LUND UNIVERSITY

Bäst förmåga eller starkast drivkraft? - Reflektioner kring rekrytering till forskarutbildning

Wiklund, Anna-Lena

2015

Link to publication

Citation for published version (APA):
Wiklund, A.-L. (2015). *Bäst förmåga eller starkast drivkraft? - Reflektioner kring rekrytering till forskarutbildning.* http://www.researchgate.net/publication/275886277

Total number of authors:
1

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

LUNDS UNIVERSITET

Bäst förmåga eller starkast drivkraft?
Reflektioner kring rekrytering till forskarutbildning

Anna-Lena Wiklund
anna-lena.wiklund@nordlund.lu.se

I denna korta artikel reflekterar jag kring rekrytering till forskarutbildning och de faktorer som styr och influerar processen: (i) Det som ska ligga till grund för beredning och beslut enligt Högskoleförordningen och föreskrifter/beslut vid enskilda lärosäten, (ii) Målformuleringar för forskarutbildning enligt Högskolelagen, Högskoleförordningen och föreskrifter/beslut vid enskilda lärosäten, (iii) Handledarnas egna uppfattningar om vad som krävs av kandidaten, samt (iv) Kollegiala spelregler och igenkänningsmekanismer.

Nyckelord: forskarutbildning, rekrytering

LUNDS UNIVERSITET

1. Introduktion

När vi ska utse den eller de kandidater som är mest lämpliga för en forskarutbildning efter att behörighetskraven är mötta skulle man kunna hävda att det i huvudsak är fyra faktorer som styr. Den första är *vad som ska ligga till grund för beredning och beslut i rekryteringsprocessen*, reglerat genom högskoleförordningen och i föreskrifter och beslut för enskilda lärosäten och fakulteter. Denna första faktor är beroende av den andra faktorn; hur man definierar *forskarutbildningens syfte*, reglerat genom högskolelagen, högskoleförordningen, föreskrifter för enskilda lärosäten och beslut för enskilda fakulteter och forskningsämnen. Utöver detta tillkommer *handledarnas (de beredande sakkunnigas) egna uppfattningar* om vad som krävs för att tillgodogöra sig en forskarutbildning. En fjärde, mer kontroversiell faktor, utgörs av informella och kollegiala spelregler (Sandstedt 2013) samt något som vi kan kalla *kollegial igenkänning* (*det praktiska sinnet* i Gunvik-Grönbladh 2014). I den bästa av världar är rekryteringsprocessen enkel, effektiv och rättvis. Så är dock inte alltid fallet och svenska universitet och högskolor har på sistone kritiserats hårt för bland annat den frekventa tillämpningen av internrekrytering. För att komma till rätta med problemen och förstå processens potentiella komplexitet menar jag att man bland annat behöver se lite närmare på vad handledarna själva (de forskare som ska bereda ansökningarna) menar är det mest väsentliga hos en kandidat till forskarutbildningen och till vilken grad detta kan relateras till kriterier som ska ligga till grund för beredning och beslut. Man behöver också förstå de skenbart enkla kopplingarna mellan de olika nivåerna i regelskrivningen samt mekanismerna bakom internrekrytering. Syftet med denna korta artikel är inte att undersöka detta i detalj utan snarare att mana till reflektion och självkritik kring rekryteringsprocessen. Även om denna process säkerligen alltid har varit betydelsefull skulle man kunna hävda att den blivit viktigare, dels eftersom kraven på effektivitet och koncentration från både handledare och doktorand har ökat med den reformerade forskarutbildningen, som påpekas i Bergenheim & Ågren (2007:19), dels eftersom det riktats massiv kritik mot det svenska högskolesystemet med hänsyn till bland annat rekryteringsprocessen (se t.ex. Bienenstock et al 2014 och där listade referenser).

2. Utgångspunkter för beredning och beslut i rekryteringsprocessen

2.1. Urval bland sökande enligt Högskoleförordningen

Enligt Högskoleförordningen (7 kap, 41 §) ska urval bland sökande till forskarutbildning som uppfyller behörighetskrav göras med hänsyn till deras *förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildningen*. För att kunna bedömma vem som har bäst förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildningen på grundval av inskickade handlingar måste man således dels känna till forskarutbildningens syfte (mål som rör kunskap, förståelse, färdighet, förmåga, värderingsförmåga och förhållningssätt) som ju definierar forskarutbildningen, dels känna till vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid prövningen av förmågan. De senare bestämmer högskolan själv enligt Högskoleförordningen (paragraf enligt ovan). Detta innebär att urval med hänsyn till *förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildningen* är det enda som direkt är styrt genom Högskoleförordningen när behörighetskraven är mötta.

2.2. Lärosätets egna bedömningskriterier

När det gäller bedömningsgrunder och utbildningssyfte har jag för enkelhetens skull valt att exemplifiera dessa utifrån bestämmelser för utbildning på forskarnivå för min egen fakultet; de humanistiska och teologiska fakulteterna vid Lunds Universitet. Där har man beslutat att förmåga att tillgodogöra sig utbildningen

LUNDS UNIVERSITET

ska prövas utifrån kriterierna *kvalitet, kvantitet, progression* och *relevans* på grundval av samtliga handlingar som de sökande bifogar till ansökan.[1] Utöver detta ska bedömningen också ska innefatta *personlig lämplighet och progression inom ämnesstudierna* hos de sökande. Rekryteringsprocessen bereds av det organ som fått delegation från respektive institutionsstyrelse (handledarkollegiet för respektive ämne) och av forskarutbildningsnämnden. Beslut om antagning och tillsättning av tjänst fattas av prodekanus för forskarutbildningen. Förmågan att tillgodogöra sig forskarutbildningen ska alltså prövas mot ovanstående bedömningsgrunder. För att kunna pröva förmågan måste vi känna till målen.

3. Forskarutbildningens syfte

> ”Syftet med forskarutbildningen vid humanistiska och teologiska fakulteterna vid Lunds universitet är att utbilda personer med hög vetenskaplig och kommunikativ kompetens som kan vara verksamma såväl inom universitetssystemet som i det övriga samhället, både nationellt och internationellt. Personer med doktorsexamen från humanistiska och teologiska fakulteterna ska vara nationellt och internationellt konkurrenskraftiga vad gäller publicering, projektansökningar och tjänster. Utbildningen ska innehålla tillräcklig ämnesmässig bredd och djup samt tillräcklig pedagogisk träning för att garantera att doktorerna kan verka som lärare inom högskolan.”[2]

Utbildningen omfattar 240 högskolepoäng fördelade på en kursdel omfattande 60 högskolepoäng och en självständig vetenskaplig avhandling (doktorsavhandlingen), omfattande 180 högskolepoäng. Delarna i det ovan citerade syftet med forskarutbildning vid Humanistiska och Teologiska fakulteterna vid Lunds universitet ska ha stöd i de överordnade målen definierade i Högskoleförordningen (se Appendix 1) samt i Högskolelagen, kap 1: 9a§. Man har valt att tillägga att man eftersträvar nationell och internationell konkurrenskraft. De olika nivåerna för målbeskrivningar är ett viktigt och komplext ämne i sig och kommer inte att behandlas här.

Sammanfattningsvis säger alltså Högskoleförordningen att urval bland sökande ska göras med hänsyn till förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildning. Eftersom en forskarutbildning definieras utifrån sitt syfte/sina lärandemål, så är det med hänsyn till förmåga att nå målet med forskarutbildning som kandidaterna ska bedömas. Hur man bedömmer vilken/vilka kandidater som har den högsta förmågan att nå målet får varje lärosäte eller fakultet själva bestämma.

4. Vad menar forskarna/handledarna själva?

Som en indikation på vad enskilda forskare själva har för uppfattning om vad krävs för att lyckas med forskarutbildningen vill jag lyfta fram exempel från de texter som Bergenheim & Ågren (2007) samlat i boken *Forskarhandledares robusta råd*. Texterna är skrivna av ett antal forskarhandledare från olika vetenskapsområden med nyblivna doktorander och handledare som tilltänkt målgrupp. Trots olika ämneshemvister verkar författarna överens om vad som krävs av en kandidat för att forskarutbildningen ska lyckas. Ordvalen

[1] Bestämmelser för utbildning på forskarnivå inom området Humaniora och Teologi. Dnr. HT 2011/455

[2] Ibid.

LUNDS UNIVERSITET

och formuleringarna skiljer sig åt men i grunden verkar man tala man om samma sak. Utöver fungerande handledning, en realistisk forskningplan och målmedvetenhet måste motivet oavsett sammahang och villkor vara en drivkraft hos kandidaten. "Budskapet är att god forskning drivs av lust, nyfikenhet och engagemang" (op. cit:26). Kandidaten måste drivas av en lust att söka och producera ny kunskap och det är forskningen (avhandlingsmomentet) snarare än ämnesbredden och övriga moment (t.ex pedagogisk utveckling) som står i fokus när motiv för en framgångsrik forskarutbildning diskuteras. Qvarsell (2007:39) menar att "Forskarutbildning handlar eller bör handla om att gå in i en process som skall leda till en intellektuell och vetenskaplig självständighet." Einhorn (2007:59) betonar vikten av att hamna i ett projekt som ligger i forskningens frontlinje och som man kan tänka sig att ägna resten av sin forskarkarriär åt, även om det primära syftet med forskarutbildningen inte är att producera världsledande forskning. Även Lundgren (2007) fokuserar på forskningsprocessen (avhandlingsskrivandet) i sin text eftersom det enligt henne är skrivandet som representerar utmaningar och inte kursdelen i forskarutbildningen. Hennes hypotetiska doktorand har "inte tackat ja till en forskningsuppgift som hon har erbjudits, hon har tagit sig an ett problemområde som hon själv finner livsviktigt att placera under lupp" (op. cit:103). Lundahl (2007) understryker vikten av att kontinuerligt ventilera doktorandens personliga mål med sin utbildning och menar att "Har du inte – någonstans i botten – en glöd för de fenomen och förhållanden du undersöker, kan det bli tungt" (op. cit:181). Även Rask (2007) varnar för att oreflekterat påbörja en forskarutbildning och påpekar att "under grundutbildningen är Du huvudsakligen kunskapskonsument, medan Du under forskarutbildningen ska lära Dig att bli kunskapsproducent" (op. cit:195). Han liknar forskarubildningen vid den gamla lärlingsutbildningen av hantverkare. "När du har lärt dig yrket tillräckligt väl erhåller Du ett gesällbrev/doktorsexamen, vilket berättigar Dig till att arbeta självständigt som gesäll/forskare inom olika forskargrupper. […] det är ingen tvekan om att den viktigaste delen av forskarutbildningen genomförs genom praktiskt forskningsarbete under ledning av en handledare" (op. cit:196).

Att forskningsprocessen står i fokus när handledare själva formulerar motiv för en lyckad forskarutbildning verkar som en självklarhet om man utgår ifrån att forskarutbildningen ska leda till kompetens att utöva *forskning som yrke*. "Övertygelsen om att det är just forskning man vill syssla med skall vara avgörande, oavsett om den är ett resultat av att man gjort ett noggrant intellektuellt övervägande eller litat till sin magkänsla" (Bergenheim & Ågren 2007:26).

> "Utbildning på forskarnivå skall, utöver vad som gäller för utbildning på grundnivå och på avancerad nivå, utveckla de kunskaper och färdigheter som behövs för att självständigt kunna bedriva forskning." (Högskolelagen 9a§, 2a stycket)

Det känns även självklart att den som önskar ägna sig åt forskning måste drivas av kunskapstörst och en lust att förstå. Men i ljuset av de diskussioner som här och var förs om vad som ska ingå i målen för en forskarutbildning och mot bakgrund av glidningar i benämningar av forskarutbildning (*doktorsutbildning* i den statliga utredningen *En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt,* SOU 2004) är detta kanske inte alltid så okomplicerat som man skulle önska.

Häggström (2007:121) listar tre potentiella orsaker till varför man kan tänkas vilja doktorera som jag sammanfattar som följer: (a) fascination för ämnet, vetgirighet, önskan att bidra till mänsklighetens samlade vetande, (b) en doktorsexamen stärker ens slagkraft på arbetsmarknaden (c) en doktorandtjänst innebär möjlighet till försörjning. Endast motiv som liknar de beskrivna i (a) kan frambringa god forskning enligt Häggström och han betonar att det förutom förmågan att arbeta systematiskt också krävs en kreativitet för att hitta

LUNDS UNIVERSITET

nya insikter. "[…] jag tror inte att det är någon större överdrift att hävda att det bara är den som har den rätta glöden och begäret i jakten på dessa nya insikter som också kan uppbåda den kreativitet som behövs för verkliga forskningsframsteg." (op. cit:122) Häggström uttrycker oro inför att inställningen till forskarutbildningen har kommit att utvecklas så att mindre vikt fästs vid själva forskningsuppgiften och forskarutbildningsämnet och mer vikt läggs till andra verksamheter, en inställning som han menar speglas i namnbytet från *forskarutbildning* till *doktorsutbildning* i SOU (2004). Detta är en olycklig breddning av forskarutbildningen, enligt Häggström, som inte kommer forskningen till gagn. Utan spetskompetens föds ingen forskning av kvalitet. Enligt Häggström är forskarutbildningen flaggskeppet i det svenska utbildningssystemet och den del där studenterna får bäst möjlighet till fördjupning. Fördjupning förutsätter specialisering och specialisering är nödvändig för forskning av kvalitet (Häggström 2007:124). Man kan säga att det finns en spänning mellan å ena sidan kravet på bredd, som till viss del kan härledas från närlingslivet (cf. SOU 2004 och Häggström 2007) och å andra sidan kravet på forskning av hög vetenskaplig kvalitet som förutsätter fördjupning och spetskompetens. Forskningen ska vara grunden för det samlade vetandet och är en oumbärlig del i all utbildning. För högskolans verksamhet är detta lagstadgat genom Högskolelagen 2§ och 3§, se nedan. Att forskningen måste hålla hög kvalitet är dessutom i lag påbjuden enligt 4§:

> **2 §** Staten ska som huvudman anordna högskolor för
> 1. utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet, och
> 2. forskning och konstnärlig forskning samt utvecklingsarbete.
>
> **3 §** Verksamheten skall bedrivas så att det finns ett nära samband mellan forskning och utbildning.
>
> **4 §** Verksamheten ska avpassas så att en hög kvalitet nås i utbildningen och forskningen.

Till den grad författarna som kommer till tals i Bergenheim & Ågren (2007) är representativa för forskare/handledare i allmänhet så kan man dra slutsatsen att en av de mest väsentliga egenskaperna för en lyckad forskarutbildning egentligen inte är en *förmåga* utan en *inre drivkraft*, som på sikt ska frambringa god forskning och därmed bidra till det samlade vetandet. Drivkraften kan kallas *lust*, *nyfikenhet* eller *engagemang*. Det räcker inte att vara duktig, man måste också drivas av en slags *passion*. Detta är intressant att notera mot bakgrund av en doktorsavhandling från Göteborgs Universitet som undersöker platsannonser i tiden (Helgesson 2011). *Samarbetsvilja*, *initiativrikedom* och *självständighet* är de tre egenskaper som man från arbetsgivarhåll efterfrågat mest sedan 50-talet. Efter millenieskiftet har dock *drivkraft* passerat *samarbetsförmåga* i efterfrågade egenskaper. När det gäller forskning har emellertid vikten av en inre drivkraft - som eftersträvansvärd eller oumbärlig för forskningens kvalitet och progression - framhållits långt innan millenieskiftet, cf. Weber (2004[1918]).

Diskussionen om forskningens drivkraft är lätt att förväxla med den som i grunden handlar om arbetsvillkor och yttre förväntningar; Är forskning/vetenskap ett *kall* eller en *profession*?[3] Om *kall* definieras som *en inre drivkraft* kan man naturligtvis se forskning som både ett kall och en profession under förutsättning att man inte utnyttjar drivkraften för underbetalning, överarbete och dåliga arbetsvillkor.

[3] För ett debattinlägg om det senare, se t.ex. Blekemo (2005).

LUNDS UNIVERSITET

5. Förmåga vs. drivkraft

Om nu målet med forskarutbildningen är att utbilda självständiga forskare och god forskning/forskning av hög kvalitet förutsätter att forskaren drivs av en lust, en nyfikenhet, ett engagemang eller en passion (ett kall om man så önskar), så återstår då frågan om hur de föreskrivna bedömningskriterierna som ska tillämpas vid rekrytering kan identifiera sådana drivkrafter. Högskoleförordningen föreskriver att urval bland sökande ska göras med hänsyn till förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildning. Vi har precis insett att en av de mest väsentliga egenskaperna för att forskarutbildningen ska lyckas är en inre drivkraft och inte en förmåga. Om man vill vara petig skulle man här kunna hävda att det finns en diskrepans mellan högskoleförordningens föreskrifter för urval och forskarnas/handledarnas egna idéer om vad som är mest väsentligt: motivet (drivkraften), inte förmågan, även om den senare naturligtvis är nödvändig. Det räcker inte att vara duktig, man måste också drivas av en passion, om man vill ha forskning av kvalitet. Och det vill vi ju (Högskolelagen 4§).

Om vi låtsas att *förmåga* på något sätt inkluderar *motiv* som de önskvärda inre drivkrafterna står för och går vidare till de fakultetsspecifika bestämmelserna för bedömningsgrunder (med exempel enligt ovan från området Humaniora och Teologi vid Lunds Universitet) blir frågan hur vi mäter den inre drivkraften genom kvalitet, kvantitet, progression och relevans. Här ser det ljusare ut om vi förutsätter att drivkraften och engagemanget krävs för att producera kvalitet, kvantitet och progression i forskningen. D.v.s. om vi kan identifiera kvalitet, kvantitet och progression i för ansökan insända handlingar så har vi potentiellt indikationer på att kandidaten drivits av ett engagemang, en glöd eller ännu bättre ett brinnande intresse.

Men det finns som bekant flera problematiska aspekter med hänsyn till bedömning av forskarutbildningskandidater. Om insända verk är samförfattade är det naturligtvis svårt att veta om båda författarna står för sökta förmågor och engagemang. Man kan inte heller utesluta att handledare i hög grad varit involverad i uppsats / forskningsprocess och i planering av avhandlingsprojekt och att handledaren snarare än kandidaten står för t.ex. engagemanget. Om insända verk dessutom är få (inte sällan inskränker sig dessa till en uppsats på avancerad nivå inom området HT) är det ännu svårare att mäta engagemanget med ovan nämnda bedömningskriterier. Här kan konferensdeltagande, deltagande i exempelvis sommarskurser, presentationer och engagemang i för ämnet relaterade verksamheter hävdas peka mot ett engagemang och en drivkraft i fall där kandidater i övrigt uppvisar likvärdiga förmågor. Rekommendationsbrev som vittnar om engagemang och drivkraft kan vara till ytterligare hjälp. Men hur bedömmer man rekommendationsbrev som vittnar om engagemang med hänsyn till kriterierna kvalitet, kvantitet, progression och relevans? Även om bedömningskriterier är nödvändiga för att processen ska vara effektiv, transparent och rättvis så är risken när dessa inte enkelt kan relateras till det man generellt ser som något av det mest väsentliga att man förbiser precis det man kanske egentligen vill ha: engagemanget och drivkraften.

I bestämmelserna för utbildning på forskarnivå för områdena Humaniora och Teologi vid Lunds Universitet finns som nämnt även kriteriet *personlig lämplighet* att tillgå utöver övriga bedömningskriterier. Detta kan möjligen tillämpas om man vill framhäva engagemang och drivkraft vid bedömningen. För att undvika fördelaktig rangordning av de för det beredande kollegiet kända kandidaterna måste förutsättningen för att denna punkt ska hanteras rättvist vara att man kompletterar bedömningen av alla kandidater i tätgruppen med ett intervjumoment, vilket bestämmelserna för HT också tillåter. Jag har ingen uppgift om huruvuda man ansvänder intervjumomentet i särskilt hög grad i rekryteringsprocessen inom HT-området vid Lunds Universitet men för Naturvetenskapliga fakulteten och Lunds Tekniska Högskola verkar resultat från inter-

LUNDS UNIVERSITET

vjumoment vara ett av de vanligaste handlingarna för att bedöma kandidater till forskarutbildningen (Johansson et al 2014).[4] De övriga är masteruppsats, betyg och rekommendationsbrev.

Varför ska vi lägga ner så mycket energi och administration på rekrytering till forskarutbildning? För att forskarutbildningen är flaggskeppet i det svenska utbildningssystemet (Häggström 2007) och för att kvaliteten vid svenska universitet och högskolor tappar mark i internationell jämförelse (Bienenstock et al 2014). Det kostar att anställa fel kandidat.

6. Personlig lämplighet, interna spelregler och kollegial igenkänning

Personlig kännedom om kandidaten var den faktor som uppfattades ha det högsta prediktiva värdet bland de tillfrågade i Johansson et al (2014), vilket leder oss till det som kanske utgör det största problemet av alla när det gäller rekrytering till forskarutbildning nationellt: den så kallade *akademiska inaveln*.

> ”När man jämför svenska universitet och högskolor med Berkeley och Stanford i fråga om sådant som vi anser är nyckelfaktorer för ett universitets kvalitet, relevans och konkurrenskraft, blir bilden bekymmersam. Rekryterings- och befordringsrutiner är slutna och fortfarande ogenomträngliga på många institutioner, vilket leder till att en stor del av personalen rekryteras internt. Detta står i skarp kontrast till hur rekrytering går till på många av de främsta universiteten. Dessutom rekryteras doktorander i hög utsträckning från den egna fakulteten, och ofta av den lärarstab som examinerade dem på grundnivån. Därmed blir rekryteringsbasen vid tillsättning av framtida professorer och institutionsledning i praktiken begränsad till den grupp studenter som antogs till grundutbildningen.” (Bienenstock et al 2014:8)

> ”[…] systemet utestänger en stor andel tänkbara doktorander från rekryteringsprocessen och därmed går svenska universitet och högskolor miste om potentiellt lysande studenter och framtida lärare, helt enkelt för att de lärare som sköter rekryteringen inte känner dem. Det är dessutom en mycket ogenomskinlig och diskriminerande process. Medan flera universitet, policyskapare och forskningsråd försöker komma tillrätta med de problem vi visat på här, ser vi fortfarande ett oroande stort antal rekryteringar som är i högsta grad ”stigberoende”, där den mest troliga vägen till en professur i Sverige verkar vara att stanna på samma institution från grundnivån, via doktorsexamen och fram till professuren. Vi hävdar att detta kan leda till en inåtblickande, konservativ och självbevarande lärarkår, som är ogenomskinlig, stängd, oförmögen till förnyelse och dessutom skickar negativa signaler till utomstående, det vill säga personer utanför det svenska högskolesystemet.” (op. cit: 48)

Ovanstående citat är hämtade från den andra rapporten från forskningsprogrammet SNS utbildningskommission (Studieförbundet Näringsliv och Samhälle) inom vilket man undersökt kvaliteten i den högre utbild-

[4]Problematiska aspekter hos intervjumetoden kan kompenseras med personlighetstester, som Johansson et al (2014) påpekar. Johansson et al (ibid) uttrycker förvåning över att personlighetstester används så infrekvent för rekrytering av doktorander vid Lunds Universitet och att dessa inte uppfattas ha ett högt prediktivt värde, i stark kontrast till hur personlighetstester annars används och uppfattas på arbetsmarknaden.

LUNDS UNIVERSITET

ningen i Sverige i en internationell jämförelse med amerikanska toppuniversitet. För en detaljerad studie av de till synes traditionsbundna, informella och kollegiala spelreglerna vid rekrytering till forskarutbildning, se Sandstedt (2013); man måste ”passa in”.

Hur kunde det bli så här? Mot bakgrund av den ovan identifierade diskrepansen mellan föreskrifter för urval och bedömningskriterier och forskarnas/handledarnas egna idéer om vad som är mest väsentligt skulle man kunna hypotetisera att man vid rekrytering väljer det kända före det okända för att vara säker på att man får den rätta drivkraften och således ”överanvänder” punkten *personlig lämplighet* i bedömningsprocessen. Ett argument emot detta är naturligtvis den sjunkande kvaliteten och konkurrenskraften för svenska universitet. Enligt Gunvik-Grönbladh (2014) genomför de sakkunniga sin granskning i enlighet med alla föreskrifter (cf. Eliasson 2015). Problemet, enligt Gunvik-Grönbladh, är att de styrs av något som hon kallas *det praktiska sinnet*. Detta sker omedvetet när de rankar kandidater. Man identifierar meriter som man känner igen och som värdesätts i det egna kollegiet och argumenterar till förmån för dessa i enlighet med föreskrivna bedömningskriterier. Man rankar alltså kandidater utifrån en slags kollegial igenkänning.[5] Denna mekanism i tillägg till de traditionsbundna, informella och kollegiala spelreglerna, identifierade i Sandtstedt (2013) kan sägas utgöra den fjärde faktorn i rekrytering till forskarutbildning. Till skillnad från de övriga tre faktorerna är denna fjärde faktor förödande för kvalitet och nytänkande. Den motverkar på ett effektivt sätt forskningen som en i grunden ifrågasättande verksamhet. Insikt om dessa mekanismer, självkritik, internationella utlysningar samt i synnerhet anlitande av externa sakkunniga i beredningen är enkla sätt att komma till rätta med problemet. Det kostar i tid, administration och pengar. Men priset blir kanske ändå lägre än om man låter bli. Man gör förmodligen en vinst på kuppen.

7. Sammanfattning

Jag har reflekterat kring faktorer som styr och influerar rekrytering till forskarutbildning och föreslagit att de utgörs av följande fyra: (i) Det som ska ligga till grund för beredning och beslut enligt Högskoleförordningen och föreskrifter/beslut vid enskilda lärosäten, (ii) Målformuleringar för forskarutbildning enligt Högskolelagen, Högskoleförordningen och föreskrifter/beslut vid enskilda lärosäten, (iii) Handledarnas egna uppfattningar om vad som krävs av kandidaten, samt (iv) Kollegiala spelregler och igenkänningsmekanismer.

[5] Gunvik-Grönbladhs studie undersöker tillsättning av lektorat. Jag utgår ifrån att samma mekanismer influerar rekrytering av doktorander.

LUNDS UNIVERSITET

Referenser

Bergenheim Åsa & Ågren, Karin (red.) (2007) *Forskarhandledares robusta råd*. Lund: Studentlitteratur.

Bienenstock, A., Schwaag Serger, S., Benner, M. och Lidgard, A. (2014). *Combining excellence in education, research and impact: inspiration from Stanford and Berkeley and implications for Swedish universities*. Stockholm: SNS förlag. Svensk översättning: Birgitta Johansson [http://www.sns.se/sites/default/files/utbildning_forskning_samverkan_web.pdf]

Blekemo, Anna (2005) Svar till Inger Wistedt: Ett jobb att vara stolt över. Debattinlägg i *Universitetsläraren* nummer 9, 2005.

Einhorn, Stefan (2007) Hur man blir en framgångsrik doktorand. I Bergenheim Åsa & Karin Ågren (red.), 55-70

Eliasson, Per-Olof (2015) Lektorer tillsätts via kontakter. *Universitetsläraren,* nummer 2, 2015.

Gunvik-Grönbladh, Ingegerd (2014) *Att bli bemött och att bemöta: En studie om meritering i tillsättning av lektorat vid Uppsala universitet.* Doktorsavhandling, Uppsala Universitet.

Helgesson, Karin (2011). *Platsannonsen i tiden. Den orubricerade platsannonsen 1955–2005*. Doktorsav handling. Nordiska språk. Göteborgs Universitet.

Häggström, Olle (2007). Att forska är ett äventyr – men se upp för alla fallgropar. I Bergenheim Åsa & Karin Ågren (red.), 121-141.

Johansson, Jonas, Benediktsson Ívar Örn, Husted Bjarne (2014). Assessing applicants for PhD-positions: How to pick the right one? LTHs 8:e Pedagogiska Inspirationskonferens, 17 december 2014

Lundgren, Eva (2007) "Bara skrivandet kvar" – samspelet mellan handledare och doktorand. I Bergenheim Åsa & Karin Ågren (red.), 101-120

Qvarsell, Roger (2007) Konsten att börja och sluta – Om kritiska faser i ett avhandlingsarbete. I Bergenheim Åsa & Karin Ågren (red.), 37-54

Rask, Lars (2007) Ska *jag* verkligen börja forska? I Bergenheim Åsa & Karin Ågren (red.), 195-208

Sandstedt, Thomas (2013) *Om rekrytering i akademin – exemplen prefekter och forskarstuderande*. Doktorsavhandling. Linnéuniversitetet, Växjö.

Weber, Max (2004[1918]) "Science as a Vocation" in The Vocation Lectures, edited by David Owen, and Tracy Strong, 1-31.

Westman, Göran (2007) Att disputera – ofta början på något nytt. I Bergenheim Åsa & Karin Ågren (red.), 71-84

Offentligt tryck:

Bestämmelser för utbildning på forskarnivå inom området Humaniora och Teologi. Lunds Universitet. Dnr. HT 2011/455

Föreskrifter för utbildning på forskarnivå vid Lunds Universitet. Dnr LS 2011/701

SFS (1992:1434) Högskolelagen

SFS (1993:100) Högskoleförordning.

SOU (2004:27) *En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt*.

LUNDS UNIVERSITET

Appendix 1
Mål för doktorsexamen enligt Högskoleförordningen (bilaga 2, Examensordning):

Kunskap och förståelse
För doktorsexamen ska doktoranden
– visa brett kunnande inom och en systematisk förståelse av forskningsområdet samt djup och aktuell specialistkunskap inom en avgränsad del av forskningsområdet, och
– visa förtrogenhet med vetenskaplig metodik i allmänhet och med det specifika forskningsområdets metoder i synnerhet.

Färdighet och förmåga
För doktorsexamen ska doktoranden
– visa förmåga till vetenskaplig analys och syntes samt till självständig kritisk granskning och bedömning av nya och komplexa företeelser, frågeställningar och situationer,
– visa förmåga att kritiskt, självständigt, kreativt och med vetenskaplig noggrannhet identifiera och formulera frågeställningar samt att planera och med adekvata metoder bedriva forskning och andra kvalificerade uppgifter inom givna tidsramar och att granska och värdera sådant arbete,
– med en avhandling visa sin förmåga att genom egen forskning väsentligt bidra till kunskapsutvecklingen,
– visa förmåga att i såväl nationella som internationella sammanhang muntligt och skriftligt med auktoritet presentera och diskutera forskning och forskningsresultat i dialog med vetenskapssamhället och samhället i övrigt,
– visa förmåga att identifiera behov av ytterligare kunskap, och
– visa förutsättningar för att såväl inom forskning och utbildning som i andra kvalificerade professionella sammanhang bidra till samhällets utveckling och stödja andras lärande.

Värderingsförmåga och förhållningssätt
För doktorsexamen ska doktoranden
– visa intellektuell självständighet och vetenskaplig redlighet samt förmåga att göra forskningsetiska bedömningar, och
– visa fördjupad insikt om vetenskapens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för hur den används.

Vetenskaplig avhandling (doktorsavhandling)
För doktorsexamen ska doktoranden ha fått en vetenskaplig avhandling (doktorsavhandling) om minst 120 högskolepoäng godkänd.

Övrigt
För doktorsexamen med en viss inriktning ska också de preciserade krav gälla som varje högskola själv bestämmer inom ramen för kraven i denna examensbeskrivning.