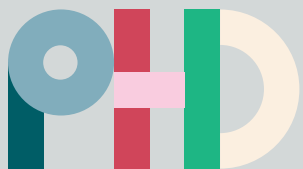


Trivsel i ph.d.-uddannelsen
Inspirationskatalog

DANSKE
UNIVERSITETER





Trivsel i ph.d.-uddannelsen

Inspirationskatalog

Udgivet af Danske Universiteter og DM
Marts 2023

Grafisk tilrettelægning: Peter Waldorph

Foto: Unsplash

Denne publikation kan ved tydelig
kildeangivelse frit kopieres

Indhold

Indledning	/ 3
Tema 1 Gode rammer for ph.d.-vejledning	/ 5
Tema 2 En inkluderende organisation	/ 9
Tema 3 Styrkede proceskompetencer hos ph.d.-studerende	/ 13
Tema 4 Arbejdslivet som ph.d.-studerende og den efterfølgende karriere	/ 16
Tema 5 En synlig og forankret trivselsindsats	/ 19
Referencer	/ 22
Appendix	/ 23

Indledning

Hvert år indskrives cirka 2500 nye ph.d.-studerende på danske universiteter. Over en periode på tre til fire år forsker og formidler de og skriver en afhandling, som leverer et originalt bidrag til deres videnskabelige felt. I 2021 var der ifølge Danmarks Statistik 9750 ph.d.-studerende indskrevet på de danske universiteter.

Ph.d.-studerende i Danmark er både indskrevet ved en ph.d.-skole og de fleste er også ansat ved universitetet på en tidsbegrænset kontrakt. Mange er således på samme tid studerende og ansatte, og for de, som ikke er ansat på universitetet, gælder stadig en dobbeltrolle som studerende og selvstændig forsker. Selvom ph.d.-studerende i Danmark, som ansatte, er sikret bedre rettigheder og vilkår end i mange andre lande med sammenlignelige uddannelsessystemer, kan denne dobbelte rolle skabe usikkerhed om forventninger, forpligtelser og forankring i kollegafællesskabet på universiteterne. Dette kan især være en udfordring for de mange internationale ph.d.-studerende, som kommer til Danmark uden et stærkt socialt netværk og en veludviklet forforståelse af, hvad det vil sige at være ansat på en dansk arbejdsplads. Flere internationale undersøgelser peger på, at ph.d.-studerende i løbet af deres studie oplever et højt arbejdspress og har en øget risiko for at udvikle trivselsproblemer, i nogle tilfælde af mere alvorlig

karakter (Hazell et al. 2021, Levecque et al. 2017). Danske undersøgelser spejler i nogen grad de internationale. Tal indsamlet i 2021 af fagforeningen DM og netværket for ph.d.-foreninger ved de danske universiteter, PAND, peger på at stress og ensomhed rammer en del af de ph.d.-studerende (Glæsner & Kvejborg 2022, Wichmann-Hansen 2021, Uddannelses- og Forskningsministeriet 2017). Der er således grund til opmærksomhed på trivsel blandt ph.d.-studerende i Danmark.

De danske universiteter har generelt fokus på arbejdsmiljø og trivsel. Herunder har universiteternes ph.d.-skoler i stigende grad fokus på de ph.d.-studerendes trivsel. Selvom universiteterne deler viden og erfaringer med trivselsindsatser, er der et vidensunderskud i forhold til best practice på tværs af sektoren. Derfor har Danske Universiteter og DM samlet dette katalog med forslag og konkrete eksempler på tiltag, der kan fremme ph.d.-studerendes trivsel. Indsamlingen er sket i samarbejde mellem de otte universiteter og DM, og i dialog med eksperter på området. Kataloget skal bidrage med inspiration til trivselsfremmende tiltag på institutionerne og styrke samtalen om trivsel lokalt i fagmiljøerne.

Kataloget er udarbejdet ud fra en forudsætning om, at trivselsproblematikker ikke må individualiseres. Forskningsgruppekultur, kollegaskab og rammebetingelser spiller en

afgørende rolle for at skabe gode fagmiljøer. Løsninger må derfor bygge på engagement fra både ph.d.-skoler, forskningsgrupper og ph.d.-studerende. Derudover har det været udgangspunktet, at trivselsspørgsmål er sammenhængende med den faglige og videnskabelige kvalificering og udvikling, som former de ph.d.-studerende til at blive dygtige forskere. Trivsel er ikke en del af curriculum, men trivsel og faglighed hænger sammen og påvirker hinanden.

I kataloget præsenteres fem temaer, som er centrale for arbejdet med ph.d.-studerendes trivsel. Under hvert tema foreslås en række tiltag, som kan implementeres af ph.d.-skolerne og på institutterne. Bagerst i kataloget findes en række konkrete eksempler på tiltag, som har fungeret godt i konkrete forskningsmiljøer.

Kataloget er henvendt til ph.d.-skolelederne og ph.d.-udvalg, og kan også læses af ph.d.-studerende og andre, der arbejder med og for ph.d.-studerendes trivsel i hverdagen, fx vejledere, institutledere, ph.d.-koordinatore og relevant administrativt personale, som ønsker inspiration i arbejdet med at skabe trivsel for ph.d.-studerende på de danske forskningsinstitutioner.

God læselyst!

Danske Universiteter og DM Universitet

**Kernetiltag
som løfter
trivsel**

Vejlederuddannelse

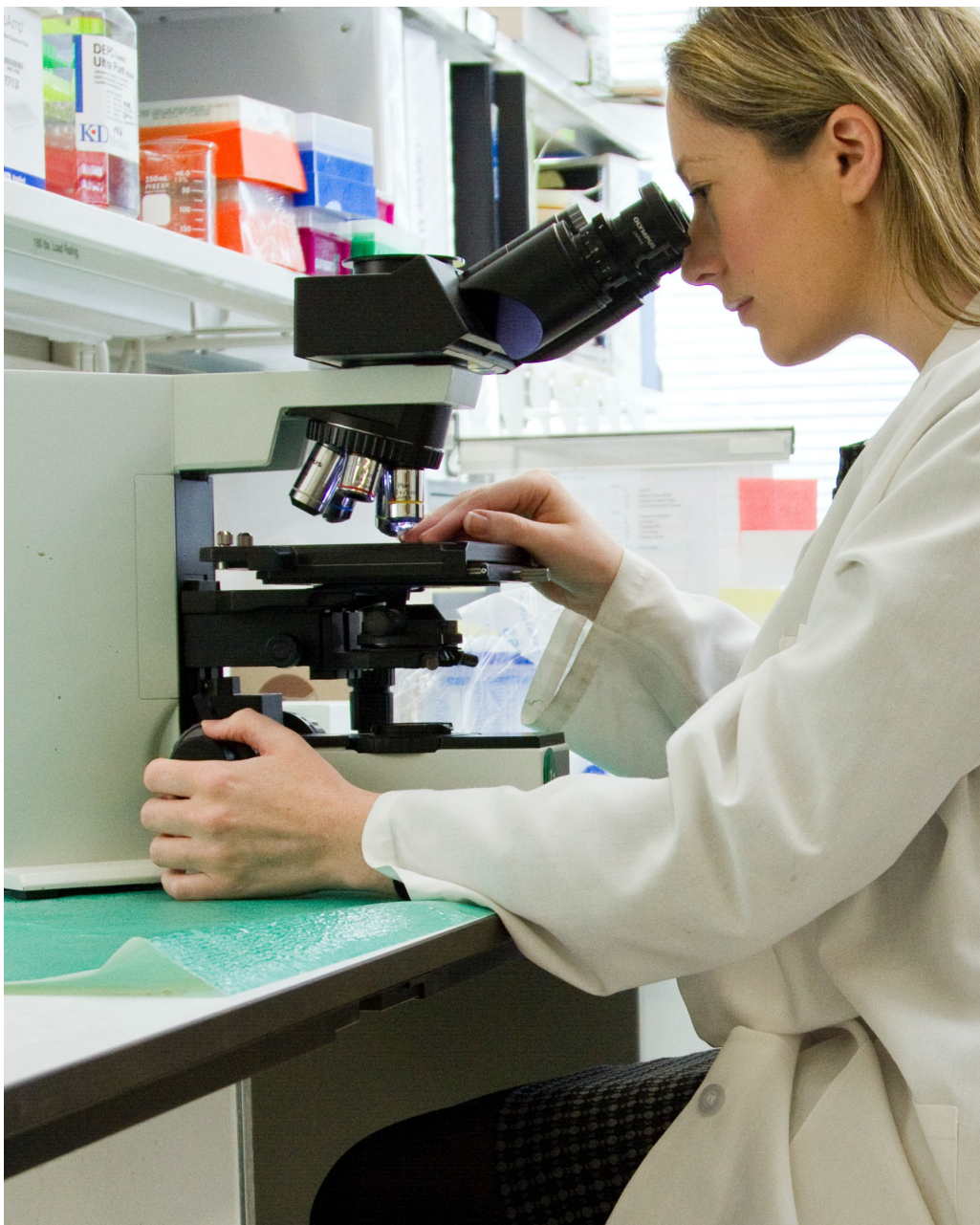
God introduktion til det faglige fællesskab

Styrkede muligheder for ph.d.-studerendes engagement og indflydelse

Forventningsafstemning

Redskaber til projektstyring og introduktion til at undervise

Tidlig understøttelse af karriereplanlægning



God ph.d.-vejledning er en professionel arbejdsrelation der kræver gensidig respekt, tillid og forståelse samt at begge parter tydeligt kommunikerer deres forventninger til hinanden. Den gode vejledningsproces kan understøttes ved at forskningsinstitutionen klæder både vejleder og ph.d.-studerende på til at indgå i relationen. Samtidig er der brug for god organisatorisk støtte rundt om vejlederrelationen i form af fx klare nedskrevne forventninger til vejledningen, mulighed for sparring i det tætte fagmiljø, rådgivning om karriere, planlægning og lignende, og ikke mindst et synligt system som træder til ved alvorlig mistro.

Gitte Wichmann-Hansen

Ph.d., seniorforsker ved Aarhus Universitet og konsulent

Tema 1

Gode rammer for ph.d.-vejledning

Et godt vejledningssamarbejde skaber en god ramme om den ph.d.-studerendes arbejdssituation og trivsel. Undersøgelser viser, at danske ph.d.-studerende for en stor dels vedkommende har en god relation til deres vejledere (Glæsner & Kvejborg 2022, Wichmann-Hansen 2021). Dette er et godt udgangspunkt, da en række studier påpeger, at trivselsproblemer i nogle tilfælde kan være forbundet med vejledningen af den ph.d.-studerende (Hazell et al. 2020, Sverdlik et al. 2018).

Et vejledningsforløb kan rumme udfordringer og spændinger i relationen mellem den ph.d.-studerende og vejlederen. En del af vejlederopgaven er at forebygge, at vanskeligheder udvikler sig til konflikter, samt at skabe rammer for interesseforskelle og konflikthåndtering, hvis det bliver nødvendigt. Konflikter kan fx omhandle samarbejde, kommunikation og forskellige forventninger til vejleder og ph.d.-studerendes roller, leverancer og selvstændighed.

Fordi vejlederrelationen er kompleks, er det vigtigt at vejlederne både mestrer de rette pædagogiske greb, og at de er bakket op af en institution og en kultur, som tager hånd om den ph.d.-studerendes trivsel.

Skab gode muligheder for forventningsafstemning mellem ph.d.-studerende og vejleder

Et ph.d.-forløb kan være præget af usikkerhed om kvalitetsniveauet af det videnskabelige arbejde, den studerende skal levere. Derfor er det vigtigt, at den ph.d.-studerende har gode forudsætninger for en klar og konstruktiv kommunikation med vejlederen om retningen for projektet og hvornår en artikel eller et kapitel er godt nok.

Opbygningen af et godt vejledningssamarbejde kan indledes med en dialog, som synliggør de faglige såvel som personlige forventninger, som den ph.d.-studerende og de(n) tilknyttede vejleder(e) har til et forskeruddannelsesforløb.

Denne dialog kan dække både praktiske forhold, som er involveret i et ph.d.-studie – mødefrekvens, forberedelse til møderne og hvordan man bedst taler sammen om projektets kvalitet og processen som helhed. Dialogen kan også omhandle motivation, forventninger til samforfatterskaber¹, vejlederens erfaringer med god forskning, risici ved forskningsarbejdet (der som et grundvilkår ikke altid går som forventet) og arbejdslivet i et forskningsmiljø. I mange tilfælde kan det være relevant med en dialog om de rammer, det konkrete projekts karakter sætter for den ph.d.-studerendes valg af metode og tilgang. Hvis

¹ For eksempel på guidelines vedr. forfatterskaber, se evt. KU: [Microsoft Word – Kodeks for forfatterskab ENG final \(ku.dk\)](#)



det forventes at der skabes produkter med kommerciel interesse i projektet, kan det også være relevant at introducere den ph.d.-studerende til de love og regler der gælder i forhold til GDPR, IP, opfindelser og licenser.

Ph.d.-planen kan være et godt redskab til at få forventningsafstemt og planlagt arbejdet omkring ph.d.-forløbet, da planen skal indeholde aftaler og planer for vejledningsprocessen, ph.d.-projektet, afhandlingens form, undervisning, miljøskitte, kurser og andre emner, som det kan være relevant at få forventningsafstemt i starten af forløbet. Her kan man også inkludere planlægning af datamanagement og publicering, oversigt over milepæle og tidsfrister i afhandlingen og andre relevante emner.

Ph.d.-planen kan også være udgangspunkt for forventningsafstemning i forbindelse med orlov, herunder tilbagevenden fra orlov. Det er fx relevant at afklare om og hvordan et forskningsprojekt fortsætter under orlovsperioden.

Understøt en stærk fælles faglighed omkring vejledergerningen

Uddannelse af vejledere fremmer trivsel, særligt hvis kurser indeholder eksplicit fokus på trivsel og den gode vejlederrelation. En række universiteter har allerede obligatoriske vejlederkurser, som adresserer dette.

Udover et indledende vejlederkursus kan det være relevant at give ph.d.-vejledere mulighed for kontinuerligt at kvalificere deres forståelse og handlinger gennem deltagelse i opfølgende seminarer og kollegabaseret sparring. Ph.d.-skolen kan initiere vejledernetværk og skabe rammer for peer-to-peer-fora, hvor ph.d.-vejledere kan kvalificere deres praksis, under hensyntagen til fortrolighed i vejlederrelationen. I små fagmiljøer, hvor der er få ph.d.-studerende og -vejledere, er det især hensigtsmæssigt, at understøtte et kollegialt rum, hvor erfaringer med god vejledningspraksis og udfordringer kan drøftes, evt. på tværs af fag. Denne erfaringsudveksling gennemføres under hensyn til god etik og fortrolighed.

Ved ph.d.-projekter med både hovedvejleder og medvejleder er det vigtigt, at der sker en grundig og løbende forventningsafstemning om roller og ansvar vejlederne i mellem.

Tydeliggør rammerne for ph.d.-vejledningen

Det er væsentligt, at den ph.d.-studerende har indsigt i de organisatoriske og ressourcemæssige rammer omkring vejledningen, herunder finansieringen af ph.d.-forløbet og hvilke ressourcer, der er til rådighed i løbet af de tre år. Hvis ph.d.-forløbet indebærer brug af særligt udstyr eller faciliteter, er det vigtigt at afklare adgang til disse. Her

kan man også introducere den ph.d.-studerende til hvilke vejledningsopgaver og ledelsesopgaver, som falder inden for vejledningsrelationen og hvilke, som varetages af fx institutleder, afdelingsleder eller andre medarbejdere/ kolleger.

Den studerende kan også få viden om muligheder og proces ved ønske om vejlederskitte, så man som ph.d.-studerende kender vilkår og processer ved ansættelsens start. Her kan også nævnes mulighederne for at udskifte eller tilføje medvejledere og hvilke fordele og ulemper, der kan være forbundet med dette.

Skab et stærkt og synligt system omkring vejlederen

Det er vigtigt at universitetet tilbyder en række gode støttefunktioner, som vejlederen kender til og kan videreformidle til den ph.d.-studerende. Vejledere skal ikke have hovedansvaret for at rådgive om karriereveje uden for universitetet eller yde psykologbistand. Vejleders hovedopgave er faglig vejledning i forbindelse med forskningsaktiviteterne. Karriererådgivning, forskningsstøttefunktioner, administrativ understøttelse, muligheder for kompetenceudvikling og muligheder ved mistrivsel og stress kan alle være vigtige for et godt ph.d.-forløb, men kan ikke forventes at skulle løftes af den enkelte vejleder.

Klæd ph.d.-studerende på med gode samarbejdskompetencer i vejledningen

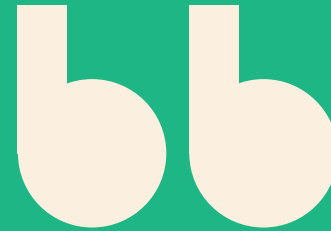
Det er vigtigt for ph.d.-studerende at etablere og vedligeholde et godt samarbejde med vejleder. Derfor er det værdifuldt at blive klædt på ift. egen rolle og ansvar for at fremme god kommunikation og forventningsafstemning i vejledningssituationen. Dette kan foregå ved, at ph.d.-skolelederen tager en indledende snak med den ph.d.-studerende, eller ved at udbyde kurser for ph.d.-studerende om rollerne i en vejledningsrelation. Det er også hensigtsmæssigt at tydeliggøre, hvem der er nærmeste personaleansvarlige leder og 'go-to'-person for den ph.d.-studerende, hvis der opstår udfordringer i vejledningen.

Eksempler på tiltag vedrørende rammerne for ph.d.-vejledning

- På Roskilde Universitet afholder flere ph.d.-skoler 1-2 seminarer i semestret for ph.d.-vejledere. Formålet er at kvalificere vejledningsprocesser og højne forskningsfaglige indsatser baseret på kollegial sparring og erfaringsudveksling. På møderne aftales hvem der fremlægger små vejledningseksempler, som bruges til at drøfte gode praksisser. Også specifikke emner kan drøftes, fx kvalitet i ph.d.-afhandlinger, samarbejdsproblemer, samarbejde mellem flere vejledere, vejledning mod at færdiggøre på tid. Vejlederseminarer kan være initieret og drevet af ph.d.-vejledere, eller en programleder kan tilrettelægge og indkalde.
- Danmarks Tekniske Universitet har udviklet et dialogværktøj til at hjælpe ph.d.-studerende og -vejleder med at navigere i alle aspekter af ph.d.-processen og gøre implicite forventninger eksplicite. Dialogværktøjet er tilpasset til hhv. studieplan og hver enkelt halvårsrapport med emner, der er relevante på disse tidspunkter i studieforløbet. Til vejledere og medvejledere findes der også et værktøj til at afstemme roller, ansvar og forventninger vejlederne imellem.
- På Aarhus Universitet (Arts) er kurset *Introduction to PhD supervision for PhD students* obligatorisk for ph.d.-studerende. Det er 0,5 ECTS og dækker forskellige roller og udfordringer relateret til ph.d.-vejledning, herunder sammenhæng mellem skriveproces og feedback-former².

Flere eksempler kan ses i appendix.

² <https://ced.au.dk/en/courses/arts-introduction-to-phd-supervision-for-phd-students>



Ph.d.-studerende træder ind i en karriere og arbejdskultur med højt pres og en række nye roller og forventninger, som kan være vanskelige at afkode. Derfor er det væsentligt at institutionerne skaber gode rammer for det videnskabelige arbejde, det akademiske arbejdsliv og arbejdsmiljøet på den konkrete institution.

Yun Ladegaard

Ph.d., erhvervspsykolog, postdoc på Institut for Psykologi, Københavns Universitet

Tema 2

En inkluderende organisation

Et inkluderende fagmiljø er centralt for både trivsel og faglig progression (Herrmann & Wichmann-Hansen 2017). Derfor kan der med fordel fokuseres på at integrere de ph.d.-studerende i både det faglige og kollegiale fællesskab, både gennem introduktionen af ph.d.-studerende og i løbet af ph.d.-studiet. Internationale ph.d.-studerende har ofte et større behov for støtte og afklaring end ph.d.-studerende med dansk baggrund, da de ud over at starte på et ph.d.-forløb, skal indgå i et nyt samfund og ny arbejdskultur, og derved har et større behov for at opdyrke nye relationer og netværk.

Centralt for en inkluderende og sund arbejdskultur kan være, at det i fagmiljøet italesættes, at der lægges mere vægt på, hvad man når, end hvor længe man er på kontoret eller i laboratoriet. For de som ikke tidligere har arbejdet i Danmark, kan det især være værdifuldt at få fremhævet, at arbejdslivsbalance og godt arbejdsmiljø er en prioritet i det forskningsmiljø, de kommer til.

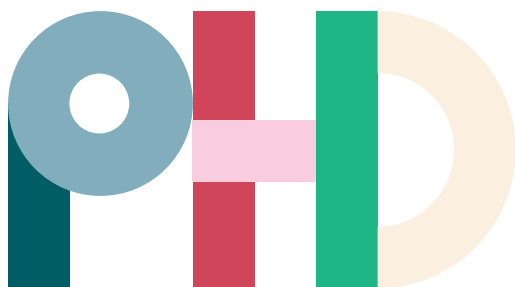
Giv ph.d.-forløbet en god start

For at den ph.d.-studerende kan blive godt forankret på arbejdspladsen, er det væsentligt med en tydelig introduktion til det organisatoriske, faglige og sociale fællesskab. Derfor er organiseringen af mødet med arbejdspladsen for nyansatte ph.d.-studerende, fx i form

af en velkomstpakke eller introduktionsseminarer, væsentlig for at sikre en god start.

Introduktionen af en ph.d.-studerende bør afklare de formelle rammer og forpligtelser omkring indskrivning og ansættelse. Det kan være information om vilkårene for ph.d.-forløbet, herunder ph.d.-bekendtgørelsen, overenskomst, 'ret og pligt og konkret proces' i forbindelse med fx orlov, sygemelding eller forsinkelse. Som nyansat kan det være relevant at kende til ressourcer såsom praksisudvalg, tillidsrepræsentantsystemet og lokale tillidsrepræsentanter og AM-repræsentanter - herunder, at man som ph.d.-studerende kan henvende sig til den lokale tillidsrepræsentant, hvis der opstår spørgsmål vedrørende ansættelsesmæssige vilkår og arbejdsforhold. Introduktion til disse regler og systemer kan være særligt relevant for internationale ph.d.-studerende, men også for ph.d.-studerende generelt, da det for mange er deres første job.

En præsentation af institutionens indre liv er også gavnlig: Institutkultur, ph.d.-fællesskaber, årshjul, forskningsorganisering, ph.d.-udvalg, fagforeningsklub og øvrige udvalg, kan alle være relevante for den ph.d.-studerende. Ydermere er det væsentligt, at ph.d.-studerende forstår instituttets arbejdsdeling, administration og støttefunktioner i det omfang det er relevant for deres ansættelse



- fx hvem der afholder MUS, som ansatte ph.d.-studerende har ret til årligt på deres ansættelsessted.

For at skabe gode rammer og systematik i institutionens modtagelse af nye ph.d.-studerende er det vigtigt, at opgaven med at introducere ph.d.-studerende er prioriteret og forankret klart hos relevante kollegaer og medarbejdere. Derudover har flere universiteter også gode erfaringer med buddy-ordninger, som er en mere uformel rolle ift. introduktioner og løbende spørgsmål, fx i de tre første måneder af forløbet.

Skab en inkluderende og respektfuld forskningsgruppekultur

Et ph.d.-forløb forudsætter deltagelse i kollektive fora som forskningsgrupper og forskningsseminarer, hvor seniorforskere og juniorforskere mødes til faglige drøftelser og sparring. Deltagelse i et respektfuldt forskningsfællesskab giver en arena for ph.d.-studerende, hvor forskningsmetoder kan kvalificeres, forsknings-samarbejde kan opbygges og gode kollegarelationer skabes.

Eksempler på tiltag vedrørende en inkluderende organisation

- Universiteterne arbejder med at systematisere den gode modtagelse og onboarding af nye ph.d.-studerende. Et eksempel på dette er fra Copenhagen Business School, hvor ph.d.-studerenterrepræsentanter har taget teten på at samle et onboarding-program, som kan inspirere til best practice på alle institutter. Udover programmet arrangerer ph.d.-skolen introdag sammen med studenterorganisationen PAC for nye ph.d.-studerende to gange årligt.
- På en af Syddansk Universitets ph.d.-skoler i Odense afholdes fællesfrokost for alle fakultetets ph.d.-studerende første tirsdag i måneden. Herudover tager ph.d.-skolelederen til Campus Kolding 1-2 gange i semesteret til uformelt frokostmøde.
- På lignende vis afholder IT-Universitetet i Københavns ph.d.-skole luncheons ca. fire gange årligt med forskellige emner, fx mød ph.d.-udvalgets medlemmer, håndtering af kontakten med medier, Research Support og ressourcer til ph.d.-studerende, karriereworkshop, Open Entrepreneurship, og mød Head of HR og Prorektor.

Flere eksempler kan ses i appendix.

Det Unge Akademi

Det Unge Akademi uddelte i 2022 en pris for årets bedste forskningsmiljø³. Nedenfor er eksempler på karakteristika ved seks konkrete forskningsmiljøer, som blev indstillet til prisen.

- Faste fagligt-sociale arrangementer med relevans for forskning og karriere
- Tydelig italesættelse af, at den gode omgangstone i den faglige kritik er en prioritet
- Holdånd - forståelse af, at det ikke er nødvendigt at være venner, men nødvendigt at være gode kollegaer. Fælles fejring af sejre og fælles ejerskab over nederlag
- Gode kommunikationskanaler med klart definerede formål
- Rollen som dirigent og ansvarlig for organisering af møderne går på omgang i forskningsgruppen, fx et makkerpar med juniorforsker og seniorforsker
- Understøtte internationalt netværk. Eksterne gæster kan inviteres af alle, og der kan arrangeres 'meet and greet' med alle gæster, hvor man kan skrive sig op til et kort møde på tomandshånd
- Åbenhed om udfordringer og omveje - især fra seniorforskere

³ Årets Forskningsmiljø (youngacademy.dk)





En ph.d.-studerende skal lære mange nye færdigheder i løbet af sin ph.d.-tid. Undervisning, præsentationer for peers og selvfølgelig den videnskabelige skriveproces - alle aktiviteter som kan være vanskelige at mestre. Derfor er det vigtigt at ph.d.-studerende understøttes i udviklingen af de rette kompetencer, både de rent videnskabelige, men også de mindre synlige, som handler om at forstå, planlægge og udføre et stort og kompliceret projekt.

Nina Nørgaard

Ph.d., lektor og ph.d.-coach ved det Humanistiske Fakultet,
Syddansk Universitet

Tema 3

Styrkede proceskompetencer hos ph.d.-studerende

Et succesfuldt ph.d.-forløb kræver tilegnelse af de rette færdigheder. Særligt vigtige er gode proceskompetencer i forhold til at planlægge og afvikle videnskabelige nøgleaktiviteter og evaluere fremskridt, samt at forstå barrierer og manglende målopfyldelse. Måltrettet træning i disse kompetencer kan bidrage til at fremme trivsel ved at mindske usikkerhed om ph.d.-studiets delforløb og faglig kvalitet. Derfor styrker ph.d.-skolerne på forskellig vis disse færdigheder – herunder i vejledning og gennem kurser og workshops – som ph.d.-studerende kan bruge i arbejdet med at planlægge og styre ph.d.-processen.

Styrk evnen til tids- og projektstyring

Planlægning og prioritering af arbejdsopgaver er en nøgleopgave i ph.d.-uddannelsen, og det kan være en kilde til mistrivsel, hvis man ikke bliver færdig indenfor fristen eller ikke formår at fordele arbejdsbyrden fornuftigt ud over hele ph.d.-forløbet. Kurser og seminarer i projektledelse kan give indsigt og redskaber til at forstå rammerne og tidshorizonten og prioritere opgaver og ressourcer, som er til rådighed i forløbet. Det kan give overblik og tryk i gennemførelsen af ph.d.-forløbet, samt bidrage med et sæt færdigheder hos den ph.d.-studerende, som kan stille dem stærkere i deres videre karriere.

Giv pædagogisk sparring når ph.d.-studerende skal undervise

Som en del af ph.d.-uddannelsen indgår en undervisnings- og formidlingsforpligtelse og opfyldelsen af denne kan være en krævende opgave. Kursusforløb og etablering af erfaringsgrupper for ph.d.-studerende, hvor erfarne undervisere kan drøfte og give sparring på undervisnings-tilrettelæggelse, læringsforløb og faglige problemstillinger kan bidrage til en god varetagelse af undervisningsopgaven. En tidlig forventningsafstemning ifm. undervisningsplanlægning er hensigtsmæssig, herunder hvordan den ph.d.-studerendes kvalifikationer kan indpasses i instituttets undervisningsdrift og hvor meget forberedelsestid, der allokeres per undervisningsgang.

Fokusér på skrivning og gode arbejdspraksisser gennem workshops

I mange tilfælde kan ph.d.-studerende have gavn af kurser, som er målrettet opgaven med at strukturere tekst og skrive i forbindelse med afhandlingsarbejdet. Ved mange universiteter findes allerede skriveworkshops i forskellige formater og med forskellige formål, ofte faciliteret af erfarne ph.d.-vejledere og skrivekonsulenter. Eksempler er tidsskrift-publicering, analyse af data og empiri, færdigskrivning af monografi eller artikelbaseret afhandling, intensive skriveophold samt 'shut up and write'-seminarer. Formålet med sådanne workshops er at styrke



ph.d.-studerendes skrivefærdigheder, give dem forskellige skriveredskaber og øge deres forståelse for skrivningens forløb, udfordringer og produkter. Hermed kollektiviseres og afmystificeres skrivning og gennem erfaringsdeling løftes skrivning ud af det individuelle rum. Et sådan rum kan også danne rammen for dialoger om gode samarbejdspraksisser og om, hvordan ph.d.-studerende indgår konstruktivt og ligeværdigt i fælles publikationer.

3.4 Understøt progressionen i afhandlingsarbejdet

For at sikre og evaluere progression, kvalitet og forskningsresultater igennem ph.d.-forløbet, kan en række milepæle stilles til rådighed for den ph.d.-studerende. En midtvejsevaluering eller Work-in-Progress-seminar tjener til at ph.d.-studerende kan fremlægge deres forskningsarbejde og få kvalificeret feedback fra seniorforskere. Et pre-defense kan vurdere den snarlige ph.d.-afhandlings kvalitet og afleveringsmodenhed og et seminar, hvor det gode ph.d.-forsvar drøftes, kan give indsigt i ph.d.-forsvarets formål og finesser. Disse milepæle og indsatser kan bidrage til en løbende evaluering af projekt, produkt og progression. Ud over disse målrettede initiativer, kan ph.d.-studerende have gavn af at fremlægge deres arbejde løbende, fx ved årlige seminarer, konferencer, forskningsretreats, eller som en del af den almindelige praksis med interne seminarer på et institut eller for en forskningsgruppe.

Eksempler på tiltag vedrørende ph.d.-studerendes proceskompetencer

- På Aarhus Universitet (NAT) er udviklet et nyt onboarding-program, som indeholder en række relevante workshops, herunder om forskningsintegritet, international mobilitet, *Becoming a scientist*, *Well-being and Work-life balance*, *Getting the most out of your PhD - a career perspective* og *Literature, data management and publishing*.
- Formidling er en del af ph.d.-forløbet. På IT-Universitetet i København er det obligatorisk for ph.d.-studerende, der underviser, at følge et ECTS-givende kursus i universitetspædagogik.
- På Københavns Universitet har SCIENCE's HR en anbefaling om, at ph.d.-studerende ikke bør undervise, før de har co-undervist med en erfaren VIP. Denne skal give den ph.d.-studerende tips og tricks og samarbejde om at planlægge den ph.d.-studerendes undervisning.

Flere eksempler kan ses i appendix.



Som ph.d.-studerende arbejder man ofte som den eneste på sit projekt, og man kan derfor godt komme til at føle sig alene med sine op- og nedture i løbet af de tre år. Her kan andre ph.d.-studerende være en af de vigtigste ressourcer i forhold til trivsel, da man her kan dele udfordringer, erfaringer og råd, og derved føle sig mindre usikker og alene.

Line Roager

Ph.d.-studerende, Danmarks Tekniske Universitet



Som ph.d.-studerende står man overfor en spændende, men også hård og for nogen uklar karrierevej. Klarhed over krav og muligheder i karriereprogressionen kunne måske mindske arbejdspresset, som kommer med uvisheden omkring hvornår man har gjort det godt nok.

Federico Jensen

Ph.d.-studerende, Copenhagen Business School

Tema 4

Arbejdslivet som ph.d.-studerende og den efterfølgende karriere

Presset på ph.d.-studerende for at klare sig videre i det akademiske system og uvisheden, som er forbundet med et skift til en karrierebane uden for universitetsverden, kan tilsammen skabe frustration og mistrivsel. Mange unge forskere har gavn af sparring med kolleger om forskning og arbejdsliv udenfor vejledningsrummet. Vejledning og refleksion i forhold til karriereveje for forskere er relevant både tidligt og sent i et ph.d.-forløb.

Etablér rum for sparring med andre ph.d.-studerende

Det kan være givende for ph.d.-studerende løbende at videndele og udveksle erfaringer om ph.d.-forløbet med andre ph.d.-studerende. Nogle institutioner har gode erfaringer med ph.d.-cafeer, netværksseminarer eller ph.d.-dage på institutterne. Der kan også skabes rum for sparring og erfaringsudveksling ved at afsætte tid i programmet til peer to peer-sparring i eksisterende arrangementer. Faste arrangementer og begivenheder som forskningsretreats, temadage på instituttet eller andre relevante anledninger, hvor ph.d.-studerende er samlet, kan give mulighed for videndeling.

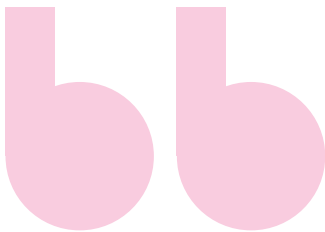
Skab rum for karriererefleksion og kompetencefokus

For at mindske usikkerhed omkring fremtiden for yngre

forskere og give et bredere karrierespæktiv, kan der tilbydes karrierevejledning og -seminarer, hvor ph.d.-studerende får lejlighed til at høre om de forskellige karrieremuligheder efter ph.d.-projektet er afsluttet. Både redskabskurser og kompetenceafklaring, såvel som inspirations- eller netværksarrangementer, kan hjælpe karriereovervejelserne på vej. Karrierevejledning kan både inkludere en fortsat karriere indenfor akademien og give klarhed over hvilke krav og milepæle dette omfatter, samt vejlede om karrieremuligheder udenfor universitetet (både i det offentlige og det private) med fokus på "transferrable skills" og netværk. Karriereafklaring og -rådgivning kan med fordel være til rådighed tidligt i ph.d.-forløbet, da man allerede her kan have gavn af at vide, hvilke krav der stilles til de forskellige karriereveje og hvilke kompetencer og netværk, det vil være nyttigt at opdyrke.

Mentorordninger bidrager til indføring i universitetskultur, igangsætte personlige og forskningsfaglige overvejelser og inspirere til mulige strategier for forskningsarbejdet. Mentorordninger er derudover et relevant tiltag for at fremme karriereovervejelser. Mentorer kan findes bredt blandt alumner, forskere fra andre grupper, centre eller institutter og kan være både yngre eller mere erfarne forskere. Mentorer kan også findes uden for universitetet i de virksomheder, som ansætter ph.d.-studerende.





Når universitetet understøtter rum for gode trivselsdialoger med de ph.d.-studerende, kan det være med til at signalere, at udfordringer i vores arbejdsliv tages seriøst. Det er afgørende for trivslen, at der i samspil opnås en fælles forståelse og prioritering af de vigtigste problemer, og at der efterfølgende bliver handlet på dem.

Kristoffer Ibsen Ph.d.-studerende, Aarhus Universitet

Vejleder skal bane vejen for den ph.d.-studerendes faglige netværk

Som forsker er det vigtigt at have et godt fagligt netværk, og vejlederen har en vigtig rolle i opbygningen af den ph.d.-studerendes faglige netværk. Vejlederen bør give de unge forskere mulighed for at deltage på relevante konferencer og sørge for, at de kan få adgang til at sparre med andre forskere indenfor området. Dette kan fx faciliteres ved at man gør det muligt at booke 1:1 møder med gæster, samarbejdspartnere og oplægsholdere, når de er til møder, oplæg eller konferencer i Danmark.

Eksempler på tiltag vedrørende sparring om arbejdslivet som ph.d.-studerende og den efterfølgende karriere

- På Københavns Universitet SUND afholdes kurset *Finishing Your PhD and Planning Your Future Career*. Hvert semester afholdes derudover *PhD Student Career Talk*, hvor tidligere ph.d.-studerende inviteres til at fortælle om deres karriereveje til inspiration for de igangværende ph.d.-studerende. Emnerne skifter mellem akademisk, industri og sundhedssektoren. Københavns Universitets karrierevejleder i den centrale HR-enhed vejleder løbende ph.d.-studerende og postdocs 1:1.
- Aalborg Universitet har samlet erfaringer fra deres tiltag vedr. karrierebevidsthed og trivsel i en *karriere-model* for alle ph.d.-studerende på Aalborg Universitet. Initiativer omfatter bl.a. karrierekursus tilpasset det enkelte fakultet, inddragelse af alumnenetværk, mentorordning for ph.d.-studerende der bl.a. understøtter karrierevalg og opdyrkning af netværk, varieret udbud af casehistorier/portrætter af alumner til inspiration, coachingtilbud samt en række tiltag som skal understøtte de forskellige karriereveje fx kursus om entreprenørskab, støtte til funding og publiceringsstrategi. Den største udfordring som går på tværs af initiativerne, er at få skabt blivende bevidsthed hos ph.d.-studerende om de forskellige muligheder og tiltag.

Flere eksempler kan ses i appendix.



Selvom den faglige interesse og motivationen er høj, kan ph.d.-studerende let komme til at sidde med deres problemer selv og føle at institutionen ikke ser dem. Derfor kan det være en vigtigt for en institution at vise de ph.d.-studerende, at deres arbejdsmiljø og trivsel er en prioritet.

Janne Gleerup

Ph.d., lektor, Institut for Mennesker og Teknologi,
Roskilde Universitet

Tema 5

En synlig og forankret trivselsindsats

Der findes allerede en række trivselstiltag på danske universiteter, som skal formidles til ph.d.-studerende for at tiltagene er synlige og tilgængelige. Det er ønskværdigt, at disse tiltag er organisatorisk og økonomisk forankret, for at sikre kontinuitet og kvalitet.

Tydeliggør ansvar og organisatorisk forankring

Det kan være hensigtsmæssigt at udvikle en klar ansvarsfordeling, så det er tydeligt, hvilke trivselsunderstøttende opgaver henholdsvis vejleder, ph.d.-skolen og instituttet varetager, samt hvordan relevante trivselstiltag kan virke forebyggende, være nemt tilgængelige og indgå i de ph.d.-studerendes hverdag og virke. Indsatser for at udvikle god trivsel forudsætter gode rammer, at de nødvendige ressourcer er til stede og at de rette videnspersoner og ansvarspersoner inddrages. Indsatserne skal integreres med institutionens organisering og målsætninger.

Giv de ph.d.-studerende mulighed for at blive inddraget og få indflydelse

Ph.d.-studerende skal vide hvor og hvordan de kan søge indflydelse på deres arbejdsplads og hvem de kan gå til med forslag. I ph.d.-bekendtgørelsen er ph.d.-udvalget og ph.d.-skoleleders rolle og ansvar beskrevet. Her har ph.d.-studerende repræsentation og kan bidrage til at

drøfte og beslutte de opgaver, som ph.d.-skoleudvalget behandler. Der er også andre beslutningsfora, hvor ph.d.-studerende har en plads. At deltage aktivt kan være tidskrævende og derfor kan det befordre engagementet at der er et meriteringssystem, hvor det for eksempel bliver muligt at registrere timerne som arbejde for instituttet. Det skal desuden sikre at de ph.d.-studerende har en reel indflydelse i de fora de opfordres til at deltage i. På de institutioner og institutter, hvor der findes ph.d.-foreninger, faglige klubber eller lignende sammenslutninger, er det oplagt at inddrage disse i dialogen om trivsel og andre relevante sammenhænge.

Skab synlighed omkring institutionens trivselsarbejde

Undersøgelser blandt britiske ph.d.-studerende viser, at en større gruppe ser trivselsproblemer som en almindelig konsekvens af et ph.d.-studium (Hazell et al. 2021). Dette er sandsynligvis også tilfældet i Danmark. Derfor er det gavnligt, hvis forskningsinstitutionerne kommunikerer klart at trivsel og gode rammer er en prioritet, og at alle forventes at bidrage til en inkluderende arbejdskultur. Der er også vigtigt med konsistent og kontinuerlig kommunikation om eksisterende trivselstilbud til ph.d.-studerende.



Eksempler på tiltag vedrørende synlig og forankret trivselsindsats

- På Syddansk Universitet har en ph.d.-skole som fast praksis at kontakte vejleder tre måneder inde i ph.d.-forløbet, for at følge op på rekruttering og have grundlag for at sætte tidligt ind, hvis der er behov for justeringer.
- Det kan være relevant at samle viden og ressourcer om trivsel. Et eksempel på dette er Aalborg Universitets Onestop shop, hvor alle tilbud til ph.d.-studerende på Aalborg Universitet, der relaterer sig til trivsel og karriereudvikling, samles på Aalborg Universitet PhD career HUB⁴. Dette vil blive forankret på ph.d.-skolerne og skal sikre en nem og overskuelig indgang til de ressourcer der findes.

Flere eksempler kan ses i appendix.

⁴ [AAU PhD Career HUB](#)



Referencer

Glæsner N. & Kvejborg A. (2022). Trivsel blandt ph.d.-studerende på danske universiteter. DM: Danish Association of Masters and PhDs. <https://dm.dk/media/40405/analysis-phd-students-2021.pdf>

Hazell, C.M., Niven, J. E., Chapman, L, Roberts, P. E., Cartwright-Hatton, S., Valeix, S. & Berry, C. (2021). Nationwide assessment of the mental health of UK Doctoral Researchers. *Humanities and Social Sciences Communications*. 8, 305.

Hazell, C.M., Chapman, L., Valeix, S.F. et al. (2020). Understanding the mental health of doctoral researchers: a mixed methods systematic review with meta-analysis and meta-synthesis. *Systematic Review*. 9, 197

Herrmann, K.J. & Wichmann-Hansen, G. (2017). Validation of the quality in PhD processes questionnaire. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 8 (2), 189-204. <https://doi.org/10.1108/SGPE-D-17-00017>.

Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*. 46(4), 868-879.

Sverdlik, A., Hall, N. C., McAlpine, L., & Hubbard, K. (2018). Journeys of a PhD student and unaccompanied minors.

International Journal of Doctoral Studies. 13, 361-388.
Uddannelses- og Forskningsministeriet (2017). Kvalitet i ph.d.-uddannelsen: Spørgeskemaundersøgelse blandt ph.d.-studerende og ph.d.-vejledere. <https://ufm.dk/publikationer/2017/filer/kvalitet-i-phd-uddannelsen-sporgeskemaundersogelse-blandt-phd-studerende-og-phd-vejledere.pdf>

Wichmann-Hansen, G. (2021). Quality in the PhD Process 2021: A Survey Among PhD Students at Aarhus University. Aarhus University. https://phd.au.dk/fileadmin/phd/Quality_in_PhD_education/Quality_in_the_PhD_process/Report_QualityinPhDProcess_21.pdf



Appendix

Katalogets eksempler er udvalgt blandt en række trivselsinitiativer, som er indsamlet på de danske universiteter. Som inspiration vedlægges dette appendix med en udvidet liste af initiativer, indsendt af universiteterne i forbindelse med indsamlingen. Ønsket er, at interesserede på ph.d.-skolerne eller andetsteds her kan finde idéer, som kan bruges i arbejdet med ph.d.-studerendes trivsel og arbejdsliv.

Eksemplerne dækker ikke alle trivselsinitiativer i de danske forskningsmiljøer, men er udvalgte initiativer til inspiration. Appendix er opdelt i samme temaer som kataloget, selvom mange initiativer i praksis adresserer mere end et tema. To eksempler er uddybet som cases.

I appendix benævnes universiteterne ved forkortelse: KU (Københavns Universitet), AU (Aarhus Universitet), SDU (Syddansk universitet), RUC (Roskilde Universitet), AAU (Aalborg Universitet), DTU (Danmarks Tekniske Universitet), CBS (Copenhagen Business School) og ITU (IT-universitetet i København).



Tema 1

Eksempler på initiativer, som skal skabe gode rammer for ph.d.-vejledning

Forventningsafstemning og løbende evaluering

På SUND, KU er det et krav, at den ph.d.-studerende og dennes hovedvejleder afstemmer deres forventninger med hinanden og udfylder et forventningsafstemningsskema senest tre måneder efter indskrivning.¹ Det er desuden et krav, at den ph.d.-studerende har tre regelmæssige evalueringer i sit ph.d.-forløb. To af disse finder sted som et møde og ved den midterste er det valgfrit om der skal være et møde². Der er udarbejdet en dialogguide, som kan anvendes.³

SDU afholder årlige evalueringssamtaler mellem ph.d.-studerende og ph.d.-skoleleder, hvor en række trivselsrelaterede emner kan vendes, herunder vejlederrelation, forsinkelser som skyldes konkrete årsager, mulighed for prøveforsvar etc. Evalueringerne og samtalerne med ph.d.-skolelederen kan være fortrolige, og ph.d.-studerende kan også inviteres til at kontakte ph.d.-skoleleder efterfølgende, hvis der er behov for det.

På RUC gennemføres hvert halve år et introduktionsseminar for nyindskrevne ph.d.-studerende hvor prorektor og ph.d.-forskningsservice byder velkommen, orienterer om ph.d.-uddannelsen og særlige ph.d.-kurser og etablerer netværk mellem ph.d.-studerende. Ph.d.-skolerne gennemfører derudover lokale introduktionsforløb på en halv til to dage med præsentation af instituttet, forskningsgrupper, ph.d.-forløbets vejledning og læringsmiljø samt code of conduct.

Flere ph.d.-skoler har udarbejdet velkomstfoldere som fungerer som et lille opslagsværk, som kan støtte en god opstart og et godt forløb.

Fælles faglighed omkring vejledergerningen

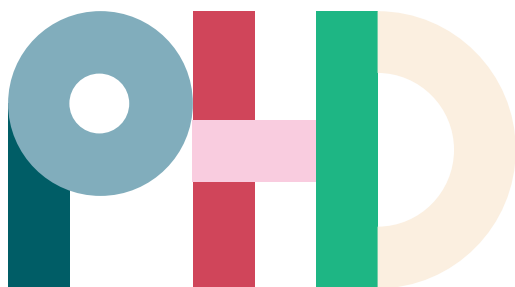
Ph.d.-skoler på tværs af landet organiserer vejlederuddannelser eller -kurser som del af kompetenceudviklingen for ph.d.-vejledere. Her er fokus bl.a. på dialogværktøjer, forventningsafstemning, retningslinjer for ph.d.-uddannelsen på det givne fakultet, vejleders ansvar og forpligtelser overfor den ph.d.-studerende, ph.d.-bekendtgørelsen, stressforebyggelse, konflikthåndtering, samarbejde, konstruktiv feedback og facilitering af ph.d.-studerendes skrivning.

Nedenfor er en række eksempler fra universiteterne:

ITU har et 3-dages kursus for nye ph.d.-vejledere og på SDU tilbydes ph.d.-vejlederkurser til vejledere ved alle ph.d.-skolerne.

DTU's vejlederuddannelse har bl.a. fokus på ph.d.-vejlederes ledelsesrolle. Emnerne i DTU's dialogværktøj er integreret i DTU's uddannelse for ph.d.-vejledere.⁴

På RUC afholder Akademisk Efteruddannelse en masterclass for ph.d.-vejledere organiseret i 3



moduler. Modul A introducerer til ph.d.-vejledning og bekendtgørelsens krav og indhold. Modul B introducerer til et forskningsbaseret grundlag for ph.d.-vejledning og anbefalinger der kan genereres herfra og styrke en refleksiv vejledningspraksis. Modul C er kollegial supervision og rummer observation og kvalificering af egen vejledningspraksis i mindre grupper af ph.d.-vejledere.

KU SUND har et nyt frivilligt kursus *PhD Supervision: next level* på 1,5 dag med overnatning off campus for de erfarne hovedvejledere.⁵ KU SUND har desuden tre obligatoriske kurser:

- Der er krav om, at alle hovedvejledere gennemfører kurset *PhD Supervision: rules and regulations* (online). Det tager cirka 2-3 timer og er en indføring i regler og krav på ph.d.-området og hvordan dette er implementeret på SUND.
- Der er krav om, at alle nye hovedvejledere og alle hovedvejledere, der ikke har indskrevet og vejledt en ph.d.-studerende som hovedvejleder de sidste fem år tager kurset *PhD Supervision: advice, tools and practices*. Det består af tre kursusdage, fordelt over en måned.⁶
- Der er krav om, at alle hovedvejledere tager kurset *Responsible Conduct of Research for Academic staff*, der varer 3 timer.⁷

Ofte er forventningsafklaring i personkredsen omkring en ph.d.-studerende også vigtig. Flere ph.d.-skoler tydeliggør forventningen om, at hovedvejleder og medvejleder afstemmer forventninger med hinanden regelmæssigt gennem ph.d.-forløbet uden deltagelse af den ph.d.-studerende. DTU og KU SUND er eksempler på skoler, der stiller et værktøj til rådighed for vejledere og medvejledere til at afstemme roller og ansvar.⁸

På DTU er der krav om medvejleder for bl.a. at sikre, at ph.d.-studerende har flere end én at gå til. Det er også en anerkendelse af, at der er mange aspekter i vejledning og ikke kan forventes at én vejleder er stærk i alle dele af vejlederrollen. På DTU ses medvejlederfunktionen desuden som væsentlig i relation til karriererefleksion. DTU har en målsætning om tydelige (og lige) regler og principper for vejlederskift. Dette er særligt relevant i situationer, hvor tildelt hovedvejleder har hjemtaget bevillingen, som den ph.d.-studerende er indskrevet på baggrund af.

For mange vejledere vil der også være værdi i at få adgang til kollegial sparring og erfaringsudveksling.

KU SUND afholder *PhD Supervisor Talks* med eksterne oplægsholdere om ph.d.-vejledning og andre relevante emner to gange pr. semester for hovedvejledere og

andre interesserede.⁹ Derudover giver hjemmesiden om *Successful supervision* 10 tips til en god start.¹⁰

Samarbejdskompetencer og kendskab til rammer for ph.d.-vejledningen

ITU's ph.d.-skole har et 2-dages ECTS-givende symposium for ph.d.-studerende, der omhandler vejledning samt projektstyring af ph.d.-studiet.¹¹ Ligeledes har DTU gode erfaringer med seminarer for ph.d.-studerende om vejleder-studerende-relationen.

KU SUND oplyser om rammerne for ph.d.-vejledning gennem kurser målrettet vejlederne og kurser målrettet de ph.d.-studerende. Til begge grupper sker det også via hjemmesiden og kommunikation via e-mail og telefon fra ph.d.-skolen. Derudover er både de 22 forskeruddannelsesprogramledere¹² og ph.d.-udvalget¹³ vigtige aktører i formidlingen af dette såvel lokalt som centralt.

På CBS tilbydes et halvdagskursus om vejledning med en erfaren coach, som kan være særligt interessant for nye ph.d.-studerende. Der tilbydes også et gruppecoaching-kursus samt individuel coaching til ph.d.-studerende – sidstnævnte tilbud gælder også for ph.d.-studerende, der ikke er ansat på CBS (privatister og erhvervs-ph.d.-studerende).

På RUC gennemfører nogle ph.d.-skoler et årligt ph.d.-seminar, som programsætter bl.a. netværksdannelse mellem ph.d.-studerende og forskningsfaglige og metodiske emner af relevans for et godt ph.d.-forløb. Der udbydes også et temaseminar for ph.d.-studerende om fagpersonlige udfordringer i ph.d.-studiet, hvor emner som præstationsangst i forhold krav og kvalitet, stresssymptomer, nervøsitet og anspændthed i forhold til undervisningsopgaver behandles gennem oplæg og deltagerdiskussioner.

Case: Ph.d.-visionsprojekt på KU SCIENCE

I løbet af det sidste år har et større ph.d.-visionsprojekt adresseret en række emner, som er relateret til trivselsspørgsmål. Visionsprojektet handler om at kunne tilbyde den bedst mulige ph.d.-uddannelse til ph.d.-studerende og ikke om trivsel mere isoleret set. Antagelsen er, at hvis ph.d.-studerende får en uddannelse der giver fagligt mening for dem og hvor de udvikler deres kompetencer som unge forskere, får de det stærkest mulige fundament for at trives som ph.d.-studerende.

Målene har været:

- At flytte ph.d.-optag i retning af så vidt muligt at have ph.d.-studerende ansat i egentlige ph.d.-stipendier. Aktuelt er det omkring halvdelen, der er ansatte.
- At styrke de uddannelsesmæssige aspekter af ph.d.-uddannelsen, dvs. give styrket incitament til udbud af excellente og relevante ph.d.-kurser, skabe gode modeller for miljøskifte (både udlandsophold men også modeller der understøtter ophold i en virksomhed eller tidligt entreprenørskab) og skabe gode rammer for anvendelse af de op til 840 timer som ph.d.-studerende må arbejde på institutterne.
- At skabe tydelige, enkle og effektive organisatoriske rammer for ph.d.-uddannelsen.
- At reorganisere ph.d.-administrationen sådan, at den understøtter ph.d.-skolens centrale værdier og ovennævnte punkter bedst muligt, herunder med blik på ressourceeffektivitet.

Ph.d.-visionsprojektet har bl.a. resulteret i, at der skal udvikles et 10 ECTS obligatorisk ph.d.-kursus, hvor mange af temaerne i kataloget ovenfor adresseres. På kurset skal ph.d.-studerende følges på et basishold på ca. 30 ph.d.-studerende. Kurset skal tages i moduler i løbet af ph.d.-uddannelsen. Mange af disse temaer indgår allerede på ad hoc basis i de udbudte ph.d.-kurser på Science. Et samlet, obligatorisk kursus vil på mange fronter styrke ph.d.-uddannelsen, og sikre at alle ph.d.-studerende får styrkede kompetencer i et samlet, progressivt forløb.

Tema 2

Eksempler på initiativer, som skal skabe en inkluderende organisation

Giv ph.d.-processen en god start

AU NAT har udviklet et *onboarding-program* som indeholder i alt 7 workshops, der afholdes to gange årligt. Fokus er bl.a. på trivsel, vejledning, karrierekompetencer, forskningsetik m.m., og nogle er obligatoriske, andre valgfrie. Ph.d.-studerende kan optjene op til 4 ETCS ved at følge programmet.

KU SUND arbejder bl.a. med *welcome meetings* for nyansatte lektorer og professorer og nye introduktionsworkshops for ph.d.-studerende. Det planlægges at udvide den korte introduktion til ph.d.-uddannelsen på kurset *Responsible Conduct of Research 1: An Introduction* til en workshop af 2-3 timers varighed. Derudover varetager hvert forskeruddannelsesprogram introduktion af nye ph.d.-studerende på forskellige vis (varierende fra velkomst-email, mindre intromøder til store møder/workshops).

På KU SCIENCE indeholder målplanerne på fakultetsniveau og på mange af institutterne fokus på god on- (og off-) boarding af unge "forskere i transit" dvs. ph.d.-studerende og Post Docs.

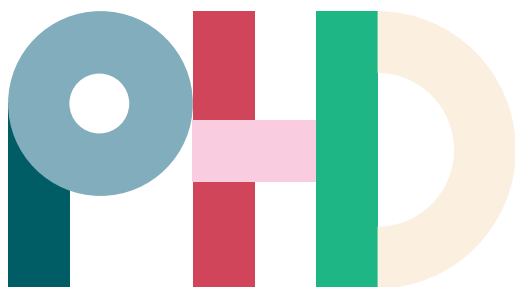
På SDU afholdes velkomstmøder/onboardingseminarer af ph.d.-skolerne eller institutterne tidligt i ph.d.-forløbene og gerne med deltagelse af flere ph.d.-studerende. Der

er forskellige formater og fokus for møderne, men der kan fx være gennemgang af de mest relevante elementer i ph.d.-uddannelsen, mulighed for at møde andre ph.d.-studerende, mulighed for at møde ph.d.-skolelederen, lejlighed til at stille spørgsmål. Nogle fakulteters institutter har ph.d.-koordinatører, som arrangerer onboarding-forløb. Der er løbende erfaringsudveksling mellem ph.d.-koordinatørerne fra forskellige institutter.

Nogle af SDU's ph.d.-skoler afholder særskilt velkomst for udenlandske ph.d.-stipendiater, hvor der lægges vægt på at fremhæve nogle af de ting ved ph.d.-uddannelsen i Danmark, som adskiller sig fra udenlandske ph.d.-uddannelser. Derudover er der et introunivers på et fakultets ph.d.-skoles hjemmeside, målrettet nystartede ph.d.-studerende.¹⁴

Inkluderende og respektfuld forskningsgruppekultur

Ph.d.-skolerne på AU er blevet enige om at etablere forebyggende trivselsinitiativer, som hhv. understøtter de ph.d.-studerendes modtagelse og indføring i forskningsmiljøet og sikrer, at mere erfarne ph.d.-studerende understøttes og oplever at være del af forskningsmiljøet. Alle aktiviteter er udviklet i samarbejde med fagmiljøerne og ph.d.-udvalget. Nedenfor er eksempler fra fakulteterne:



- AU NAT har planlagt to trivselsworkshops: *Well-being and Work-Life Balance* og *Efficient writing for PhD students*.
- AU SUND har planlagt to workshops med fokus på trivsel sidst i ph.d.-forløbet, hvor den primære trivselsudfordring ligger: Et projektstyringskursus og et karrierekursus rettet mod en universitetskarriere. Til formålet har ph.d.-skolen ansat en kursusudvikler. Kurserne udvikles i 2022 og afvikles i foråret 2023, hvorefter der evalueres.
- Ph.d.-skolen på AU BSS har uddelt midler for 2022 til trivselsaktiviteter efter ansøgning fra ph.d.-miljøerne og ph.d.-foreningen AUPA. Der er blevet søgt om midler til workshops lokalt på programmerne samt på tværs af AU (AUPA) og internatskriveophold, alle med trivsel som fokus. Der kan søges midler til 2023.
- Ph.d.-skolen på Arts har uddelt midler for 2022 til trivselsaktiviteter efter ansøgning fra ph.d.-miljøerne. Alle arrangementerne har et fagligt fokus og mulighed for socialt samvær og netværksdannelse.

Nogle ph.d.-skoler eller forskeruddannelsesprogrammer på SDU udpeger en 'buddy' (gerne et medlem af ph.d.-udvalget, hvis muligt). Buddyen skal fremme det fagligt-socialt miljø, fx ved at tage initiativ til kaffe-kage-frokostmøder indenfor eller på tværs af forskeruddannelsesprogrammerne. Der kan også

arrangeres temamøder med gæster udefra eller med deltagelse af ph.d.-skoleleder, coach eller lign. Møderne har et uformelt format, hvor der fx ikke tages referat. Der tilstræbes 2-4 møder pr semester.

Der er buddy-ordninger flere steder på universiteterne, blandt andet har ITU en ordning målrettet nye ph.d.-studerende.

Ph.d.-skolen på CBS støtter løbende institutinitiativer, som er organiseret af ph.d.-koordinatorene eller af de ph.d.-studerende selv. Det er fx frokostmøder, ph.d.-seminarer eller ph.d.-dage, ofte med en kombination af fagligt indhold og information om karrierevejledning, akademiske regler, effektive publiceringsstrategier osv. Disse arrangementer har ofte også en social komponent og understøtter opbygningen af et godt fællesskab på instituttet.

Der er flere skoler, der støtter ph.d.-studerterdrevne arrangementer. Fx kan ph.d.-studerende på ITU afholde en månedlig morgenmad med fagligt indhold. På DTU har ph.d.-studerende nogle steder til opgave selvstændigt at arrangere en seminarrække om samarbejde samt et obligatorisk ph.d.-symposium (1,5 ECTS), hvor de selv bestemmer emnerne.

På RUC har en ph.d.-skole løbende cafeer, som arrangeres af de ph.d.-studerende med et socialt formål eller med faglige emner af relevans for ph.d.-forløbet, hvor også eksterne oplægsholdere inviteres.

Tema 3

Eksempler på initiativer, som skal styrke proceskompetencer og god arbejdspraksis

Fokus på projektstyring, skrivning og gode arbejdspraksisser

Vejledning, kurser og workshops klæder ph.d.-studerende på i forhold til nødvendige færdigheder for at gennemføre et succesfuldt ph.d.-forløb. Det er forskelligt hvilke kompetencer den enkelte ph.d.-studerende ønsker at styrke, og derfor er det vigtigt, at der er gode rammer for at tilrettelægge eget forløb, samt at den løbende vejledning understøtter refleksion over valg af kurser mm. Nedenfor er eksempler:

På SDU tilbyder universitetets HR-afdeling kurser, som særligt er rettet mod ph.d.-studerende. Det kan fx være kurser om *Getting started on your teaching* eller kurser i projektstyring/ledelse. Ved nogle ph.d.-skoler er det desuden obligatorisk at deltage i kurser i bl.a. projektstyring, grant-writing og akademiske skrivekurser. RUC og SDU tilbyder i fællesskab kurser for ph.d.-studerende om projektledelse og projektstyring

Young Researcher Training Program på DTU er et tiltag, der er udviklet og implementeret i forskellige variationer både fra centralt hold og på enkelte institutter. Formålet er at klæde unge forskere på i forhold til bl.a. præsentationsteknik, CV-workshops, MBTI-workshops, peer2peer dialoger om trivsel og tvivl, karriereworkshops, osv.

På KU SUND kan ph.d.-studerende tage et kursus i *Scientific Project Planning*¹⁵ målrettet første års ph.d.-studerende og *Finishing Your PhD and Planning Your Future Career*¹⁶ målrettet sidste års ph.d.-studerende. Fokus er bl.a. træning af tids- og projektstyringskompetencer.

ITU's ph.d.-skole har de seneste år fokuseret på opbygning af en undervisningsportfolio rettet mod akademisk praksis og håndværk. Eksempler på ECTS-givende kurser i portfolien er kurset *Literature Management and responsible research practice* (3 moduler)¹⁷. Samt ph.d. symposier med titlerne: *Into the academic Wekstatt - the craft of writing and preparing for publication*¹⁸, *Designing and communicating your work for different audiences in different formats*¹⁹ og *Navigating your PhD study: turning over the leaf*.²⁰

En væsentlig del af introduktionen til gode akademiske arbejdsformer, består i at udvikle den ph.d.-studerendes forståelse for god forskningspraksis. Der er mange steder fokus på forskningsintegritet, herunder eksempler:

På KU SUND er det obligatorisk for ph.d.-studerende at tage kurserne *Responsible Conduct of Research 1: An Introduction*, der varer en dag og *Responsible Conduct of Research 2: Getting ready for submission*, der tager 4 timer. Universitetsbiblioteket på SDU tilbyder kurser i responsible conduct of research, forskningsetik, forskningsintegritet.



Kurserne er målrettet ph.d.-studerende, og gennemføres i forskellige udgaver tilpasset de forskellige fakulteter.

På ITU udbydes kurset *Research: Code of Conduct*,²¹ mens de ph.d.-studerende på RUC tager et obligatorisk kursus i *Research Integrity and Research Ethics*.

Forberedelse til undervisningsopgaven

Formidling, herunder at undervise, er en vigtig del af ph.d.-forløbet. Nedenfor er eksempler på at styrke pædagogiske kompetencer.

På DTU findes et obligatorisk kursus i undervisning for ph.d.-studerende som ikke har undervist før med pædagogisk sparring og støtte til formidlingsopgaver. Den ph.d.-studerendes rolle i undervisningen kan variere, men skal være tydelig og der skal sikres en fair forberedelsesnorm. Denne støtte fås ikke nødvendigvis hos vejleder, men fordrer et tæt samarbejde mellem den undervisningsansvarlige, vejleder og ph.d.-skolen.

På nogle af SDU's ph.d.-skoler er det obligatorisk at deltage i kurser i undervisningspædagogik, mens de ph.d.-studerende på KU SUND anbefales at tage kurset *Introduction to University Pedagogy* på KU Science.²²

På RUC udbyder Akademisk Efteruddannelse en række kurser, som ph.d.-studerende kan deltage i, om kursusundervisning, problembaseret projektvejledning, krop og stemme i formidling og undervisning og RUC's pædagogiske tilgang.

Tema 4

Eksempler på initiativer som skal sikre ph.d.-studerende adgang til sparring om arbejdslivet og den efterfølgende karriere

Rum for dialoger om ph.d.-studerendes arbejdsliv

Ph.d.-skoler på flere universiteter har mentorordninger, fx på KU, AAU, RUC og SDU. Mentorer kan blandt andet være tidligere ph.d.-studerende.

Flere ph.d.-skoler på tværs af landet tilbyder coaching til at hjælpe med fx stress. Eksempelvis SDU hvor nogle ph.d.-skoler har tilknyttet en coach, som ph.d.-studerende kan konsultere ved behov.²³

Et andet eksempel er KU SUND's coaching program, hvor ph.d.-studerende kan få op til 5 sessioner med en certificeret coach, der selv har en ph.d. og erfaring med at coache ph.d.-studerende.²⁴

På DTU blev der i 2020 og 2021 organiseret et *Mental Health Awareness Programme*. Initiativet var et 5-ugers community-baseret online forløb tilbudt til alle ph.d.-studerende i 2020 og 2021, med fokus på *mental health and wellbeing as a young researcher within academia*. Programmet inviterede den enkelte ph.d.-studerende ind i et faciliteret online community blandt ligesindede. Programmet var ikke DTU-formaliseret med forventninger til afrapportering via leder/vejleder. Dette betød, at hver enkelt deltog "som sig selv". Det var i sig selv en lettende forudsætning for mange, og gjorde temaerne omkring mental health lettere at dele. Programmets styrke ligger

bl.a. i at det kan opskaleres online til at møde mange på én gang. Samlet set har evalueringerne af programmet været meget positive på alle tre hold á hver 150 ph.d.-studerende. Det har især været værdsat at møde andre i samme båd og tale sammen i et professionelt faciliteret rum.

Understøttelse af karriereovervejelser

Flere af universiteterne har karrieretilbud til de ph.d.-studerende enten centralt på universitetet eller forankret ude på fakulteterne. Eksempelvis rådgiver KU's karrierevejleder fra den centrale HR-enhed løbende ph.d.-studerende og postdocs individuelt, mens også fakulteter, fx NAT, har karrierevejledere tilknyttet.

På SDU indgår sparring om arbejdslivet om ph.d. og karrierevejledning i de løbende evalueringer under ph.d.-uddannelsen og ved MUS. Nedenfor er eksempler på tiltag fra ph.d.-skolerne:

- Nogle ph.d.-skoler og institutter tilbyder karriere-samtaler til ph.d.-studerende og postdocs.
- Workshops om kompetenceafklaring og oplæg af forskere eller tidligere ph.d.-studerende, som er ansat på forskningsinstitutioner eller i private virksomheder. Workshops/temadage afholdes nogle steder i institut-regi, med særligt ph.d.- og postdoc-fokus. Der har



- blandt andet været afholdt temadag om psykologisk tryghed ved SDU's personalepsykolog.
- Nogle ph.d.-skoler arrangerer en årlig ph.d.-dag i samarbejde med fakultetets ph.d.-forening. Temaerne har de sidste år været *Career opportunities inside and outside academia?*, *Tools to work efficiently and still maintain a work-life balance* og *Competency assessment*

Case: Karrieremodel for ph.d.-studerende på AAU

Som nævnt i kataloget har AAU samlet erfaringer fra deres tiltag vedr. karrierebevidsthed og trivsel i en ny karrieremodel for alle ph.d.-studerende. Initiativer omfatter bl.a.:

- Karrierekursus tilpasset det enkelte fakultet. Fokus på at få skabt bevidsthed hos de ph.d.-studerende om, at de allerede under ph.d.-forløbet skal træffe aktive valg i forhold til den efterfølgende karriere.
- Alumnenetværk af tidligere ph.d.-studerende, som bl.a. bidrager til inddrage aftagere i events for nuværende ph.d.-studerende med inspiration til karriere i de forskellige sektorer.
- Mentorordning for ph.d.-studerende der bl.a. understøtter karrierevalg og opdyrkning af netværk.
- Varieret udbud af casehistorier/portrætter af alumner til inspiration.
- Mulighed for at få udarbejdet en DISC profil og en efterfølgende feedback session med en certificeret medarbejder. DISC profilen giver bevidsthed og viden om hvad der er motiverende og mindst lige så vigtigt, hvad der kan være stressende for den enkelte ph.d.-studerende. Dette er relevant i forhold til ph.d.-studiet, og i høj grad også den efterfølgende karriere.
- Ph.d.-plan og progress reports er obligatoriske elementer og opdateres med afsnit omkring karriere. Ph.d.-studerende skal dermed reflektere over, hvilke tanker de har gjort sig om deres fremtidige karriere og i den forbindelse også diskutere det med deres vejleder.
- En række tiltag som skal understøtte de forskellige karriereveje fx kursus om entreprenørskab, støtte til funding og publiceringsstrategi.

Tema 5

Eksempler på initiativer, som skal sikre synlige og forankrede trivselsindsatser

Synliggørelse af trivselsinitiativer og muligheder for indflydelse

På RUC drøfter ph.d.-udvalgene jævnligt trivsel og arbejdsmiljø, ud fra relevans for ph.d.-studerende og -vejledere. Et aktuelt emne er #pleasedontstealmywork, som er bragt op af ph.d.-studerende. En ph.d.-skole har sat fokus på ph.d.-studerendes arbejdsmiljø, og ph.d.-studerende og vejledere har debatteret og indkredset mulige indsatser. Eksterne konsulenter blev inddraget og bidrog med indspil og faglig viden.

RUC's fire ph.d.-skoler er organiseret forskelligt, men ph.d.-studerende har bl.a. indflydelse på skolernes ph.d.-kursusudbud, som ph.d.-studerende er med til at beslutte og udvikle, så de matcher deres vidensbehov. En ph.d.-skole har beskrevet sin trivselsindsats og -forståelse på ph.d.-skolens intranet, så alle på instituttet kan tilgå denne.

På KU SUND er udarbejdet en side på hjemmesiden om trivselsunderstøttelse for ph.d.-studerende.²⁵ Der er skrevet ud til alle ph.d.-studerende, vejledere, forskeruddannelsesprogramledere og ph.d.-udvalget om dette. Der er også lavet en tilsvarende side for vejlederne og der er ligeledes kommunikeret bredt ud omkring denne.²⁶

På KU SUND kan ph.d.-studerendes få indflydelse via ph.d.-udvalget. Dette formidles bredt på hele fakultetet via

hjemmesiden, video, nyheder mm. Ph.d.-studerende kan også få indflydelse på deres uddannelse via styregruppen i deres forskeruddannelsesprogram. Dette formidles lokalt af forskeruddannelsesprogramlederne. Derudover er der på nogle institutter og centre andre fora, hvori ph.d.-studerende kan være aktive. Dette formidles lokalt.

Organisering og forankring

Ved AU har de fem fakulteter etableret et fælles trivselsudvalg med repræsentanter fra alle fem ph.d.-udvalg, hvor de fem skoleledere er fødte medlemmer. Trivselsudvalget drøfter fælles udfordringer, koordinerer indsatser, og foreslår nye initiativer.

Ved AU gennemføres hvert 4. år spørgeskemaundersøgelsen *Quality in the PhD Process*, med stort fokus på trivselsemner. Undersøgelsens resultater drøftes i ph.d.-udvalg og fakultetsledelser, og sidste undersøgelse i 2021 dannede grundlag for nye handleplaner.

DTU ENERGY har gode erfaringer med slutevaluering for ph.d.-dimittender, som giver nyttig viden om den generelle situation på ph.d.-skolen.

På SDU gennemføres trivselsundersøgelser blandt ph.d.-studerende. Resultaterne drøftes med ph.d.-udvalget og



bruges i udarbejdelse af trivselsstrategi, eller i planlægning af trivsels- og motivationsfremmende tiltag.

På SDU er tiltag også organiseret i regi af biblioteket og ph.d.-forening:

- SDU Universitetsbibliotek har indrettet særlige faciliteter til ph.d.-studerende. Der er samtalebokse, som kan bruges til fx interviews eller vejledermøder, et loungeområde, og et åbent område, der kan bruges til oplæg og lignende, herunder hvis ph.d.-studerende vil øve et oplæg før ph.d.-forsvaret. Der arrangeres også PhD-Cafe med oplæg, gerne med gæster udefra.²⁷
- PAUSD, PhD Association på SDU, er en tværfakultær interesseorganisation drevet af ph.d.-studerende. Organisationen laver sociale og faglige arrangementer og repræsenterer SDU i den nationale ph.d.-organisation PAND.²⁸

Ph.d.-skolen på ITU gennemførte i 2021 undersøgelsen *Kvalitet i ph.d.-uddannelsen ved ITU*, i forlængelse heraf blev afholdt workshops med ph.d.-studerende og vejledere. Ph.d.-skolen og HR har også som nyt tiltag organiseret et fælles, ugentligt mødetidspunkt, hvor ph.d.-studerende kan få afklaring om alt fra hjælp til at udfylde en ansøgning om udenlandsophold til spørgsmål om orlov, samtaler om trivsel, mm.

DTU har lavet en ph.d.-reform, som bl.a. skal skabe øget trivsel blandt ph.d.-studerende, herunder ved at tydeliggøre, hvor ph.d.-studerende kan få indflydelse. Et af målene med reformen på DTU er, at de studerende kan få mere indflydelse. Tidligere var der fem tværgående ph.d.-udvalg, hvor der i dag er et ph.d.-udvalg per ph.d.-skole. De tidligere ph.d.-udvalg havde en stor grad af sagsbehandling, hvor de nye ph.d.-udvalg i højere grad skal koncentrere sig om udvikling og initiativer på skoleniveau. Her er de studerendes perspektiv væsentlige. DTU's ph.d.-forening inddrages i forskellige udviklingsinitiativer på DTU og støttes økonomisk ift. drift og aktiviteter.

En forskningsgruppe på DTU med mange ph.d.-studerende har udpeget én ansvarlig forsker til at sikre de ph.d.-studerendes integration, arrangere talks og netværk på tværs af de andre forskningsgrupper og ph.d.-studerende. Denne rolle går på tur i gruppen.

På KU SCIENCE er der ph.d.-koordinatorer på hvert institut. En del af deres opgave er at lære deres ph.d.-studerende at kende, så de kan fungere som en mentor og ombudsmand i forhold til den ph.d.-studerende og dennes forskningsgruppe. Der er stor forskel på implementering mellem institutterne, og der arbejdes på at ensrette praksis for ph.d.-koordinatorfunktionen i retning af højeste fællesnævner.

HR på KU SCIENCE anbefaler oprettelse af koordinationsgrupper på alle institutter, der kan lave forskellige arrangementer for instituttets ph.d.-studerende. Koordinatorer kan bl.a. holde møder med de ph.d.-studerende, der lige har undervist og dem der skal til det.

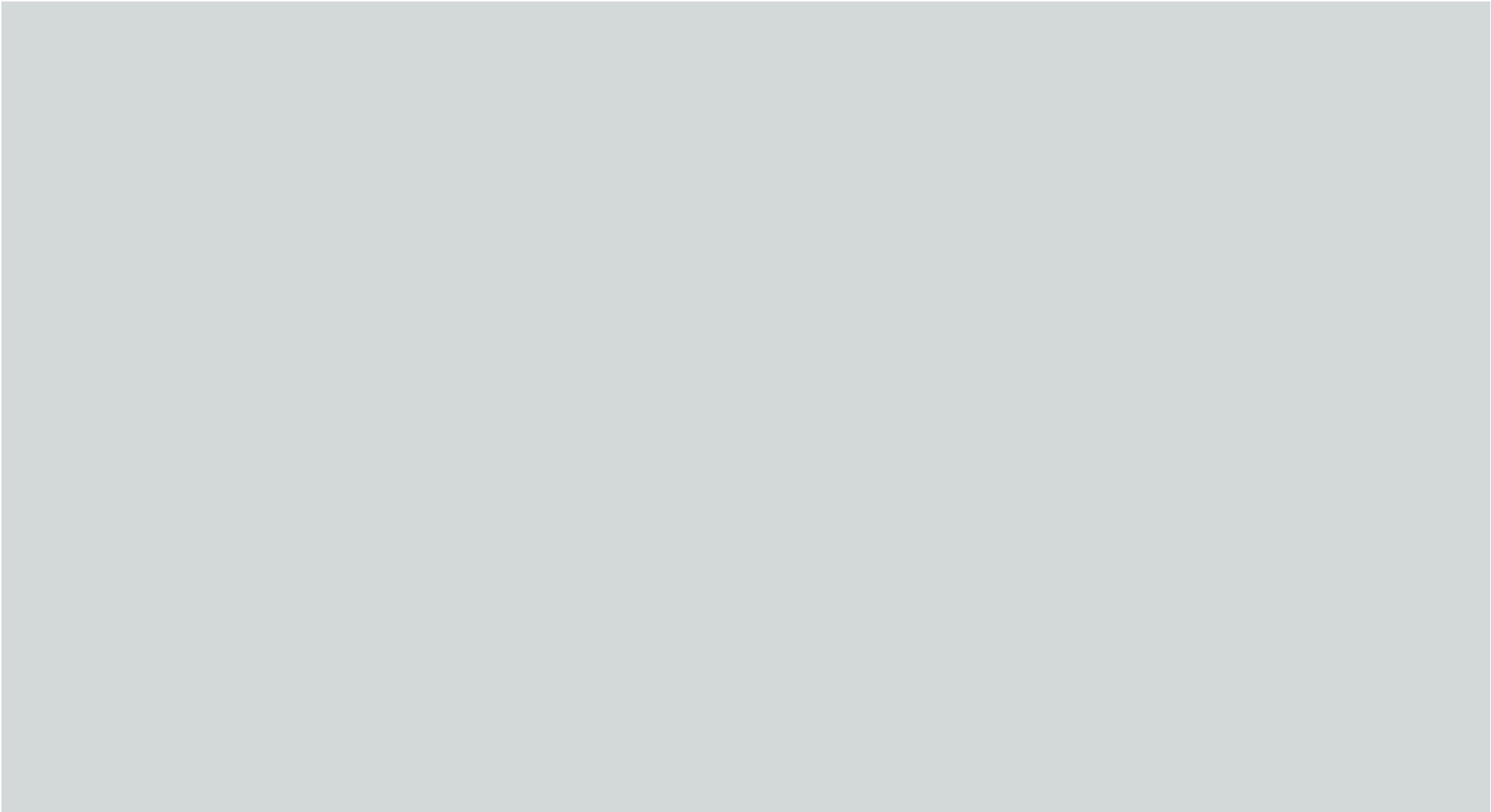
På SUND er der også ph.d.-koordinatorer,²⁹ som er tilknyttet forskeruddannelsesprogrammerne eller er placeret på hospitalerne. Nogle af disse fungerer som koordinatorer og understøtter styregrupperne, andre fungerer derudover som rådgivere for de ph.d.-studerende. På KU SUND arbejder ph.d.-skolen pt. på at sikre, at alle ph.d.-studerende kan få adgang til ph.d.-koordinatorer/-rådgivere uanset hvilket forskeruddannelsesprogram de er tilknyttet.

RUC har for nyligt revideret universitetets samlede, femårige ph.d.-strategi, som bl.a. indeholder et fokuspunkt om trivsel og arbejdsmiljø, som er et prioriteret udviklingsmål for alle ph.d.-skoler.

Noter

Bemærk: Universiteternes hjemmesider er dynamiske, fx kan undersider blive flyttet. Hvis et link ikke virker, kan materialet efterspørges hos det pågældende universitet eller fakultet.

- 1 Alignment of expectations between the PhD student and supervisor: <https://healthsciences.ku.dk/phd/apply/applying/expectation-alignment/>
- 2 Three regular assessments: <https://healthsciences.ku.dk/phd/supervision/assessments/>
- 3 Dialogue Guide for regular assessment meetings: https://healthsciences.ku.dk/phd/supervision/assessments/Dialogue_guide_for_regular_assessment_meetings.pdf
- 4 Dialogværktøjer til ph.d.-studerende og deres ph.d.-vejledere (dtu.dk)
- 5 PhD supervision: next level: <https://healthsciences.ku.dk/phd/for-supervisors/phd-supervision-next-level/>
- 6 PhD supervision. Rules and regulations + PhD supervision. Advice, tools and practices: <https://healthsciences.ku.dk/phd/phd-supervision-courses/>
- 7 Responsible Conduct of Research-courses: <https://phdcourses.ku.dk/Kursusliste.aspx?TermId=336&KatId=53&OCatId=4300110&sitepath=SUND>
- 8 KU Alignment of expectations among PhD supervisors: https://healthsciences.ku.dk/phd/supervision/information/Alignment_of_expectations_among_PhD_supervisors.pdf og DTU: Dialogværktøjer til ph.d.-studerende og deres ph.d.-vejledere (dtu.dk)
- 9 PhD Supervisor Talks: <https://healthsciences.ku.dk/phd/for-supervisors/supervisor-talks/>
- 10 Successful supervision: https://healthsciences.ku.dk/phd/supervision/supervision_recommendations/
- 11 PhD Symposium - Navigating your PhD study: turning over the leaf (itu.dk)
- 12 Graduate programmes: <https://healthsciences.ku.dk/phd/about-the-graduate-school/graduateprogrammes/>
- 13 PhD Study Board and Committees: <https://healthsciences.ku.dk/phd/about-the-graduate-school/boards-committees/>
- 14 Introunivers - SDU
- 15 Scientific Project Planning: <https://phdcourses.ku.dk/DetailKursus.aspx?id=110172&sitepath=SUND>
- 16 Finishing Your PhD and Planning Your Future Career: <https://phdcourses.ku.dk/DetailKursus.aspx?id=110173&sitepath=SUND>
- 17 Literature management and responsible research practices (AUTUMN) (itu.dk)
- 18 PhD Symposium - Into the academic Werkstatt - the craft of writing and preparing for publication (itu.dk)
- 19 PhD Symposium - Designing and communicating your work for different audiences in different formats (itu.dk)
- 20 <https://en.itu.dk/Research/PhD-Programme/PhD-Courses/PhD-courses-2021/PhD-Symposium---Navigating-your-PhD-study---turning-over-the-leaf>
- 21 <https://en.itu.dk/Research/PhDProgramme/PhD-Courses/PhD-courses-2022/November/PhD-Course---Research-Code-of-Conduct>
- 22 Introduction to University Pedagogy på Science, KU: https://www.ind.ku.dk/english/course_overview/iup/
- 23 SDU Coaching for PhD Students Faculty of Engineering information om coach for ph.d.-studerende
- 24 KU Coaching for PhD Students: <https://healthsciences.ku.dk/phd/support-for-phd-students/coaching-for-phd-students/>
- 25 KU Support for PhD students: <https://healthsciences.ku.dk/phd/support-for-phd-students/>
- 26 KU For PhD Supervisors: <https://healthsciences.ku.dk/phd/for-supervisors/>
- 27 Philotek og Ph.d.-café på Universitetsbiblioteket, se evt list of previous events
- 28 PAUSD - PhD Association at the University of Southern Denmark
- 29 KU PhD coordinators: <https://healthsciences.ku.dk/phd/support-for-phd-students/coordinators/>



DANSKE
UNIVERSITETER

