

**Litteraturgenomgång av orsaker till att  
forskarstudenten kan utveckla ett beroende  
av sin handledare under doktorandtiden**  
Pedagogiskt docenturarbete

Lovisa Farnebo

DATUM 2017-06-15

---

# LITTERATURGENOMGÅNG AV ORSAKER TILL ATT FORSKARSTUDENTEN KAN UTVECKLA ETT BEROENDE AV SIN HANDLEDARE UNDER DOKTORANDTIDEN

Pedagogisk reflektion inom ramen för docentansökan vid  
Linköpings Universitets Medicinska Fakultet

2017-06-30

Linköping

**Lovisa Farnebo MD, PhD**



## **Reflektion:**

I det åtagande som ett handledarskap innebär, är det en fördel om både doktorand och handledare har något att vinna på att arbetet fortlöper smidigt och fortskrider enligt planen. Grunden för drivkraften å doktorandens vägnar bör vara en önskan att bli färdig med sitt forskningsprojekt och disputerar. För handledarens del, kan drivkraften vara mångfasetterad. Flera mål och förhoppningar kan vila i doktorandens progress. Dels drivs handledarens egen karriär framåt av att doktoranden disputerar, dels finns flera nivåer av tillfredsställelse i att forskningen går framåt, artiklar publiceras och arbetet som ligger till grund för detta, delvis drivs av doktoranden, vilket avlastar handledaren. Handledaren kan också känna tillfredsställelse, när doktoranden disputerar, av att ha gjort färdigt ett stort åtagande och personligt engagemang, som det innebär att vara huvudhandledare av en doktorand.

Det finns även drivkrafter som är gemensamma för både handledare och doktorand där publikationer kanske är den starkaste. Dessa publikationer ligger sedan till grund för de forskningsanslag som gruppen kan ha chans att erhålla, ju bättre publikationer desto bättre möjligheter till stora anslag.

Flera författare talar dock om att också relationen mellan handledare och doktorand påverkar handledarprocessen. Det är alltså bra att som handledare inse att maktstrukturer och hierarki med doktoranden finns redan från start. Av denna anledning bör handledaren vara ytterst noggrann med att lägga sig vinn om sitt professionella förhållningssätt till doktoranden och dessutom vara vaksam på om doktoranden utvecklar ett beroende av handledaren.

Som senior läkare och forskare på en klinik, är potentiella adepter ofta ST-läkare, eller underläkare. Det finns inverkan av både hierarki, maktstrukturer och beroendeställning mellan den seniora läkaren och adepten i det fallet, eftersom en ST-läkare är beroende av en senior doktor i vägledning och handledning av svåra patientfall eller komplicerade moment på operation. Den känsla som föreligger inom ramen för det kliniska arbetet kommer att följa med in i forskningsarbetet också, oavsett om detta är önskvärt eller inte. Det innebär också att man som handledare bör vara medveten om att doktoranden på flera plan är mer beroende av handledaren än vice versa. Adeptens självförtroende, självbild och arbetskapacitet kommer att påverka progressen av arbetet. Likaså hur personkemin mellan handledare och adept fungerar. Handledaren bör också vara mycket noggrann med att behandla sina doktorander rättvist och uppmuntra dem individuellt men samtidigt ungefär lika mycket, samt handleda dem i liknande utsträckning.

### **Analys:**

2008 genomfördes doktorandspegeln, en enkätundersökning som riktade sig till Sveriges då ca 17.000 aktiva doktorander. Enkäten ville kartlägga arbetsförhållanden för doktorander och hur doktoranderna upplevde forskarutbildningens kvalitet. Spegeln genomfördes av Högskoleverket och visade att 40 % av de doktorander som svarade på enkäten, upplevde att de hade fått för lite eller bristfällig handledning.

För att förhindra detta, kan man som handledare lägga upp en plan tillsammans med doktoranden för att kontrollera vad doktoranden förväntar sig av handledaren. Det kan vara så att doktorandens krav på handledaren är orimliga, men mer sannolikt är att man inte stämt av vilka förväntningar de olika parterna har och vad som är rimligt att handledaren ger. Genom att tidigt göra denna avstämning och sedan revidera den

årligen, kan handledaren undvika, eller åtminstone minska missnöje från doktoranden. Om handledaren har möjlighet är det också en fördel om den har tillgång till andra handledare för att utbyta erfarenheter kring komplicerade handledningsfall som kan uppstå kring adepter. Det är också värt att notera att det flesta handledare/adepterrelationer utsätts för större prövning mot slutet av doktorandtiden, när adepten känner press inför disputationen och handledaren samtidigt anser att adepten skall ta ett ökat individuellt ansvar. I början, beroende på hur intensiv handledningen är, kan doktorand och handledare gruppdynamiskt befinna sig i smekmånadsfas, som enligt Susan Wheelan senare övergår i faser av opposition och konflikt, tillit och struktur för att vid ett lyckat samarbete sedan landa i arbete och produktivitet (Wheelan 2005). Gruppdynamiskt kan man fastna i vissa stadier av utveckling och då ha svårt att komma vidare så att produktivitet aldrig uppnås. Detta kan vara ett stort problem mellan handledare och adept, eftersom man åtagit sig att samarbeta fram till disputationen. Kännedom om de olika gruppdynamiska processerna kan hjälpa till i samarbetet och intellektuellt förklara för adept/handledare varför man bitvis kan ha svårare att progrediera i projektet. Det finns även en inneboende förväntan eller kravbild som adept och handledare behöver förhålla sig till. Produktivitet eller framgång inom forskningsprojektet kan leda till en bra vi-känsla och en tro på att ett konstruktivt samarbete råder. Detta studerade Wheelan vid intensivvårdskliniker i USA, där man hade siffror på den månatliga förväntade patientmortaliteten. Det visade sig då att vid kliniker där mortalitetstalet blev lägre än förväntat, upplevde man i högre utsträckning att arbetslaget fungerade väl och att de ingående medlemmarna i gruppen var mer självständiga och arbetslaget mer strukturerat och bättre organiserat än IVA-kliniker med mortalitetstal som var högre än förväntat (Wheelan 2003). Resultatet av studien etablerade ett samband mellan gruppens samarbetsförmåga och överlevnaden

för patienterna på IVA-kliniker. Det ligger inte långt bort att tro att dessa data torde kunna översättas till många olika områden, inte minst forskningsprojekt. Där gruppdynamiken fungerar, kan arbete och produktivitet råda, medan om den fungerar dåligt upptar relationerna, tillitsbyggandet och konflikter mer tid så att mindre ägnas åt den faktiska uppgiften. Av denna anledning behöver handledaren lägga sig vinn om att etablera en grundtrygghet i arbetslaget i allmänhet och i relationen mellan adept och handledare i synnerhet.

En stor fördel för adepten är om handledaren känner till arbetssituation och regelverk på arbetsplatsen där adepten arbetar större delen av sin tid. En nackdel med det kan dock vara att en klinisk handledare kan ha större svårigheter att avsätta tid för handledning, då patientarbete ofta går före. En annan nytta med att dela kliniktillhörighet kan vara den geografiska närheten till varandra, som gör det lätt att träffas både formellt på avsatt tid, men också informellt över lunch eller annan paus.

Cirka var femte kvinnlig och var tionde manlig doktorand upplevde att de hade varit beroende av handledaren på ett sätt som varit besvärande (Doktorandspegeln 2008). Samtidigt visar litteratur att det är viktigt att etablera en personlig kontakt mellan handledare och doktorand, för att kunna lite på varandra. Det krävs dock ett stort mått av professionalism för att kunna göra detta, utan att problem uppstår. Det skulle potentiellt också kunna finnas svårigheter utifrån genus, kultur, tro etc i en handledare/doktorand relation och det är viktigt att handledaren är lyhörd och öppen.

Doktorandspegeln (2008) uppmärksammade också att handledare bör få korrekt handledarutbildning, vilket möjligen skulle kunna bidra till ett gott förhållningssätt till doktoranden. Detta backas upp av Villarroya, University of Barcelona, Spain, som hävdar att om man erbjuder handledarutbildning till handledare, så finns det en chans att man ökar både excellensen inom forskningen och att man kan medverka till att doktoranden

håller tidsschemat (Villarroya 2008). En annan artikel tar upp möjligheten att öka handledarens empati, genom narrativ från PhD-studenter. Att läsa exempel på PhD-studenters situation, kan alltså göra handledaren mer medveten och känslig för olika aspekter i handledarrollen och även höja deras handledningskvalitet (Linden 1999). Detta fenomen är mycket intressant och trovärdigt. Det betyder att man som handledare i viss mån bör intressera sig för doktoranden och dennes hela livssituation. Man skall inte som handledare bli vare sig klagomur, eller terapeut, men det kan finnas en funktion i att vara genuint intresserad av doktoranden, eftersom den sociala situationen kommer att inverka på forskningen som bedrivs och de resultat man kan förvänta sig.

Många forskare visar i sina undersökningar att relationen mellan handledaren och den handledde har stor betydelse i handledningsprocessen och senare för både progress och resultat av forskningen. Områden där problem kan uppstå, som påverkar drivkraften skulle kunna vara att doktoranden inte klarar av att bli den självständiga forskare som handledaren hade tänkt sig. Doktoranden känner sig beroende av sin handledare på ett eller flera plan. Denna beroendeställning kan bli problematisk både vad gäller progressen av forskningsarbetet, men också i den professionella relationen mellan handledare och doktorand.

Å andra sidan påtalade författaren Kam att det var viktigt för relationen mellan handledare och doktorand, att doktoranden kunde lita på handledaren. Kam påtalade också att det inte finns en perfekt handledartyp, utan att kvalitet och stil på handledarskapet, rollförväntningar mellan handledare och doktorand, samt forskningsfält alla bör vägas in i den individuella utformningen av handledarskapet. Att både kunna lita på och känna tilltro till sin doktorand och samtidigt låta bli att bli alltför kamratlig eller vänskaplig, kräver stor professionalism från handledaren (Kam 1997).

En tysk studie, jämförde vilka anledningar som uppgavs av PhD-studenten och handledaren, till att studenten hoppade av sina studier utan att disputeras. Studien gällde PhD-studenter i den medicinska fakulteten och kom fram till att handledare och adept ofta uppgav olika orsaker till avhoppet. Handledaren uppgav att orsaken var att adepten inte höll tidsramen ( $p=0.02$ ), samt att personliga olikheter ( $p=0.001$ ) spelade in. PhD-studenten, å sin sida, tyckte att metodologin ( $p=0.001$ ) samt alltför svåra forskningsområden ( $p<0.001$ ) spelade in. Studenterna ansåg sig vara kunskapsmässigt dåligt förberedda på statistik och tyckte att de fick alltför lite hjälp med statistiska frågor, samtidigt som handledarna i 97% av fallen hävdade att de hjälpte sin adept med statistiken (Can 2016).

Det finns flera orsaker till att en doktorand hamnar i beroendeställning till sin handledare och det är handledarens uppgift att identifiera detta problem. Eftersom doktorandens lön ofta betalas av handledaren, är handledaren beroende av att arbetet som doktoranden gör fungerar. Detta kan skapa en obalans i relationen där det blir viktigt att handledaren behåller sin professionalitet. Handledaren får inte dra nytta av denna beroendeställning och försiktighet kring att överhuvudtaget använda lön som ett argument för arbetsinsatser från doktoranden, bör iaktas av handledaren.

Osäkerhet och dåligt självförtroende är ett gemensamt drag hos många doktorander under uppstarten av projektet. Den naturliga utvecklingen är dock oftast att doktoranden växer under fortskridandet av projektet och får bättre självförtroende med tiden (Lovitts 2005). Det finns fall där doktorandens självförtroende inte ökar utan allt initiativ och driv måste komma från handledaren. I detta fall är det klokt av handledaren att lämna större utrymme för doktoranden att komma med egna förslag och när det händer, uppmuntra och positivt förstärka doktoranden, kanske ibland även



om idén inte är brilliant. Det finns en viktig utvecklingspotential i att stärka självkänslan hos den osäkre doktoranden, som senare kan leda till ett ökat eget initiativ.

En annan typ av beroende kan finnas om kärlek uppstår mellan doktorand och handledare. Ett handledarskap för en doktorand är ett stort och långt åtagande och det förekommer att det uppstår tycke mellan parterna. Ett mått av vänskap är oundvikligt och ofta önskvärt när det gäller handledarsituationen, men så fort ett beteende övergår i en amorös eller sexuell förbindelse, uppstår problem genom ett beroende av osund karaktär som handledaren snarast måste avsluta genom att säga upp sitt handledarskap. Även vänskapsrelationer utöver det vanliga kan vara besvärliga, om det föreligger en betydligt närmare kontakt mellan handledaren och en av doktoranderna i gruppen jämfört med de andra doktorandernas relation till sin handledare. Det är hela tiden handledarens roll att vara opartisk och professionell i sitt bemötande av doktoranderna och har handledaren flera doktorander är det viktigt att inte favorisera någon. Handledaren har också en mycket viktig uppgift att vara rättvis mellan manliga och kvinnliga doktorander. Kantola publicerade 2008 artikeln "Why do all the women disappear? Gendering processes in a political science department" och kom till slutsatsen att män betraktades som normen, kvinnorna som outsiders. Hon visade på flera strukturella system där män premierades och prioriterades. De kvinnliga doktoranderna som intervjuades refererade ofta till att det fanns manliga nätverk, som de inte hade tillgång till och "inner circles" som främjade de manliga doktoranderna. Män refererade oftare till män, föreslog oftare män som föreläsare, för tjänstetillsättningar etc. Kantola konstaterade att öppen konkurrens kring tjänstetillsättningar och uppdrag skulle kunna bidra till en mer jämställd rekrytering (Kantola 2008).

En studie av PhD studenter i Spanien mellan 1990 – 2004 med fokus på skillnader mellan könen visade att kvinnor utgjorde 38% av PhD-studenterna, men endast 18% av de som erhöll sin doktorstitel. Detta befanns mycket anmärkningsvärt eftersom kvinnor, de senaste 20 åren i Spanien hade dominerat (mer än 50 %) inom det som kallas undergraduate studies (Villarroya 2008). I likhet med detta visade studier från Ungern, att manliga forskare fick bättre resultat än kvinnliga, samt att kvinnorna hade minskad åtkomst av höga akademiska positioner, lön och forskningsmedel (Akadémiai Kiadó 2008).

Social status kan komma av att man bär upp en position som doktorand, särskilt om handledaren är en välrenommerad forskare. Det kan då vara svårt för doktoranden att frivilligt vilja bryta upp den sociala status som fås, genom att tillhöra forskargruppen. Enligt Högskoleverkets Doktorandspegel (2008) framkom att drygt 30 % av doktoranderna oroade sig för sin framtida anställning. Mest oroade sig biologdoktoranderna, men det visade sig också att de utländska doktoranderna upplevde stor oro kring framtida jobbmöjligheter. Denna rädsla kan leda till procrastination, eller exempelvis senareläggning av disputationsdatum, och behöver identifieras tidigt av handledaren. Handledaren bör använda just sin sociala status som ett verktyg för att hjälpa doktoranden vidare i sin karriär, genom att föreslå en fortsättning, en annan forskargrupp för postdoc-studier eller liknande. Detta baserar sig ju givetvis på att handledaren uppskattar samarbetet med doktoranden och anser att doktoranden är duktig, eller en person som handledaren vill rekommendera. Fördelen för handledaren blir att doktoranden inte skjuter upp disputationsdatum, utan har tilltro till att en ny anställning finns inom räckhåll.

Ett visst psykologiskt beroende av handledaren är ofta ofrånkomligt, då handledarens och doktorandens relation ibland kan liknas vid Mästare/Lärlings-

förhållande. Genom att tillåta och uppmuntra självständighet kan handledaren hjälpa doktoranden att bli en autonom forskare, med tilltagande eget driv och ansvar. Handledaren kan ytterligare förstärka detta genom att applicera ett situationsanpassat ledarskap/handledarskap, som kommer bidra till att adepten får en handledning som baserar sig på det kunskapsläge doktoranden har just nu i kombination till det självförtroende/självsikt, som adepten har.

### **Konklusion:**

Denna litteraturgenomgång kunde inte hitta någon direkt handlingsplan för att minska beroendeställningen som doktoranden har till handledaren. Däremot talar litteraturen för att beroendet kan påverkas och minskas genom att tidigt dra upp riktlinjer för det gemensamma arbetet och att som handledare vara närvarande och lyhörd, vidareutbilda sig i sitt handledarskap och gå handledarkurser.

Berättelser från PhD-studenter kan också öka handledarens känslighet för olika aspekter i rollen som handledare och höja handledningskvaliteten. Ovanstående riktlinjer bör alla handledare påminna sig om årligen i samband med att doktorandplanen revideras. Det är också värt att notera att ett gott samspel, ger arbetsglädje och att krav och höga förväntningar på prestationer från doktoranden kan öka motivationen. Naturligtvis kommer doktorandtiden också att ha svackor, när krav från andra håll dominerar och då är det viktigt att handledaren är lyhörd och flexibel. Handledaren bör även inse att den har ett fostrande ansvar vad gäller synen på forskningsresultat, vetenskap, självkritik och äkthet. Det är, som i alla fostrande roller, viktigt att handledaren själv föregår med gott exempel, det är ofta inte det vi säger, utan det vi faktiskt gör, som adepten härmar.

## Litteraturförteckning:

1. Doktorandspegeln (2008). Handledare bör få bättre utbildning. Sveriges Universitetslärarförbunds medlemstidning. Universitetsläraren 10-08.
2. Wheelan, S. (2005). *Group processes: A developmental perspective* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
3. Wheelan, S (2003). The link between teamwork and patients' outcomes in intensive care units. *American journal of critical care*, November 2003, Volume 12, No. 6
4. Villarroya, A. (2008). PhD theses in Spain: A gender study covering the years 1990-2004. *Scientometrics*, vol:77 iss:3 pp. 469-483.
5. Linden, J. (1999). The Contribution of Narrative to the Process of Supervising PhD Students. *Studies in Higher Education*, Volume 24, No. 3.
6. Kam, BH. (1997). Style and quality in research supervision: the supervisor dependancy factor. *Higher Education* 34: 81 – 103, 1997.
7. Can, E. (2016). Supervisors' perspective on medical thesis projects and dropout rates: survey among thesis supervisors at a large German university hospital. *BMJ Open* 2016;6:e012726.
8. Lovitts, B. (2005). Being a good course-taker is not enough: A theoretical perspective on the transition to independent research. *Studies in Higher Education*, Volume 30, No 2.
9. Kantola, J. (2008). 'Why Do All the Women Disappear?' Gendering Processes in a Political Science Department. Department of Political Science, University of Helsinki, Finland. *Gender Work and Organization* (Impact Factor: 1.21). 02/2008; 15(2):202 - 225. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x
10. Jointly published by Akadémiai Kiadó, Budapest *Scientometrics*, Vol. 77, No. 3 (2008) 469–483. and Springer, Dordrecht DOI: 10.1007/s11192-007-1965-8