karriärsamtalen kan bli mer systematiska och karriärvägledning mer integrerad i utbildningen, till exempel genom förberedelse för postdok-ansökningar.
- J. Involvera doktorander i ansökningskrivande på ett relativt tidigt stadium.

6. Studenterna har inflytande i planering, genomförande och uppföljning av utbildningen:

- A. I doktorandregler 8.7 bör det av etiska skäl preciseras att doktoranden inte behöver ange orsak till handledarbyte.
- B. Doktoranderna behöver försäkras om att deras insatser i undervisningen är likvärdigt ersatta med prolongation i forskarutbildningen. Detta är betydelsefullt då det finns en medvetenhet om att kursresurser är olika i olika kurser.

HUMANISTISKA FAKULTETEN

- C. Fortsatt arbete med språklig inkludering behövs, särskilt i administrativa möten. Detta är särskilt viktigt vid en institution som vinnlägger sig om att rekrytera doktorander internationellt.
- D. Insatser för att ytterligare förbättra doktorandernas psykosociala miljö kan vara olika trivselaktiviteter, samt mötesplatser i vardagen för seniora forskare och doktorander. Denna rekommendation har hög prioritering eftersom doktoranderna upplever en stress som verkar grunda sig i brist på tillhörighet och självklar plats i sociala sammanhang på institutionen.
- E. Doktoranderna behöver själva få syn på sitt aktörskap för att skapa förändring. Kulturen och sammanhållningen bland doktorander behöver förbättras. Detta bör delvis ske på doktorandernas egna initiativ. De kan få resurser till ett eget skriv-retreat, eller uppmuntras till att anordna events själva. Delegera uppgifter till doktoranderna där de behöver samarbeta.
- F. Etappseminarier behöver tydligare instruktioner för att doktorander ska veta vad som förväntas av dem och vilka rutiner som finns. Exempelvis kan man arbeta med tydligare skrivningar i doktorandreglerna och införa läsgrupp där andra doktorander och forskare deltar. Tydliga delmål är ett sätt att stödja progressionen i avhandlingsskrivandet, skapa trygghet och en känsla av att vara vägled.
- G. I kursutbudet behövs en översyn av att omfattning motsvarar poängen, eftersom litteraturlistorna kan ha mycket olika omfattning.

7. En för alla studenter tillgänglig och ändamålsenlig studie- och lärmiljö föreligger:

- A. Möjliggöra kollegiala sammanhang för doktoranderna där de kan mötas naturligt i arbetsvardagen.
- B. Organisera ämnesövergripande seminarier med ämnesövergripande teman för att underlätta kontakten mellan doktorander från olika områden.
- C. Arbeta med den akademiska arbetskulturen, för öppenhet, inkludering, och kollegialt och stödjande bemötande så att den främjar doktorandens lärande och handledarnas utveckling.
- D. Värna om doktorandens och de enskilda projektens behov. Detta bör vara hela ämnets ansvar, oavsett om man är handledare eller ej, eftersom doktoranden stärker hela miljön. Här handlar det om informellt agerande, att vara en intresserad kollega som ställer frågor och på ett självklart sätt tipsar doktoranden om event, andra forskare och nätverk, med mera.

8. Kontinuerlig uppföljning och utveckling av utbildningen genomförs:

- A. Som tidigare nämnts bör en matris för progression över hur kursutbudet bidrar till att doktorander når examensmålen utvecklas för uppföljning och utveckling.
- B. Utveckling av forskarutbildningen bör vara ett gemensamt uppdrag för alla disputerade vid institutionen. Det finns potential att delegera utvecklingsarbete ända till doktorandnivå.
- C. Uppföljning och utveckling kan förbättras genom att säkerställa att information cirkulerar likvärdigt i båda riktningar i linjestyrningen.

Institutionens kommentarer

Institutionen instämmer i de externa granskarnas bedömning och delar i mångt och mycket den bild utlåtandet ger av styrkor och utvecklingsområden. Då rekommendationerna är relativt många och flera rekommendationer överlappar med varandra eller återkommer under flera rubriker har vi i åtgärdsplanen valt att sammanfatta och påtala rekommendationerna under följande rubriker: 1. Utbildningens upplägg, allmänna studieplaner, progression; 2. Kurser,

undervisning, examination; 3. Förberedelse för yrkesliv; 4. Arbetsmiljö; 5. Kompetensförsörjning; 6. Organisation och inflytande.

Några rekommendationer tas inte upp i tabellen nedan. Dessa kan delas in i tre grupper:

Några åtgärder som rekommenderas är av ett mer övergripande slag och dessa kommer vi att ha i beaktande och verka för i arbetet med alla de åtgärder som listas i tabellen nedan. Detta är framför allt: 6C, 7C. Institutionen arbetar kontinuerligt med frågor rörande språklig inkludering, som blir extra viktiga vid en internationell och heterogen arbetsplats som Institutionen för språk och litteraturer. Insatser under senare år har bland annat innefattat översättning av viktiga styrdokument och sidor på internwebben till engelska, instruktioner till administrationen att göra alla rutinutskick till doktorander på både svenska och engelska, och påminnelser till medarbetare och i olika mötesforum om vikten av parallellspråkighet. Vi ser vidare att flera av de aktiviteter som planeras i tabellen nedan också av nödvändighet kommer att vara kopplade till en reflexion kring den akademiska arbetskulturen och hur vi som institution i enlighet med rekommendation 7C kan arbeta "för öppenhet, inkludering, och kollegialt och stödjande bemötande".

Några åtgärder som föreslås ovan har vi antingen nyligen arbetat med eller så arbetar vi aktivt med dem i dagsläget och avser att fortsätta med detta framgent, stärkta av bedömarutlåtandets betoning av att dessa punkter är viktiga. Dessa är 2A, 3G, 4B, 4E, 4H, 5B (sker på fakultetsnivå), 6B, 6F, 7B.

I några fall har institutionen testat det som rekommenderas men inte kunnat se att det gett önskvärd effekt. Detta gäller för 4F: kontinuerliga träffar med handledare utöver handledarkollegier, som testades efter förra utvärderingen men sedan av olika skäl lades ner när andra forum för utbyte (såsom fakultetsgemensamma handledarkollegier) och roller (såsom ämnesordförande) introducerades med goda resultat.

Vad gäller rekommendation 5C, att ta fram AI-riktlinjer, så delar institutionen bedömarens synpunkt att hanteringen av AI kommer att vara en viktig fråga att arbeta med framåt. Efter diskussioner i ledningsgruppen och Beredningsgrupp för utbildning på forskarnivå och forskning (BUFF) har vi dock landat i att frågan ska hanteras genom kompetensutveckling för våra olika personalgrupper samt genom deltagande i insatser och aktiviteter på fakultetsnivå, likt det handledarkollegium med fokus på AI inom forskarutbildningen som anordnades under HT 2024, istället för att på institutionsnivå ta fram egna riktlinjer gällande detta specifikt för forskarutbildningen.

Som synes nedan anser vi att de rekommendationer som gäller de allmänna studieplanerna och (som en konsekvens) kurser och kursplaner har absolut högsta prioritet. Mer enhetliga studieplaner och en revidering av kurspaketet kommer att underlätta organisationen av forskarutbildningen och stärka kvaliteten, men det kommer med största sannolikhet även att ha en positiv effekt inom en rad andra områden, såsom exempelvis kompetensförsörjning och sammanhållning i doktorandgruppen.

Slutligen vill institutionen betona att det i arbetet med åtgärderna nedan är viktigt att ha i beaktande att institutionens forskningsmiljö är mer heterogen än vad som framgår i utlåtandet. I utvecklingsarbetet framåt behöver vi ta hänsyn till att inte alla doktorandprojekt är språk- eller litteraturvetenskapliga, utan att det även finns en rad andra inriktningar, såsom exempelvis didaktik och idéhistoria. Samtidigt som vi ser stora vinster med att harmonisera de allmänna studieplanerna och skapa större likvärdighet för institutionens doktorander, är vi också måna om att denna mångfald värnas.



HUMANISTISKA FAKULTETEN

Förteckning över förkortningar och funktioner

BUFF	Beredningsgrupp för utbildning på forskarnivå och forskning vid Institutionen för språk och litteraturer
doktorandordf.	Ordförande för doktorandgruppen vid institutionen
FUB	Forskarutbildningsberedningen vid Humanistiska fakulteten
HDR	Humanistiska fakultetens doktorandråd
LAG	Lokal arbetsmiljögrupp vid Institutionen för språk och litteraturer
ProFS	Proprefekt med särskilt ansvar för forskning och samverkan
SPL	Institutionen för språk och litteraturer
VPFU	Viceprefekt för forskarutbildning

Åtgärdsplan

Bedömgruppens rekommendation	Planerad åtgärd	Prioritering	När	Ansvarig	Planerade aktiviteter
Utbildningens upplägg, allmänna studieplaner, progression					
<p>Ämnesövergripande reflektion kring och arbete med obligatoriska och valbara kurser, hur examensmålen nås i de olika ämnena och om det blir jämnt för doktorander inom de olika programmen. (1A, 1B, 2C)</p> <p>Revidering av allmänna studieplaner under särskilt beaktande av hur det säkerställs att doktoranderna uppnår tillräckliga generiska kompetenser under utbildningen och med målet att kunna erbjuda fler ämnesövergripande kurser. (3A, 3C, 3D)</p>	Revidering av institutionens allmänna studieplaner för att skapa större enhetlighet och därmed ökade möjligheter till samläsning över ämnesgränser.	Hög.	VT 25- HT 26	VPFU i samråd med ämnesordförande, BUFF och handledarkollegiet.	<p>Gemensam reflexion på handledarkollegiet under VT 25 med utgångspunkt i examensmålen.</p> <p>VPFU tar under HT 25 i samråd med BUFF och ämnesansvariga fram ett utkast till reviderat kurspaket i de allmänna studieplanerna.</p> <p>Beredning av reviderade studieplaner VT 26 på handledarkollegium samt därefter på FUB med målet att de ska kunna fastställas HT 26.</p>
Kurser, undervisning, examination					
Se över kursutbudet och rutiner för kursutveckling med fokus på undervisnings- och	Utveckla nya kursplaner utifrån de reviderade allmänna studieplanerna.	Hög.	VT 26 och framåt	VPFU, ämnesordförande, kursansvariga	VT 26 initieras skapandet av kursplaner för ämnesövergripande och

HUMANISTISKA FAKULTETEN

<p>examinationsformer, omfattning och poäng, litteraturlistor, samt på hur de nationella examensmålen uppnås. (1C, 1D, 2B, 3B, 3H, 6G, 8A)</p> <p>Säkerställ att lärares specialiseringar, kompetens och utvecklingsförmåga tillvaratas i utveckling och genomförande av kurser. (2D)</p> <p>Säkerställ att doktoranders återkoppling uppmuntras, både muntligt och när så är möjligt skriftligt. (2E)</p>	<p>Kursutveckling och revidering av litteraturlistor inför och i samband med att de nya kurserna ges samt regelbundet därefter.</p> <p>Utvärdering av samtliga kurser i det/de format deltagarantalet tillåter.</p>				<p>ämnesspecifika kurser utifrån de reviderade allmänna studieplanerna.</p> <p>Beredning av nya kursplaner i BUFF och ämneskollegier under HT 26, därefter fastställande.</p> <p>Kursutveckling ska ske inför att de nya kurserna ges första gången, men även inför nya kursomgångar.</p> <p>Regelbunden utvärdering i slutet av doktorandkurser.</p>
<p>Förberedelse för yrkesliv</p>					
<p>Säkerställ att seminarier fungerar för doktoranderna i alla ämnen. Doktoranderna kan ges specifika uppdrag inom seminarier för att uppmuntra ett mer aktivt deltagande i det lokala akademiska livet. (2F, 3E)</p>	<p>Förtydliga forskningsområdesansvarigs ansvar för att integrera doktorander i forskningsområdet.</p> <p>Uppmuntra i doktorandernas utvecklingssamtal samt i möten med doktorandgrupp, forskningsområdesansvariga och handledare att doktorander engagerar sig inom forskningsområdena t</p>	<p>Mellan.</p>	<p>VT 25 och framåt.</p>	<p>ProFS, VPFU i dialog med doktorandordf.</p>	<p>Revidera riktlinjer för forskningsorganisation vid SPL varvid områdesansvarigs ansvar för att verka för kontaktytor mellan seniora forskare och doktorander betonas.</p> <p>Individuella samtal med doktorander samt information på möten med doktorandgrupp, forskningsområdesansvariga och vid handledarkollegier.</p>

HUMANISTISKA FAKULTETEN

	ex genom att bjuda in gäster, föreslå aktiviteter eller fungera som granskare vid seminarier.				
Säkerställ en gemensam praktik gällande hur doktorander involveras i nätverk internationellt och nationellt. Konsolidera nätverk nationellt och internationellt i språken för att säkra doktoranddeltagare i doktorandkurser. (3F, 4G)	<p>Uppföljning av handledarkollegium från VT24 som hade fokus på nätverkande.</p> <p>Fortsatt informationsspridning om och engagemang i nationella och internationella nätverk.</p> <p>Ta fram en lista över samtalspunkter mellan doktorand och handledare för en avstämning (bl.a. om nätverkande) i början av utbildningstiden.</p>	Mellan.	VT 25 och framåt.	VPFU	<p>VPFU genomför uppföljning av tidigare handledarkollegium med fokus på nätverkande under VT25.</p> <p>BUFF tar fram samtalspunkter för avstämning mellan handledare och doktorand i början av studietiden, där doktorand och handledares gemensamma ansvar för doktoranders nätverkande betonas.</p> <p>Beredning av listan i BUFF, doktorandgruppen och handledarkollegiet.</p>
Se över beskrivningen av forskarutbildningen på webben och informera via webben om nätverk och miljöer som är centrala för forskningen vid SPL, för att doktorander lättare ska kunna involveras. Synliggör generiska	Översyn av webben i samråd mellan VPFU, ProFS och kommunikatör.	Mellan.	HT 25	VPFU, ProFS, kommunikatör /webbansvarig	Revidering av webbsidor i samråd mellan VPFU, ProFS och kommunikatör / webbansvarig under HT 25.

HUMANISTISKA FAKULTETEN

kompetenser som erhålls genom forskarutbildningen. (5A, 5G, 5H).					
Kartlägg alumner och kontaktytor med potentiella arbetsgivare, professionella miljöer där alumner verkar och stärker kopplingen mellan utbildning, forskning och praktik. (5D, 5E, 5F)	Verka för att fakultetens karriärvägledande arbete samt alumnarbete fortsätter och uppmuntra institutionens doktorander och alumner till deltagande.	Mellan.	VT 25 och framåt.	VPFU	Fortsatt engagemang i och informationsspridning om fakultetens alumnarbete.
Karriärsamtalen kan bli mer systematiska och karriärvägledning mer integrerad i utbildningen, till exempel genom förberedelse för postdok-ansökningar. Involvera doktorander i ansökningskrivande på ett relativt tidigt stadium. (5I, 5J)	Utöka kurs forskningspraktiker i omfång och innehåll. Fortsatt ta upp karriärfrågor i utvecklingssamtal och särskilda samtal efter disputation. Fortsatt anordna karriärfrämjande aktiviteter och uppmuntra till deltagande i aktiviteter på fakultetsnivå.	Hög.	Kursutv. VT 26 och framåt, övrigt från VT 25.	VPFU	Utvecklandet av kursen Forskningspraktiker kommer att ingå i det ovan nämnda kursutvecklingsarbetet. Fortsätta med karriärsamtal och karriärfrämjande aktiviteter såsom ansökningsseminarier och involvera doktoranderna i anordnandet av aktiviteter.
Arbetsmiljö					
Insatser för att ytterligare förbättra doktorandernas psykosociala miljö kan vara olika trivselaktiviteter, samt	Utvärdera de insatser för doktoranders arbetsmiljö som gjorts hittills och utifrån	Hög.	VT 25 och framåt.	Prefekt, VPFU i dialog med doktorandordf.	Doktorandordf. ombeds att se till så att de insatser som gjorts under senare år utvärderas på ett doktorandmöte under

HUMANISTISKA FAKULTETEN

<p>mötesplatser i vardagen för seniora forskare och doktorander. (6D, 7A)</p> <p>Doktoranderna behöver själva få syn på sitt aktörskap. Kulturen och sammanhållningen bland doktorander behöver förbättras. Detta bör delvis ske på doktorandernas egna initiativ. De kan få resurser till ett eget skriv-retreat, eller uppmuntras till att anordna events själva. Delegera uppgifter till doktoranderna där de behöver samarbeta. (6E)</p>	<p>utfallet införa nya former för samvaro, mötesplatser osv.</p> <p>Skapa fler mötesplatser i vardagen där doktorander möter andra medarbetare.</p> <p>Under beaktande av ekonomiska förutsättningar och verksamhetens övriga behov årligen avsätta ett belopp i budget som doktorandgruppen disponerar för att anordna exempelvis skrivaretreats.</p>				<p>VT 25. Utifrån utvärderingen ombeds doktoranderna att ta fram förslag på framtida aktiviteter riktade mot doktorander.</p> <p>Ge lokal arbetsmiljögrupp (LAG) i uppdrag att ta fram förslag på hur fler mötesplatser mellan olika personalkategorier kan etableras.</p> <p>Fr. o. m. budgeten för 2026 införa en post i budget för insatser för doktoranders arbetsmiljö.</p>
<p>Kompetensförsörjning</p>					
<p>En tydlig strategi framåt för doktorandrekrytering i de olika språkämnen som tar hänsyn till flera nivåer i institutionens organisation. Detta bör tjäna syftet att stärka institutionens forskningsinriktningar och inte enbart ett enskilt ämne. (4C)</p> <p>Skapa överblick över och synliggör de olika forskningsområdena och kompetenserna inom och mellan de olika språken, i syfte att klargöra inriktningarna för blivande och nya</p>	<p>Utvärdera den strategi som använts vid doktorandrekrytering sedan 2022.</p> <p>Utifrån utfallet av utvärderingen vid behov revidera strategin och se över utlysning- och webbtexter inför rekryteringsomgången som påbörjas HT 25.</p>	<p>Hög.</p>	<p>VT 25- HT 25</p>	<p>VPFU</p>	<p>VPFU kartlägger de doktorandprojekt som påbörjats efter den reviderade rekryteringsstrategin sett till ämnestillhörighet och forskningsinriktning.</p> <p>Kartläggning diskuteras i LG och vid handledarkollegium. Vid behov revideras den strategi som använts.</p> <p>Ev. revideringar ska tas i beaktande när kommande rekryteringar påbörjas med</p>

HUMANISTISKA FAKULTETEN

doktorander (samt utåt, på webben), men också för att säkerställa att institutionen har rätt kompetens på plats nu och i framtiden för att driva sina forskningsområden med tillhörande forskarutbildning vidare. (4A, 4I)					start HT 25, samt i arbetet med att se över webbsidor.
Organisation och inflytande					
I doktorandregler 8.7 bör det av etiska skäl preciseras att doktoranden inte behöver ange orsak till handledarbyte. (6A)	Lyfta behovet av revidering av denna punkt till FUB.	Hög.	VT 25	VPFU	VPFU kontaktar Prodekan med ansvar för forskarutbildning och påtalar att detta behöver lyftas till utbildningsnämnden
Samverkan i kollegiet gällande ämnesansvar på forskarutbildningsnivå, för att kontinuerligt bearbeta ämnenas utformning och för kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan erfarna kollegor. (4D) Att värna om doktorandens och de enskilda projektens behov bör vara hela ämnets ansvar, oavsett om man är handledare eller ej. Utveckling av forskarutbildning bör vara ett gemensamt ansvar för alla disputerade lärare (7D, 8B).	Utvidga ämnesordförandes ansvar för frågor inom forskning och forskarutbildning i ämnet och förlänga uppdraget till tre år för mer långsiktighet.	Hög.	VT 25 och framåt	ProFS, VPFU	Ämnesordförande kommer att involveras och engageras i arbetet med flera av de rekommendationer som lyfts ovan, bl.a. arbete med studie- och kursplaner. Införa regelbundna träffar mellan ProFS, VPFU och ämnesordförande för informationsspridning och beredning av ärenden.



HUMANISTISKA FAKULTETEN

Uppföljning och utveckling kan förbättras genom att säkerställa att information cirkulerar likvärdigt i båda riktningar i linjestyrningen. (8C)					
---	--	--	--	--	--