

Psykologers Arbejds miljø

**Rapport udarbejdet af Rådgivende Sociologer
for Dansk Psykolog Forening**

2003

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	6
1.1	Baggrund og formål med undersøgelsen	6
1.2	Undersøgelsens gennemførelse og metode	6
1.3	Svarprocent og frafald	6
1.4	Sådan læses rapporten	7
2.	Baggrundsspørgsmål	8
3.	Arbejdstid	16
4.	Arbejdets karakter	18
4.1	Motivation og jobtilfredshed	18
4.2	Arbejdets organisering	22
4.3	Krav i arbejdet	24
4.4	Indflydelse	30
5.	Kolleger	35
6.	Ledelse	38
6.1	Information og forudsigelighed	42
6.2	MUS	44
7.	Arbejds- og familieliv	45
8.	Psykisk belastning ved arbejdet	47
8.1	Symptomer på psykisk belastning	51
8.2	Selvvrurderet helbred	60
9.	Krisesituationer	62
9.1	Mobning	62
9.2	Konflikter	63
9.3	Sexchikane	64
9.4	Vold og trusler fra klienter	64
9.5	Coping	66
10.	Kontor- og IT-forhold	68
11.	Arbejdsmiljøforhold	73

Sammenfatning

Denne rapport er et resultat af, at Dansk Psykolog Forening har ønsket at få klarlagt de erhvervsaktive medlemmers arbejdsmiljø og at tage hånd om de problemer og indsatsområder, som der måtte vise sig at være. Rapporten er udarbejdet af konsulentfirmaet Rådgivende Sociologer og forelå i en foreløbig udgave i marts 2002. Nærværende redigerede udgave foreligger april 2003.

I rapporten afdækkes medlemmernes arbejdsklima på centrale områder som arbejdets karakter og organisering, samarbejde og kollegialt netværk, ledelse og information, arbejds- og familieliv, psykisk belastning, krisesituationer samt fysisk arbejdsmiljø.

I sammenfatningen af rapporten har vi i Rådgivende Sociologer valgt dels at pege på to arbejdsklimatiske temaer, som størstedelen af medlemmerne finder tilfredsstillende, dels at fremhæve to mere problematiske temaer, som Dansk Psykolog Forening med fordel kan gøre til indsatsområder i fremtiden. Vi har altså valgt ikke at sammenfatte samtlige kapitler i rapporten. Dels fordi det efter vores mening ville blive relativt triviel læsning, dels fordi vi som konsulenter ønsker at give læseren – Dansk Psykolog Forening og foreningens medlemmer – et præcist billede af, hvad der er de centrale temaer i rapporten.

Konkret betyder det, at vi i sammenfatningen har valgt at fremhæve arbejdets karakter som motivationsfaktor samt rolleklarhed og indflydelse som de to mest positive forhold ved psykologers arbejdsmiljø generelt. Som de to indsatsområder har vi valgt at pege på ledelsesforhold samt arbejdets organisering og manglen på faglige relationer.

Arbejdets karakter som motivationsfaktor

76 % af medlemmerne i Dansk Psykolog Forening er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som helhed, ligesom 71 % er tilfredse med måden deres evner bruges på. En af hovedårsagerne til denne udbredte tilfredshed med jobbet er arbejdets karakter.

Langt størstedelen af medlemmerne i Dansk Psykolog Forening har et arbejde, som motiverer dem og gør, at de finder deres arbejde interessant og spændende. Mere end 80 % af medlemmerne har et arbejde, som altid eller ofte: er varieret, kræver at man er initiativrig, hvor arbejdsopgaverne er meningsfulde, hvor man føler, at man yder en vigtig arbejdsindsats, og hvor man føler sig motiveret og engageret af arbejdet.

Mere end to tredjedele af medlemmerne har tillige altid eller ofte mulighed for at lære nyt gennem deres arbejde. Dog oplever en noget større del af de selvstændigt praktiserende og privatansatte medlemmer end de offentlig ansatte, at de altid eller ofte lærer nyt på arbejdet. Én gruppe medlemmer har i mindre grad end de øvrige mulighed for at lære nyt gennem arbejdet, nemlig de kommunalt ansatte (PPR og lignende jobfunktioner). Kun lidt mere end halvdelen af de kommunalt ansatte oplever altid eller ofte, at de lærer nyt gennem arbejdet.

De fleste medlemmer oplever, at der altid eller ofte stilles høje kognitive krav til dem i deres arbejde, hvilket vi finder positivt, da det er medvirkende til at gøre arbejdet udfordrende. Især kræver arbejdet

for en stor del af medlemmernes vedkommende, at de husker meget, og at de er gode til at få ideer. Men også det at træffe svære beslutninger er noget, som er en del af mange medlemmers arbejdsliv.

Generelt er medlemmerne af Dansk Psykolog Forening tilfredse med det arbejde, de udfører. Som det fremgår ovenfor, er arbejdet for langt de fleste medlemmers vedkommende motiverende, varieret og interessant. Ikke alle grupper af medlemmer er dog lige heldige, hvad dette angår.

Mens en meget stor del af de selvstændigt praktiserende medlemmer og lederne har et udviklende, interessant og motiverende arbejde, har en del af de privat- og offentligt ansatte (især de kommunalt ansatte i PPR o.l.) samt de medlemmer, som ikke er ledere med budget- og/eller personaleansvar i noget mindre grad et udviklende, interessant og motiverende arbejde.

Rolleklarhed og indflydelse

Størstedelen af medlemmerne oplever, at der er klare mål for deres arbejde og at de ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde, hvad der er deres ansvarsområder og hvor meget selvbestemmelse de har i deres arbejde.

Nogle har imidlertid mere klare roller i arbejdet end andre. En større del af de medlemmer, som er over 50 år, end de, som er yngre, oplever, at deres roller er klart defineret på arbejdspladsen. Ligeledes oplever en større del af lederne med budget- og/eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer, at deres roller er klart defineret. Endelig oplever en markant større del af de selvstændigt praktiserende psykologer end blandt de privat- og offentligt ansatte medlemmer, at deres arbejdsroller er klart defineret.

Ud over at have klart definerede roller i arbejdet, har størstedelen af medlemmerne ligeledes relativt stor indflydelse og mange frihedsgrader i arbejdet. Lidt mere end halvdelen af medlemmerne har stor indflydelse på deres eget arbejde, mens hver tredje har nogen indflydelse på eget arbejde. Mange medlemmer har ligeledes store frihedsgrader i deres arbejdsliv og kan selv bestemme hvornår de holder pauser i arbejdet og hvornår de holder ferie.

Igen viser det sig, at en større del af de medlemmer, som er over 50 år, er ledere og/eller selvstændigt praktiserende, end de øvrige medlemmer har stor indflydelse og mange frihedsgrader i deres arbejde.

Indsatsområde 1: Arbejdets organisering og mangel på faglige relationer

Det første indsatsområde, som Rådgivende Sociologer har valgt at pege på, er arbejdets organisering og manglen på faglige relationer i arbejdet.

Hele 81 % af medlemmerne arbejder altid eller ofte psykologfagligt isoleret på deres opgaver. Samtidig har kun 21 % altid eller ofte mulighed for at arbejde i et psykologteam eller med en kollega. En af konsekvenserne af altid at arbejde alene er, at jobtilfredsheden daler, og at nogle medlemmer får en følelse af, at deres evner ikke udnyttes optimalt gennem arbejdet.

Næsten alle selvstændigt praktiserende medlemmer inden for den kliniske psykologi arbejder isoleret og har sjældent mulighed for at samarbejde med andre psykologer, men også de privat- og offentligt

ansatte arbejder ofte isoleret og har sjældent psykologfaglige kontakter gennem arbejdet. I kommentarerne er der da også mange kommentarer om manglende faglige netværk, supervision mv.

Det at mange psykologer arbejder isoleret, kan selvfølgelig være svært at lave om på, idet det især er de selvstændigt praktiserende medlemmer, som sjældent arbejder sammen med andre. Man bør dog alligevel – såvel i Dansk Psykolog Forening som på de enkelte arbejdspladser – overveje, hvordan samarbejde med andre (såvel psykologer som andre kolleger) kan muliggøres og opprioriteres.

Ud over at øge utilfredsheden med arbejdet kan alenearbejde – på længere sigt – være psykisk belastende. Undersøgelsen viser således, at en større del af de medlemmer, som kun sjældent eller aldrig arbejder sammen med andre psykologer, men ofte eller altid arbejder psykologfagligt isoleret om opgaverne, end de, som ofte har kontakt til andre psykologer gennem arbejdet, har symptomer på psykisk belastning (jf. kapitel 8).

Indsatsområde 2: Ledelse

Når vi har udpeget ledelse som det andet indsatsområde, skyldes det bl.a., at kun hver fjerde erhvervsaktive psykolog altid eller ofte får hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, når de har behov for det. Ydermere taler kun 9 % af medlemmerne altid eller ofte med deres leder om, hvor godt de udfører deres arbejde – 59 % har sjældent eller aldrig en dialog kørende om dette emne.

De medlemmer, som har en leder, der hjælper og støtter dem, som er villig til at lytte til deres arbejdsrelaterede problemer, og som taler med dem om, hvor godt de udfører deres arbejde, er markant mere tilfredse med jobbet som helhed, med måden deres evner udnyttes på og har et bedre psykisk helbred end de medlemmer, hvis leder ikke i samme grad varetager personaleledelsen. Denne erfaring bekræftes også i flere andre af Rådgivende Sociologers undersøgelser.

Samtidig viser undersøgelsen, at kun omkring hvert tredje medlem har en ledelse, som i høj grad: sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder, prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt, er god til at planlægge arbejdet, er god til at løse konflikter, sikrer løbende sparring, supervision og kollegialt netværk samt prioriterer relevant kompetenceudvikling.

På baggrund af analysen af ledelsesforhold blandt de erhvervsaktive medlemmer kan Dansk Psykolog Forening med fordel prioritere at sætte fokus på information om, hvad god ledelse indebærer. Ikke mindst fordi flertallet af de medlemmer, som vurderer deres ledelse mest positivt, i mindre grad end de, der vurderer deres ledelse negativt, har symptomer på psykisk belastning (jf. kapitel 8).

1. Indledning

1.1. Baggrund og formål med undersøgelsen

Formålet med arbejdsklimaundersøgelsen har været at kortlægge psykologers arbejdsmiljø i Danmark. Derfor har vi bl.a. spurgt til arbejdets karakter og organisering, ledelse og medarbejderindflydelse, arbejds- og familieliv, psykiske belastninger, krisesituationer og coping samt kontor og IT-forhold.

Spørgeskemaet har Dansk Psykolog Forening selv udarbejdet med udgangspunkt i AMI's standardskema, mens Holstein & Toft Rådgivende Sociologer har været ansvarlige for gennemførelsen af indsamling af data, analyse og afrapportering. Analyserne og konklusionerne mv. i denne rapport står derfor suverænt for Rådgivende Sociologers egen regning.

1.2. Undersøgelsens gennemførelse og metode

Dataindsamlingen er baseret på spørgeskemaer, som blev udsendt til samtlige erhvervsaktive medlemmer i Dansk Psykolog Forening med svarfrist den 8. februar 2002. Denne svarfrist er siden blevet forlænget til den 15. februar 2002, da det viste sig, at der kom mange skemaer ind efter svarfristens udløb.

For at højne svarprocenten har samtlige respondenter undervejs i dataindsamlingsforløbet modtaget en rykkerskrivelse.

Selve spørgeskemaet indeholder 189 delspørgsmål.

1.3. Svarprocent og frafald

I alt 4.488 erhvervsaktive medlemmer af Dansk Psykolog Forening har haft mulighed for at besvare spørgeskemaet, og 2.998 har benyttet denne mulighed.¹ Det giver en svarprocent på 67. Det er en svarprocent, som danner grundlag for at lave såvel en deskriptiv som en analytisk gennemgang af resultaterne.

1.487 erhvervsaktive medlemmer har altså valgt ikke at besvare spørgeskemaet. Der er dog ikke nogen tegn på, at frafaldet er 'skævt', det vil sige at bestemte grupper af medlemmer ikke skulle have besvaret spørgeskemaet. Fordelingen af respondenterne i undersøgelsen svarer til den faktiske fordeling af Dansk Psykolog Forening på tværs af køn, alder, jobtype osv., hvorfor vi har tilladt os at anvende begreberne respondenter og medlemmer i flæng gennem rapporten.

¹ 36 af de indkomne skemaer er dog kommet, efter at databehandlingen blev igangsat. De tæller derfor ikke med i analyserne i denne rapport.

1.4. *Sådan læses rapporten*

Respondenterne er blevet bedt om at besvare baggrundsspørgsmål vedrørende alder, køn, anciennitet, jobtype mv., for at vi kan vurdere, om et eller andet fænomen forekommer lige hyppigt i alle grupper af psykologer, eller om det forekommer med særlige ophobninger.

I rapporten er det analyseret, om særlige svar systematisk hober sig op i bestemte grupper af medlemmer. Hvis det er tilfældet, vil disse oplysninger blive beskrevet i rapporten, hvor der er signifikante forskelle. For at være sikker på, at forskellene er signifikante, det vil sige reelle, har vi valgt at sætte en nedre grænse på 10 %. Forskelle mellem grupper af medlemmer på under 10 % er ikke beskrevet i rapporten. Hvis der i et kapitel er tale om en konsistent tendens, kan der dog være beskrevet forskelle tæt på 10 %. Men som hovedregel vil det, hvis der ikke er beskrevet en forskel, betyde, at der ikke er en forskel, som man kan tillægge nogen betydning.

Gennem rapporten har vi benyttet en statistisk beregningsform kaldet indeks. Et indeks er en måde at få et overblik over mange data på én gang. Eksempelvis har vi i kapitel 5 valgt at lave et indeks over medlemmernes samlede besvarelser af fire spørgsmål, som tilsammen belyser, i hvor høj grad medlemmerne får feedback og social støtte i arbejdet fra deres kolleger.

Indekset beregnes ved, at de personer, der har valgt den mest positive værdi (her er det 'Altid') på det enkelte spørgsmål, tæller 5 point. 'Ofte' tæller 4 point, 'Sommetider' tæller 3 point, 'Sjældent' tæller 2 point og 'Aldrig' tæller 1 point. Herefter tager man resten af de spørgsmål, der indgår i indekset, og giver dem tilsvarende point. Disse point lægges sammen, og summen divideres med antallet af spørgsmål (her er det 4).

Endelig har vi valgt at inddele indekset i 3 intervaller – eller søjler om man vil.² Den venstre søjle ('stor støtte') indeholder den del af medlemmerne, som ligger i intervallet 1 - 2.49, den midterste søjle ('middel støtte') er de medlemmer, som ligger i intervallet, og 2.5 - 3.49 og søjlen til højre ('lille støtte') er de medlemmer, som ligger i intervallet 3.5 - 5. Herefter har man en ganske retvisende variabel, der dækker den komplekse egenskab (her er det feedback og social støtte fra kolleger), indekset er udtryk for.

I tabellerne er der opgivet antal svarpersoner med N for number (antal respondenter, som har besvaret det pågældende spørgsmål). På flere af spørgsmålene er der respondenter, som ikke har kunnet eller villet svare. Derfor er numberværdien ikke altid 2.962, selv om der er 2.962 medlemmer, som har besvaret spørgeskemaet og sendt det til Holstein & Toft Rådgivende Sociologer inden for svarfristen.

Bagest i rapporten finder man respondenternes kommentarer til de åbne spørgsmål i spørgeskemaet i uredigeret form. Dog har vi ordnet kommentarerne i en række overordnede temaer, som følger kapitlerne i rapporten.

² I indekserne over utryghed i arbejdet, adfærdsmæssige stresssymptomer og helbred generelt er der kun fire svarkategorier, hvorfor vi har valgt kun at lave to intervaller/søjler. Intervallerne går fra 1 - 2.49 og 2.5 - 4.

2. Baggrundsspørgsmål

I dette kapitel beskriver vi respondenternes fordeling på de baggrundsspørgsmål, der indledningsvis blev stillet i spørgeskemaet. Formålet med disse oplysninger er at afklare, om der – på tværs af baggrundsvARIABLENE – er bestemte svarmønstre i datamaterialet.

Tabel 2.1 Hvad er dit køn?

N	Mand	Kvinde
2906	28%	72%

72 % af respondenterne er kvinder, 28 % er mænd.

Tabel 2.2 Hvor gammel er du?

N	Under 30 år	30-40 år	41-50 år	51-60 år	over 60 år
2950	3%	22%	34%	35%	5%

Aldersfordelingen er vist i Tabel 2.2.

- Mens halvdelen af de mandlige respondenter er 51 år eller derover, gælder dette 36 % af de kvindelige medlemmer. Omvendt er 28 % af de kvindelige medlemmer 40 år eller derunder, hvilket gælder 19 % af de mandlige medlemmer af foreningen.

Tabel 2.3 Hvad er din højeste psykologtitel?

N	Cand.psych.	Cand.pæd.psych.	Mag.art.	Ph.d.	Andet
2940	79%	17%	1%	2%	1%

79 % af respondenterne har cand.psych. som titel, 17 % er cand.pæd.psych., mens 5 % har en anden titel.

Tabel 2.4 Hvad er din beskæftigelse?

N	Arbejder som psykolog og/ eller med psykologi i mit arbejde	Arbejder overvejende med andet end psykologi i mit arbejde
2935	94%	6%

94 % af respondenterne arbejder som psykolog eller med psykologi i arbejdet.

Tabel 2.5 Hvilket år blev du kandidat?

N	2002-2000	1999-1995	1994-1990	1989-1980	Før 1980
2951	8%	22%	19%	30%	21%

Tabel 2.5 giver et billede af, hvornår medlemmerne er blevet kandidater. Halvdelen er blevet kandidat i 1990'erne eller senere.

- Hele 34 % af foreningens kvindelige medlemmer er blevet kandidater fra 1995 og frem. Det samme gælder for 21 % af de mandlige medlemmers vedkommende.

Tabel 2.6 Hvor længe har du været ansat på din nuværende primære arbejdsplads/praksis?

N	Under 1 år	1-3 år	4-6 år	7-10 år	11-15 år	Over 15 år
2937	15%	31%	21%	13%	9%	11%

I tabel 2.6 er medlemmernes anciennitet på deres nuværende arbejdsplads/praksis vist. Næsten halvdelen (46 %) har 3 års anciennitet eller derunder på deres nuværende arbejdsplads/praksis.

- 80 % af de medlemmer, som er 40 år eller derunder, har været på deres nuværende arbejdsplads i 3 år eller mindre. Omvendt har 75 % af de medlemmer, som er over 50 år været på deres arbejdsplads i 4 år eller derover. Der er altså – ikke overraskende – en sammenhæng mellem anciennitet og alder.

Tabel 2.7 Hvad er din familiestatus?

N	Gift/samlevende	Enlig
2942	76%	24%

76 % af medlemmerne er gift eller har en samlever(ske).

Tabel 2.8 Hvor mange hjemmeboende børn har du?

N	0	1	2	3 eller flere
2942	48%	23%	21%	8%

Cirka halvdelen af Dansk Psykolog Forenings medlemmer har mindst et hjemmeboende barn. 29 % har to børn eller flere.

Tabel 2.9 Hvis du har hjemmeboende børn, hvilken alder har de? (sæt gerne flere krydser)

N	0-6 år	7-12 år	13-18 år	over 18 år
1536	37%	42%	41%	18%

Blandt de medlemmer som har hjemmeboende børn, er der 37 %, som har et barn som er mellem 0 og 6 år, 42 % har et barn på 7-12, 41 % har et barn på 13-18 år, mens 18% har et barn, som er over 18 år.

Tabel 2.10 Er du aktuelt på barselsorlov eller anden orlov?

N	Ja	Nej
2898	4%	96%

Kun 4 % af medlemmerne er aktuelt på barselsorlov eller anden orlov.

Tabel 2.11 Hvis du er leder, sidder du i en lederstilling med budget- og/eller personaleansvar?

N	Ja	Nej	Ved ikke
1236	38%	58%	4%

464 af respondenterne i undersøgelsen sidder i en lederstilling med budget- og/eller personaleansvar – det svarer til 16 % af samtlige respondenter.

- Hver fjerde mandlige medlem af foreningen er leder med budget- og/eller personaleansvar (202), mens dette kun gælder 12 % af de kvindelige medlemmer (251).
- 55 % af lederne med budget- og/eller personaleansvar er over 50 år, 35 % er 41-50 år, mens kun 10 % er under 40 år.
- En større del af de medlemmer, som har høj anciennitet, end dem med lav anciennitet er ledere.

Tabel 2.12 Har du offentlig autorisation som psykolog fra Psykolognævnet?

N	Ja	Nej
2925	70%	30%

70 % af medlemmerne har offentlig autorisation fra Psykolognævnet.

Tabel 2.13 Hvad er årsagen til, at du ikke har en offentlig autorisation?

	N	Ja
a. Er i gang med efteruddannelsen	481	55%
b. Ordningen svarer ikke til mit arbejdsfelt	191	22%
c. Ikke relevant for jobbet	161	18%
d. Manglende vilje eller finansieringsmulighed for arbejdsgiver	109	12%
e. Skal selv finansiere og har ikke råd	66	8%
f. Andet	116	13%

Blandt de 30 %, som ikke har en offentlig autorisation, angiver 55 %, at de er i gang med efteruddannelsen som årsag til, at de ikke har en offentlig autorisation. 22 % har svaret, at ordningen ikke svarer til deres arbejdsfelt, mens 18 % ikke mener, at en offentlig autorisation er relevant for deres job.

Tabel 2.14 Hvis ja, hvornår blev du autoriseret?

N	2000-2002	1997-1999	1994-1996
2027	16%	21%	63%

63 % af de medlemmer, som har en offentlig autorisation fra Psykolognævnet, er blevet autoriseret i perioden 1994-1996.

Tabel 2.15 Har du en specialistgodkendelse fra Dansk Psykolog Forening?

N	Ja, i ét speciale	Ja, i to eller flere specialer	Nej
2359	25%	7%	68%

68 % af respondenterne har ikke en specialistgodkendelse fra Dansk Psykolog Forening, mens hver fjerde har en godkendelse i ét speciale.

Tabel 2.16 Har du opnået supervisor godkendelse fra Dansk Psykolog Forening?

N	Ja	Nej
2339	23%	77%

77 % af medlemmerne har ikke opnået en supervisor godkendelse fra Dansk Psykolog Forening.

Tabel 2.17 I hvilken region har du din primære beskæftigelse?

	N	2911
København/Frederiksberg Kommune	590	20%
Københavns Amt	417	14%
Frederiksborg Amt	226	8%
Roskilde Amt	143	5%
Vestsjællands Amt	145	5%
Storstrøms Amt	115	4%
Bornholms Amt	11	0%
Fyns Amt	190	7%
Sønderjyllands Amt	75	3%
Ribe Amt	58	2%
Ringkøbing Amt	96	3%
Vejle Amt	135	5%
Århus Amt	458	16%
Viborg Amt	75	3%
Nordjyllands Amt	166	6%
Grønland	11	0%
Færøerne	0	0%

Af tabel 2.17 fremgår, hvor respondenterne har deres primære beskæftigelse. 34 % er beskæftiget i hovedstadsområdet, mens 16 % er beskæftiget i Århus Amt.

Tabel 2.18 Hvilket område er du primært beskæftiget inden for?

N	Det offentlige område	Det private område/driftsoverenskomst	Det liberale område/selvstændige
2893	72%	10%	18%

72 % af respondenterne er beskæftiget inden for det offentlige område.

Tabel 2.19 Hvis du er offentligt ansat, hvor er du da primært ansat?

N	I staten	I et amt	I H:S	I Københavns og Frederiksberg kommuner	I en kommune
2076	12%	34%	5%	9%	40%

Størstedelen af de offentligt ansatte er ansat i en kommune (40 %) eller i et amt (34 %).

Tabel 2.20 Hvis du er ansat i staten, hvilket af følgende områder er du da ansat i?

N	Undervisningsområde	Sektorforskningsinstitution	Centraladministrationens område	Andet
253	72%	7%	12%	9%

Hele 72 % af de statsansatte er ansat inden for undervisningsområdet.

Tabel 2.21 Hvis du er ansat i et amt, hvilket af følgende områder er du da ansat i?

N	Hospitalsområdet Somatisk	Psykiatrien Hospitals-, distrikts- og/eller socialpsykiatrisk.	Det sociale og kulturelle område	Undervisningsområdet	Andet
722	12%	33%	43%	5%	7%

Størstedelen af de medlemmer som arbejder i et amt, er ansat inden for psykiatrien (33 %) eller det sociale og kulturelle område (43 %).

Tabel 2.22 Hvis du er ansat i H:S, hvilket af følgende områder er du ansat i?

N	Hospitalsområdet: Somatisk	Psykiatrien: Hospitals-, distrikts- og/eller socialpsykiatrisk.
107	36%	64%

64 % af de medlemmer, som er ansat i H:S, er ansat inden for psykiatrien.

Tabel 2.23 Hvis du er ansat i Kbh.'s og Frederiksberg kommuner, hvilket af følgende områder er du da ansat i?

N	Det sociale og kulturelle område	Undervisningsområdet	Bedrifts-sundheds tjenesten (BST)	Reva og/ eller aktive-ring	Social-sektoren, herunder revalide-ring og aktive-ring	Socialpsykiatrien	Børn- og ungeråd-givning-en, PPR, Familie-hus og lignende	Andet
187	45%	4%	3%	9%	5%	4%	23%	7%

Hovedparten af de medlemmer, som er ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner, er ansat i det sociale og kulturelle område eller i børn- og ungerådgivningen (PPR o.l.).

Tabel 2.24 Hvis du er ansat i en kommune, hvilket af følgende områder er du da ansat i ?

N	Socialektoren, herunder revalidering og aktivering.	Socialpsykiatrien	Bedriftssundhedstjenesten (BST)	Børn - og Ungerådgivningen, PPR, Familiehus og lignende.	Andet
883	8%	1%	1%	89%	2%

Hele 89 % af de kommunalt ansatte medlemmer arbejder med børn- og ungerådgivning (PPR o.l.). Dette betyder i praksis, at når vi gennem rapporten skriver 'de kommunalt ansatte', henvises der samtidig til de ansatte i PPR og lignende jobfunktioner.

Tabel 2.25 Hvis du er privatansat, hvilken branche eller hvilket område er du da ansat i?

N	Privat institution ³	Patient- og interesseorganisation	Undervisningsinstitution	Produktions- og servicevirksomhed	Management- og personalebranchen	Arbejds-markedsorganisation	Bedrifts-sundheds-tjenesten	Psykolog praksis	Andet
322	25%	11%	3%	11%	11%	6%	14%	11%	8%

Af tabel 2.25 fremgår det, hvilken branche de privatansatte medlemmer er ansat i.

Tabel 2.26 Hvis du er selvstændig, inden for hvilken branche har du da din primære beskæftigelse?

N	Klinisk psykologi	Arbejds-, erhvervs- og organisationspsykologi.	Andet
594	85%	11%	4%

85 % af de selvstændige respondenter har deres primære beskæftigelse inden for den kliniske psykologi.

Tabel 2.27 Hvis du har en leder, er din nærmeste leder?

N	Psykologuddannet	Anden akademisk uddannelse	Anden ikke-akademisk uddannelse
2207	46%	26%	28%

46 % af de respondenter, som har en leder, har en psykologuddannet leder, 26 % har en leder med en anden akademisk uddannelse, mens 28 % har en leder med en ikke-akademisk uddannelse.

³ Privatinstitution der leverer psykologydelse svarende til tjenester i den offentlige sektor.

Tabel 2.28 I hvilken udstrækning har du direkte klientkontakt?

N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
2897	39%	47%	6%	4%	4%

86 % af medlemmerne har altid eller ofte direkte klientkontakt i deres arbejde.

Tabel 2.29 Indgår der resultatløn i din aflønning?⁴

N	Ja	Nej
2381	7%	93%

93 % af de offentligt ansatte medlemmer har ikke resultatløn som en del af deres aflønning.

⁴ Spørgsmålet er kun stillet til offentligt ansatte medlemmer.

3. Arbejdstid

I dette kapitel belyses medlemmernes arbejdstid.

Tabel 3.1 Hvor mange timer plejer du at arbejde om ugen i dit primære job/praksis?

N	20 timer eller derunder	21-30 timer	31-37 timer	38-45 timer	46-55 timer	Mere end 55 timer
2917	3%	11%	38%	39%	7%	1%

Hele 47 % af respondenterne plejer at arbejde mere end 37 timer om ugen i deres primære job/praksis.

- 56 % af de mandlige medlemmer arbejder mere end 37 timer om ugen, hvilket 43 % af de kvindelige medlemmer også gør.
- 39 % af de medlemmer, som har to børn eller mere, arbejder mere end 37 timer om ugen. Halvdelen af de øvrige medlemmer arbejder mere end 37 timer om ugen.
- 32 % af de medlemmer, som har børn på 0-6 år arbejder mere end 37 timer om ugen.
- 78 % af lederne med budget- og/eller personaleansvar arbejder mere end 37 timer om ugen – 23 % arbejder mere end 45 timer om ugen.
- 54 % af de medlemmer, som er ansat inden for det private område eller er selvstændige, arbejder mere end 37 timer om ugen – 20 % af de selvstændige arbejder endda mere end 45 timer om ugen. Til sammenligning arbejder 44 % af de offentlige ansatte mere end 37 timer om ugen.
- En større del af de medlemmer, som arbejder mere end 45 timer om ugen, end de, der arbejder mindre, er tilfredse eller meget tilfredse med deres job.

Tabel 3.2 Svarer din faktiske arbejdstid i jobbet til den normerede arbejdstid?

N	Ja, altid	Ja, ofte	Nej, sjældent	Nej, aldrig	Ved ikke
2766	15%	42%	30%	8%	4%

For 38 % af medlemmernes vedkommende svarer den faktiske arbejdstid sjældent eller aldrig til den normerede.

- 74 % af de respondenter, som arbejder mere end 45 timer om ugen, har svaret, at deres faktiske arbejdstid sjældent eller aldrig svarer til den normerede, hvilket gælder for 53 % af de medlemmer, som arbejder 38-45 timer om ugen. Til sammenligning har tre fjerdedele af de medlemmer, som arbejder 37 timer om ugen eller derunder, svaret, at deres arbejdstid altid eller ofte svarer til den normerede.

Tabel 3.3 Når din faktiske arbejdstid kun sjældent eller aldrig svarer til den normerede arbejdstid, skyldes det da primært?

N	At du får flere opgaver, end du kan nå inden for den normerede arbejdstid	Jobbets faglige udfordringer	Andre årsager
1082	64%	24%	11%

For hovedpartens vedkommende (64 %) skyldes misforholdet mellem deres normerede og faktiske arbejdstid, at de får flere opgaver, end de kan nå inden for den normerede arbejdstid, mens det for 24 % af medlemmernes vedkommende skyldes jobbet faglige udfordringer.

Tabel 3.4 Hvor mange timer plejer du at arbejde om ugen i dit eventuelle bijob/deltidspraksis?

N	0 timer	1-5 timer	6-10 timer	Mere end 10 timer
1939	52%	32%	10%	6%

52 % af respondenterne har ikke et bijob/deltidspraksis, som de ugentligt bruger tid på. 32 % bruger 1-5 timer om ugen på deres bijob/deltidspraksis, mens 10 % arbejder mere end 5 timer om ugen i deres bijob.⁵

- Halvdelen af de respondenter, som arbejder 30 timer om ugen eller derunder i deres primære job/praksis, har et bijob/deltidspraksis – 31 % bruger 6 timer eller derover om ugen på deres bijob. Til sammenligning har to tredjedele af de medlemmer, som arbejder 31-37 timer om ugen, og tre fjerdedele af dem, som arbejder mere end 45 timer om ugen, *ikke* et bijob/deltidspraksis.

⁵ Når de angivne procenter i Tabel 3.4 ikke svarer til dem, der beskrives i teksten, skyldes det, at vi har lagt dem, der ikke har besvaret spørgsmålet, sammen med dem, der har svaret 0 timer.

4. Arbejdets karakter

I dette kapitel belyser vi, hvilken karakter arbejdet har for medlemmerne i Dansk Psykolog Forening. Bl.a. belyses, i hvilken grad medlemmerne er motiverede af deres arbejde, hvordan deres arbejde er organiseret, hvilke krav der stilles i arbejdet, og i hvor høj grad medlemmerne har indflydelse på deres eget arbejde.

Arbejdets karakter har stor betydning for individets psykiske velbefindende – hvilket også er tilfældet blandt Dansk Psykolog Forenings medlemmer. Der er således en klar sammenhæng mellem arbejdets karakter, arbejdets organisering, jobudvikling, de krav, der stilles i arbejdet, samt graden af indflydelse man har på egen arbejdssituation, og hvorvidt man føler, at arbejdet er psykisk belastende. En større del af de medlemmer, som sjældent eller kun sommetider oplever, at de lærer nyt, de, som kun har lille indflydelse og relativt få frihedsgrader i arbejdet, samt de, som oplever, at der ofte stilles høje kvantitative krav til dem i arbejdet, er i højere grad end de øvrige psykisk belastede (jf. kapitel 8).

4.1 Motivation og jobtilfredshed

En vigtig faktor for arbejdsglæden er, at det arbejde, man udfører, er motiverende. Inden for arbejdspsykologien og arbejdssociologien anvender man begrebet motivation nogenlunde lig med ”engagement” eller ”arbejdsglæde”. Man mener, at en af forudsætningerne for at forene det tekniske og det sociale system i en velfungerende organisation er at tilrettelægge arbejdet således, at alle medarbejdernes talenter og viden udnyttes, således at arbejdet er interessant, motiverende og engagerende for den enkelte.

Vi måler motivation gennem spørgsmål om, hvorvidt arbejdet er varieret, meningsfyldt og kræver, at man er initiativrig, og at man yder en vigtig arbejdsindsats.

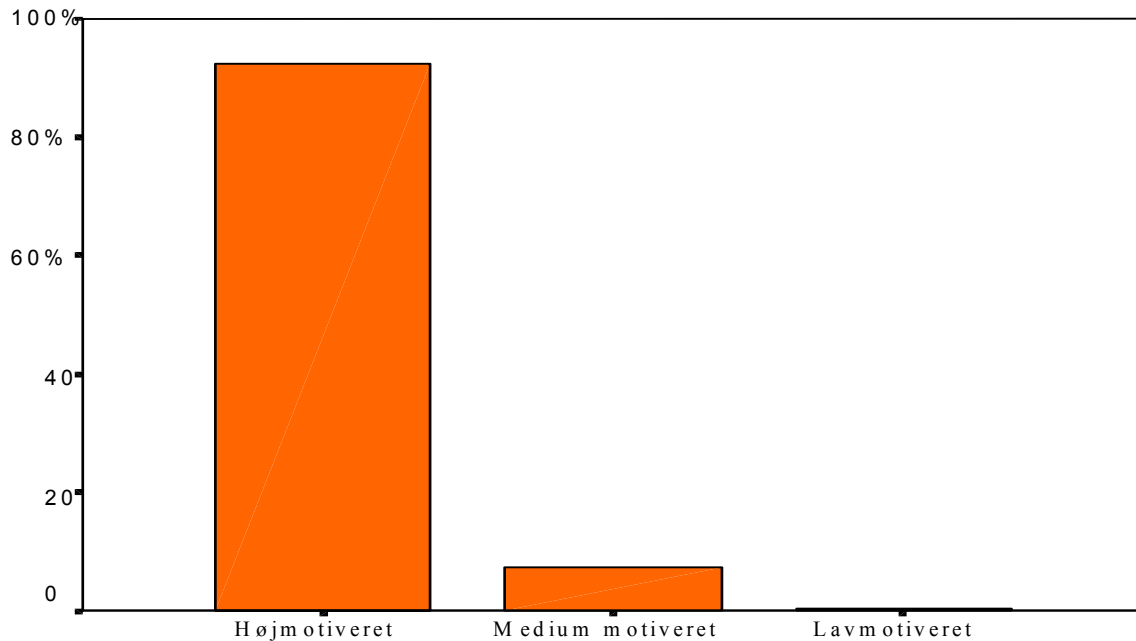
Tabel 4.1

	N	Altid	Oft	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Er dit arbejde varieret?	2936	35%	53%	11%	2%	0%
b. Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	2928	28%	53%	17%	3%	0%
c. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	2934	34%	58%	7%	0%	0%
d. Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	2934	31%	59%	10%	1%	0%
e. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	2930	23%	61%	14%	2%	0%

Som det tydeligt fremgår af Tabel 4.1, har størstedelen af medlemmerne i Dansk Psykolog Forening et arbejde, som er motiverende.

Således har hele 88 % af respondenterne et arbejde, som altid eller ofte er varieret, 81 % har et arbejde som altid eller ofte kræver, at de er initiativrige, 92 % har altid eller ofte meningsfulde arbejdsopgaver, 90 % føler altid eller ofte, at de yder en vigtig arbejdsindsats, og 84 % føler sig motiveret og engageret i deres arbejde.

Figur 4.2 Indeks over motivation



Indekset bekræfter, at størstedelen af medlemmerne er højt motiverede af deres arbejde.

- Der er forskel på hvordan medlemmerne svarer på tværs af alder. En større del af de medlemmer, som er over 50 år, end blandt dem, der er yngre, oplever, at de er højt motiverede af deres arbejde.
- En større del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer oplever, at de er højt motiverede af deres arbejde.
- En større del af de selvstændigt praktiserende psykologer end blandt de offentligt- og privat ansatte medlemmer oplever, at de er højt motiverede af deres arbejde.
- Jo længere arbejdstid, desto mere motiveret er medlemmerne af deres arbejde.

Tabel 4.3 Har du mulighed for at lære nyt gennem dit arbejde?

N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
2905	17%	51%	26%	6%	0%

68 % af medlemmerne i Dansk Psykolog Forening har altid eller ofte mulighed for at lære nyt gennem deres arbejde, hvilket er positivt, idet mennesker, som har mulighed for at lære nyt i arbejdet, bl.a. bliver mere motiverede for deres arbejde.

- Hele 78 % af de medlemmer som er selvstændige har altid eller ofte mulighed for at lære nyt gennem arbejdet. Det samme er tilfældet for 72 % af de medlemmer, som er beskæftiget inden for det private område, og 63 % af dem, som er ansat i det offentlige.
- Blandt de offentligt ansatte har 75 % af de statsansatte og 69 % af de amtsansatte medlemmer altid eller ofte mulighed for at lære nyt gennem deres arbejde. Til sammenligning har kun 51 % af de medlemmer, som er ansat i H:S, og 58 % af de kommunalt ansatte altid eller ofte denne mulighed.

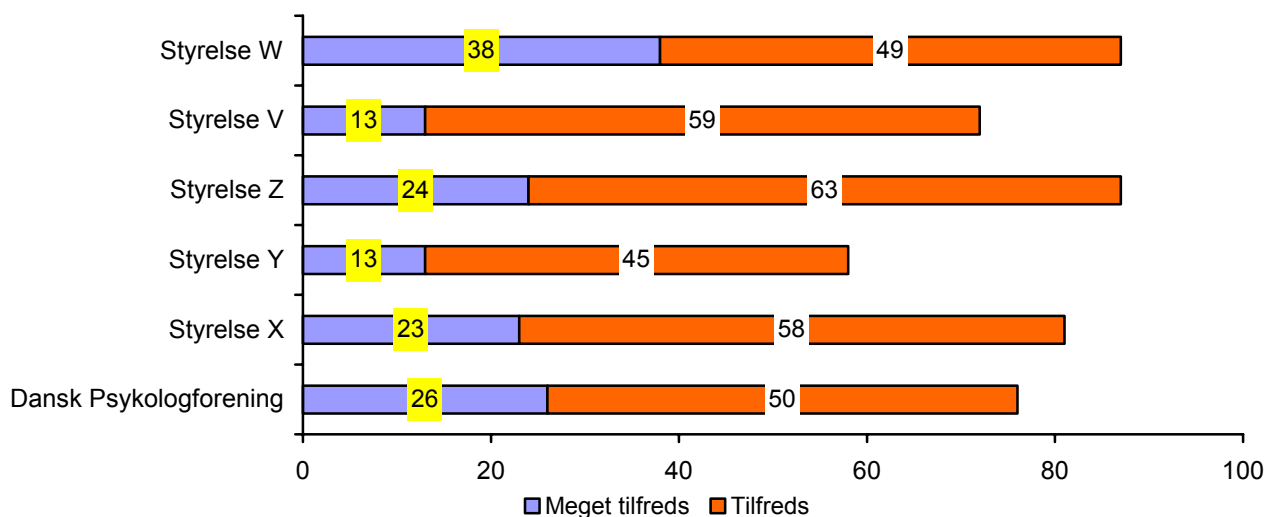
Tabel 4.4 Angående dit job/praksis: Hvor tilfreds eller utilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

N	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds/utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
2913	26%	50%	15%	8%	1%

Som det fremgår af Tabel 4.4, er 76 % af medlemmerne tilfredse eller meget tilfredse med deres job som helhed.

- Hele 92 % af de medlemmer, der arbejder som selvstændige, er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som helhed. Til sammenligning er 70 % af de øvrige respondenter tilfredse eller meget tilfredse med deres job.

Figur 4.5 Medlemmernes tilfredshed med jobbet som helhed sammenlignet med en række statslige styrelser



Som det fremgår af figur 4.5, er medlemmernes tilfredshed med jobbet pæn uden at være prangende sammenlignet med en række statslige styrelser.

Tabel 4.6 Angående dit job/praksis: Hvor tilfreds eller utilfreds er du med ...

	N	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds/utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
a. Måden, dine evner bruges på?	2916	22%	49%	16%	11%	2%
b. Dine fremtidsudsigter i arbejdet?	2913	18%	42%	25%	12%	3%

Størstedelen af medlemmerne er ligeledes tilfredse med måden deres evner bruges på (71 %), mens lidt færre (60 %) er tilfredse med deres fremtidsudsigter i arbejdet.

- Tilfredsheden med fremtidsudsigterne i arbejdet og måden ens evner bruges på stiger med alderen.
- En større del af lederne end blandt de øvrige medlemmer er tilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet og måden, deres evner bruges på.
- Tilfredsheden med fremtidsudsigterne i arbejdet og måden, ens evner udnyttes på, er større blandt medlemmer med offentlig autorisation fra Psykolognævnet end blandt øvrige medlemmer. Det samme gælder dem, der også har en specialist- og/eller supervisor godkendelse fra Dansk Psykolog Forening.

- Hele 89 % af de selvstændige medlemmer er tilfredse eller meget tilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet. Til sammenligning er 59 % af de medlemmer, som arbejder inden for det private område, og 52 % af de offentligt ansatte medlemmer tilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet.
- Det samme gælder mht. måden, ens evner bruges på i arbejdet. Hele 92 % af de selvstændige medlemmer er tilfredse eller meget tilfredse med måden, deres evner udnyttes på, hvilket ca. to tredjedele af de øvrige medlemmer er.

En klar indikation på, om man er tilfreds med sit arbejde, er, om man holder af at fortælle om sin arbejdsplads til andre mennesker. To tredjedele af de medlemmer, som er meget tilfredse med deres arbejde som helhed, nyder altid eller ofte at fortælle om deres arbejdsplads til andre mennesker. Til sammenligning nyder kun 11 % af de medlemmer, som er utilfredse med deres arbejde, at fortælle om arbejdspladsen til andre mennesker.

Tabel 4.7 Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker?

N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
2924	11%	33%	39%	15%	2%

44 % af medlemmerne nyder altid eller ofte at fortælle om deres arbejdsplads til andre mennesker, mens 17 % svarer ”sjældent” eller ”aldrig”. Der kan være mange årsager til, at man ikke holder af at fortælle om sin arbejdsplads til andre mennesker, hvilket vi vil komme tilbage til gennem rapporten.

- Der er ikke signifikante forskelle i besvarelsene på tværs af baggrundsvariablene på dette spørgsmål.

4.2 Arbejdets organisering

Mange mennesker kan godt lide at sidde alene med deres arbejdsopgaver, så de kan få mulighed for at fordybe sig og koncentrere sig om opgaveløsningen. Men der er også mange, der ønsker at løse opgaver i fællesskab, fx fordi de mener, at det giver de bedste opgaveløsninger eller at det udvikler dem fagligt og personligt at arbejde sammen med andre. Endelig er der også mange, som ønsker en blanding, fx at deres "ensomme" arbejde suppleres med teamarbejde. Den sidste "kombinationsform" af organisering af arbejdet synes at vinde mere frem – både fordi det ofte giver en mere effektiv opgaveløsning, og fordi det styrker kontakten kollegerne imellem.

Undersøgelser viser, at hvis man hovedsagelig sidder alene med sine opgaver, er der større sandsynlighed for, at man føler sig psykisk belastet på arbejdet. Dette er også tilfældet i denne rapport. En større del af de medlemmer, som kun sjældent eller aldrig arbejder sammen med andre (psykologer) og ofte eller altid arbejder psykologfagligt isoleret om opgaverne, end de, som ofte har kontakt til andre psykologer gennem arbejdet, har symptomer på psykisk belastning (jf. kapitel 8).

Tabel 4.8 Hvor ofte ...

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Arbejder du psykologfagligt isoleret om dine opgaver	2918	29%	52%	11%	6%	2%
b. Har du mulighed for at arbejde i et psykologteam/med en kollega?	2918	4%	17%	28%	35%	17%

Som det fremgår af Tabel 4.8, arbejder hele 81 % af medlemmernes altid eller ofte psykologfagligt isoleret på deres opgaver. Samtidig har kun 21 % altid eller ofte mulighed for at arbejde i et psykologteam eller med en kollega, hvilket 52 % af medlemmerne sjældent eller aldrig har mulighed for.

- Mens hele 81 % af de medlemmer, der arbejder som psykolog, altid eller ofte arbejder isoleret, er dette tilfældet for 56 % af dem, som overvejende arbejder med andet end psykologi i arbejdet.
- Hele 91 % af de selvstændige medlemmer – især de, der arbejder med klinisk psykologi – arbejder altid eller ofte psykologfagligt isoleret. Til sammenligning arbejder 67 % af de privatansatte medlemmer altid eller ofte isoleret. Også en stor del af de offentligt ansatte medlemmer (78 %) arbejder altid eller ofte isoleret – især de kommunalt ansatte (85 %), og de, der er ansat i H:S (82 %), arbejder ofte eller altid isoleret.
- Især de medlemmer, som altid har klientkontakt i deres arbejde (86 %), arbejder ofte psykologfagligt isoleret. Til sammenligning arbejder 64 % af dem, der kun sjældent eller aldrig har klientkontakt, psykologfagligt isoleret.
- At det udvikler den enkelte såvel personligt som fagligt at arbejde sammen med andre, bekræftes af, at 79 % af dem, der sjældent, aldrig eller kun sommetider arbejder psykologfagligt isoleret, altid eller ofte lærer nyt gennem arbejdet. Til sammenligning lærer 64 % af dem, der ofte eller altid arbejder psykologfagligt isoleret, altid eller ofte nyt gennem arbejdet.
- En større del af dem, der kun sjældent eller aldrig arbejder psykologfagligt isoleret, end dem, der altid eller ofte gør, er tilfredse eller meget tilfredse med måden, deres evner udnyttes på i arbejdet, og med deres job som helhed.
- Det samme er tilfældet mht. muligheden for at arbejde i et psykologteam. Jo hyppigere man har mulighed for at arbejde i et psykologteam, desto større er sandsynligheden for, at man er tilfreds med jobbet og måden, ens evner udnyttes på.
- En større del af dem, der arbejder sammen med andre, end dem, der altid eller ofte arbejder

psykologfagligt isoleret på opgaverne, vurderer deres helbred som fremragende eller vældigt godt.

Tabel 4.9 Hvor ofte arbejder du tværfagligt?

N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
2900	10%	43%	28%	15%	4%

Lidt mere end halvdelen af medlemmerne arbejder altid eller ofte tværfagligt (53 %), mens 19 % sjældent eller aldrig arbejder på denne måde.

- Ikke overraskende arbejder kun 15 % af de selvstændige medlemmer altid eller ofte tværfagligt, mens 53 % sjældent eller aldrig arbejder tværfagligt. 61 % af de offentligt- og privatansatte medlemmer arbejder altid eller ofte tværfagligt – især i amterne og H:S arbejder en stor del af psykologerne tværfagligt.

4.3 Krav i arbejdet

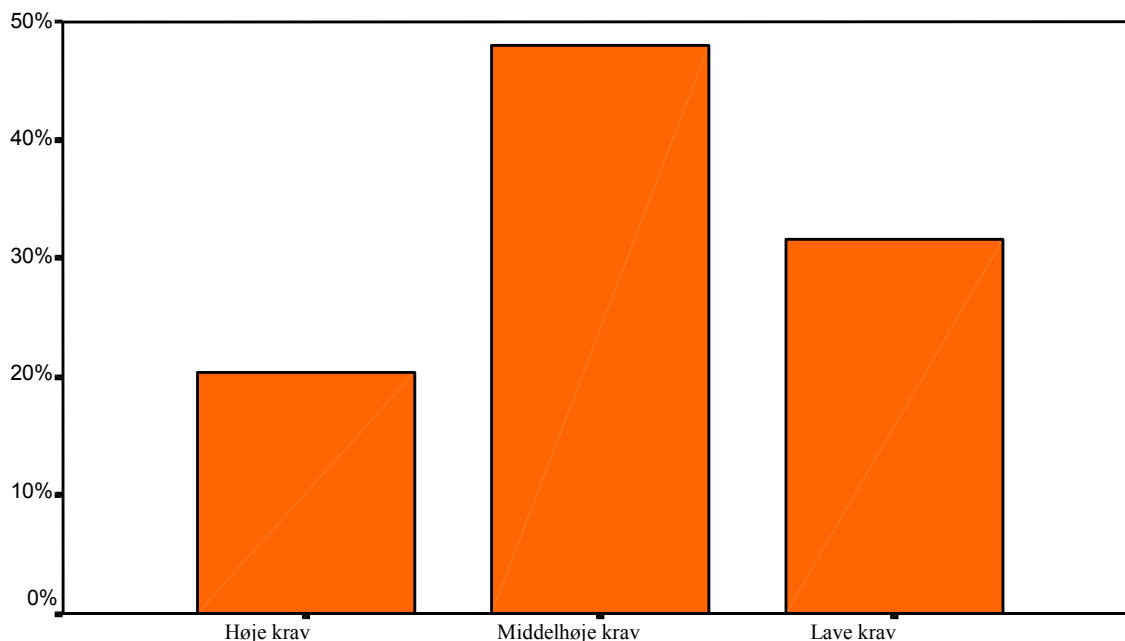
I dette kapitel belyses, hvilke kvantitative og kognitive krav der stilles til medlemmerne af Dansk Psykolog Forening i deres arbejde, samt om der er klarhed over, hvilke roller det enkelte medlem har i arbejdet, eller om der er rollekonflikter på arbejdspladserne.

Høje kvantitative krav kan virke psykisk belastende, og analysen i kapitel 8 viser, at de, der har høje kvantitative krav, har flere symptomer på psykisk belastning end de, der har lavere kvantitative krav i arbejdet. Omvendt kan høje kognitive krav være medvirkende til at give det enkelte individ udfordringer i arbejdet og dermed mindske stressfaktoren i arbejdet.

Tabel 4.10

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	2940	5%	32%	46%	15%	2%
b. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	2933	5%	25%	36%	30%	4%

Som det fremgår af Tabel 4.10, har en relativt stor del af medlemmerne høje kvantitative krav i arbejdet. 37 % oplever altid eller ofte, at deres arbejde er ujævnt fordelt, så at det hober sig op, medens 30 % altid eller ofte oplever, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver.

Figur 4.11 Indeks over kvantitative krav i arbejdet

Af indekset i Figur 4.11 fremgår det, at omkring hver femte medlem har høje kvantitative krav i arbejdet, lidt mindre end halvdelen har middelhøje krav, mens der kun stilles lave kvantitative krav til ca. hvert tredje medlem.⁶

- En langt mindre del af de selvstændigt praktiserende psykologer end de øvrige medlemmer har høje kvantitative krav i arbejdet. Omvendt oplever en stor del af de offentligt ansatte medlemmer, at de har høje kvantitative krav i arbejdet.
- Ikke mindst de kommunalt og statsligt ansatte medlemmer oplever ofte, at deres arbejde hober sig op og at de ofte ikke når alle deres arbejdsopgaver.
- Ikke overraskende føler en større del af de medlemmer, som arbejder mere end 37 timer om ugen, end de der arbejder mindre, at der stilles høje kvantitative krav til dem i arbejdet.

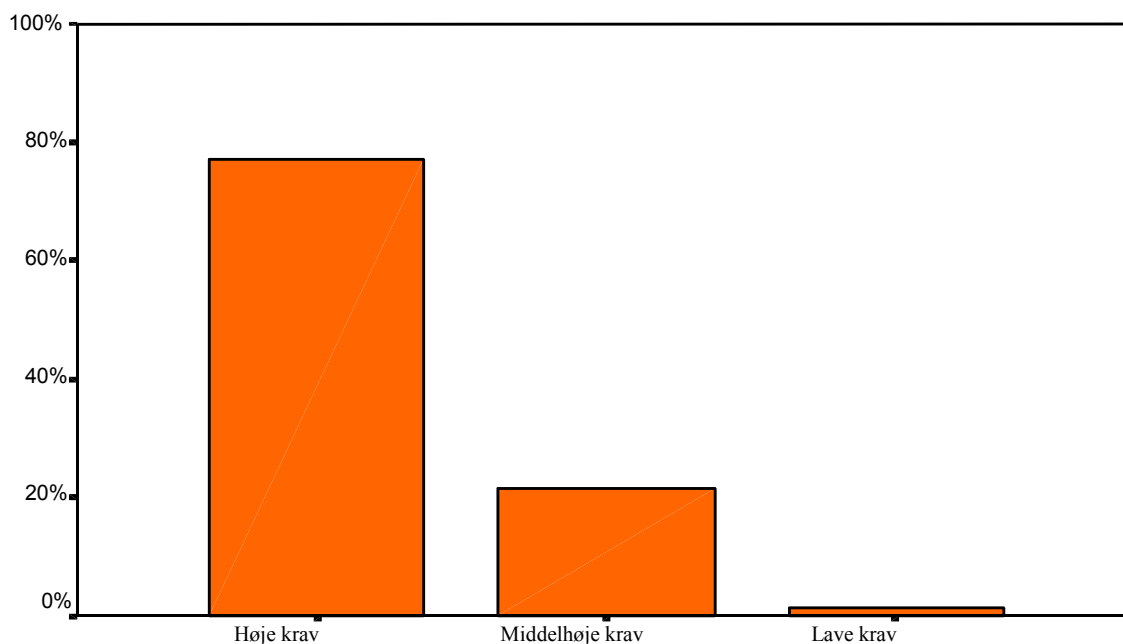
Nedenfor belyses hvilke kognitive krav, der stilles til medlemmerne i arbejdet.

⁶ Se forklaring af hvordan indekset genereres i kapitel 1.4 'Sådan læses rapporten'.

Tabel 4.12 Kræver dit arbejde ...

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. At du træffer svære beslutninger?	2931	3%	40%	45%	12%	0%
b. At du husker meget?	2937	38%	47%	12%	2%	0%
c. At du er god til at få ideer?	2940	21%	58%	18%	3%	0%

De fleste medlemmer oplever, at der altid eller ofte stilles høje kognitive krav til dem i deres arbejde. Især kræver arbejdet for en stor del af medlemmernes vedkommende, at de husker meget (85 %), og at de er gode til at få ideer (79 %). Samtidig har kun meget få medlemmer svaret ”sjældent” eller ”aldrig” på disse spørgsmål. En relativt stor del af medlemmerne skal desuden ofte eller altid træffe svære beslutninger i arbejdet (43 %).

Figur 4.13 Indeks over kognitive krav i arbejdet

Billedet af at en stor del af medlemmerne oplever, at de har høje kognitive krav i arbejdet, bliver bekræftet af figur 4.13 ovenfor. Kun meget få medlemmer oplever, at der stilles lave krav til dem i arbejdet.

- En lidt større del af lederne med personale- og eller budgetansvar end de øvrige medlemmer har høje kognitive krav i deres arbejde.
- Jo længere arbejdstid, desto højere kognitive krav stiller arbejdet til individet.

Nedenfor belyses, om der stilles krav til medlemmerne om at skjule følelser, meninger og holdninger.

Tabel 4.14

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	2922	4%	29%	47%	19%	2%
b. Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening?	2907	0%	8%	30%	45%	15%

Som det fremgår af Tabel 4.14, kræver arbejdet for en tredjedel af medlemmernes vedkommende, at de ofte skjuler deres følelser. Kun 19 % oplever sjældent dette, og bare 2 % har aldrig denne oplevelse.

- En større del af de psykologer, som har klientkontakt hyppigt, end de, der kun sjældent eller aldrig har klientkontakt, oplever ofte, at arbejdet kræver, at de skjuler deres følelser.
- De medlemmer, der arbejder som psykolog eller med psykologi i arbejdet, oplever oftere end de, der overvejende arbejder med andet end psykologi i deres arbejde, at arbejdet kræver, at de skjuler deres følelser.

Derimod kræver arbejdet for de fleste medlemmers vedkommende (60 %) kun sjældent eller aldrig, at de lader være med at sige deres mening. Kun 8 % har svaret, at deres arbejde ofte kræver, at de lader være med at sige deres mening.

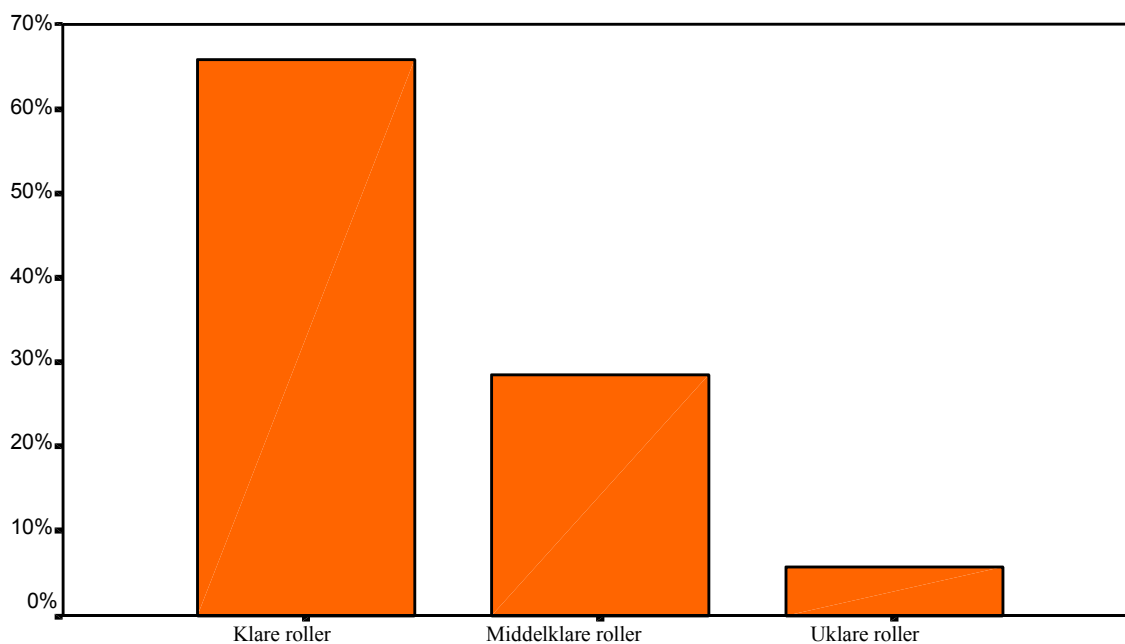
- Der er ikke nævneværdige forskelle på tværs af baggrundsvariablene på dette spørgsmål.

Nedenfor belyses, hvorvidt der er klarhed over hvad der forventes i arbejdet.

Tabel 4.15 Mål for arbejdet

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Er der klare mål for dit arbejde?	2926	13%	46%	25%	14%	2%
b. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	2926	13%	54%	22%	10%	1%
c. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?	2854	35%	48%	13%	4%	0%
d. Ved du præcist, hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	2887	34%	44%	16%	5%	1%

Størstedelen af medlemmerne oplever altid eller ofte, at der er klare mål for deres arbejde, og at de ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde, hvad der er deres ansvarsområder, og hvor meget selvbestemmelse de har i deres arbejde.

Figur 4.15 Indeks over rolleklarhed

At de fleste medlemmer oplever, at deres roller er klare, bekræftes af figur 4.15. Ca. to tredjedele af medlemmerne har alt i alt klare roller i arbejdet, mens mindre end hver tiende har uklare roller.

På trods af at billedet tilsyneladende er entydigt, har vi valgt at kigge på, om der alligevel er nogle medlemsgrupper, som oplever, at de har mere klare roller i arbejdet end andre.

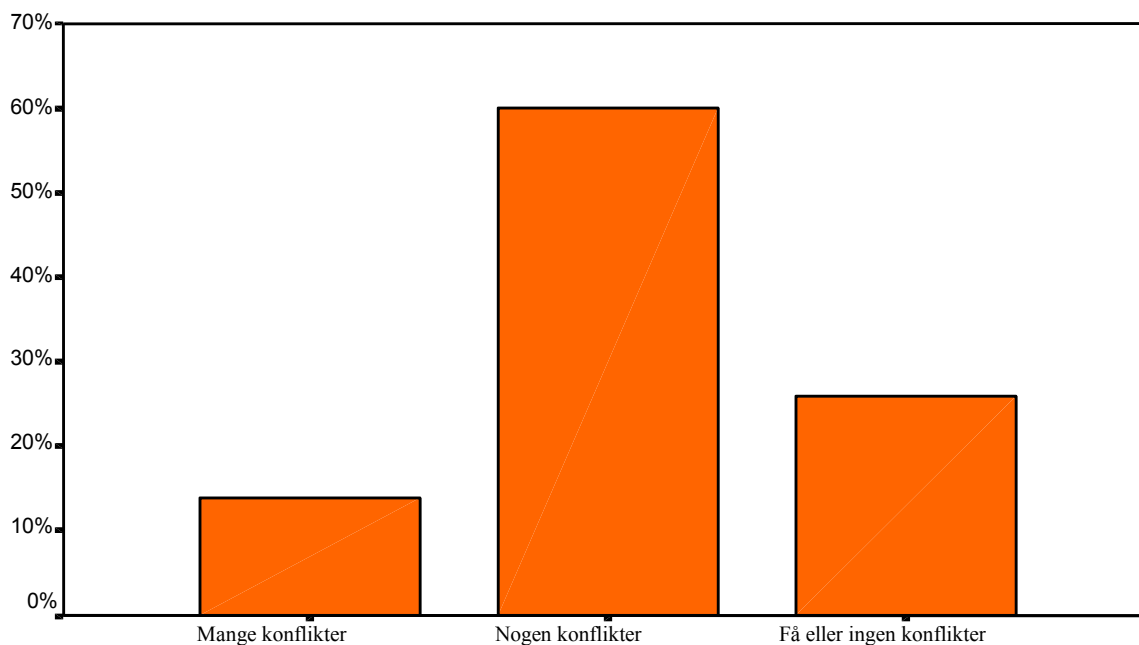
- Jo ældre man er, desto større sandsynlighed er der for, at man oplever, at ens roller i arbejdet er klart defineret. En større del af de medlemmer, som er over 50 år, end de yngre oplever således, at deres roller er klart defineret på arbejdspladsen.
- Samme tendens ses, når man tager udgangspunkt i kandidatalder og anciennitet.
- En større del af lederne med budget- og/eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer oplever, at deres roller er klart defineret. Næsten ingen ledere oplever, at deres rolle er uklart defineret.
- En markant større del af de selvstændigt praktiserende psykologer end blandt de privat- og offentligt ansatte medlemmer oplever, at deres roller er klart defineret. Næsten ingen blandt de selvstændige medlemmer oplever, at deres rolle på arbejdspladsen er uklart defineret.

Nedenfor ses på, om medlemmerne oplever, at der er rollekonflikter i arbejdet.

Tabel 4.16 Rollekonflikter

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	2730	2%	18%	45%	30%	5%
b. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	2920	2%	19%	40%	32%	6%
c. Må du sommetider fortage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	2932	0%	12%	50%	36%	3%

Som det fremgår af tabel 4.16, er det de færreste medlemmer, som ofte eller altid: foretager sig noget i deres arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre oplever, at der bliver stillet modstridende krav til dem i arbejdet og/eller sommetider må foretage sig ting i arbejdet, som forekommer unødvendige. Omkring halvdelen af medlemmerne oplever dog ovenstående sommetider.

Figur 4.17 Indeks over rollekonflikter

Som det fremgår af indekset, er der relativt få, som oplever, at der er mange konflikter omkring deres roller på arbejdet. Samtidig er der dog en stor gruppe af medlemmer, som oplever nogle konflikter.

- En mindre del af de selvstændigt praktiserende medlemmer end de offentligt og privatansatte medlemmer oplever, at der konflikter omkring deres roller på arbejdspladsen.

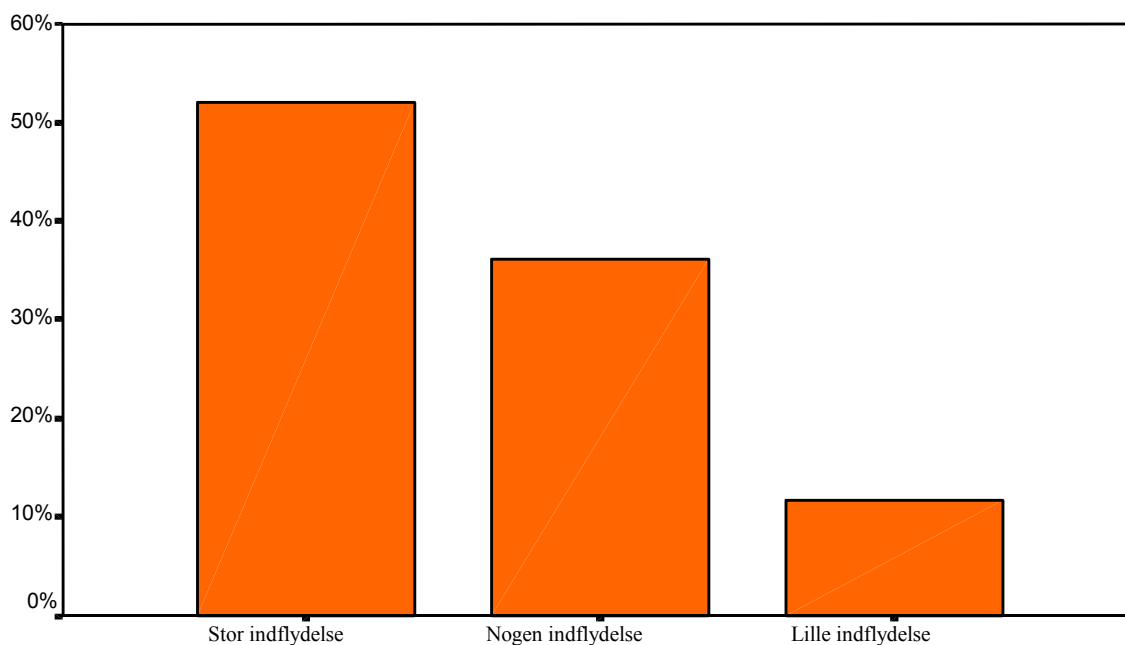
4.4 Indflydelse

En vigtig parameter for arbejdets karakter er graden af medarbejderindflydelse og frihedsgrader i arbejdet. Arbejdsmiljøforskning peger på, at jo større indflydelse mennesker har på eget arbejde, desto større arbejdsglæde og mindre risiko for stress har de. Også i denne undersøgelse er der en klar sammenhæng mellem indflydelse og frihedsgrader i arbejdet og psykisk velbefindende (jf. kapitel 8).

Tabel 4.18 Indflydelse på eget arbejde

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?	2838	15%	33%	26%	21%	5%
b. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	2916	14%	28%	28%	24%	6%
c. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	2912	33%	48%	15%	4%	0%

Mange medlemmer har altid eller ofte stor indflydelse på, hvad de laver i deres arbejde (81 %), hvilket ubetinget er det vigtigste parameter, når man måler indflydelse i arbejdet. En noget mindre del af Dansk Psykolog Forenings medlemmer har altid eller ofte selv indflydelse på, hvem de arbejder sammen med (48 %) og på mængden af deres arbejde (42 %), hvilket også kan være sværere at give ansatte indflydelse på.

Figur 4.19 Indeks over indflydelse i arbejdet

Lidt mere end halvdelen af medlemmerne har stor indflydelse på deres eget arbejde, lidt mere end hver tredje har nogen indflydelse, mens lidt mere end hver tiende kun har lille indflydelse på deres egen arbejdssituation.

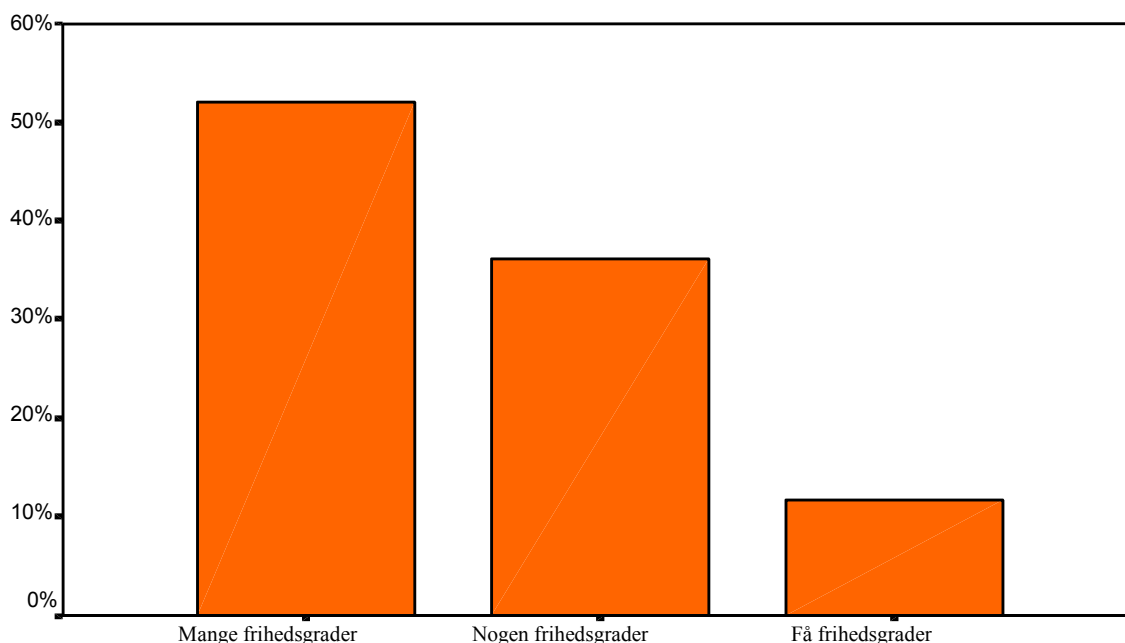
- Igen er der forskel på, hvordan medlemmerne svarer på tværs af alder. En større del af de medlemmer, som er over 50 år, end blandt dem, der er yngre, oplever, at de har stor indflydelse på deres eget arbejde.
- Samme tendens ses, når man analyserer på tværs af anciennitet og kandidatår.
- En større del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer oplever, at de har stor indflydelse i deres arbejde. Kun meget få ledere oplever, at de har lille indflydelse på deres egen arbejdssituation.
- En markant større del af de selvstændigt praktiserende psykologer end blandt de offentligt og privat ansatte medlemmer oplever, at de har stor indflydelse på egen arbejdssituation. Kun meget få selvstændige oplever, at de kun har lille indflydelse i deres eget arbejde, hvilket især en relativt stor del af de offentligt ansatte oplever.
- Især de kommunalt ansatte medlemmer oplever, at de kun har lille indflydelse i deres eget arbejde.
- En større del af de medlemmer, som har en psykologuddannet leder end blandt de øvrige, oplever, at de kun har lille indflydelse på deres egen arbejdssituation.
- En større del af de medlemmer, som arbejder mere end 45 timer om ugen, end blandt de øvrige, oplever, at de har stor indflydelse på deres eget arbejde. Dette hænger naturligvis sammen med, at mange af dem, der arbejder mere end 45 timer om ugen er ledere.

Nedenfor kigger vi på de frihedsgrader, som medlemmerne har i deres arbejde.

Tabel 4.20 Frihedsgrader i arbejdet

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Kan du bestemme, hvornår du holder pauser?	2923	40%	41%	14%	4%	1%
b. Kan du stort set tage ferie, som det passer dig?	2913	24%	38%	18%	15%	5%
c. Hvis du har brug for at løbe et privat ærinde, kan du så forlade arbejdspladsen i en halv time uden at få særlig tilladelse?	2846	68%	19%	8%	3%	2%

Som det fremgår af ovenstående tabel, har mange medlemmer store frihedsgrader i deres arbejdsliv. En stor del af medlemmerne kan altid eller ofte selv bestemme, hvornår de holder pauser i arbejdet (81 %), løbe et privat ærinde i arbejdstiden, hvis de har brug for det (87 %), ligesom 62 % stort set kan tage ferie, som det passer dem.

Figur 4.21 Indeks over frihedsgrader i arbejdet

At en stor del af medlemmerne har mange frihedsgrader i arbejdet, bliver bekræftet af Figur 4.21. Kun lidt mere end hvert tiende medlem har få frihedsgrader i arbejdet.

Når man analyserer på tværs af baggrundsvariablene, fremkommer samme tendenser som i analyserne af indflydelse i arbejdet.

- Igen er der nemlig forskel på, hvordan medlemmerne svarer på tværs af alder. En større del af de medlemmer, som er over 50 år, end blandt dem, der er yngre, oplever, at de har mange frihedsgrader i deres arbejde.
- Igen ses samme tendens, når man analyserer på tværs af anciennitet og kandidatår.
- En større del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer oplever, at de har mange frihedsgrader i deres arbejde. Kun meget få ledere oplever, at de få frihedsgrader.
- En markant større del af de selvstændigt praktiserende psykologer end blandt de offentligt og privat ansatte medlemmer oplever, at de har mange frihedsgrader i arbejdet. Kun meget få selvstændige oplever, at de kun har få frihedsgrader, hvilket især en relativt stor del af de offentligt ansatte oplever.

- Især de kommunalt ansatte medlemmer oplever, at de kun har få frihedsgrader i deres eget arbejde.
- En større del af de medlemmer, som har en psykologuddannet leder end blandt de øvrige, oplever, at de kun har få frihedsgrader i deres arbejde.
- En større del af de medlemmer som arbejder mere end 45 timer om ugen end blandt de øvrige, oplever, at de har mange frihedsgrader i deres eget arbejde. Dette hænger naturligvis sammen med, at mange af dem, der arbejder mere end 45 timer, har et jobindhold, som gør, at de har mange frihedsgrader – eksempelvis som ledere.

5. Kolleger

Et sundt samarbejdsclima kan bidrage til en mere effektiv løsning af opgaverne, ligesom et godt socialt netværk på arbejdspladsen kan virke som en buffer over for psykisk nedslidning og udbrændthed.

I DIKE's (Dansk Institut for Klinisk Epidemiologi) undersøgelse "Sundhed og sygelighed i Danmark – 1994" konstateres det bl.a., at et godt socialt netværk på arbejdspladsen giver øgede ressourcer, og at et belastende arbejdsmiljø og manglende hjælp fra andre, når der er brug for det, er en barriere for sundhed.

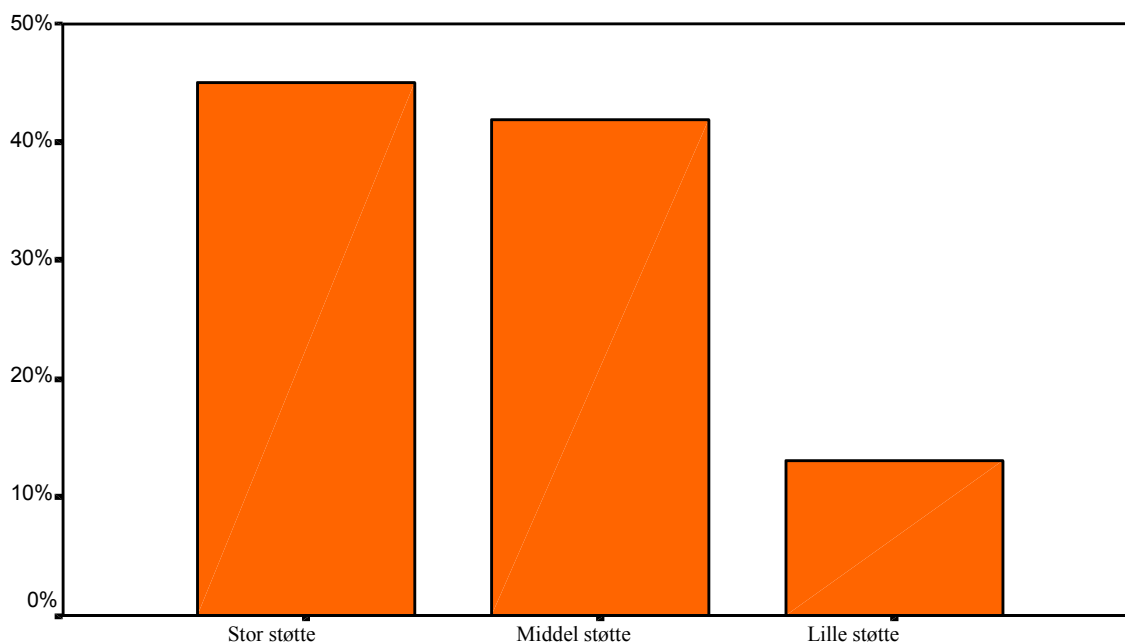
Nedenfor belyses, i hvor høj grad medlemmerne får feedback og social støtte fra kolleger i arbejdet.

Tabel 5.1 Hvor ofte ...

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Har du muligheder for at tale med kolleger om dit arbejde?	2912	22%	39%	28%	10%	1%
b. Hvor ofte får du hjælp og støtte fra kolleger ved behov?	2830	18%	35%	32%	13%	1%
c. Hvor ofte taler du med kolleger om, hvor godt du udfører dit arbejde?	2852	1%	19%	44%	31%	5%
d. Hvor ofte er kolleger villige til at lytte til dine eventuelle problemer med arbejdet?	2820	22%	44%	27%	7%	1%

En stor del af medlemmerne har altid eller ofte mulighed for at tale med kolleger om deres arbejde (61 %) og kolleger, som altid eller ofte er villige til at lytte til eventuelle problemer med arbejdet (66 %).

Derimod får kun 53 % altid eller ofte støtte fra kolleger ved behov, og endnu færre (kun 20 %) taler altid eller ofte med kolleger om, hvor godt de udfører deres arbejde.

Figur 5.2 Indeks over social støtte og feedback fra kolleger

Indekset bekræfter, at det ikke er alle medlemmer, som får lige megen støtte og feedback fra kolleger i arbejdet.

- Ikke overraskende er det de selvstændigt praktiserende medlemmer, som har mindst kontakt med kolleger i deres arbejde. Konsekvensen af de fraværende kolleger er bl.a., at de selvstændige psykologer kun sjældent eller slet ikke får feedback på deres arbejdsindsats eller hjælp og støtte, når de har behov for det.

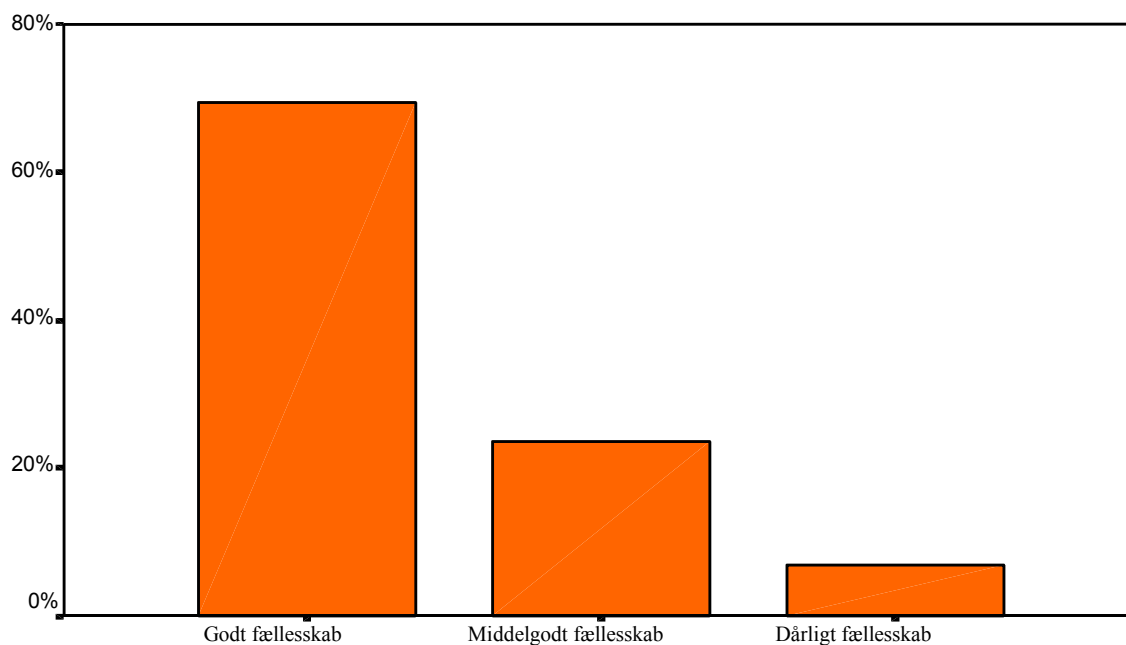
Nedenfor belyses det sociale fællesskab på arbejdspladserne.

Tablet 5.3 Hvor ofte ...

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger	2796	28%	59%	11%	2%	0%
b. Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	2737	29%	40%	19%	8%	3%

Som det fremgår af tabel 5.3 er der for 87 % af medlemmernes vedkommende altid eller ofte en god stemning mellem dem og deres kolleger på arbejdspladsen, ligesom 69 % altid eller ofte føler sig som en del af et fællesskab på arbejdspladsen.

Figur 5.4 Indeks over socialt fællesskab i arbejdet



Figur 5.4 bekræfter, at der er et godt socialt fællesskab på langt de fleste arbejdspladser.

- Tallene er så entydige, at der ikke er signifikante forskelle på tværs af baggrundsvariablene.

6. Ledelse

En vigtig del af arbejdsklimaet på enhver arbejdsplads er ledelsesforhold.⁷ De medlemmer som vurderer deres ledelse mest positivt, har i mindre grad end de, der vurderer deres ledelse negativt, symptomer på psykisk belastning (jf. kapitel 8).

Tabel 6.1 Hvor ofte ...

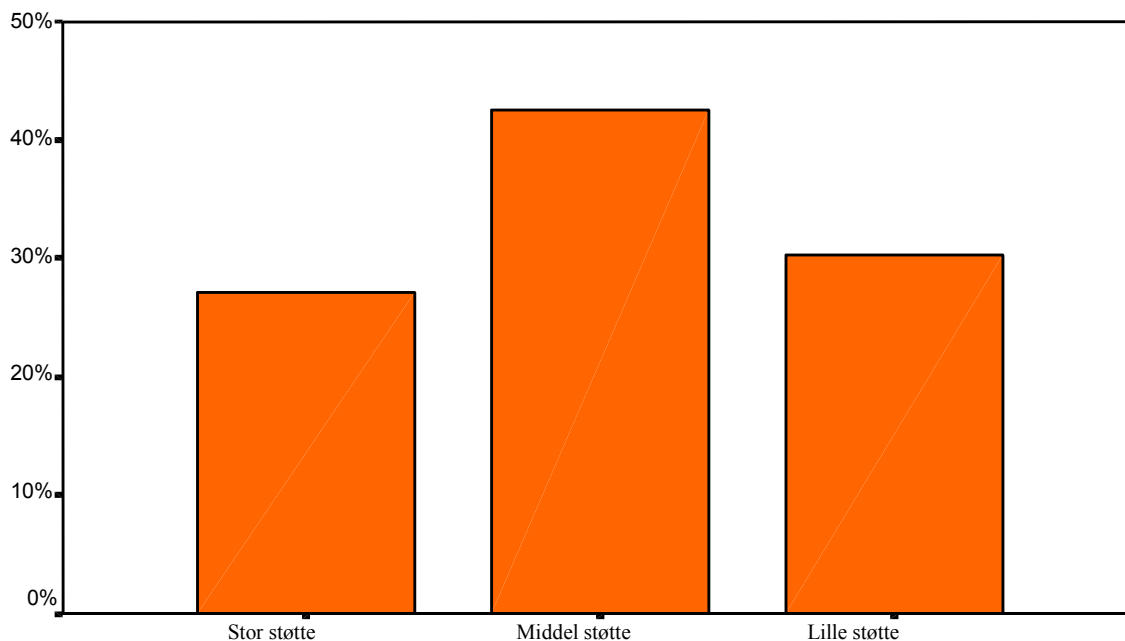
	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Er din nærmeste leder villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	2383	23%	32%	25%	17%	3%
b. Får du hjælp og støtte fra din nærmeste leder, hvis du er ansat?	2387	8%	19%	37%	29%	7%
c. Taler du med din leder om, hvor godt du udfører dit arbejde?	2390	1%	8%	32%	45%	14%

Spørgsmålene i tabel 6.1 belyser den feedback og sociale støtte, som medlemmerne får fra deres nærmeste leder på arbejdspladsen. På dette område kan der ske forbedring, selv om de fleste medlemmer (55 %) har svaret, at deres leder altid eller ofte er villig til at lytte til deres problemer med arbejdet. Hver femte medlem har dog en leder, som kun sjældent eller aldrig er villig til at lytte til deres arbejdsrelaterede problemer.

Samtidig får kun 27 % af de ansatte psykologer altid eller ofte hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, når de har behov for det – hele 36 % får derimod sjældent eller aldrig hjælp og støtte. Ydermere taler kun 9 % af medlemmerne altid eller ofte med deres leder om, hvor godt de udfører deres arbejde – 59 % har sjældent eller aldrig en dialog om dette emne.

⁷ Spørgsmålene i dette kapitel er naturligvis ikke rettet mod de medlemmer af Dansk Psykolog Forening, der arbejder som selvstændige – og derfor ikke har en leder.

Figur 6.2 Indeks over social støtte og feedback fra nærmeste leder



Figur 6.2 bekræfter, at der er stor forskel på, hvor gode medlemmernes ledere er til at støtte deres medarbejdere og give dem feedback på deres arbejde.

- De medlemmer, der har en leder, som hjælper og støtter dem, som er villig til at lytte til deres arbejdsrelaterede problemer, og som taler med dem om, hvor godt de udfører deres arbejde, er markant mere tilfredse med jobbet som helhed og med måden, deres evner udnyttes på, end de medlemmer, hvis leder ikke i samme grad varetager personaleledelsen.
- Der er ikke nævneværdig forskel på, om man har en psykologuddannet leder eller ej, når man ser på besvarelserne i Tabel 6.2 Heller ikke på de øvrige baggrundsvariable er der markante forskelle.

Nedenfor belyses medlemmerne ledere på en række væsentlige ledelseskvaliteter.

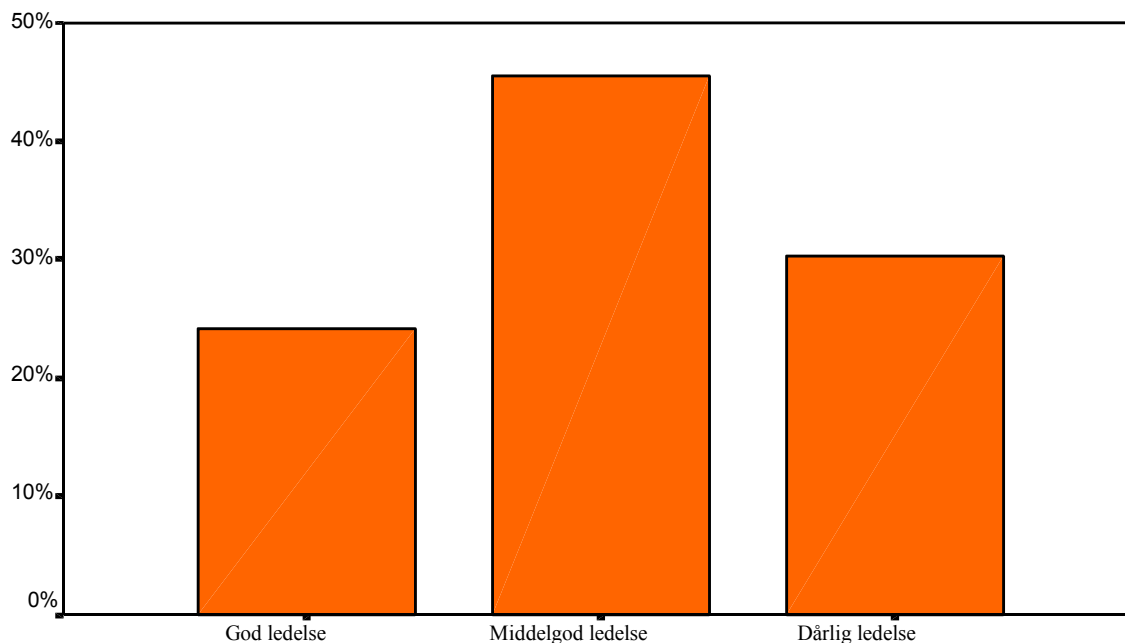
Table 6.3 I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads ...

	N	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad
a. Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	2374	7%	29%	39%	18%	7%
b. Prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	2370	9%	31%	37%	16%	6%
c. Er god til at planlægge arbejdet?	2324	3%	21%	46%	22%	8%
d. Er god til at løse konflikter?	2336	3%	18%	42%	25%	12%
e. Sikrer løbende sparring?	2337	4%	22%	37%	27%	11%
f. Sikrer løbende supervision?	2335	8%	27%	30%	19%	17%
g. Sikrer kollegialt netværk?	2359	5%	26%	37%	21%	11%
h. Prioriterer relevant kompetenceudvikling, generelt?	2366	8%	31%	36%	17%	8%

Tabel 6.3 bekræfter, at ikke alle psykologer har gode ledere. Kun en relativt lille del af medlemmerne har en ledelse, som i høj grad:

- Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder (36 %).
- Prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt (40 %).
- Er god til at planlægge arbejdet (24 %).
- Er god til at løse konflikter (21 %).
- Sikrer løbende sparring (26 %).
- Sikrer løbende supervision (35 %).
- Sikrer kollegialt netværk (31 %).
- Prioriterer relevant kompetenceudvikling (39 %).

Figur 6.4 Indeks over ledelseskvaliteter



Indekset ovenfor bekræfter, at det kun er omkring hver fjerde psykolog, som vurderer, at de har en god ledelse på deres arbejdsplads. Samtidig har ca. hvert tredje medlem vurderet deres ledelse som dårlig.

- Der er ikke – på tværs af baggrundsvariablene – forskel på medlemmernes besvarelser. På tværs af medlemsgruppen er der både gode og dårlige ledere.

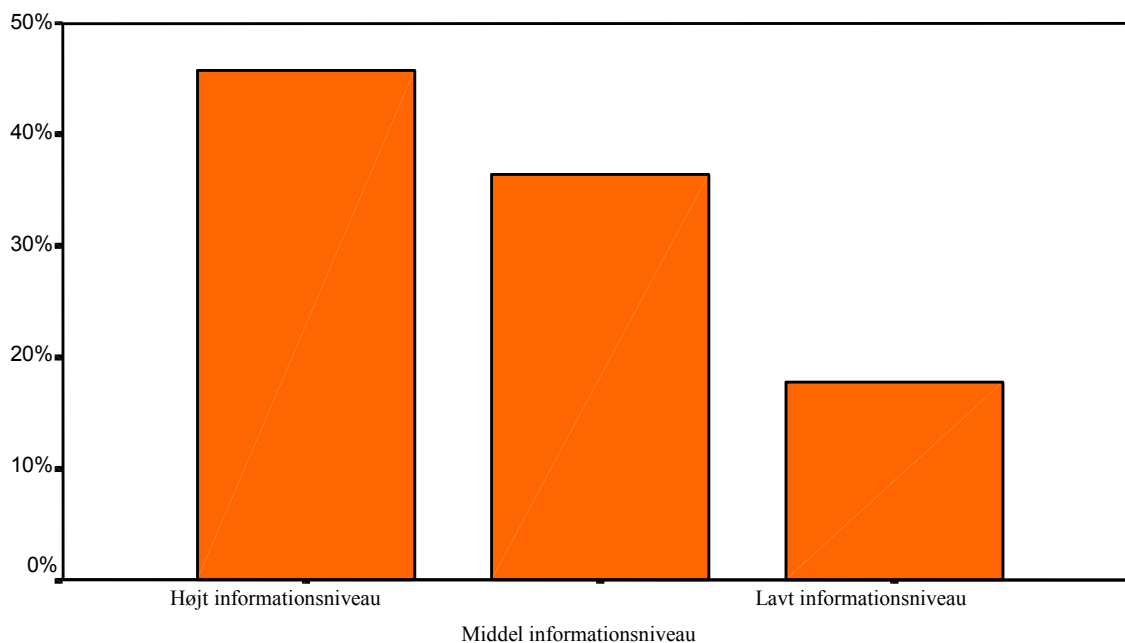
6.1 Information og forudsigelighed

Information til medarbejderne er vigtig, blandt andet fordi information gør det mere forudsigeligt, hvad der vil ske på arbejdspladsen i fremtiden. En anden årsag til, at information er vigtig, er, at det kan modvirke stress at være orienteret om beslutninger, som kan have betydning for ens arbejde. Blandt medlemmerne af Dansk Psykolog Forening er der da også en klar sammenhæng mellem at være velinformeret på arbejdspladsen og at have et godt psykisk velbefindende.

Tabel 6.5 Information

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Får du på din arbejdsplads information om fx vigtige beslutninger, ændringer i god tid?	2682	14%	36%	33%	15%	2%
b. Får du al den information, du behøver, for at klare dit arbejde godt?	2753	14%	48%	28%	9%	1%

Halvdelen af medlemmerne får altid eller ofte information om vigtige beslutninger i god tid, medens 17 % sjældent eller aldrig får denne type information. 62 % har svaret, at de altid eller ofte får al den information, de behøver, for at klare arbejdet godt, hvilket 10 % sjældent eller aldrig oplever.

Figur 6.6 Indeks over informationsniveau

Som det fremgår af figur 6.6, mener lidt mindre end halvdelen af medlemmerne, at informationsniveauet generelt er højt, mens omkring hver femte mener, at informations niveauet er lavt på deres arbejdsplads.

- Der er igen forskel på, hvordan medlemmerne svarer på tværs af alder. En større del af de medlemmer, som er over 50 år, end blandt dem, der er yngre, oplever, at informationsniveauet er højt på deres arbejdsplads.
- Igen ses samme tendens, når man analyserer på tværs af anciennitet og kandidatår.
- En større del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer oplever, at informationsniveauet er højt på deres arbejdsplads. Kun meget få ledere oplever, at informationsniveauet er lavt.
- En markant større del af de selvstændigt praktiserende psykologer end blandt de offentligt og privat ansatte medlemmer oplever, at informationsniveauet er højt på deres arbejdsplads. Kun meget få selvstændige oplever, at informationsniveauet er lavt, hvilket en relativt stor del af de offentligt ansatte oplever.

6.2 MUS

Hovedformålet med medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er at sikre, at leder og medarbejder får talt om medarbejderens faglige og personlige udvikling i forbindelse med jobbet og får udarbejdet en plan for den enkelte medarbejders udviklingsforløb.

Det er i stigende grad blevet synligt, at medarbejdernes udvikling er af stor betydning for arbejdspladsens succes, ligesom det er blevet mere almindeligt, at medarbejderne søger mod job med gode udviklingsmuligheder – og er parate til at 'flytte sig' for at opnå dette. MUS skal være med til at sikre, at disse ønsker kan opfyldes inden for arbejdspladsen.

Tabel 6.7 Har du indenfor det sidste år deltaget i medarbejderudviklingssamtaler?

N	Ja	Nej
2406	50%	50%

Kun halvdelen af medlemmerne, som er ansat inden for det offentlige eller i det private, har inden for det sidste år deltaget i en medarbejderudviklingssamtale.⁸

- En større del af de privatansatte medlemmer (61 %) end de offentligt ansatte (48 %) har inden for det sidste år deltaget i medarbejderudviklingssamtaler.
- Kun 34 % af de medlemmer, som er ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner har deltaget i en MUS.
- Der er ikke forskel på, om man har en psykologuddannet leder eller en leder med en anden uddannelse, og om man har deltaget i en MUS.

⁸ Spørgsmålet er ikke stillet til privatpraktiserende eller selvstændige medlemmer.

7. Arbejds- og familieliv

Af kapitel 3 fremgik det, at omkring halvdelen af medlemmerne i Dansk Psykolog Forening arbejder mere end 37 timer om ugen. I dette kapitel belyses, hvordan medlemmerne planlægger og kombinerer arbejds- og familieliv.

Tabel 7.1 Arbejds- og familieliv

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
a. Er der på din arbejdsplads forståelse for nødvendigheden af at afveje hensynet til arbejdet i forhold til familielivet? ⁹	2376	23%	44%	25%	6%	1%
b. Kan du planlægge ud fra fleksibel arbejdstid eksplicit begrundet i hensynet til balancen mellem arbejds- og familieliv?	2862	17%	45%	27%	9%	3%
c. Tilkendegiver din familie utilfredshed med din prioritering i forhold til dit arbejde på bekostning af samværet med familien?	2848	1%	10%	30%	34%	26%
d. Oplever du selv at have problemer med prioritering mellem arbejds- og familieliv?	2888	1%	17%	38%	32%	12%

Som det fremgår af tabel 7.1, oplever størstedelen af medlemmerne, at der altid eller ofte er forståelse for nødvendigheden af at afveje hensynet til arbejdet i forhold til familielivet (67 %) og mulighed for at planlægge ud fra fleksibel arbejdstid begrundet i hensynet til balancen mellem arbejds- og familieliv (62 %). Samtidig oplever hovedparten af medlemmerne kun sjældent eller aldrig, at deres familie tilkendegiver utilfredshed med deres prioritering af arbejdet på bekostning af samværet med familien (60 %). Dog oplever næsten hver femte (18 %) altid eller ofte at have problemer med prioriteringen mellem arbejds- og familieliv. Kun 44 % har sjældent eller aldrig problemer med prioriteringen af arbejds- og familieliv.

- Lidt overraskende er der ikke forskel på, hvordan de medlemmer, som er enlige, og de, der er gift eller samlevende, svarer på spørgsmålene i tabel 7.

⁹ Spørgsmålet er ikke stillet til privatpraktiserende eller selvstændige medlemmer.

- En større del af de medlemmer, som har hjemmeboende børn, end de, som ikke har, oplever at have problemer med prioriteringen af arbejds- og familieliv. Især medlemmer med børn i alderen 0-12 år oplever at have problemer med prioriteringen mellem arbejds- og familieliv.
- Lidt overraskende oplever ledere med budget- og/eller personaleansvar ikke hyppigere end de øvrige medlemmer at have problemer med prioriteringen mellem arbejds- og familieliv.
- Ikke overraskende har en større del af de medlemmer, som arbejder mere end 37 timer om ugen – især de, der arbejder mere end 45 timer – end de, der arbejder 37 timer om ugen eller derunder, problemer med prioriteringen af arbejds- og familieliv, ligesom deres familier hyppigere tilkendegiver utilfredshed med deres prioritering mellem arbejds- og familieliv.

8. Psykisk belastning ved arbejdet

Forenklet kan man sige, at psykisk arbejdsmiljø er forholdet mellem mennesker og deres arbejde. Mange faktorer har betydning for det psykiske arbejdsmiljø på en arbejdsplads. Nogle af de vigtigste faktorer, som medvirker til at skabe et godt og sundt psykisk arbejdsmiljø, er følelsen af, at man udvikler sig fagligt og personligt gennem sit arbejde, at man har indflydelse, kontrol og ansvar i sit arbejde, samt at man er motiveret af og tilfreds med sit arbejde, hvilket også er tilfældet blandt medlemmerne af Dansk Psykolog Forening.

Tabel 8.1 Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?

N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig
2933	2%	28%	51%	17%	1%

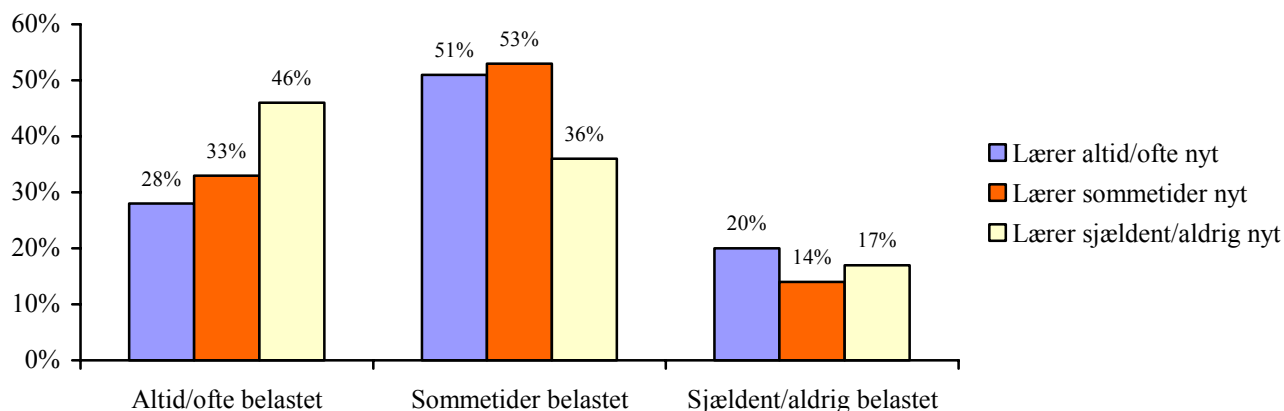
28 % af medlemmerne føler, at deres arbejde ofte er følelsesmæssigt belastende, og 2 %, at arbejdet altid er følelsesmæssigt belastende.

- Kun 15 % af de medlemmer, som er ansat i staten, er altid eller ofte følelsesmæssigt belastede af deres arbejde.
- En tredjedel af de medlemmer, som altid eller ofte har klientkontakt, er altid/ofte følelsesmæssigt belastede af deres arbejde, hvilket kun er tilfældet blandt 13 % af de medlemmer, som aldrig har klientkontakt, og 19 % af dem, der sjældent har kontakt til klienter i deres arbejde.

Faktorer som arbejdstid, branche, alder, anciennitet, ledelsesbeføjelser og civilstatus har ikke statistisk signifikant betydning for, hvorvidt arbejdet opleves som følelsesmæssigt belastende. Som det er fremgået gennem rapporten, er det derimod faktorer som at lære nyt, om man har indflydelse på sit eget arbejde, samt om man er motiveret af og tilfreds med sit arbejde, som har betydning for ens psykiske helbred.

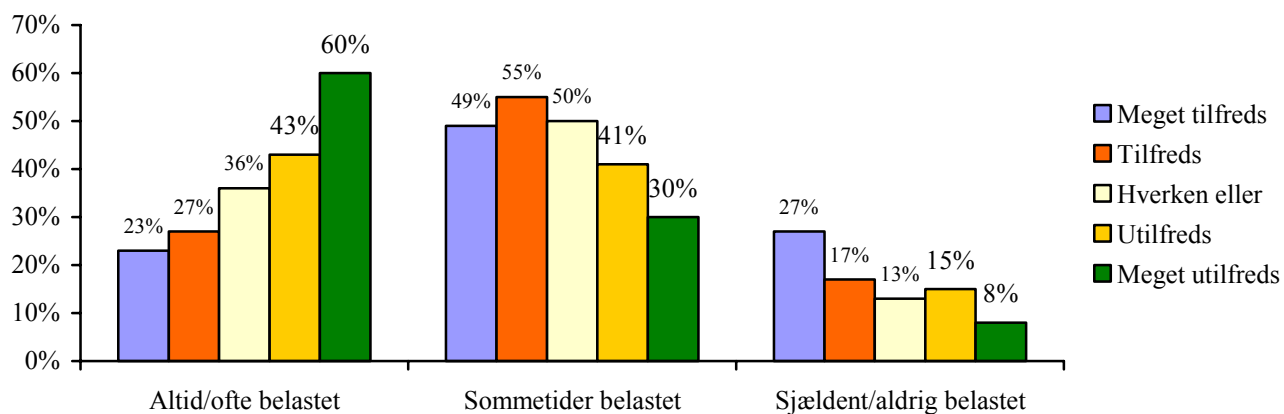
Det, der bl.a. karakteriserer en stor del af de medlemmer, som altid eller ofte er følelsesmæssigt belastede, er, at de har mindre indflydelse på deres eget arbejde, at de er mindre motiverede af deres arbejde, at de sjældnere lærer nyt, samt at de generelt er mindre tilfredse med deres arbejde end de øvrige medlemmer i Dansk Psykolog Forening (se figurerne nedenfor).

Figur 8.2 Graden af følelsesmæssig belastning som følge af arbejdet sammenholdt med muligheden for at lære nyt



Ovenfor har vi sammenholdt graden af følelsesmæssig belastning som følge af arbejdet med muligheden for at lære nyt. Det viser sig, som det fremgår af Figur 8.2, at der er en klar sammenhæng herimellem.

Figur 8.3 Graden af følelsesmæssig belastning som følge af arbejdet sammenholdt med tilfredsheden med måden ens evner udnyttes på



Ovenfor har vi sammenholdt graden af følelsesmæssig belastning som følge af arbejdet med tilfredsheden med måden ens evner bruges på. Her viser det sig, som det fremgår af Figur 8.3, at der er en klar sammenhæng herimellem. På samme måde forholder det sig mht. tilfredsheden med jobbet som helhed.

Table 8.4 Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastede situationer?

N	Altid	Ofte	Sometider	Sjældent	Aldrig
2926	2%	33%	51%	13%	1%

Psykologers arbejde – specielt de, der har klientkontakt – kan ofte bringe psykologen i følelsesmæssigt belastende situationer. Dette bekræftes af undersøgelsen, idet hvert tredje medlem oplever, at deres arbejde ofte bringer dem i følelsesmæssigt belastende situationer, mens kun 13 % sjældent har denne oplevelse. Bare 1 % oplever aldrig, at deres arbejde kan føre til følelsesmæssigt belastende situationer.

- En større del af de psykologer som har klientkontakt hyppigt, end de, der kun sjældent eller aldrig har klientkontakt, oplever ofte, at arbejdet bringer dem i følelsesmæssigt belastende situationer.
- De medlemmer, der arbejder som psykolog eller overvejende arbejder med psykologi i arbejdet, oplever oftere end de, der overvejende arbejder med andet end psykologi i deres arbejde, at arbejdet bringer dem i følelsesmæssigt belastende situationer.

Psykologer har dog redskaber til at håndtere og bearbejde disse situationer, således at en følelsesmæssigt belastende situation ikke automatisk medfører stress eller lignende. Eksempler på redskaber til at bearbejde disse oplevelser med er dialog med kolleger, nærmeste leder og supervision.

I det følgende har vi set på, om medlemmerne går med arbejdsrelaterede bekymringer for fremtiden.

Tabel 8.5 Er du bekymret for, at du i fremtiden ...

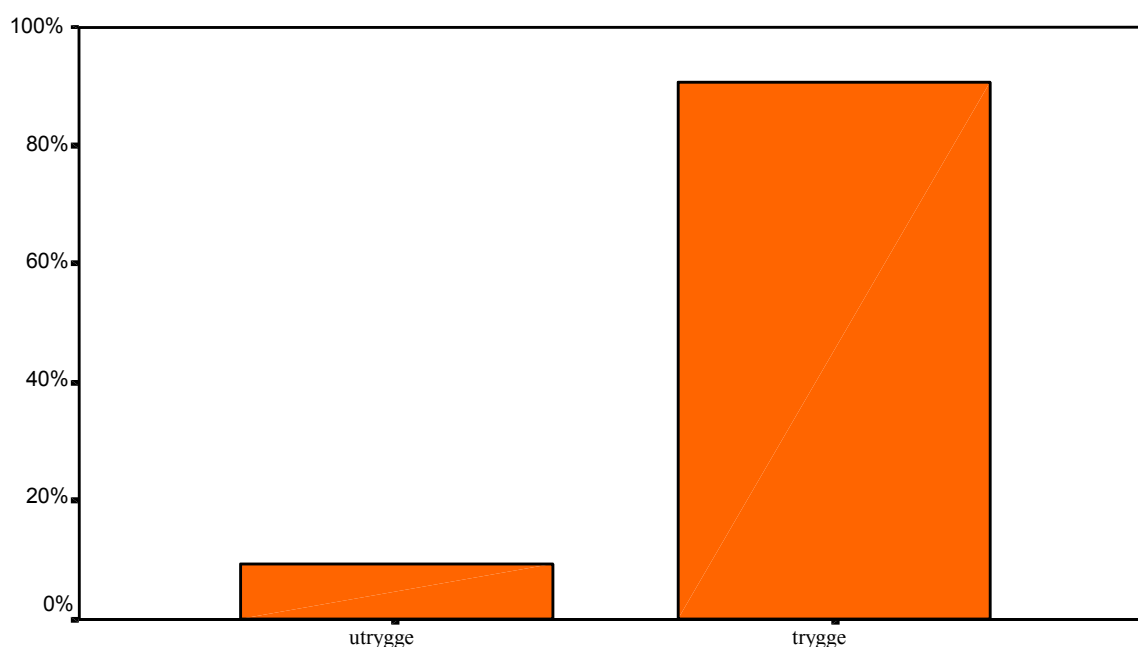
	N	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Kun i mindre grad	Nej, slet ikke
a. Bliver arbejdsløs eller klientgrundlaget svigter?	2609	3%	10%	32%	55%
b. På grund af omstruktureringer og/eller ressourcemæssige besparelser bliver overflødig?	2844	2%	9%	32%	56%
c. Får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs/ønsker at stoppe som selvstændig?	2868	7%	16%	37%	40%
d. Mod din vilje forflyttes til andet arbejde/må skifte arbejdsfelt?	2841	2%	10%	34%	54%

Som det fremgår af tabel 8.5, har kun en mindre del af medlemmerne arbejdsrelaterede bekymringer for fremtiden. Det som flest medlemmer bekymrer sig for, er, at de vil få svært ved at finde et nyt job, hvis de bliver arbejdsløse eller ønsker at stoppe som selvstændige. På dette spørgsmål har 23% svaret ”Ja, i høj grad” eller ”Ja, i nogen grad”.

At næsten en fjerdedel af medlemmerne har denne bekymring, er ikke overraskende taget det indenrigspolitiske klima i betragtning. På det tidspunkt hvor spørgeskemaet blev sendt ud, var det stadig uklart, hvor mange medarbejdere i staten der ville blive fyret, samt hvilke konsekvenser regeringsskiftet og nedskæringerne i staten ville få på erhvervslivet og i samfundet generelt. Dette kan have haft en effekt på nogle medlemmers besvarelse af spørgsmålet.

- Dette bekræftes af, at 34 % af de medlemmer, som er ansat i staten, i høj eller nogen grad bekymrer sig for, at de får svært ved at finde nyt job, hvis de bliver arbejdsløse.
- Ikke overraskende bekymrer en større del af de ældre medlemmer (over 50 år) end de yngre, sig for, at de får svært ved at finde nyt job, hvis de bliver arbejdsløse.
- En større del af de medlemmer, som overvejende arbejder med andet end psykologi i deres arbejde, end de, der arbejder som psykologer, bekymrer sig for at de får svært ved at finde et nyt job, hvis de bliver arbejdsløse.

Figur 8.6 Indeks over utryghed i arbejdet



Figur 8.6 bekræfter, at kun en mindre del – dog ca. 10% af medlemmerne – er utrygge for deres arbejdsmæssige fremtid.

- En større del af de kommunalt ansatte medlemmer end blandt de øvrige medlemmer er trygge i arbejdet.

8.1 Symptomer på psykisk belastning

At man føler sig følelsesmæssigt belastet eller stresset i perioder, er ikke nødvendigvis det samme, som at der er et dårligt psykisk arbejdsmiljø på ens arbejdsplads. Mange kan således godt lide at arbejde under et vist pres – i hvert fald i perioder. Modsat kan en længerevarende psykisk belastning udvikle sig til en fysisk eller psykisk sygdom. Det er derfor vigtigt at skelne mellem den lejlighedsvis 'gode' stress og den længerevarende negative stress. Det er også vigtigt at være opmærksom på, at alle mennesker ikke reagerer ens på stress.

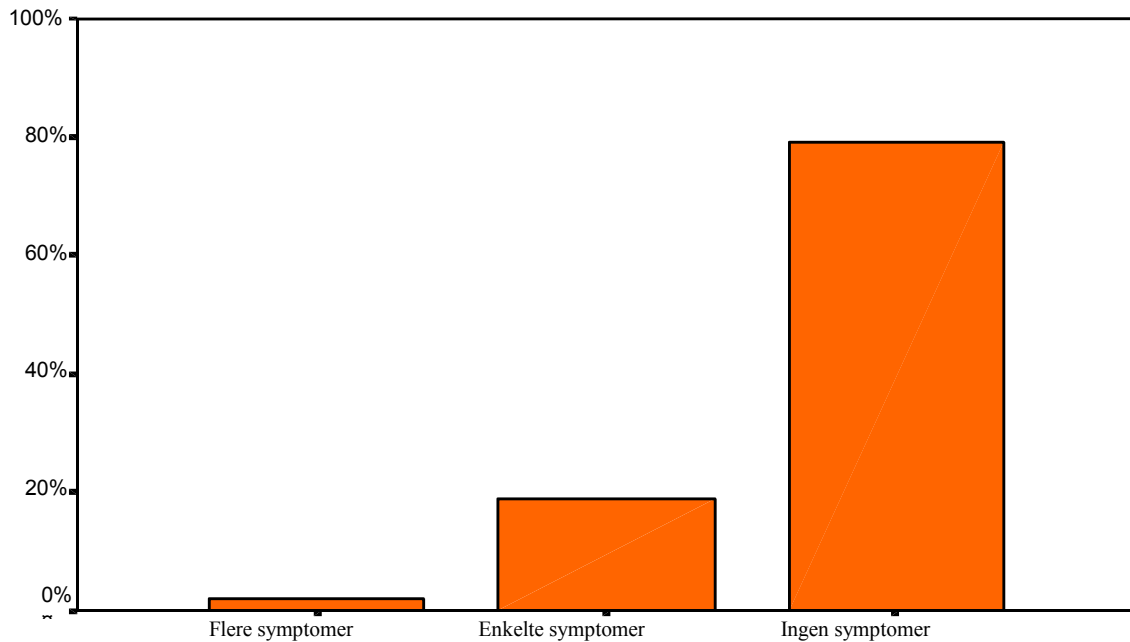
Formålet med dette afsnit er, at vurdere, om medlemmerne af Dansk Psykolog Forening har symptomer på stress. Stress kan bl.a. vise sig ved, at man føler sig nervøs, depressiv, uligevægtig, eller ved at man er træt ud over det sædvanlige osv.¹⁰

Tabel 8.7 Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger ...

	N	Hele tiden	Det meste af tiden	Noget af tiden	Lid af tiden	På intet tidspunkt
a. Har du været nervøs?	2924	0%	2%	17%	47%	33%
b. Har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?	2930	0%	1%	6%	17%	77%
c. Har du følt dig rolig og afslappet?	2928	3%	51%	33%	11%	1%
d. Har du været trist til mode?	2924	0%	3%	16%	50%	31%
e. Har du været glad og tilfreds?	2928	4%	54%	29%	12%	2%

Formålet med spørgsmålene i tabel 8.7 er at måle medlemmernes mentale helbred. Det fremgår tydeligt af tabellen, at det er de færreste medlemmer, som har symptomer på stress. Kun en lille del har hele tiden eller det meste af tiden været nervøse (2 %), været så langt nede, at intet kunne opmuntre dem (1 %) eller været triste til mode (3 %). Samtidig har størstedelen af medlemmerne det meste af tiden eller noget af tiden følt sig rolige og afslappede (84 %) samt glade og tilfredse (83 %).

¹⁰ Spørgeskemaet blev udsendt i anden uge af januar. Mange medlemmer har altså været på juleferie i perioden op til spørgeskemaet blev udsendt, hvilket kan have påvirket nogle medlemmers besvarelse af spørgsmålene i dette kapitel, som går på psykisk velbefindende inden for de sidste 4 uger.

Figur 8.8 Indeks over mentalt helbred (stress)

Figur 8.8 bekræfter, at størstedelen af medlemmerne har et godt mentalt helbred og ingen stress-symptomer har. Dog har omkring hver femte medlem enkelte eller flere symptomer på, at deres mentale helbred kan blive bedre.

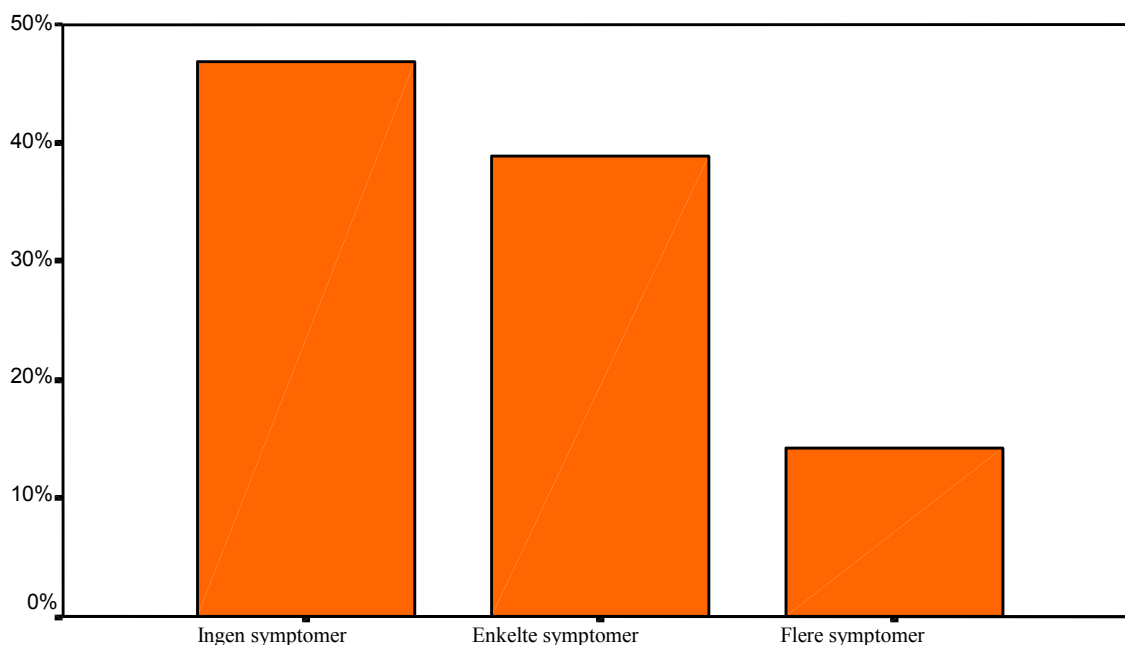
- Igen ser man, at der er forskel på hvordan medlemmerne svarer afhængig af deres alder. En større del af de medlemmer, som er under 40 år, end de, der er ældre, oplever, at de har symptomer på, at deres mentale helbred kan blive bedre.
- Samme billede fremkommer, når man analyserer på tværs af anciennitet og kandidatår.
- En mindre del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer har symptomer på stress. Dette kan umiddelbart virke overraskende, men hænger blandt andet sammen med, at en stor del af lederne har en høj grad af indflydelse og frihedsgrader i deres arbejde og er meget motiverede af deres arbejde, hvilket modvirker stress.
- En større del af de offentligt- og privat ansatte medlemmer end blandt de selvstændigt praktiserende har symptomer på stress.

Nedenfor belyser vi medlemmernes vitalitet, som er et andet mål for stress.

Tabel 8.9 Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger ...

	N	Hele tiden	Det meste af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
a. Har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	2926	2%	45%	36%	14%	2%
b. Har du været fuld af energi?	2926	2%	39%	40%	15%	4%
c. Har du følt dig udslidt?	2924	1%	7%	21%	39%	32%
d. Har du følt dig træt?	2921	2%	13%	38%	40%	6%

Tabel 8.9 bekræfter, at det er de færreste medlemmer, som har symptomer på stress. Kun en lille del har hele tiden eller det meste af tiden følt sig udslidt (8 %) eller trætte (15 %). Samtidig har størstedelen af medlemmerne det meste af tiden eller noget af tiden følt sig veloplagte og fulde af liv (81 %) og fulde af energi (79 %).

Figur 8.10 Indeks over vitalitet (stress)

Selv om en stor del af medlemmerne ingen symptomer har på stress, har næsten 40 % enkelte symptomer og ca. 15 % flere symptomer på, at de er stressede.

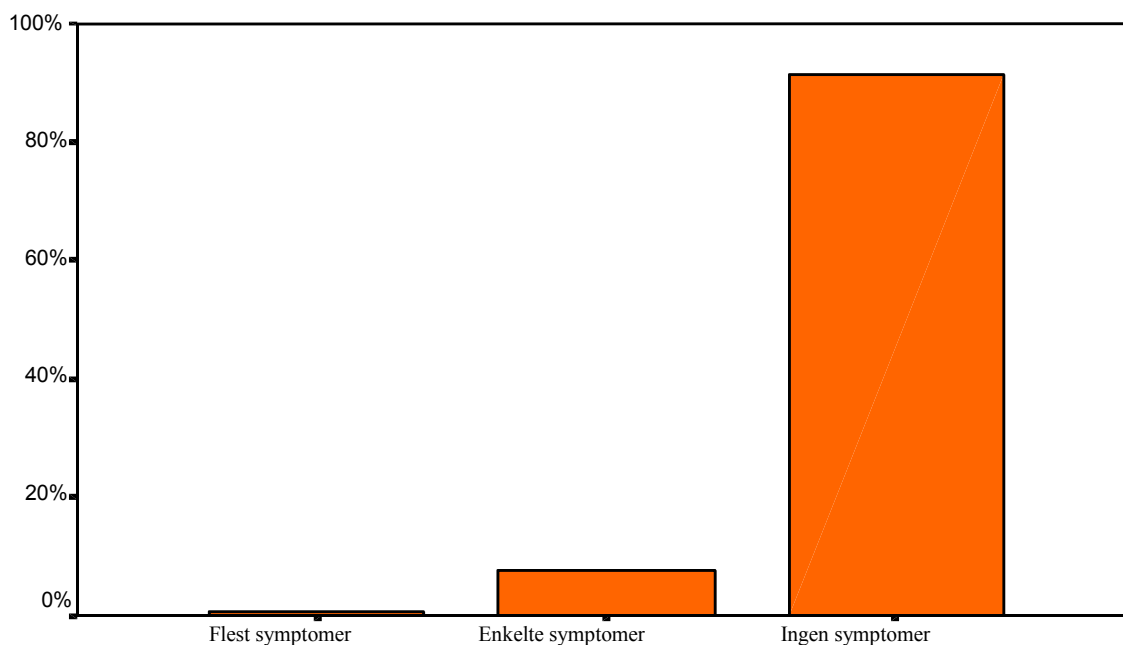
- Igen er der forskel på, hvordan medlemmerne svarer afhængig af deres alder. En større del af de medlemmer, som er under 40 år, end de, der er ældre, oplever, at de har symptomer på stress.
- Samme billede fremkommer, når man analyserer på tværs af anciennitet og kandidatår.
- Igen viser det sig, at en mindre del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer har symptomer på stress.
- Det bekræftes ligeledes igen, at en større del af de offentligt- og privat ansatte medlemmer end blandt de selvstændigt praktiserende har symptomer på stress.

Nedenfor ser vi på om medlemmerne af Dansk Psykolog Forening har somatiske symptomer på stress.

Tabel 8.11 Hvor ofte har du i de sidste 4 uger ...

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
a. Haft ondt i maven eller problemer med maven?	2941	1%	5%	12%	22%	60%
b. Haft trykken for brystet eller brystmerter?	2941	0%	2%	6%	14%	78%
c. Været svimmel?	2941	0%	2%	7%	17%	75%
d. Haft spændinger i forskellige muskler?	2938	3%	15%	29%	27%	27%

Som det fremgår af tabel 8.11, har kun meget få medlemmer haft somatiske symptomer på stress. Kun en lille del af medlemmerne har altid eller ofte inden for de sidste fire uger haft problemer med maven (6 %), trykken for brystet (2 %) og været svimle (2 %). Lidt flere (18 %) har altid eller ofte haft spændinger i forskellige muskler. Hovedparten af respondenterne har dog sjældent eller aldrig haft disse symptomer på stress.

Figur 8.12 Indeks over somatiske stresssymptomer

Billedet af at kun få medlemmer har somatiske stress-symptomer, bekræftes af indekset ovenfor.

På trods af at kun en lille del af medlemmerne har somatiske stress-symptomer, har vi kigget på, hvad der karakteriserer disse medlemmer.

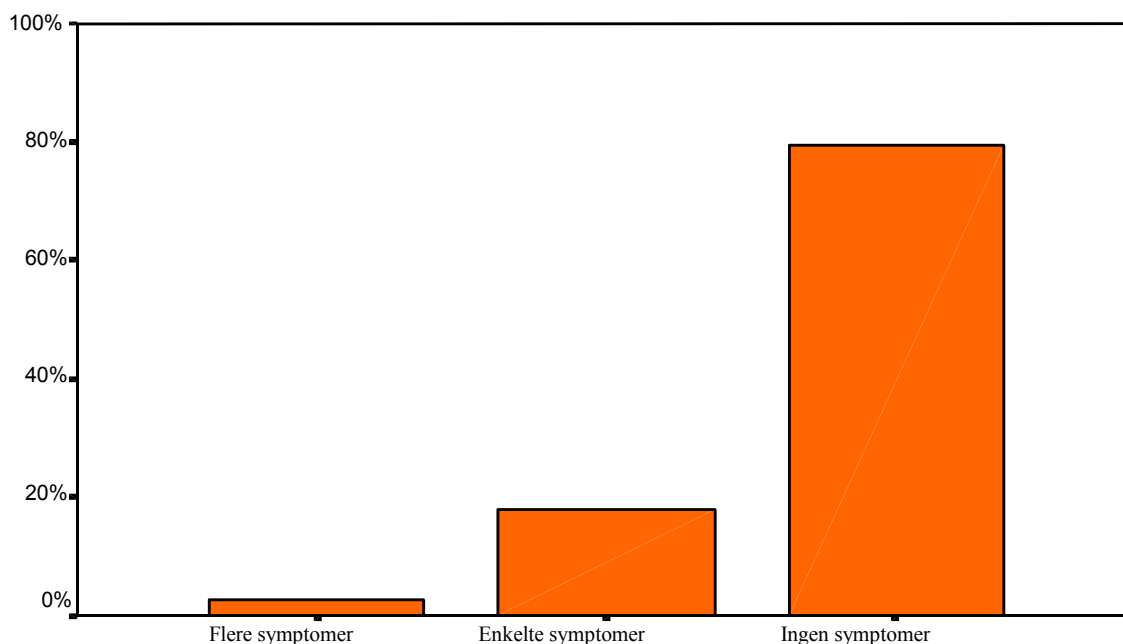
- En lidt større del af de kvindelige end mandlige medlemmer har somatiske stress-symptomer.
- Igen ser man, at der er forskel på, hvordan medlemmerne svarer afhængig af deres alder. En lidt større del af de medlemmer, som er under 40 år, end de, der er ældre, oplever, at de har somatiske stress-symptomer.
- Samme billede fremkommer, når man analyserer på tværs af anciennitet og kandidatår.
- En lidt mindre del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer har somatiske stress-symptomer.
- En lidt større del af de offentligt og privat ansatte medlemmer end blandt de selvstændigt praktiserende har symptomer på stress.

Nedenfor belyses om medlemmerne har kognitive symptomer på stress.

Tabel 8.13 Hvor ofte har du i de sidste 4 uger ...

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
a. haft koncentrationsbesvær?	2939	0%	5%	22%	38%	35%
b. haft svært ved at tage beslutninger?	2938	0%	5%	19%	42%	34%
c. haft svært ved at huske?	2938	1%	7%	24%	37%	32%
d. haft svært ved at tænke klart?	2936	0%	3%	20%	41%	36%

Som det fremgår af tabel 8.13 har kun få medlemmer haft kognitive symptomer på stress de sidste 4 uger. Kun en lille del af medlemmerne har altid eller ofte inden for de sidste fire uger haft koncentrationsbesvær (5 %), haft svært ved at tage beslutninger (5 %), haft svært ved at huske (8 %) eller haft svært ved at tænke klart (3 %).

Figur 8.14 Indeks over kognitive stress-symptomer

Billedet af, at kun få medlemmer har kognitive stress-symptomer, bekræftes af figur 8.14. Dog har omkring hvert femte medlem enkelte eller flere kognitive stress-symptomer.

Igen har vi analyseret hvilke gruppe af medlemmer, som har somatiske stress-symptomer.

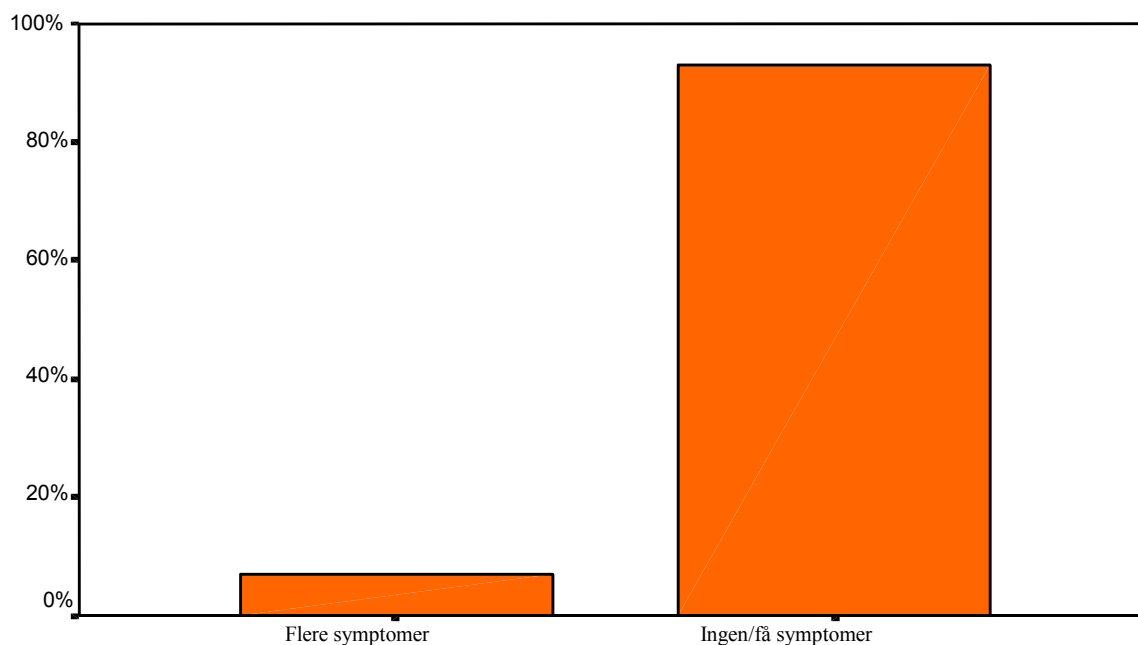
- En lidt større del af de offentligt og privat ansatte medlemmer end blandt de selvstændigt praktiserende har kognitive symptomer på stress.

Andre symptomer på psykisk belastning kan være af mere adfærdsmæssig karakter.

Tabel 8.15 Tag stilling til hvert enkelt udsagn, og tilkendegiv, hvor godt det har passet på dig de sidste 4 uger:

	N	Passer præcist	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre mennesker!	2939	1%	7%	32%	59%
b. Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser!	2935	4%	13%	35%	48%
c. Jeg har været lettere irriteret!	2939	2%	10%	45%	43%
d. Jeg har været initiativløs!	2937	2%	7%	29%	62%

Som det fremgår af tabel 8.15, har kun en mindre del af medlemmerne de sidste fire uger ikke orket at beskæftige sig med andre mennesker (8 %), ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser (17 %), været lettere irriteret (12 %) eller været initiativløse (9 %).

Figur 8.16 Indeks over adfærdsmæssige stress-symptomer

Igen bekræftes det, at kun en mindre del af medlemmerne har symptomer på stress.

- En større del af medlemmerne med børn end blandt medlemmerne uden børn har adfærdsmæssige symptomer på stress.
- En lidt mindre del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer har adfærdsmæssige symptomer på stress.
- En lidt større del af de offentligt- og privat ansatte medlemmer end blandt de selvstændigt praktiserende har adfærdsmæssige symptomer på stress.

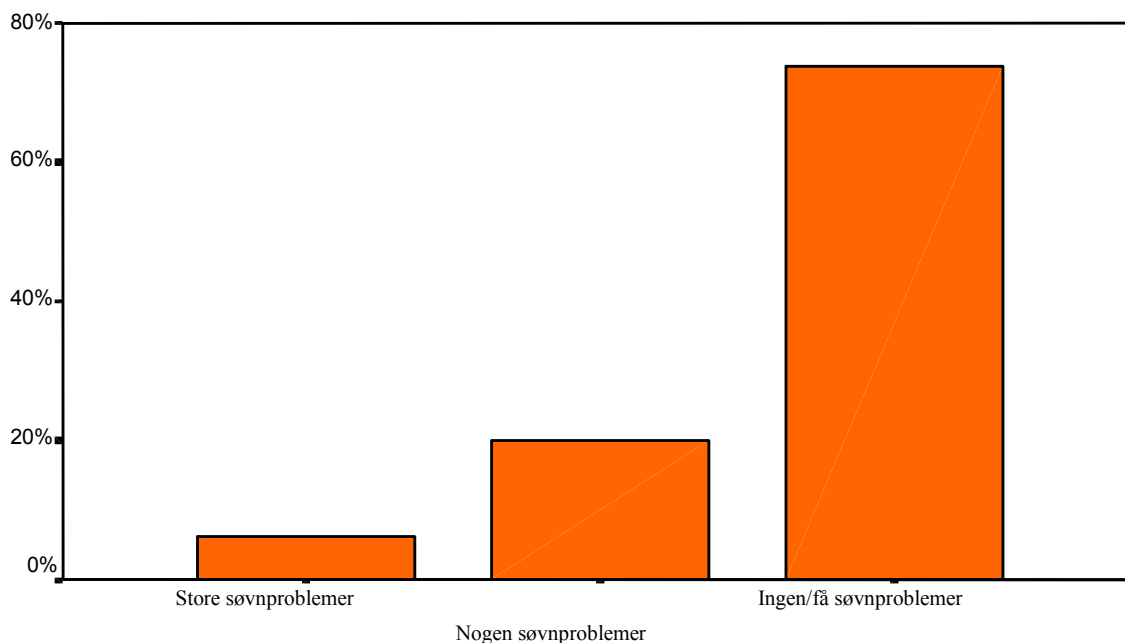
En anden type stress-symptom er søvnløshed.

Tabel 8.17 Har du inden for de sidste 4 uger ...

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig
a. Haft svært ved at falde i søvn?	2936	1%	6%	20%	32%	41%
b. Haft problemer med at sove igennem?	2934	3%	12%	24%	26%	36%

Heller ikke denne form for symptom på psykisk belastning har ramt ret mange medlemmer. Således har kun 7 % af medlemmerne de sidste 4 uger altid eller ofte haft svært ved at falde i søvn, mens 15 % har haft problemer med at sove igennem.

Figur 8.18 Indeks over søvnproblemer



Igen bekræftes det, at de færreste medlemmer har symptomer på stress.

- Der er ikke forskel på, hvordan medlemmerne har svaret, når man analyserer på tværs af baggrundsvariablene.

Som det er fremgået gennem afsnittet, har kun meget få psykologer symptomer på, at de er psykisk belastede og stressende. Selv om man hverken er meget nervøs eller uligevægtig, kan man dog godt være stresset i jobbet. Nogle personer kan – i alle tilfælde på kortere sigt – leve med et ret højt stressniveau, uden at det giver symptomer, hvorimod andre ret hurtigt får symptomerne ved stressbelastninger. At kun meget få respondenter i undersøgelsen har symptomer på stress, bør derfor ikke foranledige, at man negligerer det faktum, at 30 % af medlemmerne føler, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende.

8.2 Selvvurderet helbred

I dette afsnit belyser vi medlemmernes helbred. Mange sundheds sociologiske undersøgelser har vist, at et individs subjektive vurdering af sit helbred svarer meget godt til en objektiv – lægelig – vurdering. Man har således ofte en rimelig god evne til selv at vurdere ens egen helbredstilstand.

Tabel 8.19 Hvordan synes du at dit helbred er alt i alt?

N	Fremragende	Vældigt godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
2920	11%	42%	38%	8%	1%

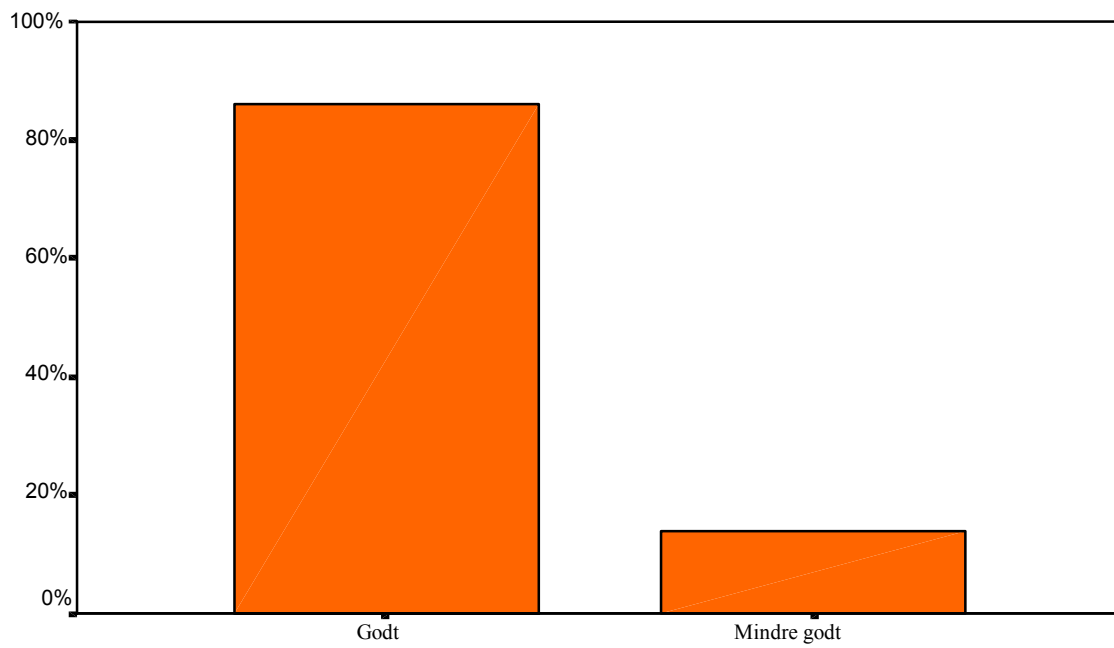
Ved første øjekast ser det ud til, at medlemmerne vurderer deres eget helbred som værende godt, idet kun 8 % vurderer deres helbred som mindre godt og kun 1 % som decideret dårligt. Når 38 % af medarbejderne bedømmer deres helbred som værende ”godt”, skal det imidlertid snarere ses som et udtryk for, at deres helbred kan blive bedre, end at deres helbred er decideret godt.

- Der er ikke signifikante forskelle på tværs af baggrundsvariablene.

Tabel 8.20 Hvor rigtige eller forkerte er de følgende udsagn for dit vedkommende ?

	N	Helt rigtigt	Overvejende rigtigt	Overvejende forkert	Helt forkert	Ved ikke
a. Jeg bliver nok lettere syg end andre!	2938	0%	6%	25%	66%	2%
b. Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender!	2914	49%	37%	9%	2%	3%
c. Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere!	2922	1%	14%	32%	42%	11%
d. Mit helbred er fremragende!	2920	19%	59%	15%	4%	4%

At de fleste medlemmer af foreningen – ifølge dem selv – har et godt helbred, bekræftes af tabel 8.20. Kun en lille del af respondenterne finder de følgende to udsagn rigtige eller overvejende rigtige: ”Jeg bliver nok lettere syg end andre” (6 %) og ”Jeg forventer at mit helbred bliver dårligere” (15 %). Samtidig er størstedelen enige i de to andre udsagn: ”Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender” (86 %), ”Mit helbred er fremragende” (78 %).

Figur 8.21 Indeks over helbred generelt

Indekset bekræfter, at de fleste medlemmer af foreningen har et godt helbred. Svarfordelingen er så entydig, at der ikke er signifikante forskelle på tværs af baggrundsvariablene.

9. Krisesituationer

I afsnittet beskæftiger vi os med forskellige typer krisesituationer.

9.1 Mobning

Mobning (chikane, sårende drillerier, at blive frosset ud, fornærmelser) opstår, når en person gentagne gange bliver udsat for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling på sit arbejde. For at kunne sige, at noget er mobning, skal det forekomme gentagne gange over en vis periode, og personen, der mobbes, må have vanskeligheder med at forsvare sig. Det er fx ikke mobning, hvis to personer, der er lige 'stærke,' har en konflikt, eller hvis hændelsen kun sker én gang.

Tabel 9.1 Har du oplevet, at kolleger er blevet mobbet inden for de seneste 6 måneder?

N	Ja, omtrent dagligt	Ja, omtrent ugentligt	Af og til	Nej, aldrig
2698	1%	3%	20%	76%

Mens tre fjerdedele af medlemmerne aldrig inden for de sidste 6 måneder har oplevet, at kolleger er blevet mobbet, har 4 % dagligt eller ugentligt oplevet mobning på arbejdspladsen. Yderligere 20 % har af og til oplevet, at der har fundet mobning sted på deres arbejde.

Tabel 9.2 Har du været udsat for mobning inden for de seneste 6 måneder?

N	Ja, omtrent dagligt	Ja, omtrent ugentligt	Af og til	Nej, aldrig
2776	1%	1%	7%	90%

Når man spørger medlemmerne, om de selv har været udsat for mobning de sidste 6 måneder, er det ikke det samme billede, man får, som når man spørger, om de har oplevet, at andre er blevet mobbet. 90 % svarer, at de aldrig har været udsat for mobning. Samtidig har kun 2 % svaret, at de dagligt eller ugentligt har været udsat for mobning, mens 7 % har svaret, at de bliver mobbet af og til. Formentlig er der en del respondenter, som 'underrapporterer' den mobning, de (måske) har været udsat for. Det kan bl.a. skyldes, at det kan være svært at indrømme – ikke mindst over for sig selv – at man har været/er udsat for mobning på arbejdspladsen. Det er altså fortsat et tema, som er tabubelagt.

- Der er ikke signifikante forskelle på tværs af baggrundsvariablene på spørgsmålene i dette afsnit.

9.2 Konflikter

I dette afsnit belyses omfanget af konflikter og alvorlige skænderier på medlemmernes arbejdspladser.

Tabel 9.3 Hvor ofte er der de seneste 12 måneder forekommet skænderier eller konflikter på din arbejdsplads/praksis?

N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
2826	1%	8%	23%	32%	36%

Omkring hver tiende respondent angiver, at der altid eller ofte forekommer skænderier eller konflikter på arbejdspladsen.

Tabel 9.4 Har du selv været involveret i alvorlige skænderier eller konflikter på din arbejdsplads/praksis inden for de seneste 12 måneder ...

	N	Nej, slet ikke	Ja, en enkelt gang	Ja, to gange	Ja, mere end to gange
a. Med kolleger	2801	65%	20%	7%	8%
b. Med en leder	2583	72%	16%	4%	8%
c. Med klienter/kunder/patienter	2833	74%	18%	4%	4%

De fleste medlemmer har slet ikke været involveret i skænderier eller konflikter på deres arbejdsplads inden for de seneste 12 måneder med kolleger (65 %) med en leder (72 %) og/eller med klienter (74 %).

9.3 Sexchikane

En anden form for problem på arbejdspladsen er uønsket seksuel opmærksomhed.

Tabel 9.5 Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads eller i din praksis:

	N	Nej, slet ikke	Ja, en enkelt gang	Ja, to gange	Ja, mere end to gange
a. Fra kolleger	2814	98%	1%	0%	1%
b. Fra en leder	2651	99%	1%	0%	0%
c. Fra klienter/kunder/ patienter	2872	94%	4%	1%	1%

Kun meget få medlemmer har inden for de seneste 12 måneder været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen fra kolleger (2 %), fra en leder (1 %) og/eller fra klienter (6 %).

- Der er ikke signifikante forskelle på tværs af baggrundsvariablene på spørgsmålene om sexchikane – dertil er svarene for entydige.

9.4 Vold og trusler fra klienter

Dette afsnit omhandler chikane, trusler og vold fra indsatte. Med trusler menes udtalte trusler eller trusler med kropssproget, der har til hensigt at true en eller flere personer. Med vold menes fysiske handlinger, der har til hensigt at skade en eller flere personer. Det kan have fundet sted på arbejdspladsen, på vej til arbejdspladsen eller i fritiden.

Tabel 9.6 Har en eller flere af dine kolleger været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen eller i praksissen inden for de seneste 12 måneder:

	N	Nej, slet ikke	Ja, en enkelt gang	Ja, to gange	Ja, mere end to gange
a. Fra kolleger?	2699	96%	2%	1%	1%
b. Fra en leder?	2586	99%	0%	0%	0%
c. Fra klienter/kunder/patienter?	2692	77%	13%	2%	8%

Kun få respondenter har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen fra kolleger (4 %) og/eller fra en leder (1 %). Derimod har 23 % af medlemmerne oplevet at kolleger har været udsat for trusler om vold fra klienter o.l. – 10 % endda mere end én gang.

- 26 % af de offentlige ansatte medlemmer – dog kun ganske få statsansatte – har oplevet, at en kollega har været udsat for trusler om vold på arbejdspladsen fra klienter. Til sammenligning har 11 % af de privatansatte medlemmer og 5 % af de selvstændige oplevet dette.

Tabel 9.7 Har du selv inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler om vold på dit arbejde/praksis:

	N	Nej, slet ikke	Ja, en enkelt gang	Ja, to gange	Ja, mere end to gange
a. Fra kolleger	2785	99%	1%	0%	0%
b. Fra en leder	2647	100%	0%	0%	0%
c. Fra klienter/kunder/patienter	2884	93%	5%	0%	1%

Næsten ingen respondenter har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler om vold på arbejdet fra kolleger (1 %) og/eller fra en leder (0 %). Derimod har 6 % selv været udsat for trusler om vold fra klienter o.l.

- Der er ikke signifikante forskelle på tværs af baggrundsvariablene på disse spørgsmål.

Tabel 9.8 Har en eller flere af dine kolleger været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder:

	N	Nej, slet ikke	Ja, en enkelt gang	Ja, to gange	Ja, mere end to gange
a. Fra kolleger	2677	99%	1%	0%	0%
b. Fra en leder	2583	100%	0%	0%	0%
c. Fra klienter/kunder/patienter	2690	90%	5%	1%	4%

Næsten ingen psykologer har indenfor de seneste 12 måneder oplevet, at en kollega har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen fra kolleger (1 %) og/eller fra en leder (0 %). Derimod har hver tiende oplevet, at en kollega har være udsat for fysisk vold fra en klient – 5 % endda mere end én gang.

- En større del af de offentligt ansatte medlemmer end blandt de øvrige respondenter har inden for de seneste 12 måneder oplevet, at en kollega har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen fra en klient.

Tabel 9.9 Har du selv inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads/praksis:

	N	Nej, slet ikke	Ja, en enkelt gang	Ja, to gange	Ja, mere end to gange
a. Fra kolleger	2764	100%	0%	0%	0%
b. Fra en leder	2640	100%	0%	0%	0%
c. Fra klienter/kunder/patienter	2871	99%	1%	0%	0%

Næsten ingen medlemmer har inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads hverken fra kolleger, ledere eller klienter.

Tabel 9.10 Har nogen i din familie været udsat for fysisk vold fra klienter inden for de seneste 12 måneder?

N	Nej, slet ikke	Ja, en enkelt gang	Ja, to gange	Ja, mere end to gange
2884	100%	0%	0%	0%

Næsten ingen respondenter (11 i alt) har oplevet, at nogen i deres familie har været udsat for fysisk vold fra klienter inden for de seneste 12 måneder.

Tabel 9.11 Har nogen i din familie været udsat for trusler fra en klient inden for de seneste 12 måneder?

N	Nej, slet ikke	Ja, en enkelt gang	Ja, to gange	Ja, mere end to gange
2885	99%	1%	0%	0%

1 % (27 respondenter) har inden for de seneste 12 måneder oplevet, at nogen i deres familie har været udsat for trusler fra en klient.

9.5 *Coping*

De fleste oplever, at der indimellem opstår problemer eller stressfyldte situationer i arbejdet. Man kan håndtere disse situationer på mange måder. I dette afsnit belyses, hvordan medlemmerne af foreningen håndterer eller 'coper' problemer og andre vanskelige arbejdsrelaterede situationer.

Tabel 9.12 Hvad plejer du at gøre, når der opstår problemer i dit arbejde ...

	N	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
a. Forsøger du at finde ud af, hvad du måske kan gøre for at løse problemet?	2940	55%	40%	5%	0%	0%
b. Henvender du dig til en person, som du tror kan løse problemet?	2923	9%	39%	38%	11%	3%
c. Prøver du at tænke på noget andet eller gøre noget, du godt kan lide?	2913	1%	9%	37%	33%	19%
d. Koncentrerer du dig om ting ved arbejdet, hvor der ikke er problemer?	2896	1%	15%	44%	29%	11%
e. Gør du noget for at løse problemet?	2931	42%	48%	9%	1%	0%
f. Siger du til dig selv, at det kunne være meget værre?	2914	2%	13%	37%	31%	16%
g. Accepterer du situationen, fordi der alligevel ikke er noget at gøre?	2912	1%	8%	37%	39%	14%
h. Fortsætter du arbejdet og lader, som om problemet ikke eksisterer?	2922	0%	4%	17%	44%	34%
i. Taler du med en af dine kolleger om, hvad du føler?	2892	11%	47%	33%	8%	2%
j. Prøver du at se det humoristiske i situationen?	2923	6%	42%	41%	8%	2%
k. Kan du i selve situationen se det humoristiske?	2912	2%	29%	49%	17%	3%

Når der opstår problemer i arbejdet, forsøger næsten alle medlemmer (94 %) altid eller ofte at finde ud af, om der er noget de kan gøre for at løse problemet, og gør også altid eller ofte selv noget for at løse problemet (90 %). Andre løsningsstrategier, som en stor del af medlemmerne ofte eller altid vælger, er at tale med en kollega om deres følelser (58 %), at henvende sig til en person, som de tror kan løse problemet (48 %), samt at prøve at se det humoristiske i situationen (48 %).

10. Kontor- og IT-forhold

I dette afsnit fokuseres på det fysiske arbejdsmiljø og på IT forhold på medlemmernes arbejdspladser.

Tabel 10.1 Har du egen computer på din arbejdsplads/praksis?

N	Ja	Nej
2914	86%	14%

86 % af medlemmerne har egen computer på deres arbejdsplads.

Tabel 10.2 Hvis du har egen computer på din arbejdsplads/praksis, har du da ...

	N	Ja	Nej
a. Mulighed for at kommunikere elektronisk med kolleger?	2517	86%	14%
b. Din egen bærbare computer	2439	32%	68%

86 % af de medlemmer, som har egen computer på arbejdspladsen, har mulighed for at kommunikere elektronisk med deres kolleger, mens 32 % har egen bærbar computer.

- En større del af de privatansatte medlemmer end blandt de øvrige har mulighed for at kommunikere elektronisk med kollegerne.
- En større del af de selvstændige medlemmer end blandt de øvrige har egen bærbar PC.

Tabel 10.3 Hvis du ikke har egen computer, har du så adgang til at dele computer med en eller flere af dine kolleger?

N	Ja	Nej	Ved ikke
514	74%	23%	3%

Blandt de 14 %, som ikke har egen computer på arbejdspladsen, har tre fjerdedele adgang til at dele PC med en eller flere af deres kolleger.

Tabel 10.4 Har du mulighed for en hjemmearbejdsplads?

N	Ja	Nej	Ved ikke
2665	47%	40%	13%

Næsten halvdelen af medlemmerne har mulighed for en hjemmearbejdsplads.

- Tre fjerdedele af de privat praktiserende medlemmer har mulighed for en hjemmearbejdsplads, hvilket er tilfældet for halvdelen af de privatansatte medlemmer og en tredjedel af de offentligt ansatte. Dog har hele 60 % af de statsansatte medlemmer mulighed for hjemmearbejdsplads.

Tabel 10.5 Har du eget kontor?

	N	Ja	Nej
a. Har du dit eget kontor/klinik?	2874	76%	24%
b. Deler du kontor/klinik med en eller flere kolleger?	2751	33%	67%
c. Har du adgang til kontor/mødelokale beregnet til klientbehandling?	2759	87%	13%

Tre fjerdedele af medlemmerne har eget kontor/klinik.

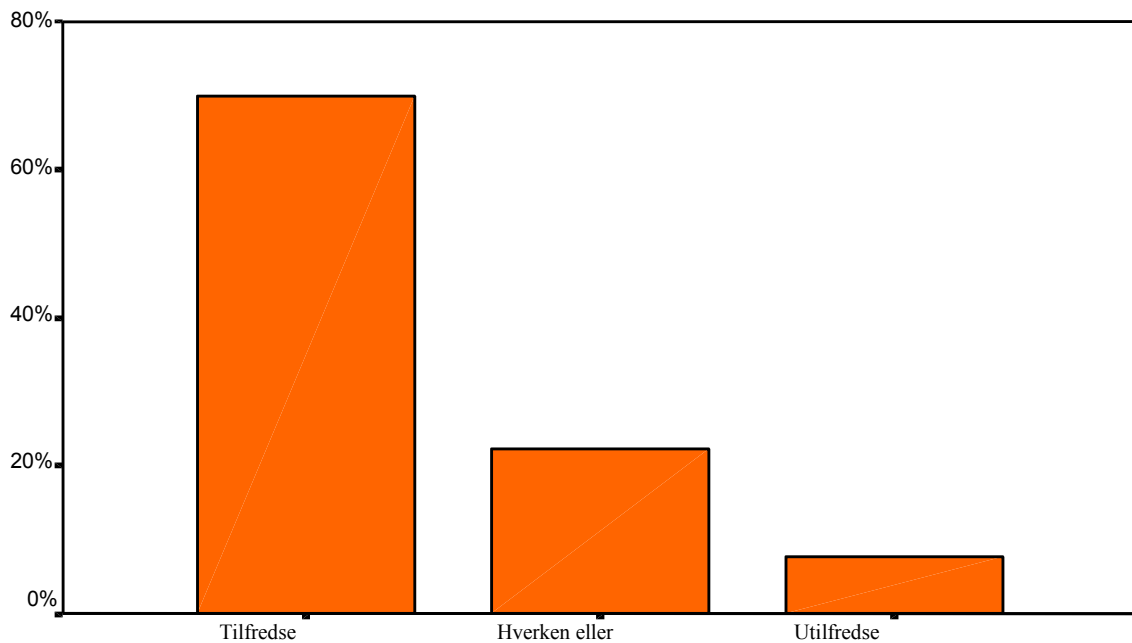
- 93 % af de selvstændige har eget kontor/klinik.

En tredjedel af medlemmerne deler kontor/klinik med en eller flere kolleger, mens 87 % har adgang til kontor/mødelokale beregnet til klientbehandling.

Tabel 10.6 Der hvor du primært opholder dig eller har din faste base, hvor tilfreds eller utilfreds er du med ...

	N	Meget tilfreds	Tilfreds	hverken/ eller	Utilfreds	Meget utilfreds
a. Kontorlokalet/ arbejdspladsen/ klinikken?	2926	33%	41%	13%	10%	4%
b. Støj?	2924	25%	42%	16%	14%	3%
c. Lysforhold?	2922	24%	50%	15%	9%	1%
d. Rengøring?	2915	20%	48%	19%	11%	2%
e. Det fysiske arbejdsmiljø alt i alt?	2918	21%	50%	16%	10%	2%

Størstedelen af medlemmerne er tilfredse eller meget tilfredse med deres kontorlokale/klinik (74 %), støjniveau (67 %), lysforhold (74 %), rengøring (68 %) og det fysiske arbejdsmiljø alt i alt (71 %).

Figur 10.7 Indeks over tilfredshed med fysisk arbejdsmiljø

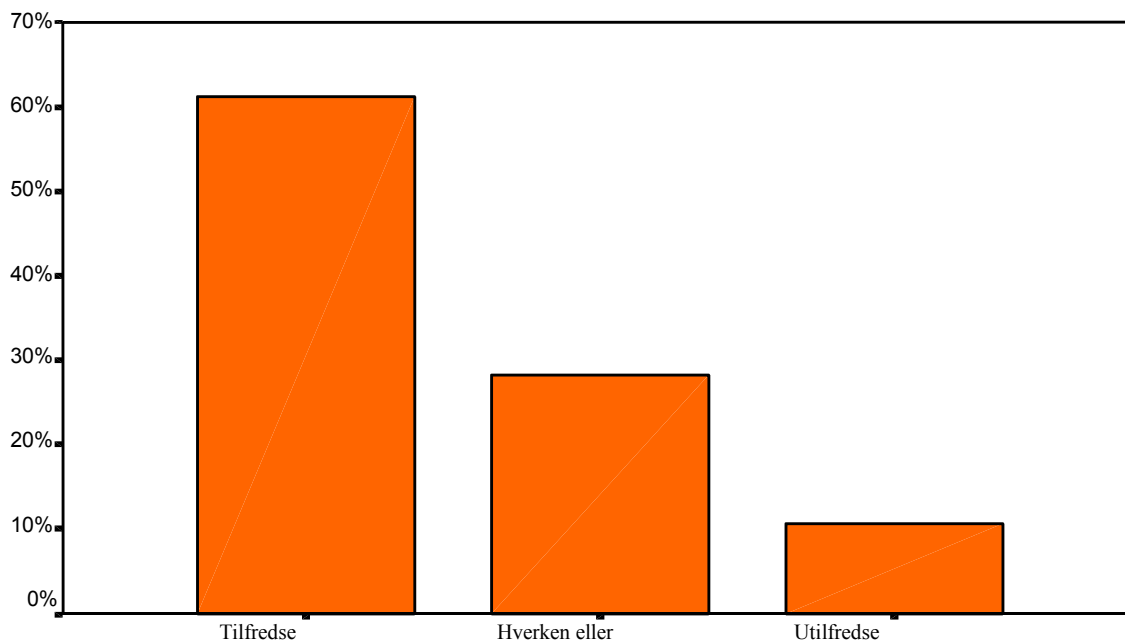
At størstedelen af medlemmerne er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, bekræftes af figur 10.7. Kun ca. hvert tiende medlem er decideret utilfreds med det fysiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

- Igen ser man, at der er forskel på, hvordan medlemmerne svarer afhængigt af deres alder. En større del af de medlemmer, som er over 50 år, end de, der er yngre, er tilfredse med deres fysiske arbejdsmiljø.
- Samme billede fremkommer, når man analyserer på tværs af anciennitet.
- En større del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.
- En markant større del af de offentligt og privat ansatte medlemmer end blandt de selvstændigt praktiserende er utilfredse med deres fysiske arbejdsmiljø.

Tabel 10.8 Hvordan er indeklimaet på dit kontor/arbejdsplads/klinik mht.:

	N	Meget tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Hverken/eller	Utilfredsstillende	Meget utilfredsstillende
a. Temperatur og varme	2932	16%	55%	16%	11%	2%
b. Kulde og træk	2931	18%	52%	17%	11%	1%
c. Luftkvalitet og ventilation	2931	14%	47%	21%	15%	3%
d. Statisk elektricitet	2925	23%	47%	22%	6%	1%

Indeklimaet er ifølge hovedparten af respondenterne tilfredsstillende på psykologernes kontorer/klinikker mht. temperatur og varme (71 %), kulde og træk (70 %), luftkvalitet og ventilation (61 %) og statisk elektricitet (70 %).

Figur 10.9 Indeks over tilfredshed med indeklima

Indekset bekræfter, at hovedparten af medlemmerne er tilfredse med indeklimaet på deres arbejdsplads.

- Igen ser man, at der er forskel på, hvordan medlemmerne svarer afhængigt af deres alder. En større del af de medlemmer, som er over 50 år, end de, der er yngre, er tilfredse med indeklimaet på arbejdspladsen.
- Samme billede fremkommer, når man analyserer på tværs af anciennitet og kandidatår.
- En større del af lederne med budget- og eller personaleansvar end blandt de øvrige medlemmer er tilfredse med indeklimaet på arbejdspladsen.
- En markant større del af de offentligt og privat ansatte medlemmer end blandt de selvstændigt praktiserende er utilfredse med indeklimaet på deres arbejdsplads.

Tabel 10.10 Hvordan er de ergonomiske faciliteter på din arbejdsplads/klinik?

N	Meget tilfredsstillende	Tilfredsstillende	Hverken/eller	Utilfredsstillende	Meget utilfredsstillende
2905	19%	50%	19%	10%	2%

Også med hensyn til de ergonomiske faciliteter på arbejdspladsen er størstedelen af respondenterne tilfredse (69 %).

- Hele 88 % af de selvstændige medlemmer er tilfredse med de ergonomiske faciliteter på arbejdspladsen. Til sammenligning er 77 % af de privatansatte og 62 % af de offentligt ansatte tilfredse med de ergonomiske faciliteter. (Bare 54 % af de kommunalt ansatte medlemmer vurderer de ergonomiske faciliteter som tilfredsstillende).

11. Arbejdsmiljøforhold

I dette kapitel har vi spurgt til en række generelle arbejdsmiljøforhold.

Tabel 11.1 Har du en sikkerhedsrepræsentant på din arbejdsplads?

N	Ja	Nej	Ved ikke
2496	69%	15%	16%

69 % af medlemmerne har en sikkerhedsrepræsentant på deres arbejdsplads. 16 % svarer ”Ved ikke”.

Tabel 11.2 Er der inden for de sidste 3 år lavet en arbejdspladsvurdering (APV) på din arbejdsplads?

N	Ja	Nej	Ved ikke
2491	47%	29%	24%

47 % af medlemmerne svarer, at der inden for de seneste 3 år er lavet en APV på deres arbejdsplads.

Tabel 11.3 Hvis ja, har den medført tiltag til forbedringer?

N	Ja	Nej	Ved ikke
1554	41%	24%	35%

41 % af medlemmerne mener, at APV'en har medført tiltag til forbedringer.

Tabel 11.4 Har du kendskab til arbejdsmiljølovgivningen?

N	Ja	Nej
2871	44%	56%

44 % af medlemmerne har kendskab til arbejdsmiljølovgivningen.

Tabel 11.5 Har besvarelsen af skemaet fået dig til i højere grad at overveje arbejdsmiljøet på din arbejdsplads?

N	Ja	Nej
2872	36%	64%

36 % af medlemmerne svarer, at besvarelsen af skemaet i højere grad har fået dem til at overveje arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads.