

PH.D. I EN TANGOTID
– *En kvalitativ analyse af positioneringsmuligheder
for eksternt finansierede ph.d.er*

Ida Weidner¹ og Jan Normann²

Med afsæt i eksternt finansierede ph.d.-projekter diskuterer denne artikel almene dilemmaer, muligheder og konsekvenser, der opstår som følge af den øgede eksterne finansiering af forskning inden for humaniora og samfundsvidenskaberne herunder psykologien. Det er en udvikling, som indvirker på, at disse videnskaber ikke længere defineres ud fra et sandhedskriterium, men bliver del af en performativitetetskultur. Ud fra Positioneringsteorien ved Davies og Harré (1990) og med inddragelse af Lyotards performativitetsbegreb (1996) vil artiklen undersøge mulighederne og konsekvenserne ved de dilemmaer, forskere står over for, når forskning i stigende grad bliver eksternt finansieret.

1. Indledning

Det fyldte meget for mig, at det var, som om der var en dobbeltrolle, som der ikke var nogen, der havde forholdt mig til ... det må du selv finde ud af! ... at det var mig som person, der fejlede ... syntes, at der var nogle, der burde tage et ansvar og hjælpe mig, fordi jeg ikke syntes, det var fair, at jeg skulle føle, at jeg ikke kunne noget, fordi jeg oplevede, at det var noget strukturelt (ph.d.-studerende).

Citatet rammesætter artiklens fokus på den oplevelse af konflikt, eksternt finansierede ph.d.er ofte må forholde sig til som følge af at skulle navigere imellem to positioner som henholdsvis forsker og medarbejder i forskellige kontekster. Eksternt finansierede ph.d.er er placeret i spændingsfeltet imellem forskning og praksis – et spændingsfelt, som rækker historisk tilbage i tiden, og som ofte har haft karakter af at være en gordisk knude på grund af divergerende opfattelser af, hvad viden er, hvordan viden skabes, samt hvordan viden overføres eller udveksles. Den ph.d.-studerende skal på den ene side qua sin tilknytning til universitetet udvikle ny viden, der kan bidrage til at finde løsninger på kollektive problemstillinger af samfundsmæssig interesse, hvilket kan betragtes som en form for bred interessevaretagelse. På

1 Ida Weidner er cand.psych., Ph.d.-studerende, Psykologisk Institut, Aarhus Universitet.

2 Jan Normann er cand.scient.pol., Ph.d.-studerende, Psykologisk Institut, Aarhus Universitet.

den anden side skal den ph.d.-studerende ligeledes udvikle viden, der kan bidrage til at finde løsninger, der er af interesse for en ekstern aktør, hvilket kan betragtes som snæver interessevaretagelse. Den eksterne finansiering bevirker imidlertid, at den ph.d.-studerende indgår i en afhængighedsrelation i forhold til en ekstern aktør og derfor risikerer at blive udsat for krydspres, når der opstår konflikter som følge af uoverensstemmelser imellem den brede og den snævre interessevaretagelse.

2. Baggrund

De følgende betragtninger danner udgangspunkt for den efterfølgende analyse af eksternt finansierede ph.d.er ved at opridse en række udviklingstendenser, som samlet set har været med til at rammesætte de nuværende vilkår for eksternt finansierede ph.d.-studerende.

2.1 Globalisering og forskning

Drivkraften bag de ændrede rammevilkår for dansk forskning forklares ofte direkte eller indirekte igennem en generel globaliseringsdiskurs centreret omkring konkurrencestaten og videnssamfundet. Begrebet globalisering kan opfattes som et udtryk for en række processer, som samlet set betyder, at mennesker, organisationer og samfund i stigende grad er forbundet på kryds og tværs. Man kan i den forstand sige, at der heri også ligger en anerkendelse af en stigende kompleksitet, som på flere måder kan være vanskelig at håndtere (Held, McGrew, Goldblatt & Perraton, 1999). I den sammenhæng skal den stigende anvendelse af eksternt finansieret forskning – herunder ph.d.-forskning, ses i lyset af ændrede forestillinger om universiteternes og forskningens samfundsmæssige betydning og indretning, som er slået igennem de seneste årtier. En bevægelse, hvor vægtningen af grundforskning viger for vægtningen af anvendelsesorienteret forskning; dette ses af nogle som et udtryk for, at den sociale kontrakt imellem forskning og samfund er ved at blive skrevet om (Slaughter & Rhoades, 2005). Denne udvikling er grundigt debatteret og kritiseret i talrige tidsskrifter og bøger (Emmeche & Faye, 2010; Faye & Budtz Pedersen, 2012; Jacobsen, 2004; Madsen, 2009). Overordnet set ændres relationerne mellem forskere og andre aktører i en form for asymmetrisk konvergensproces, hvor markedslogikker på flere områder tager overhånd over tid (Smith-Doerr & Vardi, 2015). Eksempelvis finder man i stigende grad en accept af kombinationen af kommercielle hensyn med akademisk forskning og fremvæksten af “akademiske entreprenører” (Stuart & Ding, 2006). Men uanset om disse processer begrundes eller fortolkes i et neoliberalt perspektiv eller et umiddelbart mere neutralt begreb som økonomisering, så påvirkes måden, viden opfattes og frembringes på, og dermed også de positioner, der er til rådighed for de eksternt finansierede ph.d.-studerende.

2.2 Krav om “praksisrelevant forskning”

I en dansk kontekst har globaliseringspresset haft betydning for de forskningsmæssige rammer på en række felter, og vi trækker enkelte punkter frem med speciel relevans for artiklens sigte.

For det første er der sket en omfordeling af forskningsbevillingerne i form af færre basismidler (frie forskningsmidler) og flere strategiske forskningsmidler samt en koncentration af nogle af disse midler i eksempelvis Innovationsfonden. Desuden er der sket en forskydning af midler i retning af sundheds- og naturvidenskaberne. Denne omprioritering betyder, at forskere i stigende grad skal ud og hente eksterne forskningsmidler hjem fra fonde og andre eksterne aktører. Eksempelvis er fonde og nonprofitorganisationers andel af den samlede finansiering af universitetsforskning steget fra 1,58 % i 1981 til 8,4 % i 2009 (DEA, 2012). Denne forskydning – i kombination med det politiske pres på forskere for at gøre sig mere “relevante” for især erhvervslivet – har den logiske konsekvens, at der er sket en forskydning i forskningsfokus.

For det andet er der sket en massiv stigning i antallet af ph.d.er som resultat af Globaliseringsaftalen i 2006 samt beslutningen i 2012 om at fastholde det årlige optag af ph.d.-studerende på 2400. Disse har dels skullet bidrage til en generel styrkelse af videnssamfundet og dermed styrkelse af konkurrencestaten, men også mere specifikt styrke danske virksomheders konkurrenceevne i forhold til udlandet samt sikre, at Danmark fremstår som et attraktivt land at investere i for udenlandske investorer. Igen finder vi her, at den største stigning sker inden for sundheds- og naturvidenskaberne. En stor del af disse finder ikke karrieremuligheder inden for universitetsmurene, men skal finde deres fremtidige beskæftigelse i offentligt og privat regi fremover. Således forventes det, at kun 25 % af de færdiguddannede ph.d.er vil finde deres beskæftigelse i universitetsverdenen fra og med 2016. DEA har ad flere omgange kritiseret, at der uddannes for mange traditionelle ph.d.er, da disse har haft svært ved at få fodfæste i det private erhvervsliv. Det antydes, at løsningen kan være at skele mere til erfaringerne fra ErhvervsPhD-ordningen, hvor en relativt stor andel finder ansættelse i det private efter endt uddannelse (DEA, 2014, 2015). Interesseorganisationer som DI presser også på med et ønske om, at der skal uddannes flere erhvervsph.d.er på bekostning af traditionelle ph.d.er, som primært har fundet beskæftigelse i offentligt regi og ikke i private virksomheder (Jessen, 2015). Den danske debat er dermed parallel til debatter i en lang række andre lande, som har haft tilsvarende policy-tilgang til uddannelse af ph.d.er og nu står med et overskud, som der skal findes en løsning på (Go8, 2013).

For det tredje er der sket en mærkbar opprioritering af ErhvervsPhD-ordningen. Ekstern finansiering af ph.d.-forskning har for Danmarks vedkommende været en del af det officielle forskningsprogram siden 1970'erne, hvor ErhvervsPhD-ordningen blev etableret, og dette er efterfølgende blevet kopieret i forskellige former i andre lande (Thune & Børing, 2015). Ifølge

Innovationsfonden, som p.t. står for ErhvervsPhD- og ErhvervsPostDoc-ordningerne, er antallet af årligt godkendte erhvervs-ph.d.er gået fra 50 i 2002 til mere end det dobbelte i 2013 med 110 godkendte erhvervs-ph.d.-projekter. Fordoblingen følger dermed den generelt stigende tendens i antallet af ph.d.er – især inden for sundheds- og naturvidenskaberne. Kigger man isoleret på erhvervs-ph.d.er, er billedet lidt anderledes. Her er andelen af ph.d.er med en humanistisk eller samfundsvidenskabelig baggrund steget fra at udgøre ca. 12 % i 2002 til at udgøre ca. 27 % i 2013 (Innovationsfonden, 2015). Ved en netop afholdt konference har man også drøftet den fremtidige ph.d.-uddannelse, blandt andet med henblik på, om man eventuelt overuddanner til fremtidens arbejdsmarked, og om man kan udvikle en bedre ErhvervsPhD-ordning, da denne p.t. kun udgør ca. 5 % (120) af det samlede antal ph.d.er (UFM, 2015).

For det fjerde har Folketinget i 2013 besluttet, at professionskolerne fremover skal bedrive anvendelsesorienteret forskning, og derfor skal et større antal undervisere med tiden være i besiddelse af en ph.d.-grad. Dette gælder alle professionsuddannelser, og samarbejdsmodellen i Ph.d.-rådet for uddannelsesforskning skal kopieres til andre professionsområder jf. høring i Uddannelses- og Forskningsudvalget, maj 2015.

For det femte er der et øget krav om evidensbaseret praksis som følge af globaliseringspresset. På tværs af de fleste professioner arbejdes der med begrebet "Evidensbaseret praksis" (EBP), herunder også inden for psykologien. Selvom forestillingen om EBP har historiske rødder, der går længere tilbage, er vægten på "evidens" drevet frem af koblingen til forestillingen om videnssamfundet og konkurrencestaten. Viden og deraf følgende indretning af samfundsinstitutioner baseres på, at viden antages at kunne fremme konkurrencestatens muligheder i den globale konkurrence. Denne forestilling deles bredt og fremmes af globale institutioner som Verdensbanken og OECD (IBRD, 2007; OECD, 1996; Sellar & Lingard, 2013). Med andre ord er der stærke kræfter bag ønsket om at fremme koblingen mellem forskning og praksis, som er knyttet til New Public Management (NPM), hvor styringsrationalet fremmer evidensbølgen, fordi det fremstår som et rationelt redskab til at prioritere begrænsede offentlige ressourcer (Høgsgbro, 2011). Dette skyldes ofte policy-aktørers behov for at dække sig ind. Det formuleres således:

consumers of educational research results (namely, policymakers) demand research not so much for its scientific rigor but for the legitimacy that it provides [...] As a result, decision-making methods that garner legitimacy for both the individual policymaker and institutions that they act on behalf of are commonly introduced by policymakers and implemented in schools (Wiseman, 2010, p. 3).

Denne måde at benytte forskning som legitimering genfindes også i andre sammenhænge, og virksomheder og organisationer søger ligeledes “videnskabeligt belæg” for deres indsats, ydelser mv. Endelig må man konstatere, at vægten på “evidens” inden for forskellige fagdiscipliner har bidraget til, at der udvikles forskellige “vidensmonopoler”, der vanskeliggør vidensudveksling mellem forskning og praksis. Dette gør sig specielt gældende, når der indgår inter-/tværdisciplinært arbejde af hensyn til problemstillingens karakter, idet et stigende antal samfundsproblemer kræver tværdisciplinære løsninger som følge af stigende samfundskompleksitet (Frodeman, 2014).

2.3 Flere eksternt finansierede ph.d.er begrundet i behovet for “praksis-relevant forskning”

Eksternt finansieret forskning begrundes primært i behovet for at fremme forskningsrelevans ved at styrke forbindelsen mellem teori og praksis. Ph.d.erne positioneres og italesættes i denne forbindelse som én metode til at fremme koblingen mellem teori og praksis. De eksternt finansierede ph.d.er omtales i den offentlige diskurs som brobyggere (UFM, 2009), mæglere (Phipps & Morton, 2013; Wallgren & Dahlgren, 2007) eller skabere af netværk (Thune, 2010) mellem forskning og praksis. Det er især med det formål at styrke de tilknyttede virksomheder og organisationer samt den danske konkurrencestat som helhed – stort set altid italesat gennem en globaliseringsretorik. Denne positionering som brobyggere, der er i stand til at sikre relevant forskning og vidensoverførsel, bygger på en række antagelser om, hvad viden er, hvordan viden kan udveksles mellem forskning og praksis samt antagelser om viden som basis for forandringer i virksomheder, organisationer og samfundet som helhed (Beckingham, 2015; Whitchurch, 2009). Vi vil ikke starte på en længere redegørelse for de forskellige antagelser, men på den anden side er disse forskelle en væsentlig del af forklaringen på de problemer, eksternt finansierede ph.d.-studerende står over for i deres daglige forskningsmæssige indsats. Van de Ven og Johnson (2006) argumenterer for, at problemerne i denne debat til dels skyldes, at gabet mellem teori og praksis formuleres ud fra forskellige tilgange. Én tilgang anser det primært som et spørgsmål om vidensoverførsel. I denne tilgang er praktisk viden hovedsagelig et produkt af forskningsbaseret viden, og den primære problemstilling knytter sig derfor til, hvordan man får omsat og udbredt forskningsbaseret viden. En anden tilgang opfatter det som et spørgsmål om, at der eksisterer to forskellige former for viden: en forskningsbaseret teoretisk viden på den ene side og en praktisk baseret viden på den anden. Disse tilgange er baseret på forskellige ontologiske og epistemologiske antagelser. De er ikke nødvendigvis i modstrid med hinanden, men opfattes som komplementære. En tredje tilgang anser det primært som et spørgsmål om, hvordan viden produceres, eller rettere hvordan man etablerer en koproduktion af viden mellem forskere og praktiker i en form for læringsfællesskab. I det omfang, de forskellige involverede parter trækker på den ene eller anden

tilgang, kan der opstå problemer, som kan være vanskelige at løse for den enkelte ph.d.-studerende, da disse også genfindes i de strukturelle rammer omkring de enkelte ph.d.-projekter.

Så vidt har artiklen behandlet mere generelle problematikker i forbindelse med den stigende anvendelse af ekstern finansiering af ph.d.-studerende, og vi vil derfor afslutningsvis slå et slag for, at den mere generelle tilgang suppleres med konkrete empiriske studier af, hvorledes disse problematikker udspiller sig i praksis, ved at lade de forskellige eksternt finansierede ph.d'er komme til orde. Som det argumenteres:

It is also important to find a way through the abstracted talk of a transformation to the practical experiences of the scientists themselves, because it is in the work of doing science that the tensions present themselves, and are interestingly overcome, or deepened to produce controversy and even debate. When we conceive of markets as external forces, we can lose sight of the complexity of how commercialization operates in the daily lives of researchers, and thus it can seem to be outside of actors doing things; we can forget about the frustrations, contradictions, and concessions involved in the transformation (Holloway, 2015, p. 4).

3. Performativitet og positionering

Forskning i eksternt finansierede ph.d.-studerende er meget begrænset, og ofte er studierne af empirisk art, hvor man eksempelvis har sammenlignet forskellige landes erhvervs-ph.d.-programmer (Roolaht, 2015) eller undersøgt erhvervs-ph.d.-studerendes arbejdsbetingelser baseret på spørgeskemaer (*single-item*) (Kolmos, Kofoed & Du, 2008). Eneste egentlige review på dette felt er udført af Thune (2009), som konstaterer, at

there is little empirical research on this topic. Empirical research tends to be either based on a few university cases or based on evaluation of particular programs. Systematic attempts at developing coherent frameworks for exploring and testing preconditions, processes and outcomes of student-industry interaction are rare. (p. 638).

I de studier, der er gennemført, finder Thune, at de ph.d.-studerende forventes at udfylde tre roller, som fremmer relationerne mellem universiteter og virksomheder/organisationer. Det drejer sig om, at de er væsentlige for vidensproduktion, at de er med til at sikre vidensoverførsel, samt at de vedligeholder netværk mellem universiteter og virksomheder/organisationer (Thune, 2009). Kort sagt velkendte argumenter for at etablere samarbejder omkring uddannelse af ph.d.-studerende. Thune finder også, at der er stor

variation i de forskellige samarbejdsformer imellem universiteter og virksomheder, og at de studerendes oplevelser derfor også varierer meget. Der kan ikke siges noget entydigt om, hvorvidt studerende oplever relationerne som positive eller negative, da der på daværende tidspunkt kun er to studier, som peger i begge retninger. Slaughter m.fl. (2002) finder, at de studerende oplever store problemer grundet forskelle i værdisystemer, men Salminen-Karlsson og Wallgren (2008) finder modsat, at vejledere fra henholdsvis universitet og virksomheder er i stand til at finde løsninger på dilemmaerne, så de ph.d.-studerende ikke oplever relationerne som problematiske. I dansk sammenhæng er der fundet et enkelt studie af Kolmos (2008), som ligeledes er tvetydigt, idet ph.d.-studerende på den ene side oplever sig som meget stressede, blandt andet på grund af tilknytningen til forskellige organisationer, men på den anden side også finder, at deres studier er meget interessante. Studiet var et spørgeskemastudie med mulighed for korte kommentarer til sidst. Der er ikke fundet kvalitative studier, der kan belyse de ph.d.-studerendes oplevelser af at være tilknyttet to eller flere kontekster, og der er derfor behov for yderligere undersøgelser, som kan kaste lys over dette emne. Det skal også nævnes, at samtlige studier har omhandlet ph.d.-studerende fra naturvidenskab, sundhedsvidenskab og tekniske videnskaber undtaget et enkelt studie af Strengers (2014). Der er altså et stort set blankt felt, når det drejer sig om ph.d.-studerende fra humaniora og samfundsvidenskaberne, der indgår i denne form for samarbejder, og det er problematisk at overføre forskningsresultater imellem forskningsdomæner, da disse ofte er markant forskellige i deres tilgang til forskning og viden (Stubb, Pyhäntö & Lonka, 2014).

På baggrund af ovenstående har vi fundet det væsentligt at få afdækket eksternt finansierede ph.d.-studerendes oplevelser ved at trække på positioneringsteori koblet med Lyotards betragtninger om performativitet og viden i et postmoderne samfund. Denne teoretiske ramme muliggør en tolkning af de ph.d.-studerendes oplevelse af deres positioner som henholdsvis forskere og medarbejdere. Positioneringsteori giver mulighed for at analysere, hvordan eksternt finansierede ph.d.er positioneres og positionerer sig. Teorien åbner dermed op for en analyse af konflikters baggrund og trækker den enkelte ph.d.-studerendes handlemuligheder og begrænsninger frem i lyset (Harré & Slocum, 2003).

3.1 Performativitet

Lyotard (1996) kobler performativitet til vidensproduktion med den konsekvens i forhold til forskning, at sandheden bliver et resultat af den bedst finansierede forskning. Stronach og MacLure (1997) fremhæver, at dette vil medføre en nedgang i traditionelle forskningskulturer og en stigende efterspørgsel for relevans og et direkte instrumentelt bidrag til systemisk effektivitet og national produktivitet. Performativ viden bliver derved placeret i en økonomisk diskurs, og viden bliver markedsgjort. Usher (2006) argumente-

rer for, at denne position er for simpel og ikke tager højde for kompleksiteten ved det postmoderne samfund. I stedet bør vidensproduktion forstås som underlagt forskellige strømninger, der medfører fastlåsning til en økonomisk diskurs og samtidig modsatrettet åbner op for større diversitet og kompleksitet. Denne forståelse vil vi udfolde yderligere ved gennem positioneringsbegrebet at afdække de muligheder, der ligger i den performative vidensproduktion. I artiklen vil vi empirisk argumentere for, hvordan den traditionelle forståelse af forskning og den eksternt finansierede forskning stiller nogle ændrede betingelser for forskeren, som ikke kun indebærer begrænsninger, men også skaber nye muligheder for forskningen.

3.2 Positioneringsteori

Positioneringsbegrebet blev inden for socialvidenskaberne introduceret af Hollway (1984) i hendes analyse af konstruktionen af subjektivitet i heteroseksuelle relationer. Positioneringsteorien blev af Harré og van Lagenhove (1999) formuleret som et alternativ til Goffmans (1974, 1990) mere statiske rollebegreb. Ved at tale om positioneringer bliver det muligt at fokusere på de dynamiske aspekter af relationer. Positioner produceres og forhandles løbende i det sociale liv gennem handling og deltagelse. Det er ikke faste roller, men positioner, som kan bruges i konkrete situationer. Ud fra denne teori kan vi forstå, hvilken måde sociale praksisser udspiller sig på, hvis vi kender til de positioner, der strukturerer dem (Usher & Edwards, 2005). Individets subjektivitet skabes gennem læring og brug af særlige diskursive praksisser. Diskurs er en multifacetteret offentlig proces, hvorigennem mening opnås progressivt og dynamisk (Davies & Harré, 1990).

Positioneringstrekanten

Inden for positioneringsteorien er der tre grundbegreber, *position*, *handling* og *narrativ*, som samlet kaldes *positioneringstrekanten* (Harré & Moghadam, 2003). De tre begreber er gensidigt konstituerende og må derfor forstås i relation til hinanden. Positionering kan forstås som den diskursive konstruktion af personlige narrativer, som gør personens handlinger forståelige og meningsfulde som sociale handlinger, og inden for hvilke deltagere i den diskursive praksis har bestemte positioner (Harré & van Lagenhove, 1999).

Position: En position defineres som en samling af rettigheder og pligter til at udføre særlige meningsfulde handlinger på baggrund af en moralsk orden. Den moralske orden defineres som et system af rettigheder, forpligtelser og pligter i et samfund samt de kriterier, efter hvilke mennesker og deres aktiviteter anerkendes og værdsættes (Harré, 1987). Dette kan også inkludere forbud og nægtelse af adgang til nogle af disse. I ethvert socialt miljø er der forskellige positioner, som folk kan tage til sig, forsøge at placere sig inden for, blive nægtet adgang til eller blive presset ind i på en dynamisk måde.

Handling: Handlingsbegrebet bruges til at tydeliggøre forståelsen af, at alle sociale begivenheder har en betydning for en bestemt handling. Et hånd-

tryk bliver først en betydningsfuld handling, når den sættes ind i en meningsfuld kontekst som eksempelvis en goddag- eller farvelhandling. Med udgangspunkt i Austins (1961) Talehandlingsteori, sondres der i positioneringsteori imellem illokutionære og perlokutionære handlinger. Den illokutionære handling er den sproghandling, der udføres gennem ytringen med en tilstøttet effekt på modtageren – eksempelvis “*Peter, luk lige døren, det trækker*”. Den perlokutionære handling er så den virkning eller effekt, sproghandlingen har på modtageren – eksempelvis “*Peter lukker døren*”, eller Peter svarer “*luk den selv, jeg ser bold*” (Harré & van Lagenhove, 1999).

Narrativ/story line: Sociale episoder udfolder sig ikke på en tilfældig måde, men følger allerede fastlagte udviklingsmønstre. Hvert narrativ kommer til udtryk i en løs samling af narrative konventioner. Narrativitetsbegrebet placerer interaktioner i historiske og socialt producerede kontekster, hvor mening allerede er produceret.

Forskellige former for positionering

Der skelnes mellem forskellige former for positionering, men vi vælger at redegøre for *moralsk* og *personlig positionering*, da disse er mest relevante i denne kontekst. Folk kan blive positioneret i relation til den moralske orden, i hvilken de udfører sociale handlinger, som eksempelvis professoren på universitetet. Det vil ofte være nok at henvise til den rolle, hun varetager, for at gøre sine handlinger forståelige og forstå de positioner, som hun og andre i relation til hende indtager. Hvis professorens handlinger ikke giver mening i moralsk henseende, kan hun blive positioneret med hensyn til sine individuelle egenskaber, personlige historie mv. Når folk bliver positioneret eller positionerer sig selv, vil det altid inkludere både en moralsk og personlig positionering. Jo mere en persons handlinger er uforklarlige med henvisning til den rolle, der indtages, des mere fremtrædende vil den personlige positionering være. I forhold til denne artikel bliver det derfor relevant at inddrage denne teori, da den kan udfolde og kortlægge forskerens muligheder i eksternt finansieret forskning og de måder, forskeren må legitimere særlige former for forskning på. I modsætning til Foucaults diskursanalyse (Foucault, Bertani, Fontana & Macey, 2003) er positioneringsteori optaget af subjektet som en handlende agent. Det er derfor ikke abstrakte diskurser, der “styrrer forskningen”, men derimod nogle sociale praksisser, som den enkelte forsker skal navigere i forhold til (Burr, 1997). Forskeren tillægges større handlemuligheder i en positioneringstilgang end i rolletilgange baseret på dramaturgi, som eksempelvis tidlig Goffman (Davies & Harré, 1999). Handlemuligheder er bundet af de lokale moralske ordner, og i den forstand kan der opstå konflikter mellem to forskellige moralske ordner, da disse hver især definerer, hvilke positioner der er til rådighed i de forskellige kontekster.

4. Undersøgelse og metode

Undersøgelsen er baseret på interviews med ti eksternt finansierede ph.d.-studerende, primært inden for humaniora og samfundsvidenskaberne. Kriterierne for udvælgelse af interviewpersoner var, at der skulle være tale om en overvejende form for ekstern finansiering, dog undtaget fondsfinansierede ph.d.er, da disses forhold ofte ligger tættere på traditionelt finansierede ph.d.ers forsknings- og ansættelsesforhold. De interviewede ph.d.er er enten finansieret via ErhvervsPhD-ordningen, fra Ph.d.-rådets ph.d.-stipendier eller fra andre eksterne aktører. Vi har interviewet både tidligere og nuværende ph.d.er på forskellige stadier af deres ph.d.-forløb med henblik på at kunne afdække forskelle i forhold til betydningen af, hvor man var i forskningsprocessen. Denne variation kan have betydning, da det må formodes, at positionerne vil variere afhængigt af relationernes karakter – om det er i forskningsprojektets opstartsfasen eller i den senere analyse og skrivefase (Borg & Söderlund, 2014). De deltagende ph.d.er er kontaktet enten direkte via netværk eller fundet gennem “*snowball sampling*” – deltagere fungerer som kilde til nye deltagere (Marshall, 1996; Robinson, 2014). Interviews blev gennemført med fokus på forskellige aspekter i relation til positionering – herunder baggrund for projektet, samarbejdsparter, dilemmaer og fordele. Der blev anvendt en semi-struktureret interviewguide, uden at denne skulle være så styrende, at det udelukkede uddybende spørgsmål, når interessante emner dukkede op. Interviews varede omkring en time, og de blev alle optaget og efterfølgende transskriberet ordret. De fleste interviews er gennemført over Skype med de fordele og ulemper, det indebærer for relationen mellem interviewer og interviewede (Hanna, 2012). Interviews giver primært adgang til de ph.d.-studerendes refleksioner over, hvordan de positionerer sig/bliver positioneret. Det vil sige en variant af tredjeordenspositionering. Analysen af interviewmaterialet er baseret på template-analysetilgangen, som tillader en kombination af forudgående kode på baggrund af temaer fra det semistrukturede spørgeskema, kombineret med efterfølgende udvikling af yderligere koder. Tilgangen giver dermed mulighed for at kombinere en induktiv og deduktiv tilgang til materialet (Braun & Clarke, 2006; King, 2004).

5. Ph.d.-studerendes perspektiver

I dette afsnit præsenteres henholdsvis medarbejder- og forskerpositionen, og der argumenteres for, hvordan de to positioner af strukturelle årsager ofte er i indbyrdes konflikt. Gennemgangen er organiseret omkring en række temaer, som illustrerer, hvordan de to positioner er i konflikt med hinanden og dermed stiller store krav til den enkelte ph.d.-studerendes evne til at navigere mellem de to positioner og finde “nødvendige” løsninger, for at forskningsprojektet kan gennemføres.

5.1 En skizofren oplevelse – som “at stå mellem to stole”

Kontekst og interesser er overordnet set to tæt forbundne forhold, som er af afgørende betydning for, hvorledes de ph.d.-studerende oplever samspillet mellem forsker- og medarbejderpositionerne. Konteksten betoner den lokale moralske orden, som den optræder for individer i et givent socialt rum. Interesser betoner eksisterende lokale magtforhold, som understøtter og understøttes af den lokale moralske orden.

Kontekst: Forsker – og medarbejderpositionen optræder i alle de kontekster, hvor den ph.d.-studerende arbejder, dvs. både når vedkommende er i en universitetskontekst eller en ekstern kontekst. De ph.d.-studerende oplever forskellen som et spørgsmål om, hvorledes de to positioner kommer til udtryk, og hvilken vægt der lægges på dem hver især i de forskellige kontekster. Dette udgør i sig selv en problemstilling, idet enkelte ph.d.-studerende på en og samme tid indgår i kollegiale relationer, samtidig med at disse relationer indgår i forskningsprojektet. For nogle ph.d.-studerendes vedkommende drejer det sig om, at de på en og samme tid er kollegaer og observerer hinanden med henblik på forskningsmæssige opgaver. En problematik, som medførte, at enkelte valgte at droppe forskningsspørgsmål, der bragte dem i denne position. Forsker- og medarbejderpositionen varierer en del blandt de interviewede ph.d.er, hvilket er med til at illustrere kontekstens betydning for, hvilke problemstillinger den enkelte ph.d.-studerende står over for. De enkelte ph.d.-studerende bliver med andre ord positioneret og har forskellige positioneringsmuligheder, alt efter hvilken kontekst de befinder sig i. Ph.d.-studerende oplever ofte, at der er et modsætningsforhold mellem på den ene side den tid, der kan afsættes til vidensudvikling, og på den anden side relevans, afhængigt af om de befinder sig i en universitets- eller ekstern kontekst. Et forhold, vi kommer ind på senere. Endelig skal man være opmærksom på, at der ofte er tale om flere kontekster ud over universitets- og den primære eksterne kontekst. Flere ph.d.-studerende indgår derfor i kontekster med den eksterne partners kunder eller samarbejdspartnere. Desuden er der eksempler på, at der var flere eksterne parter, som finansierer projektet – ofte med hver deres interesse i projektet. En enkelt ph.d.-studerende har derfor fire forskellige parter, som finansierer projektet, og de skal inddrages på forskellig vis. Dertil kommer måske nogle kunder eller borgere, som har brug for det, den eksterne partner producerer – alt i alt ret komplekse projektstrukturer, der kræver tid og opmærksomhed, hvis projektet skal gå godt.

Interesser og interesser: Alle forskere inklusive de ph.d.-studerende oplever, at det oftest er gennem ledelsen, at adgangen bliver etableret. Dette kræver, at den ph.d.-studerende må udvise særlig opmærksomhed i forholdet til informanter på grund af modstand, fordi disse måske formoder, at den ph.d.-studerende agerer på ledelsens vegne. I de eksternt finansierede projekter kan det være ekstra problematisk i forhold til adgangen, at lederen

ofte er med til at formulere forskningsprojektet, og at den ph.d.-studerende skal referere tilbage til ledelsen. Ledelsen har måske også nogle specifikke agendaer for at søsætte projektet. Aktørerne i de forskellige kontekster har ofte forskellige strategiske interesser, som den ph.d.-studerende skal forholde sig til og agere i forhold til. Dette kan være en kilde til konflikter i det omfang, at projektet primært er tiltænkt en blåstempling af en eksisterende praksis, eller hvis en ledelse ønsker at legitimere organisatoriske forandringer med afsæt i et forskningsbaseret studie, hvor resultatet allerede er foruddefineret eller "forventet". Nogle ph.d.-studerende oplever derfor at befinde sig i en position, hvor de forventes at finde bestemte resultater, hvilket ikke er foreneligt med egne forskningsmæssige prioriteter og dermed forskerpositionen. Der er forskel på, hvorledes mere eller mindre udtrykte forventninger kommer til udtryk og dermed udgør et problem for den ph.d.-studerende. Eksempelvis ønsker en ekstern vejleder "at blive overrasket med noget virkeligt nyt" – umiddelbart et ret frit mandat, men for den ph.d.-studerende bliver det oplevet som et pres, da han endnu ikke har været i stand til at levere en nyhed af den efterspurgte standard. De to positioner adskiller sig ofte på en række felter, som for en dels vedkommende udspringer af de forskellige institutionelle logikker, som er en af hovedårsagerne til de situationer, hvor den ph.d.-studerende oplever at få en reprimande eller blive "sat på plads", hvis vedkommende ikke følger eller forstår disse.

Medarbejder- og forskerpositionen: Medarbejderposition er først og fremmest karakteriseret ved, at den enkelte er underlagt et ledelseshierarki, hvor den ph.d.-studerende varetager opgaver på baggrund af ledelsesinstrukser. Dette forhold er naturligvis meget forskelligt fra kontakt til kontekst og bliver ligeledes oplevet meget forskelligt af den enkelte ph.d.-studerende. Dette kommer til udtryk i form af blandt andet ulige magtforhold med formelle og uformelle spilleregler og i den forstand evnen til at følge den institutionelle praksis og logik, som gælder for medarbejderpositionen – uanset om det drejer sig om universitetet eller virksomheden. Som det bliver sagt:

[...] men du skal nok tænke og styrke den del af dig, der har en ANOVIRK-relation, det var også det, vi reagerede på, nu taler jeg sådan lidt mere frit, ikk? Det var også det, vi reagerede på ovre i København, ikk? Altså at det er ANOVIRKs projekt, det her, det er ANOVIRK, der betaler din løn, det er ANOVIRK, der betaler din computer, telefon ... det er bare et lille strategisk fif, det er at italesætte det her, for så møder du den mindre modstand. At så kommer der en udefrakommende forsker og skal intervenere i os og granske i os, nej, du er ANOVIRK-medarbejder altså, so to speak, ikk? (uddrag fra samtale som refereret af ph.d.-studerende).³

3 Alle virksomhedsnavne er opdigtet.

I ovenstående citat fremgår det tydeligt, hvordan lederen italesætter og positionerer den ph.d.-studerende. Han positioneres som medarbejder i opposition til at være en udefrakommende forsker. Der kommer et ejerforhold ind over. Som medarbejder skal man have en relation til det sted, hvor man arbejder, og i citatet ligger der også, at fordi de betaler, så opstår der et taknemmelighedsforhold. Det samme gør sig gældende for en anden ph.d.-studerende, der på den virksomhed, hun var tilknyttet, blev italesat som "vores forsker". I begge tilfælde bliver den ph.d.-studerende positioneret som medarbejder, i og med at de begge bliver positioneret som nogle, andre har et ejerskab over. I medarbejderpositionen ligger et ulige magtforhold, som kan begrænse forskeren i hans forskning samt have konsekvenser for især den kritiske forskning, da der i en medarbejderposition ligger en indirekte styring i at følge den institutionelle praksis og logik. Der ligger derfor implicit i medarbejderens rettigheder, at man skal gøre, hvad arbejdsgiveren siger. Forskerpositionen er traditionelt først og fremmest karakteriseret ved, at den enkelte forsker er forpligtet til at søge "sandheden" gennem anvendelse af videnskabelige metoder. Hvor de ph.d.-studerende ofte bliver presset ind i en medarbejdersituation, forholder det sig generelt modsat i forhold til forskerpositionen. Ph.d.-studerende oplever, at kombinationen af at være medarbejder og forsker indebærer både fordele og ulemper. På den ene side får de adgang til data, som traditionelle forskere ikke altid ville få, og som en ph.d.-studerende beskriver det "har fået forrygende empiri meget nemt" (ph.d.-studerende). På den anden side kunne forskningen antage en personorienteret karakter i det omfang, det forskningsmæssige fokus inkluderede eksempelvis ledere og andre medarbejdere/kolleger.

Autoetnografisk har det været spændende, at jeg har kunnet opleve at være medarbejder på BEOVIK, men samtidig var jeg meget opmærksom på, om det påvirkede kvaliteten af mit projekt. At jeg kom til at forurene mit datasæt. Fik heldigvis stoppet det. Kunne lige så godt være gået i gang med at supervisere pædagogerne (ph.d.-studerende).⁴

For de ph.d.-studerende, der har oplevet denne problemstilling, er det forskningsmæssige fokus ændret, så det eksempelvis ikke længere inkluderede medarbejdere i de involverede organisationer. De ph.d.-studerende oplever det som vanskeligt at forene forsker- og medarbejderpositionen i disse situationer med den konsekvens, at ellers forskningsmæssige relevante vinkler ikke længere indgår i deres forskningsprojekter.

4 Virksomhedens navn er opdigtet.

5.2 Temaer

I dette afsnit gennemgår vi en række sammenhængende temaer, som er fremkommet på baggrund af analysen af datamaterialet. Temaerne relaterer sig alle til de konflikter og dilemmaer, som de ph.d.-studerende står over for, og som kommer til udtryk i form af vanskeligheder ved at navigere mellem forsker- og medarbejderpositionerne.

Tema 1. Modstridende og sammenfaldende interesser

En stor del af de interviewede ph.d.-studerende oplever interessekonflikter af forskellig karakter (fx bred vs. snæver interessevaretagelse). Mange aspekter ved positionering handler om, hvilke interesser det er muligt at varetage eksempelvis forsker vs. medarbejder, ledelse vs. medarbejdere, virksomhed vs. universitet, virksomhed vs. kunder, virksomhed vs. miljø. De ph.d.-studerende oplever, at der primært lægges vægt på medarbejderpositionen, når det drejer sig om afvejningen mellem virksomheds-/organisationsinteresser over for øvrige interesser, hvilket påvirker deres mulighed for at fastholde en reel forskerposition. Formålet med at indgå i forskningsprojekterne har altid et strategisk formål for de eksterne parter. Dette formål udgør for nogle af de ph.d.-studerende en kilde til dilemmaer, når det strategiske sigte med ph.d.-projektet ikke er foreneligt med forskerpositionen. Flere ph.d.er oplever, at forskningsprojekterne skal bruges til at legitimere nuværende eller fremtidige strategiske investeringer. Ph.d.-studerende oplever, at “projektet er en form for legitimering – opleves som et pres, at man skal kigge efter de positive ting” (ph.d.-studerende). Dette kan komme til udtryk, i form af at man gerne vil have artikler af forskellig art, hvor positive aspekter kan trækkes frem med henblik på markedsføring. En virksomhed fortæller den ph.d.-studerende, at man har fået henvendelser fra forskellige nyhedsmedier, hvor de har sagt, at nu har man fået en forsker, som kunne fortælle om de positive resultater. Den enkelte ph.d.-studerende oplever derfor at befinde sig i en konflikt imellem at agere loyal i en medarbejderposition over for forskerpositionen “det ville de nok ikke synes var en god idé, hvis jeg ikke kom frem til noget positivt. Det ville i hvert fald være en dårlig historie for dem” (ph.d.-studerende). Dette kan antage en rimelig grotesk karakter, som beskrevet af en anden ph.d.-studerende. Som han siger, må han:

kæmpe med, at der bliver publiceret ting, som jeg ikke har skrevet. Der kommer pressemeddelelser ud om ting, jeg har lavet, med mit navn under, som jeg ikke har lavet. Det er sket flere gange, mens jeg var på ferie. Føler hele tiden, at jeg skal holde øje med, hvad de laver, selvom jeg har fri, fordi det bare skal gå stærkt. De får nogle idéer, og så sætter vi det sammen og kyler det af sted. Det er en af de største udfordringer (ph.d.-studerende).

I dette tilfælde bliver den ph.d.-studerende positioneret som en medarbejder, men med det særlige twist at det er forskerpositionen, der benyttes til at blåstemple virksomhedens aktiviteter. Problemet har i dette tilfælde en vedvarende karakter og er en konstant kilde til utryghed og stress. Anvendelsen af ph.d.-prædikatet til legitimerings- eller markedsføringsformål går igen hos flere ph.d.-studerende:

Jeg blev ikke italesat som forskeren, for det var der ligesom ikke nogen forståelse for, at det var det, jeg var. Men jeg blev omtalt som psykologen. Jeg kunne blåstemple nogle ting nogle gange. Ellers så var jeg bare medarbejder på lige fod med de andre ... på medarbejdermøder blev jeg omtalt som værende lidt for kritisk ... de havde en eller anden idé om, at de udadtil, kunne sige, at jeg stod inde for det, hvis de lavede et nyt tiltag (ph.d.-studerende).

Som det fremgår af citatet, bliver den ph.d.-studerende indadtil primært positioneret som medarbejder, der skal levere arbejde på samme niveau som øvrige medarbejdere. Hvis han forsøger at positionere sig som forsker og kommer med forskningsbaserede indlæg, bliver de opfattet som kritiske og bortforklaret med manglende kendskab til praktiske forhold. Derimod kan hans titel som forsker godt anvendes i den eksterne kommunikation som blåstempling af forskellige indsats. Dermed kan virksomheden positionere sig som en seriøs organisation, der agerer på baggrund af evidensbaseret viden i forhold til bevillingshavere og andre aktører på deres felt. Ph.d.-studerende oplever, at der bliver lagt meget vægt på forskertitlen, eksempelvis "der bliver lynhurtigt smidt tre ekstra titler på mig, fordi det lyder godt" (ph.d.-studerende), eller

på mit bord lå der den første dag en æske med visitkort, hvor der stod mit navn og ph.d.-titel. Hun blev ustyrlig tosset, da jeg sagde, at dem kunne jeg altså ikke bruge – hun trampede bogstaveligt talt i jorden og kaldte det for akademisk flueknepperi (uddrag fra samtale som refereret af ph.d.-studerende).

En anden ph.d.-studerende oplever at blive kaldt til en kammeratlig samtale om en pressemeddelelse, vedkommende har lavet i formidlingsøjemed. Virksomhedens marketingafdeling synes ikke, det er noget positivt bidrag. Et andet dilemma opstår i relation til, at der ikke nødvendigvis er overensstemmelse mellem forskellige interesser internt hos den eksterne partner. Selvom det er en virksomhedsledelse, der har taget beslutningen om at deltage i et forskningsprojekt, kan forskellige dele af ledelsen godt have forskelligt syn på, hvad og hvordan et forskningsprojekt skal skrues sammen. Det samme drejer sig om øvrige medarbejdere i organisationen. Eksempelvis oplever en ph.d.-studerende at visse af medarbejderne i en organisation

ikke ser specielt positivt på visse strategiske ændringer, som er blevet gennemført, og derfor er tilbageholdende med at deltage og dele viden: “[...] Tror samtidig, at de har været nervøse for, at jeg var en af ledelsens repræsentanter et eller andet sted. Det har været ulempen ved at være tæt knyttet til ledelsen” (ph.d.-studerende). Den ph.d.-studerende søger på den baggrund at positionere sig selv som uafhængig forsker ved at lægge vægt på at være socialt sammen med andre medarbejdere samt vise åbenhed og transparens. “Ved decideret at spørge ind til de negative aspekter af det. Være tilgængelig i det omfang, det kan lade sig gøre. Spise frokost og drikke kaffe med folk uden nødvendigvis at tale om projektet. Bare det, at man lærer hinanden at kende” (ph.d.-studerende).

Men det er ikke kun i relation til den enkelte virksomhed eller organisation, at der kan være strategiske interesser. Universitetet eller de enkelte vejledere varetager også egne interesser. Det kan eksempelvis være med henblik på at opbygge netværksrelationer inden for erhvervslivet, fonde eller offentlige institutioner med relevante berøringsflader. Konkret kan det betyde flere muligheder for universitetsvejlederen for at få adgang til data eller andre ressourcer, som ellers ville have været vanskeligere at få adgang til. I den forstand kan den ph.d.-studerende blive klemmt mellem vejlederens interesser i netværksopbygning mv. over for egne interesser i at kunne bedrive forskning. Dertil kommer universiteternes og institutternes interesser i at opnå ekstern finansiering for at dække driftsomkostninger o.l. gennem overhead. En ph.d.-studerende oplever det ved at blive instrueret i at lave en ansøgning til instituttet med vægt på de forskningsmæssige fordele ved projektet uden inddragelse af “udbyttet” for den eksterne partner, samt en anden ansøgning til Innovationsfonden med vægt på de økonomiske fordele for erhvervspartneren. Denne fremgangsmåde bliver forklaret med, at ph.d.-udvalget ikke vil se positivt på ansøgninger, der også inddrager eksterne partners økonomiske interesser. Implicit ligger der en forståelse af ekstern finansiering af forskning, at det vil fremme et mere brugerorienteret fokus, underforstået at det eksempelvis fremmer studerendes trivsel, virksomheders produktudvikling, institutioners omdømme etc., og at forskningen dermed overordnet bliver mere relevant. En del ph.d.-studerende oplever ikke, at deres forskning kommer de egentlige slutbrugere til gavn, fordi der ikke altid er overensstemmelse mellem virksomhedsinteresser og brugerinteresser. Dette resulterer blandt andet i, at artikelfokus rettes mod emner, der ikke er kontroversielle af denne årsag.

Tema 2. Forskellige opfattelser af viden, vidensudvikling og vidensudveksling

De ph.d.-studerende oplever, at de eksterne partnere har en forestilling om, at de kommer med viden, der kan omsættes til konkrete løsninger eller bud på problemstillinger, man står med her og nu. Det vil sige, at viden i en praksissammenhæng primært vurderes ud fra, hvordan den er relevant i en her og nu-kontekst, mens viden i et traditionelt forskningsperspektiv ofte

vurderes ud fra evnen til at besvare "hvorfor"-spørgsmål. De ph.d.-studerende oplever derfor, at de positioneres forskelligt som forskere, afhængigt af om de befinder sig i universitets regi eller i praxisregi. Det resulterer blandt andet i, at de ph.d.-studerende skal behandle og analysere deres materiale ud fra flere perspektiver. Som en studerende udtrykker det, måtte han sidde og sortere data efter, hvor og til hvad de skulle bruges. Noget til de involverede skoler, noget til professionshøjskolen og endelig noget til universitetet. Efterfølgende bliver data analyseret og præsenteret, alt efter hvilket perspektiv der er relevant.

Ph.d.-studerende oplever, at der ikke altid er overensstemmelse mellem den tid og de ressourcer, deres eksterne partnere afsætter til forskningsaktiviteter. Som det bliver nævnt:

I vvs-branchen har man hverken tid eller penge til at bedrive forskning på nogen måde. Samtidig var der en idé om at skulle være på forkant hele tiden, men ikke vilje til at afsætte de nødvendige ressourcer til det. Projekter skal gå enormt hurtigt. Jeg skulle helst skrive pressemeddelelser på mine resultater, før jeg var klar med dem (ph.d.-studerende).

Et andet aspekt skyldes manglende forståelse for forskningsarbejde, specielt den tid, det kan tage, fra man sætter i gang, til der foreligger resultater, som en ph.d.-studerende beskriver det. Man er:

hele tiden interesseret i, at vi lige publicerer en bog. Har ikke forståelse for, hvor lang tid det tager at lave empirisk arbejde. Hele foråret, fire måneder, var jeg nede med stress, kom tilbage i juli igen. Den hurtighed, de lægger på det, bliver man helt skizofren af at prøve at kombinere med akademisk arbejde (ph.d.-studerende).

Overordnet oplever de ph.d.-studerende, at der er et behov for den viden, de er i stand til at bidrage med, men at det kræver stor kreativitet fra deres side, hvis den skal kunne finde anvendelse. Som en af de ph.d.-studerende udtrykker det: "Jeg tror nu, det er smart at få noget mere viden ud. Noget langsom viden ud i virksomheden. Men det er skizofrent" (ph.d.-studerende).

Nogle ph.d.-studerende oplevede, at der var et særligt problem mht. at sætte viden i spil, og at der var stor udskiftning i medarbejderstaben i de deltagende virksomheder: "Autobranschen går stærkt, så hvis jeg har været væk i et halvt år, så er der ikke nogen tilbage, som jeg kender. Så på den måde fungerer det ikke, at jeg bare trækker stikket ud" (ph.d.-studerende).

Tema 3. Ansættelses- og tilknytningsforhold underminerer forskningsvilkår
En væsentlig del af de ph.d.-studerende oplever, at de primært bliver opfattet og behandlet som en billig arbejdskraft hos især den eksterne partner og hovedsagelig bliver positioneret som medarbejder, specielt indadtil. "De

betaler heller ikke halvdelen af min løn, det har jeg fået fra fondet. Jeg er gratis for dem. Det ændrer ikke på, at de prøver at presse citronen fuldstændig” (ph.d.-studerende). Det bliver yderligere underbygget af forskellige beretninger om, hvorledes det er kutyme i visse brancher at anvende eksternt finansierede ph.d.er som billig arbejdskraft.

Uklare aftaler og uudtalte forventninger. I et vist omfang er det uklare rammer omkring forskningsprojektet, som bidrager til uudtalte forventninger og i de forskellige kontekster skaber usikkerhed og gør, at den studerende på baggrund af forestillingerne om, hvad der forventes, stresser sig selv. Dette bevirker, at de studerende ofte vælger at arbejde mere, end der forventes, for at kunne opfylde forventninger fra begge kontekster. Man kan sige, at for at håndtere de positioner, man har i begge kontekster, fordres det, at man samlet set yder 100 % begge steder. Dette betyder samlet set, at den studerende kun vanskeligt kan håndtere den samlede arbejdsbyrde og de til tider modsatte forventninger, som eksempelvis udspringer af en virksomheds ønske om hurtige resultater, selv om disse for at være relevante rent forskningsmæssigt ofte er mere tidskrævende.

Dobbelt tilknytning = dobbelt op på tid og arbejdsindsats. Alle de ph.d.-studerende, vi har interviewet, beskriver samarbejdspartnerne som to forskellige verdener med manglende forståelse for den modsatte part. Man er medarbejder i virksomheden, men kan ikke løfte den samme arbejdsbyrde/mængde som de andre grundet arbejdet med ph.d.en. Samtidig er man forsker på universitetet, som ikke kan forstå, at man ikke kan rive et halvt år ud af kalenderen for at fokusere på “det vigtige” – afhandlingen. Den ph.d.-studerende kommer til at stå alene i midten og må forsøge at forvalte forsker- og medarbejderpositionen. Da mellempositionen ikke er tilgængelig, står den ph.d.-studerende i en umulig position og kan ikke handle anderledes end at prøve at arbejde dobbelt så hurtigt, hvilket i flere tilfælde vil medføre stress og en oplevelse af ikke at kunne slå til.

Jeg arbejder ret meget for at få det hele til at hænge sammen. De forstår ikke, hvor lang tid det tager at skrive en ph.d., og hvor omfangsrigt det er. Og at pointen for dem, det er meget mere kortsigtet, gevinsten på deres vegne. Et andet sigte. Hverdagsarbejdsplads, det er nu og her problemer, der skal løses. En chef, der ikke har forståelse for, at jeg er ph.d.-studerende, og kollegaer, der heller ikke har forståelse for det, at jeg ikke løfter med. Der er et pres (ph.d.-studerende).

Desuden oplever nogle af de ph.d.-studerende, at der forventes en urealistisk stor arbejdsindsats. Som en ph.d.-studerende beskriver det: “Du må være indstillet på at arbejde 70 timer om ugen som ph.d.-studerende, og hvis du ikke kan det, må du hellere stoppe”. Både på universitetet og hos de eksterne

partnere oplever de ph.d.-studerende, at de opfattes som særligt privilegerede, hvilket giver ret til at stille store krav til den arbejdsmæssige indsats. Der er nogle substantielle effekter af, at man oplever ikke at kunne leve op til de krav, der stilles. Vi vil argumentere for, at disse effekter kommer på baggrund af de uforenelige positioner. At man bliver positioneret på en sådan måde, at effekterne bliver, at man oplever ikke at kunne leve op til de krav, der stilles, og at man derfor bliver ramt af stress og en utilstrækkelighedsfølelse. For nogle ph.d.-studerende har løsningen været regelmæssige koordinationsmøder, men denne mulighed har ikke fungeret eller været en mulighed for alle

Jeg har ikke brudt mig om at sætte min universitetsvejleder og min virksomhedsvejleder sammen, fordi de ville fuldstændig clashe. Det ville lidt være op til mig. Min universitetsvejleder er det langsomste af det langsomste, mens min virksomhedsvejleder er det hurtigste hurtige. Det ville blive et tovtrækkeri om, hvem der kunne have fået mest ud af mig. Fordi det ville være mig, der skulle insistere på det (ph.d.-studerende).

Socialt limbo. I forlængelse af den manglende gensidige forståelse imellem de involverede partnere så oplever de ph.d.-studerende også en form for ufrivillig social isolation som følge af deres situation. “Meget det der med den forståelse for den anden verden, der mangler begge steder. Man havner jo uden for kollegiale netværk. Man er meget væk begge steder. Ikke del af en dagligdag nogen steder” (ph.d.-studerende). Eller som en anden udtrykker det: “Føler helt klart, at jeg står alene begge steder. Den manglende forståelse er det værste for, hvordan man arbejder” (ph.d.-studerende).

6. Diskussion

Resultater

Analysen af interviewmaterialet ved hjælp af positioneringsteori har på mange måder bidraget til at kaste lys over eksternt finansierede ph.d.ers oplevelse af at blive positioneret som henholdsvis medarbejder og forsker samt de iboende konflikter og muligheder, det har afstedkommet. Analysen har også kunnet redegøre for de ph.d.-studerendes forskellige strategier eller forsøg på at positionere sig selv og ikke blot indtræde i de positioner, de er blevet tilskrevet. Samlet set oplever de studerende “At stå mellem to stole”, at være i en position, hvor der er begrænset plads til den ph.d.-studerendes forskningsmæssige interesser. Flere positioner er måske nok tilgængelige eller til stede på samme tid, men de er ikke nødvendigvis gensidigt forenelige. Forskerpositionen og medarbejderpositionen er svære at forene, da det, der kendetegner den gode kritiske forsker, er det modsatte af, hvad der kendetegner den gode medarbejder. Vi har argumenteret for, hvordan disse to

positioner ofte er gensidigt ekskluderende, hvilket stiller den ph.d.-studerende i en vanskelig situation, hvor hun kan føle, at hun fejler, uanset hvad hun stiller op. Men med til historien hører også de ph.d.-studerendes store ønske om at lykkes med at forene de to verdener på trods af forskellige udfordringer. Eksternt finansierede ph.d.-studerende har uden tvivl flere opgaver og har derved også sværere ved at få deres projekter til at lykkes, men gevinsten er også tilegnelse af nye kompetencer i form af forhandlingsevner, balancering af hensyn til forskellige interesser, forståelse for begge verdener mv., kompetencer, som traditionelle ph.d.-studerende ofte ikke opnår, da disse opgaver varetages af vejleder eller af administrativt personale. Ph.d.-studerende, som lykkes med at udvikle strategier til at håndtere problemerne, er derfor bedre rustet til efterfølgende at forbinde teori og praksis samt forbinde universiteter og eksterne aktører. Fremadrettet bør man tilstræbe, at de eksternt finansierede ph.d'er tilbydes vejledning i at varetage disse ekstra opgaver, så stressniveauet sænkes, og flere dermed gennemfører deres ph.d.-uddannelse. Det er også muligt, at man bør forlænge denne form for ph.d.-uddannelse, så der tages hensyn til de ekstra opgaver.

Analysens bidrag til temaet "at være menneske i en kompleks verden"

Analysen har bidraget med ét emne ud af de mange aspekter, der vedrører temanummerets overordnede fokus på at være menneske i en kompleks verden. Analysen peger på flere paradokser, som har relation til kompleksiteten i forbindelse med at være eksternt finansieret ph.d.-studerende. Et eksempel er, at eksternt finansierede ph.d.-projekter oprettes for at skabe sammenhænge mellem universiteter og eksterne aktører med henblik på at skabe gensidige fordele. På den anden side presser denne form for samarbejder de ph.d.-studerende over i komplekse positioner, der ofte kan være vanskelige at håndtere for den enkelte. Et andet paradoks knytter sig til de ph.d.-studerendes opfattelse af egen situation – på den ene side opfatter de den ofte som ekstremt stressende og konfliktfyldt eller, som nogle af dem udtrykker det, så er det en skizofren oplevelse, de sidder med. På den anden side er de meget positive over for selve idéen om at være bindeled mellem universitet og virksomhed/organisation og ville vælge at gøre det igen. Et tredje paradoks knytter sig til brugen af ph.d.-studerende til at legitimere handlinger og positioner både i deres universitets og deres virksomheds/organisations kontekst. I universitetssammenhænge positioneres de med henblik på at tiltrække eksterne midler samt vedligeholde netværk til gavn for universitet/vejledere. I virksomhedssammenhæng positioneres de udadtil som forskere med henblik på at påkalde sig "videnskabelig" legitimitet. Paradokset består i, at de som udgangspunkt sættes i verden for at bidrage til den overordnede vidensproduktion, men at de af både universiteter og virksomheder/organisationer udnyttes på grund af deres position som forskere. I realiteten får de ikke optimale vilkår for at forske og dermed løse den opgave, de reelt var tiltænkt.

Studiets begrænsninger og fremtidige studier

Metoden til indsamling af empiri i form af interviews viste sig brugbar, om end det ville have været ønskeligt med flere deltagere end de ti ph.d.-studerende som deltog i studiet. Det kan altid diskuteres, hvilken form for bias denne metode indebærer, men det er indtrykket gennem vores kontakter til andre ph.d.-studerende, som denne problemstilling er vendt med, at mange af indtrykkene er i overensstemmelse med de fundne resultater. Der er ph.d.-studerende, som af forskellige årsager har valgt ikke at deltage i studiet. Nogle frygtede konsekvenser af deltagelse, mens andre var så præget af stress, at de ikke magtede at deltage i studiet, da det endnu var for følsomt for dem at tale om. På den anden side var der også ph.d.-studerende, der ikke deltog, fordi de ikke følte, at der var problemer i deres nuværende samarbejdsrelationer med henholdsvis universitet og virksomhed/organisation. Det har været væsentligt at fokusere på ph.d.-studerende fra humaniora og samfundsvidenskaberne, da disse er stærkt underrepræsenteret i studier af dette emne. Meget tyder på, at disse studerende oplever særlig store konflikter på grund af den relativt store institutionelle afstand mellem virksomheders og universiteters opfattelser (Salimi, Bekkers, & Frenken, 2015).

Fremtidige studier bør se på muligheder for at sammenligne erfaringer på tværs af forskningsdomæner. Studiet har illustreret, at erfaringerne med samarbejder mellem universiteter og eksterne aktører inden for humaniora og samfundsvidenskaberne ikke er særlig veludviklet endnu sammenlignet med øvrige domæner. På den anden side bør de andre domæner måske også være mere kritiske over for deres samarbejdsrelationer med eksterne aktører, så der ikke sker alvorlige skred i forskningens troværdighed. Som resultaterne peger på, er evnen til at sætte grænser en væsentlig kompetence, uanset om det drejer sig om ph.d.-studerende eller faste forskningsansvarlige på universiteterne.

REFERENCER

- Austin, J.L. (1961). *How to do things with words: The William James lectures delivered at Harvard University in 1955*. Oxford: Clarendon.
- Beckingham, S. (2015). The blended professional: Jack of all trades, and master of some? In D. Hopkins (Ed.), *The Really Useful #EdTechBook* (pp. 129-150). UK: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Borg, E., & Söderlund, J. (2014). Moving in, moving on: liminality practices in project-based work. *Employee Relations*, 36(2), 182-197. doi:http://dx.doi.org/10.1108/ER-11-2012-0081
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Burr, V. (1997). *An introduction to social constructionism (reprint)*. London: Routledge.
- Davies, B., & Harré, R. (1990). Positioning: the discursive production of selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20(1), 43-63. doi:10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x

- Davies, B., & Harré, R. (1999). Positioning and personhood. In R. Harré & L. van Lagenhove (Ed.), *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action* (pp. 32-52). Malden, MA: Blackwell.
- Davies, B., & Harré, R. (2014). *Positionering: diskursiv produktion af selver*. København: Mindspace.
- DEA. (2012). *Private fonde – en unik aktør i dansk forskning*. Retrieved from Copenhagen: http://dea.nu/sites/default/files/baggrundsrapport_fondsanalyse.pdf
- DEA. (2014). *Arbejdsmarkedet efter endt uddannelse for ph.d.er*. Retrieved from Copenhagen: <http://dea.nu/publikationer/dea-copenhagen-talent-bridge-arbejdsmarkedet-endt-uddannelse-phder>
- DEA. (2015). Ph.d.-satsning uden effekt? Retrieved from Copenhagen: <http://dea.nu/nyheder-blogs/nyheder/phd-satsning-uden-effekt>
- Emmeche, C., & Faye, J. (Ed.). (2010). *Hvad er forskning? Normer, videnskab og samfund*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Faye, J., & Budtz Pedersen, D. (Ed.). (2012). *Hvordan styres videnssamfundet? Demokrati, ledelse og organisering*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Foucault, M., Bertani, M., Fontana, A., & Macey, D. (2003). "Society must be defended": lectures at the Collège de France, 1975-76. London: Allen Lane.
- Frodeman, R. (2014). *Sustainable Knowledge: A Theory of Interdisciplinarity*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Go8. (2013). *The Changing PhD*. Retrieved from ACT Australia: www.go8.edu.au
- Goffman, E. (1974). *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Goffman, E. (1990). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Harmondsworth: Penguin.
- Hanna, P. (2012). Using internet technologies (such as Skype) as a research medium: a research note. *Qualitative Research*, 12(2), 239-242. doi:10.1177/1468794111426607
- Harré, R. (1987). Grammar, Psychology and Moral Rights. In M. Chapman & R. Dixon (Ed.), *Meaning and the Growth of Understanding* (pp. 219-230): Springer Berlin Heidelberg.
- Harré, R., & Moghaddam, F. (2003). *The Self and Others: Positioning Individuals and Groups in Personal, Political, and Cultural Contexts*. Westport, Conn. London: Praeger.
- Harré, R., & Slocum, N. (2003). Disputes as complex social events: on the uses of positioning theory. *Common Knowledge*, 9(1), 100-118. doi:10.1215/0961754X-9-1-100
- Harré, R., & van Lagenhove, L. (1999). *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action*. Oxford: Blackwell.
- Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D., & Perraton, J. (1999). *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Holloway, K.J. (2015). Normalizing complaint: scientists and the challenge of commercialization. *Science, Technology & Human Values*. doi:10.1177/0162243915576004
- Hollway, W. (1984). Gender difference and the production of subjectivity. In J. Henriques, W. Hollway, C. Urwin, L. Venn & V. Walkerdine (Ed.), *Changing the Subject: Psychology, Social Regulation and Subjectivity*. London; New York: Methuen.
- Høgsgbro, K. (2011). Evidensbaseret praksis – forhåbninger, begrænsninger og muligheder. 2011, 8(15). Retrieved from: <http://ojs.statsbiblioteket.dk/index.php/sygdomsogsamfund/article/view/5737>
- IBRD. (2007). Building knowledge economies: advanced strategies for development. WBI Development Studies. Washington, DC: World Bank.
- Innovationsfonden. (2015). Statistik om EhvervsPhD. Retrieved from: <http://innovationsfonden.dk/sites/default/files/statistik.pdf>
- Jacobsen, J.C. (2004). Akademisk kapitalisme – læreanstalterne mellem marked og offentlighed. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 88 ER(02-03). Retrieved from: <http://>

- www.idunn.no/ts/npt/2004/02-03/akademisk_kapitalisme_-_leraanstalterne_mellem_marked_og_offentlighed
- Jessen, B. (2015). De kloge hoveder bliver i det offentlige. <http://www.b.dk/nationalt/de-kloge-hoveder-bliver-i-det-offentlige>.
- King, N. (2004). Using templates in the thematic analysis of text. In *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research* (pp. 256): SAGE Publications Ltd.
- Kolmos, A., Kofoed, L.B., & Du, X.Y. (2008). PhD students' work conditions and study environment in university- and industry-based PhD programmes. *European Journal of Engineering Education*, 33(5-6), 539-550. doi:10.1080/03043790802588383
- Lyotard, J.-F. (1996). *Viden og det postmoderne samfund*. Aarhus: Slagmark.
- Madsen, M.O. (2009). *Universitetets død: kritik af den nyliberale tendens*. København: Frydenlund.
- Marshall, M.N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family Practice*, 13(6), 522-526. doi:10.1093/fampra/13.6.522
- OECD. (1996). *The knowledge-based economy*. Retrieved from Paris: <http://www.oecd.org/sti/sci-tech/1913021.pdf>
- Phipps, D., & Morton, S. (2013). Qualities of knowledge brokers: reflections from practice. *Evidence & Policy: A Journal of Research, Debate and Practice*, 9(2), 255-265. doi:10.1332/174426413X667784
- Robinson, O.C. (2014). Sampling in interview-based qualitative research: a theoretical and practical guide. *Qualitative Research in Psychology*, 11(1), 25-41. doi:10.1080/14780887.2013.801543
- Roolah, T. (2015). Enhancing the industrial PhD programme as a policy tool for university-industry cooperation. *Industry and Higher Education*, 29(4), 257-269. doi:10.5367/ihe.2015.0259
- Salimi, N., Bekkers, R., & Frenken, K. (2015). Governance mode choice in collaborative Ph.D. projects. *The Journal of Technology Transfer*, 40(5), 840-858. doi:10.1007/s10961-014-9368-5
- Salminen-Karlsson, M., & Wallgren, L. (2008). The interaction of academic and industrial supervisors in graduate education. *Higher Education*, 56(1), 77-93. doi:10.1007/s10734-007-9090-4
- Sellar, S., & Lingard, B. (2013). The OECD and global governance in education. *Journal of Education Policy*, 28(5), 710-725. doi:10.1080/02680939.2013.779791
- Slaughter, S., Campbell, T., Holleman, M., & Morgan, E. (2002). The "traffic" in graduate students: graduate students as tokens of exchange between academe and industry. *Science, Technology & Human Values*, 27(2), 282-312. doi:10.1177/016224390202700205
- Slaughter, S., & Rhoades, G. (2005). From "endless frontier" to "basic science for use": social contracts between science and society. *Science, Technology & Human Values*, 30(4), 536-572. doi:10.1177/0162243905276503
- Smith-Doerr, L., & Vardi, I. (2015). Mind the gap: formal ethics policies and chemical scientists' everyday practices in academia and industry. *Science, Technology & Human Values*, 40(2), 176-198. doi:10.1177/0162243914557950
- Strengers, Y.A.-A. (2014). Interdisciplinarity and industry collaboration in doctoral candidature: tensions within and between discourses. *Studies in Higher Education*, 39(4), 546-559. doi:10.1080/03075079.2012.709498
- Stronach, I., & MacLure, M. (1997). *Educational Research Undone: The Postmodern Embrace*. Buckingham: Open University Press.
- Stuart, T.E., & Ding, W.W. (2006). When do scientists become entrepreneurs? The social structural antecedents of commercial activity in the academic life sciences. *American Journal of Sociology*, 112(1), 97-144. doi:10.1086/502691
- Stubb, J., Pyhältö, K., & Lonka, K. (2014). Conceptions of research: the doctoral student experience in three domains. *Studies in Higher Education*, 39(2), 251-264.

- doi:10.1080/03075079.2011.651449
- Thune, T. (2009). Doctoral students on the university-industry interface: a review of the literature. *Higher Education*, 58(5), 637-651. doi:10.1007/s10734-009-9214-0
- Thune, T. (2010). The training of “triple helix workers”? Doctoral students in university-industry-government collaborations. *Minerva*, 48(4), 463-483. doi:10.1007/s11024-010-9158-7
- Thune, T., & Børing, P. (2015). Industry PhD schemes: developing innovation competencies in firms? *Journal of the Knowledge Economy*, 6(2), 385-401. doi:10.1007/s13132-014-0214-7
- UFM. (2009). ErhvervsPhD – en vej ud af finanskrisen. [Http://www.rm.dk/siteassets/regional-udvikling/innovation/erhvervs-ph.d---en-vej-ud-af-finanskrisen.pdf](http://www.rm.dk/siteassets/regional-udvikling/innovation/erhvervs-ph.d---en-vej-ud-af-finanskrisen.pdf). Retrieved from: <http://www.rm.dk/siteassets/regional-udvikling/innovation/erhvervs-ph.d---en-vej-ud-af-finanskrisen.pdf>
- UFM. (2015). *Konference program*. Paper presented at the Konference om fremtidens ph.d.-uddannelse, Campus Emdrup, Tuborgvej 164, 2400 København NV.
- Usher, R. (2006). Lyotard’s performance. *Studies in Philosophy and Education*, 25(4), 279-288. doi:10.1007/s11217-006-9009-z
- Usher, R., & Edwards, R. (2005). Subjects, networks and positions: thinking educational guidance differently. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33(3), 397-410. doi:10.1080/03069880500179640
- Van de Ven, A.H., & Johnson, P.E. (2006). Knowledge for theory and practice. *Academy of Management Review*, 31(4), 802-821. doi:10.5465/AMR.2006.22527385
- Wallgren, L., & Dahlgren, L.O. (2007). Industrial doctoral students as brokers between industry and academia: factors affecting their trajectories, learning at the boundaries and identity development. *Industry and Higher Education*, 21(3), 195-210. doi:10.5367/000000007781236871
- Whitchurch, C. (2009). The rise of the “blended professional” in higher education: a comparison between the United Kingdom, Australia and the United States. *Higher Education*, 58(3), 407-418. doi:10.1007/s10734-009-9202-4
- Wiseman, A.W. (2010). The uses of evidence for educational policymaking: global contexts and international trends. *Review of Research in Education*, 34(1), 1-24. doi:10.3102/0091732x09350472