



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner på socialrådgiverarbejdspladser i 2023



Indhold

Baggrund	3
Gennemgang af data	4
Særlige socialrådgiverområder	6
- børneområdet	6
- beskæftigelsesområdet	6
Indhold i et typisk påbud.....	7
Metode og definitioner	8

Notat

Juni 2024

Arbejdsmiljøkonsulent Elisabeth Huus Pedersen og
Studentermedhjælper Jonas Heidari



Baggrund

Dette notat beskriver Arbejdstilsynets reaktioner i 2023 vedrørende psykisk arbejdsmiljø på socialrådgiverarbejdspladser inden for området 'Offentlig kontor og arbejdsformidling'. Data er indhentet via aktindsigt hos Arbejdstilsynet samt fra Arbejdstilsynets database 'Tilsyn i tal'.

Arbejdstilsynet kan afgive forskellige reaktioner overfor de arbejdspladser, hvor de ser problematiske forhold eller overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen: strakspåbud, påbud, undersøgelsespåbud, skriftlige vejledninger, mv. Dertil kommer nyskabelsen 'aftaleforløb' (Se afsnittet om 'Metode og definitioner' for gennemgang af de forskellige tilsynsreaktioner).

På hele det private og det offentlige kontorområde, som har cirka en halv million ansatte, har Arbejdstilsynet i 2023 gennemført 3.033 tilsynsbesøg, og givet 1.245 afgørelser, heraf 85 om psykisk arbejdsmiljø.

På det offentlige kontorområde, som socialrådgiverne hører under, er der cirka 100.000 ansatte. Her har Arbejdstilsynet i 2023 givet 108 afgørelser, heraf 47 om psykisk arbejdsmiljø.

På socialrådgiverarbejdspladser på det offentlige kontorområde har Arbejdstilsynet i 2023 givet 43 afgørelser om psykisk arbejdsmiljø. Socialrådgiverarbejdspladser får dermed næsten alle de afgørelser, som gives inden for det offentlige kontorområde vedrørende psykisk arbejdsmiljø.

I 2023 har Arbejdstilsynet givet **47 afgørelser** om psykisk arbejdsmiljø inden for det offentlige kontorområde (100.000 ansatte)

Heraf er 43 **afgørelser** givet på socialrådgiverarbejdspladser:

2 strakspåbud

14 påbud

20 vejledninger

7 øvrige

På disse arbejdsmiljøproblemer:

Vold og
traumatiske
hændelser
(13)

Stor
arbejds-
mængde og
tidspres
(10)

Krænkende
handling
(mobning)
(9)

Uklare/mod-
stridende
krav (6)

Høje
følelses-
mæssige
krav (4)

Øvrige (1)

I ovenstående figur indgår ikke antallet af reaktionstypen 'aftaleforløb', idet Arbejdstilsynets database ikke indeholder data om disse. DS' aktindsigt viser, at Arbejdstilsynet har indgået 35 aftaleforløb med socialrådgiverarbejdspladser i 2023.

I alt har socialrådgiverarbejdspladser dermed fået 78 tilsynsreaktioner i 2023.



Gennemgang af data

I den følgende gennemgang af data fra 2023, tages der afsæt i alle 78 tilsynsreaktioner.

I tabellen herunder kan man se hvordan tilsynsreaktionerne er fordelt på de forskellige arbejdsmiljøproblemstillinger og de forskellige reaktionstyper.

	Vejled- ning	Påbud	Straks- påbud	Øvrige	AFGØREL SER I ALT	Aftale- forløb	REAKTIO NER I ALT
Stor arbejdsmængde og tidspres	4	6			10	14	<u>24</u>
Vold og traumatiske hændelser	4	4	2	3	13	7	<u>20</u>
Krænkende handlinger	6	2		1	9	7	<u>16</u>
Uklare og modstridende krav	3	1		2	6	5	<u>11</u>
Høje følelsesmæssige krav	3	1			4	2	<u>6</u>
Øvrige psykisk arbejdsmiljø				1	1		<u>1</u>
I alt	<u>20</u>	<u>14</u>	<u>2</u>	<u>7</u>	<u>43</u>	<u>35</u>	<u>78</u>

Typer tilsynsreaktioner

Halvdelen af Arbejdstilsynets 78 reaktioner, der er givet til socialrådgiverarbejdspladser, er aftaleforløb. En fjerdedel er skriftlige vejledninger. En femtedel er påbud/strakspåbud.

At halvdelen af tilsynsreaktionerne er aftaleforløb, *kan* være et udtryk for at det er en reaktionstype, der passer godt til udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. Aftaleforløb er en relativ ny reaktionsform, som blev indført i 2020.

De relativt mange vejledninger *kan* være et udtryk for, at der ikke har været særligt store problemer på arbejdspladsen. Men det *kan* også skyldes, at Arbejdstilsynet ikke har haft den tilstrækkelige dokumentation til at kunne give et egentlig påbud eller kunne give tilbud om et aftaleforløb.

Strakspåbud gives kun, når der alvorlig fare på færde, og dermed særligt interessante. Der er i 2023 givet i alt to strakspåbud, og begge handler om Vold og traumatiske hændelser, og er givet på børneområdet.



Problemtyper

Det hyppigste arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet reagerer på, er 'Stor arbejdsmængde og tidspres'. Derefter kommer 'Vold og traumatiske hændelser' samt 'Krænkende handlinger (herunder mobning og seksuel chikane)'.

De 78 tilsynsreaktioner fordelt på typer og problemer

De 78 tilsynsreaktioner er fordelt på 2 strakspåbud, 14 påbud, 35 aftaleforløb, 20 vejledninger, 4 undersøgelsespåbud samt 3 afgørelser uden handlepligt.

De 78 tilsynsreaktioner fordeler sig på følgende emner:

- 24 Stor arbejdsmængde og tidspres
- 20 Vold og traumatiske hændelser
- 16 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- 11 Uklare og modstridende krav
- 6 Høje følelsesmæssige krav
- 1 Øvrig psykisk arbejdsmiljø

Geografisk fordeling

Det er især i DS-region Øst, som i 2023 har fået de fleste tilsynsreaktioner, heraf er der især mange aftaleforløb. Det er dog *ikke* muligt på den baggrund at konkludere, at arbejdsmiljøet står værre til her end i resten af landet.

- 36 reaktioner i Region Øst (46 procent)
- 27 reaktioner i Region Syd (35 procent)
- 15 reaktioner i Region Nord (19 procent)

Antal tilsynsreaktioner fordelt på arbejdspladser

De 78 tilsynsreaktioner er fordelt på 51 arbejdspladser. Det vil sige at 18 arbejdspladser har fået mere end 1 reaktion. Af disse har 12 arbejdspladser fået 2 reaktioner, 3 arbejdspladser har fået 3 reaktioner, og 3 arbejdspladser har fået hver 4 reaktioner. Når nogle arbejdspladser får mere end 1 tilsynsreaktion kan det skyldes, at de er givet i forskellige afdelinger, for forskellige problemtyper eller for gentagne overtrædelser.

Arbejdspladstyper

Over halvdelen af reaktionerne falder på børneområdet og en fjerdedel på beskæftigelsesområdet.

Sammenligning med 2022

DS opgjorde også i 2022 data om Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner:

I 2022 var der i alt 73 reaktioner. Heraf var der 39 vejledninger, 10 påbud, 6 strakspåbud, 17 aftaleforløb og 1 øvrig. Fordelingen på problemtyper var: Stor arbejdsmængde og tidspres (26), Vold (16), Krænkende handlinger (13), Høje følelsesmæssige krav (9), Uklare og modstridende krav (4) samt Øvrig psykisk arbejdsmiljø (5).



Særlige socialrådgiverområder

- børneområdet

På børnefamilie- og børnehandicapområdet, er der givet 41 reaktioner til 21 arbejdspladser (kommuner). 11 af disse kommuner har fået mellem 2 og 5 reaktioner. Knap halvdelen af reaktionerne handler om Stor arbejdsmængde og tidspres. De 41 reaktioner fordeler sig således:

- 2 strakspåbud om Vold og traumatiske hændelser
- 9 påbud
 - Stor arbejdsmængde og tidspres (6)
 - Vold og traumatiske hændelser (2)
 - Uklare og modstridende krav (1)
- 21 aftaleforløb om
 - Stor arbejdsmængde og tidspres (9)
 - Vold og traumatiske hændelser (5)
 - Krænkende handlinger (3)
 - Høje følelsesmæssige krav (2)
 - Uklare og modstridende krav (2)
- 6 vejledninger om
 - Stor arbejdsmængde og tidspres (2)
 - Høje følelsesmæssige krav (2)
 - Vold og traumatiske hændelser (2)
- 3 undersøgelsespåbud (§21) om
 - Uklare og modstridende krav (2)
 - Krænkende handlinger (1)

- beskæftigelsesområdet

På beskæftigelsesområdet har Arbejdstilsynet afgivet 19 reaktioner til 16 arbejdspladser (jobcentre). 3 af disse jobcentre har fået 2 reaktioner. Halvdelen af reaktionerne handler om krænkende handlinger. De 19 reaktioner fordeler sig således:

- 4 påbud
 - Krænkende handlinger (2)
 - Vold og traumatiske hændelser (1)
 - Høje følelsesmæssige krav (1)
- 9 aftaleforløb
 - Krænkende handlinger (4)
 - Stor arbejdsmængde og tidspres (3)
 - Vold og traumatiske hændelser (1)
 - Uklare og modstridende krav (1)
- 5 vejledninger
 - Krænkende handlinger (3)
 - Stor arbejdsmængde og tidspres (1)
- 1 undersøgelsespåbud (§21)
 - Øvrig psykisk arbejdsmiljø (1)



Indhold i et typisk påbud

Et påbud gives typisk efter to eller flere besøg på arbejdspladsen samt gruppeinterviews med de ansatte. I løbet af processen får arbejdspladsen et udkast til påbud (med en beskrivelse af de problemer som Arbejdstilsynet har set) til høring. Påbud gives med en frist, og når fristen er udløbet, skal arbejdspladsen godtgøre overfor Arbejdstilsynet, at problemet er løst.

Arbejdstilsynets skrivelse til arbejdspladsen indeholder en faktuel beskrivelse af arbejdspladsens struktur, antal ansatte, og hvad de ansatte laver. Der er naturligvis en begrundelse for påbuddet. Her henvises til formuleringerne i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet lægger især vægt på om arbejdspladsen i tilstrækkelig grad har forebygget den sundhedsmæssige risiko ved arbejdsmiljøproblemerne. De ser også på, hvor længe problemerne har stået på. Andre kilder til dokumentation kan være fristoverskridelser, høje sagstal, klager fra borgerne, sygefravær, personaleflugt og manglende oplæring af nyansatte. Desuden lægges vægt på de ansattes oplevelse af personlige konsekvenser, fx at de fortæller at de ligger vågne om natten, er grådlabile, har hjertebanken, osv.

Skrivelsen afsluttes med henvisning til hvilke paragraffer i arbejdsmiljølovgivningen, der er overtrådt og til Arbejdstilsynets vejledning om det aktuelle arbejdsmiljøproblem. Endelig gives en klagevejledning, hvis arbejdsgiver vil klage over påbuddet. Eventuelle klager behandles af Arbejdsmiljøklagenævnet.

Et citat fra et påbud i en børne-familieafdeling om stor arbejdsmængde og tidspres, som inkluderer et fokus på høje følelsesmæssige krav i arbejdet (udpluk):

Det er endvidere Arbejdstilsynets vurdering, at de høje følelsesmæssige krav i arbejdet i form af voldsomme og komplekse sager samt klager over de ansatte fra familierne, at de ansatte ikke overholder lovbestemte frister, er en forværende faktor for belastningen af arbejdspresset. Vi lægger i den forbindelse vægt på, at de ansatte på grund af arbejdspresset ikke har overskud til at være aktivt deltagende i supervisionen, og de ansatte ikke har tid til at forberede sig til den, og det er derfor Arbejdstilsynets vurdering, at de høje følelsesmæssige krav i arbejdet forøges.

Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med borgere i Familierådgivningen udsætter ansatte for sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko. Utilstrækkelig forebyggelse af problemer med stor arbejdsmængde og tidspres forøger ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som angst, depression og hjertekarsygdomme. Hvis de ansatte både er udsat for stor arbejdsmængde og tidspres og høje følelsesmæssige krav samtidig, så forstærkes risikoen for langvarigt sygefravær og udviklingen af depressive symptomer.



Metode og definitioner

Data om socialrådgiverarbejdspladser

DS har for hvert kvartal i 2023 søgt aktindsigt vedr. reaktioner om psykisk arbejdsmiljø i hovedbranchen '17.1. Offentlig kontor og arbejdsformidling', som består af tre underbrancher:

- Arbejdsformidlingskontorer
- Generelle offentlige tjenester
- Administration af sundhedsvæsen, undervisning, kultur og sociale forhold, undtagen social sikring

Socialrådgivere kan derudover være ansat i en række andre brancher, som der *ikke* er søgt aktindsigt i. Det er fx brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Politi, beredskab og fængsler', 'Øvrig privat kontor og foreninger', 'Undervisning' samt 'Hospitaller'. Der er ikke søgt aktindsigt i disse brancher, dels fordi der er relativt få socialrådgivere ansat her, men også at det ville medføre et uhensigtsmæssigt stort sorteringsarbejde, idet de allerfleste arbejdstilsynsreaktioner i disse brancher vil være på arbejdspladser uden socialrådgivere.

Data om kontorbranchen

I notatet oplyses, at hele det offentlige og private kontorområde i Danmark består af ca. 500.000 ansatte, og at det offentlige kontorområde (branche 17.1) består af ca. 100.000¹ ansatte, som omfatter socialrådgivere ansat i forvaltningerne.

Data om antal tilsynsbesøg og afgørelser på kontorområdet, og herunder det offentlige kontorområde, fremgår af Arbejdstilsynets database '[Tilsyn i tal](#)'.

Definitioner af Arbejdstilsynets [afgørelsestyper](#)

Et **påbud** fra Arbejdstilsynet er en afgørelse om, at arbejdsmiljøloven er overtrådt, og at arbejdspladsen påbydes at rette op på forholdene inden en bestemt frist, som Arbejdstilsynet fastsætter.

Et **strakspåbud** afgives, når der er betydelig, men ikke overhængende, fare. Dvs. at der er betydelig risiko for, at en person kan pådrage sig en alvorlig skade. Et strakspåbud skal efterkommes straks.

Desuden kan Arbejdstilsynet give et **undersøgelsespåbud**, også kaldet et §21-påbud, som udstedes, hvis Arbejdstilsynet har en konkret mistanke om at arbejdsforholdene ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Hvis det er det psykiske arbejdsmiljø, der er i fokus, skal undersøgelsen laves af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

¹ Tallet 100.000 ansatte i branche 17.1 er oplyst fra BFA Velfærd og offentlig administration (Danmarks Statistik) i 2024.



Arbejdstilsynet har desuden kunnet give en **skriftlig vejledning**, hvis der er arbejdsmiljøforhold på virksomheden, som kan justeres, men hvor Arbejdstilsynet ikke finder, at der er grundlag for at træffe en afgørelse i form af et påbud. Skriftlige vejledninger er afskaffet pr. 1. februar 2024.

Arbejdstilsynet kan derudover også tilbyde et såkaldt aftaleforløb, hvor arbejdspladsen får mulighed for at gøre en ekstra indsats for at rette på arbejdsmiljøet og få hjælp til det fra Arbejdstilsynet. Tilbuddet om aftaleforløb kan gives, hvis Arbejdstilsynet har en mistanke om, at lovgivningen er overtrådt, eller hvis Arbejdstilsynet har konstateret, at der er et arbejdsmiljøproblem, som skal rettes op på også i andre afdelinger af virksomheden.