



Rapport fra Enhet for bedriftshelsetjeneste

Kartlegging av arbeidsmiljøet for PhD kandidater ved Institutt for informatikk, Universitetet i Oslo

Carolina Lybäck-Forsbacka og Kristine Mollø-Christensen

29.05.2019



Enhet for bedriftshelsetjeneste (EBHT)
Postadresse: Postboks 1043 Blindern, 0316 Oslo
Besøksadresse: Kristian Ottosenshus, underetg.
Problemveien 9, 0316 Oslo

Telefon: 22858895
E-post: ebht-post@admin.uio.no
Web: <http://www.uio.no>

Forord

Undersøkelsen er gjennomført og rapporten er utarbeidet av bedriftsfysioterapeut Carolina Lybäck-Forsbacka og seniorrådgiver Kristine Mollø-Christensen ved Enhet for bedriftshelsetjeneste, Universitetet i Oslo, etter bestilling fra Institutt for informatikk, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Fra Institutt for informatikk har rådgiver Pernille Adine Nordby, seniorrådgiver Mozhdeh Sheibani Harat, førsteamanuensis Petter Nielsen og representant for de midlertidige tilsatte, Stein Kristiansen, deltatt i forberedelser til undersøkelsen, utforming av skriftlig materiale til PhD-kandidatene samt fastsetting av spørrebatteri. Arbeidet ble forberedt høsten 2018. Spørreskjema har ligget ute fra 6.mars og til midnatt 29.mars 2019. Resultatene blir presentert for instituttet 29.mai 2019.

BHTs kommentarer til funnene er presentert i kursiv.

Sammendrag

Det ble gjennomført en kvantitativ undersøkelse blant PhD kandidatene på Institutt for informatikk våren 2019. Det ble sendt ut spørreskjema til alle PhD kandidater ved instituttet. Svarprosenten ble 30,5 %.

Storparten av PhD kandidatene ved instituttet var godt fornøyd med sin arbeidssituasjon. Flertallet følte seg inkludert i arbeidsmiljøet, de opplevde veiledningen som god både kvalitetsmessig og når det gjaldt hyppighet på veiledningen. De opplevde også at de sosiale tiltakene for PhD er gode. Det store flertallet av de som er i en forskergruppe opplever deltakelsen som positiv, og det er også en kilde til sosial støtte.

Men det er også noen som har oppgitt at de er mindre fornøyd med inkluderingen i forskergruppen samt kvalitet på sosial aktivitet og faglig arbeid i gruppen. Her vil en tettere oppfølging gjennom medarbeidersamtaler og aktiv bruk av skjemaet som er utviklet for å følge opp forholdet mellom veileder og kandidat, antakelig ha stor nytte.

Det er et forbedringspotensiale når det gjelder oversikt og kunnskap om hvem en kan kontakte vedrørende spørsmål av praktisk art eller når det gjelder veilederforholdet.

At presset og konflikten mellom arbeid og hjem øker i siste halvdel av PhD-perioden er ingen overraskelse. Det er likevel en bekreftelse på at informasjon og eventuell kursing om stress bør komme i midt-perioden. Det er en stor andel som oppgir at de har vært plaget av stress det siste året. Symptomer og plager som kan relateres til stress er også oppgitt av mange respondenter.

Det kan synes som om kvinnelige PhD er noe mindre fornøyd med sitt arbeidsmiljø enn de mannlige – det gjelder også opplevelse av inkludering i arbeidsmiljøet. Selv om over halvparten føler seg inkludert i sine forskergrupper kunne dette kanskje være noe for instituttet å se nærmere på. Også fordi det i dette ligger en kjønnsforskjell.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	2
Bakgrunn	4
Kort innføring i metode og gjennomføring	4
Respondentene	4
Presentasjon av resultater	5
Generell arbeidssituasjon.....	5
Forholdet til forskergruppen	6
Veileder	7
Rollekonflikt.....	7
Sosial støtte	11
Arbeidssted.....	12
Kjønnforskjeller?	13
Helse	14
Oppsummering og konklusjon	16
Erfaringer ved kartleggingen	17
Referanser og vedlegg.....	18

Bakgrunn

Institutt for Informatikk ønsket å innhente informasjon om PhD kandidatenes arbeidsmiljø. Det gjaldt både de som var i arbeid ute (offentlig og privat sektor), og de PhD kandidatene som har sin arbeidsplass ved instituttet.

Kort innføring i metode og gjennomføring

Kartleggingen er gjennomført i form av et spørreskjema på engelsk (se vedlegg 1). En e-post med informasjon om undersøkelsen (vedlegg 2) gikk ut sammen med invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen. Spørreskjemaet ble utviklet i samarbeid mellom bedriftshelsetjenesten og de fra instituttet som inngikk i arbeidsgruppen. Fra Institutt for informatikk har rådgiver Pernille Adine Nordby, seniorrådgiver Mozhddeh Sheibani Harat og representant for de midlertidige tilsatte, Stein Kristiansen, deltatt i forberedelser til undersøkelsen, utforming av skriftlig materiale til PhD-kandidatene samt fastsetting av spørrebatteri. Førsteamanuensis Petter Nielsen ved Institutt for informatikk, bisto ved endelig fastsetting av spørreskjema.

I forbindelsen med forberedelsene har det vært avholdt møter med PhD koordinatorene ved instituttet. Representant for de midlertidige tilsatte har også vært en del av planleggingsgruppen. Arbeidet ble forberedt høsten 2018. Spørreskjema har ligget ute fra 6.mars og til midnatt 29.mars 2019. Resultatene blir presentert for instituttet 29.mai 2019.

Spørsmålene er begrunnet i hvilke forhold instituttet ønsket svar på bl.a. av praktisk art, de forhold en vet har stor betydning for opplevelse av godt arbeidsmiljø; som balanse mellom krav og kontroll over arbeidsoppgavene, rollekonflikt, sosial støtte, opplevelse av tilhørighet, samt forholdet til veileder og forskergruppen.

Helsespørsmålene er fastsatt av bedriftshelsetjenesten på bakgrunn av den forskningen som finnes rundt stressrelaterte helseplager.

Spørreskjemaet ble sendt ut via Questback til 213 respondenter. Svarprosenten ble 30,5 % etter å ha sendt to purringer. Dette er en lav svarprosent og en bør derfor være noe forsiktig med å generalisere resultatene.

Det var planlagt å gjennomføre 6-8 kvalitative intervjuer i tillegg til spørreundersøkelsen. Det viste seg nærmest umulig å få intervjuobjekter. 35 respondenter ble kontaktet for intervju, det møtte bare en. På grunn av tidsaspektet, ble det derfor ikke foretatt intervjuer. De kvalitative dataene som fremkommer i denne rapporten, kommer fra de åpne spørsmålene i spørreskjemaet.

Kartleggingen og anbefalingene er kun gjeldende for den enheten undersøkelsen er gjort på, og resultatene kan ikke generaliseres til å gjelde andre institutt eller ansattegrupper ved UiO.

Respondentene

- Totalt antall svar 65 av 213
- Flest svar fra de i slutten av PhD perioden 45 %
- Flesteparten på fire års PhD – over 60%
- Nesten alle er en del av en forskergruppe 92%

- En tredjedel av respondentene er kvinner
- 40% er norske statsborgere
- 60% er utenlandske statsborgere
- 54% har arbeidssted ved UiO
- 27% av respondentene jobber i offentlig sektor
- 19% av respondentene jobber i privat sektor

Presentasjon av resultater

Arbeidsmiljøloven fastsetter kravet om at alle arbeidstakere skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Formålet med loven er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon. Viktige komponenter er trygghet, tilhørighet, kontakt og kommunikasjon med andre. Bedriftshelsetjenesten vurderer funnene i undersøkelsen ut fra arbeidsmiljøloven og aktuell forskning om arbeidsmiljøfaktorer.

Generell arbeidssituasjon

Når det gjelder opplevelsen av den generelle arbeidssituasjonen er den god for de aller fleste – her har omtrent 64 % svart «svært god» eller «nokså god». 23 % har svart «god». Det er 13 % som har svart «delvis dårlig». Ingen har svart «svært dårlig». Det synes som om fornøydheten med arbeidssituasjonen øker noe etter hvor langt de er kommet i PhD løpet – i siste halvdel svarer tilnærmet 69 % at de opplever arbeidssituasjonen som «svært god» og «nokså god».

På den praktiske siden vet cirka en fjerdedel ikke hvem de skal **kontakte vedrørende sykefravær og finansielle spørsmål**, men ved IT-spørsmål vet nesten alle hvem de skal kontakte.

Det er dårligere kunnskap om hvem en skal kontakte når det gjelder **problemer i forhold til veileder**, 58 % vet hvem de skal kontakte, 42 % vet ikke.

38 % har **vurdert å slutte** som PhD. Grunner for å slutte oppgis i hovedsak å være relatert til følgende faktorer: veileder, manglende sosial støtte og manglende rammer eller kontroll i arbeidet. Når det gjelder veileder blir det nevnt at det har vært en dårlig relasjon, faglige uoverensstemmelser mellom PhD kandidat og veileder, samt at PhD kandidaten har opplevd manglende feedback og støtte fra veileder. Angående manglende sosial støtte er det både liten støtte fra organisasjonen/bedriften men også fra forskergruppa en tilhører. Flere nevner at en ikke føler seg som en del av gruppa, at det er ensomt, som PhD kandidat føler en seg isolert og har ingen å snakke med om hvordan det er å være i denne arbeidssituasjonen. Under manglende rammer eller kontroll blir manglende struktur i arbeidet og mangel på informasjon nevnt. Også høye arbeidskrav og helseproblemer blir nevnt av de som vurderte å slutte.

Av disse som har vurdert å slutte, oppgis følgende **hovedgrunner for at de likevel fortsatte**: vanskelig å slutte, jobbengasjement og sosial støtte. Under jobbengasjement blir det nevnt at man gjerne vil oppnå graden, at man er dedikert til jobben, er motivert og liker det man holder på med. Det sies også at det oppleves å være vanskeligere og slutte enn å fortsette, og det ble videre nevnt at man ikke ønsket å gi opp og heller ikke skuffe andre. Når det gjaldt sosial støtte var det ofte fra folk utenfor jobben, f.eks. venner og familie, men noen har også tatt opp sine utfordringer med veileder og har blitt

støttet i å fortsette. Det har også vært hjelpsomt å se at andre i samme situasjon sliter med noe av de samme utfordringene, og likevel ikke gir opp.

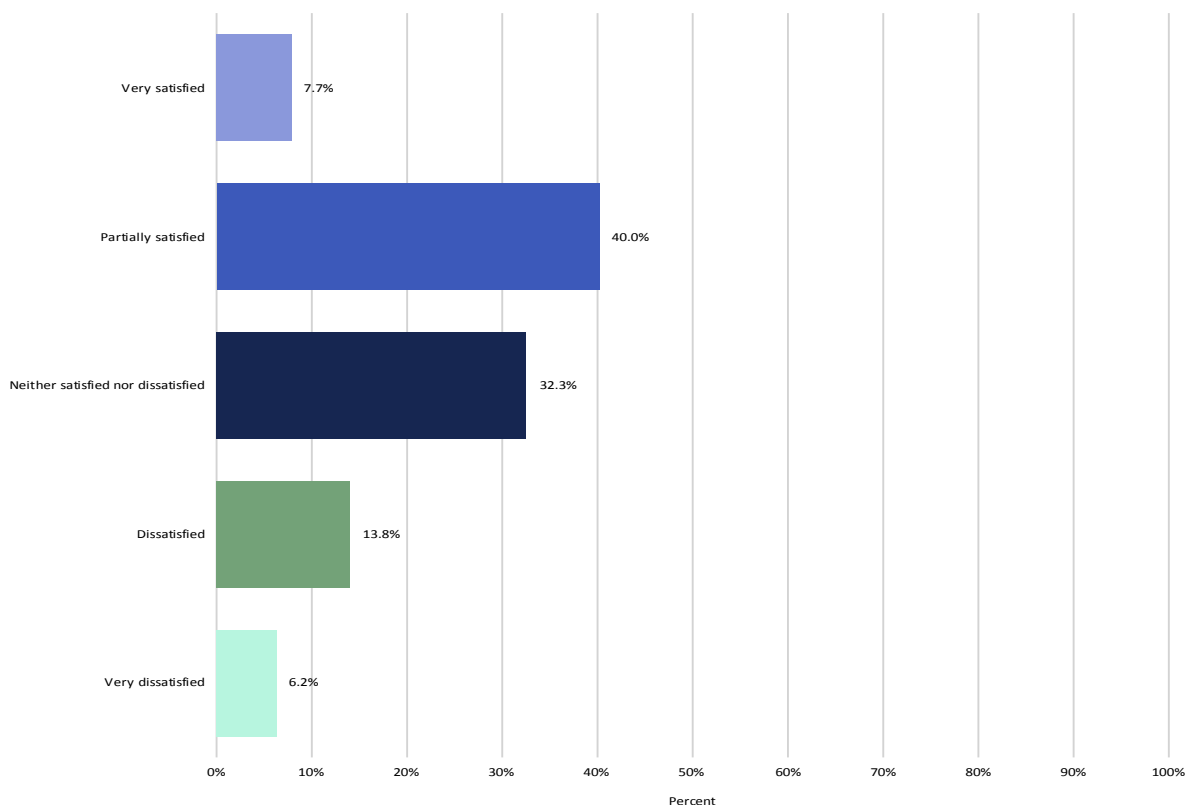
Forholdet til forskergruppen

Langt over halvparten føler seg **inkludert i forskergruppen** de er en del av. Kun 8 % har svart «nei» på spørsmålet.

På spørsmål om hvor fornøyde de er med **aktivitetene i forskergruppene (møter, sosiale aktiviteter osv)**, svarer 17 % at de er veldig fornøyd og 29 at de er delvis fornøyd. 23 % er ikke fornøyd – her inngår også rundt 5 % som er veldig misfornøyd.

Når det gjelder **forskningsmetoder, laboratoriearbeid, feltstudier** osv. er 48 % fornøyd med det (hoveddelen er «delvis fornøyd»), 20 % er ikke fornøyd (se tabell 1).

Tabell 1 How satisfied are you with the academic training in the research group (research methods, laboratory work, field studies, computer calculations etc.)



Det er bare 31 % som har hatt **medarbeidersamtale**. Det er først når de er kommet i siste halvdel av PhD perioden at cirka halvparten av respondentene bekrefter at de har hatt medarbeidersamtale. Det er bare 15% av de som har UiO som arbeidssted som har hatt medarbeidersamtale.

Her er det et vel et forbedringspotensiale.

Veileder

Når det gjelder **utfylling av skjemaet** "Managing expectations in meeting between PhD candidates and their supervisor(s)", så sier 72 % at det har de ikke gjort.

På spørsmål om hvor ofte de **får veiledning** er den største gruppen i kategorien 1-4 ganger i måneden (55 %), 29 % får det mange ganger i uken, og 15 % 1-5 ganger i løpet av 6 måneder. Hyppigheten på veiledningen øker fra midtperioden av.

Godt over halvparten, 62 %, er fornøyd med **hyppigheten og kvaliteten på veiledningen**. Det er 26 % som svarer at de «verken er enig eller uenig» i om de er fornøyd med hyppighet og kvalitet. 2 % har svart at de er sterkt uenig og 11 % har svart at de er uenig.

Når det gjelder **oppfølgingen fra bi-veiledere** så er 60 % fornøyd med den, 9 % har svart at de er sterkt misfornøyd og 6 % er lite fornøyd. 28 % har svart at de verken er fornøyd eller misfornøyd.

Når det gjelder utsagnet om at de er **fornøyd med samarbeidet og forholdet til veileder (e)**, så svarer 62 % at det er de. 17 % er det ikke, og 21 % svarer verken eller.

I hvilken grad er PhD **bekymret for framtidig karriere**? 17 % svarer at de er svært bekymret, 43 % er noe bekymret mens 40 % oppgir at de absolutt ikke er bekymret.

En stor andel av PhD kandidatene er bekymret i forhold til framtida – det er interessant om de opplever at veileder er en støtte i forhold til det. Over 50 % mener at **oppfølging fra veileder når det gjelder framtidig karriere** er god. 22 % er ikke fornøyd, og resten (26 %) har svart at det ikke er relevant for dem.

Rollekonflikt

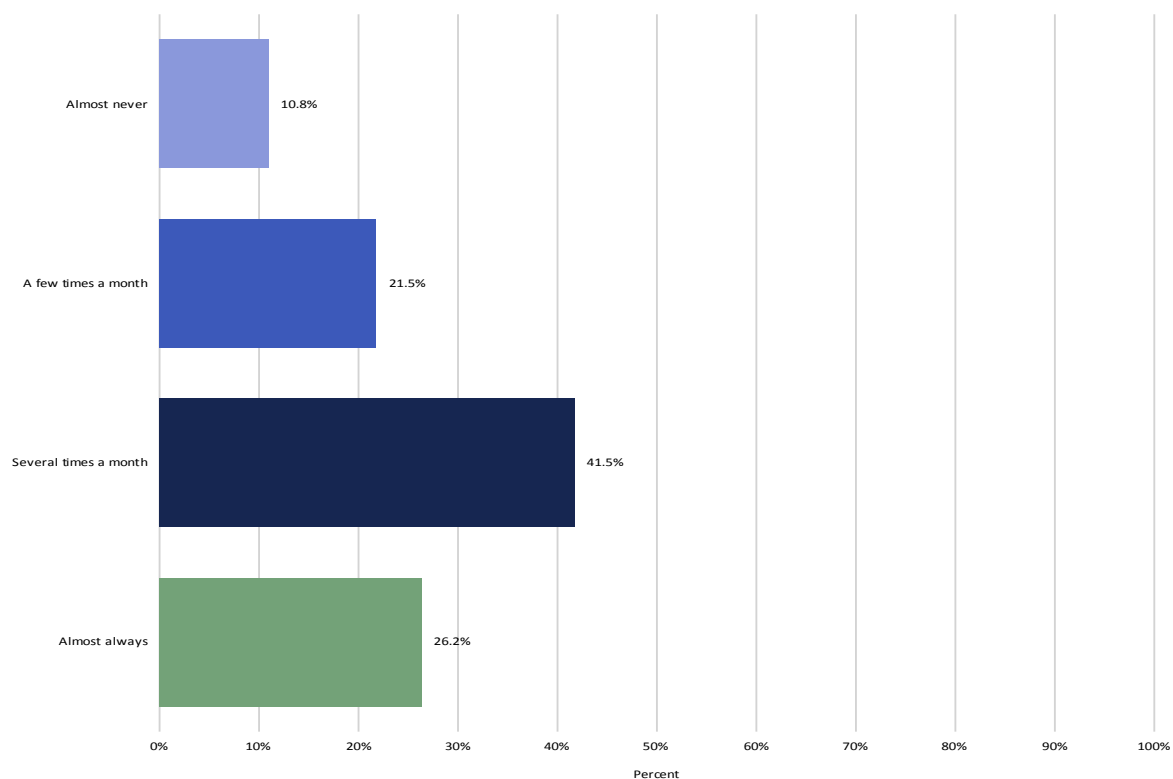
Work-lifebalance

Når det gjelder **antall arbeidstimer** per dag, svarer 26 % at de alltid jobber mer enn 8 timer, 41 % svarer at de jobber mer enn 8 timer mange ganger i måneden. 21 % jobber mer noen få ganger i måneden og 11 % gjør det nesten aldri (se tabell 2).

I siste halvdel av PhD perioden er antall timer en jobber utover vanlig arbeidsdag økt. Nå er det 31% som sier at de nesten alltid er på jobb mer enn 8 timer.

Kinman & Jones (2003) studie viser at høyt antall arbeidstimer per uke, og jobb kveldstid og i helger, har en sterk sammenheng med stress for akademisk ansatte.

Tabell 2 How often do you work more than normal working hours (i.e. about 8 hours per day)? (N=65)



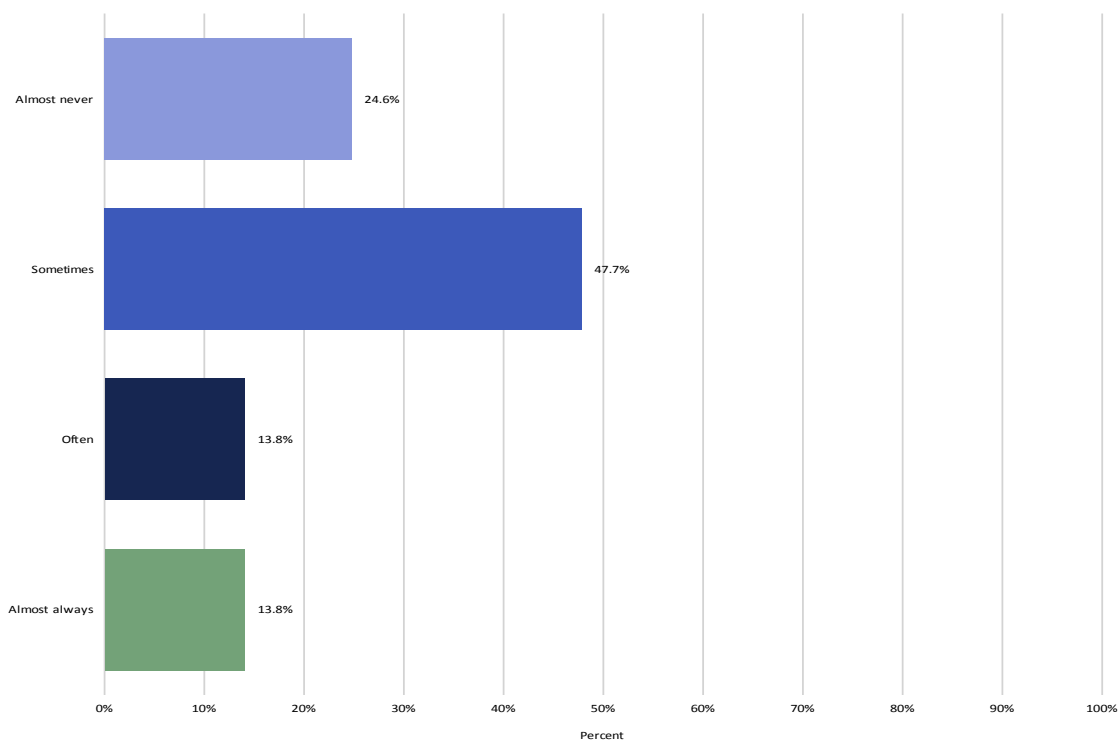
Om de **føler skyld når de tar seg fri**, sier 12 prosent at det gjør de nesten alltid. 26 % svarer at de ofte gjør det. 39 % svarer noen ganger, mens 23 % svarer nesten aldri. «Skyldfølelsen» er størst i begynnelsen og slutten av PhD løpet.

Om de klarer å **slappe av når de ikke arbeider**, svarer 28 % at de har problemer med det. 25 % sier at de ofte eller nesten alltid klarer å slappe av på fritiden (tabell 3).

Det er den samme tendensen her, at jo lenger ut de er i PhD løpet, jo vanskeligere er det å slappe av på fritiden.

Restitusjon i løpet av arbeidsdagen og mellom arbeidsøkter er av vesentlig betydning for forebygging av stressrelaterte symptomer og plager. Dette er viktige signaler for instituttet å gi til PhD kandidater tidlig i fasen, slik at livet ved siden av jobben også ses på som viktig og blir prioritert.

Tabell 3 I have trouble relaxing when I'm not working

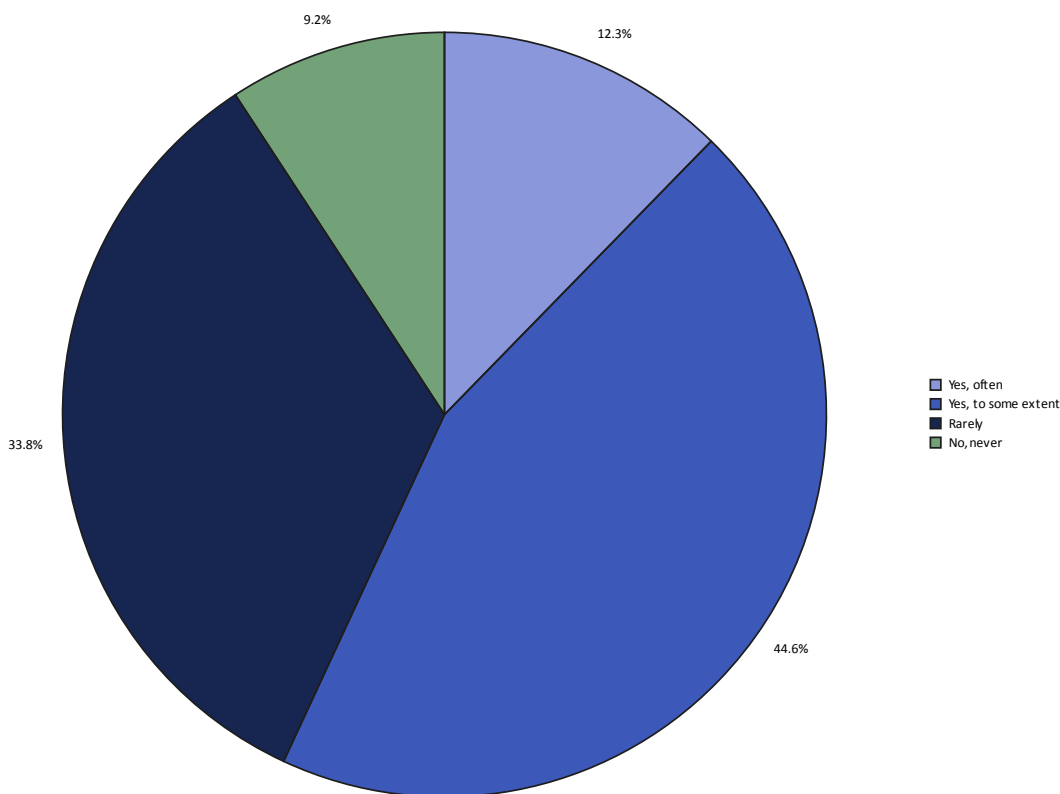


På utsagn om **jobben gjør en så sliten at en ikke klarer å gjøre ting som en opplever at en burde hjemme**, så svarer 26 % at de er enig i det, 6 % at de er svært enig i det. Hovedgruppen har svart «verken eller», mens det er samlet 28 % som mener det ikke er slik for dem. Her gjør tallene et godt hopp i siste del av PhD perioden – 45 % er «enig» og 10 % «svært enig» i at en klarer å oppfylle forpliktelsene utenfor jobben.

På spørsmålet om de føler at det er **en konflikt mellom arbeid og privatliv** («Do you feel that there is a conflict between your work and your personal life, so that you would rather be "both places at once"?»), svarer 12 % ja, ofte og 45 % ja til en viss grad. Det er 43 % som svarer sjelden eller aldri (tabell 4).

Balanse mellom arbeid og privatliv (work-life balance) kan defineres som en opplevelse av å prestere godt både på jobb- og hjemmearenaen. PhD kandidater har en fleksibel arbeidssituasjon. Denne kan bidra til at en lettere kan sjonglere arbeid og fritid/familieliv, men kan også potensielt sett øke risikoen for at all tid blir arbeidstid. Det bør altså råde en bevissthet både hos den enkelte, men også i organisasjonen, rundt potensielle ulemper ved å ha høy grad av kontroll/egenstyring over sin tid. Levecque et al sin studie fra 2017 om arbeidsorganisasjon og mentale problemer hos PhD kandidater, viser også at konflikt her øker faren for mentale plager.

Tabell 4 Do you feel that there is a conflict between your work and your personal life, so that you would rather be "both places at once"?



Forholdet mellom det ansvaret en føler at en har hjemme kontra arbeidsoppgaver er en klassisk rollekonflikt. Dette er en type konflikt som går igjen i hele akademien – slik bl.a. resultater fra ARK-undersøkelsen har vist. Rollekonflikt uansett årsak er en kilde til stress og til fysiske og psykiske plager (Knardahl 2016).

Andre rollekonflikter

59 % av respondentene oppgir at de har **pliktarbeid**. Av disse er det 21 % som angir at de ikke har nok tid til egen forskning på grunn av dette.

For noen PhD kandidater kan pliktarbeidet oppleves som så krevende at det går på bekostning av tiden de skulle brukt på oppgaven. Dette vises også i andre undersøkelser om PhDs arbeidsmiljø:

«Researchers may experience role conflict, for instance, when juggling the demands of their PhD research and teaching obligations.» (Levecque et al, 2017).

Dette samsvarer godt med det som tas opp av kursdeltakere på BHTs kurs «Stress for PhD kandidater».

For **de som underviser** er det rundt 16 % som sier de bare føler seg **delvis kvalifisert** til å holde den undervisningen de gjør. Det er ingen som svarer at de ikke føler seg kvalifisert. Flertallet føler seg kvalifisert.

Dette er ganske gode resultater – og litt avvikende fra det bedriftshelsetjenesten får inntrykk av fra andre enheter gjennom kurs og samtaler. Da er det ofte et tema at PhD blir satt til å undervise i emner som er noe på siden av det de føler de har kompetanse på. Opplevelse av kontroll over utføringen av arbeidsoppgaver er en av de viktigste psykososiale arbeidsmiljøfaktorene som kan veie opp for mengde av arbeidsoppgaver. Krav-kontroll-modellen til Karasek og Theorell (1990) har hatt stor innflytelse på forskning på psykososialt arbeidsmiljø og helsekonsekvenser på arbeidsplassen. Den hevder at helse og velvære bestemmes av både kravene som stilles i en jobb, og mulighetene en person har for å utøve kontroll over arbeidssituasjonen sin.

Sosial støtte

Job-demand-resource-modellen som er utviklet av de nederlandske forskerne Backer og Demerouti (2007) er opptatt av både positive og negative arbeidsmiljøfaktorer. Den studerer sammenhengen mellom jobbkrav og jobbbressurser som bakgrunn for arbeid og helse. Sosial støtte og feedback er slike ressurser. Sosial støtte har en buffereffekt mot stress og kan bidra til at stressrelaterte plager dempes eller ikke oppstår.

Stroebe deler sosial støtte opp i følgende kategorier:

- 1) Emosjonell støtte: empati, aktiv lytting, kjærlighet, trøst, medmenneskelighet – at en bryr seg*
- 2) Instrumentell støtte: direkte hjelp fra andre*
- 3) Informerende støtte: råd, informasjon, avlastning, rollefordeling etc.*
- 4) «Selvtillitsstøtte/vurderingsstøtte»: tilbakemeldinger, eller sosial sammenligning i forhold til ens egen selvevaluering (Stroebe, 2011).*

Når det gjelder instrumentell støtte og informasjon – det å vite hvor en kan søke bistand og hjelp, så er det ca. en fjerdedel som ikke vet det. Det varierer noe i forhold til hvilke spørsmål det er snakk om. IT bistand vet alle hvordan de kan få.

*Tilhørighet og trygghet er viktige arbeidsmiljøfaktorer. 66 % har svart at de er enige i at de føler seg som en **del av sin enhet**, 15 % har svart negativt på dette.*

Opp mot 60% er enige om at **sosiale initiativer for PhD** er gode. 20 % har svart «verken eller», mens 20% er uenig i at det er gode sosiale initiativer for PhD. 62 % sier ja til at de har **mulighet til å snakke med andre PhD**. 37 % svarer «til en viss grad».

På spørsmålet om de har kolleger de kan **diskutere arbeidet sitt med**, svarer hele 52 % ja og 42 % til en viss grad. Det er bare 6 % som sier at de ikke har kolleger å diskutere arbeidet sitt med.

89 % har sin arbeidsplass i **delt kontor** eller kontorlandskap. For noen er dette en årsak til konsentrasjonsproblemer, for andre en mulighet for kontakt med andre PhD og fagmiljø.

BHTs erfaring er at andre PhD kandidater er svært viktige samtalepartnere og en viktig kilde til sosial støtte. Det å legge til rette for knytting av kontakter PhD imellom, er tiltak som kan ha stor effekt.

Veileders oppfølging når det gjelder sosialt liv på jobben og det å bidra til at PhD-kandidaten blir en del av et arbeidsmiljø, det er 37 % veldig fornøyd med, 42 % delvis fornøyd med og 22 % ikke fornøyd med. Gruppen som svarer «ikke fornøyd» øker utover i PhD løpet, og når 35 % i siste periode.

Veileder er viktig i forhold til sosial støtte. I etiske retningslinjer for veiledere ved UiO heter det at

«Veileder bør være åpen og lydhør med hensyn til personlige forhold hos kandidaten av betydning for avhandlingsarbeidet.»

Veileders arbeidsform og stil kan ha stor innvirkning på mental helse.

«Turning to the leadership style of the PhD supervisor, we see evidence for a better mental health in those PhD students who are advised by a professor with an inspirational leadership style.» (Leveque et al, 2017)

På den annen side fører en laissez-faire stil til mer mental uhelse hos kandidaten. (Leveque et al, 2017).

Det store flertallet av respondentene er godt fornøyd i forhold til veiledning. Det skjemaet som instituttet har utarbeidet for å logge forholdet kandidat og veileder, er et godt redskap for ivaretagelse av gode veilederforhold og forbedring av mindre gode, bla. i forhold til avklaring av forventninger. Men skjemaet er svært lite brukt pr. i dag.

Arbeidssted

Blant bakgrunnsspørsmålene ble det spurt om respondentene hadde sitt arbeidssted på Universitetet i Oslo (UiO), eller i annen offentlig eller privat sektor. Av de som svarte var 54 % på UiO, 27 % i offentlig sektor og 19 % i privat sektor. Bakgrunnen for dette spørsmålet var å se om det var forskjeller i opplevelse av å være PhD mellom de ulike arbeidsstedene.

Det er forskjeller mellom arbeidsstedene når det gjelder kunnskapen om hvor man kan henvende seg for ulike spørsmål. Når det gjelder finansielle spørsmål er det 70 % på UiO som vet hvem de skal kontakte, mens det i privat og offentlig sektor er over 90 % som vet. Angående sykefravær er det også 70 % på UiO som vet hvor de skal henvende seg, men høyere i privat (83 %) og offentlig sektor (94 %).

Hvordan man skal gå frem dersom det oppstår problemer med veileder er det kun 46 % av respondentene på UiO som svarer at de vet. I privat sektor svarer 83 % at de vet det og i offentlig 71 %. Her er det altså stor forskjell.

Det er tenkelig at det å ha sin tilknytning til privat eller offentlig sektor gjør at PhD-kandidaten lettere kan assosiere seg som en arbeidstaker framfor å identifisere seg som student. Dermed kan en også være mer klar over rettigheter og muligheter innenfor arbeidslivet. Her er det et potensiale for å øke kunnskapen blant spesielt PhD på UiO underveis i PhD-løpet.

På spørsmål om det er avholdt medarbeidersamtale svarer 15 % på UiO ja, mens 33 % i privat og 65 % i offentlig sektor sier de har hatt det. Derimot er det omvendt når det gjelder å fylle ut skjemaet

«Managing expectations in meeting between PhD candidates and their supervisor(s)». Der er det høyest andel på UiO (38 %) som har gjort det, men 17 % i privat og offentlig sektor.

På UiO og i offentlig sektor er det flere som sier at de aldri jobber mer enn cirka 8 timers arbeidsdager (normal arbeidstid). I privat sektor er det ingen som svarer at de aldri gjør det, og det er også der det er flest som har svart at de nesten alltid jobber mer en normal arbeidstid. Dermed er det også en høyere prosent i privat sektor som svarer ja (25 %) på **konflikt mellom arbeid og fritid** (i tillegg til 58 % på ja, delvis), kontra 8,8 % ja på UiO (44 % ja, delvis) og 11,8 % ja i offentlig sektor (35 % ja, delvis). Samtidig er det også i privat sektor det er færrest som føler skyld når de da tar seg fri fra jobben.

Når det gjelder framtidig karriere etter PhD kandidatperioden ser det ut til at de som er lokalisert på UiO bekymrer seg mest. Her er det 18 % som bekymrer seg mye og 50 % som delvis er bekymret. Dette sammenlignet med henholdsvis 24 og 35 % i offentlig sektor, og i privat sektor ingen som bekymrer seg mye, 33 % som bekymrer seg delvis og 66 % som ikke er bekymret i det hele tatt. Det er også i privat sektor at flest er fornøyd med diskusjonen rundt framtidig karriere med veileder (58 %), mens det på UiO kun er 12 % som er fornøyd og i offentlig sektor 18 %.

Når det gjelder helse og sykefravær fordeler det seg relativt likt mellom arbeidsstedene. Når det gjelder symptomer og plager er det privat sektor som kommer best ut av det. I privat sektor er det betydelig lavere andel som har svart ja på symptomer og plager sammenlignet med både offentlig sektor og på UiO. Det er i privat sektor søvnproblemer som utpeker seg på 57 %, og konsentrasjonsproblemer på 42 %. Det er høy svarprosent på alle symptomer og plager blant respondentene fra UiO. Spesielt konsentrasjonsproblemer og hodepine stikker ut, med 74 % som oppgir begge disse. Men over hele linjen ligger UiO høyere eller likt med offentlig sektor. I offentlig sektor er det også høy svarprosent på flere av symptomene, men hukommelsesproblemer og muskel-skjelettplager ligger lavt der.

Kjønnsforskjeller?

I underkant av en tredjedel av respondentene er kvinner – dvs 19 personer.

Flere kvinner har prosentvis hatt medarbeidersamtale det siste året enn menn.

Ved vurdering av arbeidssituasjonen oppgir en større gruppe av kvinnene prosentvis, at de vurderer arbeidssituasjonen som delvis dårlig (26 % av kvinnene). Flere menn enn kvinner svarer «svært god» på vurdering av sin arbeidssituasjon.

Flere menn enn kvinner prosentvis, føler at de er en del av arbeidsmiljøet på jobben. Flere kvinner enn menn er fornøyd med de sosiale initiativene for PhD, det er rundt 20 % av både kvinner og menn som ikke er fornøyd med de sosiale initiativene.

Kvinnene oppgir oftere å ha dårlig samvittighet når de ikke jobber. Noen flere av kvinnene svarer også at de har problemer med å slappe av på fritiden. Den samme tendensen er der i forhold til spørsmålet om en er for sliten til å gjøre ting hjemme som trenger oppmerksomhet, der svarer kvinner noe høyere i forhold til det. På den annen side så fordeler arbeid-hjem konflikt seg slik at mennene svarer noe mer bekreftende på eksistensen av det.

Det er prosentvis flere kvinner enn menn som forholdsvis har vurdert å slutte/droppe PhD. Kvinnene oppgir tidsstress og mangel på støtte, mangel på informasjon og på tilhørighet samt problemer i veiledersituasjonen som årsak. Mens mennene i større grad peker på mangel på motivasjon i forhold til forskning og sitt prosjekt, lav inntekt, men også på usikkerhet i forhold til om en er egnet til dette. Opplevelse av isolasjon er også noe flere nevner. Og også blant mennene er det flere som nevner dårlig forhold til veileder. Som årsaker til at de blir, oppgir kvinnene stahet som en viktig faktor (motstandskraft), samt at det hjelper å snakke med andre om utfordringene. Flere av mennene har fått støtte og hjelp av veileder, flere oppgir også at de ikke vil skuffe andres eller egne forventninger som grunner for likevel å fortsette PhD perioden ut.

Når det gjelder inkludering i forskergruppen er det forskjeller på hva kvinner og menn har svart. 61 % av mennene har svart et klart «ja» på det, mot 36 % av kvinnene. Det er også 16 % av kvinnene som har svart «nei».

Flere menn oppgir at de har andre PhD-kandidater å snakke med enn kvinnene - 70 % av mennene har svart klart ja på det mot 42 % blant kvinnene, men det er flere kvinner som har svart «til en viss grad» enn menn – så det jevner seg ganske godt ut.

Mennene er mer fornøyd med oppfølgingen fra veileder enn kvinnene, men det er også en større andel blant mennene som er misfornøyd. De fleste blant kvinnene havner i «verken eller» svargruppen.

Flere kvinner (26 %) enn menn anfører at de ikke er fornøyd med veileders oppfølging i forhold til framtidig karriere.

Kvinnene er derimot mer fornøyd med veileders oppfølging av deres «social wellbeing» enn mennene er. Hele 47 % har svart veldig fornøyd på det. I begge gruppene er det rundt 21 % som ikke er fornøyd.

Det er flere kvinner enn menn blant respondentene som er bekymret for framtidig karriere. Når vi slår sammen «delvis» og «mye» på bekymringsrangeringen, så svarer 84 % av kvinnene det mot 50 % av mennene.

Helse

Av respondentene sier 69 % at de **føler seg friske**. 8 % sier at de ikke er friske og de resterende 23 % føler seg delvis friske. Det er flere menn enn kvinner som svarer klart «ja» på om de føler seg friske.

Tall fra NOA (Nasjonal Overvåking av Arbeidsmiljø) viser at om lag 4 prosent av yrkesaktive kvinner og 3 prosent av yrkesaktive menn vurderer helsen sin som dårlig eller svært dårlig. Tallene har NOA hentet fra Levekårsundersøkelsen 2016. For menn og kvinner samlet er andelen 3,3 prosent. Ser man på yrkesaktive innenfor utdanningsnivå med universitet/høyskole-utdanning på 5 år eller mer, er andelen som oppgir dårlig helse 1 % (NOA)

Respondentene i denne undersøkelsen vurderer altså sin egen helse som langt dårligere enn tallene på landsbasis.

Årsaker til at respondentene i undersøkelsen vår ikke følte seg friske var av både fysisk og psykisk art. Stress ble nevnt av flere som bakenforliggende årsak til ulike plager. Angst og depresjon blir nevnt av flere. Når det gjelder fysiske plager var det framfor alt hodepine, muskel-skjelettplager i ulike former og for lite søvn som oppgis som årsak til uhelse.

Forskning viser at selv om universitetene tradisjonelt sett har vært miljøer forbundet med lavt stressnivå, har man i den senere tid sett en økning av arbeidsrelatert stress blant akademikere. Dette gjelder i høyeste grad også for PhD kandidater, som har høyere andel symptomer på stress og psykiske helseplager, sammenlignet med både høyt utdannede arbeidstakere og studenter i høyere utdanning. Organisatoriske faktorer, som blant annet arbeid-hjemkonflikt, jobbkrav og kontroll samt veileders lederstil, viste seg å være koblet til psykiske helseplager ifølge en studie blant PhD kandidater (Levecque et al, 2017). Psykiske helseplager i sin tur, er på landsbasis i Norge, den største årsaken til sykefravær.

Litt under halvparten har hatt **sykefravær** siste år. Av disse har 14 % svart at sykefraværet var jobbrelatert. Flere kvinner enn menn anser det for å være arbeidsrelatert.

Undersøkelsen forteller oss ikke hva sykefraværsprosenten er blant stipendiatene. Det er kun spurt om hvorvidt de har hatt sykefravær i løpet av det siste året, men ikke i hvilket omfang. Dermed kan ikke svarene sammenlignes med sykefraværsprosenten på f.eks. landsbasis.

Tall fra NOA viser at det totale legemeldte sykefraværet i Norge i 2017 var på 6,4 %. Forskning tyder også på at en vesentlig andel av sykefraværet kan skyldes sykdom forårsaket av arbeidsforhold (Mehlum, 2011). Tungt fysisk arbeid, belastende arbeidsstillinger og lav kontroll over arbeidssituasjonen er faktorer som er spesielt viktige. Rollekonflikter på jobb har også betydning for sykefraværet. Sykefraværet på landsbasis er noe høyere blant kvinner enn menn. Blant begge kjønn er forekomsten lavest i aldersgruppen 16-24 år og høyest i aldersgruppen 25-34 år.

Av de respondentene som sier at sykefraværet er arbeidsrelatert, er det noen som også har svart på hva de mener at fraværet skyldes. Årsaken som blir oppgitt av flere er høy arbeidsmengde. Det å jobbe i et kontorlandskap, samt uklare rammer rundt arbeidshverdagen med manglende milepæler blir nevnt av noen.

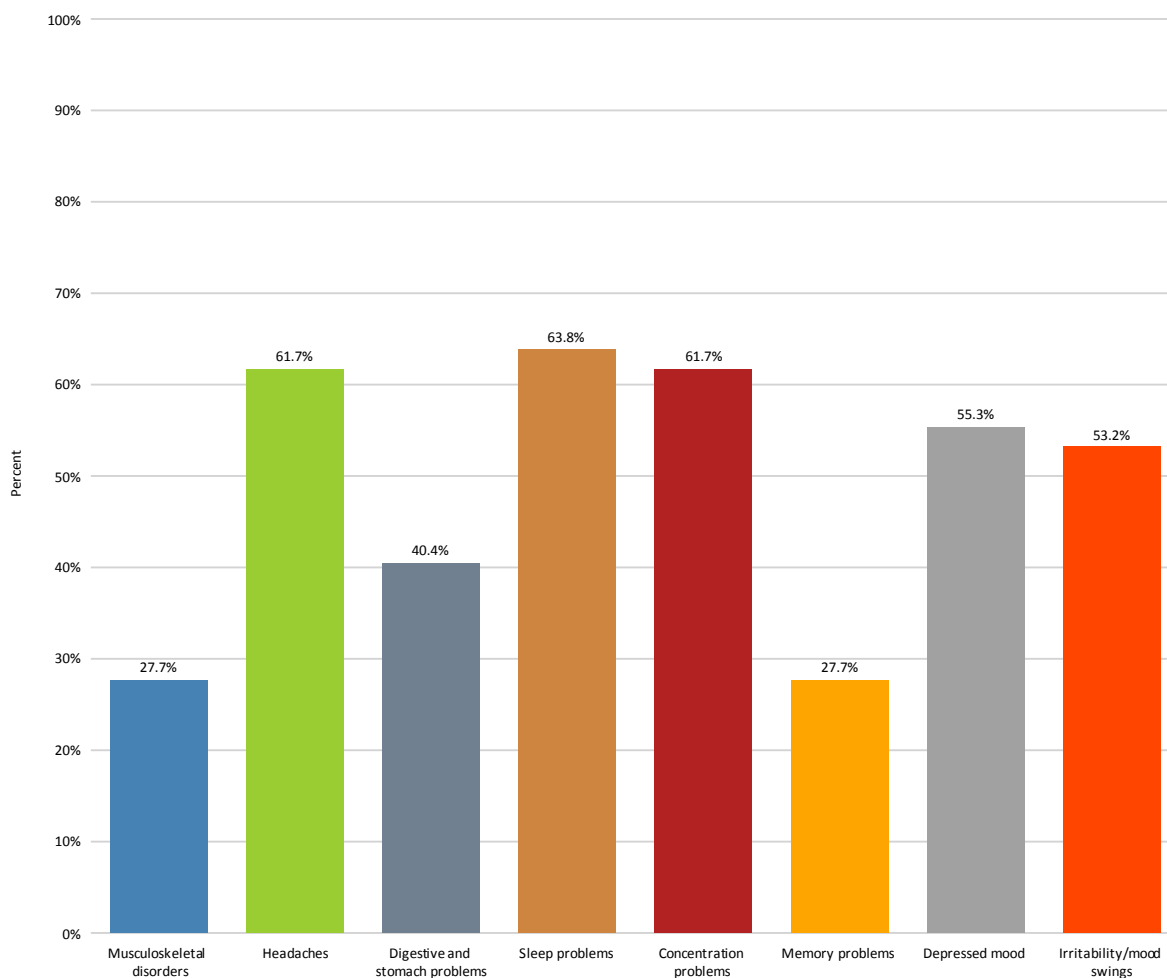
En studie fra Sverige viste at PhD kandidater som hadde hatt sykefravær i løpet av perioden, oppga at årsaken var høy arbeidsbelastning og problemer med å begrense arbeidstiden på grunn av frie arbeidstider og lange arbeidsdager (Guteklint et al., 2009).

84 % oppgir at de har vært **plaget av stress** det siste året. Av oppgitte plager som kan sees i relasjon til stress har 47 respondenter av totalt 65, oppgitt hodepine, søvnproblemer, konsentrasjonsproblemer, nedstemthet og humørsvingninger som de vanligste plagene (tabell 5). Hvis vi ser på **kjønnsforskjeller** har kvinnene mer problemer med hukommelsen, konsentrasjon og hodepine enn mennene. Menn ligger klart høyere enn kvinnene på søvnproblemer. Som vist i avsnittet om arbeidssted, er det forskjeller i oppgitte plager og symptomer mellom de ulike lokasjonene.

Plagene det spørres om i undersøkelsen kan oppstå av mange ulike årsaker, men ses ofte i sammenheng med stress. Hvorfor det er stor forskjell i andelen oppgitte plager på de ulike arbeidsstedene, der privat sektor ligger betydelig lavere, kan en kun spekulere i. Det er færre

respondenter som har svart på spørsmålet i privat sektor, men på bakgrunn av den informasjonen undersøkelsen gir, er det ikke mulig å trekke noen slutninger om årsakssammenhenger ellers.

Tabell 5 Rapporterte plager og symptomer i løpet av det siste året (N=47)



Trening i arbeidstiden, som gir UiO-ansatte mulighet til å trene 1,5 time i arbeidstiden ukentlig samt gratis tilgang til treningsfasiliteter, brukes av nesten en tredjedel av de spurte. Det er flest i offentlig sektor som trener i arbeidstiden (44 %) og privat sektor (42 %), mens det på UiO er 27 % som sier de benytter seg av UiOs ordning.

Fysisk aktivitet, kosthold, søvn og restitusjon har betydning for individets mestring av stressede situasjoner og kan bidra til å redusere stressets negative påvirkning på helse.

Oppsummering og konklusjon

Det er jevnt over gode resultater når det gjelder PhD kandidatenes arbeidsmiljø. Det er forbedringspunkter på den praktiske siden når det gjelder bistand fra administrasjon og leder og

informasjon om dokumentet "Managing expectations in meeting between PhD candidates and their supervisor(s)".

Det er noen tegn på at de kvinnelige PhD er noe mindre fornøyd med sitt arbeidsmiljø, og at det også er flere av dem som forholdsvis har vurdert å ikke ferdiggjøre doktorgraden. Det kunne derfor kanskje være nyttig å sette i gang noen sosiale og organisatoriske tiltak rettet mot kvinnelige PhD.

I en slik rapport vil det være resultatet fra flertallet som dominerer tilbakemeldingen. Det er tall i undersøkelsen som viser at det er noen kandidater som har et vanskeligere arbeidsmiljø både i forhold til å føle seg inkludert, mer problemer med veilederforhold og mer misfornøydhet med aspekter ved den forskergruppen man er en del av. Det er viktig at det finnes kanaler hvor slike utfordringer kan tas opp.

Oppfølging av kartleggingen ligger til instituttet. Bedriftshelsetjenesten vil likevel **foreslå noen tiltak**.

For å «fange opp» de som i motsetning til det store flertallet ikke har et godt nok arbeidsmiljø:

- Mer styrking og oppfølging for gjennomføring av medarbeidersamtaler
- Promotering og bruk av "Managing expectations in meeting between PhD candidates and their supervisor(s)"
- Se på om det er tiltak som kan settes i gang mer rettet mot kvinnelige PhD

For alle PhD:

- Gjennomgang og vurdering av den generelle informasjonen som gis PhD kandidatene om det å være arbeidstaker ved instituttet.
- Kurs og informasjon vedrørende stress – tidlig i midt-perioden kan være et godt tidspunkt, slik at kandidatene er bedre forberedt til den mest stressende og vanskelige perioden.
- Bevisstgjøring i forhold til viktigheten av arbeid-hjem balanse og restitusjon
- Følge opp bekymring for egen karriere etter PhD-graden

Opprettholde og bygge ut gode tiltak:

- Sosiale aktiviteter for PhD
- Fortsette struktur rundt undervisning
- Jevnlige diskusjoner rundt veilederrollen

Erfaringer ved kartleggingen

Svarprosenten var lav samt at det var umulig å få intervjuobjekter. Dette kan bero på situasjonen til PhD som midlertidig ansatt, men det kan også bero på at det ikke er gjort et godt nok motivasjonsarbeid i forkant. Ved senere undersøkelser bør en se på om det er mulige tiltak en kan gjøre for å motivere til høyere deltakelse.

Referanser og vedlegg

- Arbeidsmiljøloven
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). Work engagement – A handbook of essential theory and research. East Sussex: Psychology Press.
- Etiske retningslinjer for veiledere ved Universitetet i Oslo, <https://www.uio.no/om/regelverk/etiske-retningslinjer/etiske-retningslinjer-veiledere.html>
- Guteklint, S., Almqvist, B., & Enstam, D. (2009). *Kvinnliga doktorander och stress*. Avonova hälsa. Stockholm.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinman, G., & Jones, F. (2003). 'Running Up the Down Escalator': stressors and strains in UK academics. [Article]. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21.
- Knardahl, et al (2016), *Arbeidsplassen og sykefravær – Arbeidsforhold av betydning for sykefravær*.
- 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, 868-879.
- Mehlum IS. [Hvor mye av sykefraværet er arbeidsrelatert?](#). Tidsskrift for den norske legeforening 2011; 131: 122-125
- NOA, Nasjonal Overvåking av Arbeidsmiljø. <https://noa.stami.no/>
- Stroebe, W. (2011). *Social psychology and health* (3. utg.). Berkshire: Open University press.

Vedlegg 1 Spørreskjema

Vedlegg 2 Brev til PhD kandidatene