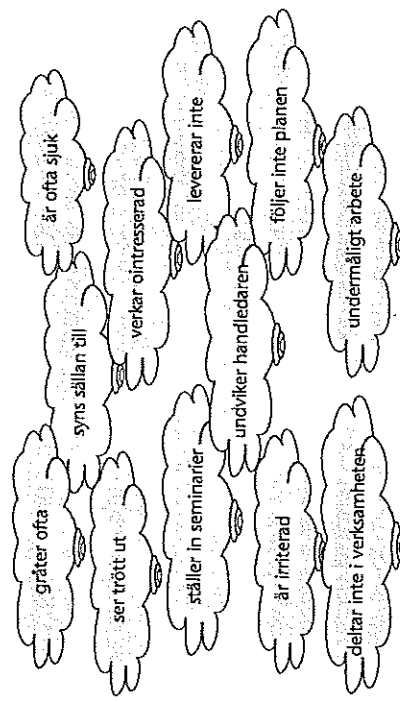


När det inte "går som på räls"

I många fall löper forskarhandledningen och doktorandens forskarutbildning utan några egentliga komplikationer. Både doktoranden och handledaren har sina goda och dåliga dagar men upplever inte det som särskilt problematiskt. Samarbetet fungerar väl. Ibland går arbetet framåt i en rasande takt och ibland stannar det upp, men i stort sett framskrider projektet enligt planerna. Så här kan det naturligtvis vara, men det är inget man som handledare kan ta för givet. Det går inte alltid som på räls.

Att det uppstår svackor i doktorandens arbete, långa och korta, är säkert oundvikligt men likafullt en källa till oro, inte minst för handledaren. Vi har talat om att doktorander går igenom olika faser under den långa utbildningstiden och att vissa faser är mer känsliga än andra. Som handledare är det viktigt att vara uppmärksam på vad som händer och lyhörd för de mer eller mindre otydliga signaler som doktoranden sänder ut. Risken finns nämligen, som vi tidigare nämnt, att hon eller han fastnar i svackan. Givetvis kan inte handledaren lösa doktorandens problem, det vore orimligt att tro. En hel del kan dock handledaren ofta göra för att hjälpa doktoranden att själv ta sig ur svackan, förutsatt att man tar itu med problemen i tid. Här är några exempel på signaler hos doktoranden som bör uppmärksammas:



Vad kan vara problemet? Vad kan man göra åt situationen? Låt oss först utfärda en varning: Flera av dessa exempel på signaler kan i värsta fall vara symtom på depression eller ohälsa av annat slag. Det enda handledaren egentligen kan göra i en sådan situation är att uppmuntra doktoranden att söka professionell hjälp, men här gäller det att vara varsam så att man inte stjälper mer än hjälper. De flesta varningssignaler kan dock lyckligtvis föras till mindre allvarliga problem. Ibland finns också en tendens bland handledare att hänvisa till doktorandens privata situation, när det i själva verket handlar om arbetet.

Om doktoranden befinner sig i en svacka blir handledarens roll viktig på ett annat sätt. Det finns förstås inga patentlösningar och tanken är inte att åstadkomma en åtgärdslista. Det kan ändå vara intressant att lyfta fram några typer av problem och resonera om vad man som handledare skulle kunna göra.

Dåliga arbetsrutiner

Det är inte ovanligt att doktorander lutar till arbetsrutiner som fungerade väl under grundutbildningen men som inte är lämpliga i en flerårig utbildning byggd på självreglering. Om handledare tycker sig se ett sådant problem hos doktoranden är det nödvändigt att ta upp saken. Hur man bäst arbetar varierar från person till person, men vi menar att vissa aspekter är generella. Det är viktigt

- att se forskarutbildningen som ett fyraårigt heltidsarbete, vilket innebär en arbetsvecka på i genomsnitt 40 timmar,
- att skilja mellan arbetstid och fritid, samt inse att båda delarna behövs för att man ska fungera väl,
- att arbeta regelbundet,
- att ha både kortsiktiga och långsiktiga mål,
- att ha en strategi för arbetet, en riktning att följa.

Hur arbetsrutinerna sedan formas är högst individuellt och det gäller för doktoranden att komma fram till vad som fungerar bäst för just henne eller honom. Handledaren kan i det läget vara en utmärkt samtalspartner. Det kan vara bra att berätta om sina egna erfarenheter, men för den skull inte överösa doktoranden med hur

svårt man själv kan ha det med att få arbete gjort utan snarare berätta om det egna sättet att arbeta och hur man har kommit fram till just detta. Det gäller dock att inse att det egna sättet att arbeta inte självklart passar den doktorand som det handlar om.

Alldeles fritt kan givetvis inte doktoranden välja arbetsrutiner. Problem kan exempelvis uppstå om den dygnsrytm som doktoranden föredrar inte är anpassad till de arbetstider som finns vid institutionen. Det är viktigt att faktiskt delta i institutionens dagliga verksamhet och det är därför inte bra om doktoranden kommer när andra går och går när andra kommer. I detta avseende bör handledaren föregå med gott exempel. En viss anpassning är alltså nödvändig, men ramarna inom akademien är ändå vida. Arbetar man bäst om det är tyst eller till musik, ensam eller i sällskap, tidiga mornar eller eftermiddagar, framför datorn eller med anteckningsblock i en fåtölj? Det gäller att finna arbetsrutiner som fungerar väl för doktoranden, handledaren, projektet och institutionen. Dåliga arbetsrutiner kan också bottna i en dålig arbetsmiljö. För att arbetet ska framskrida krävs exempelvis utrymmen där man kan arbeta ostört, helst ett eget arbetsrum vilket långt ifrån alla doktorander har tillgång till. Principer för rumsfördelning bör därför diskuteras på institutionen. Det kan finnas många skäl – fysiska och arbetssociala – till att en arbetsmiljö fungerar dåligt, och vikten av att arbeta konkret med sådana aspekter kan inte nog framhållas.

Doktoranden har tappat sugen

Det kan hända att doktoranden har tappat sugen. Det känns helt enkelt inte roligt att jobba med forskningen eller avhandlingen, snarare urtrist. Det är viktigt är att inte avfärda sådana känslor med kända små tillrop, utan att tillsammans försöka utröna vad det handlar om.

Känner motstånd

Det kan handla om ett motstånd mot en viss typ av arbete. I enstaka fall kan det då gälla praktiska ting som doktoranden faktiskt skulle kunna få hjälp med. Vanligtvis måste dock doktoranden även ta sig

an uppgifter som känns nästan oöverstigitligt svåra eller tråkiga, men som ändå hör forskningen till. Ett vanligt misstag är att spara det trista jobbet så länge det bara går – "Varför göra det i dag när du lika gärna kan göra det i morgon?". Men det är nästan alltid bäst att ta itu med det direkt, och handledarens snusförmuftiga uppmaningar kan faktiskt vara precis det som behövs. Det är många gånger bra att göra det som känns tråkigt eller svårt parallellt med andra mer stimulerande sysslor. Förmågan att mixa arbetsuppgifter på ett bra sätt kan vara en av de faktorer som karakteriserar en produktiv forskare. Att hjälpa doktoranden utveckla denna förmåga är en del av handledningen. En särskild problematik är "skrivkramp" och "skrivmotstånd", lika besvärlig som vanlig. I kapitlet om skrivprocessen diskuteras vi hur man som handledare kan hjälpa doktoranden att övervinna just dessa svårigheter.

Behöver feedback

Det kan också vara så att doktoranden behöver mer återkoppling än vad handledaren ger. Vissa av oss behöver få tydliga signaler hela vägen om hur arbetet artar sig, medan andra är fullt nöjda med att få synpunkter då och då. För handledaren gäller det att redan i början av samarbetet uttröna vad doktoranden har för behov av respons, och så långt det är möjligt försöka svara upp till detta. Om behovet känns orimligt stort får man lov att tala om saken och försöka hitta en nivå som känns bra för båda parter. Doktoranden måste ju också lära sig att själv bedöma sina framsteg. Om doktoranden inte får tillräckligt gensvar är det emellertid lätt att hon eller han känner sig osäker på sin förmåga och tappar sugen. Verkar så vara fallet får handledaren lov att, åtminstone under en period, ge feedback oftare och mer utförligt än tidigare. Givetvis kan det även vara så att doktoranden får tillräckligt med respons, men upplever att den mest är intetsägande eller negativ. Inom akademien är det som bekant inte alldeles ovanligt att vi har lättare för att ge negativ kritik – om det som bör förbättras – än att ge positiva kommentarer – om det som är bra. Som handledare behöver man då och då fundera över den respons man ger. För att utvecklas behöver doktoranden både få syn på sina starka och svaga sidor. Vem som helst kan tappa sugen om det mesta som sägs är av negativ karaktär.

Har kört fast

Ibland har doktoranden helt enkelt kört fast, till exempel med en text eller med en dataanalys, i arkivet eller vid labbänken. Vad kan man som handledare göra åt en sådan sak? Ibland kan det räcka med att doktoranden lämnar saken tills vidare och tar itu med något annat. Det händer att knuten löser upp sig när pressen släpper. Andra gånger kan det vara bra om handledaren går in mer handfast, sätter sig tillsammans med doktoranden vid datorn eller provrören och försöker finna stigar ut ur djungeln. Det gäller många gånger att hjälpa den doktorand som har kört fast att se saken från andra perspektiv och ställa frågan: "Kan det vara på något annat vis?" Ibland släpper läsningen efter en stunds brainstorming. Det finns också tillfällen då en uppmaning av typen "Gör nu så här!" är på sin plats. Det viktigaste är sannolikt att handledare tillsammans med doktorand försöker sätta fingret på vari svårigheten består, bara det brukar lätta trycket.

Tappat motivationen

Doktoranden kan också ha tappat motivationen, allmänt sett. Det känns inte lika spännande som tidigare att gå forskarutbildningen, och oron för livet efter disputationen kan göra sig påmind. Enligt *Doktorandpegeln 2003* oroar sig var fjärde doktorand för att bli arbetslös efter examen, kvinnor mer än män.¹ Ibland kan hotbilden vara betydligt starkare än lusten att disputera – det kommer inte att trollas fram några tjänster vid institutionen utan en nydisputerad blir utkastad i kylan. Så kan det förstås vara. De flesta som disputerar kommer att arbeta utanför akademien, en mindre andel blir kvar vid universitetet och än färre vid sin moderinstitution, även om det givetvis varierar från ämne till ämne. Denna oro måste tas på allvar, och handledaren måste på ett ärligt och realistiskt sätt resonera med doktoranden om saken.

Känner sig ensam

Det kan också vara en känsla av ensamhet och isolering som gör att doktoranden har tappat lust och motivation. Få upplevelser är så

1 *Doktorandpegeln 2003*, 47. Uppgiften diskuteras eller problematiseras dock inte.

smärtsamma som att känna sig riktigt ensam. För forskning krävs enskildhet men också samverkan och möten med andra. Enskildhet är en sak, ensamhet är något annat. En doktorand som upplever att handledaren är ointresserad och oengagerad kan lätt känna sig övergiven och lämnad vind för våg. Även den mest engagerade doktorand kan tappa arbetslusten i ett sådant läge. Ibland kan handledaren uttrycka sin preferens för självgående doktorander och ta detta som intäkt för att slippa engagera sig. Andra gånger kan handledaren få intryck av att just det här är en självgående doktorand och är därför försiktig med att lägga sig i hans eller hennes arbete.

Inom många discipliner kan doktorandtillvaron i sig lätt bli en isolerad tillvaro. Doktoranden arbetar på egen hand och samarbete med andra förekommer bara i samband med seminarier, om ens det. I sådana miljöer är gemensamma seminarier kanske ännu viktigare än i miljöer där man arbetar tillsammans i vardagen. Seminarierna fyller här inte bara ett vetenskapligt, utan också ett stort arbets-socialt behov. Ett sätt att stimulera samarbete och minska känslan av isolering är att få till stånd samverkan mellan två eller flera doktorander, till exempel via en gemensam populärvetenskaplig artikel eller en gemensam presentation på en konferens.

Många doktorander kan känna sig ensamma oavsett hur många möjligheter till samarbete som står till buds. De kanske skiljer sig ett annat land eller har sin familj på annan ort. De kanske skiljer sig från den övriga doktorandgruppen vad gäller självkänsla, ålder, sexuell läggning eller social situation. Som på de flesta arbetsplatser är det viktigt att det också finns någon form av social samvaro. Formen måste dock variera. En ensamstående småbarnsförälder har begränsade möjligheter att delta i after-work på fredagarna, en doktorand med dålig ekonomi har sällan råd att gå på restaurang, en ensam kvinnlig doktorand känner sig inte särskilt hågad av det manliga doktorandgångets bastukvällar och den som uppnått medelåldern roas sällan av besök på studentkåren. Handledaren kan också ordna enkla träffar med sina doktorander utanför arbetet och doktoranderna själva organisera någon form av samvaro som passar de flesta. Det får dock inte bli för mycket av det goda och allt måste ske på frivillig basis. Grupptillhörigheten får inte hänga på att man deltar i det ena och det andra, doktorandtillvaron är pressad nog ändå.