

Kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår

Fokusgruppeinterview med medlemmer af Dansk Psykolog Forening

Gennemført af Rådgivende Sociologer efteråret 2009

Indhold

kapitel 1	2
Sammenfatning	2
kapitel 2	3
Introduktion	3
Baggrund	3
Motivation	3
Arbejdspres	3
Generelle tendenser	4
Formål	4
kapitel 3	5
Metode	5
Metodisk ramme	5
Interviewforløb	5
Rekruttering	5
Fortrolighed	6
Overvejelser i forbindelse med interviewene	6
Gaver	6
kapitel 4	7
Analyse	7
Motivation	8
Belastning	9
Arbejdsomængde	10
Administrativt arbejde vs. psykologfagligt arbejde	10
Manglende personaleresurser	11
Ledelse	11
Faglig ledelse	11
Arbejdsform	12
Alene psykolog	12
Individuelle strategier	13
De nyuddannede	14
Manglende mestringsstrategi	15
Perfektionisme	15
Manglende ballast fra universitet	16
Kvalitet i arbejdet	17
Skjult arbejde	17
Det økonomiske pres/loyalitet	18
Kompetenceudvikling	20

kapitel 1

Sammenfatning

Rapporten præsenterer resultaterne fra fokusgruppeinterviewene om arbejdsvilkår blandt kommunalt ansatte psykologer, som Rådgivende Sociologer har gennemført for Dansk Psykolog Forening i efteråret 2009.

Rapportens formål er at udbrede og uddybe nogle af de resultater, som vi fandt i den kvantitative spørgeskemaundersøgelse ”*De kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår 2009*”. Rapporten pegede på flere interessante perspektiver på kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår, som ledte videre til et behov for en yderligere uddybning af en række temaer, som spørgeskemaundersøgelsen ikke udfoldede tilstrækkeligt. Det er derfor valgt at foretage to fokusgruppeinterview for at få yderligere viden om kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår.

Denne rapport vil derfor afdække de kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår med fokus på temaerne Motivation, Belastning, Kvalitet og Kompetenceudvikling. Indledningsvis sammenfattes nogle centrale pointer fra undersøgelsen.

Deltagerne er i høj grad motiveret for deres arbejde som psykologer. Det, som motiverer, er muligheden for at gøre en forskel igennem arbejdet med klienten, kollegaen eller organisationen. Det er muligheden for at arbejde med processer både på et individuelt og organisatorisk plan.

Deltagerne oplever i deres hverdag en række belastningsfaktorer, som giver anledning til frustration og rejser dilemmaer i forhold til loyalitet. Disse belastninger omhandler overordnet de arbejdsopgaver, som ikke er psykologfaglige, og de organisatoriske/ledelsesmæssige prioriteringer, som berører psykologernes arbejde. Inden for disse belastninger har de nyuddannede nogle særlige vilkår, som gør det sværere at navigere imellem loyalitet med arbejdspladsen og med borgeren.

Belastningerne i psykologernes hverdag har betydning for den kvalitet, som deres arbejde får. De politiske og økonomiske rammer udfordrer den psykologfaglige kvalitet, hvilket gør, at psykologerne griber til individuelle strategier, som eksempelvis at anvende skjult arbejde.

Kompetenceudvikling er vigtigt i psykologernes arbejdsliv. Det er med til at hæve motivationen og engagementet for arbejdet og fagligheden. Muligheden for kompetenceudviklingen er derved også central i overvejelser om jobskifte. De kommuner, som ikke tilbyder deres ansatte videre uddannelse, vil have svært ved at fastholde deres medarbejdere med psykologfaglig baggrund.

kapitel 2

Introduktion

Dansk Psykolog Forening har ønsket at få belyst de kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår i Danmark. I juni 2009 gennemførte Rådgivende Sociologer en spørgeskemaundersøgelse for Dansk Psykolog Forening med titlen: *Kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår*. Rapporten pegede på flere interessante perspektiver på kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår, som ledte videre til et behov for en yderligere uddybning af en række temaer, som spørgeskemaundersøgelsen ikke udfoldede tilstrækkeligt. Det er derfor valgt at fortage to fokusgruppeinterviews for at få yderligere viden om kommunalt ansattes psykologers arbejdsvilkår.

Baggrund

Den kvalitative undersøgelse tager udsping i de spørgsmål, som blev rejst i forbindelse med den kvantitative undersøgelse. Resultaterne i den kvantitative undersøgelse kan kort opsummeres til følgende punkter¹:

Motivation

Motivationen blandt de kommunalt ansatte psykologer er høj. 82% oplever, at de ofte eller altid er motiverede og engagerede i deres arbejde, og en indeksering af motivationsfaktorerne viser da også, at 81% af respondenterne i undersøgelsen kan karakteriseres som højt motiverede. Den store andel af kommunalt ansatte psykologer, som er tilfredse eller meget tilfredse med arbejdet kan - sammen med den store andel af højt motiverede respondenter - blandt andet forklares ved, at størstedelen oplever, at deres arbejdsopgaver ofte eller altid er meningsfulde (82%), og at de ofte eller altid føler, at de yder en vigtig arbejdsindsats, når de er på arbejde (87%). Andre væsentlige forklaringsfaktorer med henblik på jobtilfredshed og motivation er graden af indflydelse og den relativt lave bureaukratiseringsgrad blandt de kommunalt ansatte psykologer.

Arbejdspres

Arbejdsomfang og arbejdstempo er utvivlsomt de største belastningsfaktorer blandt de kommunalt ansatte psykologer. 50% føler sig i høj eller meget høj grad belastet af arbejdsomfanget, 38% føler sig i høj eller meget høj grad belastet af arbejdstempoet, og hertil kommer, at 39% i høj eller meget høj grad kommer bagud med arbejdet. En indeksering af belastningsfaktorer viser, at 43% af de kommunalt ansatte psykologer har en lav belastningsgrad, 40% har en moderat belastningsgrad og 18% har en høj belastningsgrad.

Imidlertid er den gode nyhed, at det store arbejdsomfang ikke synes at have en afgørende betydning for, hvordan de kommunalt ansatte psykologer håndterer de fagetiske dilemmaer, de møder i deres hverdag. Således vurderer langt størstedelen af de kommunalt ansatte psykologer, at de ofte eller altid har mulighed for at informere klienter og hente samtykke (93%), sikre fortrolighed og overholdelse af tavshedspligt (91%), rådføre sig med kolleger om etiske dilemmaer

¹ En uddybning af dette kan findes i sammenfatningen eller rapporten: *Kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår 2009*.

(74%), komme med klare anbefalinger til foranstaltninger som vurderes dækkende for klientens behov (74%), osv.

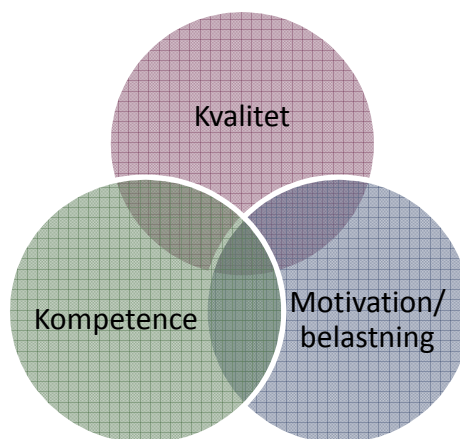
Afhængig af, hvordan man fortolker tallene kan man dog også vælge at hæfte sig ved det mindretal, der angiver, at de ikke altid har tilstrækkelig mulighed for at agere hensigtsmæssigt. F.eks. kan man overveje, om det er tilfredsstillende, at 1/3 af psykologerne svarer, at de kun nogle gange, sjældent eller aldrig i tilstrækkelig grad kan undlade at påtage sig en opgave, som indebærer en rollekonflikt eller hvor personlige forhold kan påvirke dem.

Generelle tendenser

Afslutningsvis kan det siges, at en gennemgående tendens i rapporten er, at køn, alder og kandidatår har betydning for, hvordan man oplever sine arbejdsvilkår. En meget overordnet betragtning vil være, at det generelle mønster der tegner sig i besvarelserne er, at det særligt er de nyuddannede og de unge kvinder, der oplever, at der er et stort arbejdspress, og det er også dem, som oplever at have den laveste grad af indflydelse og den største usikkerhed omkring, hvad der forventes af dem arbejdsmæssigt.

Formål

Med udgangspunkt i de kvantitative resultater er formålet med denne kvalitative undersøgelse at få belyst tre overlappende temaer:



Vi ønsker derved at få uddybet:

Hvad motiverer de kommunalt ansatte psykologer i deres arbejde?

Hvad belaster de kommunalt ansatte psykologer i deres arbejde?

Hvordan sikrer de kvaliteten i deres arbejde?

Hvordan er mulighederne for kompetenceudvikling?

Desuden ønskes en diskussion af de nyuddannedes vilkår og ledelsens rolle.

kapitel 3

Metode

Interviewguiden er konstrueret i samarbejde med Dansk Psykolog Forening, med udgangspunkt i den kvantitative undersøgelse for Dansk Psykolog Forening om kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår 2009.

Indholdet i spørgeguiden er reduceret til at omhandle få temaer, fordi det er vigtigt, at der gives tid og plads til respondenternes udsagn og forskellige positioner. Der skal være plads til, at andre tolkninger og beskrivelser end det, der er defineret på forhånd, kan komme frem.

Metodisk ramme

Fokusgruppen som metode er karakteriseret ved dens specielle brug af gruppeinteraktion til at producere data omkring et emne. Metoden er derfor særlig velegnet til at svare på, hvordan et socialt fænomen, fx vurdering af arbejdsvilkår, konstrueres igennem deltageres interaktion. Fokusgruppen kan blotlægge denne proces og skabe en bredere forståelse af det mønster, hvori meninger og normer skabes. Fokusgruppen er et værktøj til at skabe større indsigt i, hvordan mennesker responderer på handlinger, udsagn og hændelser på fx arbejdspladsen. Metoden kan afdække forskelle mellem individers praksis og deres refleksioner over samme. Derved får man indsigt i diversiteten og udvidet perspektivet og kompleksitetsforståelsen af fænomenerne. Fokusgruppen sætter deltageres oplevelser, erfaringer og holdninger på prøve i en ny social sammenhæng. På denne måde udfordres deltageren og må rekonstruere sin opfattelse af emnet.

Interviewforløb

Interviewene var semistrukturerede og bygget op om følgende temaer:

- Motivation og belastning på arbejdspladsen
- Kvalitet i arbejdet
- Kompetenceudvikling

Til begge interviewene var viceformand i Dansk Psykolog Forening, Rie Rasmussen, til stede som observatør.

Rekruttering

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen var det muligt for respondenterne at udtrykke interesse for at deltage i et fokusgruppeinterview. Der var i alt 311, som viste interesse for at deltage, hvilket har givet gode muligheder for at sammensætte grupperne ud fra flere kriterier. Som udgangspunkt er alle deltagerne derfor kommunalt ansatte psykologer og medlem af Dansk Psykolog Forening. Derudover er grupperne sammensat efter følgende kriterier:

- Ledere: Der er 1 til 2 ledere i hver fokusgruppe
- Køn: Der er forsøgt ligevægt af køn i grupperne, da det giver en god dynamik.

- Alder: Der er spredning i alder
- Kandidatår: Der er spredning i kandidatår
- Uddannelse: Der er forsøgt ligevægt mellem deltagere med uddannelserne Cand. Psyk. og Cand. Pæd. Psyk.
- Geografisk spredning
- Arbejdsområde: Det er forsøgt, at få alle arbejdsområder repræsenteret i mindst en af fokusgrupperne.

Der er fortaget to fokusgruppeinterview, et i Århus og et i København. For at få geografisk bredde, er der blevet afholdt et i Århus i Dansk Psykolog Forenings lokaler den 7. oktober 2009 i tidsrummet 18:00-20:30. Det andet blev afholdt i København hos Rådgivende Sociologer den 4. november 2009 i tidsrummet 18:00-20:30.

Fortrolighed

Deltagerne blev i invitationen og i starten af fokusgruppeinterviewet informeret om, at deres udtalelser vil forblive fortrolige og kun fremkomme i anonymiseret form. I den forbindelse havde en af deltagerne, som var leder, indgået aftale med Rådgivende Sociologer om, at hun kunne gå fra fokusgruppen i det tilfælde, at en af hendes ansatte også deltog. Dette var ikke tilfældet, hvorfor hun blev under hele interviewet.

Overvejelser i forbindelse med interviewene

Gaver

I forbindelse med respondenternes fokusgruppedeltagelse modtog de hver et gavekort på 500 kr., som tak for deres deltagelse. Gavekortet blev givet, fordi det blev forventet, at incitamentet til at deltage i interviewet var større, hvis der var knyttet en økonomisk gevinst dertil, hvilket potentielt ville mindske rekrutteringsvanskelighederne. Derudover anvendtes gavekort for at understøtte etableringen af et mere lige magtforhold imellem informant og interviewer, idet intervieweren i højere grad gennem betalingen "køber" sig adgang til den viden, som informanten besidder. Anvendelse af betaling for interviews medfører dog en række problemstillinger, som vi i det følgende kort vil berøre. Der kan således argumenteres for, at betaling for interviews kan forstærke den autoritære rolle, som intervieweren potentielt kan få, og dermed øge oplevelsen af ulighed i interviewsituationen. Betalingen kan samtidig også medføre, at intervieweren og interviewet i højere grad kommer til at repræsentere den økonomiske gevinst som informanten modtager, snarere end at fremtræde som et møde kendetegnet ved gensidig anerkendelse mellem informanten og intervieweren.

Når vi alligevel har valgt at give informanterne et gavekort for interviewdeltagelsen, skyldes det hensynet til rekrutteringen og et ønske om at demonstrere anerkendelse for den indsats, informanterne leverer.

kapitel 4

Analyse

Følgende analyse af fokusgruppeinterviewene er tematisk opdelt. Vi vil i dette afsnit komme ind på disse temaer:

- Motivation i arbejdet
- Belastning i arbejdet
- Kvalitet i arbejdet
- Kompetenceudvikling

Interviewene er analyseret ved en meningskondensering af de forskellige udsagn. I analysen er der derfor fremsat alle de synspunkter, som er fremkommet i forbindelse med pågældende tema eller spørgsmål.

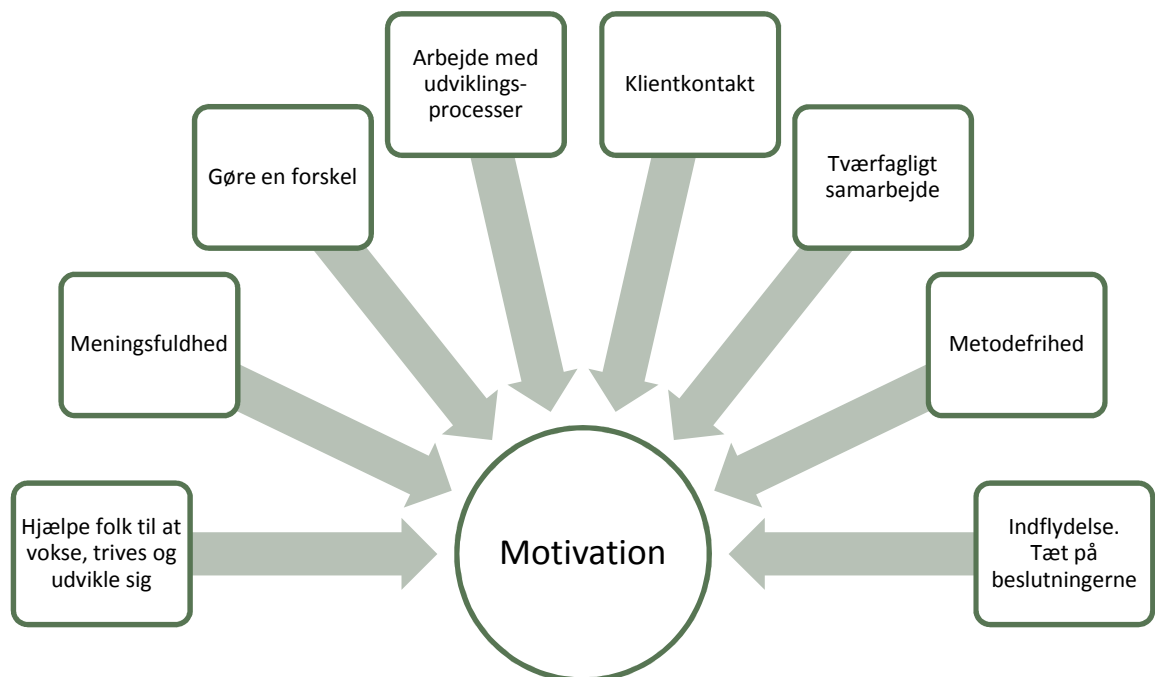
Det er ikke væsentligt, hvor mange der har sagt det samme under fokusgruppeinterviewene, da deltagerne oftest tilføjer til hinandens punkter og nikker anerkendende til hinanden. Det som er metodens stærke side er at få flere forskellige synspunkter i spil og give plads til diskussion og forhandling af synspunkter.

Motivation

”Der er mange gode ting i min arbejdsdag, men det der er den helt store ting er begejstringen for faget. Det tror jeg, at jeg ville have uanset, hvor jeg var. Det er et drive inden i mig.”

Deltagerne er i høj grad motiverede for deres arbejde som psykolog. Dette stemmer også overens med resultaterne af analysen i den kvantitative del af undersøgelsen. Her fandt vi, at 81% var højt motiverede for deres arbejde.

Det, som motiverer, er muligheden for at gøre en forskel igennem arbejdet med klienten, kollegaen eller organisationen. Det er muligheden for at arbejde med processer både på et individuelt og organisatorisk plan.



Motivationen bliver ofte udfordret via en række belastninger, som vi kommer tilbage til, men motivationen er altoverskyggende og virker, som vigtige motor i psykologernes arbejdsliv.

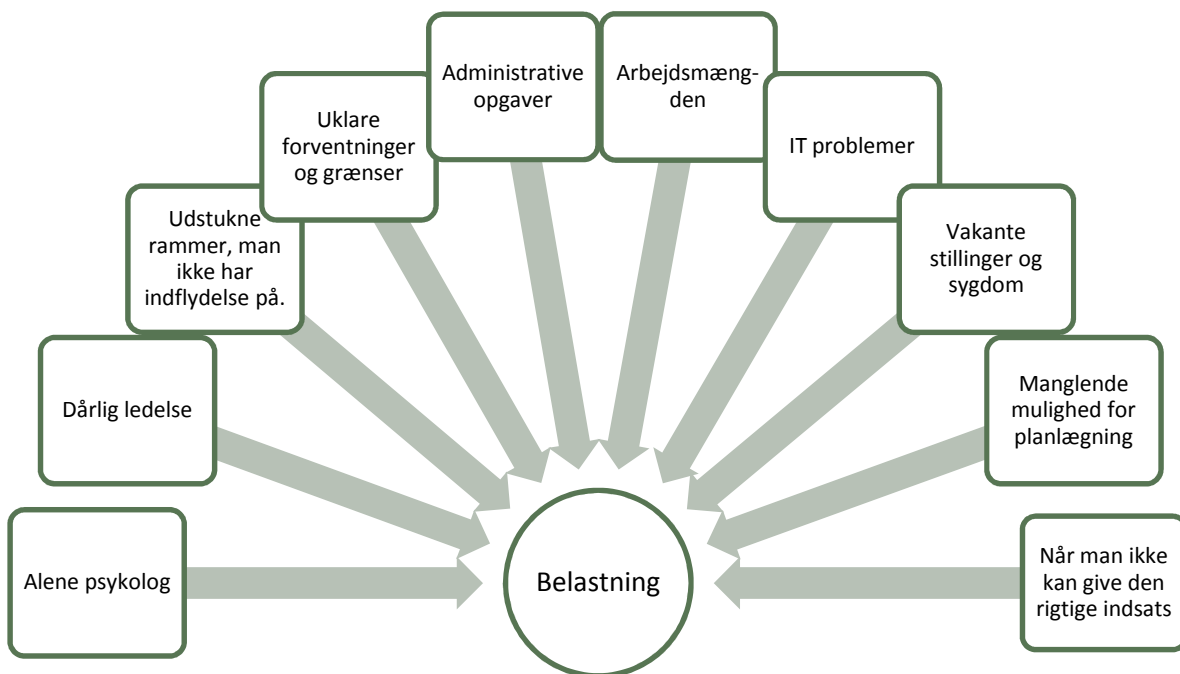
”Det er svært at pille motivationen af psykologer, fordi et eller andet sted så er det dét at mærke, at det rykker noget, der gør, at man motiveres mere. Jeg har oplevet, at der har været ventelister og man bare har knoklet der ud af, men det ødelægger ikke motivationen af en eller anden årsag”

Det er væsentligt for den videre læsning af rapporten at vide, at motivationen tydeligt skinner igennem alt. På trods af flere punkter, hvor psykologerne oplever sig pressede og belastede, så overskygges dette af motivationen, engagementet og tilfredsheden med arbejdet.

Belastning

I fokusgrubeinterviewene har vi valgt at give meget plads til at tale om motivation og belastning i arbejdet. Det, som belaster, er overordnet de arbejdsopgaver, som ikke er psykologfaglige og de organisatoriske/ledelsesmæssige prioriteringer, som berører psykologernes arbejde.

Nedenstående figur opsummerer de områder, psykologerne oplever som belastende.



Arbejds mængde

Arbejds mængden fylder meget som belastningsfaktor i psykologernes arbejdsdag. Dette stemmer også overens med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, som viste, at 50% af deltagerne i undersøgelsen i høj grad/meget høj grad oplever at blive psykisk belastet af arbejds mængden.

”Der, hvor jeg kan opleve, at belastningen kan få indflydelse på mit overblik, er når arbejds mængden overskrider, hvad jeg reelt kan overkomme”

Ophobningen af arbejds mængden kan have flere årsager:

- Administrativt arbejde
- Manglende personaleresurser
- Dårlig ledelse
- Manglende indflydelse på prioriteringer af arbejdet og på beslutningsprocessen
- Uklare forventninger

Administrativt arbejde vs. psykologfagligt arbejde

Den kvantitative undersøgelse viste, at de administrative opgaver bl.a. synes at ligge bagved oplevelsen af belastningen af arbejds mængden. Ligeså taler deltagerne i fokusgrupperne om den stigende grad af dokumentationskrav og skriftlighed, som giver dem mange administrative opgaver i hverdagen. Men også andre tidskrævende opgaver, som bookning af møder, taxaer og koordinering af kalendere, er en del af de opgaver, som psykologerne skal finde plads til mellem de psykologfaglige opgaver. Oplevelsen af at store dele af arbejdstiden går med HK/sekretæropgaver frustrerer psykologerne, da de mener, at deres faglige kompetencer kunne udnyttes mere optimalt.

Andre steder skyldes den megen tid på skriftligt arbejde en ledelsesmæssig prioritering, da psykologen som den eneste akademiker har bedre skriftlige kompetencer end dennes kolleger i andre faggrupper. Derfor vælges psykologen af ledelsen til at påtage sig ekstra skriftlige opgaver.

Det er især når talen kommer ind på administrative opgaver, at frustrationen i fokusgrupperne er størst. Flere giver udtryk for, at de bruger deres resurser på dokumentation, som ikke bliver anvendt til noget. De oplever derved, at det er dokumentationen for dokumentationens skyld.

”Det værste er at lave fuldstændigt ubrugeligt arbejde: udtalelser, som man ikke kan bruge til noget, lave papirer til sager, som er visiteret, eller som de ikke gider læse alligevel – ting som har karakter af dokumentation, som ingen er rigtig interesseret i.”

I samme boldgade ligger problematikkerne omkring bedre udnyttelse af psykologens arbejdes, hvor endeløse møder uden struktur og uden beslutningsdygtighed tager tiden fra arbejdet med klienterne. Der savnes mulighed for mere faglig fordybelse.

Manglende personaleresurser

Nogle oplever, at deres arbejdsplads har været udsat for et stort gennemtræk af personale. Der er problemer med fastholdelsen af personale, problemer i forhold til fravær ved sygemeldinger og problemer i forhold til at genbesætte stillinger. Dette skaber en stor arbejdsomængde og et stort arbejdspress på de, som har erfaring. Derudover går det ud over kvaliteten i arbejdet, da de nye kolleger først skal have mulighed for at komme ind i feltet, førend de kan yde på et højt niveau.

Ledelse

En vigtig del af gode arbejdsvilkår er en god ledelse. Derfor bliver ledelse også nævnt, som en væsentlig del af de belastende faktorer, da ledelsens prioriteringer kan frustrere og stresse de ansatte. Oplevelsen af manglende indflydelse og pseudodemokrati, hvor beslutningerne allerede er truffet inden de kommer i høring, skaber frustrationer hos psykologerne, da deres arbejde derved ikke synes at blive anerkendt.

Kvaliteterne ved en god ledelse derimod er, at medarbejderes gode indsats anerkendes og den nødvendige faglige sparring sikres. Der er tale om en balancegang, hvor lederen skal udstikke rammer, uden at røre ved metodefriheden.

Faglig ledelse

Der er stor uenighed om, hvorvidt ledelsens uddannelsesbaggrund har betydning. Holdningerne er hovedsageligt knyttet til enkeltstående erfaringer med på den ene side psykologfaglige ledere og på den anden side ledere med anden uddannelsesbaggrund. Den kvantitative undersøgelse viste en tendens til, at de psykologer, som har en leder med psykologfaglig baggrund, i højere grad oplever mulighed for opbakning end de, som har en leder med anden faglig baggrund.

De to nedenstående citater omhandler behovet for en psykologfaglig ledelse:

"Nogle gange ved de slet ikke, hvad jeg snakker om. Jeg mister tålmodigheden, hvis jeg hver gang skal forklare tingene fra begyndelsen. Jeg savner respekt for mit arbejde, så ville det være lettere. Det er en kæmpe udfordring. Jeg er sikker på, at arbejdspladsen ville se anderledes ud og sikre en kompetenceudvikling, hvis der var en psykologfaglighed"

"Jeg tror, det har haft en stor positiv indflydelse på min arbejdsplads, at der har været psykologfaglig ledelse. Der har været mange muligheder for at udvikle psykologfagligheden og holde kvaliteten i arbejdet. Det giver selvfølgelig også nogle udfordringer nogle gange, fordi psykologer ikke nødvendigvis er de bedste til at administrere. Der kan være andre ting, der sejler, men på det psykologfaglige er det helt sikkert en fordel"

Der er dog lige så mange erfaringer og stærke holdninger til det modsatte. De fordele der nævnes ved en ikke-faglig leder, er mere personbundet og er grundet i gode lederegenskaber.

Arbejdsform

De fleste psykologer arbejder alene med deres opgaver, men har ugentligt møder med psykologkollegerne til sparring og gennemgang af sagerne. De trækker ofte også på andre faggrupper i deres arbejde, som ofte er afhængigt af samarbejde med socialrådgivere, lærere eller pædagoger. Psykologerne har ofte et stort netværk af forskellige fagligheder, som de kan trække på. At arbejde alene om de psykologfaglige opgaver er et vilkår for jobbet, som også mange udtrykker tilfredshed med.

I den kvantitative undersøgelse så vi, at 80% af de kommunalt ansatte psykologer befinder sig på en arbejdsplads, hvor der sidder mindst én anden psykolog end dem selv.

I alt 58% af de kommunalt ansatte psykologer vurderer, at mængden af den kontakt de har med deres psykologkolleger er passende, mens 38% mener, at den er for lille. Ikke overraskende er der sammenhæng mellem de, som oplever, at de har for lidt kontakt til deres kolleger og de psykologer, som ikke har kolleger i fysisk nærhed.

Alene psykolog

Der er dog en særlig gruppe, for hvem det er et vilkår at arbejde alene som psykolog. I den kvantitative undersøgelse fandt vi, at 10 % af de, som deltog i undersøgelsen, ikke havde psykologkolleger. Det er særligt inden for personale/HR og døgninstitutionsområdet, at psykologerne arbejder fagligt alene. Men i fokusgruppeinterviewene viste det sig, at også PPR i mindre kommuner arbejdede meget fagligt alene.

Denne gruppe sidder med en række særskilte problematikker, da de mangler sparring i det daglige og forståelse for deres kompetencer. Dette går udover motivationen og engagementet i jobbet, hvilket også betyder, at der er stor udskiftning i disse job.

”Min oplevelse er også, at der er et meget stort flow igennem de steder, hvor der kun sidder en. Så snart man har mulighed for at komme et sted hen, hvor der er andre, så søger man væk”

Det er deltagerne i fokusgruppernes opfattelse, at disse jobfunktioner oftest besættes af de nyuddannede.

”Som nyuddannet skal man jo starte et sted. De stillinger, der er ledige er også de mindst attraktive, dem vil de erfarne ikke røre ved. Og hvem får så dem, der har størst kompleksitet? Det gør de nyuddannede. Og det er jo dybt uhensigtsmæssigt”

De nyuddannede kommer ind på et uhensigtsmæssigt spor, hvor de mangler sparring fra psykologkolleger, som kan indføre dem i faget. Vi ser også i den kvantitative undersøgelse, at det er de psykologer, som har været kandidater i kortest tid, der vurderer, at mængden af kontakt til psykologkolleger er for lille.

Et eksempel på de problematikker, man kan opleve som alene psykolog på arbejdspladsen, er uklare grænser mellem de psykologfaglige opgaver og socialrådgiveropgaver, hvilket også hænger sammen med den manglende faglige sparring. Der er uklare forventninger til psykologens faglighed, og de andre faggrupper har ikke nok viden om psykologernes individuelle faglige kompetencer. Der er derfor behov for en større rolleafklaring i kommunerne, da den manglende viden om hinandens kompetencer kan skabe enten glansbillede eller dæmonisering af psykologen, som enten den alvidende eller den overkloge dommer.

Der efterlyses derfor også et fagligt forum for denne gruppe, hvor de har mulighed for at diskutere faglige og arbejdsmiljøproblemer på tværs af organisationen.

Der næves dog også fordele ved at være alene, som for eksempel en større grad af metodefrihed og et udvidet tværfagligt samarbejde. Det tværfaglige arbejde styrker og udvider psykologens faglige kompetencer og giver et spændende arbejdsmiljø. Dette er dog afhængigt af muligheden for psykologsupervision, et tema vi vender sidst i rapporten.

Individuelle strategier

”Jeg har installeret en ”Pyt-knap”. Det er når jeg kan mærke, at nu er der noget, der kommer for tæt på og som jeg grundlæggende ikke har indflydelse på – så er det godt at kunne sige pyt”.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at flere kommunalt ansatte psykologer oplever, at have mange af de samme belastningsproblemer. Trods dette vælger de oftest ikke at lave kollektive strategier til at afhjælpe disse belastninger. Årsagen til dette er frygten for, at de kollektive strategier skal påvirke muligheden for metodefrihed. Metodefrihed er for psykologer en væsentlig del af arbejdsglæden.

”Vi har fælles ventelister og ikke individuelle ventelister, og det tager meget af presset af dem, som ikke kan administrere arbejdspresset. Men det dilemma med metodefrihed – Metodefrihed er jo utroligt vigtigt. Hvis rammerne bliver for fir-kantede, så bliver det en begrænsning på arbejdet”.

”Jeg har brugt og bruger meget tid på mit arbejde til at skabe rammer for mig selv – både på overordnet plan og ned i det nære. Fx lave et lille skilt om, at jeg ikke vil forstyrres, når jeg holder børnesamtaler – så skal man ikke forstyrres af en socialrådgiver, der lige vil snakke om noget. Det kan godt være trættende”

Når psykologerne oplever, at de er arbejdsmæssigt belastet, konstruerer de individuelle strategier for at tackle belastningen. De individuelle strategier får psykologerne gennem erfaringerne på arbejdsmarkedet. Det forklarer også de tendenser, som vi fandt i den kvantitative undersøgelse, som viser, at de nyuddannede oftere føler sig mere belastede i arbejdet.

”En strategi jeg bruger bevidst, når jeg bliver meget optaget af det, der belaster mig, det er at sige, at nu flytter jeg fokus væk fra det og over til det, hvor jeg finder en glæde i mit arbejde”.

”Jeg kan kun få øje på én ting, som jeg oplever, er belastende, hvilket jeg tror, hænger sammen med min anciennitet. For år tilbage ville jeg have haft en liste, som var meget lang. Jeg tror, at det er en form for øget refleksion, der gør, at der måske ikke er så meget, der belaster mig mere”.

”Der er nogle typer af opgaver, som jeg efterhånden kan sige nej til og en anden ting er nedsættelse af serviceniveauet. Fra før var der to timers samtaler, nu er der en time”.

Årsagerne til de individuelle strategier er mange, men handler om at undgå de arbejdsvilkår, de møder på arbejdspladsen. For eksempel kan der være tale om at undgå arbejdsopgaver. Her kan man have enkelte strategiske måder at håndtere ledere og kollegers pressen på for, at man skal påtage sig flere arbejdsopgaver. Denne strategi er da også fyldt med dilemmaer, da et nej til flere opgaver kan betyde, at kollegerne skal løbe hurtigere.

”Nu siger jeg nej, nej, nej og bliver ved med at sige nej frem til efterårsferien. Og det virker. Efter en måned til halvanden kunne jeg mærke, at der blev luft. Jeg er transparent overfor mine kolleger og siger, hvad jeg er i gang med at gøre. Og nogle gange kan jeg sige til dem, at de skulle overveje at gøre det, for de ser helt rødkogte ud. Og jeg ved da godt, at så løber vandet et andet sted hen. Jeg har prøvet at tage det op kollektivt, men det har der ikke rigtig været interesse for”.

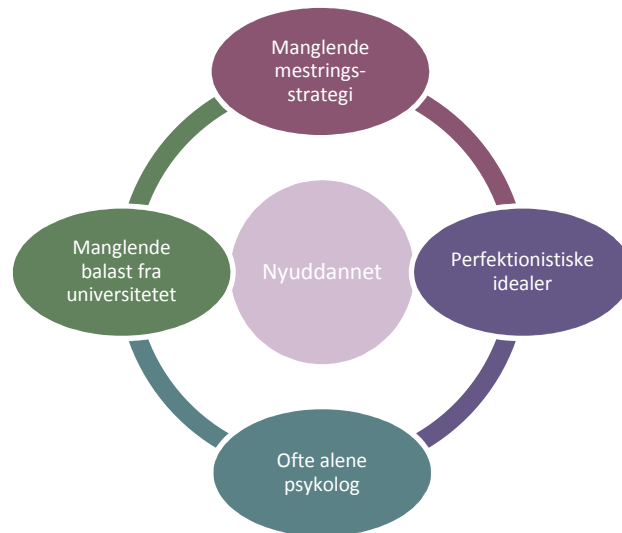
Et andet eksempel er ved de mange administrative opgaver, hvor nogle undgår at dokumentere de steder, hvor der ikke er nogen, som anvender det. Eller de anvender standardskrivelser, således at der sker en effektivisering af det administrative arbejde. Derudover kan man skabe sig luft ved at lave ”huller” i kalenderen til uforudsete opgaver og akut sagsbehandling. Nogle af psykologerne skriver ”falske” aftaler ind i kalenderen, for at blive fredet.

De nyuddannede

Den kvantitative del af undersøgelsen viste, at de nyuddannede står med nogle særlige udfordringer på arbejdsmarkedet. De oplever sig oftere belastede indenfor de fleste områder og oplever manglende indflydelse på deres arbejde.

”Det er også svært at afgrænse sig i forhold til uforudsete opgaver, der kommer ind, og sige, ”det her er ikke mit!” Det ved man jo godt, når man har erfaring”

Der er i hver gruppe repræsenteret nyuddannede psykologer, men alle har jo oplevet situationen at være ny på arbejdsmarkedet, hvilket giver en god diskussion af temaet. I fokusgrupperne bliver der peget på fire faktorer, der kan forklare de kvantitative resultater.



Manglende mestringsstrategi

Et af de punkter, som nævnes, er de nyuddannedes manglende mestringsstrategi eller erfaring. Med årene i faget får man tillært sig nogle individuelle strategier, som giver psykologerne mulighed for at navigere bedre i arbejdslivet.

”Jeg kan se, at mange af mine yngre kolleger løber sindssygt hurtigt. Men de laver også ting, som måske kunne lægges ud til andre faggrupper. Efterhånden finder man en betjeningsgrad. Hvor man stadig holder kvaliteten, men ikke overbetjener.”

Perfektionisme

Som ny på arbejdsmarkedet er det svært at skelne mellem vigtigheden af de forskellige opgaver. Deltagerne taler om, at de nyuddannede er for perfektionistiske og har for meget at bevise. Med ancienniteten bliver man mere modig til at lave nogle opgaver med venstre hånd.

”Da jeg var ny, der var alting lige vigtigt og alle skulle have lige meget hjælp. Det er kendskabet til de mennesker, jeg har med at gøre, de opgaver der er og de udfordringer, de står over for, der gør om jeg kan overveje, om vi kan nøjes med cowboy-versionen her, eller er det den store udgave, vi skal have”.

”Det er sindssygt svært at være alene psykolog og ung og ny. Du stiller høje krav til dig selv, og så kan du ikke rigtig stille krav til andre”

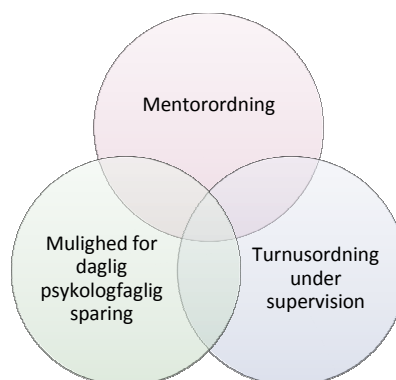
Fokusgruppedeltagerne taler om vigtigheden af, at de nyuddannede psykologer må erkende, at de ikke har svar på alting, men at det er vigtigt at give sig tid til refleksion og vende tilbage til problematikken senere.

En anden problematik, der også bliver peget på i forbindelse med de nyuddannede, er de som starter i deres første job som alene psykolog på arbejdspladsen. Denne problematik er allerede beskrevet i afsnittet *Alene psykolog* og vil derfor ikke berøres yderligere.

Manglende ballast fra universitet

I samtalen om de nyuddannedes udfordringer på arbejdsmarkedet rejste sig en kritik af psykologuddannelsens manglende retning mod arbejdslivet. En ændring af dette er derved også et af de løsningsforslag, som blev diskuteret.

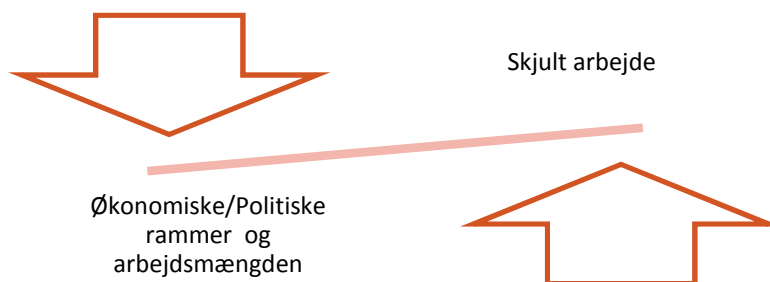
Der er stor enighed om, at det er vigtigt at tage hånd om de nyuddannede. I samtalen om temaet kommer der også flere løsningsforslag til, hvordan man kan sikre, at de nyuddannede får en god start. Forslagene kan alle puttes ind under følgende overskrifter: mentorordning, psykologfaglig sparring og turnusordning.



Kvalitet i arbejdet

Psykologerne bruger deres individuelle strategier til at sikre kvaliteten i arbejdet. Det som presser kvaliteten er de økonomiske/politiske rammer og arbejdsmængden. Psykologerne forsøger med deres strategier at afhjælpe presset på kvaliteten.

”Det er mig selv, der prioriterer – jeg har også gjort det i det skjulte. Jeg har også mulighed for at lave forlængelse, det længste jeg har gjort var 25 samtaler med en ung mand. Men ud fra nogle prioriteringer, som dels er organisationens, men også mine egne, som er sociale prioriteringer – jo tungere, jo dårlige stillet familie, desto større pakke får de. De velkørende middelklassefamilier får lige nøjagtig det, de har ret til og brug for og måske lidt mere. Så det er min egen lille socialpolitik.”



Skjult arbejde

En af de individuelle strategier er at benytte sig af det, der betegnes som skjult arbejde. Skjult arbejde er en ekstra arbejdsindsats, psykologen giver en klient eller opgave, som den eller det ikke er berammet til. Arbejdet er derfor skjult for kolleger og ledere og registreres ikke. Tiden til dette arbejde tages fra andre opgaver eller fra psykologens fritid.

Argumenterne for brug af skjult arbejde skal findes i psykologernes ønske om faglig kvalitet eller social indignation.

”Jeg synes, det er et evigt arbejde at fastholde, hvad det er, der skal til for at løse opgaven, for vi er aldrig enige med ledelsen om det. Vi gør det i det skjulte og i det usagte, men det er også fordi, vi er en gruppe af psykologer, der kan holde fast i det”.

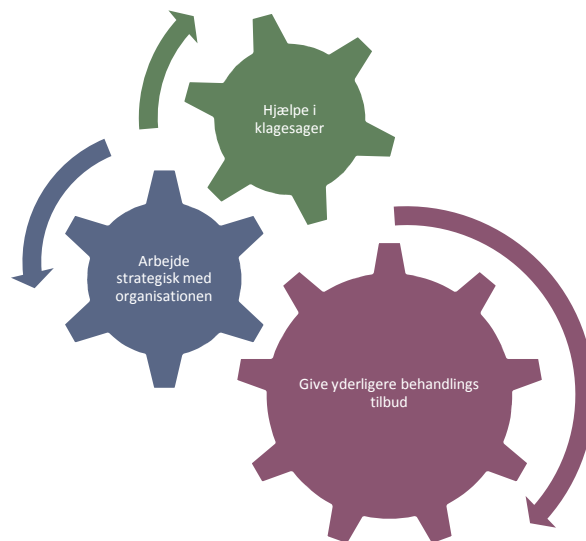
Det økonomiske pres/loyalitet

Flere i fokusgruppen oplever, at de kommunale/statslige økonomiske rammer presser kvaliteten i tilbuddene til borgerne. Oplevelsen af ikke at kunne give borgerne det rigtige tilbud gør, at psykologerne føler sig i klemme mellem ledelse og borger. Psykologerne føler sig fanget i et dilemma mellem systemets krav og borgernes tarv. De tør ikke at love borgene noget selv om tilbuddet ligger inde for lovgivningens rammer. Derudover finder psykologerne det svært altid at skulle være loyal over for nogle rammer, man i bund og grund selv er utilfreds med.

Psykologerne oplever, at økonomien styrer meget i forhold til de tilbud, der gives. Visitationens udvalg er for styret af økonomiske hensyn og derfor opleves afslag til tilbud, ikke som kvalificerede. Flere oplever i den forbindelse dilemmaer i forhold til, om de skal lægge deres loyalitet på arbejdspladsen eller hos borgeren. Psykologerne hjælper borgerne med at udforme klager, men det er et arbejde, som holdes i det skjulte for arbejdspladsen. For at imødekomme dette pres udarbejder nogle af de mere erfarne psykologer strategier, hvor de har mulighed for at ændre eller påvirke beslutninger.

Hvis socialforvaltningen har sagt nej til noget, så går jeg til min chef. Min chef har gået til forvaltningschefen, som så har pålagt socialforvaltningslederen at lave noget, som hun først har sagt nej til. Så bliver hun rigtig sur, men det hjælper familierne.

Opsummerende kan man sige, at psykologerne arbejder skjult på tre niveauer. Administrativt ved at hjælpe i at udforme klagesager imod kommunens afgørelser. Ved at give flere tilbud til borgeren end der er givet af kommunen. Og ved at arbejde strategisk med ledelse og organisation for at kunne ændre afgørelser.



Andre foreslår også, at man går mere pragmatisk til værks og stræber efter en ideal tilstand, hvor tingene glider. Dette kræver noget arbejdsmæssig erfaring, da det er en balancekunst.

Kompetenceudvikling

Det tredje overordnede tema i fokusgruppeinterviewene er kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling handler om at dygtiggøre sig inden for sit faglige felt, således at man kan varetage arbejdsopgaverne på et højt kvalitativt niveau. Man kan således udvide sine kompetencer via erfaringer og opgaver på jobbet, men også via kurser og efteruddannelsesforløb.

I den kvantitative undersøgelse fandt vi, at der er en stærk sammenhæng mellem at lære noget nyt og at føle sig engageret og motiveret i sit arbejde. De som oplever, at de ofte eller altid lærer noget nyt, er også dem, der oftest glæder sig til at komme på arbejde.

I fokusgrupperne er der en klar forståelse af, at kompetenceudviklingen er ensbetydende med kurser. I en af fokusgrupperne efterlyses der dog også en faglig diskussion af, hvad der gør psykologer fagligt dygtige. Skal det hele være baseret på kurser, som også har svingende kvalitet og er præget af for meget tilfældighed, eller skal man for eksempel også kunne trække på de faglige udfordringer i arbejdet for at blive specialist?

Kompetenceudvikling, herunder autorisation og specialistgodkendelse, er vigtige elementer i de kommunalt ansatte psykologers gode arbejdsliv. Der er dog stor forskel i, hvordan organisationerne prioriterer økonomien i forhold til medarbejdernes deltagelse i kurser. Og på samme vis er der stor forskel i, hvordan psykologerne lægger strategier i forhold til at arbejde inden for rammerne af kursusbudgettet.

”Det, der har gjort, at jeg har befundet mig rigtig godt som psykolog i så mange år, er at jeg har været på arbejdspladser, hvor der har været mange penge til efteruddannelse og supervision. Så jeg har faktisk fået alt det, jeg overhovedet kunne tænke mig. Det er en stor gave og skaber stor tilfredshed. Det er både i forhold til at blive bedre til sit arbejde og blive mere sikker i sit arbejde. Der er også en anerkendelse i det at få mulighed for efteruddannelse”.

Det springende punkt omkring kompetenceudvikling er økonomien. Lidt karikeret synes dilemmaerne at være, at kurserne er så omkostningskrævende, at organisationerne må vælge at satse på fastholdelse af nyudannede medarbejdere (autorisation) eller fastholdelse via specialistuddannelse. Desuden oplever psykologerne et pres fra deres andre ikke-psykolog kolleger, da kurser for psykologerne er så dyre. Kommunerne er ikke altid gearet til at have en akademikergruppe, og bliver nødt til at tænke efteruddannelse mere aktivt for denne gruppe.

”På arbejdspladser, hvor man går efter at få psykologerne specialistgodkendte, eller hvor medarbejderne selv går efter det, der kan de jo sidde og æde et helt kursusbudget for de andre faggrupper, fordi de ikke må være med. Og det tror jeg ikke skaber nogen gode arbejdspladser, og det kan jeg heller ikke se pointen i”

”Hvordan får man det balanceret? På den ene side tage hånd om de nyuddannede psykologer og så alle de andre ansatte. Og samtidig skabe en god arbejdsplads med god stemning”

Der er skarpe holdninger til manglende efteruddannelse. Flere tilkendegiver, at hvis man ikke får sin efteruddannelse, så finder man et andet arbejde. En af deltagerne forklarer om planerne for sit efteruddannelsesforløb:

”Efter autorisationen er der ingen planer for specialist, hvilket gør, at der kan komme et naturligt stop”

Ligeledes utaler en anden nyuddannet, om sine planer for efteruddannelse:

”Så må jeg et andet sted hen til den tid, for det virker ikke som om, at der sker noget. Men nu er noget i bevægelse så i forhold til autorisationen er det helt i orden, men i forhold til specialistgodkendelse – skal der kæmpes”

Nogle større arbejdspladser finder løsninger på det lille budget ved selv at sammensætte, afholde og bytte sig til kurser for de ansatte. Derved kan de også sælge pladser til andre kursusedtagere og få penge ind til afholdelse af kurser. Det er dog svært at gennemskue reglerne og rammerne for specialistuddannelsen, hvilket også gør det svært at forhandle sig til og lægge en plan for det.

Det er dog også væsentligt, at kompetenceudvikling, som autorisation og specialistuddannelsen, også udløser en højere løn. Det hentydes, at den manglende vilje fra kommunernes side til at efteruddanne sit personale også kan findes i det efterfølgende lønkrav.

En væsentlig pointe med hensyn til kompetenceudvikling for psykologerne er, at arbejdspladserne ved, hvad de vil med psykologerne, så de undgår for meget tilfældighed. Dette vil, give psykologerne den bedste kompetenceudvikling.

