

Jornades Investigadores Precàries · 2018

Trobada sobre precarietat en la investigació
amb perspectiva de gènere i benestar emocional

Precarietat i Salut Mental a la Investigació

Núria Suñé i Soler

nursuso@gmail.com

www.researcher-identity.com

www.centrefuture.com

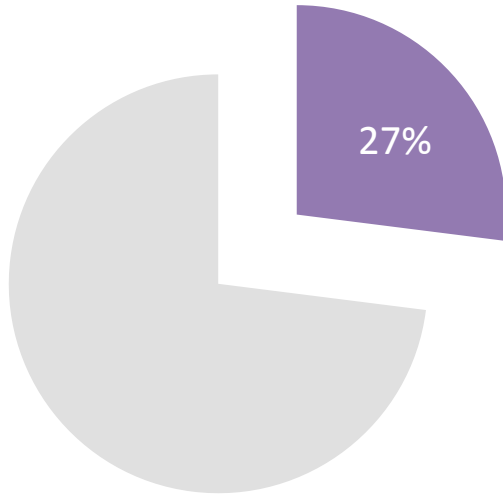
Benestar laboral i salut mental

Salut Mental (WHO, 2004, p.10): *...a state of well-being in which the individual realises his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to his or her community.*

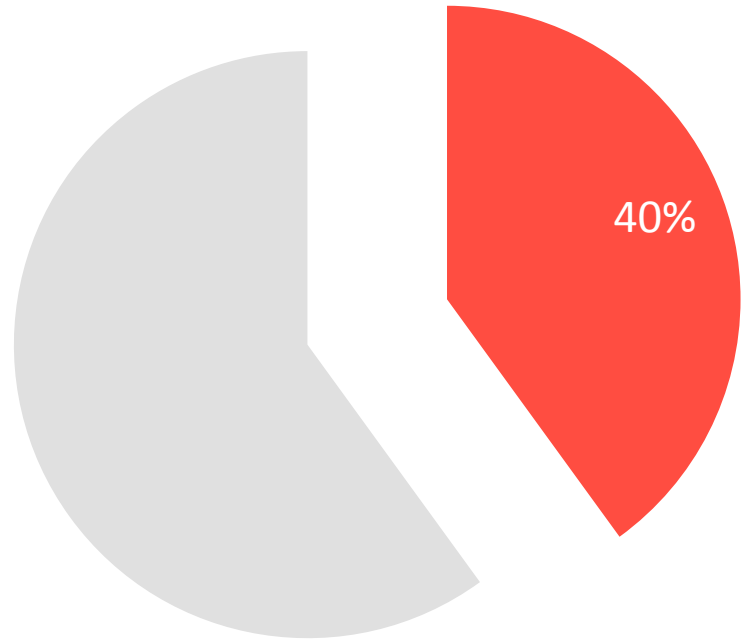
Benestar laboral (ILO, 2017): *...relates to all aspects of working life, from the quality and safety of the physical environment, to how workers feel about their work, their working environment, the climate at work and work organization.*
AKA: 'Healthy Working Lives', 'Positive Work Environment' or 'Quality of Working Life'

Estrès laboral (WHO, 2017): *...the response people may have when presented with work demands and pressures that are not matched to their knowledge and abilities [+ recursos i condicions laborals] and which challenge their ability to cope.*

La salut mental al context investigador



A Catalunya, un 27% de la població adulta es veu afectada per un problema de salut mental en algun moment de la seva vida (Ramos, 2015).



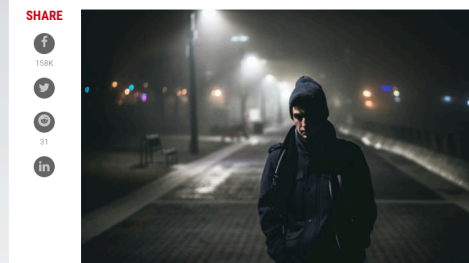
Al **context acadèmic** el percentatge augmenta fins el 40% (Susan Guthrie et al., 2017)

Hi ha un ampli consens que la comunitat acadèmica es troba en una **situació d'elevat risc** pel que fa a l'estrès laboral i a la probabilitat de desenvolupar un problema de salut mental (Susan Guthrie et al., 2017).

Dark thoughts: why mental health is on the rise in academia

University staff battling anxiety, poor work-life balance and isolation aren't finding the support they need

● The blog that started the debate: there is a culture acceptance around mental health issues in academia



Ph.D. students face significant mental health

Mental health: a university crisis

Mental health issues have become a growing problem for students and academics. This series will uncover a hidden university life.

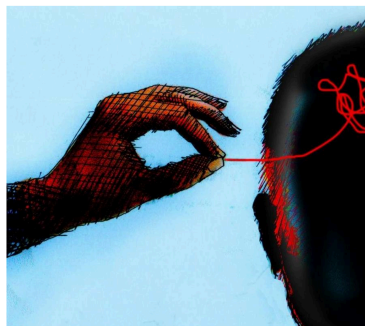
7 September 2017

It's time for universities to put student mental health first *Jon Wakeford*

Moving to university is hard. Universities need to support students through the transition with the right mental health services

11:44 AM

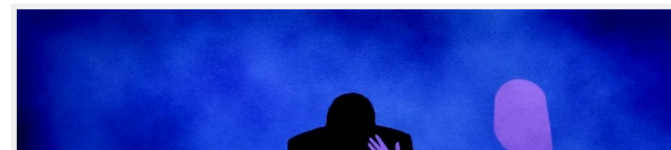
The rise of academic ill-health



Grappling with graduate student mental health and suicide

The stress of grad school means that open discussions and training are vital

By Jyllian Kemsley



Academics 'face higher mental health risk' than other professions

Lack of job security, limited support from management and weight of work-related demands on time among risk factors

THE FASEB JOURNAL

Universities urged to tackle PhD mental health crisis

HOME CURRENT ISSUE EARLY ONLINE ARCHIVE ABOUT

Biochemistry and Molecular Biology

Mental Health Crisis in Graduate Education: The Data and Intervention Strategies

Teresa Marie Evans, Lindsay Bira, Jazmin Beltran-Gastelum, L. Todd Weiss, and Nathan Vanderford

Published Online: 1 Apr 2017 | Abstract Number: 750.7



Why the mental ill health of academic researchers remains a hidden problem

More work is needed to understand the mental health needs of researchers, say Susan Guthrie and Catie Lichten



There is a large-scale crisis of mental ill-health at doctoral and postdoctoral levels demands wider attention and action.

Research about mental ill health among postgraduates and early career academics focuses on universities and not on the wider system

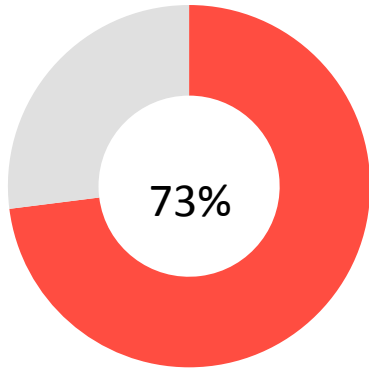
Universities can do more to support PhD students' mental health

Supervisors should be trained to spot the first sign of a problem, says Chris Havergal

Estrès i *burn-out*

Personal Investigador

Guthrie et al. 2017; Kinman and Wray, 2013; Ahola et al., 2005; Watts & Roberston, 2011.

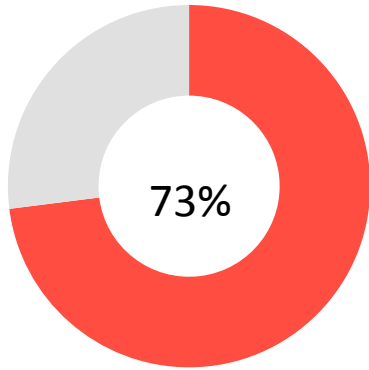


“La meva feina és
estressant”

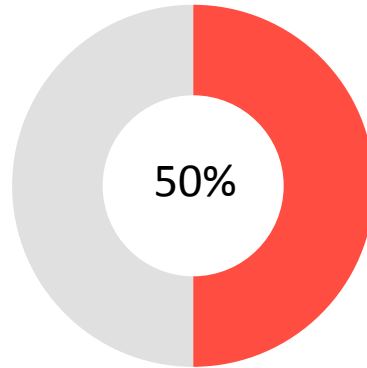
Estrès i *burn-out*

Personal Investigador

Guthrie et al. 2017; Kinman and Wray, 2013; Ahola et al., 2005; Watts & Roberston, 2011.



“La meva feina és estressant”

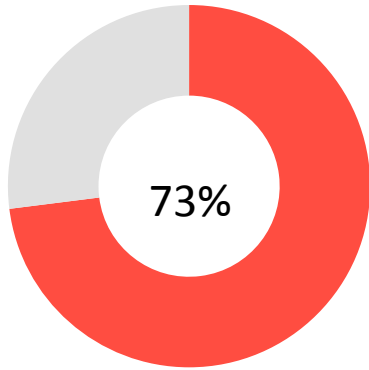


“El meu nivell d'estrès general és alt o molt alt”

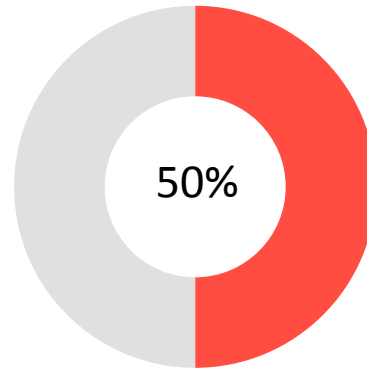
Estrès i *burn-out*

Personal Investigador

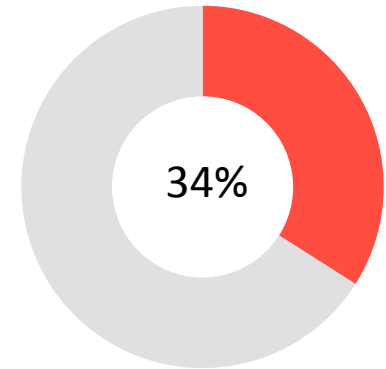
Guthrie et al. 2017; Kinman and Wray, 2013; Ahola et al., 2005; Watts & Roberston, 2011.



“La meva feina és estressant”



“El meu nivell d'estrès general és alt o molt alt”

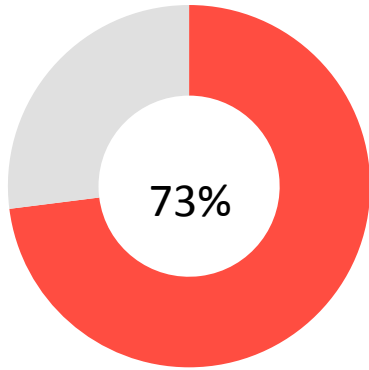


“Sovint o sempre experimento nivells d'estrès inacceptables”

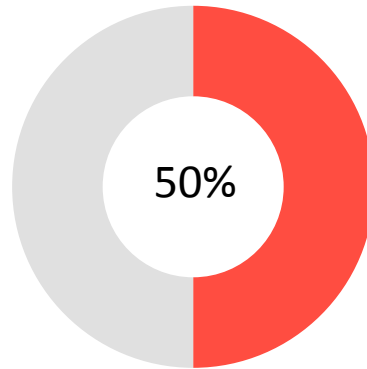
Estrès i *burn-out*

Personal Investigador

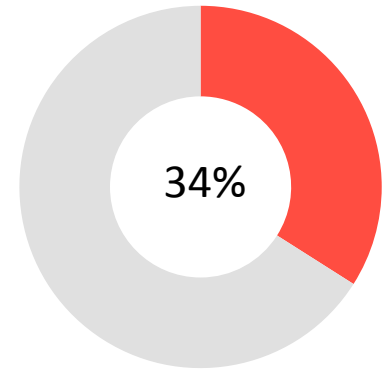
Guthrie et al. 2017; Kinman and Wray, 2013; Ahola et al., 2005; Watts & Roberston, 2011.



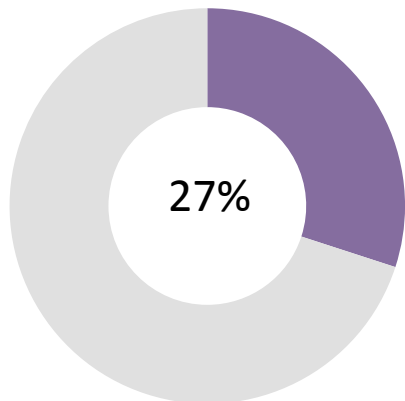
“La meva feina és estressant”



“El meu nivell d'estrès general és alt o molt alt”



“Sovint o sempre experimento nivells d'estrès inacceptables”



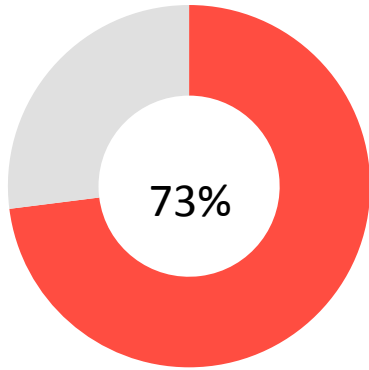
Burn-out: Resposta prolongada als estressos emocionals del context laboral. Es manifesta en tres dimensions: esgotament emocional, cinisme i ineficàcia personal.

- 27% del personal investigador experimenta burn-out *sovint o molt sovint*.
- La població universitària es troba en *risc molt elevat* d'experimentar burn-out

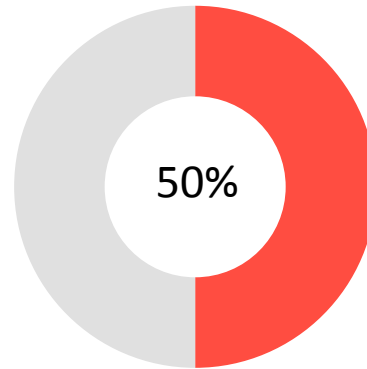
Estrès i *burn-out*

Personal Investigador

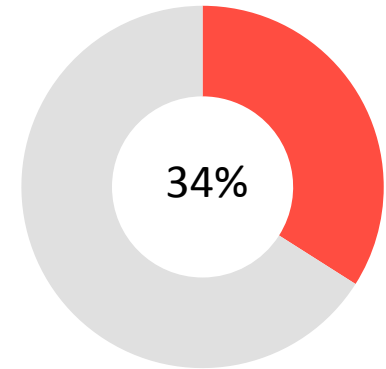
Guthrie et al. 2017; Kinman and Wray, 2013; Ahola et al., 2005; Watts & Roberston, 2011.



“La meva feina és estressant”



“El meu nivell d'estrès general és alt o molt alt”



“Sovint o sempre experimento nivells d'estrès inacceptables”

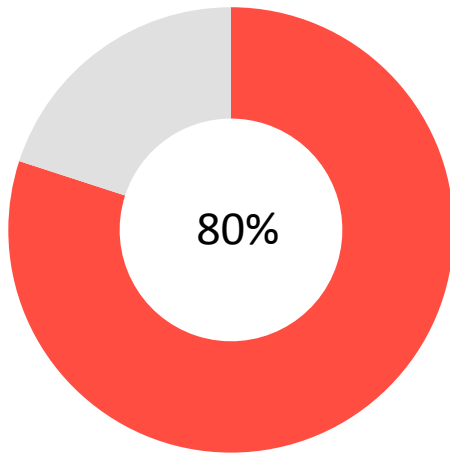
Les dones declaren patir un major malestar emocional,
especialment estrès laboral

(Catano, 2010; Eisenberg, 2007; Kinman & Wray, 2013; Hendel & Horn, 2008; Hogan et al. 2014; Lindfors, 2009; McCoy et al. 2013; Opstrup & Pihl-Thingvad, 2016; Stupinsky et al. 2015)

Estrès i *burn-out*

Post-docs

Else, 2015; Hyunn et al., 2006

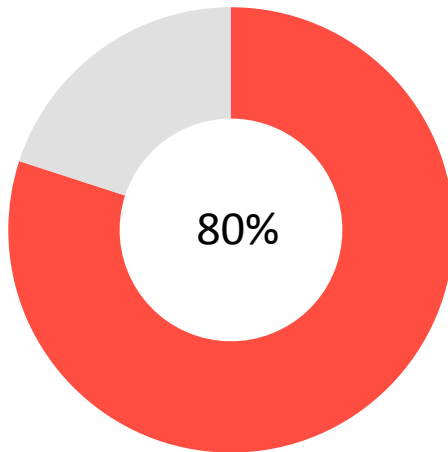


“La meva
feina em
provoca
estrès”

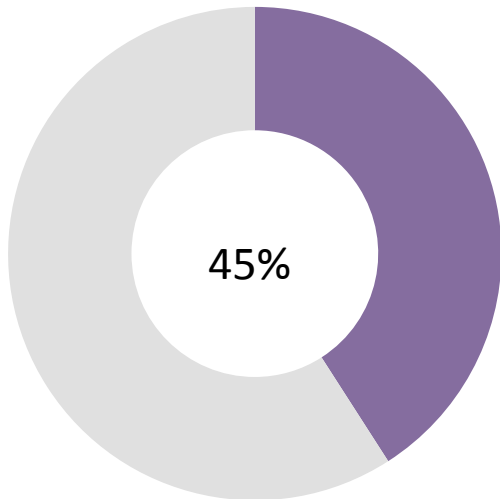
Estrès i *burn-out*

Post-docs

Else, 2015; Hyunn et al., 2006



“La meua
feina em
provoca
estrès”

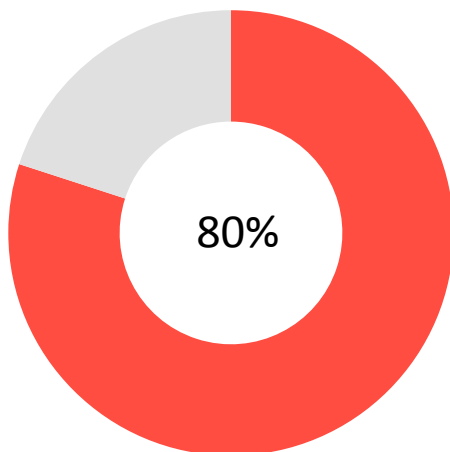


Han patit
**problemes
emocionals
greus durant
l'últim any**
relacionats
amb l'estrès
laboral

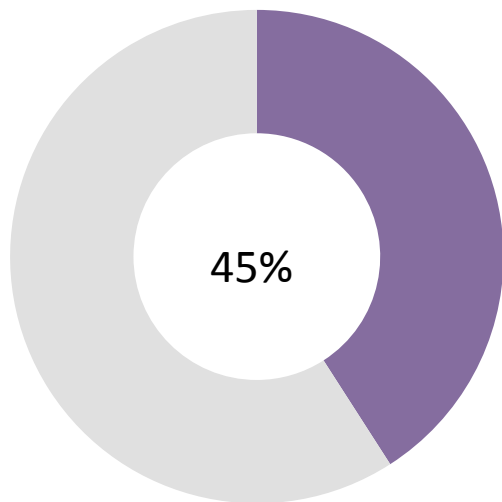
Estrès i *burn-out*

Post-docs

Else, 2015; Hyunn et al., 2006



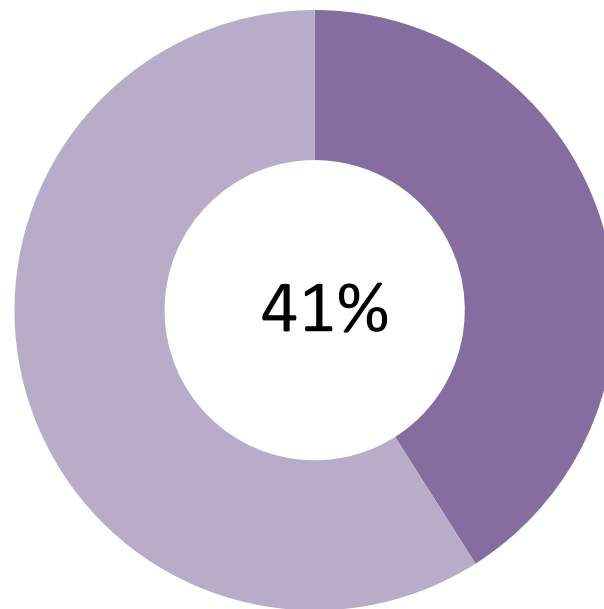
“La meva feina em provoca estrès”



Han patit problemes emocionals greus durant l'últim any relacionats amb l'estrès laboral

Doctorands

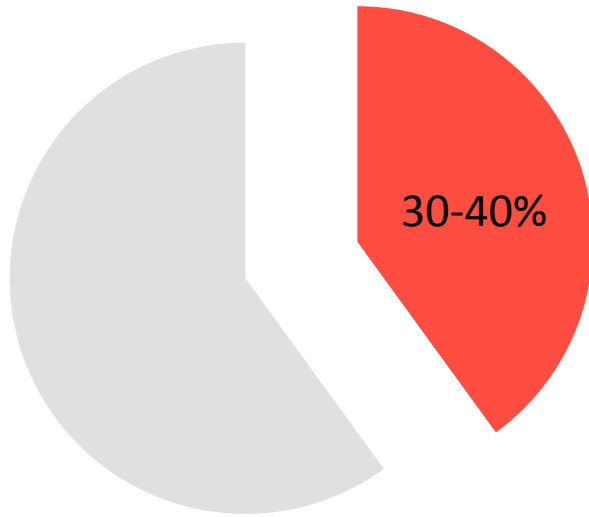
Levecque et al., 2017; Castelló et al., 2017



Declara sentir-se permanentment sota tensió.

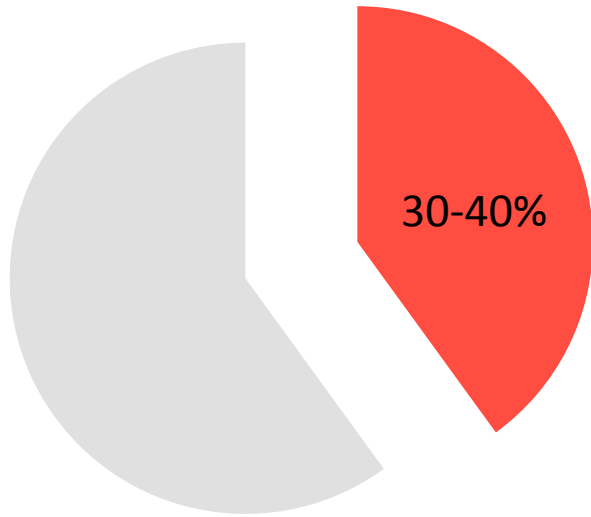
És un dels principals motius d'abandonament dels estudis de doctorat.

Desgast psicològic



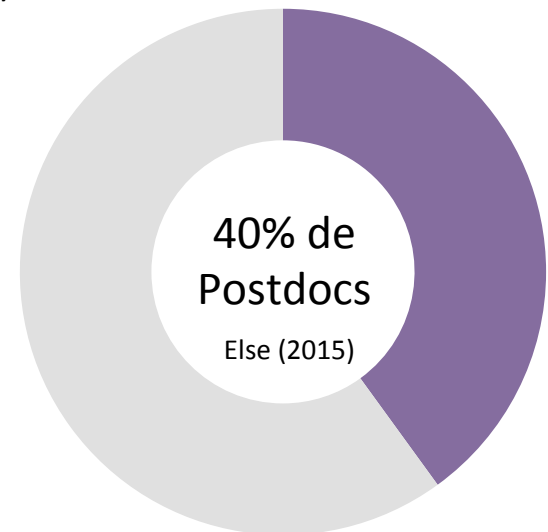
- Entre el **30-40% del personal acadèmic** desenvolupa un problema mental (Appleton et al., 1998; Guthrie et al., 2017).
- La comunitat acadèmica està en el grup de professions amb **més prevalença de trastorns mentals** (Goodwin et al., 2013).
- El **personal universitari té un risc més elevat de desenvolupar un problema mental** (Guthrie et al., 2017).
- Els més comuns: **depressió** (75%), **ansietat** (42%) i el **síndrome de l'impostor** (Shaw, 2014).

Desgast psicològic

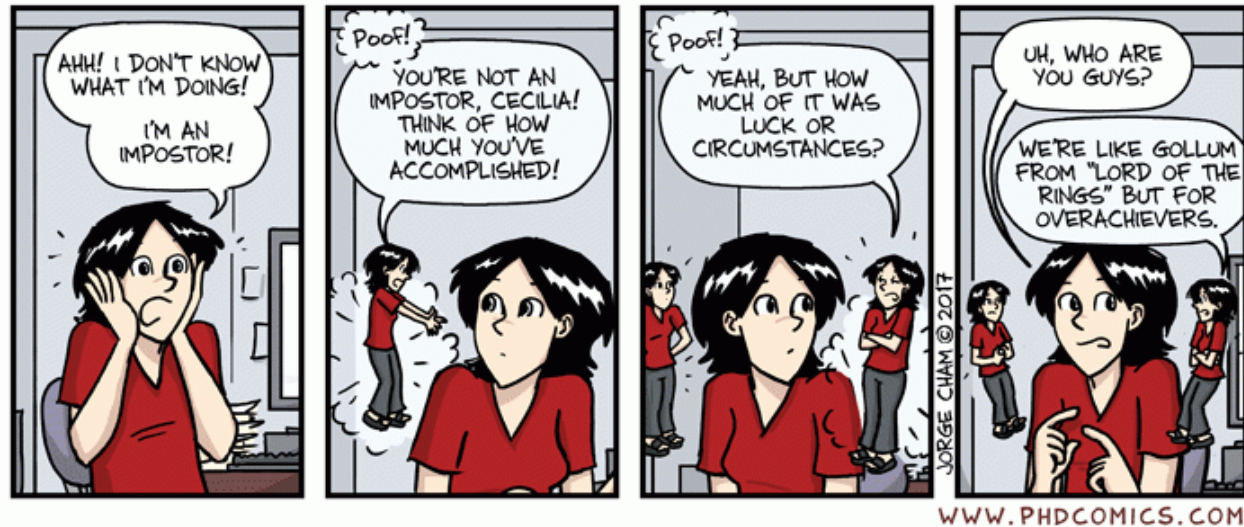


- Entre el **30-40% del personal acadèmic** desenvolupa un problema mental (Appleton et al., 1998; Guthrie et al., 2017).
- La comunitat acadèmica està en el grup de professions amb **més prevalença de trastorns mentals** (Goodwin et al., 2013).
- El **personal universitari té un risc més elevat de desenvolupar un problema mental** (Guthrie et al., 2017).
- Els més comuns: **depressió** (75%), **ansietat** (42%) i el **síndrome de l'impostor** (Shaw, 2014).

“Haver fet un doctorat ha perjudicat la meua salut mental”

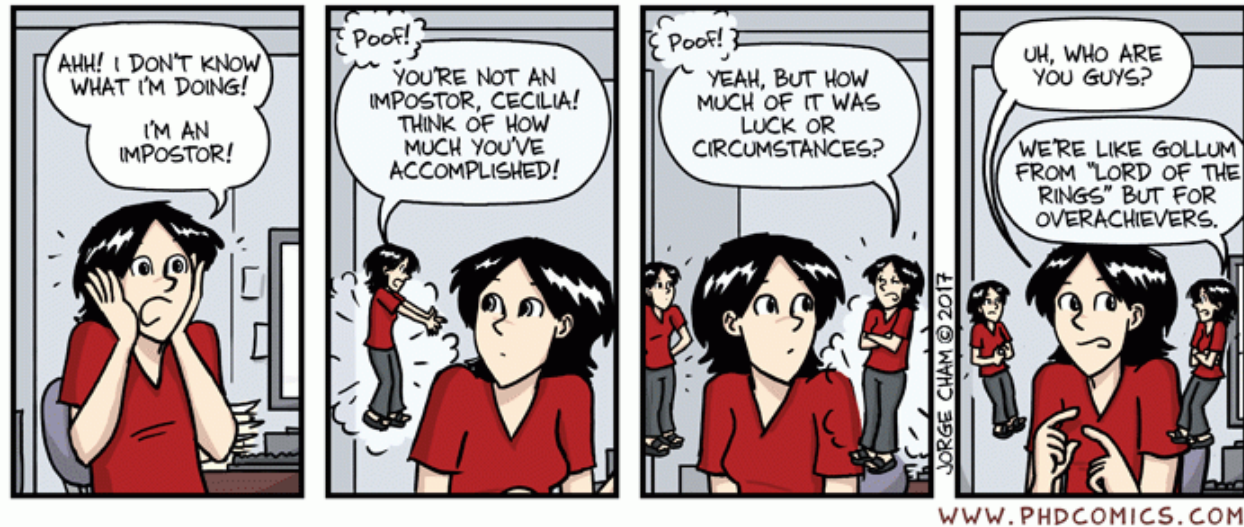


Síndrome de l'impostor



- Associat repetidament al context acadèmic i investigador.
- Es caracteritza per un sentiment de “no està al nivell dels altres”, “no merèixer els èxits ni el reconeixement perquè no s’és prou bo”.
 - Necessitat d’amagar els dubtes i dificultats.
 - Por persistent de que detectin que s’és un frau.
 - Sentiments de soledat, angonya i depressió.
 - Bloqueig en l’aprenentatge i desenvolupament investigador.

Síndrome de l'impostor



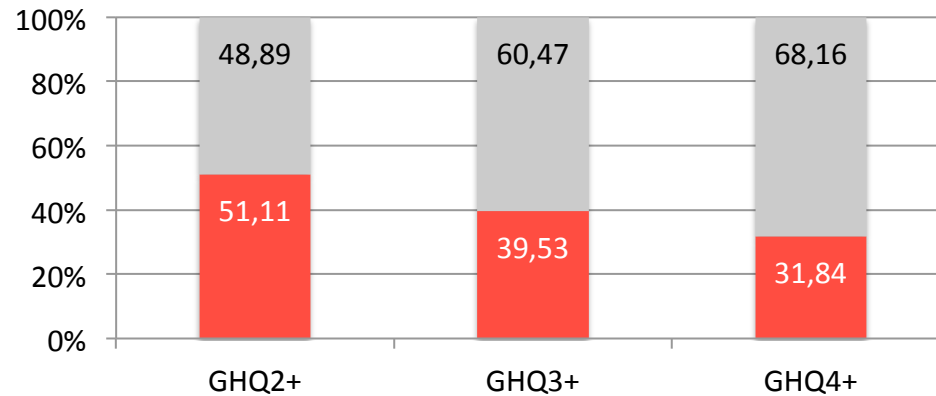
Afecta més a les dones

(Acker, 1997; Acker & Armenti, 2004; Acker & Fluevenger, 1996; Bell, 1990; Clance & Imes, 1978; Zorn, 2005).

Desgast psicològic

Doctorands

Levecque et al., 2017; Castelló et al., 2017



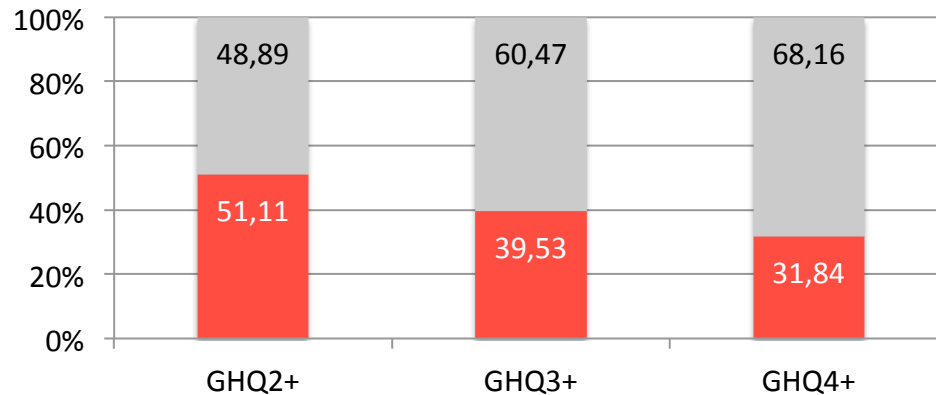
Number of symptoms of the General Health Questionnaire (GHQ)
(Levecque et al. 2017)

La prevalença de tenir o desenvolupar un trastorn mental és **2.84 vegades més alta en un estudiant de doctorat** que en la resta de treballadors amb estudis superiors

Desgast psicològic

Doctorands

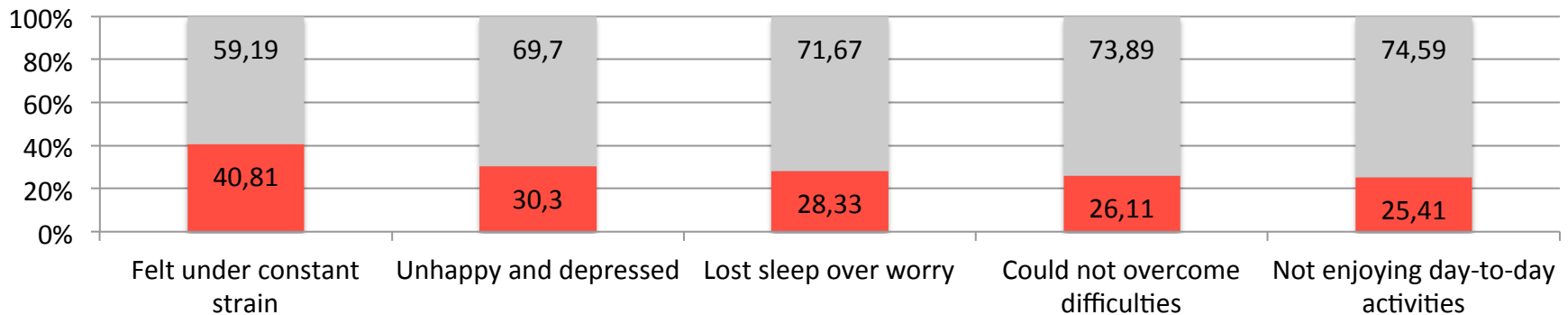
Levecque et al., 2017; Castelló et al., 2017



Number of symptoms of the General Health Questionnaire (GHQ)
(Levecque et al. 2017)

La prevalença de tenir o desenvolupar un trastorn mental és **2.84 vegades més alta en un estudiant de doctorat** que en la resta de treballadors amb estudis superiors

1 de cada 3 = salut mental en risc

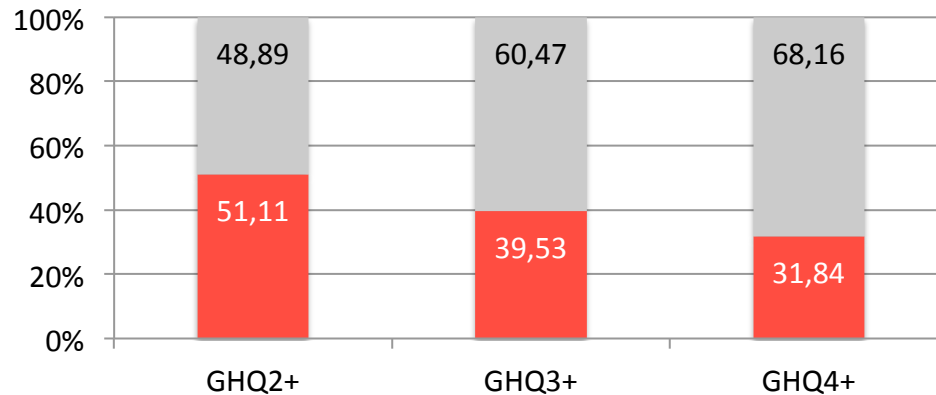


Prevalence of common mental health problems in PhD students (Levecque et al. 2017)

Desgast psicològic

Doctorands

Levecque et al., 2017; Castelló et al., 2017



Number of symptoms of the General Health Questionnaire (GHQ)
(Levecque et al. 2017)

La prevalença de tenir o desenvolupar un trastorn mental és **2.84 vegades més alta en un estudiant de doctorat** que en la resta de treballadors amb estudis superiors

1 de cada 3 = salut mental en risc

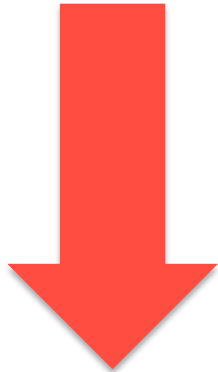
Les probabilitats d'experimentar almenys dos símptomes són un 34% més altes en dones; i d'experimentar-ne 3, un 27% (Levecque et al., 2017)

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Característiques i condicions del context laboral

Relació clara i empírica entre les condicions laborals i la salut mental dels estudiants de doctorat (Levecque et al., 2017).

Benestar emocional



Organizational policies were significantly associated with the well-being of PhD students:

- Work-family interface
- Job demands
- Job control
- Supervisor's leadership style
- Perception of a career outside the academia

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Característiques i condicions del context laboral

Relació clara i empírica entre les condicions laborals i la salut mental dels estudiants de doctorat (Levecque et al., 2017).

Benestar emocional i mental: no és un símptoma individual sinó el resultat de variables socials i contextuals (Stubb et al., 2012).

Les Publicacions Científiques Informen:

**Treballar al context acadèmic
perjudica greument la teva
salut mental i la dels que
estan al teu voltant**

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Gènere

- Reconegut com a **determinant clau** en el benestar emocional i mental del personal investigador. Les dones:
 - Major nivell d'estrès laboral
 - Dificultats en el desenvolupament de la identitat investigadora (Susan Carter, 2011)
 - Major probabilitat de desenvolupar una problemàtica mental
- Alguns factors:
 - L'expectativa que treballin més hores.
 - Més intensitat en la feina.
 - Més dificultats que els homes per conciliar vida laboral-personal.
 - Dificultats per “desconnectar” fora de l'horari laboral (Michialidis, 2008) i més interferència en les relacions amb fills/parella.
 - Quan la dona treballa en un rol/context que tradicionalment s'ha considerat masculí, declaren encara més nivells d'estrès laboral (Jacobs et al., 2010).

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Gènere

- Més factors:
 - Les **expectatives culturals** respecte a la “passivitat femenina”, a les “seves responsabilitats de criança i família”, “a la criança dels fills intensives” i a la “seva subordinació a l'autoritat masculina” provoquen tensions en les relacions acadèmiques, desgast psicològic (Lynch, 2008) i dificulten la transició identitaria durant el doctorat d'estudiant a investigadora.
 - Les dones troben **més barreres per accedir a la cultura acadèmica** i participar en activitats socialitzadores; declaren sentir-se més soles i aïllades en el context acadèmic (Deem and Brehoney, 2000).
 - Menys oportunitats per participar en conferències (Brown and Watson, 2010).
 - **Conflicte entre la posició com a investigadora i la posició com a mare** (Lynch, 2008): provoca la necessitat de “maternal invisibility” a un context; i “academic invisibility” a l'altre.

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Gènere

Table 1. Individual consultations by diagnosis and gender.

Topic of consultation	Total count	Total valid percent	Female count	Percentage of female	Male count	Percentage of Male	<i>p</i> -Value*
Academic	415	28.9	340	30.9	75	22.5	0.02
Relationship	255	17.8	180	16.4	75	22.4	0.25
Family	183	12.8	148	13.5	35	10.4	1.00
Anxiety	173	12.1	120	10.9	53	15.8	0.36
Depression/mood Disorders	109	7.6	72	6.5	37	11.5	0.22
All other categories	300	20.8	240	21.8	60	18.0	1.00
Total	1435	100.0	100.0	1100	335	100.0	

Note: The main topic of the consultation was determined by the counsellor.

*Differences between the population proportions of female versus male appointments in each category (topic of consultation) were determined by Students *t*-test using. A Bonferroni corrected *p*-value below 0.05 was considered statistically significant.

Carter, S., Blumenstein, M., & Cook, C. (2013). Different for women? The challenges of doctoral studies. *Teaching in Higher Education*, 18(4), 339–351

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Elevada càrrega laboral i jornades massa llargues

- 79% del personal acadèmic declara que sempre o sovint *ha de treballar de forma molt intensiva*; més del 50%, que *té massa coses a fer i que ha de treballar massa ràpid*; i un 50% que *es sent pressionat a treballar moltes hores* (Kinman & Wray, 2013).
- 40% del personal investigador treballa més de 50 hores a la setmana (Tyherleigh et al., 2005).
- En el cas dels investigadors, el que més estrès laboral provoca són les hores dedicades a tasques que no es consideren pròpiament de recerca (p. e. *tasques administratives*) (Semmer et al., 2007; Opstrup i Pihl-Tingvad, 2016).
- Jornades laborals llargues = **elevats nivells d'estrès** (Opstrup i Pihl-Tingvad, 2016) i **és predictor de símptomes de depressió** en el cas dels investigadors (Peluso et al. 2011).

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Incompatibilitat vida laboral – vida personal

- La carrega laboral és un potent predictor de les dificultats per conciliar vida personal – laboral (Kinman and Wray, 2013).
- Important font d'estrès pel personal investigador (Tyherleigh et al., 2005).
- Entre els doctorands és el **principal motiu d'abandonament** del doctorat (Castelló et al., 2017; Hargreaves et al., 2014) i el **principal predictor de problemes de salut mental** (Leveque et al., 2017).

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Incompatibilitat vida laboral – vida personal

- La carrega laboral és un potent predictor de les dificultats per conciliar vida personal – laboral (Kinman and Wray, 2013).
- Important font d'estrès pel personal investigador (Tytherleigh et al., 2005).
- Entre els doctorands és el **principal motiu d'abandonament** del doctorat (Castelló et al., 2017; Hargreaves et al., 2014) i el **principal predictor de problemes de salut mental** (Leveque et al., 2017).

Control sobre la manera de treballar i els canvis (agència)

- 67% del personal investigador afirma que *mai o gairebé mai és consultat sobre els canvis en el seu context laboral*; la qual cosa també s'ha provat ser una important font d'estrès laboral (Tytherleigh et al. 2005).
- Pels estudiants de doctorat, això es manifesta amb la “impossibilitat de participar en les decisions del grup de recerca” i també es relaciona amb malestar psicològic i emocional (Levecque et al., 2017).

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Inseguretat laboral

- La incertesa laboral i l'encadenament de contractes curts i precaris ja s'ha convertit en una pràctica habitual a l'acadèmia, especialment pels ECRs (Council of Science and Technology, 2007).
- La majoria de personal investigador percep que la organització no té un compromís cap a ells i no es senten valorats. Aquesta percepció és més prevalent en la comunitat acadèmica que en altres sectors professionals (Tytherleigh et al., 2005).
- Entre el personal investigador: **predictor més potent de l'aparició i cronificació de l'estrès laboral** (Tytherleigh et al., 2005).
- En el cas del PhD students, també es relaciona amb el nivell d'estrès i malestar emocional (Hargreaves et al., 2014).

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Trajectòria professional

- Relació inversa entre les oportunitats de creixement personal i professional que es perceben com a rellevants i els nivells d'estrès i benestar emocional (Torp et al., 2016).
- PhD students que aspiren a una carrera acadèmica mostren millor salut mental que aquells que no (fins i tot, encara que ho vegin poc probable) mental (Levecque et al., 2017).
- PhD students que perceben que el doctorat els ajudarà a construir una carrera fora del context universitari, també mostren millor salut mental (Levecque et al., 2017).
- Pèrdua de motivació i sentit és el tercer motiu d'abandonament del doctorat (Castelló et al., 2017).

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Xarxa de suport i relacions laborals

- Menys suport = més risc de desgast psicològic (Guthrie et al., 2017):
- Pels estudiants de doctorat, la relació que més impacte en el seu benestar emocional i psicològic és la de supervisió (Levecque et al., 2017; Castelló et al., 2017):
 - La insatisfacció amb la supervisió és un predictiu de la simptomatologia depressiva.
 - Estil de supervisió “despreocupat” = més malestar emocional i mental durant el doctorat
- Més del 50% del personal acadèmic afirma haver estat víctima d'assetjament i/o bullying al context laboral (Kinman & Wray, 2013).
- Dificultats d'integració en la comunitat acadèmica és el segon motiu d'abandonament del doctorat (Castelló et al., 2017)

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Cultura institucional

- Estigma associat a les condicions de salut mental.
- *Culture of perfection.*
- *Cultura institucional negligent amb el benestar emocional.*
- Cultura que invisibilitza les desigualtats de gènere, les elevades ratios d'abandonament durant el doctorat i els efectes de la precarietat laboral en el benestar emocional i mental del personal investigador”.
- Crisis silenciada.

Factors que incideixen en el benestar emocional i mental del personal investigador

Cultura institucional

- Estigma associat a les condicions de salut mental.
- *Culture of perfection.*
- *Cultura institucional negligent amb el benestar emocional.*
- Cultura que invisibilitza les desigualtats de gènere, les elevades ratios d'abandonament durant el doctorat i els efectes de la precarietat laboral en el benestar emocional i mental del personal investigador”.
- Crisis silenciada.

Crisis silenciada

La recerca demostra que:

- La 66% del personal acadèmic no informaria al supervisor o organització sobre les seves condicions de salut mental; no en parlaria amb ningú que estigués en una posició laboral superior (Shaw, 2014; Wynaden et al., 2014).
- Del 33% que ho ha fet, més d'una tercera part reconeix que no se'ls ha ofert cap suport emocional o pràctic (Shaw, 2014).

Explica les discrepàncies entre les dades publicades i els informes oficials de les institucions universitàries.

Conseqüències del malestar emocional i problemes de salut mental del personal investigador

- Menys satisfacció laboral.
- Disminució evident de la qualitat de vida del personal investigador, especialment de les dones. Els efectes negatius no només es materialitzen en el context laboral sinó que també penetren en la vida personal i familiar.
- Menys compromís amb la institució i amb la recerca en general.
- Menys productivitat i qualitat en la recerca.
- Elevat cost econòmic.
- Pèrdua significativa de talent i progrés científic.
- Més intencions d'abandonament de la carrera investigadora i del doctorat.

Abandonament del doctorat

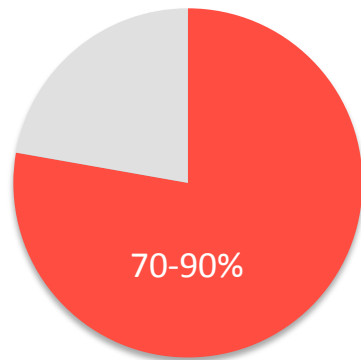


Figure 1. Dropping out of doctoral degrees in Spain (de Miguel Díaz, 2010)

Dropping out intentions

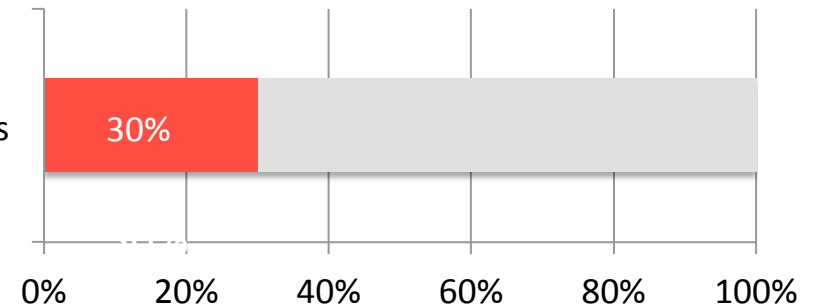


Figure 2. Percentage of dropping out intentions of doctoral degrees; n=724 Social Sciences (Castelló et al., 2017)

Table 3. Frequencies and percentages of the categories of motives for dropping out Category (Castelló et al., 2017a)

Category	Number	Percent
Balance between work or personal life and doctoral studies	70	25.5
Socialization and integration into the scientific community	55	20.0
Motivation and attribution of meaning	52	18.9
Resources	49	17.8
Personal and research skills	30	10.9
Stress and emotional management	19	6.9
Total	275	100

Abandonament del doctorat

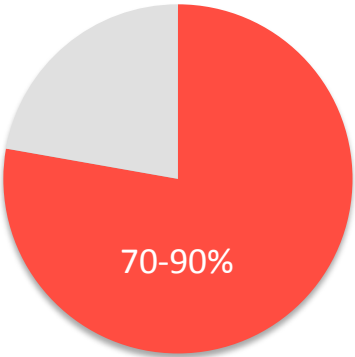
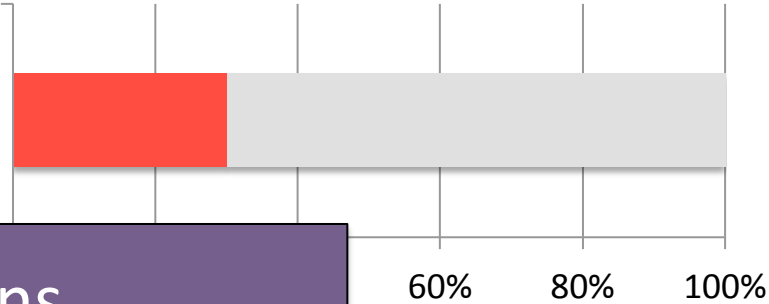


Figure 1. Dropping out of doctoral
in Spain (de Miguel Díaz, 2017)

Dropping out intentions



ns of doctoral degrees; n=724
et al., 2017)

Table 3. Frequencies and p

ó et al., 2017a)

Intencions
d'abandonament
1.31 vegades
superiors en dones
(Castelló et al., 2017)

Category		Percent
Balance between work or personal life and doctoral studies	70	25.5
Socialization and integration into the scientific community	55	20.0
Motivation and attribution of meaning	52	18.9
Resources	49	17.8
Personal and research skills	30	10.9
Stress and emotional management	19	6.9
Total	275	100

Què podem fer?

Malestar emocional = producte de variables socials i contextuals

Què podem fer? Algunes idees...

Malestar emocional = producte de variables socials i contextuals

- Canviar la cultura institucional: *visibilitzar-ho*.
 - Recurs: www.redes-id.com/cuestionario (User: Resultados/Password: Resultados)
- Millorar les condicions laborals del personal investigador
 - Facilitar la conciliació amb vida personal.
 - Reduir càrrega laboral i delimitar jornades.
 - Accés a recursos.
 - Reducció incertesa laboral.
 - Participació del personal investigador en els processos de millora del context laboral.
 - Acompanyament i suport emocional i psicològic.
 - Implementar mesures formals de gestió i mediació de conflictes.
 - Formació específica sobre benestar i salut emocional: PREVENCIÓ!

Què podem fer? Algunes idees...

Malestar emocional = producte de variables socials i contextuals

Doctorands:

- Accés a espais, recursos, participació equip de recerca.
- Diversificació de trajectòries, processos i outputs del doctorat per ajustar-se a la diversitat de carreres professionals.
- Cultura institucional de supervisió múltiple (equip), horitzontal i constructiva.
- Formació específica per supervisar tesis doctorals.
- Focus especial en poblacions en risc: dones, estudiants a temps parcial i estudiants internacionals.
- Reunions de supervisió (recurs: www.researcher-identity.com)
 - Acompanyament en la dimensió emocional del doctorat i agència relacional.
 - Ajudar al doctorand a conciliar recerca amb vida personal.
 - Facilitar desenvolupament de xarxa de suport.
 - Mínim 2 reunions al mes, centrades en processos.
 - Suport en futur professional.
 - Implicar-lo en activitats autèntiques: publicacions, congressos, etc.

Referències

- Carter, S., Blumenstein, M., & Cook, C. (2013). Different for women? The challenges of doctoral studies. *Teaching in Higher Education*, 18(4), 339–351. <http://doi.org/10.1080/13562517.2012.719159> -> NEW ZEALAND
- Castelló, M., Pardo, M., Sala-Bubaré, A., & Suñe-Soler, N. (2017). Why do students consider dropping out of doctoral degrees? Institutional and personal factors. *Higher Education*. <http://doi.org/10.1007/s10734-016-0106-9> -> SPAIN
- Guthrie, S., Lichten, C. A., Van Belle, J., Ball, S., Knack, A., & Hofman, J. (2017). *Understanding mental health in the research environment: A Rapid Evidence Assessment*. Rand Corporation. Retrieved from https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RR2000/RR2022/RAND_RR2022.pdf -> UK, EUROPE & USA
- 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*. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008> -> FLANDERS (BELGIUM)
- Parkman, A. (2016). The Imposter Phenomenon in Higher Education : Incidence and Impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1978), 51–61. <http://doi.org/10.1002/nha3.20098> -> USA
- Watson, G., & Betts, A. (2010). Confronting otherness: An e-conversation between doctoral students Living with the Imposter Syndrome. *Canadian Journal for New Scholars in Education*, 3(1), 1–13. -> CANADA

Jornades Investigadores Precàries · 2018

Trobada sobre precarietat en la investigació
amb perspectiva de gènere i benestar emocional

Gràcies.

Núria Suñé i Soler

nursuso@gmail.com

www.researcher-identity.com

www.centrefuture.com

How to promote well-being during the doctorate?

Social and Institutional level

Doctoral programs and schools should guarantee:

- Training in **promotion of emotional health** during the doctorate for PhD students, supervisors and senior researchers.
- Participation and integration in a **research team** of every PhD student.
- **Work space** for every PhD student that facilitates integration in the social community.
- **Involvement** of doctoral students in improving the quality of doctoral programs.
- Support in the **professional career paths** for doctoral students.
- **Diversification** of processes and outcomes of the doctorate that fit the growing diversity of purposes and career paths.
- Institutional culture of **multiple supervision** of doctoral students where the **emotional dimension** of the research is not neglected.
- Formalized means and protocols of mediation and **management of conflicts**.
- Psychological and **emotional assistance** for this special population.

How to promote well-being during the doctorate?

Social and Institutional level

Creation of a supportive and inclusive research environment based on good supervision:

- Minimum **frequency** of supervisory meetings: 1 every 2 weeks (pre-fixed calendar)
- Interactions about the emotional dimension; helping PhD students to develop **relational agency and emotional coping strategies**.
- Focus on **processes**, not only products
- Development of a supervisory team: supervisor, tutor, senior researchers, more experienced doctoral students
- Explore and share purpose, motivation, expectations and career intentions of PhD students. Help them to cope with dilemmas and tensions.
- Facilitate the creation and development of networks with other PhD students
- Promotion of peer-support groups (part-time & international students)
- Support in professional career
- Engage PhD students in prototypical activities: publications, conferences, projects, etc.
- Pedagogical resources: www.researcher-identity.com
 - ✓ Training course for supervisors
 - ✓ Journey Plot and Network Plot

How to regulate our own emotional well-being?

Individual level

- *I am not the only one*
 - ✓ Explore social networks and blogs (e. g. reddit, academic anonymous, etc.)
 - ✓ Talk about the emotional dimension
 - ✓ Web: www.redes-id.com
- *I am not alone*
 - ✓ Relational agency
 - ✓ Develop and improve your Doctoral Support Network
 - ✓ Peer-support groups
- *I have a purpose*
 - ✓ Update purpose and meaning
 - ✓ Share and negotiate expectations and outcomes with supervisor and tutor
 - ✓ Career intentions and opportunities
- *I have a life*
 - ✓ Balance with personal life
 - ✓ Time without thesis
- Other resources: www.researcher-identity.com

References

- AQU. (2017). *La inserció laboral dels doctors de les universitats catalanes*. Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Castelló, M., McAlpine, L., & Pyhältö, K. (2017). Spanish and UK post-PhD researchers: writing perceptions, well-being and productivity. *Higher Education Research & Development*, 0(0), 1–15. <http://doi.org/10.1080/07294360.2017.1296412>
- Castelló, M., Pardo, M., Sala-Bubaré, A., & Suñe-Soler, N. (2017). Why do students consider dropping out of doctoral degrees? Institutional and personal factors. *Higher Education*. <http://doi.org/10.1007/s10734-016-0106-9>
- Cotterall, S. (2013). More than just a brain: emotions and the doctoral experience. *Higher Education Research & Development*, 32(2), 174–187. <http://doi.org/10.1080/07294360.2012.680017>
- Curaj, A., Matei, L., Priscopie, R., Salmi, J., & Scott, P. (Eds.). (2015). *The European Higher Education Area. Between Critical Reflections and Future Policies*. <http://doi.org/10.1007/978-3-319-20877-0>
- de Miguel Díaz, F. M. (2010). Evaluación y mejora de los estudios de doctorado. *Revista de educación*, 352, 569–581.
- 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*. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Parkman, A. (2016). The Imposter Phenomenon in Higher Education : Incidence and Impact. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 16(1978), 51–61. <http://doi.org/10.1002/nha3.20098>
- Sala-Bubaré, A., & Castelló, M. (2016). Exploring the relationship between doctoral students ' experiences and research community positioning. *Studies in Continuing Education*, 0(August), 1–19. <http://doi.org/10.1080/0158037X.2016.1216832>
- Stubb, J., Pyhältö, K., & Lonka, K. (2011). Balancing between inspiration and exhaustion: PhD students' experienced socio-psychological well-being. *Studies in Continuing Education*, 33(1), 33–50. <http://doi.org/10.1080/0158037X.2010.515572>