

iPsykososiale utfordringer og tiltak PhD

De utfordringer som møter phd-stipendiater kan inndeles i 3 hovedgrupper:

I Individuelt mestringspress

II Ny faglig sosial rolle

III Risiko for trakassering

I Individuelt mestringspress				
Konkret utfordring	Mulig psykososial konsekvens	Administrative tiltak (Fakultet)	Lokale tiltak (Institutt, disiplin, forskningsgruppe)	
Man jobber mye alene	Man føler seg isolert Ensomhet	Tilrettelegge for stipendiatnettverk og -aktiviteter	Tilknytning til forskergrupper Fokus på sosialt arbeidsmiljø Delta i TODOS	
Press om gjennomføring på normert tid	Stress Dårlig samvittighet	Vektlegging av god fremdriftsplan ved opptak Årlig oppfølging	God avgrensning av prosjektet God langtidsplanlegging Løpende oppfølging fra veiledere	Kurs i generiske ferdigheter (i.e. skrivekurs, HNAs Take control of your phd journey) Arenaer som stimulerer til framdrift (i.e. UBs shut up and write-arrangement)
Faglige muntlige presentasjoner	Sosial angst	Inntakskvalitet og vurdering av motivasjon Obligatorisk formidlingsemne	Øving i mindre og trygge miljøer	
Faglig tilbakemelding/kritikk	Bekymring for faglig nivå Skam		Jevnlige fremlegg og tilbakemeldinger i trygge miljø (inkl det å selv gi tilbakemeldinger på andres arbeid)	
Konkurranse om fremtidig jobb, forskningsmidler osv.	Bekymring for fremtiden Negativt selvilde Svekket selvtillit	Karriere-relaterte aktiviteter (seminar)	Integrering i faglige nettverk (via forskergruppe, veileder osv)	

Håndtering av stort skriftlig materiale	Føler seg overveldet			
II Ny faglig og sosial rolle				
Konkret utfordring	Mulig psykososial konsekvens	Administrative tiltak	Lokale tiltak	
Ny fysisk og sosial arbeidsplass	Nye rutiner og forventninger	Mentorordning for ikke-faglige forhold Oppstartssamtale med PhD-koordinatorer	Evt ergonomisk gjennomgang av utstyr Åpent og inkluderende arbeidsmiljø	
Nytt land og språk	Usikkerhet i møte med noe ukjent	Mentorordning Tilbud om språkkurs	Åpent og inkluderende arbeidsmiljø	
Lange arbeidsdager	Utmattelse og stress		God langtidsplanlegging og strukturering av dager/uker Støtte fra veiledere	
Livsfasen hvor man stifter familie	Føler man ikke strekker til overalt		God langtidsplanlegging og strukturering av dager/uker Åpent arbeidsmiljø	
Etablerte fagmiljø med gamle tradisjoner og (u)vaner	Man opplever ikke å bli hørt Man føler seg utenfor		Jobbe for et fagmiljø som åpner for deltakelse og fornying	
(Ny) rolle som «student» og ansatt	Rollekonflikt Faller mellom to stoler	Ryddig informasjon angående rolle som ansatt og rolle som ph.d.-kandidat/midlertidig ansatt Informasjon om ansatterettigheter	Kollegaer med forståelse for ulike aspekter ved det å være ansatte og det å være kandidat, fast og midlertidig	
III Trakassering				
Uberettiget/ufaglig kritikk	Føles som personlig kritikk (?)		God tone internt i miljøet, støtte og oppfølging fra veiledere og arbeidsmiljø	

Uberettiget krav om medforfatterskap	Man presses i et asymmetrisk maktforhold	Rolle for etikk-utvalget? Intern og nasjonal faglig årvåkenhet	Veiledere følger opp, fordel med flere veiledere PhD-koordinator følger opp	
Seksuell og annen personlig trakassering	Traumatiserende	Enkel tilgang til melding av hendelsen	Verneombud	
Trakassering innen veiledningsforholdet	Traumatiserende	Opplæring og åpenhet om gode veiledningsrutiner Krav om flere veiledere, tilgang til å bytte veileder Intern og nasjonal faglig årvåkenhet		
Annet				
Økonomiske utfordringer				
Manglende tilhørighet/inkludering	Føler seg uviktig	Vektlegge behov for tilstedeværelse i miljøet	Inkludere og involvere i aktiviteter i forskningsgruppe og på enhet Legge til rette for dialog om aktiviteter i +1-året til kandidater som oppnår dette	

- Den enkelte hendelse er kanskje ikke så dramatisk, men summen av alle er problemet?
- Er veiledere og resten av fagmiljøet tilstrekkelig oppmerksomme på problemer?
- Kjenner veiledere og resten av fagmiljøet til rettigheter og plikter phd-kandidater har?
- Hvilke tegn det kan være i adferd – hva bør vi holde øye med (fravær, endret adferd, lite fremgang)
- Bevisstgjøre alle om psykososiale utfordringer og tiltak
- Hvordan får man fagmiljøene til å ta dette på alvor?
- Hvordan skal fagmiljøene håndtere dette?

Viktige aspekter forebyggende aspekter:

- Inntakskvalitet og motivasjon
- Ikke alle flinke studenter håndterer overgangen til kravene på phd – hva er faktisk motivasjonen for å søke?
- Dialog med og informasjon til stipendiatene
- Hva er akseptabelt stress og krav, hva kan modifieres på ulik vis og hva er uakseptabelt.
- Detaljert planlegging, struktur og en viss forutsigbarhet kan avhjelpe
- I de fleste punkter betyr åpent og inkluderende faglig-sosialt miljø mye!