



KOMMUNALT ANSATTE PSYKOLOGERS ARBEJDSVILKÅR

*Fastholdelse, udvikling og ændringer
Guide til dialogmøder på arbejdspladsen*

Hvorfor en dialogguide til medarbejdersiden?

Alt for ofte italesætter vi vores arbejdsforhold spontant og uden for en dagsorden. Tit sker det i helt aktuelle situationer, hvor noget frustrerer os. Ved at tage en dialog i planlagte og strukturerede rammer, hvor aftaler noteres ned i et referat, øges chancerne for, at der følges op på problemerne, og at det u hensigtsmæssige ændres.

Denne dialogguide er tænkt som et internt arbejdsredskab, der kan skabe rammerne for afklaring af nogle vigtige forhold omkring jeres arbejdsvilkår. Efterfølgende kan I tage jeres konklusioner op i mere formelle samarbejdsfora eller med ledelsen.

NB!

Guiden er specifikt målrettet medarbejdersiden. Den skal ses som et supplement til de jævnlige arbejdspladsvurderinger af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Guiden er altså ikke en arbejdsmiljøundersøgelse, der skal træde i stedet for arbejdspladsens APV-arbejde.



Før mødet skal afholdes

Før du går i gang med at planlægge et dialogmøde med dine psykologkolleger, er der forskellige forhold, du skal tage stilling til:

Hvad er formålet?

Er der alene tale om at give kollegerne mulighed for at tage en planlagt snak om ting, som ellers ofte diskuteres i uformelle fora og uden for en dagsorden? Eller tænker du, at dialogen bør efterfølges af en dialog med ledelsen

om bestemte forhold, I gerne vil have ændret?

Hvem skal deltage?

Det er tanken, at alle de menige psykologer på arbejdspladsen deltager, uanset om de arbejder under DP's eller DLF's overenskomst.

I kan naturligvis vælge, at jeres leder deltager i drøftelsen, hvis det er det mest oplagte hos jer. Men overvej, om lederens tilstedeværelse kan bremse nogle kollegers lyst til at byde åbent ind om arbejdsbelastning, indflydelse m.m.

Lederen bør dog altid inddrages i processen, da dialogmødet typisk vil føre til, at et eller flere punkter efterfølgende skal drøftes med ledelsen. Det kan være oplagt at give ledelsen en kopi af dette materiale som en del af forberedelsen.

NB!

Under alle omstændigheder, og især hvis lederen ikke deltager i mødet, er det vigtigt, at I aftaler, om drøftelsen kan foregå i arbejdstiden eller skal lægges som et fyraftensmøde.

Hvor lang tid skal vi afsætte?

Vi opfordrer til, at der afsættes 1-2 timer til et møde, afhængigt af gruppens størrelse, og at der eventuelt aftales flere møder.

Et eller flere møder?

Guiden er inddelt i 5 temaer: Motivation, arbejdspress, kvalitet, udvikling og kultur. De enkelte temaer rummer hver især stof til dybtgående diskussioner, og det er næppe realistisk at nå hele guiden igennem på et enkelt møde. Vi opfordrer derfor til, at I vælger et enkelt eller to temaer ud, som er særlig relevante for jer, og eventuelt aftaler at følge op på et efterfølgende møde.

En hensigtsmæssig gruppestørrelse

Gruppens størrelse, jeres arbejdspladsstruktur eller andet kan tale for, at I deler jer op i flere dialoggrupper, men

sørg i så fald for at vælge en ansvarlig for referatet i hver gruppe, og aftal at mødes til en fælles opsamling.

Ordstyrer og referent

Det vil som regel være oplagt, at TR eller AMR er ordstyrer og sørger for at notere undervejs i det medfølgende skema. Skemaet kommer på denne måde til at fungere som et referat. Skemaet indeholder dels en kolonne til stikord fra drøftelserne, og dels to kolonner til eventuelle beslutninger om, hvad gruppen selv vil gøre fremover, og forslag / pointer, der skal bringes videre til ledelsen.

Guiden er både tænkt som en inspiration og et konkret værktøj. Det betyder, at den kan bruges mere eller mindre "tekstnært", alt efter jeres lokale behov. I kan altså frit plukke i materialet, tilføje emner, som I synes mangler osv.



Dialogmødet

Jeres dialogmøde bygges op omkring de fem kort, som følger med materialet. På hvert kort er et emne, der skal danne grundlag for videre diskussion.

Der er forskellige måder, I kan udvælge et eller flere emner på:

I kan i fællesskab prioritere de fem emner efter, hvilket der er vigtigst, hvilket der er næstvigtigst osv. Herefter kan I tage emnerne i den prioriterede rækkefølge og se, hvor langt I når. Eller I kan blive enige om kun at runde de to vigtigste emner.

I kan også vælge det eller de emner, som flest i gruppen finder relevant at drøfte.

Når I har lagt jer fast på et emne, lægges de øvrige kort til side, og I kan vende kortet med det valgte emne. Bag på kortet finder I fire stikord, som kan hjælpe jer i gang med diskussionen.

Sørg for at notere undervejs, gerne på en tavle – eventuelt via computer og projektor, så I i fællesskab kan blive enige om formuleringerne af jeres overvejelser og konklusioner.

Det er vigtigt, at du som mødeleder sørger for at holde dialogen på sporet. Det kan du enten gøre ved at gå videre til et nyt stikord, når samtalen løber af sporet, eller ved at præsentere uddybende oplysninger om emnet, flere stikord eller spørgsmål til det. De uddybende oplysninger og spørgsmål finder du på de næste sider.

Alt afhængig af hvor mange I er i gruppen, kan I også vælge, at I parvis eller i små grupper debatterer de forskellige stikord, for så bagefter at præsentere jeres overvejelser for resten af gruppen. Det kan være med til at sikre, at alle kommer på banen.

Når mødet er ved at være slut, kan I ved hjælp af noterne i referatskabelonen aftale en målsætning for, hvad resultaterne af jeres møde skal føre til, og udarbejde en plan for, hvordan I opnår jeres mål. Det kan være, I aftaler et eller flere dialogmøder mere, inden I begynder at udarbejde målsætning og tidsplan.

ARBEJDSPRES

ARBEJDSMÆNGDE
ARBEJDSSTEMPO
PRIORITERINGER
INDFLYDELSE

Fakta

Ifølge Dansk Psykolog Forenings undersøgelse er mange kommunale psykologer hårdt belastet af arbejds mængde og arbejdstempo.

Generelt har psykologerne høj indflydelse på arbejdsform og arbejdstid, men lav indflydelse på arbejds mængde samt moderat indflydelse på kvalitet m.m.

Uddybende spørgsmål

Ville vores svar ligne den samlede undersøgelse?

Hvilke forhold hos os har betydning for:

- Arbejdspres og overarbejde?
- Måden, opgaver prioriteres på?
- Klarhed over mål, opgave og rolle?
- Mulighed for at tilrettelægge eget arbejde hensigtsmæssigt?

Hvilken betydning har formelle regler eller uformelle strategier for den enkeltes håndtering af arbejds pres og indflydelse? Fx:

- Procedure for nye sager
- Regler om overarbejde
- Introduktionsprogrammer for nyuddannede
- Fælles eller individuel prioritering
- Mængden af administrative opgaver
- Hvad kunne vi gøre bedre?
- Hvad kunne vi ønske os?

50 % af de adspurgte er i høj eller meget høj grad belastet af arbejds mængden.

For PPR ansatte er tallet 63 %.

38 % er i høj eller meget høj grad belastet af arbejds tempoet.

For PPR er tallet 49 %.

Langt de fleste har høj indflydelse på planlægning af arbejdstid (79 %) og måden, arbejdet udføres på (84 %).

Færre siger, at de har høj indflydelse på kvaliteten (61 %), prioriteringen i særligt belastede situationer (48 %), tempoet (41 %) og arbejds mængden (16 %).

KULTUR

INTRODUKTION AF NYE KOLLEGER
TRADITIONER
OMGANGSTONE
RESPEKT

Fakta

Dansk Psykolog Forenings undersøgelse viser, at langt størstedelen af kommunalt ansatte psykologer løser en opgave alene, også selv om mange af de adspurgte vurderer, at opgaver kunne løses bedre sammen med en kollega eller i et team.

Uddybende spørgsmål

- Hvor ville vi placere os, hvis undersøgelsen kun blev lavet hos os?
- Hvilke særlige forhold har betydning for vores samarbejde og trivsel?
- Hvad kunne vi gøre bedre?
- Hvad kunne vi ønske os?

Samlet peger undersøgelsen på, at et klart flertal (72 %) oplever en høj grad af tillid mellem kollegerne.

6 % oplever lav tillid, og 14 % er enten delvist eller i høj grad belastet af omgangstone på arbejdspladsen.

Kun få oplever sig belastet af chikane fra leder (6 %) eller kolleger (2 %).



KVALITET

ARBEJDSFORMER
STANDARDER
HENVISNINGSMULIGHEDER/TILBUD
OPFØLGNING

Fakta

Dansk Psykolog Forenings undersøgelse peger på, at en ikke ubetydelig del af de kommunale psykologer har utilstrækkelig indflydelse på kvaliteten af det arbejde, de udfører. Endvidere kan ca. en tredjedel af de adspurgte ikke i tilstrækkelig grad tilgodese visse fagetiske aspekter af arbejdet.

Flere stikord

- Alenearbejde/samarbejde
- Konsultative/individorienterede arbejdsformer
- Ledelsens rolle i sikring af kvalitet
- Mulighed for selv at vurdere relevant indsats
- Standarder for antal samtaler eller for indholdet af en undersøgelse
- Relevante henvisningsmuligheder og tilbud
- Økonomiske hensyn
- Mulighed for relevant opfølgning på sager

Uddybende spørgsmål

- Ville vores svar ligne den samlede undersøgelse?
- Hvornår oplever vi, at vores arbejde er af god kvalitet?
- Hvilke særlige forhold har betydning for kvaliteten i arbejdet på vores arbejdsplads?
- Hvad kunne vi gøre bedre?
- Hvad kunne vi ønske os?

Knap 40 % af de adspurgte siger, at de kun delvist eller i ringe grad har indflydelse på kvaliteten af det psykologfaglige arbejde. Det er særligt de unge, der oplever begrænset indflydelse på kvaliteten af arbejdet.

27 % angiver, at de i høj eller meget høj grad er belastet af manglende muligheder for at udføre arbejdet tilfredsstillende.

Det store flertal svarer, at de altid eller ofte har tilstrækkelig mulighed for at tilgodese forskellige etiske aspekter i arbejdet.

To tredjedele angiver, at de kun sommetider, sjældent eller aldrig har tilstrækkelig mulighed for at sige nej til at påtage sig nye opgaver.

Omkring en tredjedel angiver, at de kun somme tider, sjældent eller aldrig har tilstrækkelig mulighed for at:

- Udføre de fagligt nødvendige opgaver i en sag, før de afslutter den.
- Undlade at påtage sig en opgave, hvor personlige forhold kan påvirke én, eller hvor der kan være en rolle- eller interessekonflikt.
- Undlade at påtage sig en opgave, som man ikke har nødvendige kompetencer til.

MOTIVATION

ARBEJDSOPGAVER
ENGAGEMENT
ARBEJDSGLÆDE
FORBEDRINGER

Fakta

Sammenlignet med undersøgelser fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø placerer de kommunale psykologers generelle tilfredshed sig omkring gennemsnittet.

De kommunale psykologer er generelt motiverede og tilfredse med jobbet.

Uddybende spørgsmål

Hvis vi forestiller os, at der blev lavet en tilsvarende undersøgelse på vores arbejdsplads, ville vores svar så ligne tallene fra den kommunale undersøgelse?

- Hvad driver vores motivation og arbejdsglæde?
- Hvad forårsager svingninger i arbejdsglæden?
- Hvornår er arbejdet henholdsvis givende og drænende?
- Hvad kunne vi gøre bedre?
- Hvad kunne vi ønske os?

I den kommunale undersøgelse fra 2009 angiver 72 % at være tilfredse eller meget tilfredse med deres job.

82 % er altid eller ofte motiverede og engagerede i deres arbejde.

Psykologer med høj anciennitet i jobbet har generelt en lidt større tilfredshed og motivation, men i øvrigt har alder og køn ikke betydning for svarene.



UDVIKLING

OPGAVER
KOMPETENCER
UDDANNELSE
ARBEJDSFELT

Fakta

Dansk Psykolog Forenings undersøgelse tegner et billede af relativt gode muligheder for udvikling gennem arbejdets indhold, men mere utilfredsstillende udviklingsmuligheder gennem kurser m.m. Det kan endvidere tyde på, at en vis gruppe slet ikke deltager i supervision eller oplever omfanget som utilstrækkeligt.

Flere stikord

- Mulighed for og plads til kompetenceudvikling
- Den enkeltes/gruppens kompetenceprofil i forhold til opgaveprofilen
- Kvalitet og omfang af intern og ekstern supervision
- Arbejdsgiverbetaling/egenbetaling for kurser, supervision m.m.

Uddybende spørgsmål

- Hvor ville vi placere os, hvis undersøgelsen kun blev lavet hos os?
- Hvilke særlige forhold har betydning for vores mulighed for at vedligeholde og udvikle kompetencer?
- Hvad vil/bør jeres arbejdsfelt bevæge sig hen imod?
- Hvad kunne vi gøre bedre? Hvad kunne vi ønske os?

55 % er tilfredse med mulighederne for fagspecifik udvikling gennem de opgaver, arbejdet indeholder.

16 % er utilfredse.

42 % er tilfredse med muligheden for fagspecifik kompetenceudvikling gennem kurser m.m.

34 % er utilfredse.

55 % modtager ekstern supervision. Der er generel tilfredshed med supervisionen, men hver fjerde oplever, at omfanget er for lille.

67 % modtager intern supervision. Lidt over halvdelen er tilfredse med supervisionen, men hver fjerde oplever, at omfanget er for lille.

Generelt er ledere og specialister mest tilfredse med deres udviklingsmuligheder.

Desuden er også ansatte inden for specialiserede kliniske tilbud mere tilfredse.

Kan man både være en topmotiveret medarbejder og samtidig leve med en stor arbejdsbelastning som en mere eller mindre fast del af sin hverdag? Dansk Psykolog Forening gennemførte i 2009 undersøgelsen "Kommunalt ansatte psykologers arbejdsvilkår". Ifølge undersøgelsen kendetegner netop denne dobbelthed mange kommunale psykologer.

Undersøgelsen belyser blandt andet forhold omkring de kommunale psykologers motivation og tilfredshed, arbejdsbelastning, indflydelse, kvalitet i arbejdet, ledelse og kompetenceudvikling.

Undersøgelsen tegner et billede af, at der generelt er høj motivation og tilfredshed blandt kommunale psykologer samtidig med et vist misforhold mellem en høj indflydelse på arbejdets organisering og en mindre indflydelse på belastningsgrad og kvalitet.

Men også på den enkelte arbejdsplads kan der være grund til, at psykologerne taler sammen om arbejdsvilkårene – om det, der virker, og det, der med fordel kan ændres.

Dansk Psykolog Forening har udarbejdet denne guide til dialogmøder på arbejdspladsen. Med den har tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter mulighed for at strukturere en dialog mellem psykologkolleger om fastholdelse, udvikling og ændring af arbejdsvilkår.

