

Psykologers trivsel og udbrændthed

Kvantitative resultater af en stor spørgeskemaundersøgelse om omsorgstræthed og egenomsorg blandt psykologer

Af Halfdan Skjerning, cand.psych., ph.d. & Janne Høgh, cand.psych.aut., supervisor og specialist

Hvordan kan det være, at psykologer bliver stressede og udbrændte, når de professionelt arbejder med at håndtere stress og udbrændthed? Psykologer, som netop ved, hvad klienter kan gøre for at trives bedre, synes at mistrives i et omfang, som ser ud til at overstige de mange andre faggrupper (Lykke, 2014).

Forskning viser, at psykologer som faggruppe er i fare for at blive slidt på grund af helt specifikke forhold i deres arbejde (Høgh, 2017; Høgh & Skjerning, 2017). Studier i udlandet har beskrevet den forhøjede risiko, der er ved psykologarbejdet - omsorgstræthed er en af omkostningerne (Figley, 2002; Killian, 2008; Zerubavel & Wright, 2012).

Men hvordan står det egentlig til i Danmark med psykologers trivsel og graden af udbrændthed her og nu? Hvad betyder det for psykologernes omsorgstræthed og egenomsorg? Det satte vi os for at undersøge ved hjælp af et spørgeskema.

Resultaterne formidles nu i to artikler: En artikel om de kvantitative analyser og resultater: tallene og statistikken, og en artikel om de kvalitative analyser og resultater: psykologernes egne ord om, hvad der slider, og hvad de gør for at passe på sig selv. Analysen og resultaterne af de kvalitative data præsenteres i artiklen: "Jeg tænker ofte, om jeg kan blive ved med at holde til det" - Kvalitative resultater af en stor spørgeskemaundersøgelse om omsorgstræthed og egenomsorg blandt psykologer (Høgh & Skjerning, 2018). Begge artikler offentliggøres i *Psykologi & viden* (2018) frit tilgængeligt for alle.

Nedenfor præsenteres de kvantitative resultater. Formidlingen i resultatafsnittene har en redegørende karakter - læseren er velkommen til at springe til diskussionsafsnittet.

Metode

Dataindsamlingen blev foretaget med et online spørgeskema bestående af en kombination af både lukkede, klikbare spørgsmål til indsamling af kvantitative data og åbne spørgsmål til indsamling af kvalitative data. Spørgeskemaet blev distribueret gennem sociale, psykologfaglige medier, for eksempel lukkede psykolog-facebookgrupper. Dataindsamlingen pågik fra oktober til december 2017.

Spørgeskemaet spurgte til baggrundsoplysninger om deltagerne: Køn, alder, hvor mange år vedkommende havde arbejdet som psykolog og primære nuværende arbejdsområde. Spørgeskemaet indeholdt også tre åbne spørgsmål. De to første spurgte til, hvordan vedkommende havde det med sit psykologarbejde: "Hvad slider på dig i dit arbejde som psykolog?" og "Hvad gør du for at passe på dig selv i dit arbejde som psykolog?". Analysen af de kvalitative data præsenteres i en separat artikel (Høgh & Skjerning, 2018). For at måle den generelle trivsel, blev psykologerne bedt om at besvare WHO-5 Trivselsindeks (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015). Indeksets fem spørgsmål

bad respondenterne angive i svarkategorier, hvor ofte i de seneste to uger vedkommende: har følt sig glad og i godt humør, rolig og afslappet, aktiv og energisk, er vågnet frisk og udhvilet, og har oplevet sin dagligdag være fyldt med interessante ting. Deltageren fik en trivselsscore mellem 0 og 100, hvor et højere tal er udtryk for bedre trivsel. Gennemsnitsscoren for befolkningen er 68; henholdsvis 67 for kvinder og 69 for mænd. Hvis testpersonens score er under 50, kan personen være i risiko for depression eller være udsat for en langvarig stressbelastning (Sundhedsstyrelsen, 2017).

For at måle oplevelsen af flow i arbejde og i fritid, samt oplevelsen af stress, blev deltagerne bedt om at besvare Engagementsbalanceskalaen (Vilsgaard & Skjerning, 2018). Skalaen beder respondenterne vurdere, hvor ofte i de sidste 2 uger vedkommende har oplevet at: blive så optaget i fritiden, at tiden flyver afsted på en positiv måde; blive så optaget i arbejdet, at tiden flyver afsted på en positiv måde; og, kunne udføre daglige opgaver, som man ønsker. Deltageren fik en score mellem 0 og 100, hvor et højere tal er udtryk for højere engagement og lavere stress. Et tidligere studie har vist et gennemsnit på 56 i baggrundsbefolkningen (Vilsgaard & Skjerning, 2018).

Udbrændthed blev målt med Copenhagen Burnout Inventory (CBI) (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005; Borritz & Kristensen, 2006). CBI måler graden af personlig, arbejdsrelateret og klientrelateret udbrændthed. Her er en højere score udtryk for en højere grad af udbrændthed. Scoren kan omsættes til et udsagn, for eksempel: "Du har ingen tegn på udbrændthed" eller "Du er så udmattet og udbrændt, at du straks bør søge hjælp til at ændre din situation".

Spørgeskemaets skalaers reliabilitet blev vurderet med Cronbach's α og korrelationer mellem skalaerne blev undersøgt. Ved rapportering af statistiske resultater er '.' anvendt i stedet for ','.

Resultater

Spørgeskemaundersøgelsen blev besvaret af 726 psykologer. Deltagerne bestod af 643 kvinder (89 %) og 83 mænd (11 %).

Psykologerne var i gennemsnit 42.87 år (SD 11.42). Én psykolog ønskede ikke at oplyse alder. Den yngste deltager var 24 år og den ældste var 71 år.

Alle deltagere oplyste, hvor mange år vedkommende havde arbejdet som psykolog. I gennemsnit havde deltagerne arbejdet som psykologer i 11.49 år (SD 9.05). Deltagernes arbejds erfaring strakte sig fra 0 til 54 år.

Som forventet var der en høj, stærk, positiv korrelation mellem alder og hvor mange år, man havde arbejdet som psykolog ($r(723) .85, p < .001$), jo ældre psykologen var, des flere år havde vedkommende arbejdet som psykolog.

Psykologernes primære nuværende arbejdsområde var klinisk psykologi ($n = 502, 69 \%$), det pædagogisk-psykologisk område ($n = 120, 17 \%$), organisationspsykologi ($n = 34, 5 \%$) og forskning / undervisning ($n = 9, 1 \%$). Der var også mulighed for at vælge 'andet' ved primært arbejdsområde, hvilket 61 (8 %) af psykologerne gjorde. Denne kategori indeholdt blandt andet psykologarbejde inden for neuropsykologi, ledelse, beskæftigelsesområdet, familiebehandling, konsulentarbejde og sundhedspsykologi. Tabellerne 1 til og med 7 giver

et deskriptivt, statistisk overblik over deltagerne. Tabellerne 8 til og med 15 giver et overblik over forskelle mellem grupperne.

Trivsel

På trivselsskalaen scorede psykologerne i gennemsnit 56.79 (SD 19.24), hvilket er mere end 10 point under det forventede gennemsnit for resten af befolkningen på 68 point (se Figur 1). Den midterste værdi i besvarelsen (medianen) var 60. Det hyppigst forekommende trivselsresultat (modus) var 64. Hele 462 (64 %) af psykologerne scorede lavere end befolkningsgennemsnittet. For 257 psykologer (36 %) var deres score under 50 point. De kvindelige psykologer scorede i gennemsnit 56.10 point ($SD = 18.87$), hvilket var signifikant lavere end de mandlige psykologer, der scorede 62.20 point ($SD = 21.26$), $t(98) = -2.48$, $p = .02$.

Trivslen blandt psykologerne steg svagt med alderen ($r(716) .12$, $p = .001$); jo ældre, des bedre trivselsscore.

Trivslen blandt psykologerne steg også i takt med, hvor mange år de havde arbejdet som psykolog ($r(717) .15$, $p < .001$), jo flere år som psykolog, des bedre trivsel.

Deltagerne blev inddelt i to næsten lige store grupper efter hvor mange år, de havde arbejdet som psykologer: 'nul til ti år' ($n = 350$, 48 %) og 'ti eller flere år' ($n = 376$, 52 %). Gruppen, der havde arbejdet under ti år som psykologer, havde en lavere samlet trivselsscore ($M = 55.24$, $SD = 18.49$) end gruppen, der havde arbejdet i længere tid ($M = 58.24$, $SD = 19.84$), $t(717) = -2.10$, $p < .05$.

De erfaringsmæssigt yngre psykologer følte sig sjældnere rolige og afslappede ($M = 2.61$, $SD = 1.10$) end de mere erfarne psykologer ($M = 2.89$, $SD = 1.14$), $t(715) = -3.38$, $p < .001$. Ligeledes var den arbejds-mæssigt yngre gruppe sjældnere vågnet friske og udhvilet ($M = 2.25$, $SD = 1.36$) i forhold til den ældre gruppe ($M = 2.48$, $SD = 1.29$), $t(705) -2.32$, $p < .05$. En inddeling i fem alderskategorier viste, at de yngste og de ældre psykologer havde en højere trivselsscore end psykologerne mellem 30 og 50 år (Tabel 8).

En nærmere analyse af gruppen af 30 til 50-årige psykologer ($n = 411$, 57 %) i forhold til en samlet gruppe af 20 til 30-årige og 50 til 75-årige psykologer ($n = 314$, 43 %) viste, at psykologerne mellem 30 og 50 år scorede signifikant lavere på samlet trivsel (tabel 12). De scorede lavere end gruppen af de 20-30-årige og 50-74-årige på fire ud af fem trivselsmål: at være glad og i godt humør, at føle sig rolig og afslappet, at føle sig aktiv og energisk, og at vågne frisk og udhvilet. Men der var ingen signifikant forskel mellem grupperne på hvorvidt, de følte, at deres hverdag havde været fyldt med interessante ting.

ANOVA-analyser viste yderligere signifikante forskelle mellem psykologgrupperne i trivsel. Gruppen af psykologer mellem 50-60 år scorede bedre på trivsel end gruppen mellem 30-40 år ($p = .05$) og mellem 40-50 år (dog $p = .055$). Den ældre gruppe af psykologer mellem 60-75 år scorede også højere end den store midtergruppe 30-40 år ($p < .01$) og 40-50 år ($p < .01$) $F(4, 713) = 5.34$, $p < .001$ (tabel 8).

Psykologerne, der havde arbejdet 20 år eller mere, scorede højere på trivsel end alle andre, altså højere end både psykologerne, der havde arbejdet som psykologer 0-5 år, 5-10 år, 10-15 år og 15-20 år $F(4, 714) = 5.54$, $p < .001$ (tabel 9).

Psykologerne, der arbejdede indenfor det pædagogisk-psykologiske område, havde lavere trivsel end psykologerne, der arbejdede indenfor både klinisk psykologi, organisationspsykologi og 'andet' $F(4, 714) = 4.211, p = .002$.

Engagementsbalance

På Engagementsbalanceskalaen (EBS) scorede psykologerne i gennemsnit 58.19 ($SD = 20.45$) (median = 60, modus = 53.33), hvilket svarede til resultatet af et tidligere studie (se Figur 2). Scoren på EBS fulgtes meget nøje ad med trivselsscoren, $r(717) = .76, p < .001$, jo højere EBS score, des højere trivselsscore.

EBS scoren steg også svagt i takt med alder, $r(723) = .15, p < .001$ og med hvor mange år, man havde arbejdet som psykolog, $r(724) = .16, p < .001$; jo højere alder og jo flere år, man havde arbejdet som psykolog, des højere EBS score.

Gruppen, der havde arbejdet under ti år som psykologer, havde en lavere samlet EBS score ($M = 55.52, SD = 20.70$) end gruppen der havde arbejdet i længere tid ($M = 58.24, SD = 19.84$), $t(717) = -3.42, p < .001$.

De kvindelige psykologer scorede lavere på EBS ($M = 57.35, SD = 20.50$) end mændene ($M = 64.74, SD = 18.93$), $t(724) = -3.32, p = .002$.

Gruppen af psykologer mellem 30 og 50 år scorede lavere på EBS i forhold til gruppen af psykologer mellem 20 og 30 år og 50 til 75 år, $p < .001$.

Grupperne af psykologer mellem 20-30 år, 50-60 år og 60-75 år scorede bedre på EBS end gruppen mellem 30-40 år. De to ældre grupper af psykologer mellem 50-60 og 60-75 år scorede også højere end gruppen mellem 40-50 år $F(4, 720) = 7.00, p < .001$.

Psykologerne, der havde arbejdet 20 år eller mere, scorede højere på EBS end alle andre, altså højere end både psykologerne, der havde arbejdet 0-5 år ($p = .001$), 5-10 år ($p < .001$), 10-15 år ($p = .03$) og 15-20 år (dog $p = .08$) som psykologer $F(4, 721) = 5.71, p < .001$.

Psykologerne, der arbejdede indenfor det pædagogisk-psykologiske, scorede lavere på EBS end psykologerne, der arbejdede indenfor både klinisk psykologi (dog $p = .096$) og organisationspsykologi ($p = .02$) $F(4, 721) = 2.75, p = .03$.

Personlig udbrændthed

På skalaen for personlig udbrændthed scorede psykologerne 11.04 ($SD = 4.29$) i gennemsnit (median = 11, modus = 13) (se Figur 3). Det svarer til kategorien: "6-11 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på". Modus, der angiver det hyppigste resultat, lå i den næste kategori: "12-17 point: Du har symptomer på udbrændthed, som du bør gøre noget ved" (Tabel 15).

De kvindelige psykologer havde en højere grad af personlig udbrændthed ($M = 11.17, SD = 4.27$) end mændene ($M = 10.06, SD = 4.42$), $t(724) = 2.22, p = .03$.

Graden af personlig udbrændthed faldt i takt med, at psykologerne blev ældre $r(723) = -.19, p < .001$.

Gruppen af psykologer mellem 60-75 år scorede lavere – altså bedre – på skalaen for personlig udrændthed end både psykologerne mellem 20-30, 30-40 og 40-50 år. Gruppen af psykologer mellem 50-60 år scorede bedre end psykologerne mellem 30-40 år. $F(4, 720) = 8.75, p < .001$.

Graden af personlig udrændthed faldt ligeledes i forhold til, hvor mange år psykologerne havde arbejdet $r(724) = -.19, p < .001$.

Gruppen, der havde arbejdet under ti år som psykologer, havde en højere personlig udrændthed ($M = 11.64, SD = 3.93$) end gruppen, der havde arbejdet i længere tid ($M = 10.49, SD = 4.55$), $t(724) = 3.64, p < .001$.

Psykologerne, der havde arbejdet 20 år eller mere, scorede lavere på skalaen for personlig udrændthed end alle andre, altså bedre end både psykologerne, der havde arbejdet 0-5 år, 5-10 år, 10-15 år og 15-20 år som psykologer $F(4, 721) = 6.71, p < .001$.

Psykologerne, der arbejdede indenfor det pædagogisk-psykologiske område scorede højere på skalaen for personlig udrændthed end psykologerne, der arbejdede indenfor både klinisk psykologi, organisationspsykologi og 'andet' $F(4, 721) = 5.31, p < .001$. PPR-psykologernes resultat peger på, at der er symptomer på udrændthed, som der bør gøres noget ved (Tabel 15).

Arbejdsrelateret udrændthed

På skalaen for arbejdsrelateret udrændthed scorede psykologerne 11.52 ($SD = 5.54$) i gennemsnit (median = 11, modus = 14) (se Figur 4). Gennemsnittet svarede til kategorien: "7-13 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på i forhold til dit arbejde". Den hyppigst forekommende score, modus, var 14 svarende til kategorien: "14-20 point: Du har symptomer på udrændthed, som du bør gøre noget ved".

De kvindelige psykologer havde en højere grad af arbejdsrelateret udrændthed ($M = 11.77, SD = 5.48$) end mændene ($M = 9.55, SD = 5.60$), $t(724) = 3.46, p < .001$.

Graden af arbejdsrelateret udrændthed faldt i takt med at psykologerne blev ældre $r(723) = -.20, p < .001$.

Gruppen af psykologer mellem 60-75 år scorede lavere – altså bedre – på skalaen for arbejdsrelateret udrændthed end alle andre grupper af psykologer, altså både psykologerne mellem 20-30, 30-40, 40-50 og 50-60 år. Gruppen af psykologer mellem 50-60 år scorede bedre end psykologerne mellem 30-40 år. $F(4, 720) = 9.00, p < .001$.

Graden af arbejdsrelateret udrændthed faldt ligeledes i forhold til, hvor mange år psykologerne havde arbejdet $r(724) = -.20, p < .001$.

Gruppen, der havde arbejdet under ti år som psykologer, havde en højere arbejdsrelateret udrændthed ($M = 12.33, SD = 5.40$) end gruppen, der havde arbejdet i længere tid ($M = 10.77, SD = 5.57$), $t(724) = 3.83, p < .001$.

Psykologerne, der havde arbejdet 20 år eller mere, scorede lavere på skalaen for arbejdsrelateret udrændthed end alle andre, altså bedre end både psykologerne, der havde arbejdet 0-5 år, 5-10 år, 10-15 år og 15-20 år som psykologer $F(4, 721) = 7.29, p < .001$.

Psykologerne, der arbejdede indenfor det pædagogisk-psykologiske område, scorede højere på skalaen for arbejdsrelateret udbændthed end psykologerne, der arbejdede indenfor både klinisk psykologi, organisationspsykologi og 'andet' $F(4, 721) = 5.11, p < .001$.

Klientrelateret udbændthed

På skalaen for klientrelateret udbændthed scorede psykologerne 8.15 ($SD = 4.58$) i gennemsnit (median = 8, modus = 7) (se Figur 5). Resultatet svarer til kategorien: "6-11 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på i forhold til dit arbejde".

De kvindelige psykologer havde en højere grad af klientrelateret udbændthed ($M = 8.29, SD = 4.53$) end mændene ($M = 7.10, SD = 4.85$), $t(724) = 2.23, p = .03$.

Graden af klientrelateret udbændthed faldt i takt med, at psykologerne blev ældre $r(723) = -.12, p = .002$.

Gruppen af psykologer mellem 60-75 år scorede lavere – altså bedre – på skalaen for klientrelateret udbændthed end psykologerne mellem 30-40 og 40-50 år. Gruppen af psykologer mellem 50-60 år scorede bedre end psykologerne mellem 30-40 år. $F(4, 720) = 6.18, p < .001$.

Graden af klientrelateret udbændthed faldt ligeledes svagt i forhold til, hvor mange år psykologerne havde arbejdet $r(724) = -.08, p < .02$.

De kliniske psykologer og PPR-psykologerne scorede højere på klientrelateret udbændthed end de andre psykologgrupper (Tabel 10). Forskellene mellem grupperne her var dog ikke statistisk signifikante.

Vurdering af spørgeskemaets skalaer

Spørgeskemaets skalaers pålidelighed blev vurderet med reliabilitetsanalyse (Cronbach's α). For alle skalaerne var resultatet en høj til meget høj pålidelighed: Trivselsskalaen $\alpha = .88$, Engagementsbalanceskalaen $\alpha = .73$, Personlig udbændthedsskala $\alpha = .87$, Arbejdsrelateret udbændthedsskala $\alpha = .90$, og Klientrelateret udbændthedsskala $\alpha = .89$.

Analyse af spørgeskemaets skalaer viste høje, signifikante korrelationer. Scorer på trivselsskalaen og engagementsbalanceskalaen fulgtes ad i positiv retning; jo højere man scorede på den ene, des højere på den anden.

Ligeledes fulgtes scorer på skalaerne for personlig, arbejdsrelateret og klientrelateret udbændthed ad; jo højere udbændthed på en skala, des højere på de andre.

Der var et negativt forhold mellem både trivsels- og engagementsbalanceskalascoren i forhold til udbændthedsskalaerne; jo højere trivsels- eller engagementsbalanceskalascore, des lavere personlig, arbejdsrelateret og klientrelateret udbændthed (Tabel 14).

Opsummering af spørgeskemaets resultater

Både trivsels- og engagementsbalanceskalascoren steg i takt med psykologernes alder og arbejds erfaring. Ligeledes faldt personlig, arbejdsrelateret og klientrelateret udbændthed i takt med, at alder og arbejds erfaring steg. Sammenfaldene var signifikante, men ikke særlig stærke. En mulig grund til at sammenfaldene mellem både trivsel og engagementsbalance i forhold til alderskategorier og års-arbejds erfaring-kategorier var svage (lave korrelationskoefficienter), kunne være, at den yngste gruppe psykologer - de 20-30-årige -

scorede højere end de 30-40-årige og de 40-50-årige; de yngre psykologer trak så at sige opad i trivsel og engagementsbalance i forhold til de to ældre kategorier (Tabeller 8 og 9). De 30-50-årige scorede samlet set dårligere på alle skalaer i forhold til en samlet gruppe af de 20-30-årige og de 50-75-årige (Tabel 12). Disse signifikante fund indbyder til overvejelser om, hvorfor gruppen af 30-50-årige psykologer er hårdere ramt på trivsel, engagementsbalance og udbrændthed.

Psykologernes udbrændthedsresultater var blandt de højeste sammenlignet med de andre faggrupper, som der var tilgængelige data på (Tabel 15). Især var PPR-psykologerne blandt dem, der havde den højeste grad af udbrændthed både blandt psykologer og andre faggrupper.

Resultaterne viser, at der er udbrændthedstegn, som psykologerne skal være opmærksomme på.

Diskussion

Undersøgelsen blev besvaret af 726 psykologer. Dansk Psykolog Forening organiserer cirka 90 % af alle uddannede psykologer og har 10.744 medlemmer, hvoraf 1685 er studerende (Dansk Psykolog Forening, 2018). Hvis de 9.059 færdiguddannede psykologer udgør 90 % af psykologerne i Danmark, kan man rundt regnet sige, at der er 10.000 uddannede psykologer. Undersøgelsen fik således svar fra 7,26 % af de mulige psykologer. Kønsfordelingen og primære arbejdssted blandt deltagerne afspejlede fordelingen blandt psykologforeningens medlemmer. Omend dataindsamlingsmetoden kunne have udelukket deltagere, vurderer vi, at undersøgelsens respondentgruppe er tilfredsstillende repræsentativt for psykologer i Danmark.

Mange deltagere udtrykte stor interesse for undersøgelsen og delte gavmildt deres refleksioner (Høgh & Skjerning, 2018). Tak til alle der besvarede.

Analysen og vurderingen af spørgeskemaets skalaer underbyggede undersøgelsesinstrumenternes pålidelighed og undersøgelsens validitet. Undersøgelsen gav bekymrende resultater. Mere end en tredjedel af psykologerne havde en trivselsscore under 50 point. Denne gruppe er i risiko for stressbelastning eller depression. Dertil kom at to tredjedele af alle psykologerne i undersøgelsen scorede under befolkningsgennemsnittet. Set fra et arbejdsmiljøperspektiv peger disse resultater på behovet for skærpet opmærksomhed og intensiveret indsats for faggruppens trivsel. Ikke alene skal psykologen selv være opmærksom på symptomer og strategier for at forebygge slitage - arbejdsgiver har et ikke ubetydeligt ansvar for at undersøge, hvad der især kan belaste på en given arbejdsplads.

Mandlige psykologer scorede højere end kvindelige psykologer på begge trivselsparametre og havde en lavere grad af udbrændthed. Det er et kendt fund i befolkningen i gennemsnit, at mænd giver udtryk for højere grad af tilfredshed end kvinder (Madsen, 2013). Mænds underrapportering af tristhed og mistrivsel er imidlertid kendt som problem i klinikken såvel som hos egen læge, og det bør formentlig medtænkes i undersøgelsens resultat i forhold til, at mandlige psykologer scorer højere på trivsel og lavere på udbrændthed end deres kvindelige kolleger.

Psykologerne, der var mellem 30 og 50 år, scorede lavere på trivsel og på engagementsbalanceskalaen og højere på alle tre udbrændthedsskalaer. Denne tid i livet, med børn og karriere og travlhed, kan presse psykologernes trivsel og stille høje krav om at få arbejdsliv og familieliv i balance. Det er en periode i livet, hvor man muligvis ikke længere har den nyuddannedes gåpåmod, og hvor både karrieren og familielivet skal tilgodeses. Familien kan være udfordret af børns sygdom, afbrudt søvn, koordinering af hverdagen med partneren, hvilket kan påvirke arbejdstiden - og omvendt kan arbejdslivets deadlines og opgaver påvirke familielivet. Aldersgruppen er en gruppe, som kan have brug for særligt fokus fra arbejdsgiver.

Både personlig, arbejdsrelateret og klientrelateret udbrændthed faldt i takt med, at psykologen blev ældre. Dette resultat stemmer overens med en australsk undersøgelse, der også fandt, at jo længere tid psykologen havde arbejdet, des mindre var udbrændtheden (Di Benedetto & Swadling, 2014). Udbrændthed er altså ikke en nødvendig følge af "for mange år i jobbet", men nærmere en følge af noget dårligt ved jobbet.

Livet som psykolog bliver bedre. Man kan især se det, når psykologen runder 10 års erfaring. De psykologer, der havde været længst tid i faget havde en højere trivsel og engagementsbalanceskalascore og lavere personlig, arbejdsrelateret og klientrelateret udbrændthed.

Psykologer, der har været mange år i jobbet, kan desuden have udviklet effektive strategier til at forebygge udbrændthed og til at trives i jobbet. Men dette fund kunne også tolkes som, at de psykologer, der ikke trivedes i faget, forlod det - og derfor er de ikke i undersøgelsen. Det kan således være, at udbrændtheden blandt visse psykologer havde været endnu større, hvis de ikke havde kunnet forlade faget.

Der blev fundet forskelle i trivsel og udbrændthed baseret på primære arbejdssted. Tidligere undersøgelser har vist forskelle på privat praksis i forhold til større organisationer (Rupert & Kent, 2007). Nærværende undersøgelse fandt, at især psykologerne i det pædagogisk-psykologiske område, scorede lavere på trivsel og højere på udbrændthed. Arbejdspladsens størrelse og struktur bør have fokus i forbindelse med trivsel og udbrændthed. Tidligere undersøgelser har peget på det terapeutiske bånd - den empatiske forbindelse fra terapeut til klient - som et positivt og givende element, der højnede terapeutens professionelle trivsel (Linley & Joseph, 2007). Nærværende undersøgelse finder - i tråd med dette - lavere scores i klientrelateret udbrændthed end i de andre udbrændthedsdomæner. Ligeledes rapporterede psykologerne på tværs af alder, køn og primære arbejdsområde, at deres hverdag havde været fyldt med interessante ting (det femte spørgsmål i trivselsskalaen). Opsummerende kan man vove den påstand, at psykologerne finder arbejdet med klienterne givende, men at det er andre faktorer i arbejdet, for eksempel rammer, administration og ledelse, der slider.

Psykologernes egne beretninger om, hvad der slider, og hvad de gør for at passe på sig selv præsenteres i artiklen med de kvalitative resultater (Høgh & Skjerning, 2018).

Konklusion

Nærværende analyse identificerede en lavere trivsel blandt psykologerne end blandt gennemsnitsbefolkningen. Psykologerne havde højere udbændthedsscores end langt de fleste andre faggrupper, der kunne sammenlignes med.

Den nærmere analyse af psykologgrupperne identificerede en lavere trivsel, lavere engagementsbalanceskalascore og højere udbændthedsscores blandt kvinder, og blandt de 30-50-årige og blandt dem med primære arbejde i det pædagogisk-psykologiske område (Tabeller 10-12).

Gruppen af kvindelige PPR psykologer mellem 30 og 50 år er således en gruppe, der fortjener særlig opmærksomhed. Dette fund vil blive belyst og diskuteret i kommende artikel. Psykologernes velbefindende steg i takt med alder og års erfaring - hvilket også afspejlede sig i en faldende grad af udbændthed. Galgenhumoristisk formuleret: Der er håb for dem, der kan holde til psykologarbejdet.

Referencer

Borritz, M., & Kristensen, T. S. (2006, March 20). CBI (Copenhagen Burnout Inventory) - et spørgeskema til måling af udbændthed. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Retrieved from <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/publikationer/spoergeskemaer/udbraendthed>

Dansk Psykolog Forening. (2018). Foreningen i tal | Dansk Psykolog Forening. Retrieved February 6, 2018, from <http://www.dp.dk/om-dp/foreningen-i-tal/>

Di Benedetto, M., & Swadling, M. (2014). Burnout in Australian psychologists: correlations with work-setting, mindfulness and self-care behaviours. *Psychology, Health & Medicine*, 19(6), 705–715. <https://doi.org/10.1080/13548506.2013.861602>

Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433–1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>

Høgh, J. (2017). Når omsorgen smuldrer, og spejlneuronerne er overbrugt. *P - Psykologernes Fagmagasin*, 3.(11), 3.

Høgh, J., & Skjerning, H. (2017, June 27). Omsorgstræthed og egenomsorg for psykologer. *P - Psykologernes Fagmagasin, Psykologi & viden*. Retrieved from <http://www.dp.dk/p-psykologernes-fagmagasin/fagartikler-psykologi-viden/omsorgstraethed-og-egenomsorg-for-psykologer/>

Høgh, J., & Skjerning, H. T. (2018). "Jeg tænker ofte, om jeg kan blive ved med at holde til det" - Kvalitative resultater af en stor spørgeskemaundersøgelse om omsorgstræthed og egenomsorg blandt psykologer. *P - Psykologernes Fagmagasin | Psykologi & Viden*. Retrieved from <http://www.dp.dk/p-psykologernes-fagmagasin/fagartikler-psykologi-viden/>

Killian, K. (2008). Helping Till It Hurts? A Multimethod Study of Compassion Fatigue, Burnout, and Self-Care in Clinicians Working With Trauma Survivors. *Traumatology*, 14(2), 32–44.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>

Linley, P. A., & Joseph, S. (2007). Therapy Work and Therapists' Positive and Negative Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(3), 385–403. <https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.3.385>

Lykke, N. (2014). Psykologer under belastning. *Psykolog Nyt*, (11), 4–6.

Madsen, S.Aa. (2013) Mænds skjulte depressioner. *Månedsskrift for Almen Praksis*, 91, 6, 537- 45.

O'Connor, M.F. (2001): On the etiology and effective management of professional distress and impairment among psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol 32(4), 2001, 345-350. <http://dx.doi.org.proxy1-bib.sdu.dk:2048/10.1037/0735-7028.32.4.345>

Psykologi & viden (2018) <http://www.dp.dk/p-psykologernes-fagmagasin/fagartikler-psykologi-viden/>

Rupert, P. A., & Kent, J. S. (2007). Gender and work setting differences in career-sustaining behaviors and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(1), 88–96. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.38.1.88>

Sundhedsstyrelsen. (2017). *Guide til trivselsindekset: WHO-5*. Retrieved from <http://www.sst.dk/~media/874C7A337C5F4450B55476CA535461E3.ashx>

Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167–176. <https://doi.org/10.1159/000376585>

Vilsgaard, D., & Skjerning, H. (2018). Trivsel, flow og stress – validering af Engagementsbalanceskalaen. *P - Psykologernes fagmagasin*. Retrieved from <http://www.dp.dk/p-psykologernes-fagmagasin/fagartikler-psykologi-viden/trivsel-flow-og-stress-validering-af-engagementbalanceskalaen/>

Zerubavel, N., & Wright, M. O. (2012). The dilemma of the wounded healer. *Psychotherapy*, 49(4), 482–491. <https://doi.org/10.1037/a0027824>

Tabeller og figurer

Tabeller med deskriptiv statistik

Tabel 1

Alder fordelt efter køn.

	Alder		
	Kvinde	Mand	Total
Antal	643	82	725
Mangler	0	1	1
Gennemsnit	42.19	48.24	42.87
Standardafvigelse	11.00	13.18	11.42
Minimum	24	24	24
Maximum	70	71	71

Tabel 2

Års erfaring fordelt efter køn.

	Hvor mange år har du arbejdet som psykolog?		
	Kvinde	Mand	Total
Antal	643	83	726
Mangler	0	0	0
Gennemsnit	10.92	15.90	11.49
Standardafvigelse	8.50	11.65	9.04
Minimum	0	0	0
Maximum	54	40	54

Tabel 3

Alder fordelt efter primære nuværende arbejdsområde.

	Alder					Total
	Klinisk psykologi	Pædagogisk-psykologisk område	Organisation spsykologi	Andet	Forskning / undervisning	
Antal	501	120	34	61	9	725
Mangler	1	0	0	0	0	1
Gennemsnit	44.28	37.45	43.35	42.07	40.67	42.87
Standard afvigelse	11.15	10.27	13.06	11.82	11.29	11.42
Minimum	24	24	26	24	28	24
Maximum	71	64	70	67	58	71

Tabel 4

Års erfaring fordelt efter primære nuværende arbejdsområde.

	Hvor mange år har du arbejdet som psykolog?					
	Klinisk psykologi	Pædagogisk- psykologisk område	Organisation spsykologi	Andet	Forskning / undervisning	Total
Antal	502	120	34	61	9	726
Mangler	0	0	0	0	0	0
Gennemsnit	12.46	7.13	12.17	11.97	9.44	11.49
Standard afvigelse	9.02	7.08	9.74	10.11	8.23	9.04
Minimum	0	0.2	0.33	0.5	1	0
Maximum	54	37	35	39	20	54

Tabel 5

Primære nuværende arbejdsområde fordelt efter køn.

Primære nuværende arbejdsområde		Køn		
		Kvinde	Mand	Total
Klinisk psykologi	Antal	438	64	502
	% i række	87.3 %	12.7 %	100.0 %
	% i søjle	68.1 %	77.1 %	69.1 %
	% af total	60.3 %	8.8 %	69.1 %
Pædagogisk-psykologisk område	Antal	114	6	120
	% i række	95.0 %	5.0 %	100.0 %
	% i søjle	17.7 %	7.2 %	16.5 %
	% af total	15.7 %	0.8 %	16.5 %
Organisationspsykologi	Antal	31	3	34
	% i række	91.2 %	8.8 %	100.0 %
	% i søjle	4.8 %	3.6 %	4.7 %
	% af total	4.3 %	0.4 %	4.7 %
Andet	Antal	52	9	61
	% i række	85.2 %	14.8 %	100.0 %
	% i søjle	8.1 %	10.8 %	8.4 %
	% af total	7.2 %	1.2 %	8.4 %
Forskning / undervisning	Antal	8	1	9
	% i række	88.9 %	11.1 %	100.0 %
	% i søjle	1.2 %	1.2 %	1.2 %
	% af total	1.1 %	0.1 %	1.2 %
Total	Antal	643	83	726
	% i række	88.6 %	11.4 %	100.0 %
	% i søjle	100.0 %	100.0 %	100.0 %
	% af total	88.6 %	11.4 %	100.0 %

Tabeller med skalascores

Tabel 8

Trivsel, engagementsbalance og udbrændthed sammenholdt med alder (kategorier).

	Alderskategorier					Gennemsnit (N = 725)
	20-30 år (n = 104, 14 %)	30-40 år (n = 223, 31 %)	40-50 år (n = 188, 26 %)	50-60 år (n = 139, 19 %)	60-75 år (n = 73, 10 %)	
Trivselscore (0-100)	59.10 (18.33)	54.05 (17.70)	54.01 (19.42)	59.76 (19.97)	63.07 (20.72)	56.79 (19.24)
Engagementsbalancescore (0-100)	60.26 (18.85)	53.45 (20.81)	57.66 (19.37)	60.43 (21.04)	66.58 (19.74)	58.19 (20.45)
Personlig udbrændthed (0-24)	11.19 (3.52)	12.01 (3.93)	11.26 (4.13)	10.21 (4.88)	9.01 (4.66)	11.04 (4.29)
Arbejdsrelateret udbrændthed (0-28)	11.67 (5.51)	12.01 (3.93)	11.26 (4.13)	10.86 (5.80)	8.58 (5.52)	11.52 (5.54)
Klientrelateret udbrændthed (0-24)	7.68 (4.23)	8.94 (4.58)	8.63 (4.18)	7.61 (4.97)	6.27 (4.55)	8.15 (4.58)

Note. Tabellen viser gennemsnit. Under resultatet er standardafvigelse angivet i parenteser. Skalaernes pointspændvidde er angivet i parentes ved skalaens navn. Signifikante forskelle er ikke markeret - se resultatafsnit.

Tabel 9

Trivsel, engagementsbalance og udbændthed sammenholdt med antal år som psykolog (kategorier).

	Antal år som psykolog (kategorier)					Gennemsnit (N = 726)
	0-5 år (n = 195, 27 %)	5-10 år (n = 155, 21 %)	10-15 år (n = 149, 21 %)	15-20 år (n = 102, 14 %)	20 eller flere år (n = 125, 17 %)	
Trivselscore (0-100)	56.56 (17.76)	53.58 (19.29)	55.54 (18.48)	55.45 (19.77)	63.77 (20.46)	56.79 (19.24)
Engagementsbalancescore (0-100)	56.51 (20.91)	54.28 (20.43)	58.30 (18.89)	58.43 (19.46)	65.33 (20.81)	58.19 (20.45)
Personlig udbændthed (0-24)	11.49 (3.81)	11.83 (4.07)	11.09 (3.99)	10.97 (4.59)	9.38 (4.94)	11.04 (4.29)
Arbejdsrelateret udbændthed (0-28)	12.19 (5.46)	12.50 (5.35)	11.30 (5.08)	11.78 (5.58)	9.30 (5.85)	11.52 (5.54)
Klientrelateret udbændthed (0-24)	8.04 (4.62)	8.79 (4.29)	8.41 (4.15)	8.31 (4.71)	7.09 (5.09)	8.15 (4.58)

Note. Tabellen viser gennemsnit. Under resultatet er standardafvigelse angivet i parenteser. Skalaernes pointspændvidde er angivet i parentes ved skalaens navn. Signifikante forskelle er ikke markeret - se resultatafsnit.

Tabel 10

Trivsel, engagementsbalance og udbrændthed i forhold til nuværende primære arbejdsområde.

	Primære arbejdsområde					
	Klinisk psykologi (<i>n</i> = 502, 69 %)	Pædagogisk-psykologisk område (<i>n</i> = 120, 17 %)	Organisationspsykologi (<i>n</i> = 34, 5 %)	Andet (<i>n</i> = 61, 8 %)	Forskning / undervisning (<i>n</i> = 9, 1 %)	Gennemsnit (<i>N</i> = 726)
Trivselscore (0-100)	57.05 (19.36)	51.53 (19.27)	64.12 (15.92)	60.87 (17.46)	56.44 (21.58)	56.79 (19.24)
Engagementsbalance score (0-100)	58.83 (20.12)	53.83 (20.51)	65.69 (19.77)	56.94 (22.43)	60.74 (18.39)	58.19 (20.45)
Personlig udbrændthed (0-24)	11.01 (4.41)	12.30 (3.72)	9.68 (3.81)	9.59 (3.76)	11.00 (5.96)	11.04 (4.29)
Arbejdsrelateret udbrændthed (0-28)	11.40 (5.50)	13.27 (5.42)	9.68 (5.07)	10.10 (5.13)	11.78 (8.20)	11.52 (5.54)
Klientrelateret udbrændthed (0-24)	8.31 (4.71)	8.12 (4.11)	7.12 (4.50)	7.64 (3.94)	6.67 (6.65)	8.15 (4.58)

Note. Tabellen viser gennemsnit. Under resultatet er standardafvigelse angivet i parenteser. Skalaernes pointspændvidde er angivet i parentes ved skalaens navn. Signifikante forskelle er ikke markeret - se resultatafsnit.

Tabel 11

Trivsel, engagementsbalance og udbændthed i forhold til køn.

	Køn		
	Kvinder (<i>n</i> = 643, 89 %)	Mænd (<i>n</i> = 83, 11 %)	Gennemsnit (<i>N</i> = 726)
Trivselscore (0-100)	56.10 (18.87)**	62.20 (21.26)	56.79 (19.24)
Engagementsbalancescore (0-100)	57.35 (20.50)**	64.74 (18.93)	58.19 (20.45)
Personlig udbændthed (0-24)	11.17 (4.27)*	10.06 (4.42)	11.04 (4.29)
Arbejdsrelateret udbændthed (0-28)	11.77 (5.48)***	9.55 (5.60)	11.52 (5.54)
Klientrelateret udbændthed (0-24)	8.28 (4.53)*	7.10 (4.85)	8.15 (4.58)

Note. Tabellen viser gennemsnit. Under resultatet er standardafvigelse angivet i parenteser. Signifikante forskelle er markeret: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Skalaernes pointspændvidde er angivet i parentes ved skalaens navn.

Tabel 12

Trivsel, engagementsbalance og udbrændthed sammenholdt i forhold til to alderskategorier: 30-50 år versus 20-30 år og 50-75 år.

	Alderskategorier		
	30-50 år (<i>n</i> = 411, 57 %)	20-30 år og 50-75 år (<i>n</i> = 314, 43 %)	Gennemsnit (<i>N</i> = 725)
Trivselscore (0-100)	54.03 (18.49) ^{***}	60.32 (19.64)	56.79 (19.24)
Engagementsbalancescore (0-100)	55.38 (20.25) ^{***}	61.80 (20.16)	58.19 (20.45)
Personlig udbrændthed (0-24)	11.67 (4.04) ^{***}	10.25 (4.49)	11.04 (4.29)
Arbejdsrelateret udbrændthed (0-28)	12.26 (5.26) ^{***}	10.59 (5.75)	11.52 (5.54)
Klientrelateret udbrændthed (0-24)	8.80 (4.40) ^{***}	7.32 (4.67)	8.15 (4.58)

Note. Tabellen viser gennemsnit. Under resultatet er standardafvigelse angivet i parenteser. Signifikante forskelle er markeret: ^{***}*p* < .001. Skalaernes pointspændvidde er angivet i parentes ved skalaens navn.

Tabel 13

Trivsel, engagementsbalance og udbrændthed sammenholdt i forhold til to arbejdsferingskategorier: under 10 år versus 10 eller flere år.

	Arbejdserfaring		Gennemsnit (N = 726)
	0-10 år (n = 350, 48 %)	10 eller flere år (n = 376, 52 %)	
Trivselscore (0-100)	55.24 (18.49)*	58.24 (19.84)	56.79 (19.24)
Engagementsbalancescore (0-100)	55.52 (20.70)***	60.67 (19.92)	58.19 (20.45)
Personlig udbrændthed (0-24)	11.64 (3.93)***	10.49 (4.55)	11.04 (4.29)
Arbejdsrelateret udbrændthed (0-28)	12.33 (5.04)***	10.77 (5.57)	11.52 (5.54)
Klientrelateret udbrændthed (0-24)	8.37 (4.48)	7.94 (4.66)	8.15 (4.58)

Note. Tabellen viser gennemsnit. Under resultatet er standardafvigelse angivet i parenteser. Signifikante forskelle er markeret: * $p < .05$, *** $p < .001$. Skalaernes pointspændvidde er angivet i parentes ved skalaens navn.

Tabel 14

Korrelationer mellem trivsel, engagementsbalance og udbrændthedsskalaerne.

Korrelationer mellem spørgeskemaets skalaer

	Trivsel	Engagement- balance	Personlig udbrændthed	Arbejdsrelateret udbrændthed	Klientrelateret udbrændthed
Trivsel	-	0.757***	-0.697***	-0.742***	-0.432***
Engagementsbalance		-	-0.499***	-0.631***	-0.395***
Personlig udbrændthed			-	0.778***	0.533***
Arbejdsrelateret udbrændthed				-	0.614***
Klientrelateret udbrændthed					-

Note. Signifikante forskelle er markeret: *** $p < .001$.

Tabel 15

Copenhagen Burnout Inventory skala-scores fordelt efter faggrupper

	Udbrændthed-score		
	Personlig udbrændthed	Arbejdsrelateret udbrændthed	Klientrelateret udbrændthed
"Landsgennemsnit"	7.7	-	-
Gennemsnittet for deltagerne i PUMA	8.6	9.2	7.2
Jordemødre	10.7	12.2	9.0
Hjemmehjælpere i hovedstadsområdet	10.3	11.7	8.6
Sygeplejersker	9.1	10.2	7.5
Hjemmehjælpere i en provinskommune	7.9	7.9	6.4
Afdelings- og oversygeplejersker	7.1	8.1	4.4
Reservelæger	-	11.1	-
Fængselsbetjente	-	-	9.8
Gennemsnittet for psykologer	11.0	11.5	8.2
Klinisk psykologi	11.0	11.4	8.3
Pædagogisk-psykologisk område	12.3	13.3	8.1
Organisationspsykologi	9.7	9.7	7.1
Andet psykologarbejde	9.6	10.1	7.6

Note. Højere score betyder højere grad af udbrændthed. CBI (Copenhagen Burnout Inventory) er et spørgeskema til måling af udbrændthed "PUMA" står for Projekt Udbrændthed, Motivation og Arbejdsglæde med cirka 2000 personers besvarelser. "-" betyder at tallet ikke kendes. Resultaterne for psykologer er afrundet til 1 decimal for tydeligere sammenligning.

Scoringsnøgle fra CBI

1. Personlig udbrændthed:

0-5 point: Du har ingen tegn på udbrændthed

6-11 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på

12-17 point: Du har symptomer på udbrændthed, som du bør gøre noget ved

18+: Du er så udmattet og udbrændt, at du straks bør søge hjælp til at ændre din situation

2. Arbejdsrelateret udbrændthed:

0-6 point: Du har ingen tegn på udbrændthed i relation til dit arbejde

7-13 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på i forhold til dit arbejde

14-20 point: Du har symptomer på udbrændthed, som du bør gøre noget ved

21+: Du er så udmattet og udkørt, at du straks bør søge hjælp til at ændre din arbejdssituation

3. Klientrelateret udbrændthed:

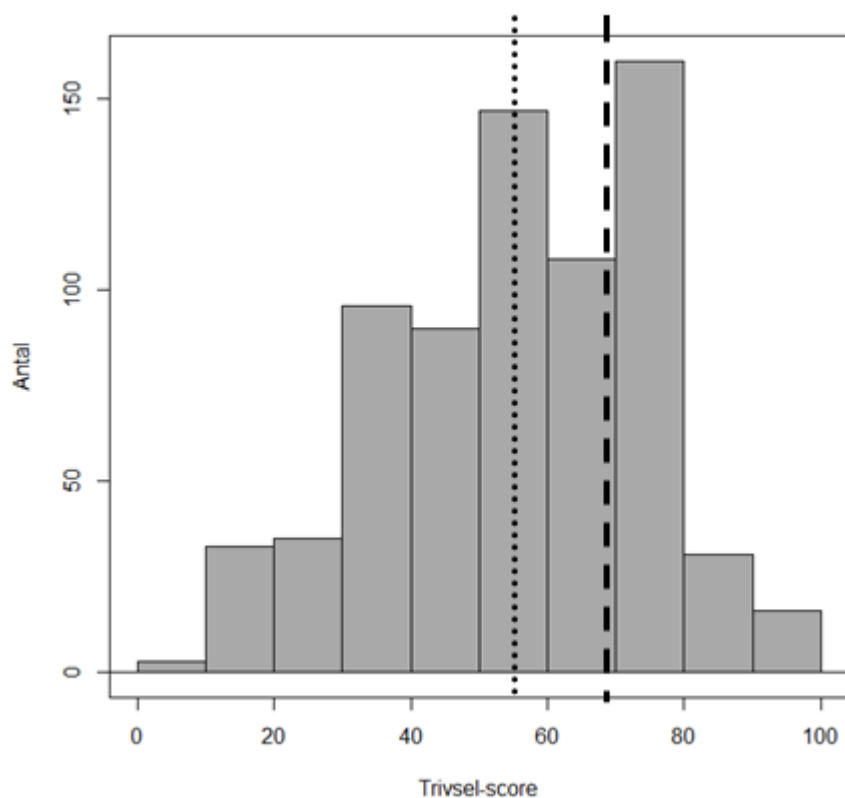
0-5 point: Du har ingen tegn på udbrændthed i relation til dit arbejde med klienter

6-11 point: Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på i forhold til dit arbejde

12-17 point: Du har symptomer på udbrændthed, som du bør gøre noget ved

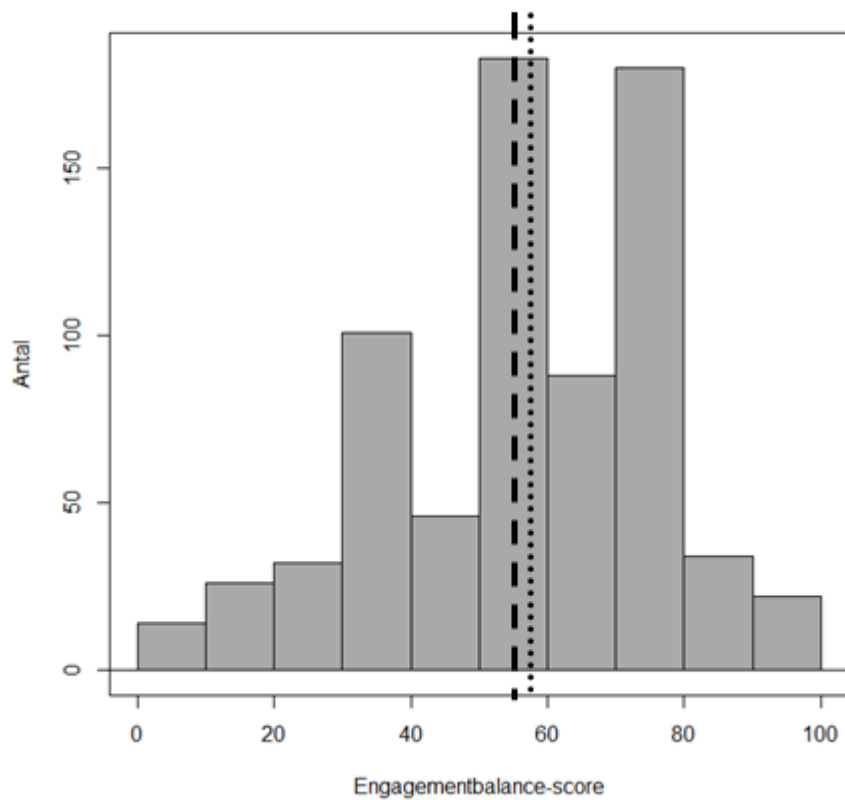
18+: Du er så udmattet og tappet for energi af at arbejde med klienter, at du straks bør søge hjælp til at ændre din situation

Figurer



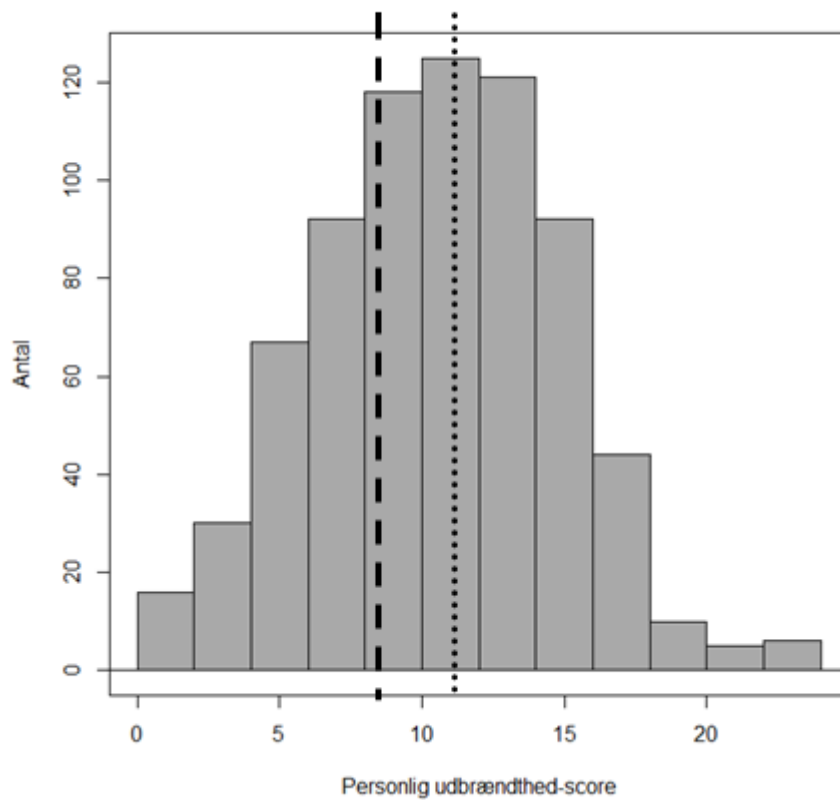
Figur 1. Trivsels-score.

Søjlerne viser fordelingen af psykologernes trivselsscore. Stregen med de runde knopper viser gennemsnittet for psykologerne ($M = 57$). Stregen med de firkantede knopper viser gennemsnittet for baggrundbefolkningen ($M = 68$).



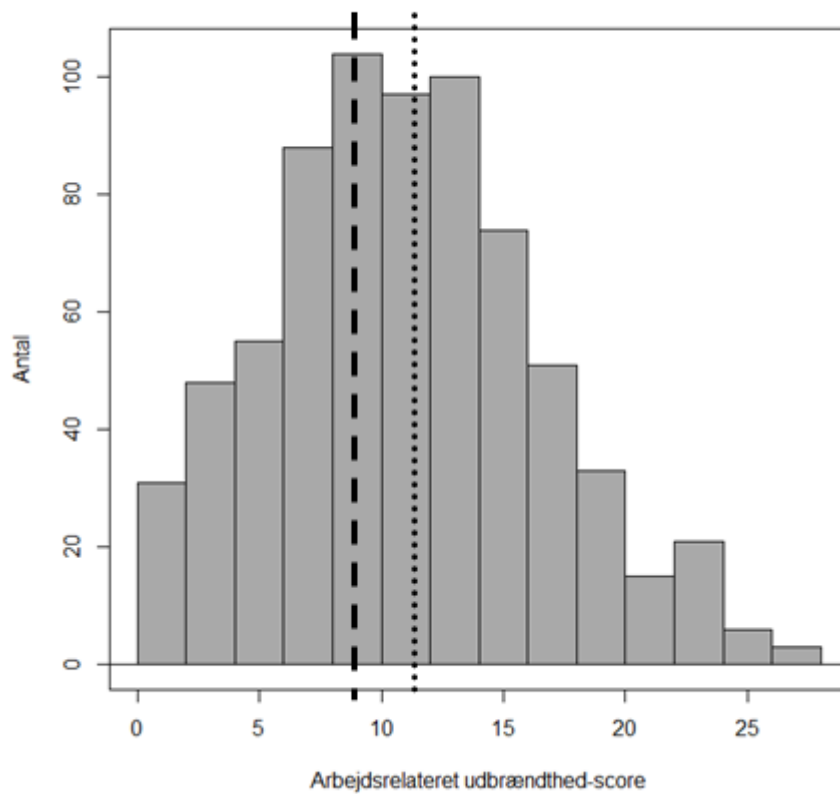
Figur 2. Engagementsbalanceskalascore.

Søjlerne viser fordelingen af psykologernes engagementsbalanceskalascore. Stregen med de runde knopper viser gennemsnittet for psykologerne ($M = 58$). Stregen med de firkantede knopper viser gennemsnittet for en uselekeret gruppe fra baggrundbefolkningen ($M = 56$).



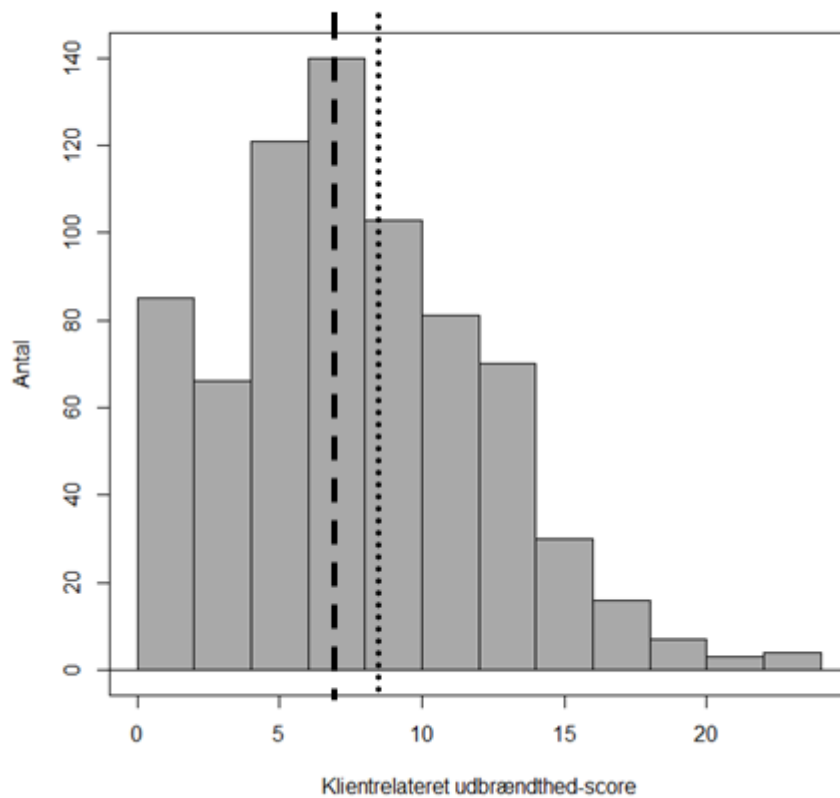
Figur 3. Personlig udbrændtheds-score.

Søjlerne viser fordelingen af psykologernes score på skalaen for personlig udbrændthed. Stregen med de runde knopper viser gennemsnittet for psykologerne ($M = 11.0$). Stregen med de firkantede knopper viser gennemsnittet for deltagerne i PUMA ($M = 8.6$).



Figur 4. Arbejdsrelateret udbrændtheds-score.

Søjlerne viser fordelingen af psykologernes score på skalaen for arbejdsrelateret udbrændthed. Stregen med de runde knopper viser gennemsnittet for psykologerne ($M = 11.5$). Stregen med de firkantede knopper viser gennemsnittet for deltagerne i PUMA ($M = 9.2$).



Figur 5. Klientrelateret udbrændtheds-score.

Søjlerne viser fordelingen af psykologernes score på skalaen for klientrelateret udbrændthed. Stregen med de runde knopper viser gennemsnittet for psykologerne ($M = 8.2$). Stregen med de firkantede knopper viser gennemsnittet for deltagerne i PUMA ($M = 7.2$).