



DANSK
PSYKOLOG
FORENING

AC

Akademikerne



PSYKOLOGERNES
PSYKISKE
ARBEJDSMILJØ

Undersøgelse 2015



Indholdsfortegnelse

Dansk Psykolog Forenings psykiske arbejdsmiljøanalyse	4
Psykisk arbejdsmiljø	5
Sektor	5
Køn	6
Alder	6
Stillingsniveau	7
Hvad er med til at skabe og hvad kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?.....	7
Produktivitet og kvalitet i arbejdet.....	9
Psykisk arbejdsmiljø og stress.....	11
Generende forstyrrelser i arbejdet	11
Mening i arbejdet.....	12
Arbejdspladskultur	13
Arbejdsomfang	15
Faglighed	16
Faglige kompetencer i arbejdet.....	16
Tid til faglig sparring med kollegaer	17
Mulighed for efter- og videreuddannelse.....	18
Forsvarlig faglig kvalitet.....	20
Formelt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen	21
Arbejdspladsvurderingen	21
Arbejds miljøorganisationen	22
Tillidserhverv	23
De ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.....	24
Tillidsrepræsentantens vurdering af egen rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.....	24
Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet	26

Stress og tilbagetrækning.....	27
Psykisk arbejdsmiljø og tilbagetrækning.....	28
Følelsesmæssige krav	28
Følelsesmæssigt berørt.....	28
Krav om at skjule følelser	31
Ledelse og psykisk arbejdsmiljø	33
Nærmeste leder	33
Feedback, forventningsafstemning og ros.....	35
Den øverste ledelse	38
Lederne og det psykiske arbejdsmiljø.....	39
Ledernes eget psykiske arbejdsmiljø.....	41
Kvantitative krav.....	43
Over- og merarbejde	44
Tid nok til arbejdsopgaver.....	45
Tidsfrister.....	47
Uventede arbejdsopgaver	49
Social kapital.....	52
Stillingsniveau.....	55
Køn	55
Stress.....	55
Specialspørgsmål til Dansk Psykolog Forening.....	57
Samarbejde/sparring med andre psykologer på arbejdspladsen.....	59
Indflydelse på metodevalg.....	60
Alene-arbejde	61
Metodiske overvejelser og baggrundsdata om psykologerne.....	62

Dansk Psykolog Forenings psykiske arbejdsmiljøanalyse

Et moderne samfund, der ønsker vækst og velstand, kræver kompetente medarbejdere og ledere med overskud, overblik og ordentlighed. Et godt psykisk arbejdsmiljø er en helt afgørende forudsætning for, at arbejdspladserne får det bedste ud af medarbejderne. Arbejdspladser plaget af stress, mobning og dårlig ledelse er ikke innovative og værdiskabende i nær samme grad som dem, hvor medarbejdere og ledere trives. Akademikernes psykiske arbejdsmiljøundersøgelse, som Dansk Psykolog Forening er en del af, viser, at der er milliardstore gevinster at hente ved at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Dansk Psykolog Forening oplever i stigende grad, at medlemmerne udfordres af konsekvenserne af det moderne arbejdsliv, hvor grænseløshed, selvledelse, konkurrence- og præstationskultur og til tider dårlig ledelse, skaber mange udfordringer for den enkelte ansatte omkring dennes psykiske arbejdsmiljø. Det kan være stress, manglende balance mellem privatliv og arbejdsliv m.m.

For at få klarlagt arbejdsmiljøudfordringerne har vores hovedorganisation Akademikerne - i tæt samarbejde med de 25 medlemsorganisationer - gennemført en omfattende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i alle hjørner af det akademiske arbejdsmarked. 28.000 akademikere – herunder 2.433 fra Dansk Psykolog Forening, svarende til en svarprocent på 39,9 pct. - har svaret på et omfattende spørgeskema. Det er således første gang nogensinde, at der er lavet en så detaljeret kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø for alle grupper af beskæftigede akademikere.

Grundet afrunding af decimaler kan der være tilfælde, hvor tabellerne ikke summer til 100.

Det psykiske arbejdsmiljøets dna er, at det er langt mere kompliceret at forholde sig til og ikke mindst at komme med løsningsforslag til, end det fysiske. Men det må ikke afholde os fra at styrke indsatsen på området.

Hvis vi for alvor skal have reduceret omfanget af stresssygemeldinger og andre følgevirkninger af et dårligt psykisk arbejdsmiljø, er det nødvendigt, at problemet tages alvorligt og at alle medvirker til at påpege og forbedre et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Denne undersøgelse påpeger en række aspekter som fx ledelse, kultur, arbejdspress mv, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Disse er dermed håndtag, man på den enkelte arbejdsplads kan skruer på for at forbedre arbejdsmiljøet. Brug analysen og de sammenhænge, den påviser, til at starte dialogen på din egen arbejdsplads.

Dansk Psykolog Forening opfordrer alle vores medlemmer til at tage medejerskab på deres arbejdsplads for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Det er godt for dig, din kollega, din arbejdsplads og hele Danmark.

Psykisk arbejdsmiljø

Samlet set oplever næsten 4 ud af 10 psykologer (39 pct.), at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads, og 42 pct. har i nogen grad et godt psykisk arbejdsmiljø. Næsten hver femte (19 pct.) har ikke et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 1

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?		
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	9 %	10 %
I høj grad	30 %	38 %
I nogen grad	42 %	38 %
I lav grad	15 %	11 %
I meget lav grad/slet ikke	4 %	3 %

Sektor

Undersøgelsen viser, at de privatansatte har et bedre arbejdsmiljø end de offentligt ansatte.

Tabel 2

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?				
	Psykologerne		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
I meget høj grad	9 %	15 %	9 %	12 %
I høj grad	29 %	34 %	37 %	43 %
I nogen grad	43 %	36 %	39 %	34 %
I lav grad	15 %	12 %	13 %	9 %
I meget lav grad/slet ikke	4 %	4 %	3 %	3 %

Køn

Undersøgelsen viser endvidere en forskel mellem kønnene. Næsten halvdelen af mændene giver udtryk for, at de i høj eller meget høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø (46 pct.), mens det kun gælder for 37 pct. af kvinderne.

Tabel 3

	Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?			
	Psykologerne		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
I meget høj grad	9 %	10 %	9 %	11 %
I høj grad	28 %	36 %	35 %	43 %
I nogen grad	43 %	38 %	40 %	34 %
I lav grad	15 %	11 %	13 %	10 %
I meget lav grad/slet ikke	4 %	4 %	3 %	2 %

Alder

Ser man på sammenhængen mellem alder og psykisk arbejdsmiljø, viser undersøgelsen, at der er en tendens til at psykologerne med alderen får et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 4

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	Alder			
	Yngre end 30 år	30 - 44 år	45 - 59 år	60 år eller ældre
I meget høj grad	9 %	9 %	9 %	11 %
I høj grad	28 %	29 %	30 %	32 %
I nogen grad	42 %	41 %	45 %	40 %
I lav grad	18 %	16 %	14 %	13 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %	5 %	3 %	4 %

Stillingsniveau

Når der ses på forskellen mellem ledere og medarbejdere, fremgår det, at ledere oplever et bedre psykisk arbejdsmiljø end medarbejdere. 61 pct. af lederne vurderer, at der i høj eller meget høj grad er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres nuværende arbejdsplads. Derimod oplever blot 38 pct. af medarbejderne at der i høj eller meget høj grad er et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 5

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?				
	Psykoologerne		AC	
	Medarbejder	Leder	Medarbejder	Leder
I meget høj grad	9 %	17 %	9 %	12 %
I høj grad	29 %	44 %	37 %	47 %
I nogen grad	43 %	30 %	39 %	32 %
I lav grad	15 %	7 %	12 %	7 %
I meget lav grad/slet ikke	4 %	2 %	3 %	2 %

Hvad er med til at skabe og hvad kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø?

Tabel 6 viser, hvilke faktorer der vil medvirke til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for dem, der har svaret, at de kun i nogen, lav, meget lav grad eller slet ikke har et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 7 viser, hvilke faktorer dem, der i meget høj eller høj grad har et godt psykisk arbejdsmiljø, vurderer som værende afgørende for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 6

I hvilken grad ville følgende faktorer medvirke til at forbedre dit psykiske arbejdsmiljø?				
	I høj grad	I nogen grad	I lav grad/slet ikke	Ved ikke/ikke relevant
Prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen	58 %	34 %	5 %	3 %
Bedre ledelse	55 %	31 %	11 %	3 %
Få en tilpas/velafgrænset arbejdsmængde	44 %	34 %	17 %	5 %
Mere tid til kerneopgaven	43 %	32 %	19 %	6 %
Mere tillid og anerkendelse fra nærmeste leder	41 %	33 %	22 %	4 %
Mere tid til innovation og vidensdeling	40 %	39 %	17 %	4 %
Mere viden om psykisk arbejdsmiljø hos min nærmeste leder	31 %	31 %	28 %	9 %
Bedre stemning på arbejdspladsen	30 %	37 %	26 %	7 %
Kompetencer inden for konflikthåndtering/mediation på arbejdspladsen	21 %	32 %	37 %	10 %
Større fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver	21 %	31 %	37 %	11 %
Hjælp til prioritering af opgaver fra nærmeste leder	21 %	37 %	35 %	7 %
Bedre samarbejde med kollegaer	19 %	38 %	34 %	9 %
At få aftalt sociale spilleregler/leveregler på arbejdspladsen	18 %	33 %	39 %	10 %
Flere spændende arbejdsopgaver	18 %	31 %	40 %	11 %

Tabel 7

I hvilken grad er følgende faktorer afgørende for, at du har et godt psykisk arbejdsmiljø?				
	I høj grad	I nogen grad	I lav grad/slet ikke	Ved ikke/ikke relevant
Godt samarbejde med kolleger	91 %	8 %	0 %	1 %
God stemning på arbejdspladsen	85 %	14 %	0 %	0 %
Tid til kerneopgaven	77 %	22 %	0 %	0 %
God ledelse	76 %	22 %	1 %	0 %
Fleksibilitet i forhold til planlægning af arbejdstid/-opgaver	71 %	27 %	2 %	1 %
Spændende arbejdsopgaver	68 %	29 %	2 %	0 %
At konflikter håndteres i tide	64 %	30 %	3 %	3 %
Tillid og anerkendelse fra nærmeste leder	63 %	32 %	4 %	1 %
Tilpas/velafgrænset arbejdsmængde	61 %	34 %	5 %	0 %
Prioritering af et godt psykisk arbejdsmiljø hos ledelsen	57 %	39 %	2 %	1 %
Tid til innovation og vidensdeling	49 %	46 %	4 %	0 %
Klare sociale spilleregler/leveregler på arbejdspladsen	39 %	45 %	12 %	3 %
God viden om psykisk arbejdsmiljø hos nærmeste leder	38 %	49 %	10 %	4 %
Hjælp til prioritering af opgaver fra nærmeste leder	23 %	45 %	27 %	5 %

Produktivitet og kvalitet i arbejdet

Respondenterne er i undersøgelsen blevet bedt om at vurdere deres produktivitet. Det spørgsmål, som de er blevet stillet, lyder som følger: "Forestil dig, at din produktivitet er 10 point værd, når den er bedst. Hvor mange point vil du give din nuværende produktivitet? Sæt kun ét kryds på skalaen fra 0 – 10, hvor 0 er lig med ingen produktivitet og 10 er lig med størst produktivitet." Spørgsmålet er udviklet med inspiration fra et spørgsmål om selvvurderet arbejdsevne fra WAI (The Workability Index) udviklet af Det Finske Arbejdsmiljøinstitut). Resultaterne vises i tabel 8, og psykologerne vurderer i gennemsnit deres produktivitet til at være 8,7.

Analysen viser en tydelig sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og produktivitet.

Tabel 8

Den gennemsnitlige produktivitet	Har du et godt psykisk arbejdsmiljø				
	I meget lav grad/slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Psykologerne	6,9	7,9	8,7	9,0	9,6
AC	6,8	7,5	8,4	8,8	9,3

Faglig kvalitet

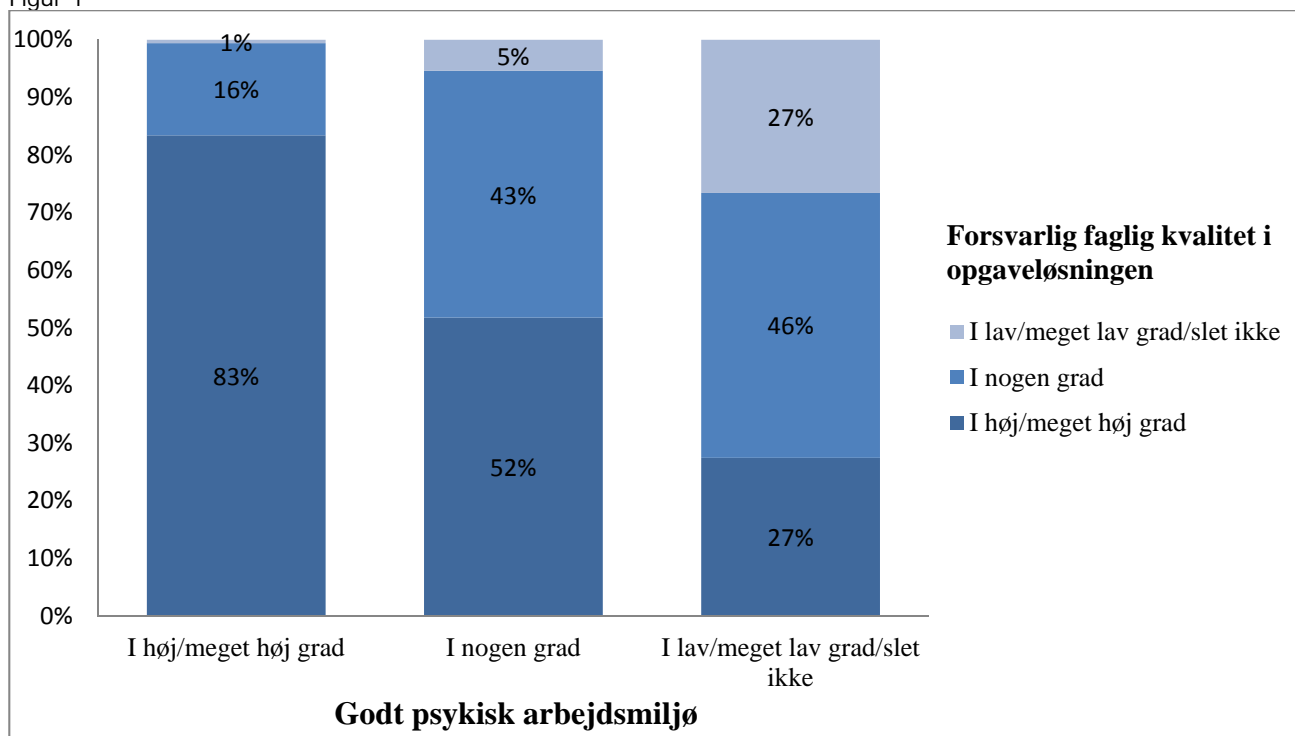
Der spørges i undersøgelsen ind til, i hvilken grad det opleves, at man kan udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet.

Som det fremgår af figur 1, er der en betydelig sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og muligheden for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet. Des bedre psykisk arbejdsmiljø, des bedre mulighed er der for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet.

Tabel 9

	Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaver med en forsvarlig faglig kvalitet?	
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	17 %	21 %
I høj grad	42 %	48 %
I nogen grad	33 %	26 %
I lav grad	7 %	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %

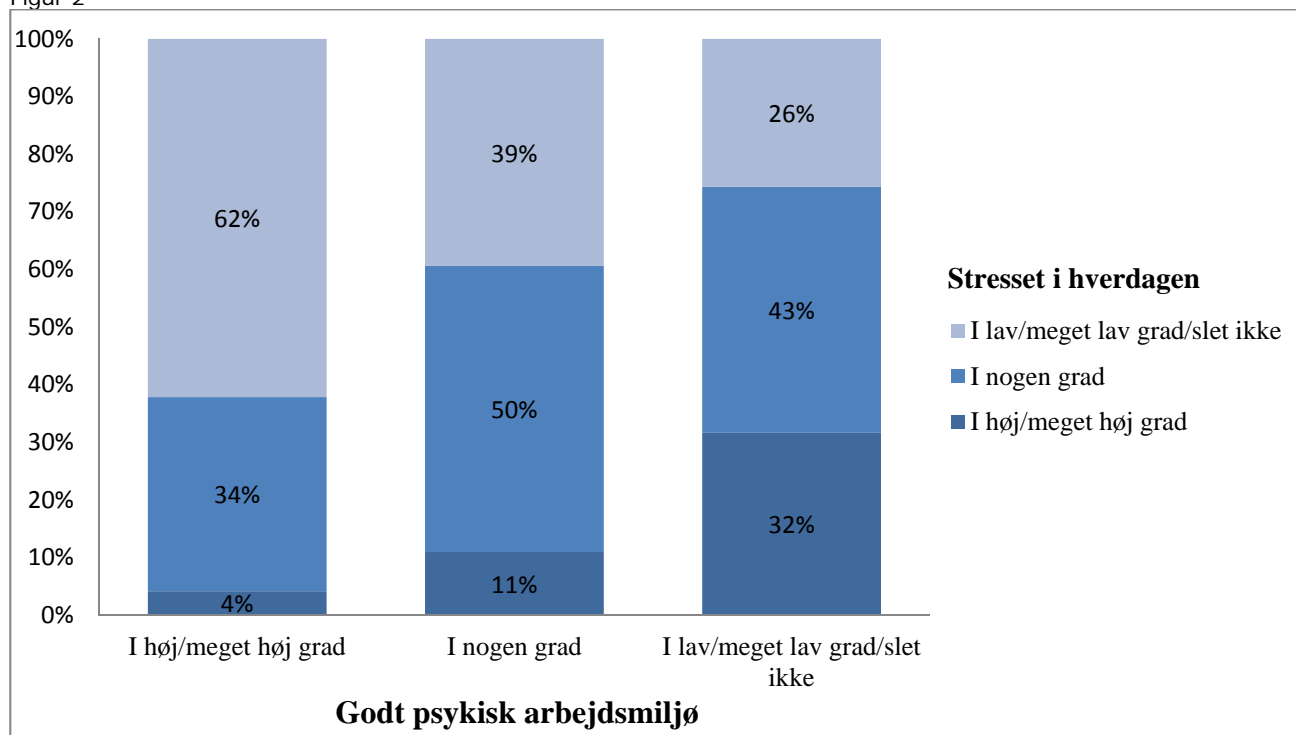
Figur 1



Psykisk arbejdsmiljø og stress

Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og graden af stress.

Figur 2



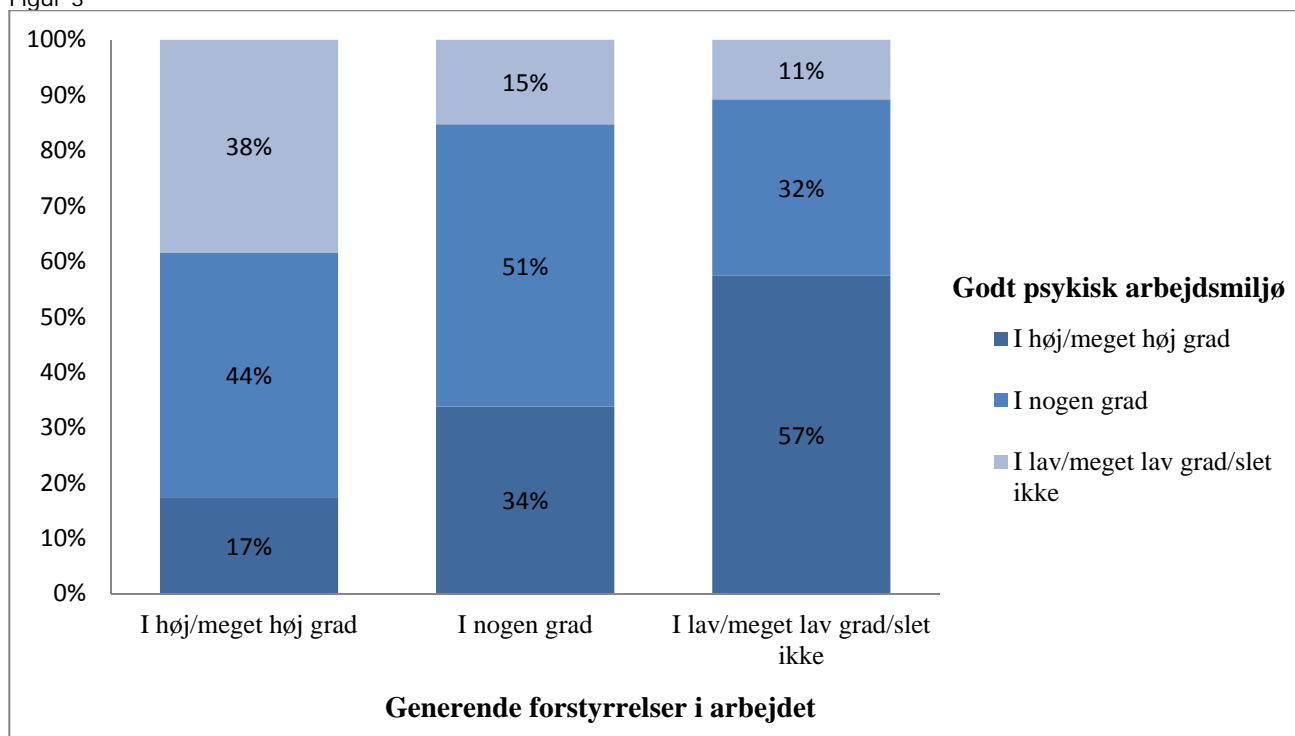
Generende forstyrrelser i arbejdet

Undersøgelsen viser, at 22 pct. af psykologerne i meget høj eller høj grad oplever generende forstyrrelser i arbejdet. Undersøgelsen viser endvidere, at der er en markant sammenhæng mellem generende forstyrrelser i arbejdet og psykisk arbejdsmiljø, som det fremgår af figur 3.

Tabel 10

Oplever du generende forstyrrelser i dit arbejde?		
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	6 %	11 %
I høj grad	16 %	20 %
I nogen grad	41 %	41 %
I lav grad	31 %	24 %
I meget lav grad/slet ikke	6 %	4 %

Figur 3



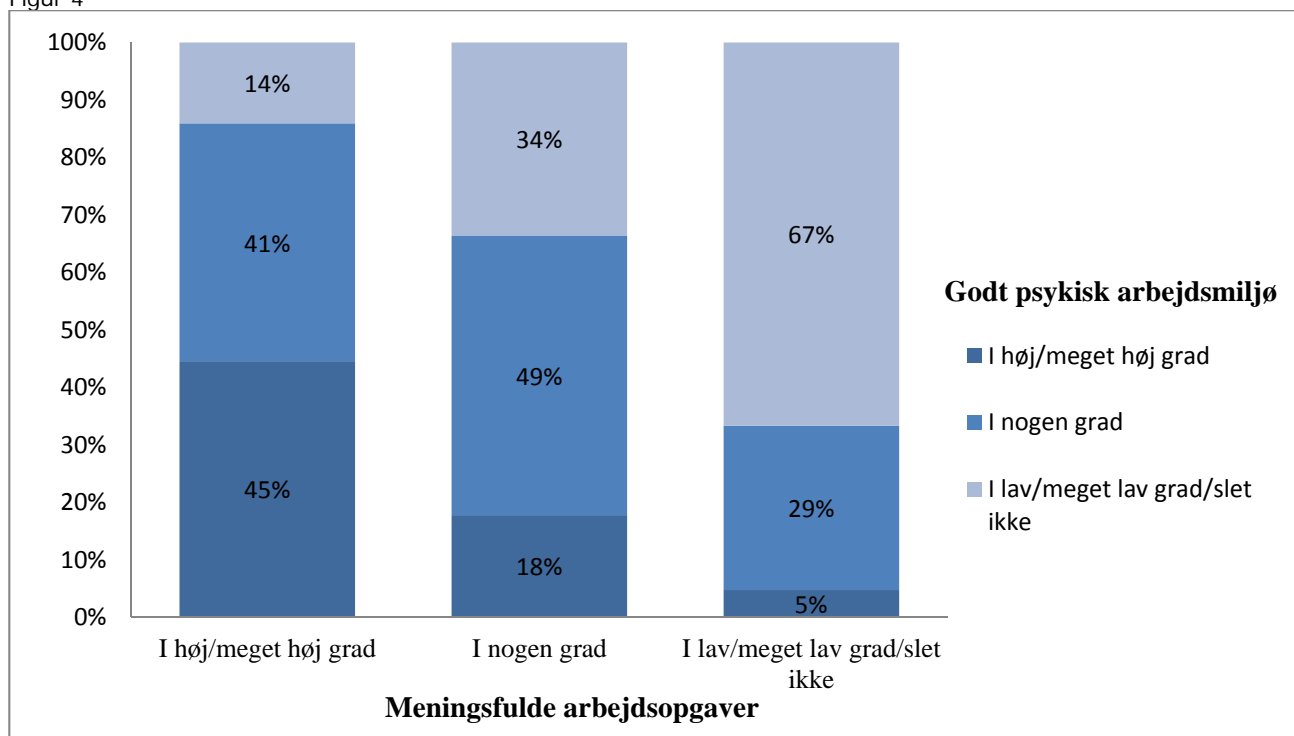
Mening i arbejdet

Psykologerne oplever i høj grad mening med arbejdsopgaverne. I figur 4 fremgår det, at der er en klar sammenhæng mellem meningsfulde arbejdsopgaver og psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 11

Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?		
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	34 %	29 %
I høj grad	47 %	48 %
I nogen grad	17 %	20 %
I lav grad	2 %	3 %
I meget lav grad/slet ikke	0 %	1 %

Figur 4



Arbejdspladskultur

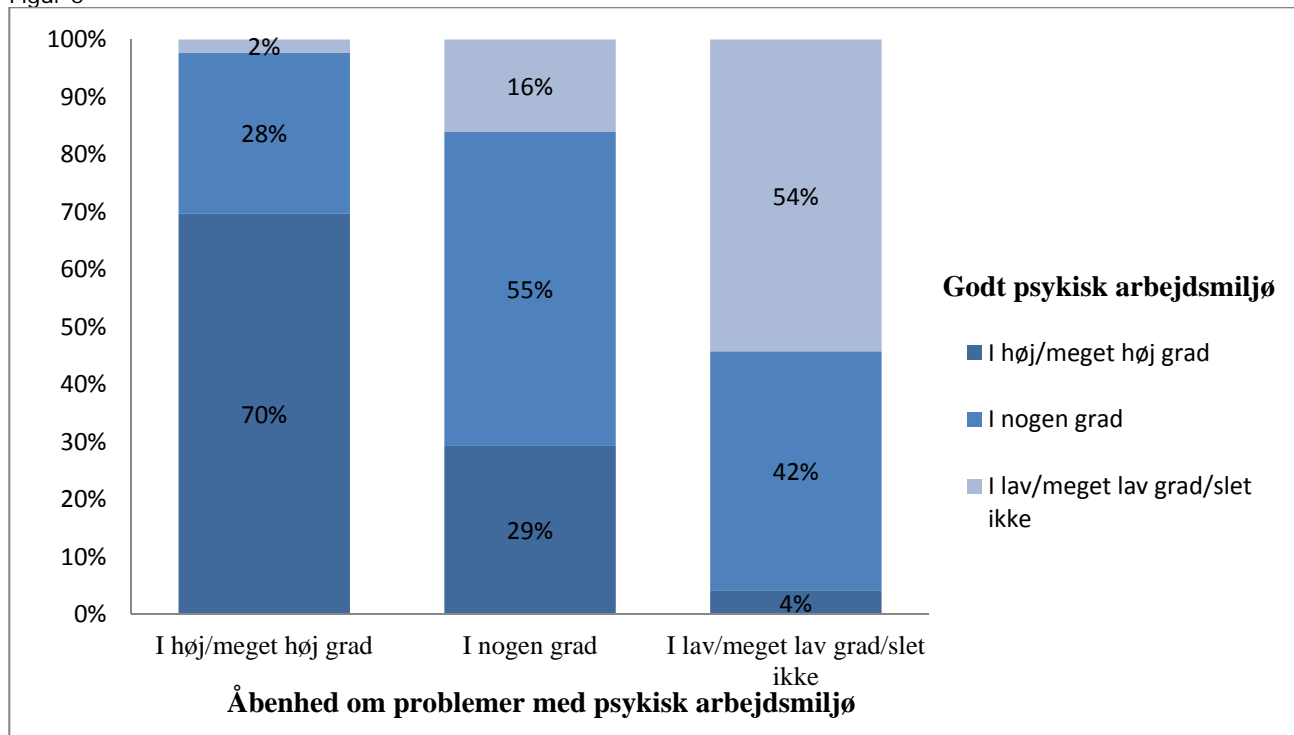
Som det fremgår af tabel 12, så er der mange, der oplever, at det psykiske arbejdsmiljø ikke er noget, som man taler åbent om på arbejdspladsen. Det opleves derfor som den enkeltes eget problem, hvis man oplever problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

På arbejdspladser med en høj eller meget høj grad af åbenhed i forhold til problemer med det psykiske arbejdsmiljø er det psykiske arbejdsmiljø markant bedre end på arbejdspladser, hvor det ikke er tilfældet. Figur 5 viser denne sammenhæng, der understreger, hvor vigtigt det er, at psykologerne sørger for at tale åbent om det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, så det ikke opfattes som alene et problem, der vedrører den enkelte.

Tabel 12

	Psykologerne	AC
Kan I tale åbent om eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø?		
I meget høj grad	8 %	7 %
I høj grad	27 %	29 %
I nogen grad	43 %	40 %
I lav grad	14 %	14 %
I meget lav grad/slet ikke	6 %	6 %
Ved ikke/ikke relevant	2 %	4 %

Figur 5



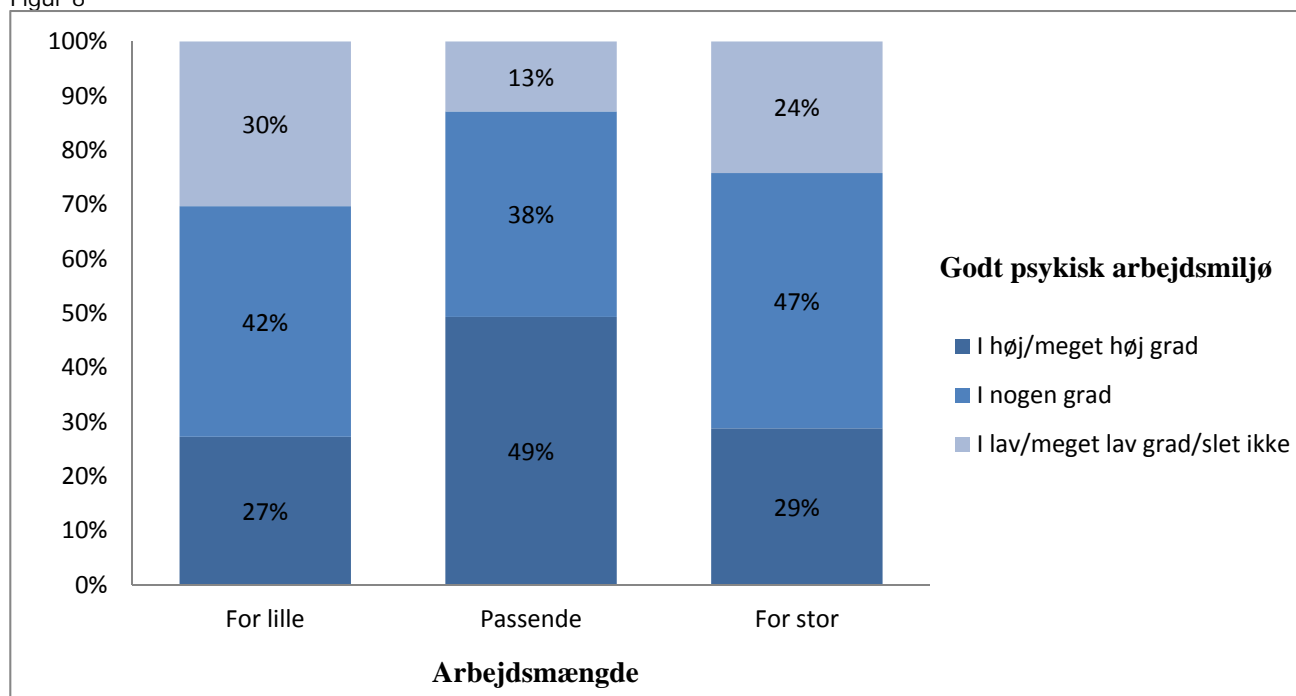
Arbejds mængde

Tabel 13

Hvordan vurderer du generelt mængden af dine arbejdsopgaver?

	Psykologerne	AC
For lille	2 %	3 %
Passende	50 %	59 %
For stor	48 %	38 %

Figur 6



Faglighed

Faglige kompetencer i arbejdet

Undersøgelsen viser, at psykologerne har god mulighed for at bruge deres faglige kompetencer i arbejdet.

Ifølge undersøgelsen har offentligt ansatte i mindre grad mulighed for at gøre brug af deres faglige kompetencer i arbejdet end privatansatte.

Som det fremgår af figur 7, er der en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og muligheden for at anvende faglige kompetencer i arbejdet.

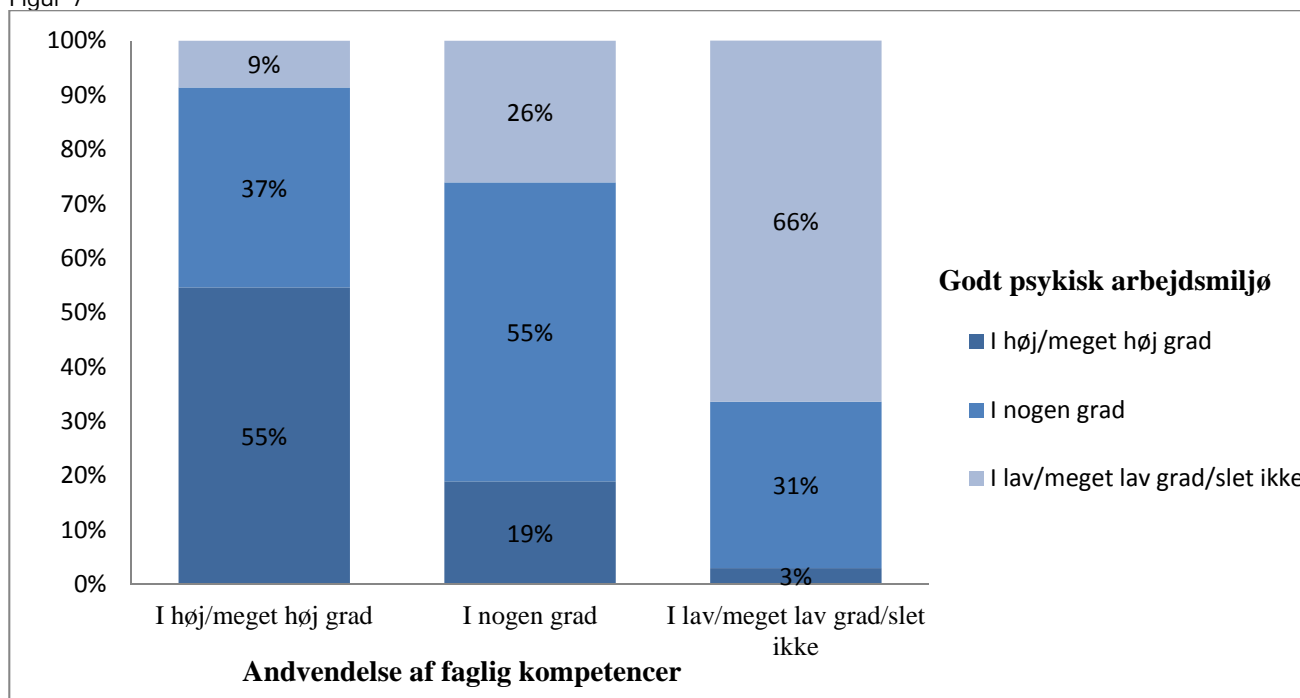
Tabel 14

Har du mulighed for at bruge dine faglige kompetencer i dit arbejde?		
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	36 %	34 %
I høj grad	44 %	45 %
I nogen grad	18 %	17 %
I lav grad	2 %	3 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	0 %

Tabel 15

Har du har mulighed for at bruge dine faglige kompetencer i dit arbejde?				
	Psykologerne		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
I meget høj grad	34 %	44 %	36 %	31 %
I høj grad	44 %	42 %	44 %	45 %
I nogen grad	18 %	12 %	17 %	19 %
I lav grad	2 %	2 %	3 %	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %	0 %	1 %

Figur 7



Tid til faglig sparring med kollegaer

Tabel 16 og 17 viser, hvordan psykologerne oplever muligheden for tid til faglig sparring med kollegaerne. Undersøgelsen viser, at privatansatte i højere grad end offentligt ansatte har tid til faglig sparring med kollegaerne. Som det fremgår af figur 8, så er faglig sparring med kolleger også et af de elementer, der er med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

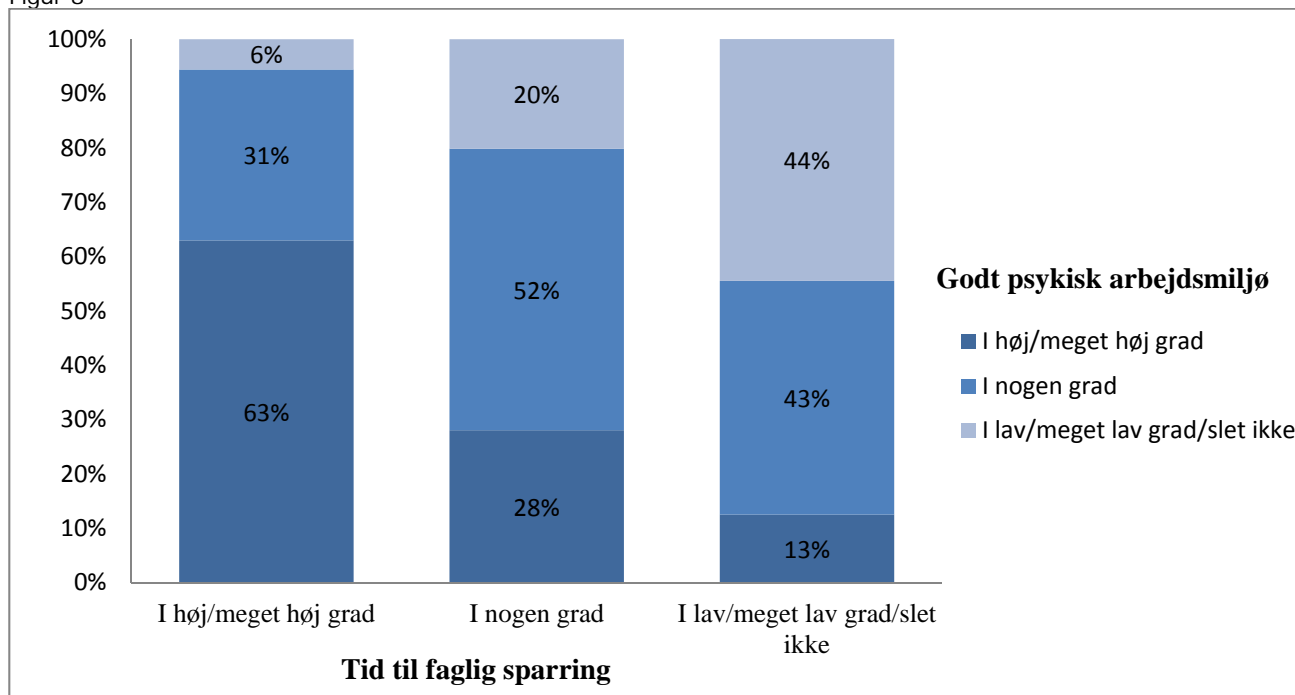
Tabel 16

Er der tid til faglig sparring med kolleger?		
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	11 %	14 %
I høj grad	27 %	35 %
I nogen grad	42 %	38 %
I lav grad	16 %	12 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %	2 %

Tabel 17

Er der tid til faglig sparring med kolleger?				
	Psykolegerne		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
I meget høj grad	11 %	14 %	13 %	15 %
I høj grad	27 %	30 %	34 %	38 %
I nogen grad	43 %	35 %	39 %	34 %
I lav grad	16 %	15 %	12 %	11 %
I meget lav grad/slet ikke	3 %	6 %	2 %	2 %

Figur 8



Mulighed for efter- og videreuddannelse

Efter- og videreuddannelse er en måde, hvorpå psykologerne kan bevare og videreudvikle de faglige kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

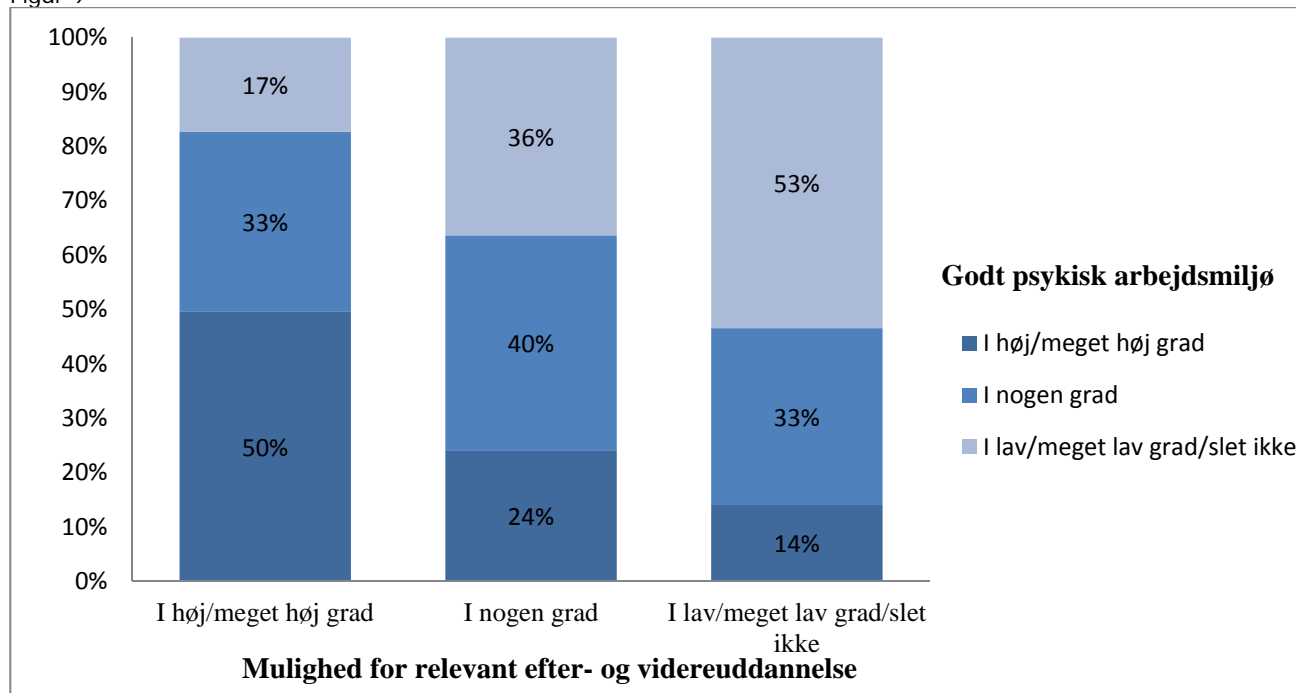
Som det fremgår af tabel 18, så er der en betydelig del af psykologerne, der kun i lav grad, meget lav grad eller slet ikke har mulighed for relevant efter- og videreuddannelse.

Derimod viser undersøgelsen en sammenhæng mellem muligheden for efter- og videreuddannelse og det psykiske arbejdsmiljø. Des bedre mulighed der er for relevant efter- og videreuddannelse, des bedre vurderer de det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

Tabel 18

	Psykoologerne	AC
I meget høj grad	10 %	11 %
I høj grad	22 %	27 %
I nogen grad	36 %	37 %
I lav grad	22 %	18 %
I meget lav grad/slet ikke	10 %	7 %

Figur 9



Forsvarlig faglig kvalitet

Der er spurgt ind til psykologernes mulighed for at udføre arbejdsopgaver med en forsvarlig faglig kvalitet. Som det fremgår i tabel 19 samt tabel 9 tidligere i denne analyse, har 59 pct. i meget høj eller høj grad mulighed for at levere en forsvarlig faglig kvalitet. Resultatet viser samtidig, at en betydelig gruppe mener, at de er udfordret i forhold til at levere en forsvarlig faglig kvalitet.

Undersøgelsen viser, at privatansatte har bedre mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet end offentligt ansatte.

Som vist tidligere, er der en markant sammenhæng mellem muligheden for at levere en forsvarlig faglig kvalitet og det psykiske arbejdsmiljø. Des bedre psykisk arbejdsmiljø, des bedre mulighed er der for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet jf. figur 1.

Tabel 19

Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet?		
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	17 %	21 %
I høj grad	42 %	48 %
I nogen grad	33 %	26 %
I lav grad	7 %	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %

Tabel 20

Har du mulighed for at udføre arbejdsopgaverne med en forsvarlig faglig kvalitet?				
	Psykologerne		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
I meget høj grad	16 %	24 %	20 %	21 %
I høj grad	42 %	47 %	46 %	50 %
I nogen grad	35 %	22 %	28 %	24 %
I lav grad	7 %	6 %	4 %	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %	1 %	1 %	1 %

Formelt samarbejde om arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Arbejdspladsvurderingen

Det er lovpligtigt for alle arbejdspladser minimum hvert tredje år at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV), der skal være med til at sikre både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Derfor har vi spurgt psykologerne, hvorvidt der inden for de seneste tre år har været udarbejdet en APV på deres arbejdsplads.

Tabel 21

Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads?		
	Psykologerne	AC
Ja	75 %	69 %
Nej	7 %	9 %
Ved ikke	18 %	22 %

Eftersom dette spørgsmål kan være svært at besvare, hvis man har været ansat på sin arbejdsplads i mindre end tre år, har vi set nærmere på, hvilken betydning dette har. Som det fremgår af tabel 22, er der som forventet en langt større andel blandt dem, der har været ansat under tre år, der ikke ved, om der har været foretaget en APV på deres arbejdsplads inden for de seneste tre år.

Tabel 22

Har I inden for de sidste tre år udarbejdet en APV (arbejdspladsvurdering) på din arbejdsplads?	Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?			
	Psykologerne		AC	
	Under 3 år	Over 3 år	Under 3 år	Over 3 år
Ja	59 %	85 %	59 %	85 %
Nej	7 %	6 %	7 %	6 %
Ved ikke	33 %	9 %	33 %	9 %

Direkte adspurgt vurderer en begrænset andel af psykologerne, at APV er et godt redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 23

Er en APV (arbejdspladsvurdering) et godt redskab til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?

	Psykologerne	AC
I meget høj grad	3 %	3 %
I høj grad	12 %	13 %
I nogen grad	38 %	36 %
I lav grad	22 %	19 %
I meget lav grad/slet ikke	11 %	11 %
Ved ikke	14 %	18 %

Arbejds miljøorganisationen

På arbejdspladser med ni eller flere ansatte har arbejdsgiveren pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation, hvor ansatte og arbejdsgiver skal samarbejde om arbejdsmiljøet. Arbejds miljøorganisationen skal bestå af repræsentanter fra både ledelse og arbejdstagere. Det generelle billede viser, at psykologerne kun i begrænset omfang har kendskab til arbejdsmiljøorganisationen (AMO) og dens funktion på deres arbejdsplads.

Tabel 24

Har du kendskab til Arbejds miljøorganisationens (AMO) rolle og funktion på din arbejdsplads?

	Psykologerne	AC
I høj grad	20 %	21 %
I nogen grad	36 %	32 %
I lav grad	20 %	20 %
Slet ikke	19 %	24 %
Ikke relevant - færre end 9 ansatte	4 %	4 %

Samtidig ses det, at størstedelen generelt ikke oplever, at AMO iværksætter konkrete initiativer til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 25

Har Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) på din arbejdsplads iværksat konkrete initiativer for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?		
	Psykologerne	AC
I høj grad	9 %	8 %
I nogen grad	32 %	30 %
I lav grad	27 %	25 %
Slet ikke	24 %	28 %
Ikke relevant - færre end 9 ansatte	7 %	8 %

Tillidserhverv

Foruden repræsentanterne i arbejdsmiljøorganisationen har medarbejderne også mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant til at repræsentere dem i samarbejdet med ledelsen omkring arbejdsmiljøet og samarbejdet på arbejdspladsen.

Der er ganske stor forskel på, hvorvidt privat- og offentligt ansatte har en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads.

Tabel 26

	Er du ansat i det offentlige eller i det private?			
	Psykologerne		AC	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Har du en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads?				
Ja	64 %	29 %	83 %	34 %
Nej	32 %	62 %	12 %	39 %
Ved ikke	4 %	9 %	5 %	27 %

De ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

I undersøgelsen er de, der har en tillidsrepræsentant (TR), men som ikke selv er TR, blevet spurgt til, i hvilken grad de vurderer, at deres TR bidrager til at løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 27

Bidrager din tillidsrepræsentant til at løse eventuelle problemer med psykisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

	Psykologerne	AC
I meget høj grad	7 %	5 %
I høj grad	20 %	19 %
I nogen grad	32 %	28 %
I lav grad	17 %	18 %
I meget lav grad/slet ikke	14 %	12 %
Ved ikke	10 %	18 %

Tillidsrepræsentantens vurdering af egen rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen

Sammenligner man de ansattes vurdering af tillidsrepræsentantens rolle med tillidsrepræsentanternes egen vurdering af selv samme forhold, så har tillidsrepræsentanterne et mere positivt billede af deres rolle og bidrag til at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen end det billede, som de ansatte tegner af tillidsrepræsentanten.

Det skal bemærkes, at de ansatte i modsætning til tillidsrepræsentanterne har haft mulighed for at svare "ved ikke" på spørgsmålet. Dette skyldes, at mens tillidsrepræsentanterne forventes at kunne besvare spørgsmål om sig selv som TR, kan det ikke i samme grad forventes af de ansatte.

Tabel 28

	Psykologerne	AC
I meget høj grad	6 %	8 %
I høj grad	26 %	24 %
I nogen grad	53 %	50 %
I lav grad	11 %	15 %
I meget lav grad/slet ikke	4 %	3 %

Undersøgelsen viser desuden en tendens til, at des bedre det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen, des større mulighed har tillidsrepræsentanterne for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø, jf. tabel 29.

Tabel 29

Er der et godt psykisk arbejdsmiljø på din nuværende arbejdsplads?	I hvor høj grad vurderer du, at du som tillidsrepræsentant har mulighed for at bidrage til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?		
	I høj/meget høj grad	I nogen grad	I lav/meget lav/slet ikke
I høj/meget høj grad	65 %	26 %	24 %
I nogen grad	28 %	60 %	48 %
I lav/meget lav/slet ikke	7 %	14 %	29 %

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

I det følgende vil vi se nærmere på psykologernes planer om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og elementer i det psykiske arbejdsmiljø.

Som det fremgår af tabel 30, så planlægger mange en sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Tabel 30

Hvornår planlægger du at trække dig tilbage fra arbejdsmarkedet?		
	Psykologerne	AC
61 år eller yngre	1 %	4 %
62 år	4 %	7 %
63 år	4 %	6 %
64 år	7 %	6 %
65 år	28 %	28 %
66 år	4 %	4 %
67 år	25 %	21 %
68 år eller ældre	26 %	24 %

Spørgsmålet er blevet stillet til gruppen, der er 50 år eller ældre. For denne gruppe er folkepensionsalderen ikke den samme som følge af tilbagetrækningsreformen. De fleste har mulighed for at gå på folkepension som 65-67-årige, undtagen dem, der på undersøgelsestidspunktet har været 52 år eller yngre - disse kan først gå på folkepension når de er 68 år.

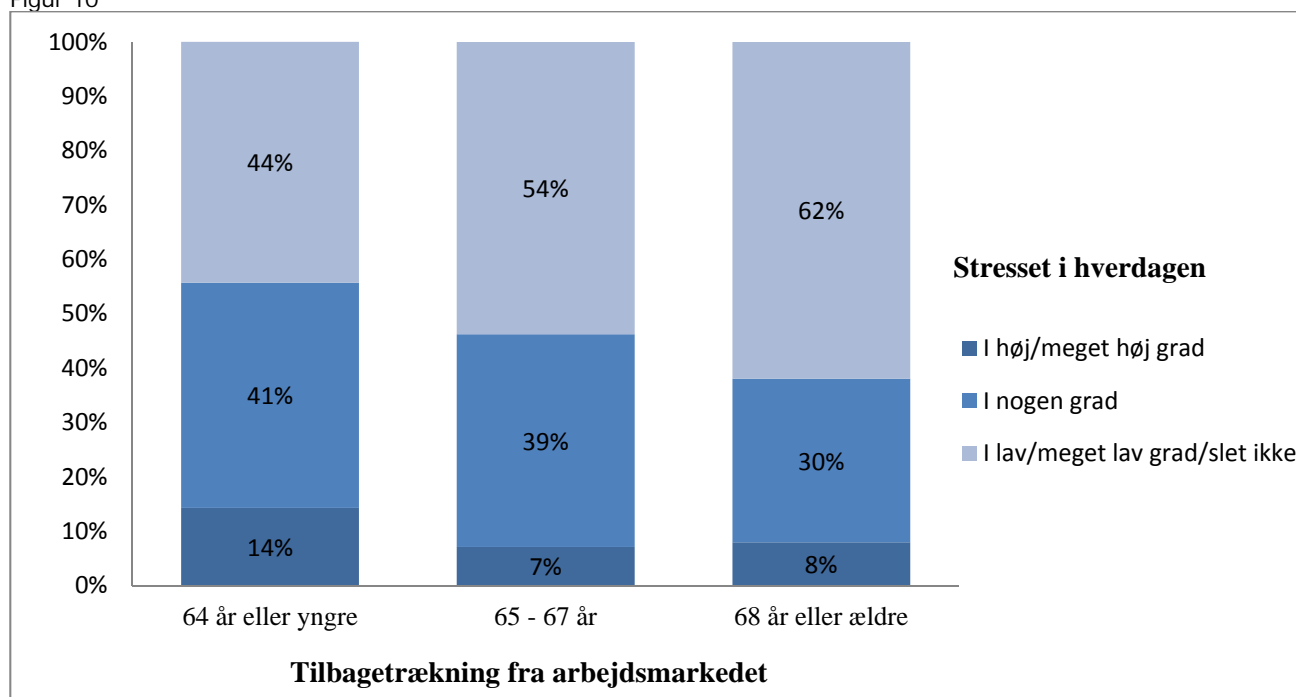
I det følgende sættes der fokus på sammenhænge mellem psykologernes planlagte tilbagetrækningsalder, deres stressniveau, psykiske arbejdsmiljø og om hvorvidt de har en god nærmeste leder. Alder ved planlagt tilbagetrækning er opdelt i aldersgrupperne 64 år eller yngre, der afspejler dem, der forlader arbejdsmarkedet før folkepensionsalderen, 65-67 år, som for de flestes vedkommende er folkepensionsalderen, og 68 år eller ældre, der primært repræsenterer den gruppe, der bliver længere på arbejdsmarkedet.

Stress og tilbagetrækning

55 pct. af de psykologer, som planlægger en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, føler sig i meget høj, høj eller nogen grad stressede i hverdagen. Dette er kun tilfældet for de 38 pct., der planlægger en sen tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

62 pct. af dem, der vil arbejde til de er 68 år gamle eller ældre, er ikke ramt af stress. Der er en tydelig tendens til, at jo mere stresset man er, jo tidligere vil man stoppe på arbejdsmarkedet.

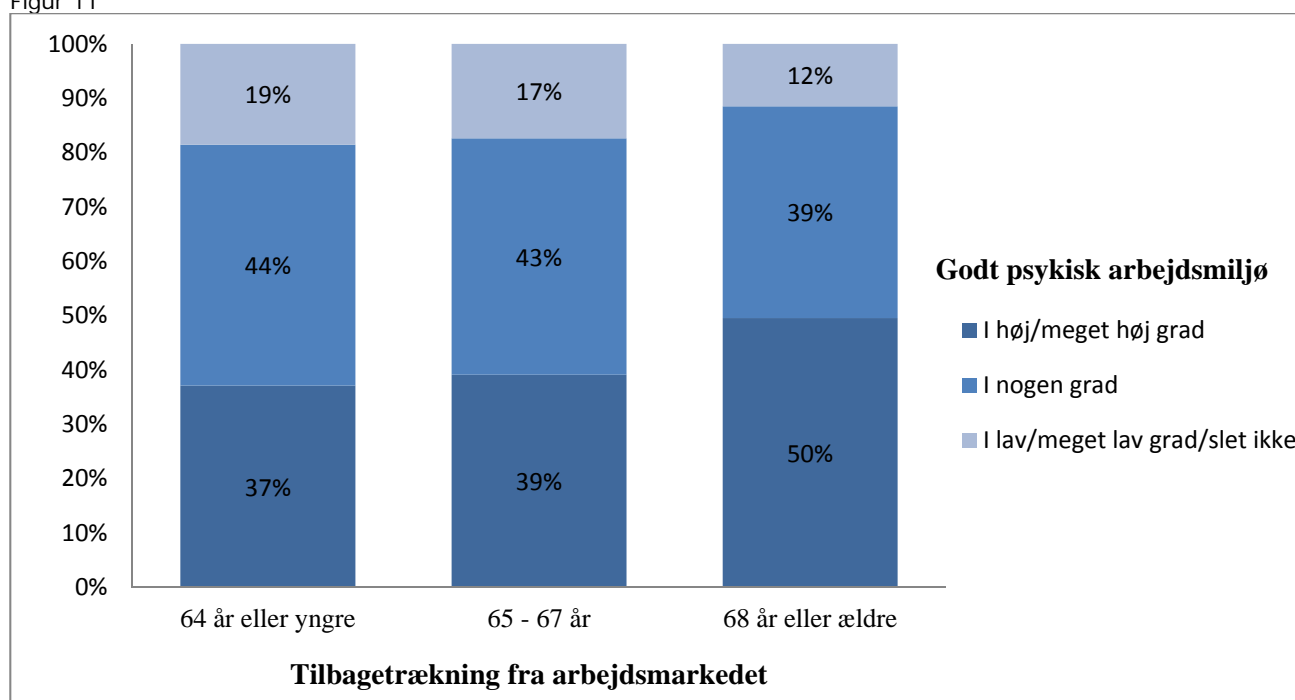
Figur 10



Psykisk arbejdsmiljø og tilbagetrækning

Psykisk arbejdsmiljø er endnu en faktor, der har en betydning for, hvor længe man gerne vil være på arbejdsmarkedet.

Figur 11



Følelsesmæssige krav

I det følgende undersøges, i hvilket omfang der opleves følelsesmæssige krav i arbejdet, og hvilken betydning det har for det psykiske arbejdsmiljø og risikoen for stress.

I denne undersøgelse er følelsesmæssige krav målt via følgende to spørgsmål: "Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?" samt "Hvor ofte kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?".

Følelsesmæssigt berørt

Tabel 31 viser, hvor ofte psykologerne bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

Når spørgsmålet opdeles på køn, ses det, at kvinder i højere grad end mænd bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

Tabel 31

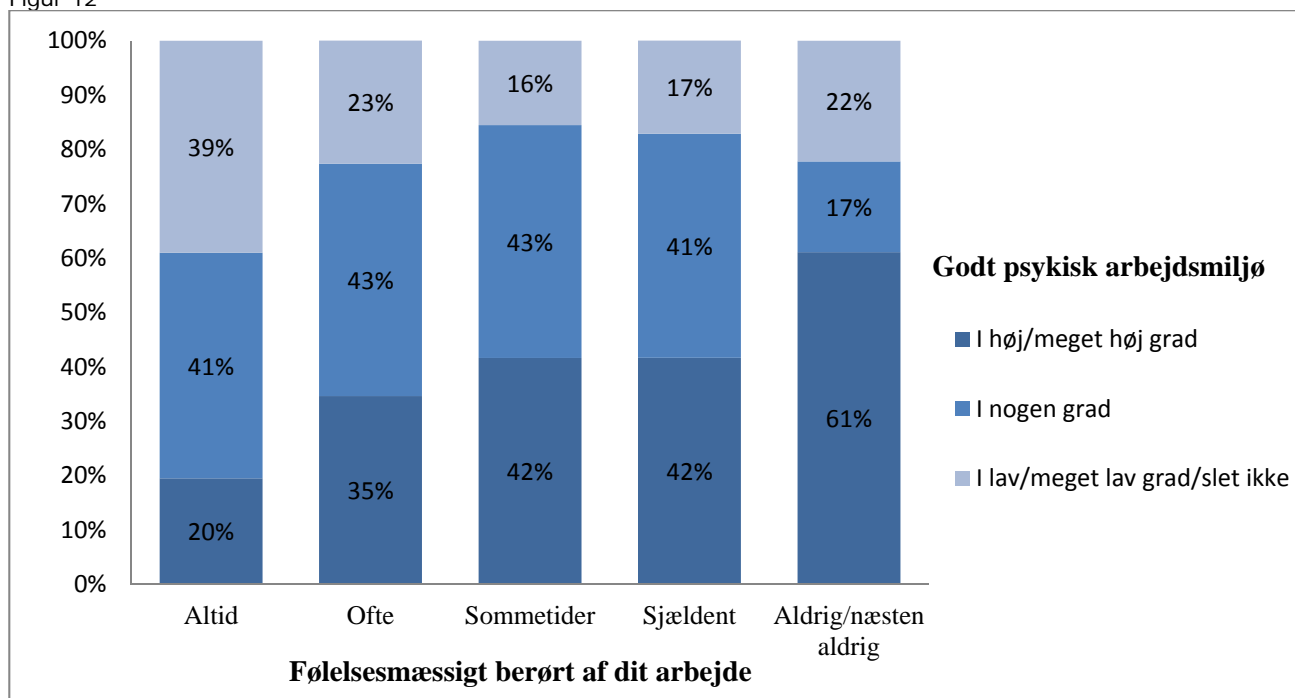
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?		
	Psykologerne	AC
Altid	2 %	2 %
Ofte	33 %	25 %
Sommetider	51 %	40 %
Sjældent	13 %	26 %
Aldrig/næsten aldrig	1 %	7 %

Tabel 32

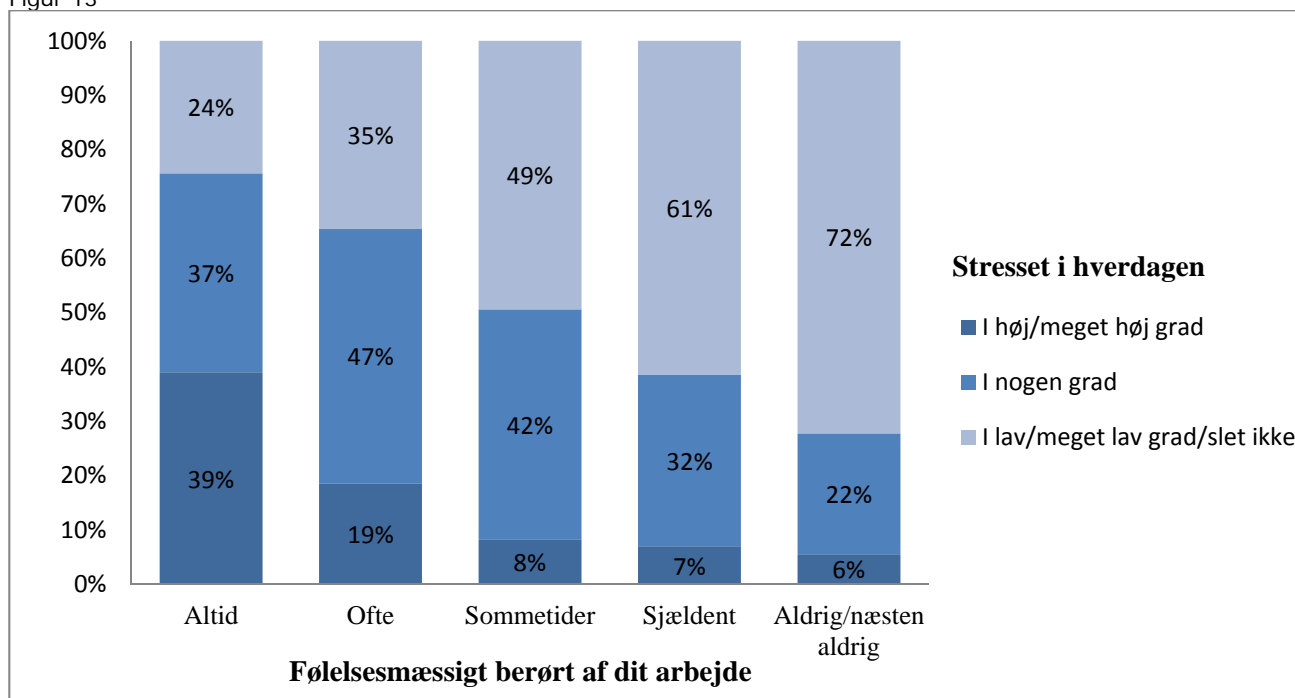
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	Køn			
	Psykologerne		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	2 %	3 %	3 %	2 %
Ofte	34 %	26 %	28 %	20 %
Sommetider	51 %	51 %	43 %	38 %
Sjældent	12 %	18 %	22 %	30 %
Aldrig/næsten aldrig	1 %	2 %	4 %	10 %

Figur 12 viser, at der er en negativ sammenhæng mellem, hvor ofte psykologerne bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, og hvor godt deres psykiske arbejdsmiljø er. Figuren understreger, at det kan være hårdt at bestride et job, hvor man bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet. Undersøgelsen viser desuden (jf. figur 13), at risikoen for stress er større, des oftere man bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet.

Figur 12



Figur 13



Krav om at skjule følelser

På trods af at mange oplever, at de bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, vil det i mange situationer være nødvendigt at skjule disse følelser. Tabel 33 viser, hvor ofte dit arbejde kræver du skjuler dine følelser.

Når spørgsmålet opdeles på køn, ses det, at kvinder oftere end mænd oplever, at de har et arbejde, der kræver, at de må skjule deres følelser.

Tabel 33

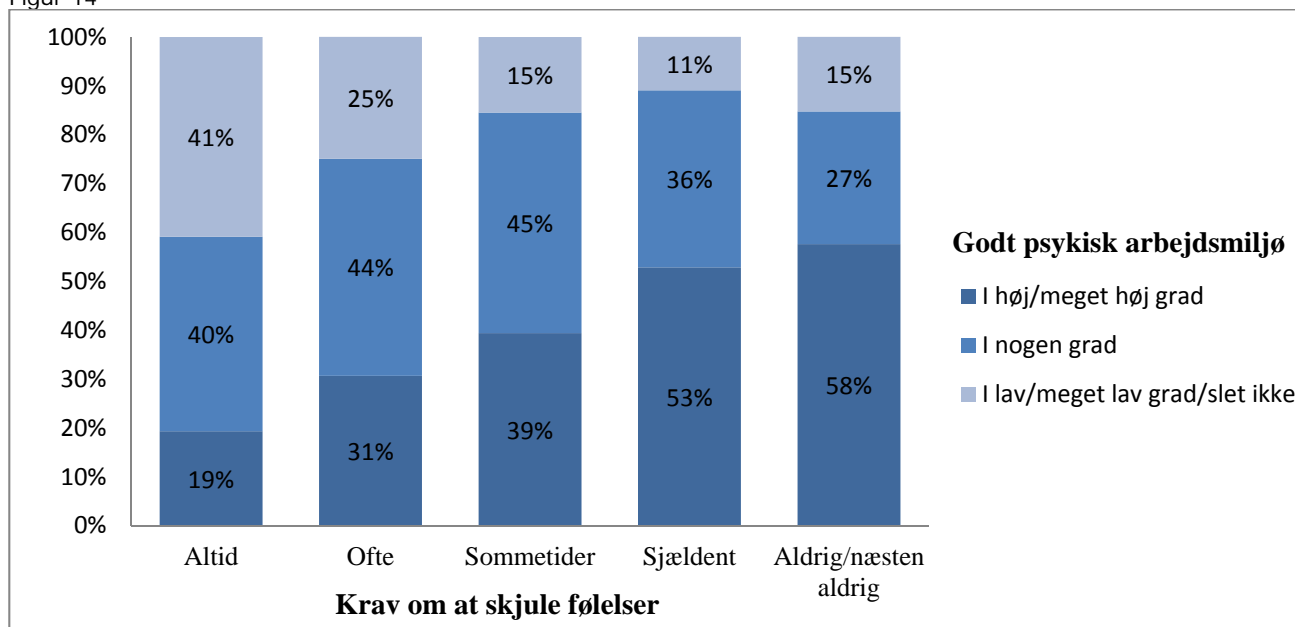
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?		
	Psykologerne	AC
Altid	5 %	4 %
Ofte	29 %	21 %
Sommetider	43 %	34 %
Sjældent	19 %	28 %
Aldrig/næsten aldrig	3 %	13 %

Tabel 34

Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	Køn			
	Psykologerne		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	6 %	2 %	5 %	4 %
Ofte	30 %	25 %	23 %	18 %
Sommetider	44 %	39 %	37 %	31 %
Sjældent	17 %	29 %	25 %	31 %
Aldrig/næsten aldrig	3 %	5 %	10 %	16 %

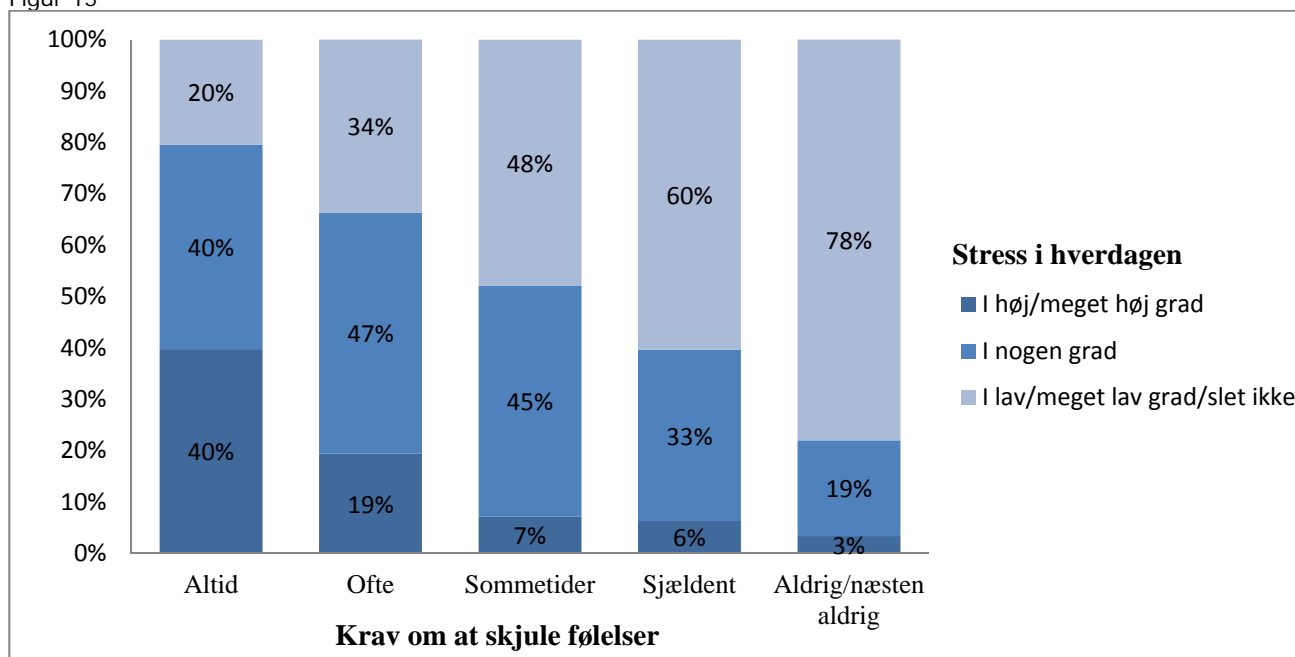
Der er en negativ sammenhæng mellem, hvor ofte arbejdet kræver, at man må skjule følelser, og hvor godt det psykiske arbejdsmiljø er.

Figur 14



Des oftere man må skjule følelserne i arbejdet, des større er risikoen for stress i hverdagen, hvilket fremgår af figur 15.

Figur 15



Ledelse og psykisk arbejdsmiljø

Nærmeste leder

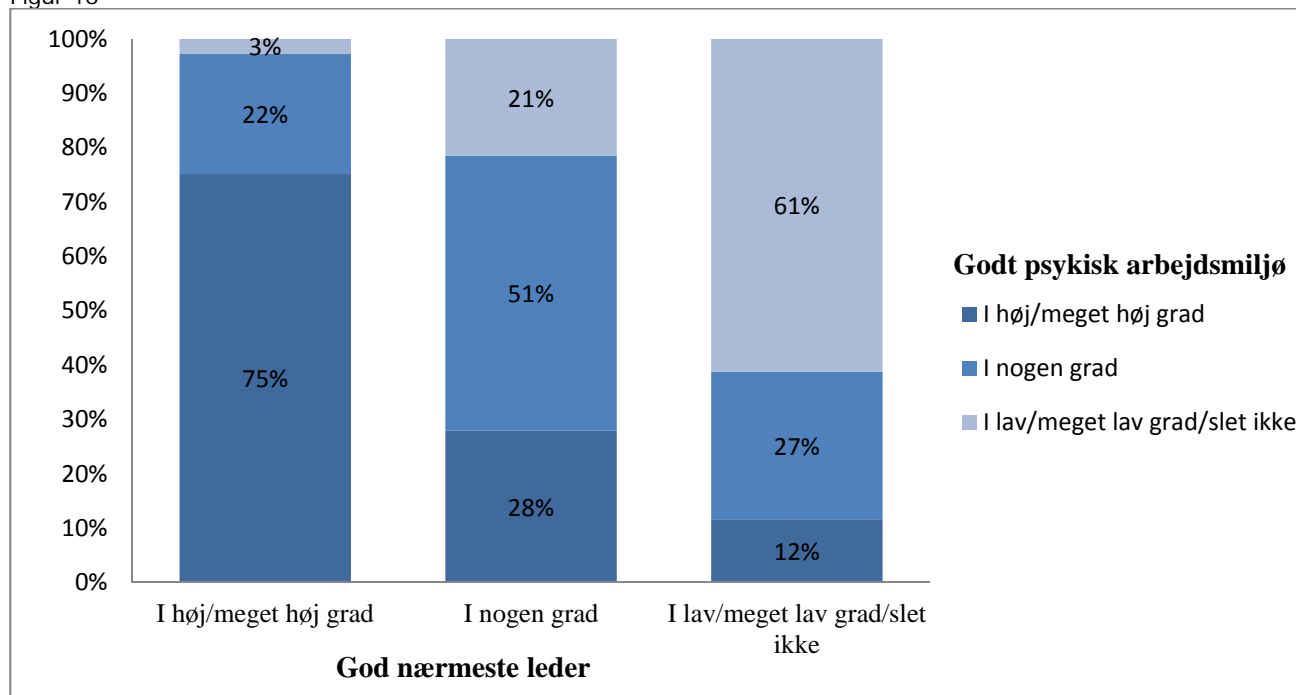
I det følgende vil vi se nærmere på sammenhænge mellem nærmeste leder og psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 35

Har du alt i alt en god nærmeste leder?		
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	15 %	16 %
I høj grad	28 %	34 %
I nogen grad	35 %	33 %
I lav grad	15 %	13 %
I meget lav grad/slet ikke	6 %	5 %

At have en god nærmeste leder har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Eksempelvis ses det i figur 16, at 75 pct. af psykologerne, der i høj eller meget høj grad har en god nærmeste leder, har et godt psykisk arbejdsmiljø. Mens det kun gælder for 12 pct. af de psykologer, der i lav, meget lav grad eller slet ikke har en god nærmeste leder.

Figur 16



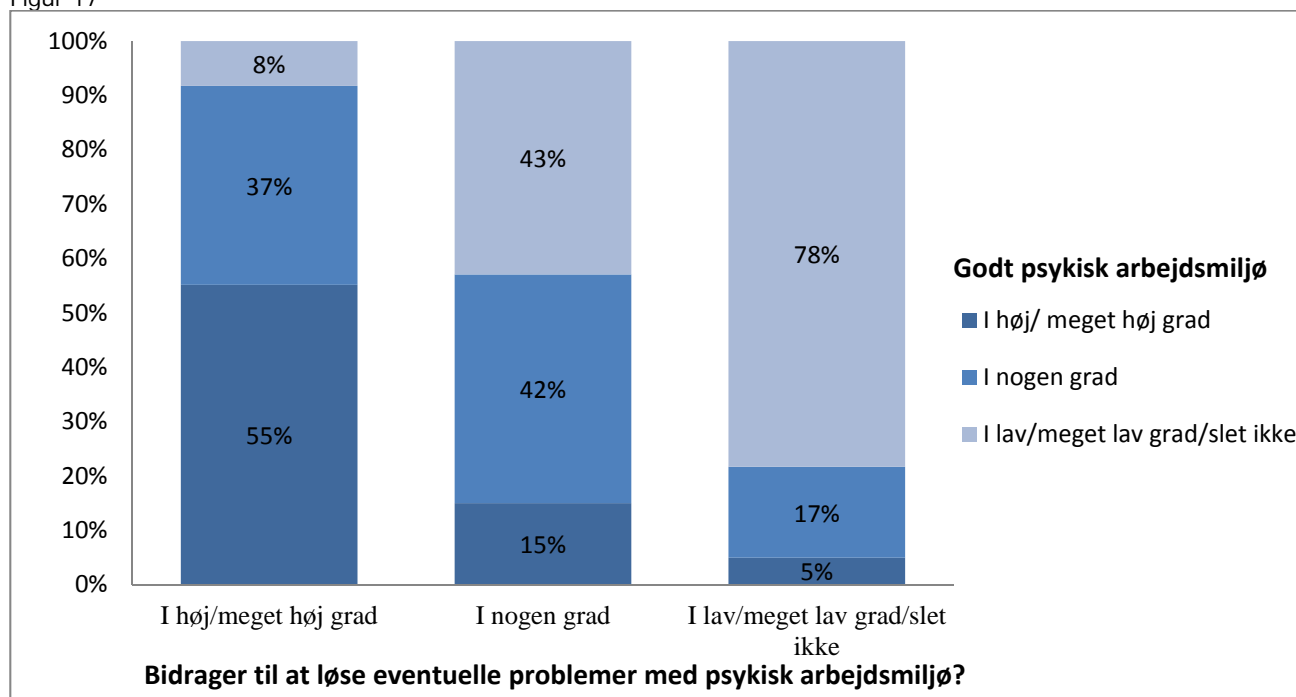
Der ses endvidere en klar sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og i hvilken grad lederen bidrager til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø, jf. figur 17.

Tabel 36

Bidrager din nærmeste leder til at løse eventuelle problemer med psykisk arbejdsmiljø?

	Psykoletterne	AC
I meget høj grad	7 %	6 %
I høj grad	20 %	23 %
I nogen grad	33 %	34 %
I lav grad	19 %	22 %
I meget lav grad/slet ikke	15 %	14 %

Figur 17



Feedback, forventningsafstemning og ros

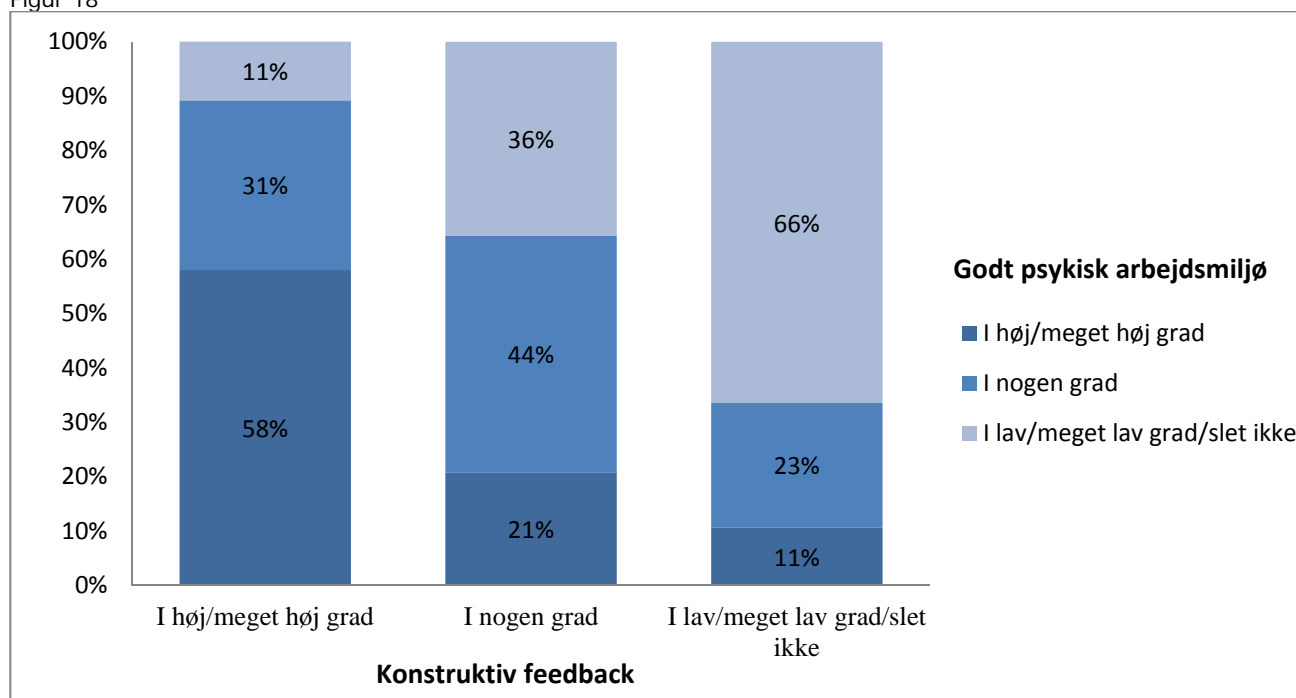
I undersøgelsen har vi spurgt ind til, i hvilken grad deres nærmeste leder giver konstruktiv feedback, ros og sørger for at forventningsafstemme. I det følgende vil vi se nærmere på besvarelserne herpå samt se på hvilke sammenhænge, der er mellem disse faktorer og det psykiske arbejdsmiljø.

Feedback

Tabel 37

Giver din nærmeste leder konstruktiv feedback?		
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	9 %	10 %
I høj grad	24 %	29 %
I nogen grad	35 %	35 %
I lav grad	19 %	17 %
I meget lav grad/slet ikke	13 %	9 %

Figur 18



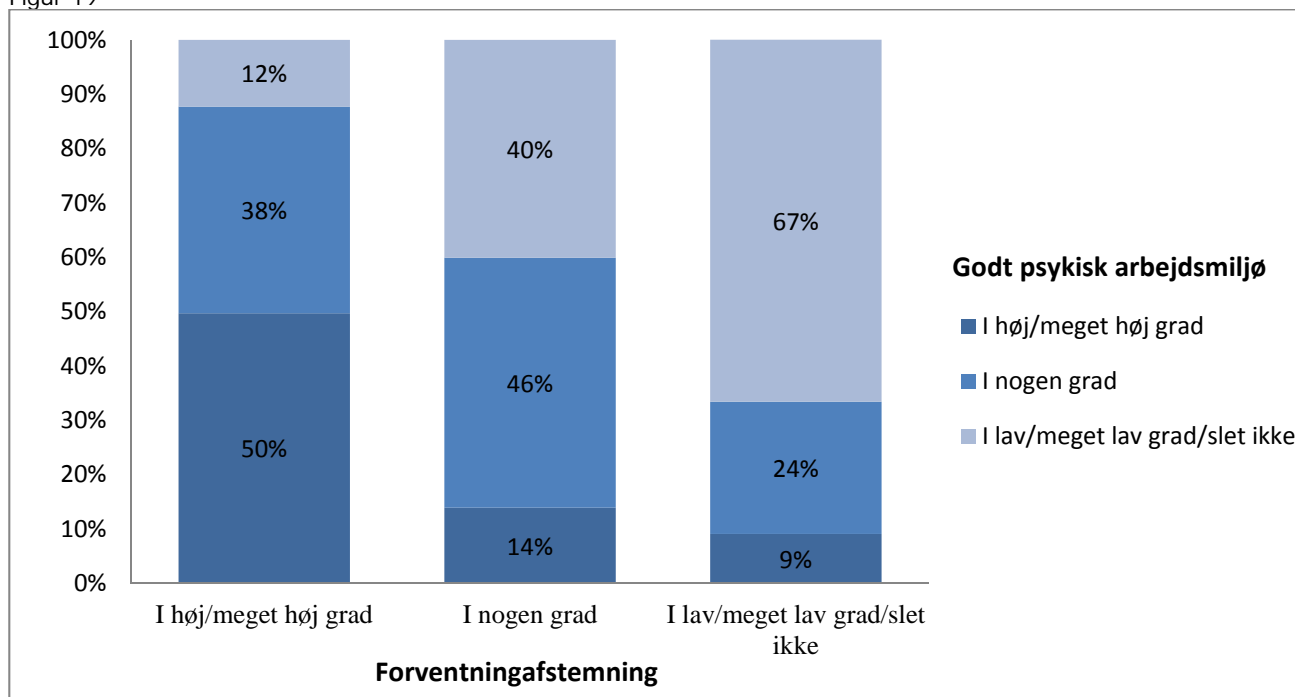
Forventningsafstemning

Tabel 38

Forventningsafstemmer din nærmeste leder, så du ved, hvad der forventes af dig?

	Psykologerne	AC
I meget høj grad	6 %	6 %
I høj grad	21 %	24 %
I nogen grad	39 %	38 %
I lav grad	22 %	21 %
I meget lav grad/slet ikke	12 %	9 %

Figur 19



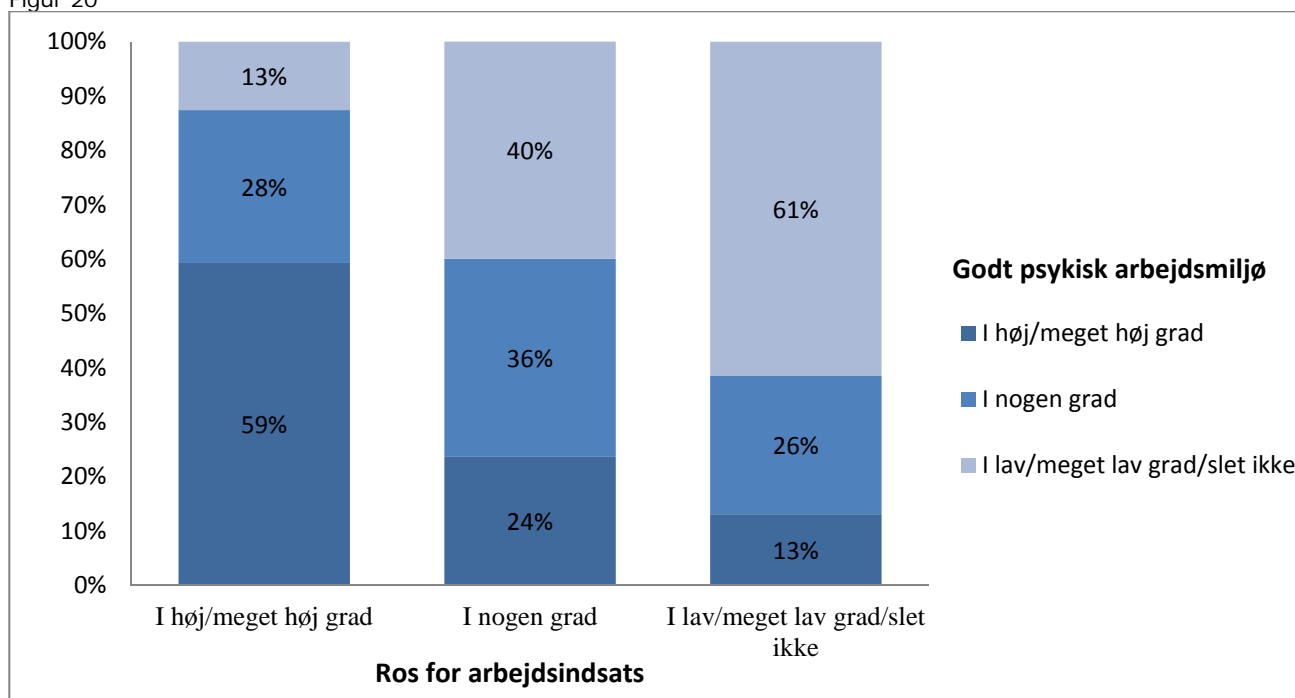
Ros

Tabel 39

Giver din nærmeste leder dig ros for din arbejdsindsats?

	Psykolegerne	AC
I meget høj grad	11 %	12 %
I høj grad	25 %	29 %
I nogen grad	31 %	32 %
I lav grad	20 %	18 %
I meget lav grad/slet ikke	13 %	10 %

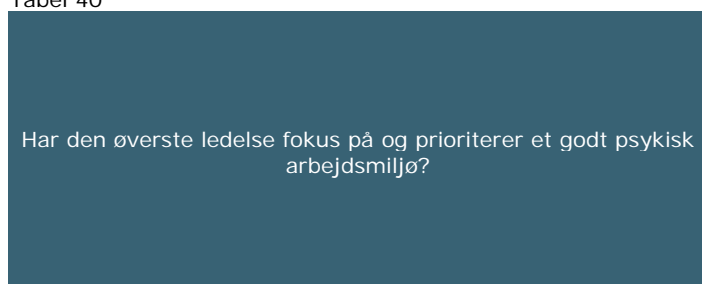
Figur 20



Den øverste ledelse

Der er i undersøgelsen herudover blevet spurgt til, i hvilken grad den øverste ledelse har fokus på og prioriterer et godt psykisk arbejdsmiljø. Som det fremgår nedenfor, så opleves et godt psykisk arbejdsmiljø i mange tilfælde ikke som noget, som den øverste ledelse prioriterer højt.

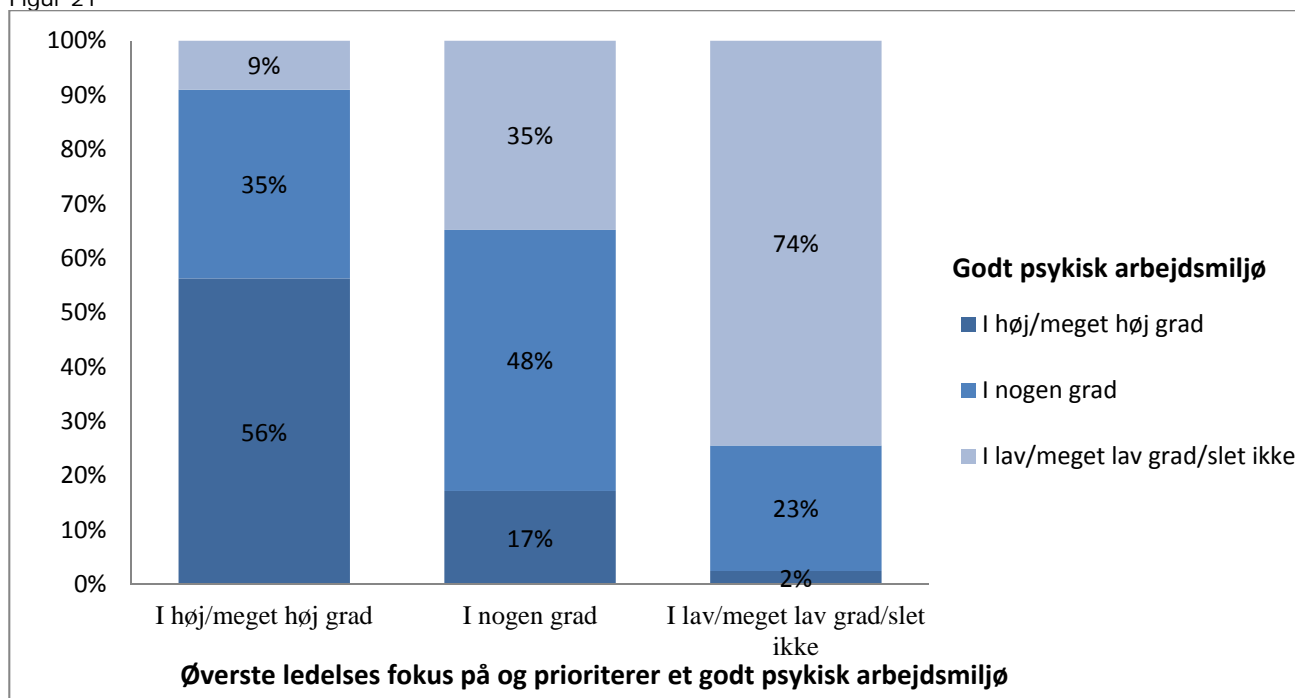
Tabel 40



	Psykologerne	AC
I meget høj grad	6 %	5 %
I høj grad	24 %	23 %
I nogen grad	38 %	39 %
I lav grad	19 %	21 %
I meget lav grad/slet ikke	13 %	12 %

Hvorvidt den øverste ledelse har fokus på og prioriterer det psykiske arbejdsmiljø, er afgørende for hvordan det psykiske arbejdsmiljø er på arbejdspladsen. Figur 21 viser en meget markant sammenhæng og understreger, hvor væsentligt ledelsen og topledelsens fokus er, for at skabe arbejdspladser med et godt psykisk arbejdsmiljø.

Figur 21



Lederne og det psykiske arbejdsmiljø

Som det fremgår af det ovenstående, er ledelse afgørende for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. I dette følgende vil vi se nærmere på lederens eget syn på det psykiske arbejdsmiljø som en del af ledelsesopgaven, hvor godt de er rustet til at varetage opgaven, og hvilke udfordringer de eventuelt står overfor.

Stort set alle ledere i undersøgelsen ser det som en vigtig del af deres ledelsesopgave at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Men undersøgelsen viser også, at lederne ser det som en større udfordring at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske arbejdsmiljø og en stor del påpeger, at de ikke er fagligt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen peger således på et stort behov for, at lederne bliver bedre rustet til at varetage opgaven med at håndtere det psykiske arbejdsmiljø, som de selv ser som en væsentlig del af deres ledelsesopgave.

I tabel 41 fremgår svar fra de psykologer, der sidder i en lederstilling.

Tabel 41

I hvilken grad mener du, at:					
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad/slet ikke
Det er en vigtig del af min ledelsesopgave, at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø	68 %	30 %	2 %	0 %	0 %
Det er en større udfordring, at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø fremfor problemer med det fysiske arbejdsmiljø	29 %	29 %	24 %	13 %	4 %
Jeg er fagligt godt klædt på til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø blandt mine medarbejdere	32 %	51 %	14 %	2 %	1 %

Tabel 42 viser oplevelsen af nærmeste leder for de psykologer, som ikke sidder i lederstillinger. Det skal her bemærkes, at denne leder, ikke nødvendigvis også er psykolog, hvorfor svarene i tabel 41 og 42 ikke direkte kan sammenlignes.

Tabel 42

Er din nærmeste leder fagligt klædt på til at håndtere eventuelle problemer med stress og psykisk arbejdsmiljø?

	Psykologerne	AC
I meget høj grad	7 %	5 %
I høj grad	20 %	17 %
I nogen grad	29 %	30 %
I lav grad	19 %	21 %
I meget lav grad/slet ikke	17 %	14 %
Ved ikke	7 %	12 %

Ledernes eget psykiske arbejdsmiljø

I dette afsnit vil vi se nærmere på ledernes eget psykiske arbejdsmiljø samt i hvilken grad de oplever at få den tilstrækkelige støtte og hjælp til deres ledelsesopgaver, og om deres ledelsesrum er klart defineret.

Tabel 43

	I hvilken grad mener du, at:				
	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad/slet ikke
Jeg får tilstrækkelig støtte og hjælp til mine ledelsesopgaver fra min nærmeste leder	14 %	28 %	31 %	17 %	10 %
Mine handlemuligheder som leder (mit ledelsesrum) er klart defineret	15 %	24 %	39 %	16 %	6 %

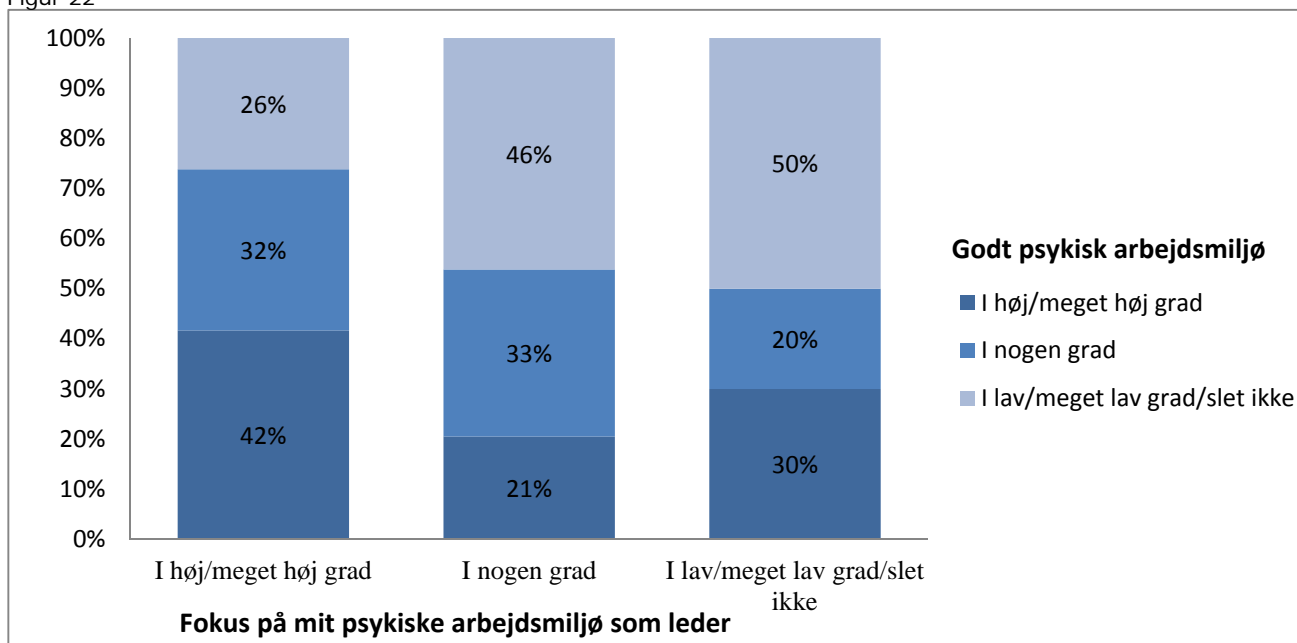
Da et godt psykisk arbejdsmiljø må formodes at være afgørende for, hvilke muligheder lederne har for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø for deres medarbejdere, er det bekymrende, at der ikke er et større fokus på ledernes psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 44

	På min arbejdsplads er der fokus på mit psykiske arbejdsmiljø som leder	
	Psykologerne	AC
I meget høj grad	11 %	6 %
I høj grad	23 %	24 %
I nogen grad	32 %	35 %
I lav grad	24 %	24 %
I meget lav grad/slet ikke	10 %	12 %

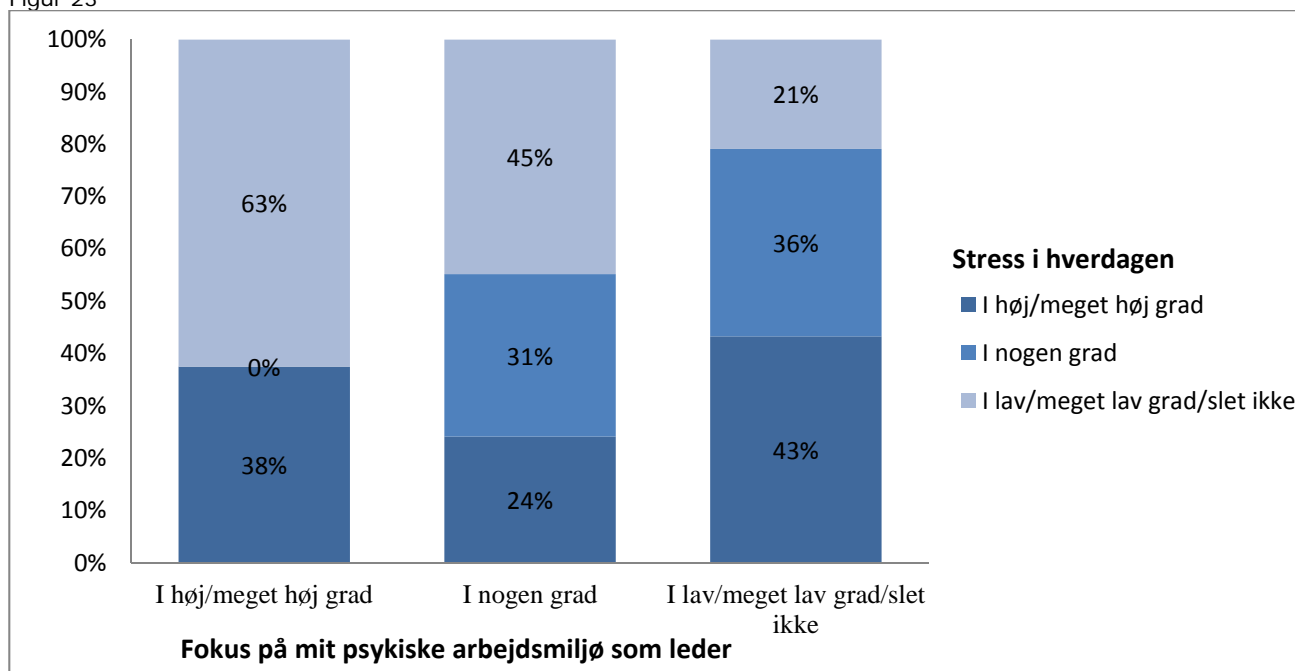
Undersøgelsen viser, at des mere fokus der er på lederens eget psykiske arbejdsmiljø, des bedre psykisk arbejdsmiljø har de.

Figur 22



Undersøgelsen viser desuden, at des mindre fokus der er på lederens eget psykiske arbejdsmiljø, des større er risikoen for stress.

Figur 23



Kvantitative krav

I det følgende ses der nærmere på, i hvilket omfang psykologerne er udsat for kvantitative krav i arbejdet. Ifølge Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser resultater fra videnskabelige undersøgelser, at kvantitative krav på arbejdspladsen spiller en afgørende rolle for medarbejderes arbejde og trivsel. Høje krav i arbejdet kan være forbundet med risiko for at udvikle problemer med helbredet, hvis medarbejderen ikke har tilstrækkelige ressourcer til rådighed til at leve op til kravene. I denne undersøgelse er kvantitative krav undersøgt ved at spørge ind til, hvor ofte psykologerne

- oplever, det er nødvendigt at arbejde over/ lave merarbejde
- oplever, at de har tid nok til arbejdsopgaverne
- har tidsfrister, der er svære at overholde
- får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres.

I det følgende ser vi på, om der er kønsforskelle, og om det har en betydning, om man er ansat i det private eller det offentlige, og hvilke sammenhænge der er mellem kvantitative krav og det psykiske arbejdsmiljø.

Over- og merarbejde

Tabel 45

Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?		
	Psykologerne	AC
Altid	5 %	8 %
Ofte	34 %	33 %
Sommetider	41 %	41 %
Sjældent	16 %	14 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	3 %

Tabel 46

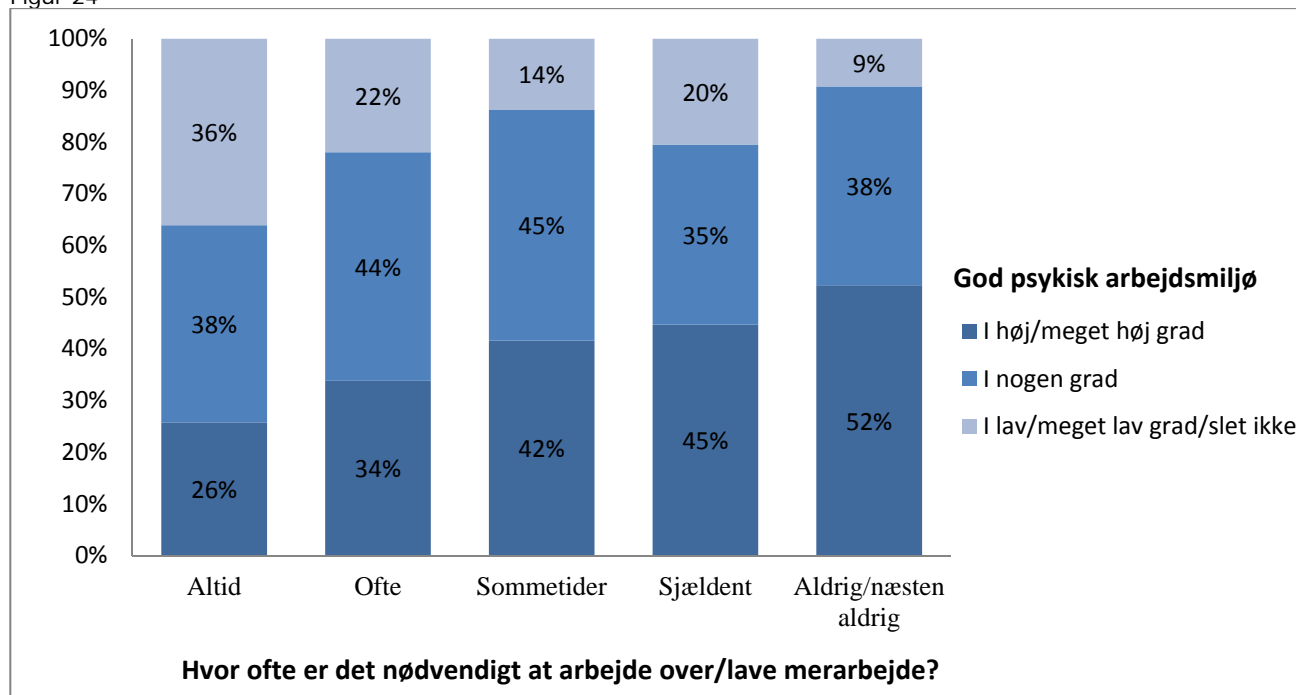
Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?	Køn			
	Psykologerne		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	5 %	7 %	8 %	9 %
Ofte	35 %	30 %	34 %	32 %
Sommetider	42 %	37 %	42 %	40 %
Sjældent	15 %	21 %	13 %	15 %
Aldrig/næsten aldrig	3 %	5 %	3 %	3 %

Tabel 47

Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over/lave merarbejde?	Køn			
	Psykologerne		AC	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Altid	5 %	5 %	7 %	9 %
Ofte	32 %	34 %	30 %	35 %
Sommetider	43 %	40 %	43 %	39 %
Sjældent	15 %	17 %	16 %	14 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	4 %	4 %	3 %

Vi ser en negativ sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og over-/merarbejde.

Figur 24



Tid nok til arbejdsopgaver

Tabel 48

Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?

	Psykologerne	AC
Altid	4 %	4 %
Ofte	35 %	39 %
Sommetider	33 %	35 %
Sjældent	24 %	19 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	3 %

Tabel 49

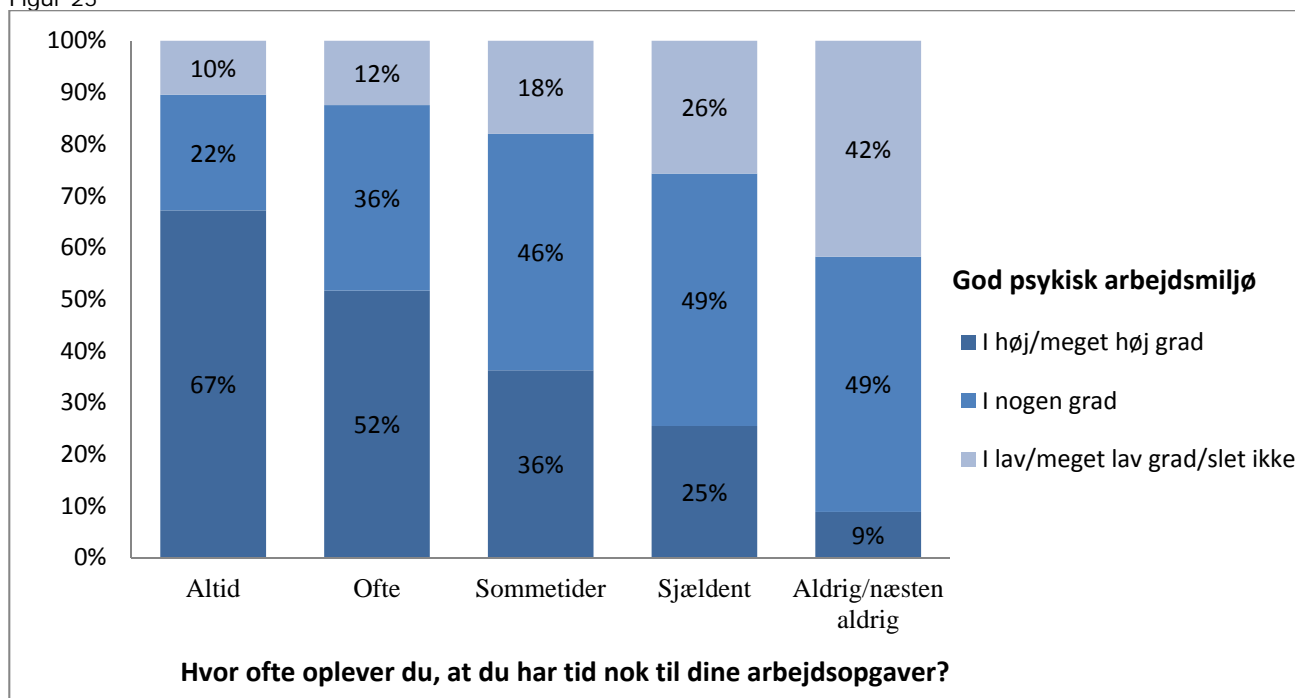
Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	Køn			
	Psykologerne		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	3 %	5 %	3 %	5 %
Ofte	34 %	39 %	36 %	42 %
Sommetider	33 %	31 %	37 %	33 %
Sjældent	25 %	21 %	21 %	18 %
Aldrig/næsten aldrig	5 %	3 %	3 %	2 %

Tabel 50

Hvor ofte oplever du, at du har tid nok til dine arbejdsopgaver?	Køn			
	Psykologerne		AC	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Altid	3 %	4 %	5 %	4 %
Ofte	46 %	33 %	42 %	36 %
Sommetider	31 %	33 %	34 %	35 %
Sjældent	16 %	25 %	16 %	21 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	4 %	2 %	4 %

Vi ser en klar negativ sammenhæng mellem det at mangle tid til sine arbejdsopgaver og det psykiske arbejdsmiljø.

Figur 25



Tidsfrister

Tabel 51

Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?

	Psykologerne	AC
Altid	5 %	4 %
Ofte	20 %	25 %
Sommetider	46 %	46 %
Sjældent	26 %	22 %
Aldrig/næsten aldrig	3 %	3 %

Tabel 52

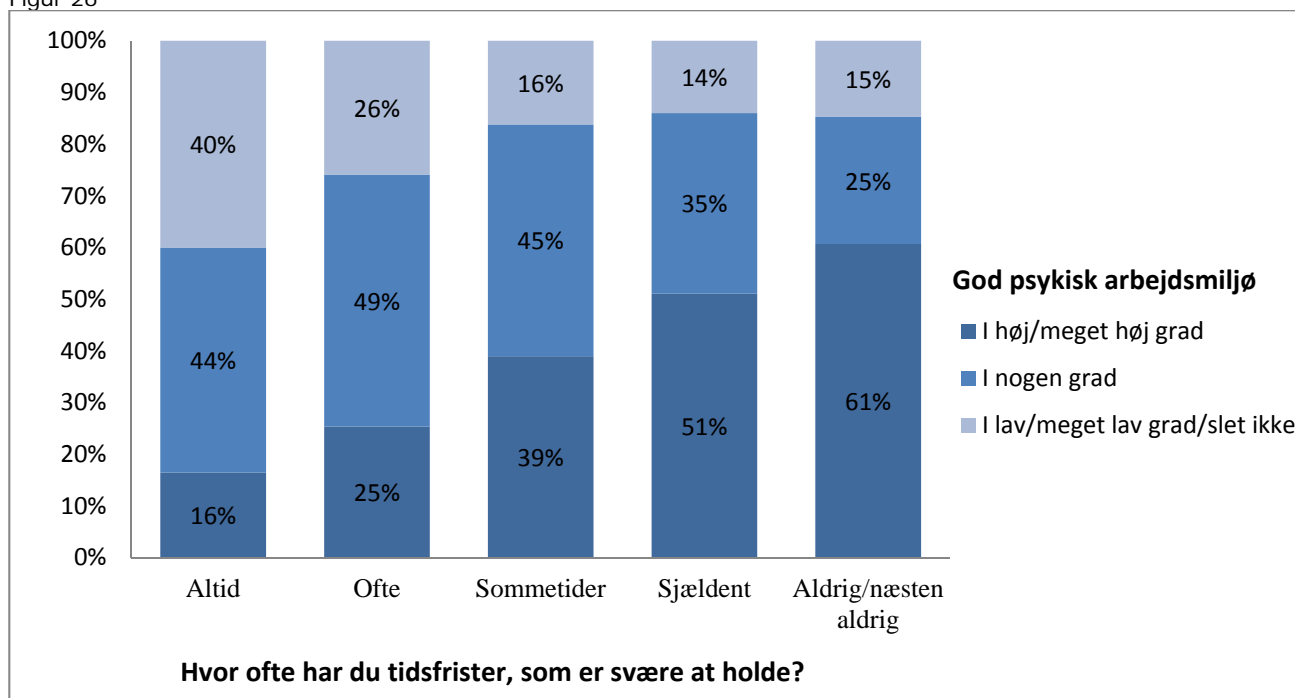
Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	Køn			
	Psykoologerne		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	5 %	5 %	4 %	4 %
Ofte	20 %	22 %	24 %	25 %
Sommetider	46 %	43 %	48 %	44 %
Sjældent	25 %	28 %	20 %	24 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	3 %	3 %	3 %

Tabel 53

Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?	Køn			
	Psykoologerne		AC	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Altid	5 %	5 %	4 %	5 %
Ofte	14 %	21 %	26 %	25 %
Sommetider	48 %	45 %	46 %	47 %
Sjældent	28 %	26 %	22 %	21 %
Aldrig/næsten aldrig	4 %	3 %	3 %	3 %

Der er en negativ sammenhæng mellem det at have tidsfrister, som er svære at holde, og det psykiske arbejdsmiljø. Det at være hyppigt presset på tidsfrister påvirker altså det psykiske arbejdsmiljø negativt.

Figur 26



Uventede arbejdsopgaver

Generelt tegner der sig et billede af, at mere end 3 ud 10 altid, eller ofte, oplever at få uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under pres.

Desuden ses en kønsforskel, idet lidt flere kvinder end mænd modtager uventede arbejdsopgaver, som sætter dem under tidspres, henholdsvis 79 pct. og 74 pct.

Tabel 54

Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?		
	Psykologerne	AC
Altid	5 %	6 %
Ofte	26 %	33 %
Sommetider	47 %	43 %
Sjældent	19 %	16 %
Aldrig/næsten aldrig	3 %	2 %

Tabel 55

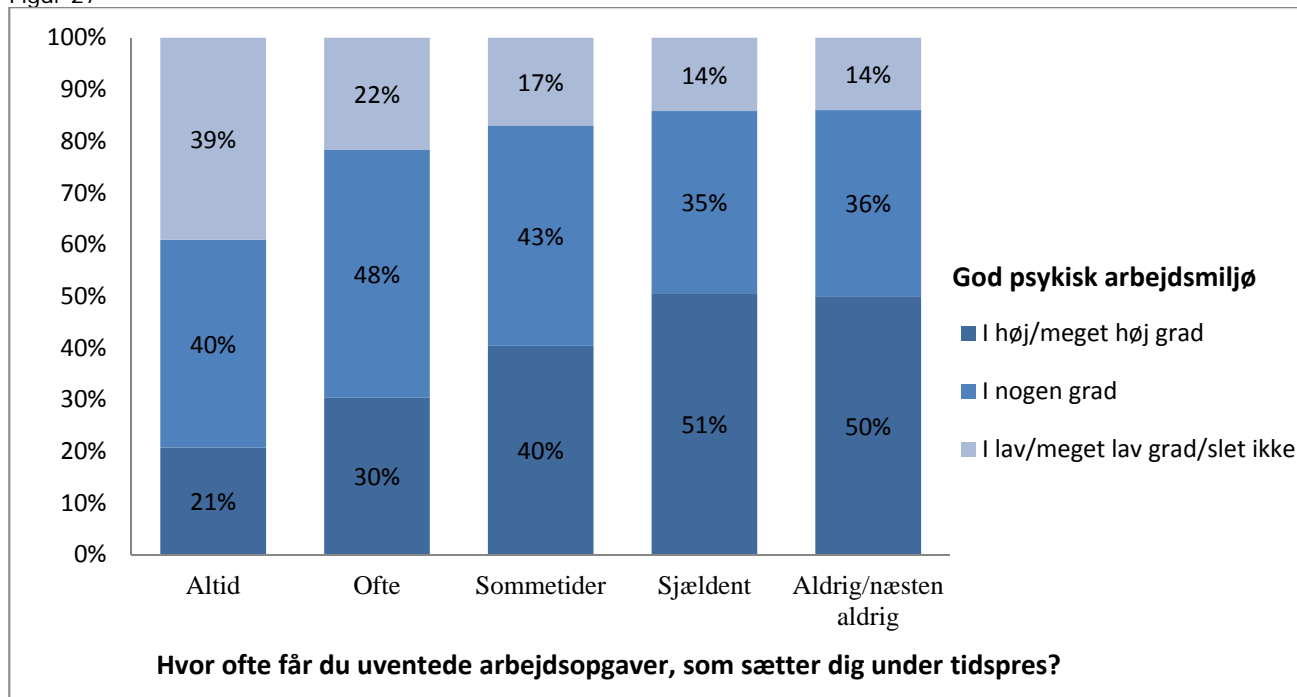
Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?	Køn			
	Psykologerne		AC	
	Kvinde	Mand	Kvinde	Mand
Altid	5 %	5 %	7 %	5 %
Ofte	26 %	25 %	33 %	33 %
Sommetider	48 %	44 %	43 %	44 %
Sjældent	18 %	22 %	15 %	16 %
Aldrig/næsten aldrig	3 %	3 %	2 %	2 %

Tabel 56

Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, som sætter dig under tidspres?	Køn			
	Psykologerne		AC	
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig
Altid	6 %	4 %	6 %	6 %
Ofte	19 %	27 %	35 %	34 %
Sommetider	51 %	47 %	43 %	43 %
Sjældent	20 %	19 %	14 %	15 %
Aldrig/næsten aldrig	3 %	3 %	2 %	2 %

Vi ser, at en stigende frekvens uventede arbejdsopgaver, der medfører tidspres, påvirker psykologernes psykiske arbejdsmiljø negativt.

Figur 27



Social kapital

I det følgende fokuseres der på den sociale kapital. Social kapital udtrykker sammenhængskraften i en virksomhed, gennem fælles normer, værdier og forståelse, som hjælper samarbejdet i og imellem grupper. Det bruges altså til at beskrive de interne forhold i virksomheden, mellem medarbejdere og ledere. Social kapital måles gennem tre faktorer: tillid, samarbejde og retfærdighed.

- Tillid:
 - Tilliden i en organisation beskrives på to væsentlige måder; mellem medarbejdere, også kaldet *vandret tillid*, og mellem medarbejdere og ledere, også kaldet *lodret tillid*. Tillid omhandler altså, om man stoler og tror på hinanden indbyrdes på arbejdspladsen.
- Samarbejde:
 - Samarbejdet i en organisation udtrykker den måde medarbejdere og ledere arbejder sammen. Dette kan beskrives ved kompetencer indenfor samarbejde samt normer for gensidige forpligtelser. Et godt samarbejde handler altså om de indbyrdes arbejdsprocesser i virksomheden til at nå et fælles mål.
- Retfærdighed:
 - Retfærdighed på en arbejdsplads er vigtig for den enkelte medarbejder, da det medvirker til den enkeltes engagement og vilje til at samarbejde. Dette kan omhandle, hvorvidt en medarbejder får indflydelse på arbejdsprocesserne, planlægning osv.

Den sociale kapital måles i denne undersøgelse gennem en skala med 12 spørgsmål, der er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Ifølge NFA har social kapital en sammenhæng med blandt andet godt selvvurderet helbred, udbrændthed, stress og sygefravær blandt medarbejderne. De 12 spørgsmål og svarfordelingerne herpå fremgår af tabel 57.

Skalaen for social kapital udfærdiges således, at den samlede sociale kapital antager en værdi mellem 0 og 100, som afspejler, hvordan respondenterne har svaret på de 12 spørgsmål. Hvert spørgsmål har følgende svarmuligheder: *Altid*, *Ofte*, *Sommetider*, *Sjældent* og *Aldrig*. Svarmulighederne er sat til at afspejle følgende værdier: *Altid*=4, *Ofte*=3, *Sommetider*=2, *Sjældent*=1 og *Aldrig* = 0. Værdierne for alle 12 spørgsmål summeres således for hver respondent, og gennemsnittet af dette ganges med 25. Den sociale kapital bliver således et udtryk for respondentens gennemsnitlige stillingtagen på de 12 spørgsmål.

I det følgende vil vi se på forskelle på den sociale kapital imellem forskellige sektorer, stillingsniveauer og køn. Dernæst ses på sammenhængen mellem social kapital og psykisk arbejdsmiljø samt graden af stress i hverdagen.

Tabel 57

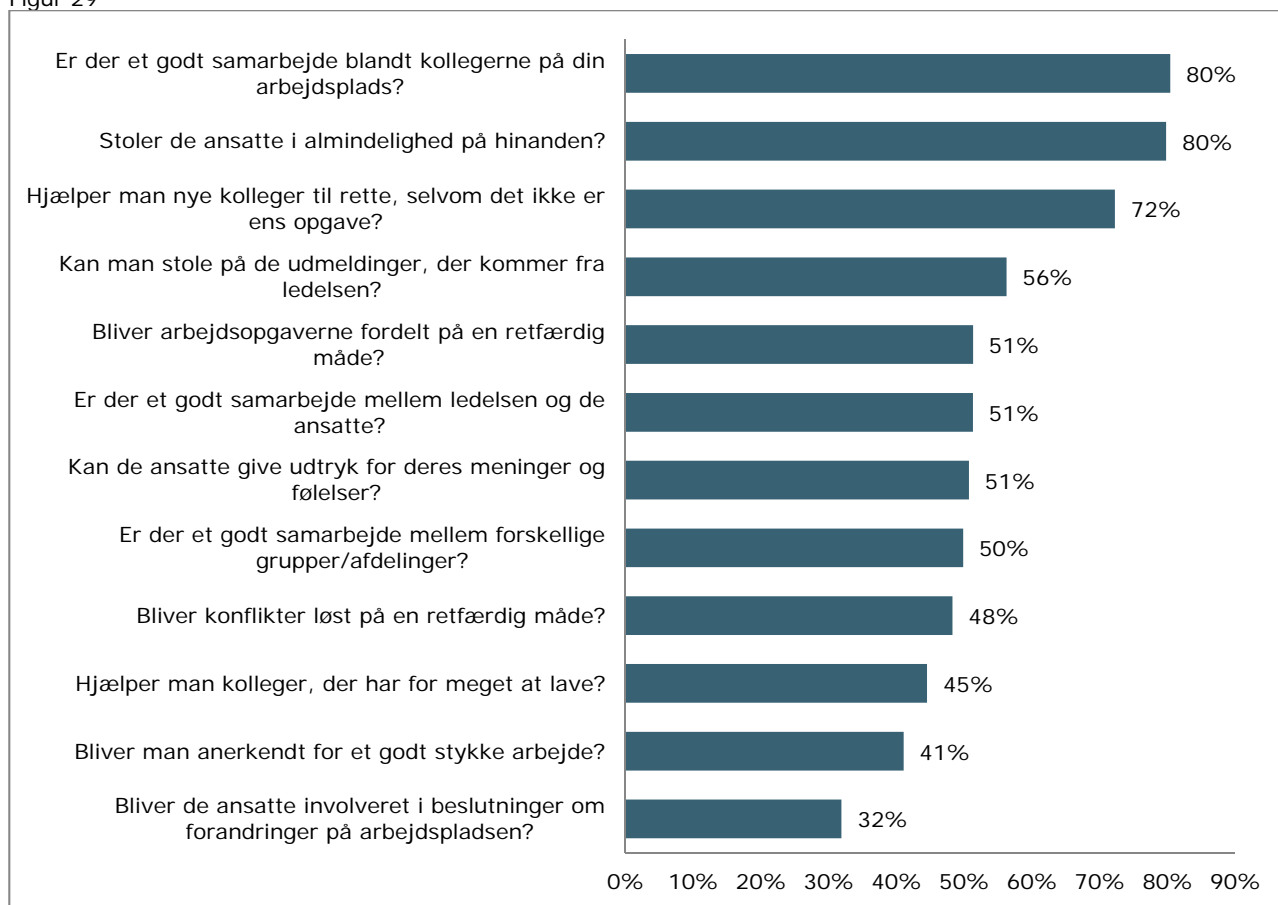
Spørgsmål der danner social kapital					
	Altid	Ofte	Sommetider	Sjældent	Aldrig / Næsten aldrig
Er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?	8 %	43 %	33 %	11 %	4 %
Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	5 %	27 %	37 %	21 %	10 %
Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	21 %	59 %	16 %	2 %	1 %
Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger?	6 %	44 %	39 %	9 %	2 %
Hjælper man kolleger, der har for meget at lave?	9 %	35 %	39 %	12 %	4 %
Hjælper man nye kolleger til rette, selvom det ikke er ens opgave?	24 %	48 %	21 %	5 %	2 %
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	13 %	43 %	30 %	9 %	4 %
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?	14 %	37 %	33 %	11 %	5 %
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	18 %	62 %	16 %	3 %	1 %
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	6 %	42 %	37 %	11 %	4 %
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?	10 %	31 %	33 %	19 %	7 %
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	7 %	45 %	36 %	9 %	4 %

I figur 29 er spørgsmålene rangeret efter den største grad af enighed, dvs. at procenterne er udtryk for, hvor stor en andel, der har svaret altid eller ofte.

Vi ser, at tillid og samarbejde mellem kollegaer samt det at hjælpe nytilkomne generelt er de sammenhængskræfter, der oftest findes på arbejdspladsen.

I bunden finder vi samarbejde mellem forskellige afdelinger samt anerkendelse for sit arbejde og endeligt involvering i beslutninger om forandringer.

Figur 29



Stillingsniveau

Som det fremgår af tabel 58, ser vi, at der er en forskel på den sociale kapital, alt efter om man er medarbejder eller leder. Medarbejderne har et markant lavere niveau af social kapital.

Tabel 58

Social kapital	
Medarbejder	Leder
61	72

Køn

Tabel 59 viser, hvordan den sociale kapital er fordelt på kønnene. Vi ser, at kvinderne har et lavere niveau af social kapital.

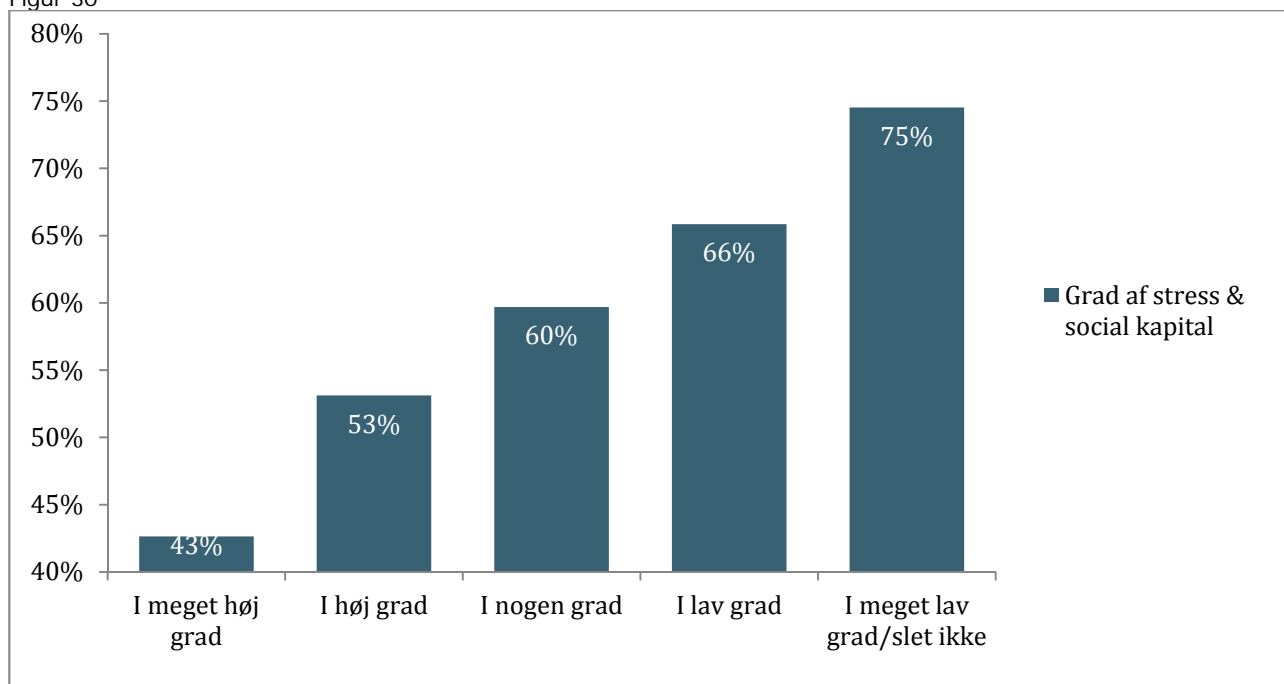
Tabel 59

Social kapital	
Kvinde	Mand
62	64

Stress

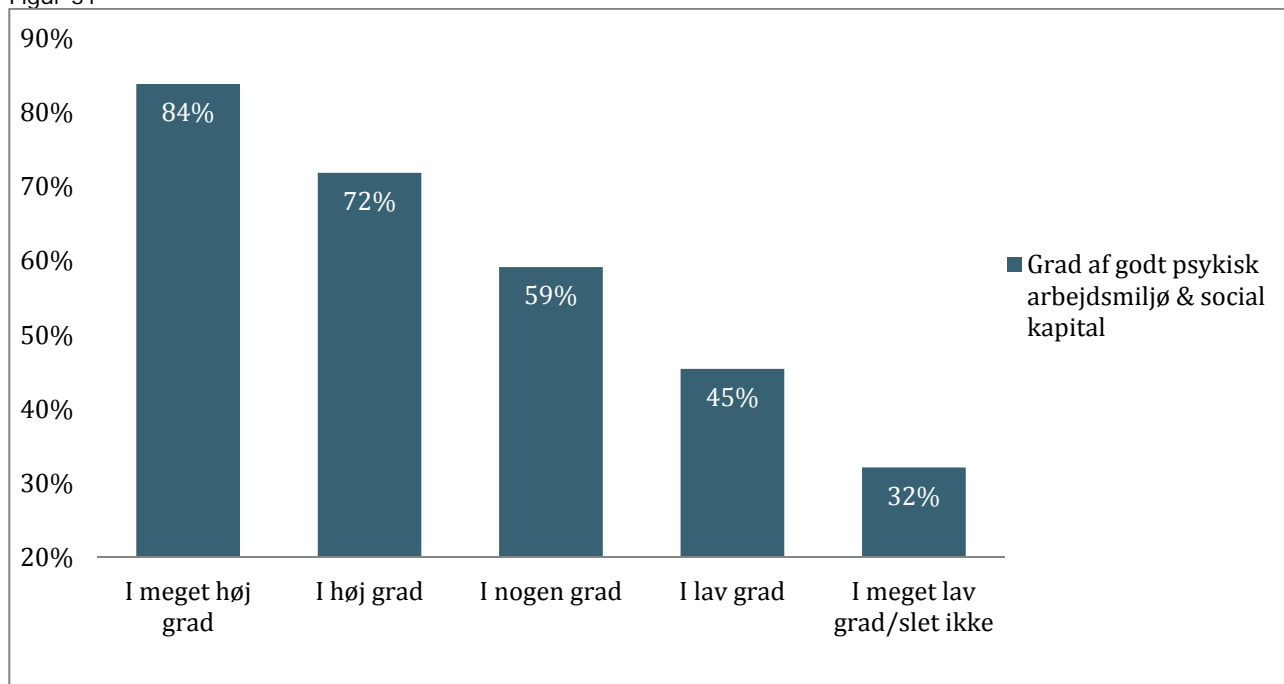
Figur 30 viser sammenhængen mellem social kapital og stress. Det ses, at stress har en meget stor negativ effekt på, hvordan man anskuer den generelle sammenhængskraft på arbejdspladsen, dvs. den sociale kapital. I takt med et øget stressniveau bliver deres sociale kapital markant dårligere.

Figur 30



Figur 31 viser, hvordan den sociale kapital varierer med forskellige grader af et godt psykisk arbejdsmiljø. Vi ser, at der er en tydelig positiv sammenhæng mellem et godt psykisk arbejdsmiljø og god social kapital.

Figur 31



Specialspørgsmål til Dansk Psykolog Forening

Tabel 60

Inden for hvilket område arbejder du?

	Procent
PPR Børn og Unge	27 %
Psykiatri	21 %
Psykologisk behandling	16 %
Arbejds- og organisationspsykologi	7 %
Socialområdet	7 %
Anden psykologisk behandling	6 %
Forskning	5 %
Somatik	4 %
Undervisning	3 %
Human Resources	1 %
Administration/sagsbehandling	1 %
Myndighedsudøvelse	1 %

Mere end hver fjerde psykolog arbejder inden for PPR Børn og Unge. I psykiatrien er mere end hver femte psykolog ansat. 16 pct. af psykologerne arbejder inden for psykologisk behandling. De tre områder beskæftiger suverænt flest psykologer. Andelen af psykologer der arbejder med arbejds- og organisationspsykologi er syv pct., hvilket også er andelen der arbejder på socialområdet. Seks pct. arbejder med anden psykologisk behandling, fem pct. med forskning, fire procent med somatik, og tre pct. arbejder med undervisning. Andelen af psykologer der arbejder med Human Resources, administration/sagsbehandling eller myndighedsudøvelse er alle på én pct.

Tabel 61

Hvor enig er du i følgende udsagn: Min arbejdsplads sørger for at implementere ny viden inden for det psykologfaglige område i opgavevaretagelsen

	Procent
Meget enig	10 %
Enig	31 %
Hverken enig eller uenig	27 %
Uenig	18 %
Meget uenig	12 %
Ikke relevant	3 %

Næsten hver tredje psykolog er uenige eller meget uenige i, at deres arbejdsplads sørger for at implementere ny psykologfaglig viden i opgavevaretagelsen, mens mere end hver fjerde hverken er enige eller uenige. 41 pct. af psykologerne, er enige eller meget enige i, at deres arbejdsplads sørger for at implementere ny viden.

Tabel 62

I hvilken grad oplever du, at du kan udføre dit arbejde etisk forsvarligt?

	Procent
I meget høj grad	17 %
I høj grad	49 %
I nogen grad	29 %
I lav grad	4 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %
Ved ikke	0 %

To tredjedele af psykologerne oplever i høj eller meget høj grad, at de kan udføre deres arbejde etisk forsvarligt, mens næsten hver tredje kun i nogen grad oplever det. Hvorfor at 5 pct. af psykologerne mener, at de kun i lav, meget lav grad eller slet ikke kan udføre deres arbejde etisk forsvarligt.

Tabel 63

Har du mulighed for at få supervision?

	Procent
Ja	79 %
Nej	21 %

Mere end hver femte psykolog har ikke mulighed for at få supervision.

Tabel 64¹

I hvilken grad oplever du, at din mulighed for supervision er tilstrækkelig?

	Procent
I meget høj grad	9 %
I høj grad	28 %
I nogen grad	35 %
I lav grad	19 %
I meget lav grad/slet ikke	10 %

37 pct. af psykologerne mener i høj eller meget høj grad, at deres mulighed for supervision er tilstrækkelig, mens lidt over en tredjedel mener at mulighederne kun i nogen grad er tilstrækkelige. 29 pct. mener derfor at mulighederne for supervision kun i lav, meget lav grad eller slet ikke er tilstrækkelige.

¹ Tabel 64 viser besvarelsene for de psykologer der har mulighed for at modtage supervision.

Samarbejde/sparring med andre psykologer på arbejdspladsen

Tabel 65

I hvilken grad har du mulighed for faglig sparring med andre psykologer?

	Procent
I meget høj grad	18 %
I høj grad	28 %
I nogen grad	35 %
I lav grad	10 %
I meget lav grad/slet ikke	7 %
Ikke relevant	3 %

46 pct. af psykologerne mener i høj eller meget høj grad, at de har mulighed for sparring med andre psykologer, mens 17 pct. af psykologerne kun i lav, meget lav grad eller slet ikke mener, at de har mulighed for faglig sparring.

Tabel 66

I hvilken grad oplever du, at din mulighed for sparring med andre psykologer er tilstrækkelig?

	Procent
I meget høj grad	12 %
I høj grad	26 %
I nogen grad	35 %
I lav grad	16 %
I meget lav grad/slet ikke	9 %
Ikke relevant	2 %

Samtidigt mener hver fjerde psykolog, at deres muligheder for faglig sparring med andre psykologer kun i lav, meget lav grad eller slet ikke er tilstrækkelige. 38 pct. oplever, at deres muligheder i høj eller meget høj grad er tilstrækkelige. Mens 35 pct. i nogen grad oplever dette.

Indflydelse på metodevalg

Tabel 67

I hvilken grad kan du selv præge valget af metode i din opgavevaretagelse?

	Procent
I meget høj grad	28 %
I høj grad	42 %
I nogen grad	21 %
I lav grad	6 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %
Ikke relevant	1 %

Hele 70 pct. af psykologerne kan i høj eller meget høj grad, præge valget af metode i deres opgavevaretagelse, mens det kun er otte pct. der føler at de kun i lav, meget lav grad eller slet ikke kan præge det. Samtidigt mener mere end hver femte psykolog, 21 pct., at de kun i nogen grad kan præge valget af metode.

Tabel 68

I hvilken grad oplever du, at din mulighed for at præge valget af metode i din opgavevaretagelse er tilstrækkelig?

	Procent
I meget høj grad	27 %
I høj grad	43 %
I nogen grad	22 %
I lav grad	6 %
I meget lav grad/slet ikke	2 %
Ikke relevant	1 %

70 pct. af psykologerne oplever i høj eller meget høj grad at de har mulighed for at præge metodevalget. Mere end hver femte oplever, at deres muligheder i nogen grad er tilstrækkelige, mens 8 pct. igen kun i lav, meget lav grad eller slet ikke mener, at det er tilstrækkeligt. Det er interessant at notere sig, hvor ens tallene for i hvor høj grad psykologerne mener, at de kan påvirke metodevalget, og deres tilfredshed med dette, fremstår.

Alene-arbejde

Tabel 69

Hvor stor en del af tiden arbejder du alene?

	Procent
Hele tiden	7 %
Det meste af tiden	46 %
En hel del af tiden	29 %
Noget af tiden	14 %
Lidt af tiden	4 %
På intet tidspunkt	0 %
Ikke relevant	0 %

Størstedelen af psykologerne arbejder egenhændigt det meste af tiden. 7 pct. svarer, at de arbejder alene hele tiden, imens næsten hver anden, 46 pct., arbejder alene det meste af tiden. 29 pct. arbejder alene en hel del af tiden. Mens 14 pct. arbejder alene noget af tiden. Kun 4 pct. af psykologerne arbejder kun lidt af tiden alene, mens nul pct. svarer, at de på intet tidspunkt arbejder alene.

Tabel 10

I hvilken grad oplever du, at omfanget af dit alene-arbejde er problematisk?

	Procent
I meget høj grad	27 %
I høj grad	41 %
I nogen grad	26 %
I lav grad	5 %
I meget lav grad/slet ikke	1 %

Mængden af alene-arbejde opleves overvejende problematisk af psykologerne. Kun 6 pct. svarer, at de i lav, meget lav grad eller slet ikke finder omfanget af deres alene-arbejde er problematisk, og mere end hver fjerde psykolog mener, at det i nogen grad er problematisk. Hvorfor over halvdelen af psykologerne mener at omfanget af deres alene-arbejde i høj eller meget høj grad er problematisk.

Metodiske overvejelser og baggrundsdata om psykologerne

I denne rapport indgår besvarelser fra i alt 1.794 medlemmer af Dansk Psykolog Forening, da kun besvarelser fra lønmodtagere anvendes.

Dataindsamlingen er foregået via et elektronisk spørgeskema på internettet. Undervejs i dataindsamlingsprocessen har respondenterne modtaget 2 rykkermails. Dataindsamlingen blev indledt medio august 2014 og blev afsluttet medio september 2014.

Undersøgelsen blev sendt til 6.335 tilfældigt udvalgte, erhvervsaktive medlemmer af Dansk Psykolog Forening. Heraf blev 232 medlemmer frasorteret grundet ugyldige mailadresser eller at de var uden for arbejdsmarkedet. Det betyder, at den endelige stikprøve var på 6.103 medlemmer, heraf besvarede 2.433 medlemmer spørgeskemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 39,9. Ud af de 2.433 medlemmer, der har besvaret spørgeskemaet er i alt 1.794 lønmodtagere (medarbejdere og ledere) og resten selvstændige.

Tabel 71

Beskrivelse af Dansk Psykolog Forenings medlemmer		
	Procent	N
Køn		
Kvinde	82 %	1469
Mand	18 %	325
Alder		
Yngre end 30 år	7 %	117
30 - 44 år	47 %	844
45 - 59 år	33 %	586
60 år eller ældre	14 %	247
Er du ansat i det offentlige eller i det private?		
Private	12 %	202
Offentlige	88 %	1537
Hvad er dit stillingsniveau?		
Medarbejder	92 %	1652
Mellemlider	8 %	137
Øverste ledelse	0 %	5
Hvor mange har du i alt ledelsesansvar for?		
1 til 2	4 %	5
3 til 5	9 %	13
6 til 10	22 %	30
11 til 25	36 %	50
26 til 50	16 %	22
51 eller derover	12 %	17

Hvor lang tid bruger du i gennemsnit pr. dag på transport til og fra arbejde?

Under 30 minutter	17 %	296
30-59 minutter	29 %	512
60-89 minutter	27 %	474
90 minutter eller derover	27 %	480

Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

Under 1 år	15 %	269
1-2 år	25 %	442
3-4 år	12 %	208
5 år derover	48 %	857

Bor du med ægtefælle/partner/kæreste

Ja	77 %	1366
Nej	23 %	417

Har du hjemmeboende børn? (Inkl. Samlevers hjemmeboende børn)

Ja, 1 barn	19 %	334
Ja, 2 børn	27 %	490
Ja, 3 børn eller flere	10 %	182
Nej	44 %	788

Hvor gammelt er det yngste hjemmeboende barn?

0 - 6 år	49 %	497
7 år eller ældre	51 %	509

7 år eller ældre	51 %	509
------------------	------	-----

Tabel 72

Hvilken form for løn får du?

	Procent	<i>N</i>
Fast løn uanset arbejdstimer	56 %	1008
Fast løn plus kompensation for overarbejde/merarbejde (betaling eller afspadsering)	41 %	729
Fast løn uanset arbejdstimer plus bonusordning/provision el. lign.	2 %	30
Andet	1 %	23

Tabel 73

Får du kompensation for at stå til rådighed?		
	Procent	<i>N</i>
Ja, rådighedstillæg for fuldmægtige	2 %	38
Ja, anden rådighedsordning	4 %	62
Nej	94 %	1447

Tabel 74

Arbejder du efter et vagtskema?		
	Procent	<i>N</i>
Ja, udelukkende	3 %	45
Ja, noget af tiden	7 %	132
Nej	88 %	1581
Ved ikke	2 %	36

Tabel 75

Hvad er din formelt aftalte arbejdstid pr. uge inkl. frokost?	
Gennemsnitligt antal timer	<i>N</i>
35	1674

Tabel 76

Hvor mange timer arbejder du i på en uge i din hovedbeskæftigelse?	
Gennemsnitligt antal timer	<i>N</i>
37	1794

Tabel 77

Har du en bibeskæftigelse?	
Ja	Nej
20 %	80 %

Tabel 78

Hvor mange timer arbejder du i på en uge i din bibeskæftigelse?	
Gennemsnitligt antal timer	<i>N</i>
7	362



Nørre Voldgade 29
DK-1358 København K
Tlf: 33 69 40 40
E-mail: ac@ac.dk