

# De ledende bioanalytikers psykiske arbejdsmiljø

**Ny undersøgelse af de ledende bioanalytikers psykiske arbejdsmiljø viser, at selvom lederne trives med deres job, føler de sig så pressede af bl.a. stor arbejdsbyrde og mobning fra medarbejderne, at det resulterer i stress og søvnproblemer, og at presset påvirker familielivet.**

I forbindelse med afslutningen af Den Sundhedsfaglige Kandidatuddannelse ved Syddansk Universitet, gennemførte jeg i oktober 2006 en spørgeskemaundersøgelse med henblik på en kortlægning af de ledende bioanalytikere psykiske arbejdsmiljø. I denne artikel præsenteres undersøgelsens resultater.

Undersøgelsen er et øjebliksbillede af, hvordan de ledende bioanalytikere selv opfatter deres psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne viser, at der både er ressourceområder og belastende forhold i deres psykiske arbejdsmiljø.

## Belastende forhold

Resultaterne viser, at især "Krav i arbejdet", "Arbejde-familiekonflikt" og "Mobning" er områder, der giver anledning

til problemer i de ledende bioanalytikers psykiske arbejdsmiljø.

Krav i arbejdet vedrører de hændelser, omstændigheder og betingelser i arbejdet og på arbejdspladsen, som påvirker, udfordrer og/eller lægger pres på de ledende bioanalytikere. Det er især de kvalitative krav og de følelsesmæssige krav i arbejdet, de ledende bioanalytikere oplever som belastende. I dagligdagen handler det om, at de ledende bioanalytikere føler, at de har meget de skal nå i deres arbejde, at der er et misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed til at udføre dem. Derudover handler det om, at det er nødvendigt med et højt arbejdstempo for at klare arbejdsopgaverne. De følelsesmæssige krav opleves ligeledes som høje, hvilket betyder, at arbejdet belaster og/eller berører den enkelte leder følelsesmæssigt.

En anden dimension, hvor der er markant forskel fra landsgennemsnittet, er konflikt mellem arbejds- og privatlivet, hvor de ledende bioanalytikere oplever store konflikter. De ledende bioanalytikere er karakteriseret ved at have lange arbejdsdage, der rækker ind i fritiden. Følelsen af at man tager for tidligt hjem fra arbejdet, men kommer for sent hjem, er en velkendt følelse for mange ledende bioanalytikere. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

( se faktabox) angiver, at oplevelsen af ikke at have tilstrækkelig tid og dårlig samvittighed overfor familien er en af de stærkeste kilder til dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Næsten hver femte ledende bioanalytiker oplever at blive mobbet. Ved mobning forstås i denne sammenhæng, at den ledende bioanalytiker gentagne gange bliver udsat for ubehagelige eller nedværdigende handlinger. 67% oplever at blive mobbet af en underordnet, 27% oplever at blive mobbet af en leder, og 6% oplever at blive mobbet af en kollega.

## Ressourceområder

Resultaterne viser, at de ledende bioanalytikers ressourceområder er indenfor "Arbejdets organisering og indhold" og "Værdier" i form af tillid og troværdighed samt retfærdighed og respekt. Ressourceområderne har betydning for, hvorledes de ledende bioanalytikere kan håndtere de krav, som de står overfor.

"Arbejdets indhold og organisering" vedrører indflydelse, udviklingsmuligheder, mening i arbejdet og involvering i arbejdspladsen.

De ledende bioanalytikere oplever, at de har god indflydelse i deres arbejde, dvs. at de kan kontrollere og tage beslutninger, der vedrører deres arbejde.

## LÆS MERE PÅ LEDERNET

På LederNet finder du uddybninger af de enkelte dimensioner i undersøgelsen. Se [www.dbio.dk/ledernet](http://www.dbio.dk/ledernet)

De har mulighed for at lære nyt gennem deres arbejde og kan samtidig bruge deres viden og kunnen. Dermed ser de ledende bioanalytikere deres arbejde som nyttigt, og de føler sig integreret på arbejdspladsen.

Ved sammenligningen med landsgennemsnittet, som er lønmodtagere generelt, skal man være opmærksom på, at f.eks. indflydelse, udviklingsmuligheder mv. må forventes at være en del af et lederjob.

Værdier handler om troværdighed mellem ledelse og medarbejdere. Det handler om at tro på hinanden i hverdagen, og de ledende bioanalytikere oplever at kunne give udtryk for deres holdninger og følelser, uden at skulle være bange for negative reaktioner. Der opleves ligeledes retfærdighed og respekt i forhold til den måde, tingene bliver gjort og besluttet på og resultatet heraf.

## Perspektiver

Nu udgør de belastende forhold ikke nødvendigvis et problem, hvis arbejdsmiljøet indeholder ressourcer, der kan opveje belastningerne. Det samlede billede bliver, at de ledende bioanalytikeres ressourcer ikke rækker til at håndtere de belastende forhold, som de står over for, og at dette har helbredsmæssige konsekvenser i form af især stress og søvnbesvær.

Der er med denne undersøgelse frembragt viden om de ledende bioanalytikeres psykiske arbejdsmiljø. Det er mit håb, at undersøgelsens resultater kan anvendes af både den enkelte leder og/eller afdeling, som inspiration og motivation til udvikling af det psykiske arbejdsmiljø.

## UNDERSØGELSENS DELTAGERE

91% af respondenterne er kvinder, gennemsnitsalderen er 52 år (38-64 år), de ledende bioanalytikere har i gennemsnit arbejdet 12 år som leder og 21 år som bioanalytiker.

97% af deltagerne tillægger det psykiske arbejdsmiljø stor betydning. 53% mener, at de har et godt psykisk arbejdsmiljø, mens 47% mener, at de kun delvist eller i ringe grad har et godt psykisk arbejdsmiljø

## SÅDAN ER UNDERSØGELSEN FOREGÅET

Det anvendte spørgeskema er udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Skemaet indeholder 87 spørgsmål, der dækker 28 forskellige dimensioner.

Da NFA har afprøvet skemaet på 3517 lønmodtagere i alderen 20-60 år, kan besvarelsene fra de ledende bioanalytikere sammenlignes med landsgennemsnittet. Sammenligningen sker på baggrund af en pointberegning for hermed at identificere hhv. ressourceområder og områder i de ledende bioanalytikeres psykiske arbejdsmiljø, som bør tillægges opmærksomhed (i forhold til landsgennemsnittet).

Alle landets ledende bioanalytikere (153 personer) fik via dbio tilsendt et spørgeskema.

87 personer besvarede spørgeskemaet, svarende til en svarprocent på 56,9%.

NFA angiver, at en svarprocent på under 60% er et udtryk for dårligt psykisk arbejdsmiljø. Læs mere på [www.arbejdsmiljøforskning.dk](http://www.arbejdsmiljøforskning.dk)

## UDDANNELSEN SOM CAND. SCIENT. SAN

Den sundhedsfaglige kandidatuddannelse er et 2 årigt fuldtidsstudium. Den er normeret til 120 ECTS-point. Kandidatuddannelsen giver ret til betegnelsen cand.scient.san. (candidatus/candidata scientiarum sanitas). Kandidatuddannelsen er tilrettelagt for studerende, der har gennemført suppleringsuddannelsen til den sundhedsfaglige kandidatuddannelse

Den Sundhedsfaglige Kandidatuddannelse udbydes på Københavns Universitet, Århus Universitet og Syddansk Universitet. Uddannelsen søger at bygge oven på din praktiske erfaring som bioanalytiker, sygeplejerske, fysioterapeut mv. Uddannelsen er opbygget ud fra den antagelse, at det altid er praksis, der rummer problemerne og stiller de vigtige og komplicerede spørgsmål. Teorier, metoder og modeller fra biomedicinske, humanistiske og samfundsvidenskabelige fagområder inddrages i analyser og diskussioner af de sundhedsfaglige problemstillinger.


## TAK FOR HJÆLPEN


Tak til de ledende bioanalytikere, der tog sig tid til at deltage i undersøgelsen.


Med venlig hilsen  
Mette Utzon

## RESULTATER

I nedenstående tabel er pointsummen for de respektive dimensioner opstillet og sammenlignet med landsgennemsnittet.

 Gul: indikerer, at resultatet ligger omkring landsgennemsnittet  $\pm 5$  point.

 Rød: indikerer de områder, som bør tillægges opmærksomhed.

 Grøn: indikerer, at der er tale om ressourceområder i det psykiske arbejdsmiljø.

Vær opmærksom på at dimensionen "Krænkende adfærd" er opgjort i procent.

Dimension	Ledende bioanalytikere (point 0-100)	Landsgennemsnit (point 0-100)
<i>Krav i arbejdet</i>		
Kvantitative krav	57,6	40,2
Arbejdstempo	65,8	59,4
Følelsesmæssige krav	56,9	40,7
<i>Arbejdets organisering og indhold</i>		
Indflydelse	63,1	49,8
Udviklingsmuligheder	77,6	65,9
Mening i arbejdet	80,1	73,8
Involvering i arbejdspladsen	68,4	60,9
<i>Ledelse og samarbejde</i>		
Forudsigelighed	63,3	57,7
Belønning	66,8	66,2
Rolleklarhed	69,2	73,5
Rollekonflikt	47,1	42,0
Ledelseskvalitet	58,7	55,3
Social støtte og feedback fra overordnede	58,3	61,6
Social støtte og feedback fra kollegaer	52,3	57,3
Socialt fællesskab i arbejdet	77,2	78,7
<i>Person-arbejde</i>		
Tilfredshed med arbejdet	69,5	65,3
Arbejds-familiekonflikt	51,9	33,5
<i>Værdier</i>		
Tillid og troværdighed mellem ledelse og medarbejdere	77,1	67,0
Tillid og troværdighed mellem de ansatte	71,6	68,6
Retfærdighed og respekt	65,7	59,2
<i>Helbred og velbefindende</i>		
Selvurderet helbred	64,9	66
Udbrændthed	37,9	34,1
Stress	32,4	26,7
Søvnbesvær	31,6	21,3
<i>Krænkende adfærd</i>		
Sexchikane	1,2 %	2,9 %
Trusler om vold	1,2 %	7,8 %
Fysisk vold	0 %	3,9 %
Mobning	19,0 %	8,3 %