

# SUHF/UKÄ/SFS: Forskarutbildning 5 maj 2021 - Gruppdiskussion 1

[https://kau.padlet.org/markusschneider1/forskarutbildning\\_1](https://kau.padlet.org/markusschneider1/forskarutbildning_1)

## Frågor

1. Vad har du och ditt lärosäte för verktyg att arbeta med dessa frågor idag?
2. Vilka verktyg vill du och ditt lärosäte ha? "

## Kommentarer från grupperna

"1. Svårt med vad ""dessa frågor"" innebär. doktorandsituationen i allmänhet. Sedan har den varit extra utsatt senaste året. Vi fokuserar på den mer allmänna.

- Allmänna enkäter för doktrander, lika villkor, ombudsman, policy.

SU är ett mer decentraliserat lärosäte. Det kan innebära att doktorandens situation varierar mycket beroende på institution. Man vill därför arbeta mer med minimisituationen.

Liu är också ganska decentraliserat. Har många internationella doktrander. Språk och språklagen är svår att arbeta med.

2. att det inte blir mer gjort är ofta tidsbrist, nedprioritering.

Digitala ISP - ett bra steg mot projektplanering.

De svensktalande vet ofta mer om ens rättigheter och skyldigheter. Men det är större risk med en internationell.

En ordentlig introduktion är väldigt viktig - kanske centralt byggd? Sjukskrivning, semester, rättigheter. Hur det ska vara och hur det inte får vara.

Doktorandanställningar - att man inte får ha något annat. speciellt eftersom många lärosäten har minskat sina utbildningsbidrag.

En biträdande handledare - pappersprodukt eller att faktiskt vara det.

Att även ha en mentor - mer av ett bollplank som inte är mer involverad i forskningen utan för att diskutera med, någon som står lite vid sidan av.

Att bjuda in studentkårerna till doktorandernas introduktionsdagar. Att prata öppet om kårernas uppdrag gentemot doktoranderna, att vi också är ett stöd. "

"1. UMU: Alla våra doktorander är anställda och har tillgång till företagshälsovård. Regelbundna möten för rekryteringsgruppen där man stämmer av hur doktoranden har det. En interaktiva delade digital dagbok förs av doktoranden och bland annat handledaren har tillgång till den.

SU: De flesta doktorander är anställda och omfattas av de anställdas infrastruktur. ISP hjälper till med den långsiktiga planeringen. Det är ett juridisk dokument som vi använder för att se om doktoranden uppfyllt sina åtaganden.

BTH: Många företagsdoktorander i olika projekt och det blir en annan situation för dem. Det är svårare att ha koll på dem. En hel del har permitterats i.o.m. covid.

KI: Doktoranderna anses vara medarbetare när det gäller arbetsmiljön. Doktoranderna har därför tillgång till samma stöd som en medarbetare. Det pågår ett arbete med att kommunicera ut detta till doktorander och ansvarig personal.

2. UMU: Pedagogiska verktyg utöver ISP. Helst upphandlade system. Doktoranden går en digital introduktionskurs. Det är ett kunskapsglapp för de doktorander som kommer nya från andra länder.

SU: Mer flexibla och interaktiva verktyg som kan följa med i arbetet under terminen.

BTH: Vi har så få doktorander, ett 10-tal som börjar under året. Det blir en svårighet när för introduktion. Doktoranden får en checklista, men de upplever att det saknas information."

"1. Vad har du och ditt lärosäte för verktyg att arbeta med dessa frågor idag?

- introduktionsdag för nya doktorander

- Forskarutbildningsråd"

1. vilket perspektiv man utgår ifrån när man "ser" på doktoranden spelar roll. Är en utbildning där anställningen är ett instrument för att ge trygghet. Instrument för utbildningen är en "balanserad" ISP. Dialog viktig där alla berörda parter kommer till tals för att få till denna balans.

"Introduktionsdagar - men svårt när det är så mycket information som packas in på en dag, inte konstigt att folk inte kan ta in allt.

Doktorandkollegor - värdefullt att ha kontakt med andra doktorander i samma situation! Skapa någon typ av doktorandgemenskap. Hur kan man skapa grupper som inte är grupper? Blir inte alltid bra att skapa det ""artificiellt"".

ISP - olika system överallt. Svårt på lärosätetsnivå att göra det stressfritt, hamnar lätt i tekniska diskussioner.

Utbildning av en psykolog och filosof om hur man projektleder ett femårsprojekt. Viktigt verktyg för stresshantering! Inte bara om hur man forskar, utan också hur man rör iland ett projekt. Handledare kanske också borde vara med på den typen av seminarier!

"1. Forskarstudierektorerna är en länk och ventil mellan doktorander och handledare. Studierektorns roll skiljer sig mot och är fristående från handledarens roll. Aktiv representation genom doktorandkårerna är viktigt för att föra fram synpunkter och frågor. Enkäter kan vara hjälpsamma som verktyg för att samla upp och utvärdera status av olika frågor. Handledarna har en viktig roll för att skapa god forskarutbildning. Bra utbildning, fortsatt kompetensutveckling och tillgång till sammanhang för diskussion och erfarenhetsutbyte för handledare är viktigt (kollegiala forum).

2. Starkare kollektivt ansvarstagande för doktoranders forskningsmiljö. Gemensamt mentorskap även handledare emellan i handledarkollegier.

"1. Doktorandhandbok, doktorandombud (administrativ tjänst eller professorer), grupp på fakultetsnivå som arbetar med forskarutbildning och har kontakt med kårerna, administratörer för doktorander, medarbetarundersökningar, företagshälsovård.

2. Verktøyen ganska goda. Utmaningen är att använda dem och kommunikationen till doktoranderna som inte fungerar optimalt. Mer problematiskt med internationella studenter.

"1. Doktorandenkät, litet ämne = personlig kontakt, utvecklings-/uppföljningssamtal, introduktion, handledare

2. Vill få handledarna engagerade i dessa frågor, ""körkort"" för handledare

"Policy finns eller är under uppärbetning. Introduktionsdagen bör ta upp nollvisio mm. workshop i en arbetsmiljödag. Verktøy att tänka på: Frågan behöver vara levande ett par gånger per år. Och i den närmaste gruppen. studierektorn bör ha en funktion för doktorandernas del? Alla nya och kort tidsanställda behöver en arbetsplatsintroduktion där det finns med om trakasserier

Översatta dokument behövs: systematiskt tänk med uppföljning som blir användbar för arbetet. Material till den närmaste arbetsplatsen med korta och bra diskussions filmer, med frågor . är det här trakasserier egentligen med exempel på händelser där kanske många väljer att inte anmäla."

"1. GU: Bra och omfattande handledarutbildning (5 poäng).

GU: Digital ISP som ett stöd/skydd från doktorandens sida och att kommunikationen förbättras mellan handledare och doktorand. Se ISP som ett planeringsverktyg, inte skrivet i sten utan se det som en budget.

GU: Obligatorisk introduktionsmöte för doktorander.

2. LnU: Digital ISP (GU:s verktyg som ger bättre förutsättning för att se ISP som loggbok).

"Policys, uppföljningar (kan behöva uppdateras för att ge mer information inom ex psykosocial miljö).

Fler stödsystem finns men används de? Introduktioner finns i olika former på alla lärosäten. Fungerar olika bra och förbättringar behövs. Under pandemin har dessa bedrivits olika än tidigare. ISP-verktyg finns - används inte alltid optimalt eller fylls i rätt. Embryon till utbildning i det finns vilket skapar större positivitet kring ISP.

2. Utökad utbildning stöd kring ISP.

Information som når både handledare och doktorander.

"1. Många bra ""verktyg"" finns idag

2. UU, HDa: elektronisk hantering av ISP står på önskelistan.

"1. Juridiskt bindande ISP är mycket viktigt verktyg som används idag. Viktigt att uppdatera ISP för användbarhet. Jobbar mycket med kollegialt kunskapsutbyte av lärande exempel utifrån vad som uppkommer i det interna arbetet, t ex arbetslivsanknytning. Viktigt att alla doktorander uppdaterar, eftersom om något oväntat inträffar så syns inte att lärosätet har skapat förutsättningar. Det svåra med ISP är att dokumentera hur lärosätet skapar förutsättningar för doktoranden att klara sina studier.

2. Verktyg för att förebygga sexuella trakasserier behöver vara löpande och systematiskt. Verktyg för att arbeta med kulturer i forskargrupper, vad som är bra normer och beteenden. Verktyg för att doktorander ska kunna ta semester och att lärosätena ska kunna följa lagstiftningen. Ge doktorander information i Introduktionen om att de är anställda och att detta är som ett ""vanligt arbete"" när det kommer till rättigheter och skyldigheter. "

"Hur ska man få doktorander att må bättre? Viktigt verktyg - doktorandspegeln. Jobba med normbildning - problematisera. Underlag enkäter doktorander och alumner. Doktorander är ofta osäkra på vad som gäller, det skapar en stress. Jobba med lika villkor: internationella doktorander - möjlighet att läsa svenska. Arbeta mer med att översätta dokument och arbeta mer med inkludering. medarbetarenkäter, prata om: vad innebär det att vara i akademien, doktorandombud, Previa, riktade insatser nu under covid-19

Nya verktyg? arbetet med ISP, måste bli tydligare, ny mall för medarbetarsamtal, mer specifika frågor: vet du vilka etiska riktlinjer som gäller?

avdelningschef och inte handledare som håller i samtalen, ISP - revideras 2 gånger per år vid LTU."

"Eventuellt en ""rådgivande"" nationellt formulerad ISP? han vi inte diskutera till slut om

"INTRODUKTION

1. Det finns fungerande strukturer för introduktion. Ju färre doktorander, desto enklare. Samordnad antagning underlättar också. Mentorskap kan vara behjälpligt. Doktorander med anställning utanför lärosätet är svårare att fånga upp.

2. Verktygen finns i våra egna händer. Vi har alla möjligheter att själva skapa goda förutsättningar vg. introduktion.

TIDSPRESS

1. Kulturförändring är en förutsättning för att kunna påverka t.ex. stress, press och forskarens vardag. Här är vi dock inte i ett isolat, utan i ett globalt kontext.

"Vi har policy kring diskriminering och kränkningar. Troligen har vi alla ungefär samma stödsystem. Generellt har vi mycket - men varför fungerar det inte. Viktigt att stödja den kollegiala strukturen för

att få ett gemensamt ansvar. Har påbörjat ett arbete för det på HB: stötta kollegiala samtalet, stärka nämndens utrymme och förtydliga linjechefernas ansvar i relation till den kollegiala strukturen. Problematiskt att alla inte vet vem som är chef - doktorandens roll som anställd behöver stärkas. Alla doktorander får t ex inte medarbetarsamtal. Ofta är det också svårt att hitta information (den finns på många olika ställen) som berör doktoranderna och deras olika roller. Som doktorand blir man ensam - och pandemin har gjort det värre. Vi har verktygen som behövs, men vi använder dem inte ordentligt, det saknas kultur för det. Ett mycket praktiskt verktyg är information - det borde inte vara svårt att organisera fram."

1. Arbeta aktivt med ISP. Arbeta med dem kollegialt.

"1. Hur doktorander mår: utgångspunkten: vad är problemet och var ligger det?"

Borås: statistisk skillnad doktorander å ena sidan, andra medarbetare å den andra (vad gäller psykosocial miljö/mående). Men ändå - var ligger problemet.

LTU: går att jämföra olika kategorier MEN doktorander är utsatta på så sätt att de upplever den akademiska hierarkin och befinner sig långt ned. Doktorander är ofta utsatta. Kommer de från ett annat land kan de vara än mer utsatta (ingen familj t.ex.). Många ""svenska"" doktorander säger att ""hade jag vetat att det skulle vara så här så skulle jag aldrig blivit doktorand"". Svårt att undvika stress inom tidsbegränsad anställning. Du blir också hela tiden granskad. Det ligger i sakens natur att det bygger upp stress. Subjektivt när du är klar. Man ska veta när man går in i det vad som gäller.Handledarens roll är också central. Ny doktorand i pandemin = jättesvårt! Svårt att lära sig den akademiska kulturen. De spontana tillfällena för frågor finns t.ex. ISP:ens relevans. Ett sätt: doktorander styr sin ISP. Får presentera för sin handledare och själva driva det. Men det finns också de som bara pliktskyldigt fyller i typ ""har uppfyllt 70%"". Då är det inte till stor hjälp. Kan också vara viktigt att verkligen göra det tydligt att saker kan ändras under doktorandutbildningen, så att doktorand inte blir jättestressad när saker förändras. Apropå förbättra villkor: med de villkor som finns idag med lön, anställning, mm - vilka doktorander attraheras då? Det kan nog vara så för vissa men det beror på lönesättning mm

"1. HDa, KI och KTH har introduktion för nya doktorander. Ibland kan doktoranderna ha svårt att ta till sig all information. Återkommande info kan behövas. ISP:n behöver ses över. Lärosätena behöver utveckla fungerande ISP-system och ISP-processer och lära av varandra. Handledarutbildning finns tillgänglig. Viktigt att handledarna är väl insatta i forskarutbildningen. I samband med pandemin har många doktorander förlorat tid pga. bristande handledning och psykosocial ohälsa. Uppföljningar av doktoranders arbetsmiljö behövs. Viktigt att följa upp doktorandernas ISP utifrån det. Risker för långtidseffekter. Problem med att handledare kräver för mycket arbete (övertid), toppresterande personer rekryteras och det blir komplicerat, behövs verktyg för att arbeta bättre med frågor om inre och yttre krav och förväntningar på doktoranderna. Även handledarnas mående behöver fokuseras.

2. Digitala verktyg för ISP finns för en del lärosäten. Samma verktyg passar inte alla lärosätenas forskarutbildning. Har blivit svårt att använda. Struktur på forskarutbildningskurser är viktigt, finns på KI och byggs upp på HDa. Systematik är betydelsefullt för kvaliteten. Verktyg för datahantering behöver utvecklas. Vi måste också fokusera industridoktorander som behöver lite annat stöd än andra doktorander. "

"Olika sätt att introducera doktorander, fortlöpande. Information. ""referensperson"" för doktorand i ISP-arbetet.

Vad ska finnas på både engelska och svenska - stort jobb. Samlat dokument?"

"Arbete och ombud kring lika villkor. Nätverksträffar för programansvariga forskarutbildningsprogrammen.

Doktorandenkät med frågor som berör dessa frågor.

Canvassida med information till handledare och doktorander.  
Forskarutbildningsstudierektor och arbetsmiljöombud liksom avdelnings och enhetschefer.  
Institutionsrepresentant som följer upp ISP.  
Doktorandombudsman

"1. Vad har du och ditt lärosäte för verktyg att arbeta med dessa frågor idag?

Kontaktperson på HR på lärosätet som alla anställda kan vända sig till - Equality/diversity manager -  
Har gjort mycket för HHS. Ska vara lätt att anmäla trakasserier. ISP-frågan är svår. Man har väldigt olika inställning till den från handledar/doktorandhåll.

Ang. stress, 48 månaders tidsbegränsning leder till mycket stress, speciellt för de som det inte går bra för. Accentuerats under pandemin. Prolongering kan ske i samråd med bla dekan. På SU gör man uppföljningar/enkäter kring mående med såväl doktorander som handledare.

SFS/doktorandsektion - Bra med doktorandombud som är utanför HR, svårt att nu med information om - framförallt till internationella doktorander. Stipendiefinansierade doktorander hamnar lättare i kläm. Olika initiativ från bla HR som stresseminarium för doktorander, handledarutbildningar, introduktion decentraliserad - vilket leder till varierande kvalitet.

På Kau: fortbildning för handledare, doktorandombud, flera olika undersökningar & projekt, utbildning av prefekter

Internationella frågan: Mentor/lunch-buddy, på SU och HHS är språket ingen fråga - engelska talas på institutionerna och är huvudspråket

2. Vilka verktyg vill du och ditt lärosäte ha?"

"1. -Enkäter för att förbättra doktoranders situation-Företagshälsövård

-viktigt att doktoranden vet var de ska vända sig

-kulturella skillnader gör det extra viktigt att jobba med introduktion

2. -utmaning att chefer inte alltid är

chefer. tydliggöra ansvar

-dela med sig av goda exempel och erfarenheter

"Normförskjutning på g ... men mycket i väggarna... Studentkårsskrivelsen

"1. Introduktion, grupphandledning, utvecklingssamtal mellan doktorand och handledare, rutiner/policy på plats, uppföljningar av ISP:arna, kurser i stresshantering, utmaning med industridoktorandernas situation kring uppföljning, handledarutbildning, facket finns i förebyggande arbete.

2. hela doktorandsituationen har en inbyggd stress då handledaren också verkar i ett system som bygger på publiceringar och att öka finansiering. Utgör varandras arbetsmiljö. Systemet bygger på prestation vilket i sig är stressande och det finns inget dokument (riktlinje/rutin/policy) som avhjälp det.

"1. Utbildning för handledare, t ex vid Lunds uni för alla handledare i alla ämnen (hur skapa en god handledarsituation mm). Vid Natfak, GU har man egen handledarutbildning med fokus på ISP, FU:s lärandemål och roller/ansvar. LiU har övergripande plus fakultets-utbildning om jämställdhet och etik i handledningen, om ISP, samt att LiU har karriärplaneringskurs för doktorander. Möjlighet att diskutera doktorandernas arbetsmiljösituation. Introduktionen av nya doktorander ligger på studierektorer vid enskilda institutioner. Kan se olika ut. Introduktionskurser för att fånga upp och lära doktorander om sammanhanget. Vem ""utbildar""/introducerar biträdande handledare som kan vara externa, t o m från annat land?

2. Skulle behöva hantera följande:

- Doktorander kan uppleva obehag kring ISP (som ett spel för gallerierna) de gånger situationen inte fungerar som den ska.
- Löser oftast problem, men spårbarheten finns inte i ISP av t.ex förlängning av tid vid t.ex. sjukdom.
- Jargong viktigt: handledare är formellt inte arbetsledare men uppfattas så. "

"Liu, Umu, Högskolan i Halmstad, LU

1. Partsgemensamma introduktioner, dels för alla på svenska och dels för internationella doktorander på engelska, information om rättigheter och skyldigheter.  
Introdagar för alla anställda på svenska och engelska. Riktade introduktioner för doktorander på institutionsnivå. HiH håller på att ta fram gemensam introduktion för doktorander.  
Finns behov av info innan internationellt anställda kommer till hit.  
Finns ofta ett stort stöd och mycket info till internationella studenter, varför finns inte detta till doktorander/postdocs?  
Handledarutbildningar - hur säkerställs kvaliteten? Hur uppdaterar sig handledare?  
Vidareutbildning av handledare

"Uppsala, Jönköping, Linneuniversitet

1) ISP- viktigt verktyg-utmaningar  
Dokumentation är betydelsefullt, hur man använder det.  
Svårt att formulera  
Handledarkollegiet ett viktigt forum att

"1. Introduktionsdagar, regelverk, doktorandhandböcker, doktorandkollegium mm men hur samverkar dessa tillsammans på ett bra sätt? Hur når vi ut med de verktyg som finns? Handledaren ofta central i detta - om handledaren är den som är länken vilar stort ansvar på hen. Sårbart.  
2. Bygg strukturer som fördelar ansvaret för att kunskap om rättigheter (och skyldigheter) når ut till doktoranden. Handledarkollegium, utbildning löpande för handledare. Blandad ålder i handledargruppen"

"Viktigt att avsätta tid för handledning. Tid inom sin egen forskningstid eller utanför?  
Kollegial handledning.  
Kunna enkelt lärosätessanpassa e-ISP:n.

"Inspelad info om olika aspekter, som exempelvis rättigheter m.m. - är under utarbetande - bra ISP behöver göras i samband med antagningen egentligen; i Lund kommer den före antagning.  
En samsyn/ett samarbete i info om forskarutbildning och anställning behövs.  
Introkurser (poänggivande) på både engelska och svenska.  
Intro på intranätet - även från HR till doktorander.  
Välkomstbrev och länkar till portal med info.  
Introbroschyr

"1. Företagshälsovård, studenthälsovård, Regelverk på plats som preciserar doktoranders rättighet och skyldighet, Handledarutbildning för blivande handledare för doktorander där ISP:n och processer däromkring går igenom (planeringsverktyg och inte ett granskningsverktyg),  
Trakasserier/Diskriminering anmäls på motsvarande sätt som övriga anställda, kurs i strategisk karriärvägledning  
2. Ett sätt att gemensamt driva doktorandernas intressen särskilt utsatta är de internationella doktoranderna. Förändrad kultur kring vad ISP:n och vad den står för. Karriärvägar utanför akademien

"Fråga 1: - Ung forskarutbildning på två av lärosätena (2017 resp. 2019)

- Mycket arbete som är under uppbyggnad
- Doktorandhandbok finns
- Många forum där doktoranderna kan göra sina röster hörda bla Doktorandkollegium finns för samhörighet (f tf via zoom)
- möte mellan doktorandkollegium och handledarkollegium
- Mentorsprogram mellan doktorander
- Gemensam genomgång av ISP varje år
- styrgrupp för forskarutbildning
- doktorandforum två ggr/termin
- Introduktionssamtal
- Doktorandrepresentanter i forskarutbildningsutskottet där doktorander rapporterar nuläge vid varje tillfälle
- Introduktion på både svenska och engelska
- Introduktion på institutionsnivå
- Saknar i något fall formella strukturer för kontaktvägar utanför den egna akademiska miljön
- Svårt med information när doktoranden inte samtidigt är anställd.
- Saknar introduktion för adjunktdelen av doktorandtjänsten

"1: Introduktioner av olika slag, doktorandhandbok, samordnare på ämnesnivå, handledarutbildning (krav på det). Undersökningar av lika villkor för doktorander/fou.

2. ISP-system som är användarvänliga och som kan anpassas till olika ämnesområden (fakultet/institutionsnivå). Att ISP utvecklas mer som ett stöd och inte som kontroll.

"1. Verktyg som vi har:

- program för handledare och doktorander (tillsammans)
- doktorander beskriver sin upplevelser av forskarutbildningen, identifiera kritiska stegen, hur matcha verktygen dessa kritiska stegen
- introduktionskurs för doktorander
- jobbar tillsammans med kåren

2. Vilka verktyg vill du ha:

- förbättring för internationale doktorander och samverkansdoktorander
- obligatorisk introduktionskurs för doktorander
- handledar utbildning (stöttar handleder)
- förbättra ledarskap (att inte allt ansvar ligger på handledaren)
- obligatorisk introduktionskurs för doktorander
- ISP
- doktorandhandbok på lärosätens webbsida
- doktorandombud
- handledarkollegium

2.

- obligatorisk introduktionskurs för doktorander där det inte finns
- utöka introduktionen för nya anställda
- samordnad kurs på nationellnivå för doktorander

"1. Finns introduktionsdagar på övergripande och fakultetsnivå, men blir mycket att ta in på en gång.

2. Behövs olika sätt för att få tag i information, bra stödstrukturer runt omkring. Behövs nationell handbok som samlar info för doktorander. Behövs engelsköversatta dokument.

Kvalitetsprocesser – med kontinuerlig uppföljning. Doktorandenkäter. Tillfälliga fördjupningsgrupper. Medarbetarsamtal. ISP. Policy och strategier. Öppna hearings. Doktorandkollegium

"Central och lokal introduktion. Doktoranddagbok på nätet.Handledarkurser kontinuerligt. ISP - vad ska den innehålla? Tydlig, enkel att fylla i och överskådligt. Tillsammans

"Diskussionsfrågor (SU, LNU, Högskolan Väst)

1. Vad har du och ditt lärosäte för verktyg att arbeta med dessa frågor idag?

- Doktorandprogram och mentorsprogram på SU
- Introduktionskurser på SU, varierande omfattning och innehåll
- Forskarskolor på SU
- Introduktionskurs på LNU, doktoranden gick. Slussas in i forskningsfältet
- Doktorandens situation, från introduktion, karriärdag och själva utbildningen.

2. Vilka verktyg vill du och ditt lärosäte ha? "

"Uppsala, Linnéuniversitetet, Jönköping

1)ISP- viktigt dokument

Previa. Doktorandhandbok. Handledarutbildning

2) Tydlighet i frågor- att tydliggöra rollerna som doktorand och anställning

Konkret problem- forskarutbildning samt undervisningsuppdrag- målkonflikt

Motverka att det finns en hierarki

"Fråga 1:

- Handledarutbildning
- Styrdokument
- Obligatorisk introduktion för nya doktorander
- Dialoginstrument
- Webbutbildning om regelverk, måste förnyas vart femte år (KI)
- Utvärdering med externa granskare (Dalarna och Malmö)
- "Grönt ljus" (bedömning handledares track-record och tid, KI)
- Doktorandsupport (centralt stöd som man kan vända sig, Malmö)

Fråga 2:

- Doktorandombud (Dalarna och Malmö)
- Egen utvärdering med externa granskare (KI)
- Webbutbildning om regelverk (Dalarna)