

Ömsesidiga etiska riktlinjer för relationen handledare – forskarstuderande vid LTH

Syfte och tillämpning

Handledningsrelaterade konflikter är relativt ovanliga vid LTH, men förekommer. De är oftast djupt bekymmersamma och resurskrävande för alla personligen inblandade och för LTH:s organisation. Ju mer en konflikt eskalerar, desto större blir konsekvenserna och svårigheterna. De etiska riktlinjerna för LTH:s forskarutbildning nedan är i huvudsak just riktlinjer och inte bindande regler, och har formulerats i ett antal "ska" och "bör"-satsen nedan. De speglar fakultetens inställning till forskarhandledningsrelationer och syftar till att ge stöd till LTH:s forskarstuderande, lärare och chefer genom att:

- tidigt identifiera och undvika återkommande orsaker till konflikter;
- vara en riktlinje för konstruktiva konfliktlösningar;
- vägleda medlande tredje part (prefekt, studierektor, forskarstuderanderepresentant, etc) i analysen av orsakerna till konflikter, så att de under medlingen kan föreslå lämpliga åtgärder.

Riktlinjerna har bl. a. inspirerats av de etiska riktlinjerna för forskarutbildningen vid Oslo Universitet. LTH:s etiska riktlinjer är ömsesidiga och vänder sig till både handledare och forskarstuderande, med viss tyngdpunkt på handledares agerande. De etiska riktlinjerna är direkt anpassade till forskarutbildningsmiljöerna vid LTH, men tangerar både nationell lagstiftning och lokala riktlinjer, såsom

- Högskolelagen & högskoleförordningen

- Diskrimineringslagen
- Brottsbalkens lagregler om mutor och bestickning (Kap. 17§7 och Kap. 20§2).
- Etikfrågor vid Lunds universitet (2005).
- Guide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för studenter vid LTH (2013).

Dessa lagrum och riktlinjer tangerar och ramar delvis in forskarutbildningen men tar inte explicit upp relationer mellan forskarstuderande och handledare. "Etikfrågor vid LU (2005)" behandlar t ex etiken forskare emellan utan att beröra forskarstuderande-handledar-relationen inom forskningen och forskarutbildning. De etiska riktlinjerna har utvecklats med stöd i LTH:s handlingsplan för konfliktlösning i forskarutbildningen:

Riktlinjer för doktorander och handledare avseende konfliktthantering samt byte av handledare

Nedan följer tema A-H med principer för rimliga handledar-forskarstuderande-relationer och beteenden.

Tema A.Handledningsprocessen

- • Handledare ska avsätta handledningstid för att diskutera hur forskarstuderandes arbete ska organiseras. För detta finns en minsta handledningstid fastslagen om 4 timmar per månad.
- • Forskarstuderandes arbete och studier ska utvärderas regelbundet och revideras löpande.
- • Forskarstuderande ska prioritera det planerade arbetet och har ett ansvar för att påtala svårigheter och nödvändiga förändringar i arbetet för handledarna.
- • Forskarstuderande och handledare ska gemensamt planera och dokumentera arbetet i den individuella studieplanen. Denna ska snarast uppdateras vid betydande förändrade förutsättningar eller åtminstone årligen. Den individuella studieplanen ska vara i linje med ramarna i forskarutbildningsämnets allmänna studieplan.

Tema B. Ömsesidig respekt för personlig och akademisk integritet

- Handledare och forskarstuderande ska visa ömsesidig respekt för varandras akademiska integritet och roller. Det innebär t ex att:
 - en handledare inte bör påtvinga forskarstuderande sina egna värderingar då alternativa vetenskapliga synsätt förekommer.
 - en forskarstuderande bör diskutera eventuella behov av utökad extern handledning med sina formella handledare.
- Handledare och forskarstuderande ska använda ett språkbruk som främjar båda parter rätt till respekt och personlig integritet. Diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder är förbjuden enligt Diskrimineringslagen.
- Handledare och forskarstuderande är ömsesidigt skyldiga att ta klagomål mot olämpligt språkbruk och diskriminering på allvar. Om sådana invändningar inte snarast resulterar i förbättrat arbetsklimat ska prefekt, avdelningschef eller studierektor snarast kontaktas.

Tema C. Dubbla relationer

- Handledare och forskarstuderande bör upprätthålla en professionellt hjälpsam personlig relation och undvika privata förhållanden som riskerar att försätta parterna i jävssituationer och på så vis utlösa intressekonflikter på arbetsplatsen. Om ett privat förhållande ändå uppstått är det handledarens och den forskarstuderandes ansvar att snarast ta initiativ till handledarbyte.
- Dubbla relationer baserade på relevanta yrkesmässiga roller (affärspartners, gemensamma patent, etc) ska från början dokumenteras på institutionen för att undvika intressekonflikter senare under forskarutbildningen. Detta

kan t ex handla om tydlighet i ägandeförhållanden till värdefulla forskningsresultat.

Tema D. Tillit och förtroende

- Rådgivning kring frågor i privatlivet ligger normalt utanför handledares roll. Handledare förväntas dock stödja forskarstuderande med att vid behov söka hjälp (tex hos LU:s Företagshälsa eller annan lämplig instans). Handledaren måste behandla privat information om den forskarstuderande med diskretion.
- Handledare bör undvika att involvera forskarstuderande i handledarens egna personliga problem, och bör informera doktoranden och institutionen om hur sådana problem kan komma att påverka handledningens utformning.

Tema E. Akademisk hederlighet

- Vid forskarstuderandes och handledares sampublicering inom gemensamma forskningsprojekt bör principer för medförfattarskap och författarordning etableras tidigt i forskningsprocessen.
- Handledare och forskarstuderande ska följa den egna forskningsdisciplinens normer för medförfattarskap och författarordning, dvs basera författarskapet på de faktiska bidragen till publikationen.
- Om en handledare önskar inkludera en forskarstuderandes forskningsresultat i separata egna publikationer ska den forskarstuderande i god tid tillfrågas. Referenser till den forskarstuderandes bidrag ska i sådana fall explicitgöras i enlighet med god forskningssed.

Tema F: Gåvor och ersättningar

- Forskarstuderande får inte erbjuda och handledare får inte ta emot ersättning för handledning utöver vad som överenskommits med institution och fakultet. Sådana ersättningar kan skapa jävssituationer och riskerar att vara i

konflikt med brottsbalkens lagregler om mutor och bestickning (Kap. 17§7, Kap. 20§2).

- Handledare och institution får inte anlita forskarstuderande som arbetskraft utanför vad som fastställts i individuella studieplanen (forskningsuppgift, kursdeltagande och institutionstjänstgöring).

Tema G: Att ingå i ett externfinansierat forskningsprojekt

- De allra flesta av LTH:s forskarstuderande är externfinansierade. Det åligger den forskarstuderande att respektera forskningsprojektens syfte, vetenskapliga yttre ramar och tidsramar. Rätten till handledarbyte är fastslagen i Högskoleförordningen, men innebär alltså inte en rätt att byta forskningsinriktning.
- Det åligger handledare att projektadministration inte tar överhanden och hindrar den forskarstuderandes akademiska arbete.
- Forskarstuderande måste respektera att forskningsresultat kan behöva vara konfidentiella före publicering, under förutsättning att sådana randvillkor tidigt etablerats i individuella studieplanen. Konfidentialitet får inte hindra den forskarstuderandes publicering och försvar av avhandlingen inom den fyraåriga aktiva studieperioden.
- Det åligger handledare och institution att den sammanlagda finansieringen av en forskarstuderande stödjer alla delar av forskarutbildningen (forskningsuppgift, kurser, konferensdeltagande, etc.).

Tema H: I händelse av konflikt

- Om handledare och forskarstuderande inte kan enas om innehållet i individuella studieplanen ska detta omedelbart noteras i studieplanen, varefter tredje part (se nedan) engageras.
- Om handledaren eller forskarstuderande finner handledningsrelationen starkt bristfällig måste man snarast engagera tredje part för att lösa problemet (prefekt,

avdelningschef eller studierektor). LTH tillhandahåller därför en handlingsplan för hur man hanterar konflikter som eskalerat; se Riktlinjer för doktorander och handledare avseende konflikthantering samt byte av handledare.

Tema I: Kännedom om de etiska riktlinjerna

- LTH ska vid antagning informera nya forskarstuderande om de etiska riktlinjerna.
- Då huvudhandledare och forskarstuderande undertecknar den första versionen av den individuella studieplanen bekräftar båda att de förstått innebörden i de etiska riktlinjerna.
- Det är huvudhandledares ansvar att biträdande handledare satt sig in i innebörden av de etiska riktlinjerna. De etiska riktlinjerna kommer vid nästa uppdatering av LTH:s studiehandbok för forskarutbildningen att inkluderas där.