

Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Hovedresultater



Hovedresultater

Ledere spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre et velfungerende psykisk arbejdsmiljø, der kan understøtte medarbejdernes trivsel og mentale helbred og derigennem sikre en attraktiv arbejdsplads og fastholde medarbejderne (Andersen et al., 2021; Clausen, 2022). Mange danske ledere vurderer imidlertid, at de mangler kompetencer og uddannelse til at understøtte arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø (Lederne, 2016). Det indikerer, at der findes et behov for lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø blandt danske ledere.

Vi mangler imidlertid viden om, hvor mange ledere der faktisk har en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, og hvad der motiverer nogle ledere til at tage en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, mens andre ledere afholder sig fra det.

Dette er afsættet for denne rapport, hvor vi særligt undersøger og sonderer imellem, hvad der har betydning for *lederes motivation eller lyst* til at tage lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, samt hvilke forhold der har haft betydning for, at ledere rent faktisk *har taget* lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen bidrager primært med indsigter fra en omfattende spørgeskemaundersøgelse, som over 6.000 danske ledere på tværs af den offentlige og den private sektor har besvaret. Den suppleres med interview og desk research til at afdække udbuddet af uddannelser. Undersøgelsens kvantitative resultater er vægtet med henblik på at gøre undersøgelsens resultater repræsentative.

Vi sammenfatter nedenfor rapportens hovedkonklusioner.

Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Undersøgelsen inkluderer en smal og en bred definition af lederuddannelse:

- Smal lederuddannelse, hvor psykisk arbejdsmiljø udgør det primære indhold
- Bred lederuddannelse, hvor psykisk arbejdsmiljø indgår som en del af uddannelsen.

Mange ledere har taget en lederuddannelse, hvor psykisk arbejdsmiljø indgår

En stor del af danske ledere i både den private og offentlige sektor har i en eller anden grad taget en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Undersøgelsen inkluderer imidlertid både lederuddannelser, der alene omhandler psykisk arbejdsmiljø, og lederuddannelser, hvor psykisk arbejdsmiljø indgår som en central del af uddannelsen.

Knap halvdelen af lederne (43 pct.) i undersøgelsen har taget en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Ser vi imidlertid på, hvor stor en andel af ledere der har taget lederuddannelse, hvor psykisk arbejdsmiljø var det primære indhold, er det kun 10 pct. af alle ledere, der angiver at have taget en lederuddannelse (smal definition), mens 33 pct. af lederne angiver at have taget en lederuddannelse, hvori psykisk arbejdsmiljø indgik som en del af uddannelsen (bred definition).

Endvidere har størstedelen af lederne (53 pct.), der har taget en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, taget deres uddannelse efter 2020. Sidstnævnte kan være et udtryk for, at psykisk arbejdsmiljø fylder mere for ledere end tidligere.

Tid, ressourcer og interesse i psykisk arbejdsmiljø er vigtige forhold for, om lederne både har taget og har lyst til at tage en uddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Lederne, der har taget en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, begrundet det primært med et ønske om at udvikle sig som leder og få konkrete værktøjer til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø. Desuden er lederne mere tilbøjelige til at tage en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, hvis de har en interesse i psykisk arbejdsmiljø og vurderer, at de har tid.

Det er i forlængelse heraf centralt, at arbejdspladsen afsætter ressourcer til uddannelsen, og langt størstedelen af lederne får da også deres uddannelse betalt af deres arbejdsplads. Det er væsentligt, da hovedparten af lederne ikke ønsker en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, hvis de selv skal betale for den.

Ledere har mere lyst til at tage en uddannelse i psykisk arbejdsmiljø, hvis de mangler en tro på deres egne evner til at løse deres arbejdsopgaver og vurderer, at en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø vil forbedre deres medarbejders trivsel og reducere sygefraværet.

Udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø og manglende strategi for området styrker ledernes lyst til en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Konflikter og stressede medarbejdere på arbejdspladsen har en sammenhæng med ledernes lyst til at tage en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Hvis lederne omvendt vurderer, at deres medarbejdere har de nødvendige ressourcer til at løse deres arbejdsopgaver og trives i deres arbejde, har de signifikant mindre lyst til at tage en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

Forhold på arbejdspladsen har også en betydning for ledernes lyst til at tage en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Hvis lederne vurderer, at deres arbejdsplads

ikke har en klar strategi for eller værktøjer til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø, har lederne en større lyst til at tage lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

Ledere af ledere har oftere taget en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø sammenlignet med ledere af medarbejdere

En større andel af ledere af ledere har taget en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, end det er tilfældet for ledere af medarbejdere. Ledere af ledere vurderer desuden i højere grad end ledere af medarbejdere, at deres arbejdsplads prioriterer det psykiske arbejdsmiljø og afsætter økonomiske ressourcer og tid til uddannelse.

Ledere af medarbejdere begrundet manglende lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø med mangel på tid og i mindre grad med, at de allerede har de nødvendige kompetencer til at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø og manglende tiltro til, at en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø vil gøre en forskel for deres medarbejdere. Omvendt vurderer de i højere grad end ledere af ledere, at en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø vil være relevant for dem, og at uddannelsen vil bidrage til at forbedre trivslen blandt deres medarbejdere.

Køn, ledererfaring, sektor og branche spiller en rolle for, om lederne har taget og har lyst til at tage en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den arketypiske leder, der har en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, er en kvinde ansat i den offentlige sektor i en organisation med mere end 250 medarbejdere. Lederne har typisk mere end 25 års ledererfaring og er ledere af andre ledere med et relativt stort ledelsesspænd, sammenlignet med ledere, der ikke har en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

Branche synes også at have betydning for, om lederne tager en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Inden for branchen offentlig administration, undervisning og sundhed har lidt over halvdelen af lederne en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø (bred definition), mens der er relativt få i brancherne bygge og anlæg, erhvervsservice samt ejendomshandel og udlejning.

Den arketypiske leder, der har mest lyst til at tage lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, er en yngre kvinde ansat i den offentlige sektor med et mellemstort personaleansvar på mellem 29-100 medarbejdere og 0-8 års erfaring. Omvendt er den typiske leder med mindst lyst til at tage lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø en ældre mand med en lang videregående uddannelse, som arbejder i en mindre organisation i den private sektor og har et mindre personaleansvar og mange års erfaring.

Offentlige og private ledere begrundet beslutningen om lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø delvist forskelligt

Blandt ledere, der ikke har taget en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, begrundet ledere i den private sektor i højere grad end ledere i den offentlige sektor deres beslutning med, at de ikke oplever, at en sådan uddannelse er relevant for deres arbejde, og at den ikke vil gøre en positiv forskel for deres medarbejdere.

De ledere, der i den private sektor har taget en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, begrundet det i signifikant højere grad end ledere i den offentlige sektor med ønsket om at fremme deres karrieremuligheder.

Hovedresultater: Lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø
VIVE/2024
HR_302717