

## Årsrapport 2023 DTU Psykologrådgivningen

Formålet med Psykologrådgivningens årsrapport er at samle og formidle databaseret viden, baseret på årets henvendelser, i en form, som ikke kompromitterer fortrolighed og muligheden for at bevare anonymitet. I årsrapporten præsenteres de data og tendenser, der ses i Psykologrådgivningen, og som kan bidrage til et bedre grundlag for at arbejde med trivsel både på centralt og lokalt niveau, hvor de enkelte institutter/enheder selv analyserer og konkluderer på egne data. DTU Psykologrådgivningen og HR bidrager gerne.

Psykologrådgivningens årsrapport er primært henvendt til direktionen, KAMU, HSU, LSU og de lokale arbejdsmiljøudvalg og ligger tilgængelig på DTU Inside, hvor alle DTU-medarbejdere kan orientere sig.

Psykologrådgivningens årsrapport indledes med en oversigt over udviklingen i antallet af henvendelser, og deres andel i forhold til antal ansatte, efterfulgt af en beskrivelse af de tendenser, som psykologerne kan udlede fra henvendelser og samtaler i løbet af 2023.

Dernæst følger opgørelser over henvendelserne til Psykologrådgivningen fordelt på:

1. Antal henvendelser til Psykologrådgivningen fordelt på måneder (diagram 1, side 3)
2. Henvendelser til Psykologrådgivningen fordelt på DTU's enheder i absolutte og relative tal (diagram 2 og 3, side 4 og 5)
3. Henvendelser til Psykologrådgivningen fordelt på stillingskategorier i absolutte og relative tal (diagram 4 og 5, side 6 og 7)
4. Henvendelser til Psykologrådgivningen fordelt på henvendelsesårsag i absolutte og relative tal (diagram 6 og 7, side 8 og 9)

Bilag 1: Stillingsbetegnelser indeholdt i de forskellige stillingskategorier (side 10)

Bilag 2: Gruppering af henvendelsesårsager (side 10)

## Indtryk fra DTU Psykologrådgivningen 2023

Som det fremgår af tabel 1 nedenfor, har der samlet været 225 henvendelser til Psykologrådgivningen i 2023 mod 203 i 2022 svarende til en stigning på rundt regnet 10%. Fratrækkes de studerende, er stigningen i antal henvendelser fra 2022 til 2023 på 8,5%.

**Tabel 1** Antal henvendelser og deres andel i forhold til antal ansatte

	2023	2022	2021
<b>Antal henvendelser inkl. studerende</b>	<b>225</b>	<b>203</b>	<b>157</b>
<b>Antal henvendelser ekskl. studerende</b>	<b>204</b>	<b>188</b>	<b>143</b>
<b>Antal henvendelser ekskl. studerende i forhold til antal ansatte</b>	<b>3,12%</b>	<b>2,97%</b>	<b>2,04%</b>
<b>Antal henvendelser fra studerende. Kan kun være om krænkelser*</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>14</b>

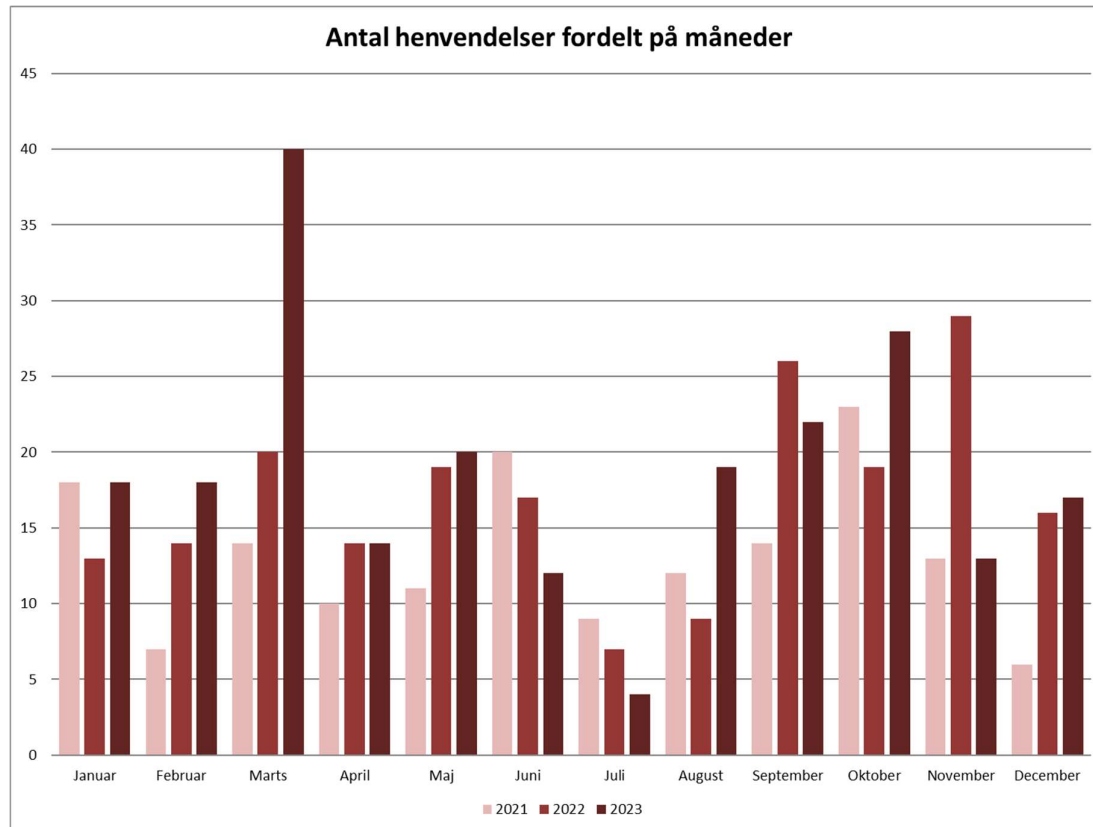
\* DTU Studerende er de ikke DTU-ansatte studerende, som kun kan henvende sig om krænkelser. Henvender de sig om andre ting, henvises de videre, oftest til Studenterrådgivningen. Alle henvendelser uanset årsag er medtaget i antallet af henvendelser fra studerende. Antal henvendelser fra studerende kan derfor være højere end antal henvendelser om krænkelser.

*Stress er stadig årsag til de fleste henvendelser. Henvendelserne om stress strækker sig fra, at medarbejderen har begyndende symptomer, men fungerer i jobbet, til de tilfælde hvor medarbejderen er sygemeldt, og psykologindsatsen centrerer om hensigtsmæssig tilbagevenden til jobbet. Typisk handler stress-henvendelserne om, at den samlede mængde af opgaver overstiger den enkeltes ressourcer i en given periode eller om "relations-stress", hvor det ikke nødvendigvis handler om opgavemængden men mere om kvaliteten af det samarbejde, der opleves omkring opgaverne. Ikke sjældent optræder en kombination.*

*En stor del af henvendelserne kommer fortsat fra ph.d.-studerende. Generelt oplever vi, at forløbet for en ph.d.-studerende afhænger af relationen til vejleder/nøgleinteressenter og den kommunikation og forventningsafstemning, der løbende sker mellem parterne.*

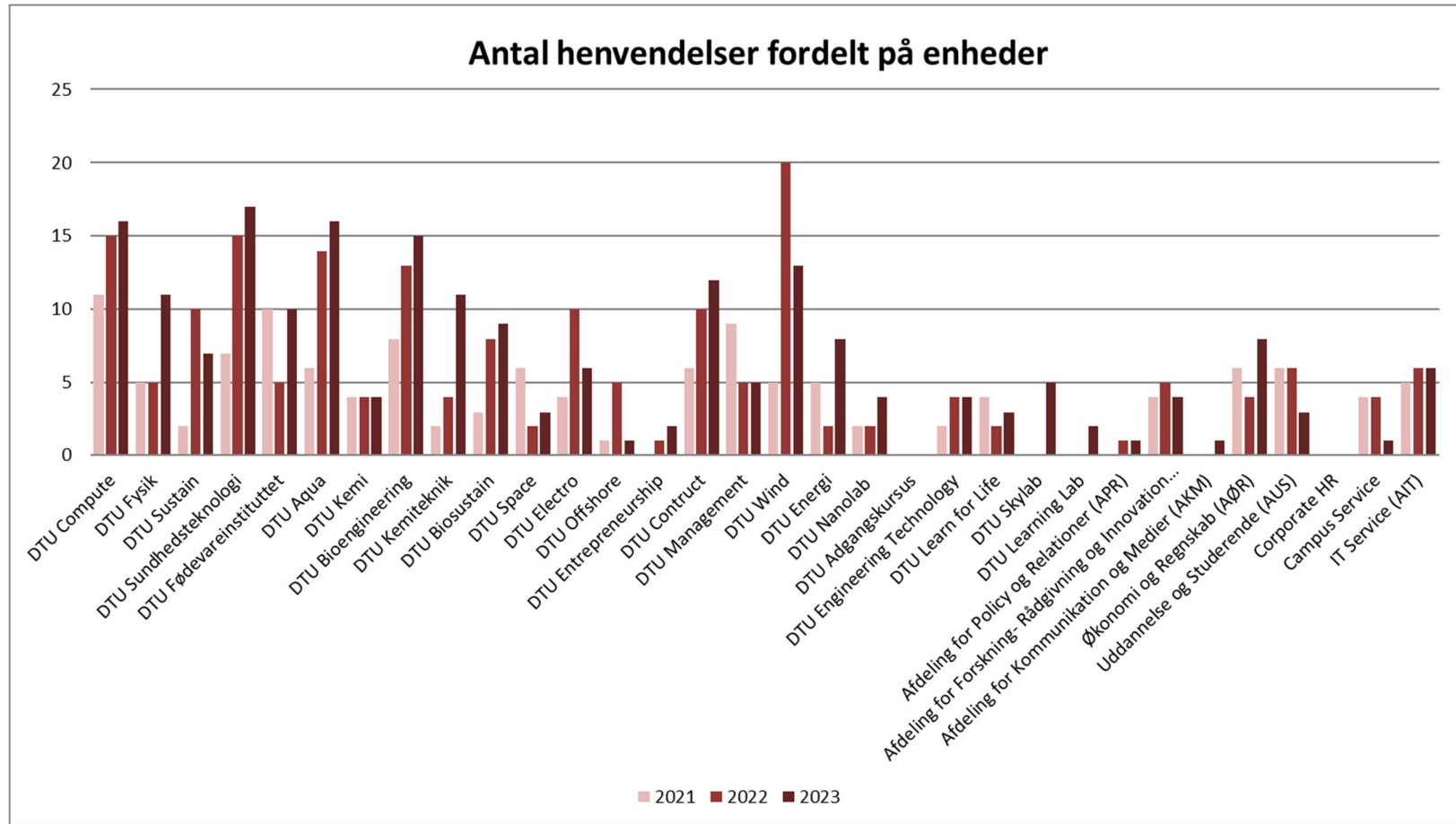
*Opsigelsesrunden i 2023 har medført 17 samtaleforløb. De fleste er partshørte, men nogle af henvendelserne skyldes også bekymring for at blive opsagt.*

Diagram 1



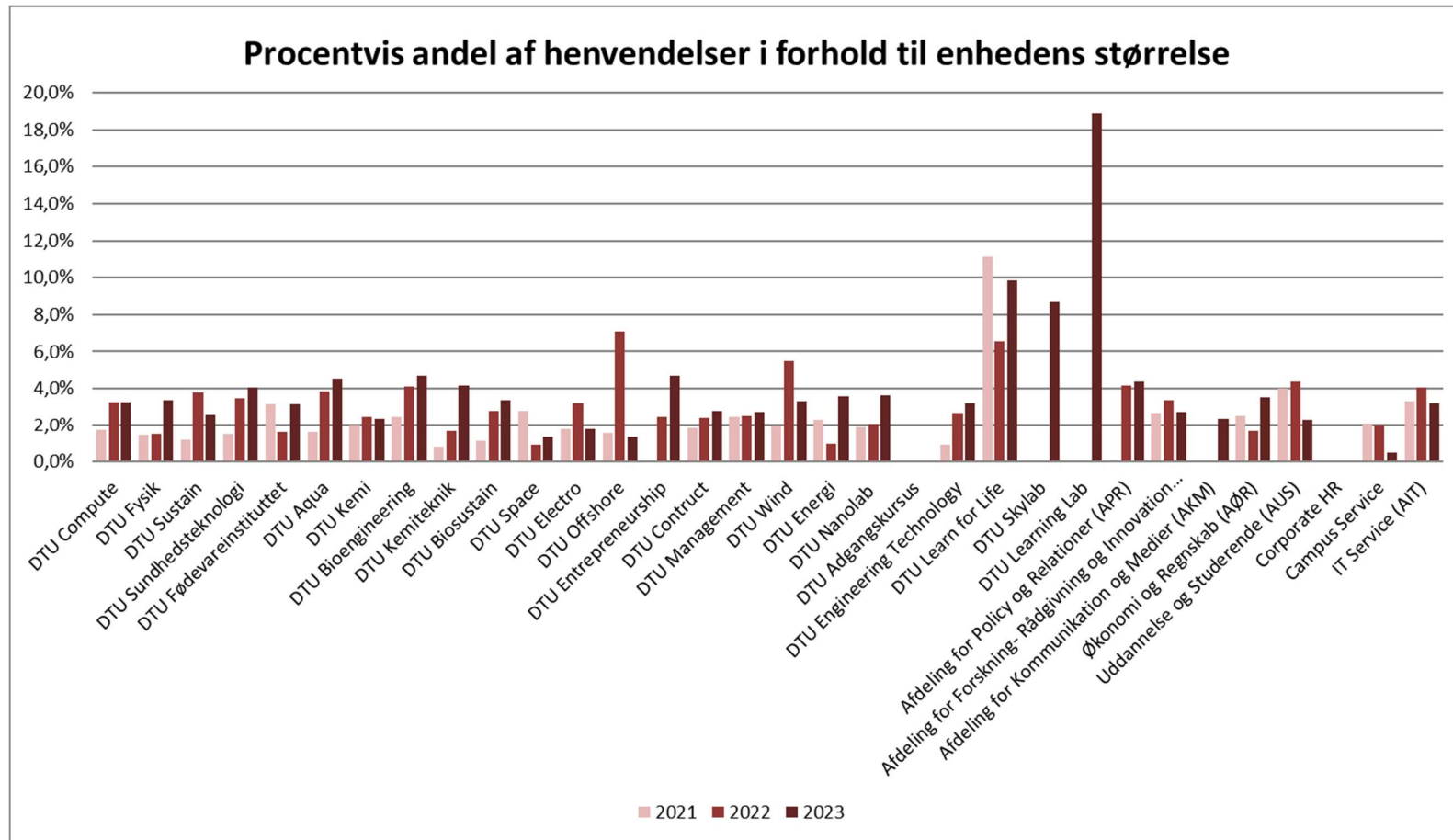
Der er lidt udsving fra år til år. Antallet toppede i 2023 med 40 henvendelser i marts, mens det i 2022 toppede med 29 i november. Det samlede antal henvendelser er steget fra 203 i 2022 til 225 i 2023, hvoraf antallet af anonyme henvendelser udgør 12 i 2023 mod 11 i 2022.

Diagram 2



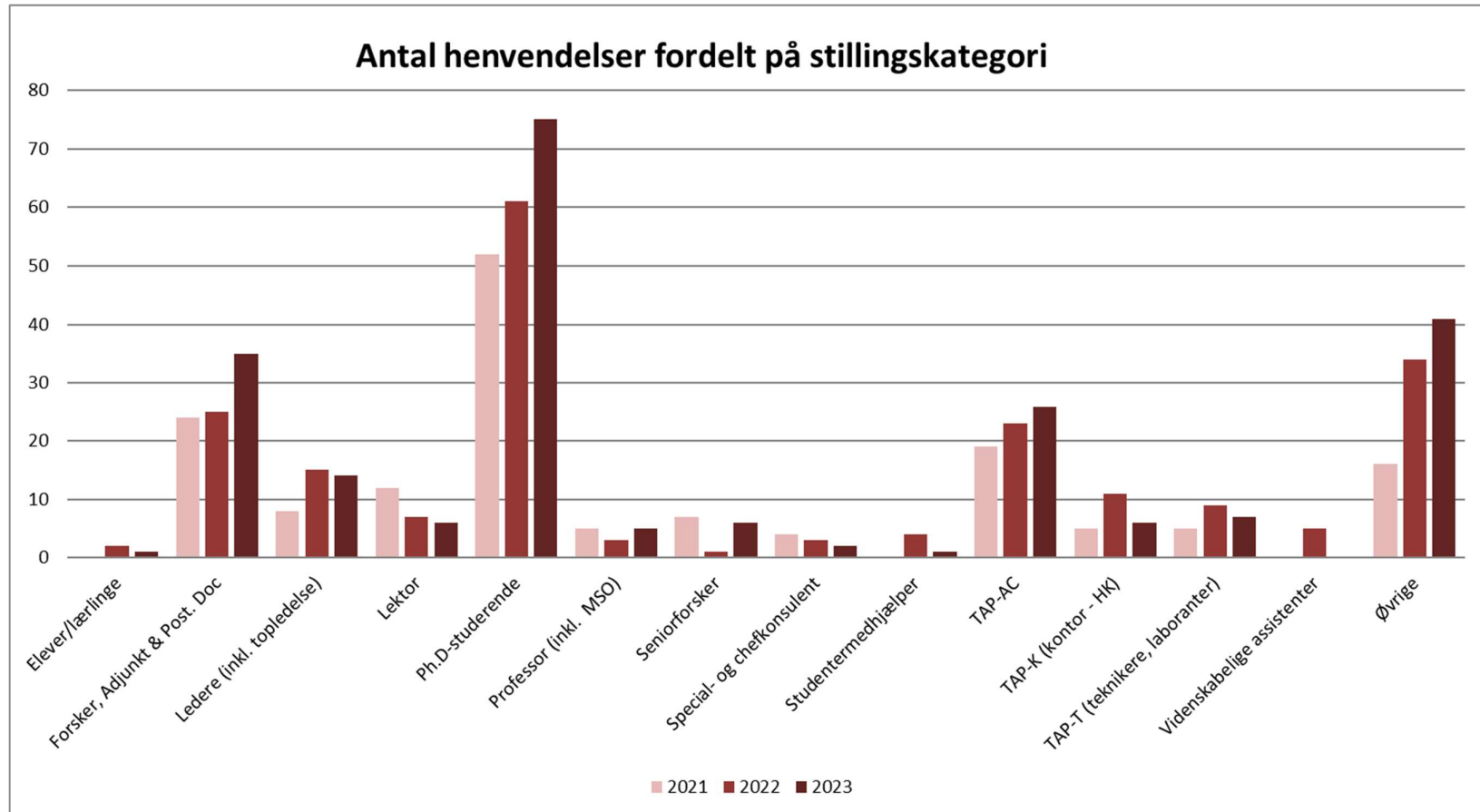
De administrative enheder har generelt haft færre henvendelser end institutterne i de sidste 3 år.

Diagram 3



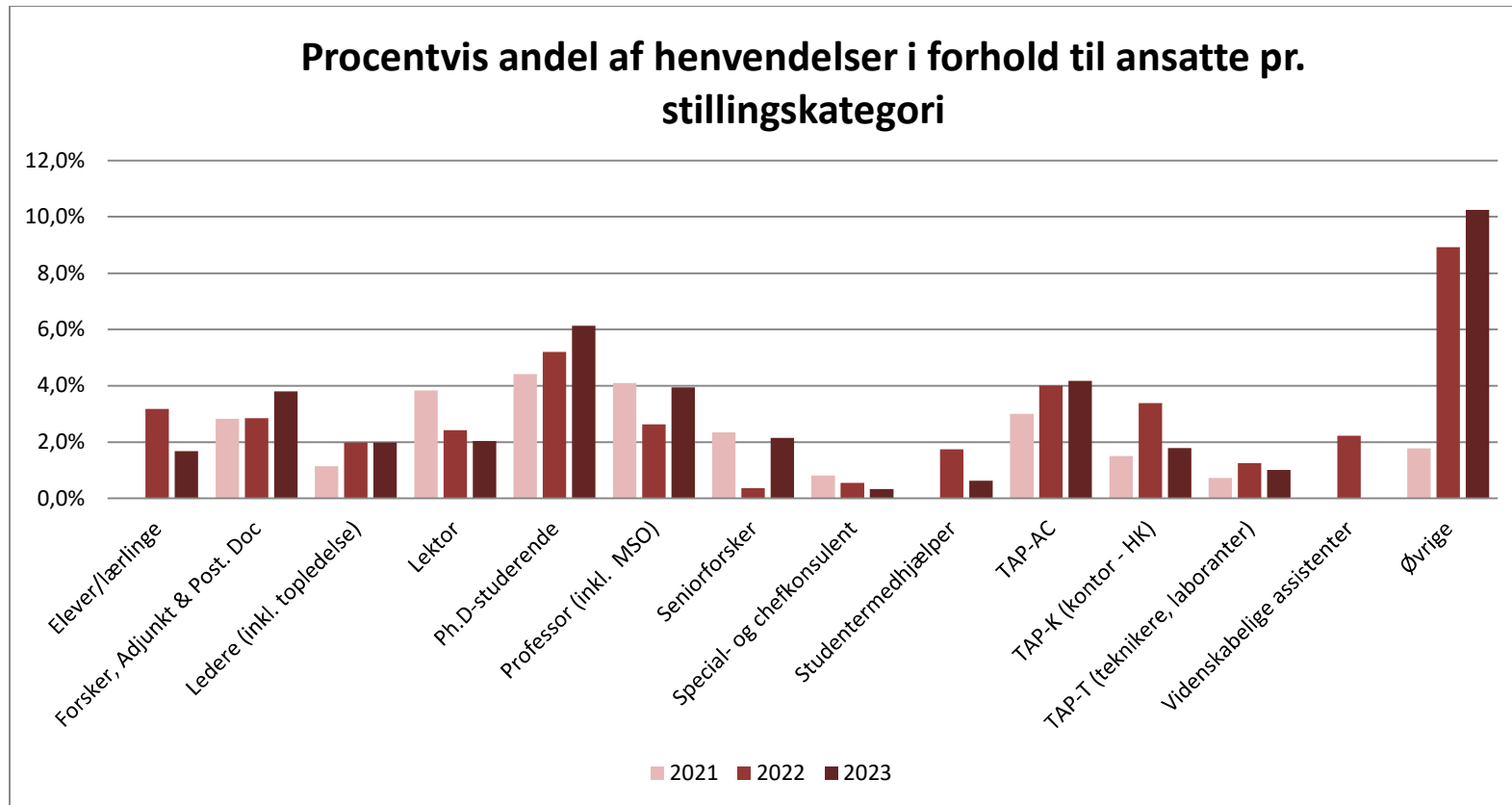
Andelen af henvendelser i forhold til enhedernes størrelse ligger generelt ensartet og mellem nul og 4% med enkelte undtagelser. Her skiller de administrative enheder sig ikke ud. DTU Learning Lab stikker ud grundet det relativt lave antal personer på 11, hvoraf der har været 2 henvendelser i 2023.

Diagram 4



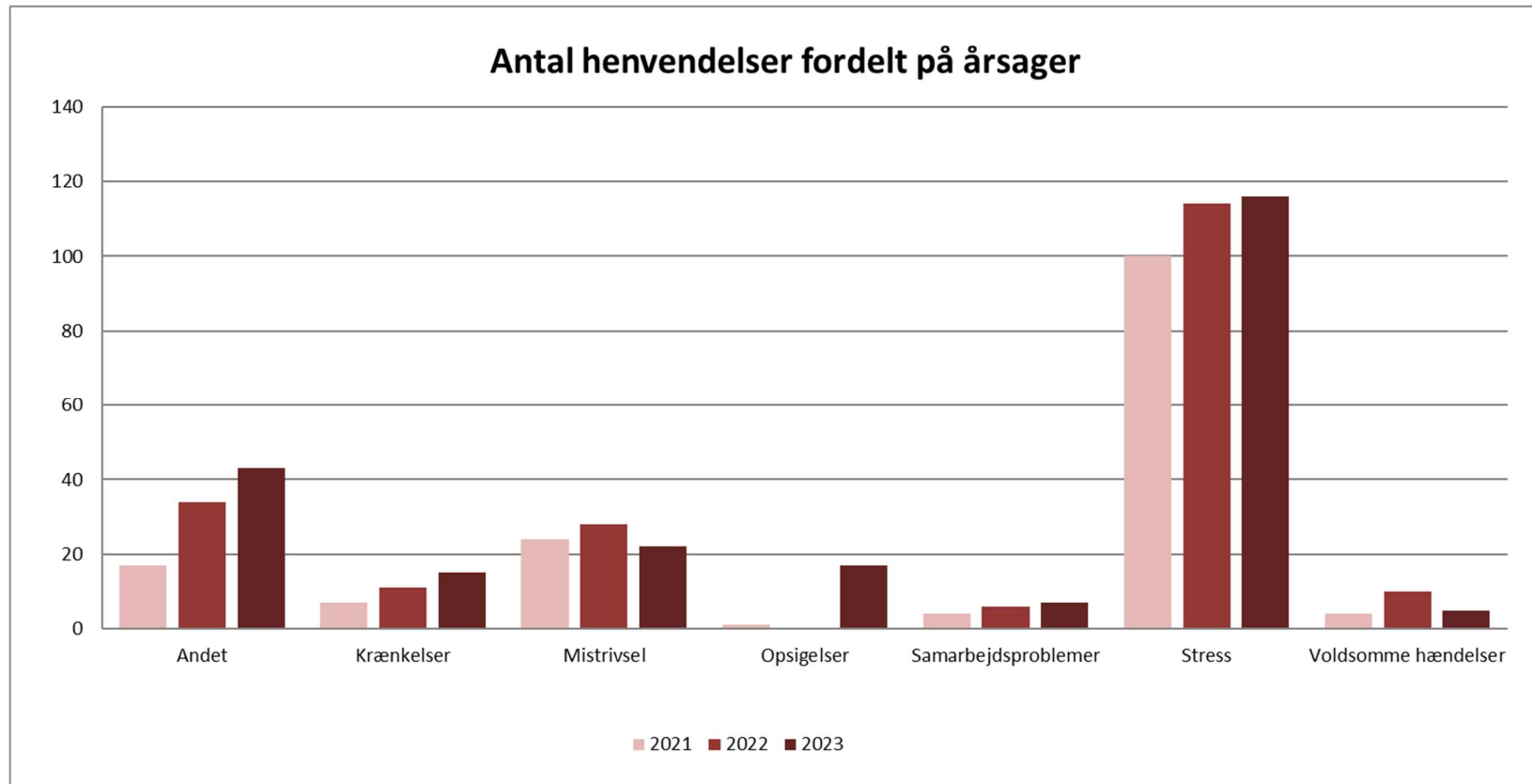
Der er fortsat flest henvendelser fra ph.d.-studerende og antallet er steget igen i 2023. Se bilag 1 for gruppering af stillingsbetegnelser i de forskellige stillingskategorier.

Diagram 5



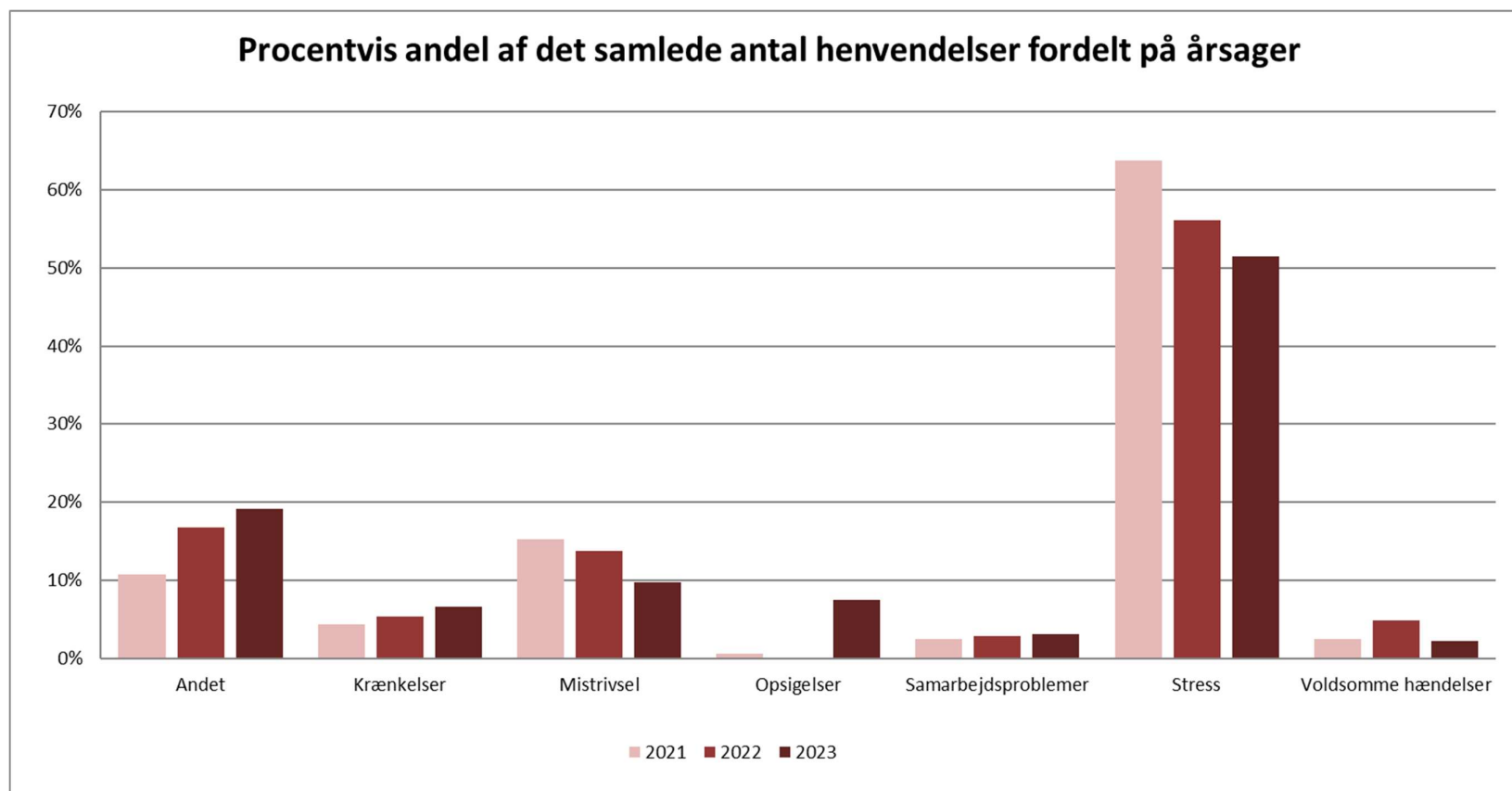
Her er det Øvrige-gruppen, som ligger højest. Henvendelser fra Ph.D.-studerende ser knap så voldsomt ud, når man ser i forhold til det samlede antal af Ph.D-studerende, som når man kun ser på antallet af henvendelser fra Ph.D.-studerende i diagram 4. Se bilag 1 for gruppering af stillingsbetegnelser i de forskellige stillingskategorier.

Diagram 6



Antallet af henvendelser er over de sidste 3 år steget en smule for alle andre årsager end Mistrivsel og Voldsomme hændelser. Grundet afskedigelsesrunde i 2023 er årsagen Opsigelser væsentligt højere i 2023 end de 2 foregående år. Krænkelshenvendelserne er fordelt mellem studerende og ansatte. Den konkrete fordeling mellem de 2 grupper kendes ikke. Se bilag 2 for gruppering af henvendelsesårsager.

Diagram 7



Trods en stor andel af henvendelser med Stress som årsag, er andelen heraf, i forhold til det samlede antal sager, faldende. Se bilag 2 for gruppering af henvendelsesårsager.

## Bilag 1: Stillingsbetegnelser indeholdt i de forskellige stillingskategorier

<i>Elever, lærlinge</i>	<i>Elever, lærlinge, praktikanter</i>
<i>Forsker, adjunkt, post.doc</i>	<i>Forsker, adjunkt, post.doc.</i>
<i>Ledere, inkl. topledelse</i>	<i>Alle med ledelsesansvar</i>
<i>Lektor</i>	<i>Lektorer</i>
<i>Ph.d.-studerende</i>	<i>Ph.d.-studerende</i>
<i>Professor (inkl. MSO)</i>	<i>Professor, professor MSO, ingeniørdocent</i>
<i>Seniorforsker</i>	<i>Seniorforsker, seniorrådgiver, forskningsspecialist</i>
<i>Special- og chefkonsulent</i>	<i>Specialkonsulenter og chefkonsulenter (tidl. ledere/konsulenter)</i>
<i>Studentermehjælper</i>	<i>Studentermehjælpere</i>
<i>TAP-AC</i>	<i>TAP-akademikere</i>
<i>TAP-K (Kontor – HK)</i>	<i>TAP-kontor</i>
<i>TAP-T (teknikere, laboranter)</i>	<i>TAP-teknikere (teknikere bredt set inkl. laboranter og håndværkere)</i>
<i>Videnskabelige assistenter</i>	<i>Videnskabelige assistenter</i>
<i>Øvrige</i>	<i>TAP og VIP øvrige inkl. DVIP og ansat i social ordning</i>

## Bilag 2: Gruppering af henvendelsesårsager

Andet	Ansættelsesproblemer, misbrug, rådgivning til ledere vedr. håndtering af kriseramte medarbejdere eller f.eks. medarbejdere med psykiske problemer, sygdom og helbredsmæssige problemer, vold og chikane, udbrændthed, privat (afklarende samtale)
Krænkelser	Seksuelt krænkende adfærd og anden krænkende adfærd
Mistrivsel	Mistrivsel, svært ved at udføre opgaverne, ikke udnyttede kompetencer, manglende motivation, manglende performance
Opsigelser	Opsigelser
Samarbejdsproblemer	Samarbejdsproblemer både i forhold til kolleger, leder, medarbejdere
Stress	Stress, både let og alvorlig stress
Voldsomme hændelser	Voldsomme hændelser, f.eks. en ulykke