

LEDER

Ph.d.-studerendes arbejdsmiljø og uddannelse

Sidsel Winther, specialkonsulent UniPæd, Roskilde Universitet.

”Hvordan fastholder jeg min motivation, når projektet bliver svært?”. Det er det fokusområde han fortæller, at han vil arbejde med, da han møder coachen første gang. Han kigger ud af vinduet bag coachen. Han er ca. ½ år inde i sit ph.d.-studium og de eksperimenter, han er ved at lave i laboratoriet, ser ikke ud til at blive brugbare ift. projektet. Det frustrerer ham. ”Så har jeg jo spildt ½ år og skal begynde forfra, gad vide hvad min vejleder siger til det? Det værste er, at jeg går i stå, når sådan noget sker – hvordan opretholder jeg min motivation i sådan en situation?”

Ph.d.-studiet er den akademiske karrieres nåleøje, og der er ikke mange, der opnår en ph.d.-grad uden en vis lidelse og til tider desværre også unødigt lidelse. Så et relevant spørgsmål at stille ville være, hvordan landets universiteter kan mindske den unødige lidelse?

I DUT 15 sættes fokus på de ph.d.-studerendes arbejdsmiljø og uddannelse dvs. på den kultur, som de ph.d.-studerende uddannes i og til og på de udfordringer, der ligger i at være ph.d.-studerende.

Universiteternes optag af ph.d.-studerende ser meget anderledes ud i dag end for ti år siden. Med *Globaliseringsaftalen* fra 2006 blev det besluttet at øge investeringerne i forskning og udvikling for at styrke Danmarks vækst og innovationsevne. Nogle af midlerne er gået til at øge ph.d.-optaget. Universiteterne indskriver derfor i dag cirka 60 procent flere ph.d.-studerende end i 2006. Den øgede tilgang af ph.d.-studerende er overvejende sket indenfor teknik-, natur- og sundhedsvidenskab (tal fra rapport om satsningen på ph.d.-uddannelsen, Danske Universiteter, jan. 2013).

Samtidig med det øgede optag satses der på, at ph.d.-forløbene bliver mere skolificerede i den forstand, at kurser, undervisningsforpligtelse og udlandsophold fylder op til halvdelen af forløbet. Kombineret med et øget fokus på gennemførelsestiden lægger det pres på både de ph.d.-studerende, vejlederne og institutionerne om at skabe mere strømlinede forløb, hvilket trækker i retningen af at betragte ph.d.-studerende mere som studerende og mindre som ansatte. På den anden side mødes de ph.d.-studerende med en forventning om at indgå i institut- og forskningslivet til en vis grad på linje med de øvrige forskningsansatte. De ender let i et underligt vakuum

mellem at være studerende og ansat, hvor deres status og opgave er ret uklar: Er deres primære opgave at lære eller at producere? Skal begge dele prioriteres lige højt, og hvordan skal spændinger mellem opgaverne håndteres – og hvem har ansvaret? Undersøgelser af ph.d.-studerendes vilkår ved danske universiteter foretaget inden for de seneste år peger på flere typiske vanskeligheder relateret til den uklare status mellem at være studerende og ansat. Blandt de vigtigste kan nævnes store præstationskrav, tidspres og meget individuelle forløb, hvor både faglig og social støtte opleves som mangelfuld.

Citatet foroven er et udsnit fra en case fra et stort SCK-støttet projekt om ph.d.-coaching som løb fra 2010-2013 med det mål at afprøve, udvikle og udbrede metoder til at støtte ph.d.-studerende med at udvikle kompetencer både i forhold til deres egen proces under ph.d.-studiet, men også i forhold til deres netværk og faglige miljø. I forlængelse af dette projekt blev der lavet en evaluering hvor 55 ph.d.-studerende blev spurgt om de største udfordringer ift. deres ph.d.-projekt. De oftest nævnte var:

- At organisere min tid og definere mine opgaver
- At acceptere at jeg er i en læreproces, mens jeg bliver opfattet som meget vidende
- Balance mellem arbejde og familie
- Vejlederskifte og de akademiske 'spil' og hierarkier i det sociale miljø
- At håndtere konstant stress og usikkerhed
- Følelsen af at være alene med projektet samtidig med ikke at være kompetent nok

Disse udfordringer peger på nødvendigheden af en mangesidig indsats, hvis man vil forbedre trivslen for de ph.d.-studerende. Vigtige synes tiltag som fx kvalificering af ph.d.-vejledningen, tilbud om ph.d.-coaching og integrering af den ph.d.-studerende som del af et stærkt fagligt forskningsmiljø.

Lignende anbefalinger følger af en undersøgelse, som Universitets- og Bygningsstyrelsen i 2007 gennemførte af årsagerne til frafald blandt ph.d.-studerende i Danmark. Undersøgelsens hovedkonklusion var, at særligt to faktorer er afgørende for, om de ph.d.-studerende gennemfører studiet: God vejledning og et stærkt fagligt forskningsmiljø som den ph.d.-studerende hjælpes til at være en del af. I arbejdet med at styrke disse faktorer vil det være væsentligt, på den ene side at sikre en 'kritisk masse' for det faglige forskningsmiljø, og på den anden side at nå til større afklaring med hensyn til den status og form, som ph.d.-vejledning skal have: Bør vejledning af ph.d.-studerende være af samme art som vejledning af BA- og kandidatstuderende, blot på et højere fagligt niveau? Bør det være en form for mesterlære centreret om-

kring vejlederen som mester? Eller bør vejledningen 'decentreres', så vejledningen forankres som en opgave i forskningsgruppen, og den ph.d.-studerende bliver mere 'uafhængig' af den enkelte vejleder?

Kompleksiteten øges yderligere af de forskellige modeller, der findes inden for ph.d.-uddannelsen, både erhvervsph.d.-ordningen, hvor den ph.d.-studerende ansættes i en virksomhed, og de såkaldte samfinansierede ph.d.-forløb, hvor stipendiet kan være finansieret af flere forskellige parter. Et samfinansieret forløb stiller nogle specifikke krav til den ph.d.-studerendes evne til at kunne håndtere mange interesser såsom dem på universitetet og i en eller flere virksomheder eller organisationer. Den ph.d.-studerende kan opleve store og muligvis modstridende forventninger til, hvad de skal fokusere på i ph.d.-projektet.

Endelig er behovet for afklaring og vejledning stort, hvad angår mulige karriereveje efter ph.d.-studiet. Mange ph.d.-studerende har, når de starter på deres ph.d.-uddannelse, en drøm om en karriere på universitetet, men ph.d.-uddannelsen er ikke længere kun rettet mod universiteterne og en forskerkarriere her. Det er således en meget lille andel, som opnår en forskerkarriere på universiteterne.

Samlet set er der mange og meget komplekse elementer i spil, når vi ser på, hvordan forholdene kan forbedres for den ph.d.-studerende, så de kan fastholdes og gennemføre deres studium på normeret tid samt komme godt videre i deres karriere. Men der er også peget på nogle gode veje fremad: Karriereafklaring tidligt i forløbet, coaching undervejs for at målrette arbejdsprocessen, en opkvalificering af ph.d.-vejlederne og så en særlig støtte til erhvervs- og samfinansierede ph.d.-studerende, så de hjælpes til at kunne navigere i et spænd af modstridende interesser.

I dette nummer af *DUT* peges på forskellige erfaringer fra arbejdet med at understøtte de ph.d.-studerende i deres studium, at øge trivselen i universitetsmiljøet samt tydeliggøre karriereveje ind på og ud af universitetet.