KL og Dansk Socialrådgiverforening

Socialrådgiverne – og hvad der tiltrækker og fastholder dem i job

Rapport / November 2025

maple

Stock foto

Indhold

Projektets formål s. 3

Hovedpointer s. 4

Indsigter s. 5

Opsummering s. 53

Overordnet konklusion s. 57

Opsummering af surveyresultater på tværs af børneområdet, beskæftigelsesområdet og socialområdet s. 58

Metode s. 61

Etik og rettigheder s. 69

Formål

At skabe indsigt i de kommunalt ansatte socialrådgivere, med særligt fokus på det specialiserede børneområde, og hvad der kendetegner en god arbejdsplads og tiltrækker og fastholder dem i jobbet – og at give inspiration og anbefalinger som KL og Dansk Socialrådgiverforening kan dele med kommunerne og dermed bidrage til at styrke fastholdelsen

maple

Hovedpointer

Den overordnede konklusion på studiet er, at for socialrådgiverne på det specialiserede børneområde er selve kerneopgaven og arbejdet med børn og familier spændende og motiverende – omend den også er krævende. Et stærkt arbejdsfællesskab, fleksibilitet og indflydelse på arbejdet samt faglig udvikling er vigtigt i hverdagen. Det der især får dem til at skifte job er dårlig ledelse, dårligt psykisk arbejdsmiljø, arbejdspres og uro på arbejdspladsen.

Indsigter

Indsigt 1: Socialrådgiverne lander ofte som nyuddannede på børneområdet ved et tilfælde, men bliver der pga. det meningsfulde arbejde med børn og familier. Det er et krævende område med stor alvor, og netop dét motiverer socialrådgiverne – det tunge er okay. **Det er ikke kerneopgaven med børn og familier, som får socialrådgiverne til at skifte job.**

Indsigt 2: Gode kollegaer er afgørende for socialrådgiverne pga. opmærksomhed på hinanden og god stemning i dagligdagen. Fleksibilitet ift. arbejdstid og -sted og indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdet er væsentligt for socialrådgivernes hverdag og oplevelse af balance mellem arbejds- og privatliv. Mulighed for faglig udvikling vægter højt for socialrådgiverne, f.eks. Sparring, kurser og specialisering. **Gode kollegaer, fleksibilitet og indflydelse på arbejdet og i nogen grad faglig udvikling er typisk til stede i socialrådgivernes arbejdsliv i dag – og det er væsentlige grunde til, at de bliver.**

Indsigt 3: God ledelse er kendetegnet ved fagligt spillerum, opmærksomhed, ordentlighed og et fokus på at finde løsninger, som kan fungere for både kommune og familier. Dårlig ledelse er kendetegnet ved manglende inddragelse, opbakning og tillid, uklar og ubehagelig kommunikation samt snævert fokus på økonomi fremfor gode løsninger for familierne. Socialrådgiverne oplever et højt arbejdspres – det handler både om antal sager, kompleksitet og tyngde. Derudover oplever de, at mange socialrådgiverne bliver stressede, og som konsekvens flytter opgaverne rundt og det gør stressen også. Endeligt, oplever socialrådgiverne, at deres arbejdspladser i høj grad er præget af omorganiseringer – som resulterer i et område, der er kendetegnet ved uro, kaos og frustration. **Dårlig ledelse, dårligt psykisk arbejdsmiljø, for stort arbejdspres og uro pga. omorganisering er primære grunde til at skifte job.**

Metode

Indsigterne bygger på en todelt dataindsamling; 1) **en online survey til medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening** med 1812 besvarelser fra kommunalt ansatte socialrådgivere indenfor børne-, beskæftigelses- og socialområdet. 2) **14 dybdeinterviews** med socialrådgivere i en myndighedsrolle på det specialiserede børneområde.

Indsigter

maple

Indsigterne dækker over følgende temaer

1. Det specialiserede børneområde
2. Væsentlige elementer for jobtilfredshed som typisk er opfyldt i dag
3. Primære grunde til at skifte job

1.

Socialrådgiverne lander ofte som nyuddannede på det specialiserede børneområde ved et tilfælde. Arbejdet er komplekst og krævende, men også motiverende og meningsfuldt – det er ikke kerneopgaven, som får dem til at skifte job

Indsigt 1.1

Socialrådgiverne lander ofte på børneområdet ved et tilfælde, men bliver der pga. arbejdet med børn og familier

- Overordnet set, fortæller socialrådgiverne, at de er landet på børneområdet ved et tilfælde, fordi
  - Det er svært at få job som nyuddannet socialrådgiver – "man må ta' hvad man kan få".
  - Det er svært at få faste stillinger – "man må starte med et vikariat/en praktik".
- Dog bliver de hurtigt glade for børneområdet og får en stærk motivation for arbejdet med børn og familier i udsatte positioner – fordi de her virkelig oplever, at de kan gøre en forskel.
- Ressourcestærke familier kan også være spændende at arbejde med, fordi de stiller krav og selv byder ind med idéer og løsninger.

Stock foto

“

Det var lidt tilfældigt, at jeg søgte det specialiserede børneområde. Men jeg fandt ud af, at jeg enormt godt kan lide at arbejde med børn med et handicap. Jeg føler, det er meget vigtigt, at man kan være der for de forældre og de børn, som har handicap.

Socialrådgiver, 25 år, under 2 år i nuværende job

“

Det startede ikke med, at det var et valg, jeg tog. Jeg blev ansat, fordi jeg havde brug for et fast og stabilt arbejde dengang. Men på en eller anden måde, så voksede det på mig, at man stadig kan involvere de børn, der ikke helt kan kommunikere verbalt. Jeg synes, det blev spændende på den måde, at man skulle være lidt kreativ i forhold til at inddrage dem.

Socialrådgiver, 29 år, 2-5 år i nuværende job

“

Det var helt tilfældigt, at jeg endte på børneområdet. Jeg var i praktik, og jeg ville egentlig gerne have arbejdet på det sociale område med dårlige unge. Men da jeg var færdig som rådgiver, var der ansættelsesstop i alle kommuner. Så jeg søgte det, der var. Og så har jeg jo så hængt i det område siden. Det har vokset på mig, og nu kan jeg ikke forestille mig, at jeg ikke skulle arbejde med det.

Socialrådgiver, 43 år, under 2 år i nuværende job

Indsigt 1.2

Børneområdet er komplekst og motiverende – det tunge er okay

- Fordi det handler om børn, er det sager med en høj grad af kompleksitet og tværfagligt samarbejde. Det er spændende:
  - At arbejde med hele familien.
  - At arbejde med mange aktører, f.eks. lærere, pædagoger, læger, psykologer.
- Der er større fagligt spillerum end på andre socialrådgiver-faglige områder, f.eks. Beskæftigelsesområdet hvor der er flere faste procedure.
  - Plads til individuelt tilrettelagte sagsforløb.
  - Socialrådgiverfaglige vurderinger bliver vægtet højt.
- I survey'en svarer 81% af socialrådgiverne, at de i meget høj grad eller i høj grad oplever, at de har en stærk faglig identitet som socialrådgiver.
- Det er et krævende område med stor alvor, og netop dét motiverer socialrådgiverne – det tunge er okay.

Stock foto

“

Vi har et helhedssyn, for vi skal vi jo hele vejen rundt. Det er skoler, det er forældre, det er læger, det er psyk. Det er samarbejde ud i beskæftigelse, ud i voksenpsykiatrien, ud i voksensociale. Så det er en stor palette, vi skal rumme i børn. Her har vi faktisk en hel familie og alt, hvad der følger med en hel familie. Så på den måde tror jeg, at det er mere komplekst end andre socialrådgiverfaglige områder.

Socialrådgiver, 44 år, 2-5 år i nuværende job

“

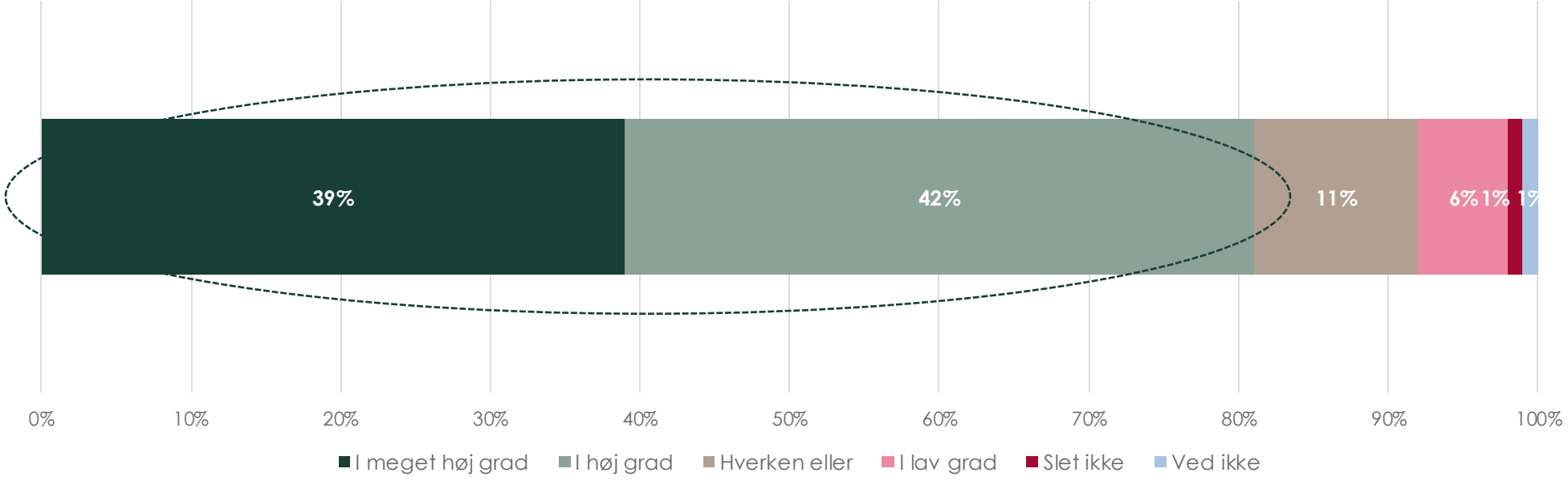
Jeg følte lige umiddelbart, at børneområdet var der, hvor man havde, altså det gav mest mening for mig. Altså man havde mest borgerkontakt, mest af det socialfaglige. De socialfaglige vurderinger blev vægtet højt og var en stor del af arbejdet.

Socialrådgiver, 30 år, over 5 år i nuværende job

Indsigt 1.2

81% oplever i meget høj grad eller i høj grad at de har en stærk faglig identitet som socialrådgiver

S9: I hvilken grad oplever du, at du har en stærk faglig identitet som socialrådgiver?

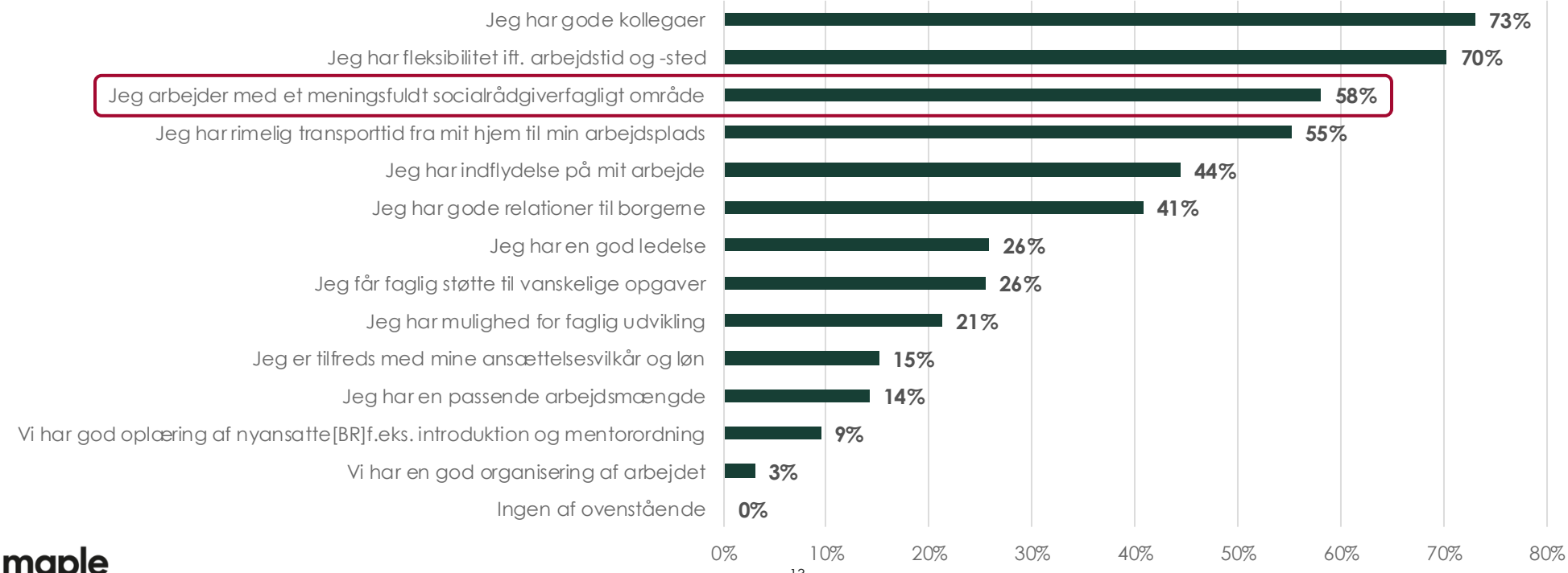


n=533

Indsigt 1.2

Udsagnet "Jeg arbejder med et meningsfuldt socialrådgiverfagligt område" er i top 3 over udsagn, der bedst afspejler oplevelsen af deres nuværende arbejdsplads

S5: Hvilke udsagn afspejler bedst din oplevelse af din nuværende arbejdsplads? (Vælg op til fem muligheder)



n=549

Indsigt 1.3

Yngre, nyuddannede socialrådgivere er ofte ikke godt nok rustet til børneområdet, og forventes at løfte en erfaren rådgiverstilling fra start

- Ældre og erfarne socialrådgivere fortæller, at de ofte oplever unge, nyuddannede starte på børneområdet uden at være rustede til det.
    - De har ikke lært om robusthed på studiet.
    - De har ikke lært at sige nej; til borgere, til ledere, til politikere.
    - De knokler i 1-2 år og brænder ud.
- De (enkelte, vi har talt med) nyuddannede oplever at skulle udfylde en 'fuld' rådgiverstilling fra start; et højt antal sager og sager med stor kompleksitet og tyngde – det kan få dem til at overveje at søge væk.
- Derudover savner de nyuddannede retningslinjer for procedurer på området (hvad gøres hvornår og hvordan?), og 9% svarer i survey'en, at de oplever god oplæring af nyansatte.

“

Jeg var bare fuldstændig nyudklækket socialrådgiver og blev smidt ind i at have 35 sager fra start af, uden at kende noget til området overhovedet. Ikke fordi 35 sager ikke ville være fint i dag, når jeg rent faktisk ved, hvad jeg sidder og laver.

Socialrådgiver, 25 år, under 2 år i nuværende job

“

[Om hvorfor vedkommende delvist har søgt væk fra socialrådgiverfaget]

Jeg var klart træt af at have opdraget og uddannet nye kollegaer, som holdt i et halvt år til halvandet år, inden de forsvandt og brændte ud.

Socialrådgiver, 59 år, 2-5 år i nuværende job

Væsentlige elementer for jobtilfredshed
som typisk er opfyldt i dag

2.

Gode kollegaer, fleksibilitet og indflydelse på arbejdet og i nogen grad faglig udvikling er typisk til stede i socialrådgivernes arbejdsliv i dag – og det er væsentlige grunde til, at de bliver

Kollegaer

maple

Indsigt 2.1

Gode kollegaer er afgørende for socialrådgiverne pga. opmærksomhed og god stemning i det daglige

- Ifølge socialrådgiverne er gode kollegaer:
  - Opmærksomme på hinanden i det daglige, f.eks. at spørge ind til, om man er okay efter et krævende møde.
  - Med til at skabe en personlig, rar og afslappet stemning på arbejdspladsen.
  - Med til at bringe grin og humor i spil.
- Et stærkt arbejdsfællesskab er afgørende, fordi kerneopgaven er alvorlig og tung – og uden opmærksomhed, humor og en nær, afslappet stemning ville arbejdet blive (for) hårdt.

Stock foto

“

Der er generelt god stemning i huset, men vi er særligt tætte i mit team. Vi er meget opmærksomme på hinanden, vi laver ting uden for arbejde, for at lære hinanden bedre at kende og vi snakker om de ting, der nogle gange fylder, både privat og på arbejde.

Socialrådgiver, 30 år, over 5 år i nuværende job

“

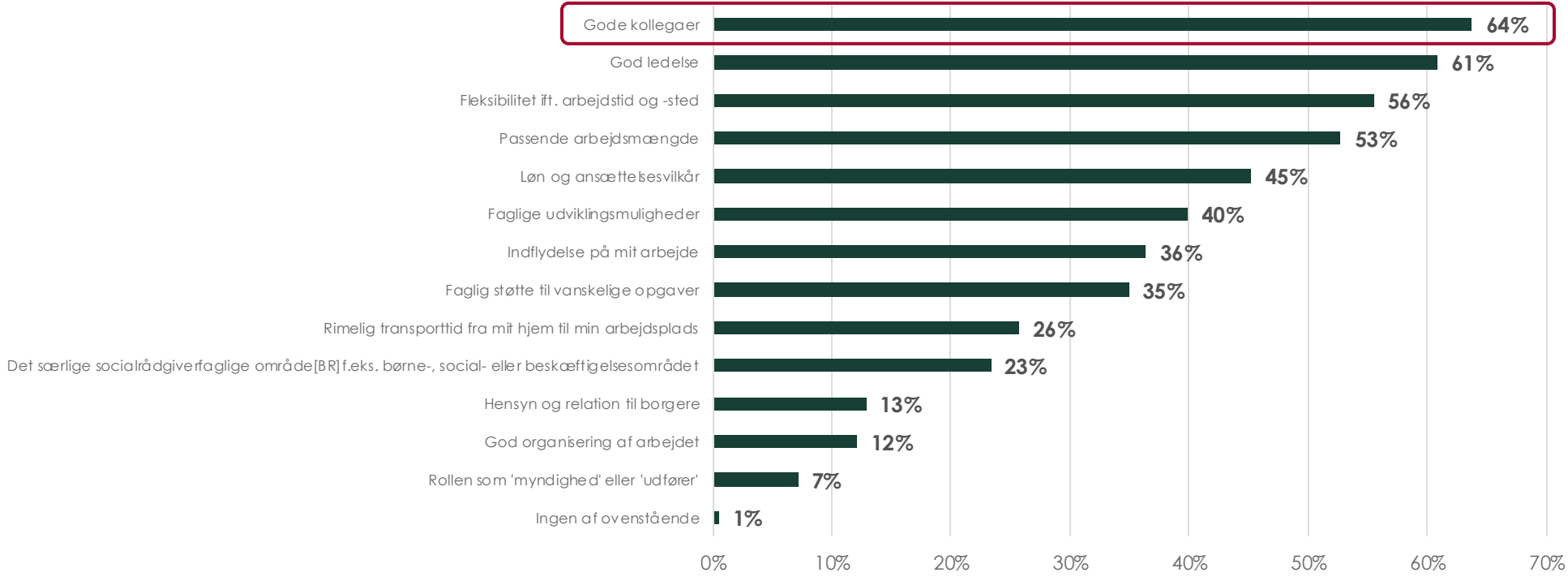
Gode kollegaer er alfa omega, for hvis vi ikke kan sammen som kollegaer, så har jeg i hvert fald svært ved at være på en arbejdsplads. Det skal være rart at være der. Man skal føle sig tryg. Man skal føle, at uanset hvad man kommer med, er der altid nogen til at stå klar til at hjælpe en. Vi skal have det sjovt. Vi skal også kunne have det rart i pauserne. Der skal være rummelighed i forhold til forskellige typer af personer og forskellige typer af faglighed.

Socialrådgiver, 43 år, under 2 år i nuværende job

Indsigt 2.1

64% svarer, at et vigtigt forhold for at blive i nuværende job er gode kollegaer

S6: Hvilke forhold er vigtigst for, at du bliver i dit nuværende job? (Vælg op til fem muligheder)

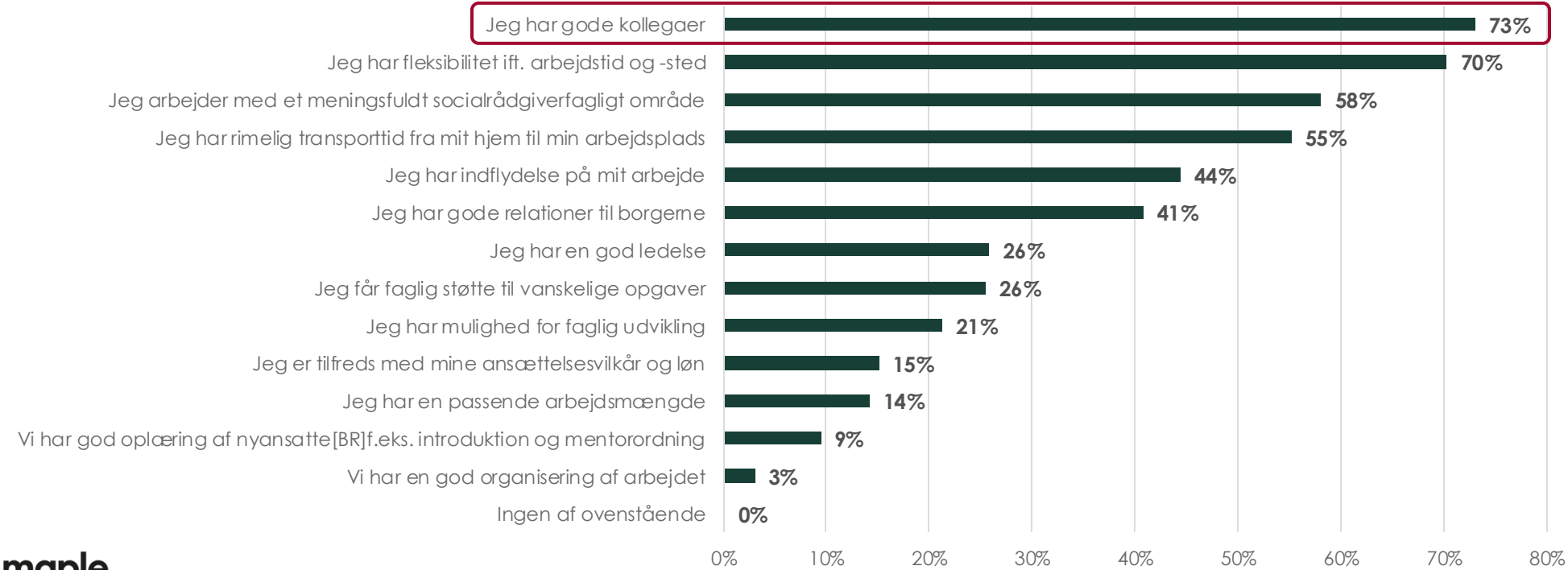


n=544

Indsigt 2.1

73% vælger, at udsagnet "Jeg har gode kollegaer" afspejler oplevelsen af deres nuværende arbejdsplads

S5: Hvilke udsagn afspejler bedst din oplevelse af din nuværende arbejdsplads? (Vælg op til fem muligheder)



n=549

Fleksibilitet og indflydelse

maple

Indsigt 2.2

Fleksibilitet ift. arbejdstid og -sted og indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdet er væsentligt for socialrådgivernes hverdag

- For socialrådgiverne har det betydning, at de har indflydelse på deres hverdag – både ift. balancen ml. arbejds- og privatliv og ift. variation i selve arbejdet:
  - At kunne arbejde hjemmefra, f.eks. 1-2 dage ugentligt.
  - At kunne have nogle dage ugentligt tæt på praksis og børnene, f.eks. på en skole.
  - At kunne veksle mellem opgavetyper, dvs.
    - Det skriftlige, f.eks. referater, børnefaglige undersøgelser, indstillinger, afgørelser, administration osv.
    - Det praksisnære, f.eks. møder med børn og forældre, besøg hos familier.
    - Det faglige, f.eks. fordybelse i selve sagen, loven og diagnoser, sparring med fagfæller eller andre fagfolk.

Stock foto

“

Det er vigtigt med fleksibilitet på arbejdet, så privatliv og arbejdsliv kan hænge sammen. Det oplever jeg eksempelvis ved, at der er mulighed for at arbejde hjemme.

Socialrådgiver, 38 år, under 2 år i nuværende job

“

Det er fedt med de her fleksible arbejdstider og at opleve at der er stor tillid til at man gør sit arbejde fra ledelsen. Og det er jo rart, at man ikke føler, at man bliver set på over skulderen. Eller at der er nogen, der stiller spørgsmålstegn til, hvad man egentlig får sit arbejdsliv til at gå med.

Socialrådgiver, 41 år, over 5 år i nuværende job

“

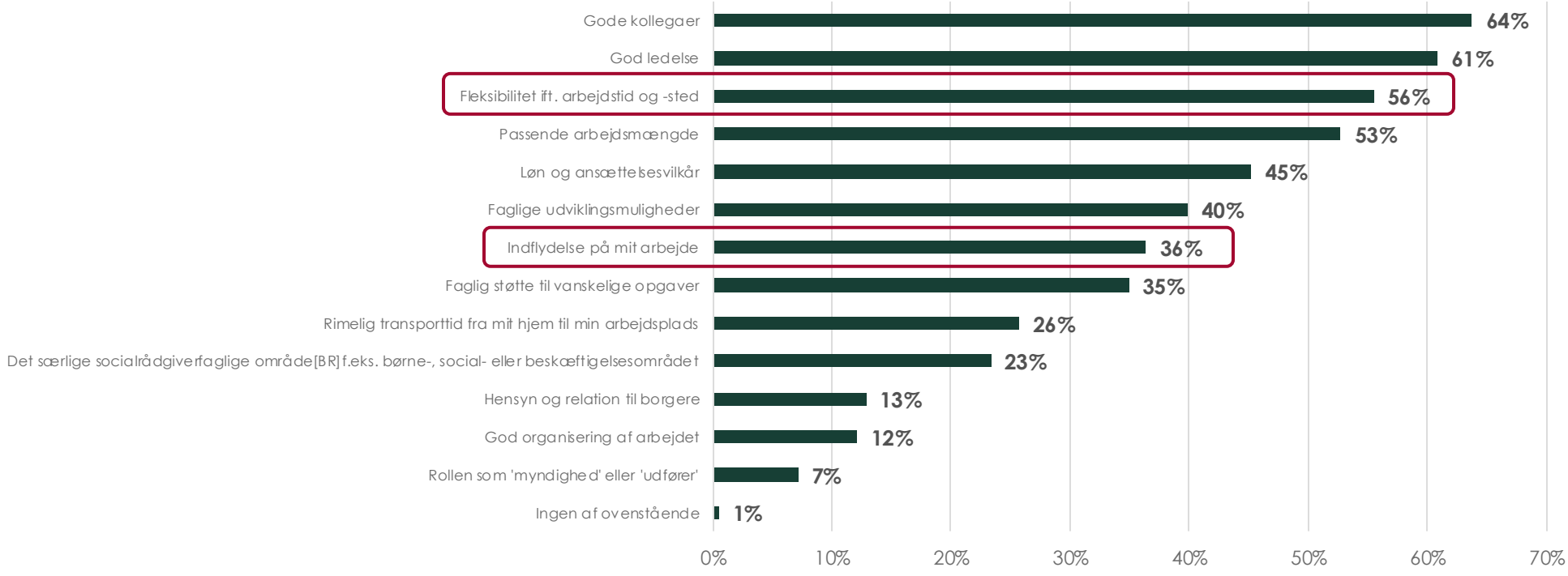
En af grundene til, at jeg synes, det er rart at være i den rolle, jeg er i nu, er at jeg sidder på skolen tre dage om ugen. Her kommer børnene hen og giver mig high fives og krammere. Det giver mening.

Socialrådgiver, 37 år, 2-5 år i nuværende job

Indsigt 2.2

56% svarer, at et vigtigt forhold for at blive i nuværende job er fleksibilitet ift. arbejdstid og -sted og 36% svarer, at det er indflydelse på mit arbejde

S6: Hvilke forhold er vigtigst for, at du bliver i dit nuværende job? (Vælg op til fem muligheder)

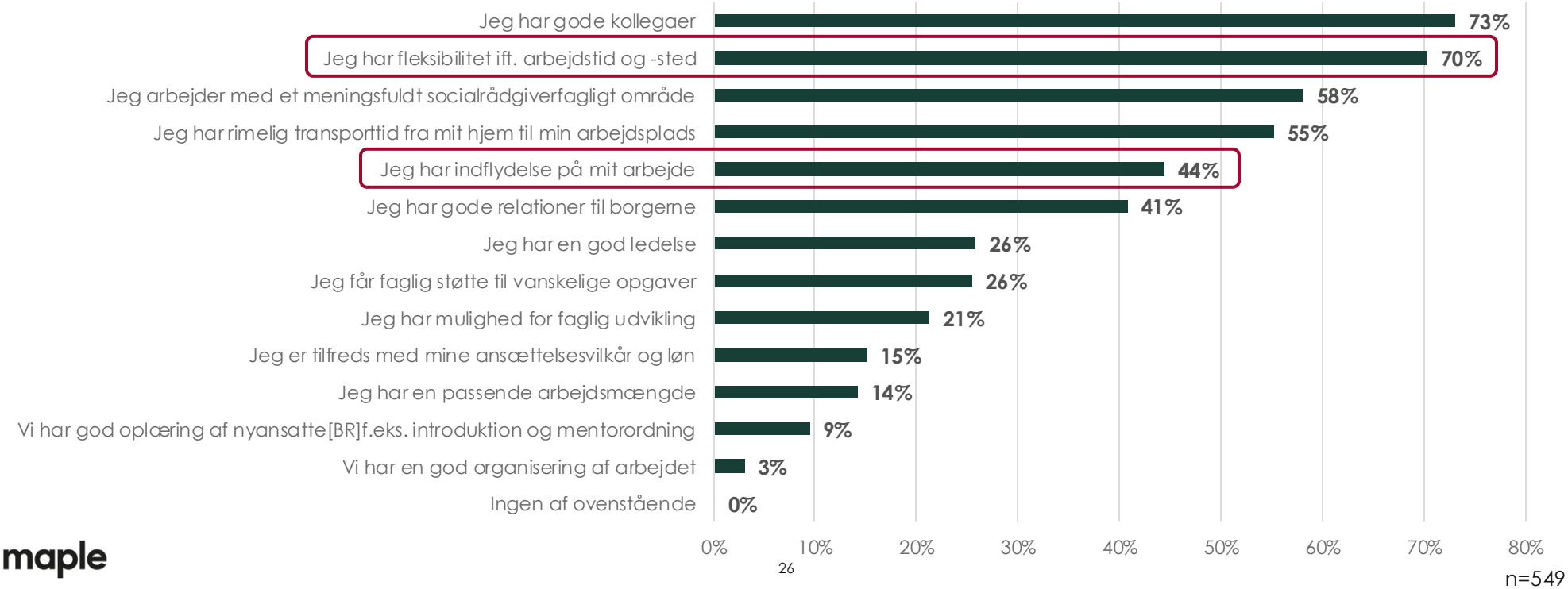


n=544

Indsigt 2.2

70% vælger, at udsagnet "Jeg har fleksibilitet ift. arbejdstid og -sted" afspejler oplevelsen af deres nuværende arbejdsplads og 44% vælger udsagnet "Jeg har indflydelse på mit arbejde"

S5: Hvilke udsagn afspejler bedst din oplevelse af din nuværende arbejdsplads? (Vælg op til fem muligheder)



n=549

Faglig udvikling

maple

Indsigt 2.3

Mulighed for faglig udvikling i form af sparring og specialisering vægter højt

- Socialrådgiverne er fagligt stolte og stærke, og ønsker at blive ved med at udvikle og dygtiggøre sig.
- Sparring er et centralt element i socialrådgivernes arbejde og trivsel, f.eks.:
    - Sparringsmøder med en eller flere sager i fokus.
    - Ad hoc-sparring med kollegaer og leder.
- Mulighed for at tage kurser og specialisere sig er afgørende for, at socialrådgiverne oplever at kunne fortsætte deres faglige udvikling og følge med på deres fagområde.
- Derudover har det stor betydning, at der er rum til faglig uenighed og drøftelser på konstruktiv vis (at være uenige uden at blive uvenner) – det er med til at udvikle ens faglighed.

“

Jeg har altid værdsat, at man kan have en faglig uenighed, fordi det er jo også med til at udvikle en. Det er en del af udviklingen, at der kommer forskellige fagligheder og perspektiver i spil og man får drøftet dem. Uden at man behøver at være personligt uenig og blive uvenner, men at det er faglige uenigheder.

Socialrådgiver, 37 år, 2-5 år i nuværende job

“

Der skal være mulighed for opkvalificering (*hvorfor?*) Fordi jeg har brug for at blive udfordret. Jeg er lige blevet færdig med en diplom i ledelse, så lige nu har jeg det fint. Men jeg ved også, at der går ikke ret lang tid, så kommer jeg til at skal efterspørge noget. Og det ved jeg også, der er velvillighed til fra ledelsen. Så det er ikke noget, jeg er bekymret for, ikke kommer til at ske.

Socialrådgiver, 48 år, over 5 år i nuværende job

“

Jeg synes også, at der på mange måder er mulighed for at udvikle sig fagligt. Der er forskellige temadage og kursusdage og grupper. Vi har f.eks. fået lavet en gruppe omkring adoptioner. Det synes jeg er mega spændende. Så det der med at kunne få lov til at fordybe sig i noget, man synes er spændende.

Socialrådgiver, 30 år, over 5 år i nuværende job

Indsigt 2.3

40% svarer, at et vigtigt forhold for at blive i nuværende job er faglige udviklingsmuligheder

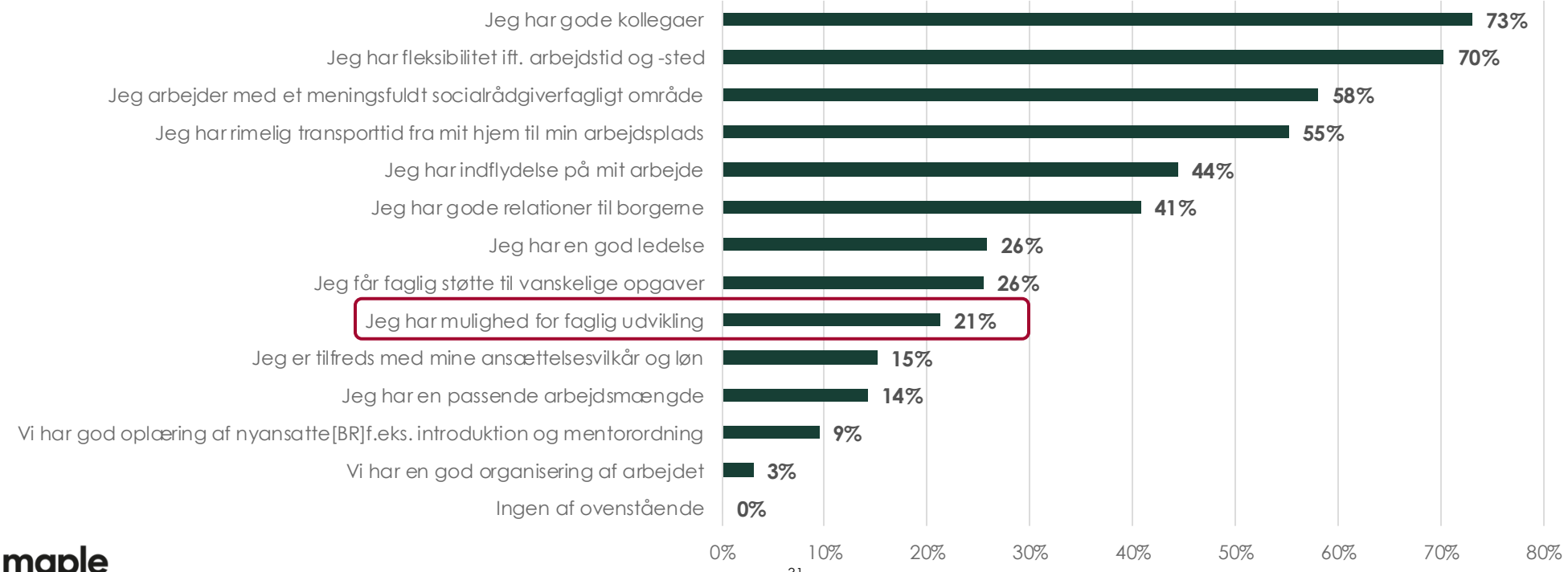
S6: Hvilke forhold er vigtigst for, at du bliver i dit nuværende job? (Vælg op til fem muligheder)

n=544

Indsigt 2.3

21% vælger, at udsagnet "Jeg har mulighed for faglig udvikling" afspejler oplevelsen af deres nuværende arbejdsplads

S5: Hvilke udsagn afspejler bedst din oplevelse af din nuværende arbejdsplads? (Vælg op til fem muligheder)

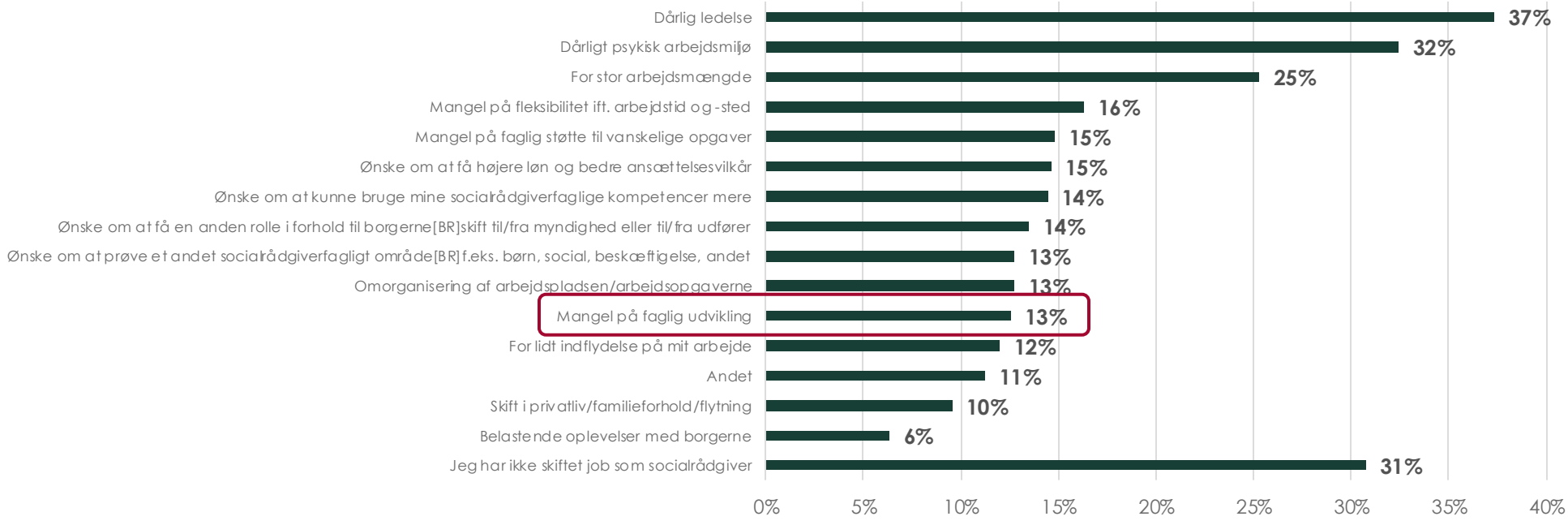


n=549

Indsigt 2.3

13% svarer, at mangel på faglig udvikling har været en væsentlig grund til tidligere jobskifte

S8: Hvis du tidligere har skiftet job som socialrådgiver, hvad var så de væsentligste grunde? (Vælg op til fem muligheder)



n=533

Primære grunde til at skifte job

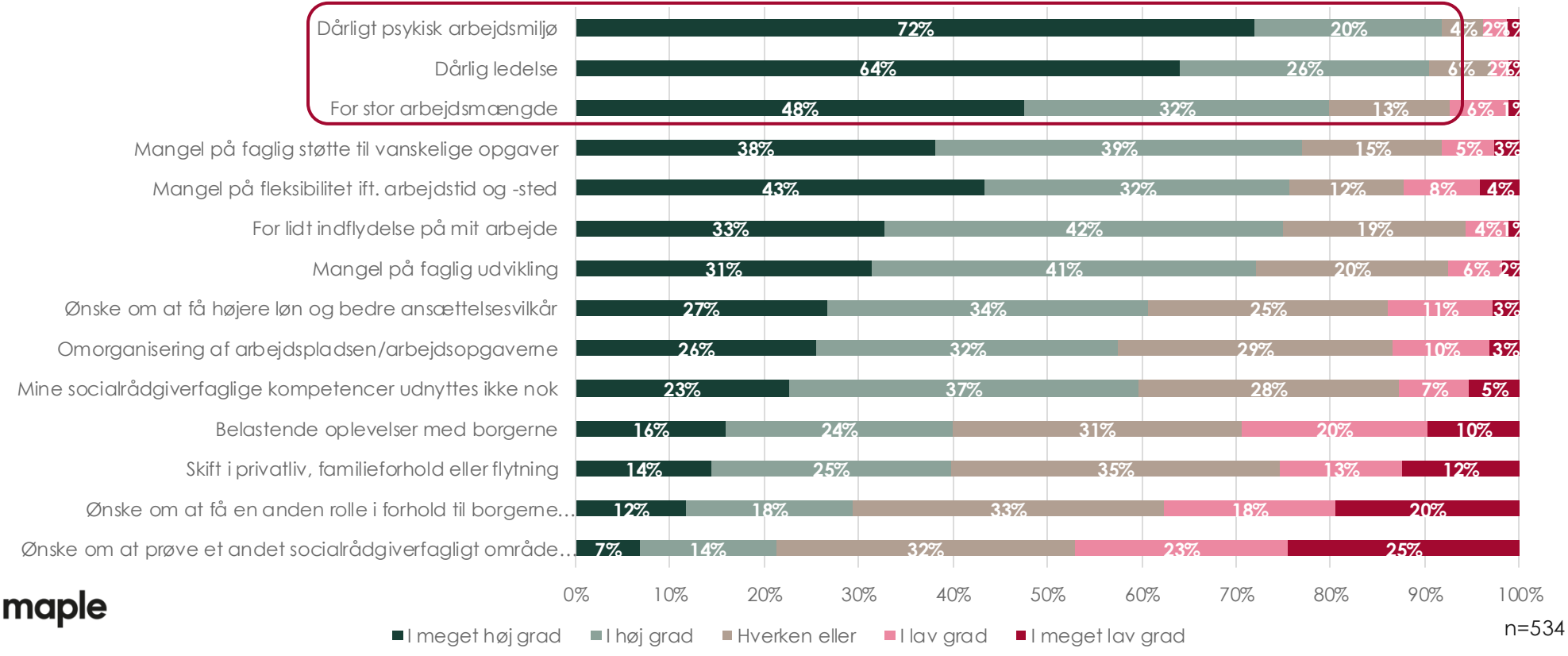
3.

Dårlig ledelse, dårligt psykisk arbejdsmiljø, for stort arbejdspres og uro pga. omorganisering er primære grunde til at skifte job

Indsigt 3

92% svarer, at dårligt psykisk arbejdsmiljø i meget høj eller i høj grad ville kunne få dem til at overveje at forlade nuværende job, mens 90% svarer dårlig ledelse og 80% svarer for stor arbejdsmængde

S7: I hvilken grad kan følgende grunde få dig til at overveje at forlade dit nuværende job?



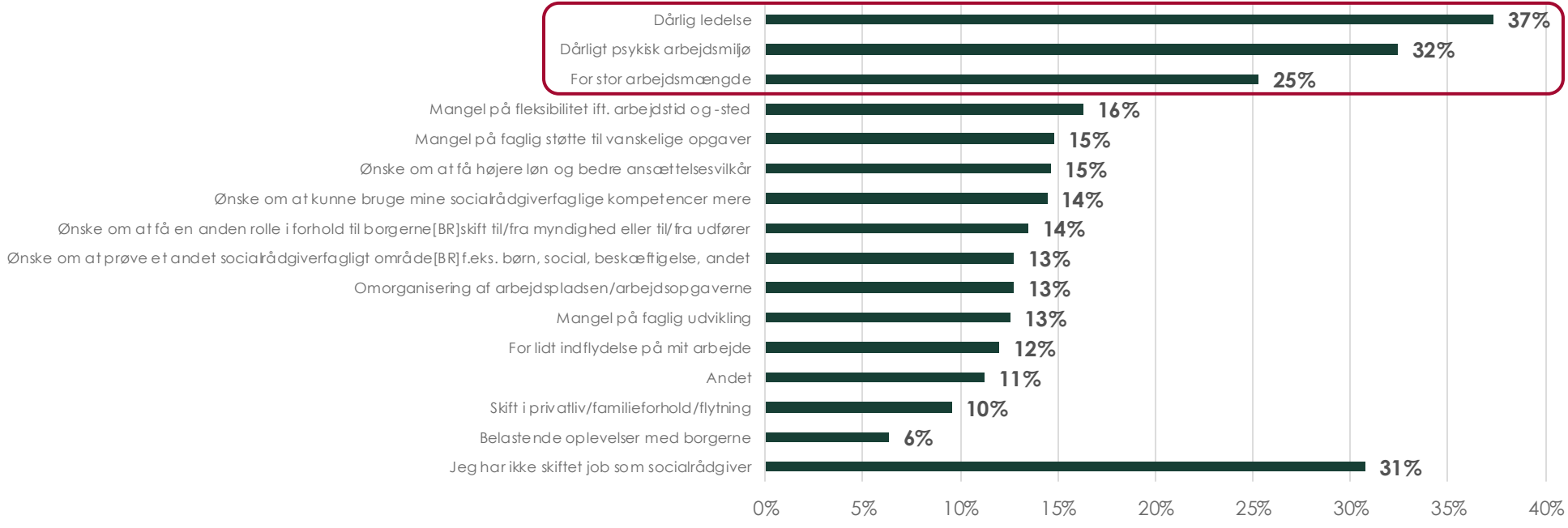
n=534

maple

Indsigt 3

37% af dem der tidligere har skiftet job som socialrådgiver svarer, at en væsentlig grund var dårlig ledelse, 32% svarer dårligt psykisk arbejdsmiljø og 25% svarer for stor arbejdsmængde

S8: Hvis du tidligere har skiftet job som socialrådgiver, hvad var så de væsentligste grunde? (Vælg op til fem muligheder)



n=533

Ledelse

maple

Indsigt 3.1

God ledelse er kendetegnet ved fagligt spillerum, opmærksomhed, ordentlighed og et fokus på at finde løsninger, som kan fungere for både kommune og familier

Tillid og anerkendelse	• Tillid til ens faglighed og faglig opbakning. • Rum og frihed til at handle og træffe beslutninger. • Inddragelse: at blive spurgt, lyttet til og anerkendt (både ift. omorganisering og sagsarbejdet). • Opmærksomhed på medarbejderes ve og vel. • Hensyn til faglige interesser ift. opgavefordeling.
Kommunikation	• Rettidig og klar kommunikation, f.eks. om ændringer. • Ordentlighed i adfærd og kommunikation (f.eks. tone, svar på henvendelser).
Faglighed og ledelsesfokus	• Ledelse som tænker ud af boksen ift. løsninger, der kan fungere for både familie og kommune. • Fokus på borgerne og stærke faglige vurderinger (fremfor rent økonomisk fokus). • Fagligt fyrtårn / fagligt funderet ledelse (socialrådgiverne oplever forståelse af deres arbejde). • Hjælp til nye og svære opgaver (viden og sparring). • Hjælper med prioritering af opgaver (eller reduktion).

“

Jeg er glad for det samarbejde, jeg har med vores ledelse. Der er ikke ret meget, som jeg kan sige, jeg ikke er glad for. Der kan selvfølgelig være nogle bump i hverdagen og på vejen, men jeg er meget tilhænger af den måde at organisere indsatsen omkring borgeren, og ikke så meget, at man er delt op i, om man er den ene eller den anden type forvaltning. Den flade ledelsesstruktur, som vi har gør, at der er meget kort fra undersøgelse til vurdering og handling.

Socialrådgiver, 48 år, over 5 år i nuværende job

“

En god ledelse er en ledelse, der lytter og som man kan gå til. Og som er tålmodig, hvis der er brug for det. Og som kan vejlede, og tør vejlede, og tør give ansvar, og tage ansvar og støtter en i de beslutninger, man vurderer.

Socialrådgiver, 60, under 2 år i nuværende job

“

Faglig anerkendelse er vigtigt for mig. At jeg føler, at der er plads til min faglighed, og at jeg bliver lyttet til.

Socialrådgiver, 37 år, 2-5 år i nuværende job

Indsigt 3.1

Dårlig ledelse er kendetegnet ved manglende inddragelse, opbakning og tillid, uklar og ubehagelig kommunikation samt snævert fokus på økonomi fremfor gode løsninger for familierne

Tillid og anerkendelse	• Manglende inddragelse i beslutninger / omorganiseringer. • Micro management og manglende tillid til faglighed.
Kommunikation	• Uigennemsigtighed om beslutninger. • Manglende kommunikation om ændringer. • Grov tone, favorisering, ubehagelige konfrontationer. • Utilgængelig leder.
Faglighed og ledelsesfokus	• Stort fokus på økonomi (fremfor fokus på borgerne) – agenda om at undgå svære og dyre sager. • For mange ledere (nogle ledere tror, at det er løsningen af ansætte flere ledere) → flere møder, mere koordinering → mindre tid til sagerne. • At skulle stå på mål for ledelsens beslutninger. • Ingen hjælp til prioritering af opgaver. • Ingen reducering af arbejdspres, når der er for meget.

“

Det er mindre godt, når man har en ledelse, der gerne vil ‘micro manage' alting, og som desværre heller ikke rent ledelsesmæssigt har ledelseserfaring, eller uddannelsen for den sags skyld.

Socialrådgiver, 44 år, 2-5 år i nuværende job

“

Jeg forlod mit arbejde, fordi jeg havde et meget svært sagsforløb med en borger, der truede med at slå mig ihjel. Jeg havde en ledelse, som ikke tog det alvorligt på trods af, at borgeren havde lavet en dødsliste og havde opsøgt mig privat.

Socialrådgiver, 59 år, 2-5 år i nuværende job

“

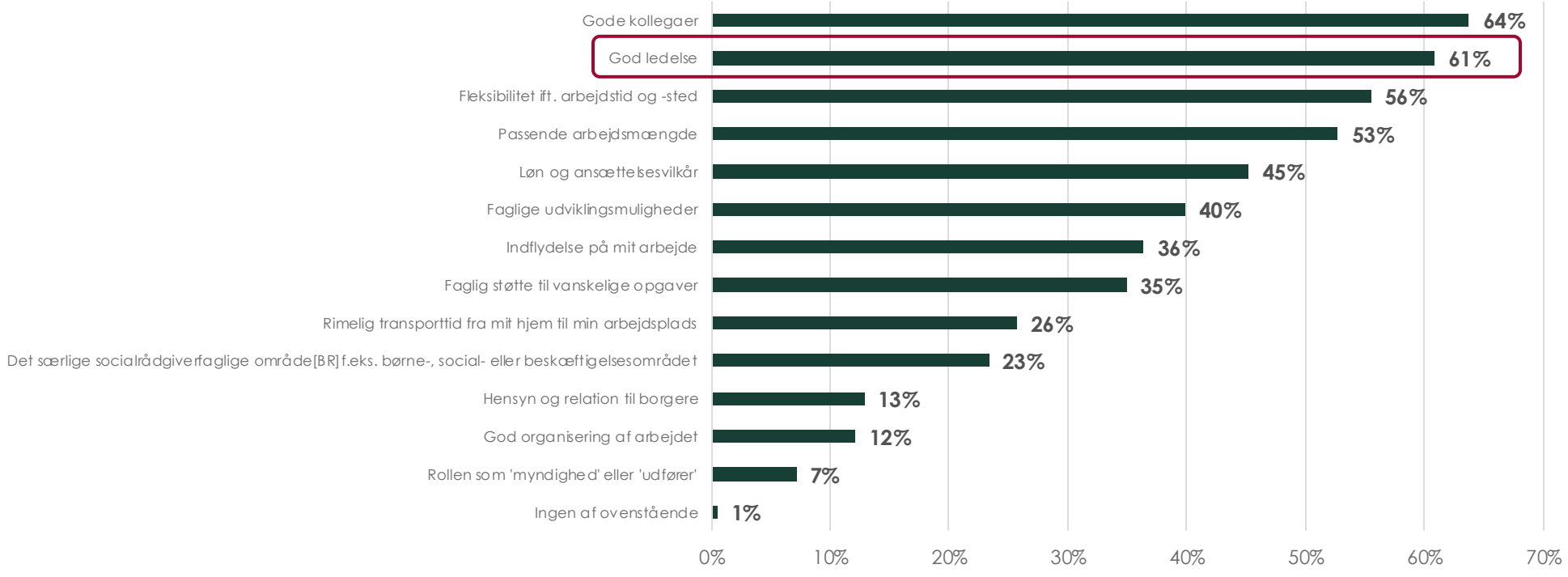
Vores ledelse kan være ret uigennemsigtig. Nogle gange bliver der taget beslutninger, hvor man tænker, hvorfor er det dét, I har valgt at gøre, eller hvor kom det lige fra?

Socialrådgiver, 30 år, over 5 år i nuværende job

Indsigt 3.1

61% svarer, at god ledelse er et vigtigt forhold for at blive i nuværende job

S6: Hvilke forhold er vigtigst for, at du bliver i dit nuværende job?
(Vælg op til fem muligheder)

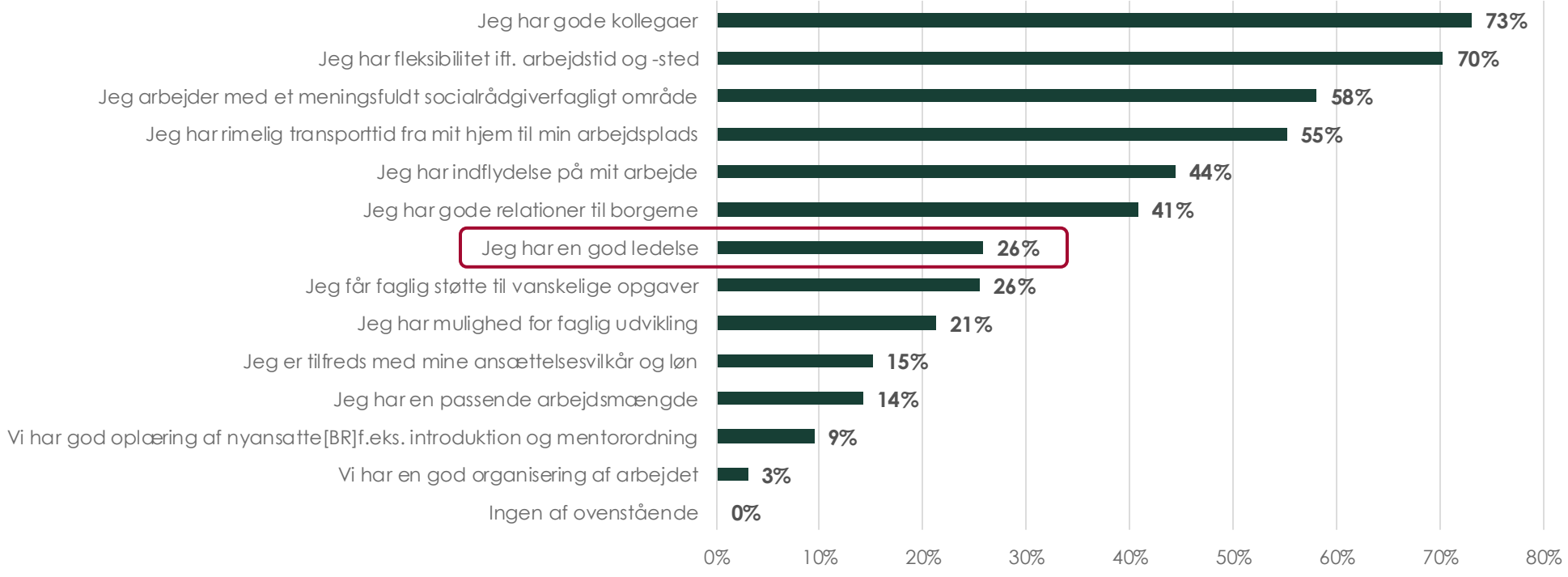


n=544

Indsigt 3.1

26% svarer, at udsagnet "Jeg har en god ledelse" afspejler deres oplevelse af deres nuværende arbejdsplads

S5: Hvilke udsagn afspejler bedst din oplevelse af din nuværende arbejdsplads?
(Vælg op til fem muligheder)



n=549

Arbejdspres

maple

Indsigt 3.2

Socialrådgiverne oplever et højt arbejdspres – det handler både om antal sager, kompleksitet og tyngde

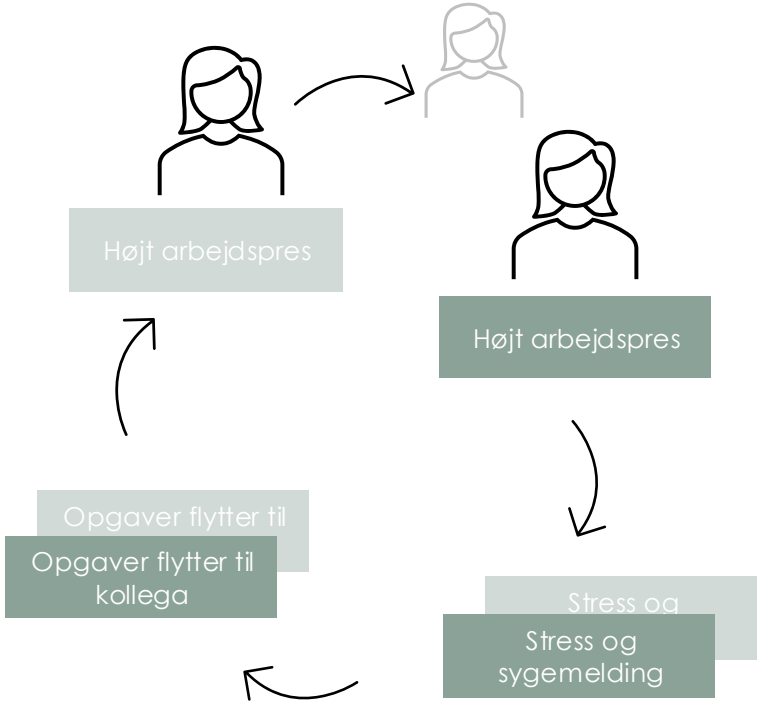
- Samtlige socialrådgiverne vi har interviewet oplever et højt arbejdspres.
- De oplever både et højt **sagstal** (de har mange sager og flere end hvad deres mål er) og et højt **sagstryk** (sagernes kompleksitet og tyngde).
- De har ofte en følelse af ikke at kunne følge med, og det betyder
    - Mindre tid med borgerne – mindre forståelse for deres situation og sværere at skabe gode relationer.
    - Efterslæb på opgaver – frustration og hullede sager (f.eks. ingen eller sparsomme referater).
- Det er svært at være i, f.eks. at prioritere mellem opgaver (skolevægring vs. ukontaktbart spædbarn).

Stock foto

Indsigt 3.3

Socialrådgiverne bliver stressede, opgaverne flytter rundt og det gør stressen også

- Socialrådgiverne fortæller, at det store arbejdspres resulterer i belastningsreaktioner, stress og mange sygemeldinger.
- Som følge af sygemeldinger flytter opgaverne videre til andre rådgivere – og socialrådgiverne oplever, at stressen mange gange flytter med.



Figuren illustrerer den selvforstærkende stress-cirkel, som mange socialrådgivere beskriver: Et stort arbejdspres fører til belastningsreaktioner og sygemeldinger, hvorefter opgaver flyttes til kolleger - og stressen flytter med.

Hvad skal der til for at skabe en god arbejdsplads på det specialiserede børneområde?

Det her sagsantal, at det kommer ned i et realistisk antal, som man faktisk kan nå at følge med, og man kan nå at få en god relation uden, at man får glemt nogle vigtige opgaver undervejs.

Socialrådgiver, 29 år, under 2 år i nuværende job

Jeg vil ønske, at man gik mere op i sagstrykket frem for sagstal. Det er svært at opgøre, men det kunne være rart, hvis der var noget mere åben snak om det.

Socialrådgiver, 48 år, over 5 år i nuværende job

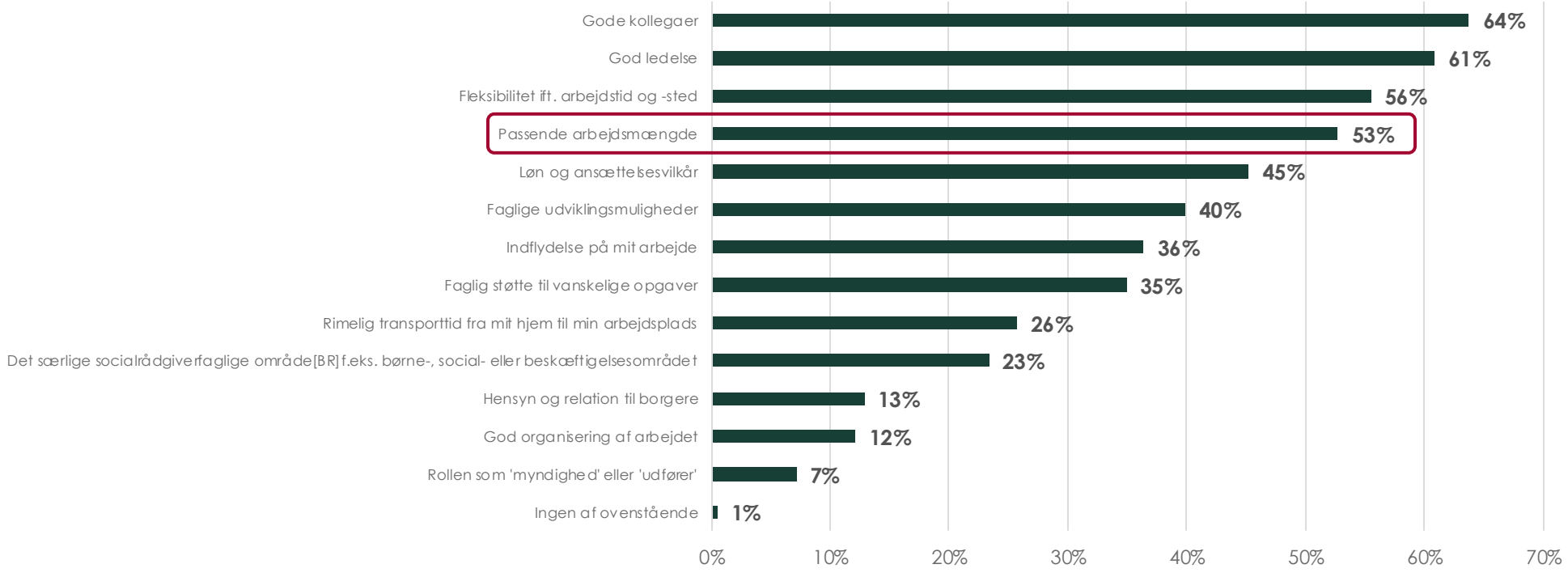
Vi mangler ressourcer. Det er jo det, der gør, at vi er enormt pressede. Vi har mange sygemeldinger. Jeg har selv været sygemeldt med stress i tre måneder og er nu på vej tilbage. Så på den måde er vores afdeling enormt presset.

Socialrådgiver, 44 år, 2-5 år i nuværende job

Indsigt 3.3

53% svarer, at passende arbejdsmængde er et vigtigt forhold for at blive i nuværende job

S6: Hvilke forhold er vigtigst for, at du bliver i dit nuværende job? (Vælg op til fem muligheder)



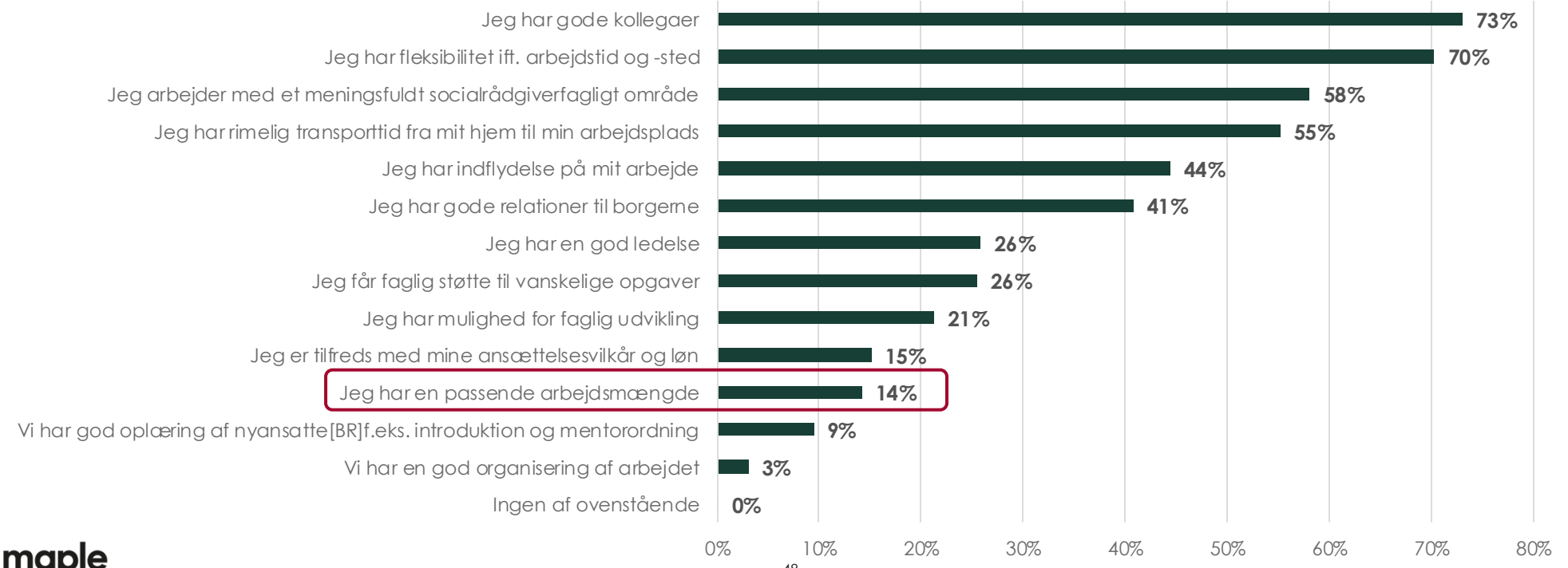
n=544

maple

Indsigt 3.3

14% svarer, at udsagnet "Jeg har en passende arbejdsmængde" afspejler deres oplevelse af deres nuværende arbejdsplads

S5: Hvilke udsagn afspejler bedst din oplevelse af din nuværende arbejdsplads? (Vælg op til fem muligheder)



n=549

Indsigt 3.4

Arbejdspladserne er præget af omorganiseringer og uro

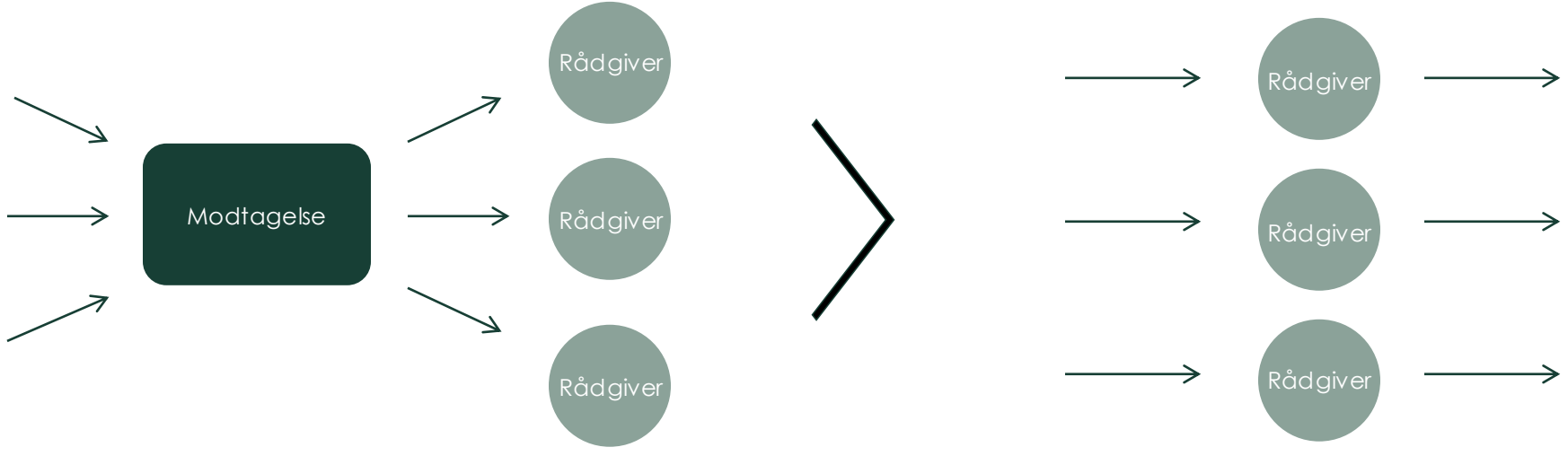
- Socialrådgiverne oplever, at deres arbejdspladser i høj grad er præget af omorganiseringer – som resulterer i et område, der er kendetegnet ved uro, kaos og frustration.
- Dertil kommer, at de ofte har svært ved at forstå og følge årsagerne til omorganiseringerne og den måde de bliver eksekveret på.
- De oplever store ændringer som følge af Barnets lov:
    - Godt med større fokus på barnets perspektiv.
    - Men de oplever også, at den har medført større krav om dokumentation og omorganisering, som ikke giver mening i praksis, f.eks. at fjerne en særskilt modtagelse.

Stock foto

Indsigt 3.4

Eksempel på omorganisering, hvor hensigten er god, men svær at få til at fungere i praksis – med og uden modtagelsesafdeling

Før	Nu



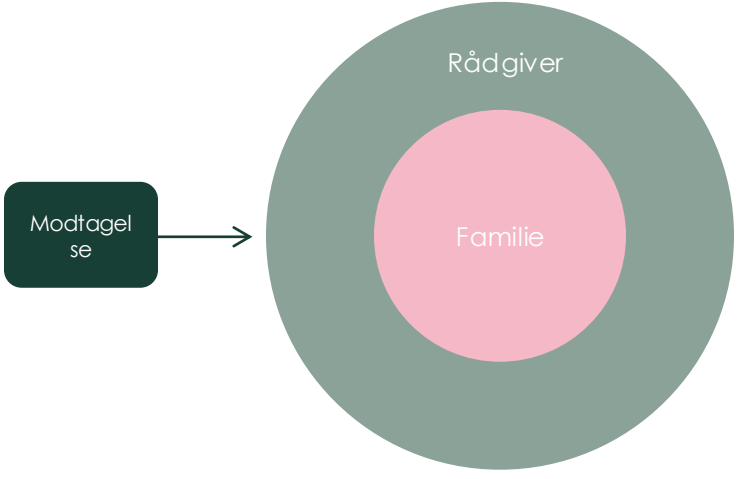
Een modtagelse som laver første screening og sender familien videre til en rådgiver. Her er der mulighed for, at familierne får en rådgiver som er specialiseret indenfor et område og afdelingen kan prioritere hvem en sag bliver givet til ift. hvilke rådgivere, der har et højt sagstryk og hvem der ikke har.

Alle rådgivere er modtagere og kører sagen videre. Familien skal – ideelt set – kun være i kontakt med én rådgiver. Rådgiveren skal kunne varetage alle type sager. Det kan betyde, at der ikke er samme grad af specialisering og at det er sværere at tage hensyn til hvilke rådgivere, der har plads til at tage sager ind.

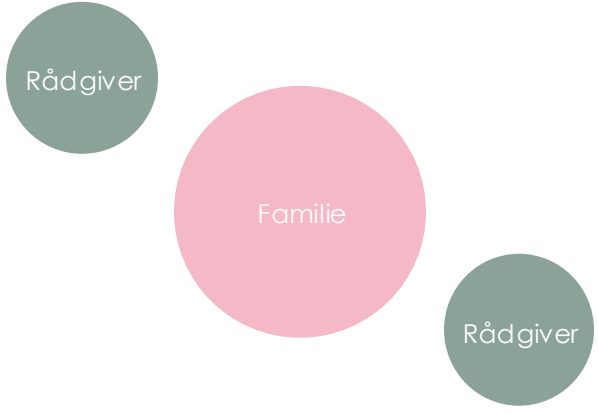
Indsigt 3.4

Eksempel på omorganisering, hvor hensigten er god, men svær at få til at fungere i praksis – fra en til flere rådgivere om en familie

Før	Nu



Én rådgiver som har al kontakt med familien.



Flere rådgivere om en familie. Det kan være forvirrende og frustrerende for alle parter, og kommunikation kan gå tabt.

“

I forbindelse med omorganiseringen bliver min funktion nedlagt og jeg bliver flyttet til modtagelsen. Jeg synes, det er vanskeligt, at jeg ikke bliver inddraget i processen. Men det er som om, at ledelsen får nogle gode idéer, og så er det dét, de gør. Og så glemmer de lige medarbejderne.

Socialrådgiver, 41 år, over 5 år i nuværende job

“

Lige siden Barnets Lov er kommet, så har der været noget i forhold til, om vi skulle sidde fysisk ud på skolerne, til vi lige prøvede det af i nogle måneder, til at det skulle vi så ikke alligevel. Så fik vi sådan et forebyggelsesteam for at det kunne stemme over ens med Barnets Lov. De fik nogle arbejdsopgaver, som vi troede, vi havde nede i distriktsteamene. Så der er hele tiden noget, der lige bliver skruet lidt på, og mange ting, der så bliver lidt glemt at vende tilbage til i processen.

Socialrådgiver, 29 år, under 2 år i nuværende job

“

Vi har lige fået lavet en omorganisering her, som trådte i kraft før sommerferien. Og det betyder, at vi ikke længere har en modtagelse. Så jeg sidder med alt, der kommer ind fra gravide og så til de er 13. Min bekymring er rigtig meget, at vi kommer til at overse eller måske forværre nogle problemer, fordi det oftest er de mest akutte, der kommer til først, så hvis vi har nogle af de lette problemstillinger, så kommer de måske til at hænge.

Socialrådgiver, 30 år, over 5 år i nuværende job

Opsummering

Opsummering af indsigter & Indsigter og anciennitet

maple

Opsummering af indsigter

Indsigt 1: Socialrådgiverne lander ofte som nyuddannede på det specialiserede børneområde ved et tilfælde. Arbejdet er komplekst og krævende, men også motiverende og meningsfuldt – det er ikke kerneopgaven, som får dem til at skifte job

Indsigt 2: Gode kollegaer, fleksibilitet og indflydelse på arbejdet og i nogen grad faglig udvikling er typisk til stede i socialrådgivernes arbejdsliv i dag – og det er væsentlige grunde til, at de bliver

Indsigt 3: Dårlig ledelse, dårligt psykisk arbejdsmiljø, for stort arbejdspres og uro pga. omorganisering er primære grunde til at skifte job

Motivation for at blive i og for at forlade jobbet ændrer sig i nogen grad i takt med anciennitet; for de nyuddannede er det især vigtigt med støtte til vanskelige opgaver, og for de erfarne er det indflydelse på arbejdet

Væsentlige faktorer for at socialrådgiverne **bliver i deres job** afhænger i nogen grad af anciennitet:

- **Nyuddannede** socialrådgivere (anciennitet: under 2 år på arbejdsmarkedet):
    - Faglig støtte til vanskelige opgaver.
    - Gode kolleger.
    - Passende arbejdsmængde.
    - Løn/vilkår.
- **Noget erfarne** socialrådgivere (anciennitet: ml. 2-5 år på arbejdsmarkedet): Ingen væsentlige forskelle ift. de nyuddannede og de erfarne.
- **Erfarne** socialrådgivere (anciennitet: over 5 år på arbejdsmarkedet):
    - Indflydelse på arbejdet.

Væsentlige faktorer for at socialrådgiverne **forlader deres job** afhænger i nogen grad af anciennitet:

- **Nyuddannede** socialrådgivere (anciennitet: under 2 år på arbejdsmarkedet):
    - Mangel på faglig støtte til vanskelige opgaver.
    - Ønske om at prøve et andet socialrådgiverfagligt område.
    - Ønske om at få en anden rolle ift. borgerne (myndighed/udfører).
- **Noget erfarne** socialrådgivere (anciennitet: ml. 2-5 år på arbejdsmarkedet): Ingen væsentlige forskelle ift. de nyuddannede og de erfarne.
- **Erfarne** socialrådgivere (anciennitet: over 5 år på arbejdsmarkedet):
    - For lidt indflydelse på mit arbejde.

Indsigter og anciennitet

En stærk faglig identitet som socialrådgiver stiger i takt med ancienniteten

- **Nyuddannede** socialrådgivere (anciennitet: under 2 år på arbejdsmarkedet):
  - 66% af de nyuddannede svarer, at de i meget høj eller høj grad oplever at have en stærk identitet som socialrådgiver.
- **Noget erfarne** socialrådgivere (anciennitet: ml. 2-5 år på arbejdsmarkedet):
  - 74% af de noget erfarne svarer, at de i meget høj eller høj grad oplever at have en stærk identitet som socialrådgiver.
- **Erfarne** socialrådgivere (anciennitet: over 5 år på arbejdsmarkedet):
  - 87% af de noget erfarne svarer, at de i meget høj eller høj grad oplever at have en stærk identitet som socialrådgiver.

n= 1611 (For at have et solidt datagrundlag er data fra hele den online survey, både børne- beskæftigelses- og socialområdet, inddraget her).

Overordnet konklusion

For socialrådgiverne på det specialiserede børneområde er selve kerneopgaven og arbejdet med børn og familier spændende og motiverende – omend den også er krævende. Et stærkt arbejdsfællesskab, fleksibilitet og indflydelse på arbejdet samt faglig udvikling er vigtigt i hverdagen. Det der især får dem til at skifte job er dårlig ledelse, dårligt psykisk arbejdsmiljø, arbejdspres og uro på arbejdspladsen

maple

Kvantitativ analyse

Opsummering af resultater på tværs af børneområdet, beskæftigelsesområdet og socialområdet

maple

Resultater på tværs af børneområdet, beskæftigelsesområdet og socialområdet

På tværs af børneområdet, beskæftigelsesområdet og socialområdet gør de samme tendenser sig i høj grad gældende. Områderne ligger tæt og der er ikke væsentlige forskelle hvad angår vigtigste årsager til valg af job, jobtilfredshed og fastholdelse.

For alle tre områder gælder det, at:

De vigtigste grunde for socialrådgiverne til at vælge deres nuværende job er **gode kollegaer, fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted, god ledelse og indflydelse på arbejdet** – mens det der bedst afspejler oplevelsen af deres nuværende arbejdsplads er **gode kollegaer, fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted, det at arbejde med et meningsfuldt socialrådgiverfagligt område og rimelig transporttid.**

De vigtigste forhold for at blive i nuværende job er **gode kollegaer, god ledelse og fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted.** Mens **dårligt psykisk arbejdsmiljø, dårlig ledelse, for stor arbejdsmængde eller mangel på fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted,** er de faktorer der i højest grad kan få socialrådgiverne til at overveje at forlade nuværende job.

De væsentligste grunde til at have skiftet job har været **dårlig ledelse, dårligt psykisk arbejdsmiljø og for stor arbejdsmængde.**

Opsummering på tværs

Spørgsmål	Børne- og familieområdet	Beskæftigelsesområdet	Socialområdet
S1: Hvor længe har du været i dit nuværende job?	45% har været i deres nuværende job i over 5 år	61% har været i deres nuværende job i over 5 år	44% af socialrådgiverne på socialområdet har været i deres nuværende job i over 5 år
S4: I hvilken grad var følgende grunde vigtige for dig, da du søgte dit nuværende job?	88% svarer at det i meget høj grad eller i høj grad var en vigtig grund med **gode kollegaer og fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted**, da de søgte deres nuværende job, mens 86% svarer **god ledelse**	89% svarer at det i meget høj grad eller i høj grad var en vigtig grund med **gode kollegaer** da de søgte deres nuværende job, mens 85% svarer **god ledelse** og 83% svarer **fleksibilitet ift. arbejdstid og -sted**	89% svarer at det i meget høj grad eller i høj grad var en vigtig grund med **gode kollegaer** da de søgte deres nuværende job, 88% svarer **god ledelse** og 90% svarer **indflydelse på mit arbejde**
S5: Hvilke udsagn afspejler bedst din oplevelse af din nuværende arbejdsplads? (Vælg op til fem muligheder)	73% svarer at **gode kollegaer**, 70% svarer at **fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted** og 58% svarer at **det at arbejde med et meningsfuldt socialrådgiverfagligt område** bedst afspejler deres oplevelse af nuværende arbejdsplads	69% svarer at **gode kollegaer**, 63% svarer at **fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted** og 51% svarer at **rimelig transporttid fra hjem til arbejdsplads** bedst afspejler deres oplevelse af nuværende arbejdsplads	68% svarer at **gode kollegaer**, 58% svarer at **fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted** og 55% svarer at **det at arbejde med et meningsfuldt socialrådgiverfagligt område** bedst afspejler deres oplevelse af nuværende arbejdsplads
S6: Hvilke forhold er vigtigst for, at du bliver i dit nuværende job? (Vælg op til fem muligheder)	64% svarer at det vigtigste forhold for at bliver i nuværende job er **gode kollegaer**, mens 61% svarer **god ledelse** og 56% svarer **fleksibilitet ift. arbejdstid og -sted**	64% svarer at det vigtigste forhold for at blive i nuværende job er **gode kollegaer,** mens 61% svarer **fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted** og 60% svarer **god ledelse**	70% svarer at det vigtigste forhold for at bliver i nuværende job er **gode kollegaer**, mens 58% svarer **god ledelse** og 52% svarer **fleksibilitet ift. arbejdstid og -sted**
S7: I hvilken grad kan følgende grunde få dig til at overveje at forlade dit nuværende job?	92% svarer at **dårligt psykisk arbejdsmiljø** i meget høj grad eller i høj grad ville kunne få dem til at overveje at forlade nuværende job, mens 90% svarer **dårlig ledelse** og 80% svarer **for stor arbejdsmængde**	91% svarer at **dårligt psykisk arbejdsmiljø** i meget høj grad eller i høj grad ville kunne få dem til at overveje at forlade nuværende job, 90% svarer **dårlig ledelse** og 80% svarer **mangel på fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted**	94% svarer at **dårligt psykisk arbejdsmiljø** i meget høj grad eller i høj grad ville kunne få dem til at overveje at forlade nuværende job, mens 91% svarer **dårlig ledelse** og 78% svarer **mangel på fleksibilitet ift. arbejdstid og –sted**
S8: Hvis du tidligere har skiftet job som socialrådgiver, hvad var så de væsentligste grunde? (Vælg op til fem muligheder)	37% af dem der tidligere har skiftet job som socialrådgiver, svarer at den væsentligste grund var **dårlig ledelse**, 32% svarer **dårligt psykisk arbejdsmiljø** og 25 % svarer **for stor arbejdsmængde**	38% af dem der tidligere har skiftet job som socialrådgiver, svarer at den væsentligste grund var **dårlig ledelse**, 30% **svarer dårligt psykisk arbejdsmiljø** og 20% svarer **for stor arbejdsmængde**	41% af dem der tidligere har skiftet job som socialrådgiver, svarer at den væsentligste grund var **dårlig ledelse**, 34% svarer **dårligt psykisk arbejdsmiljø** og 26 % svarer **for stor arbejdsmængde**
S9: I hvilken grad oplever du, at du har en stærk faglig identitet som socialrådgiver?	81% oplever i meget høj grad eller i høj grad at de har en stærk faglig identitet som socialrådgiver	88% oplever i meget høj grad eller i høj grad at de har en stærk faglig identitet som socialrådgiver	83% oplever i meget høj grad eller i høj grad at de har en stærk faglig identitet som socialrådgiver

Metode

Stock foto

Metode

Indsigterne er baseret på en online survey og kvalitativt feltarbejde blandt medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening

Trin 1

Kvantitativ dataindsamling

Online survey til medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening med 1812 besvarelser fra kommunalt ansatte socialrådgivere indenfor børne-, beskæftigelses- og socialområdet, hvilket svarer til en svarprocent på 15%.

Trin 2

Kvalitativ dataindsamling

14 dybdeinterviews med socialrådgivere i en myndighedsrolle på det specialiserede børneområde.

Kvantitativ survey

maple

Metode – Kvantitativ survey

I den kvantitative analyse har vi gennemgået besvarelser fra i alt 1812 socialrådgivere

- Den kvantitative survey er udsendt af Dansk Socialrådgiverforening i september 2025.
- Spørgeskemaet er udviklet i samarbejde mellem KL, Dansk Socialrådgiverforening og Maple.
- Survey'en har haft i alt 1812 respondenter og 1652 fuldt gennemførte besvarelser, dvs. en svarprocent på 15%.
    - Ca. 33% arbejder indenfor børneområdet.
    - Ca. 25% arbejder indenfor socialområdet.
    - Ca. 38% arbejder indenfor beskæftigelsesområdet.

- Socialrådgiverne har svaret på spørgsmål om:
    - Grunde til at de søgte deres nuværende job.
    - Oplevelsen af nuværende arbejdsplads.
    - Vigtige forhold for at blive i nuværende job.
    - Grunde til at (overveje at) skifte job.

Kvalitative interview

maple

Kvalitative interview

Vi har udført 14 interview med socialrådgivere i hele landet

- Med udgangspunkt i survey'en har vi rekrutteret 14 socialrådgivere i en myndighedsrolle indenfor det specialiserede børneområdet til kvalitative interview.
- Interviewene har varet 45-60 minutter, og er udført online i september og oktober 2025.
- Vi har sikret en spredning på geografi, alder (25 – 60 år) og køn (9 kvinder / 5 mænd).
- Derudover er de 14 socialrådgivere rekrutteret efter anciennitet i nuværende job – for at sikre forskellige perspektiver på at blive i og skifte job:
    - Under 2 år: 5 socialrådgivere
    - 2-5 år: 5 socialrådgivere
    - Over 5 år: 4 socialrådgivere

Kvalitative interview

I interviewene har vi spurgt ind til socialrådgivernes motivation, oplevelse af deres arbejdsplads og grunde til at blive i og skifte job

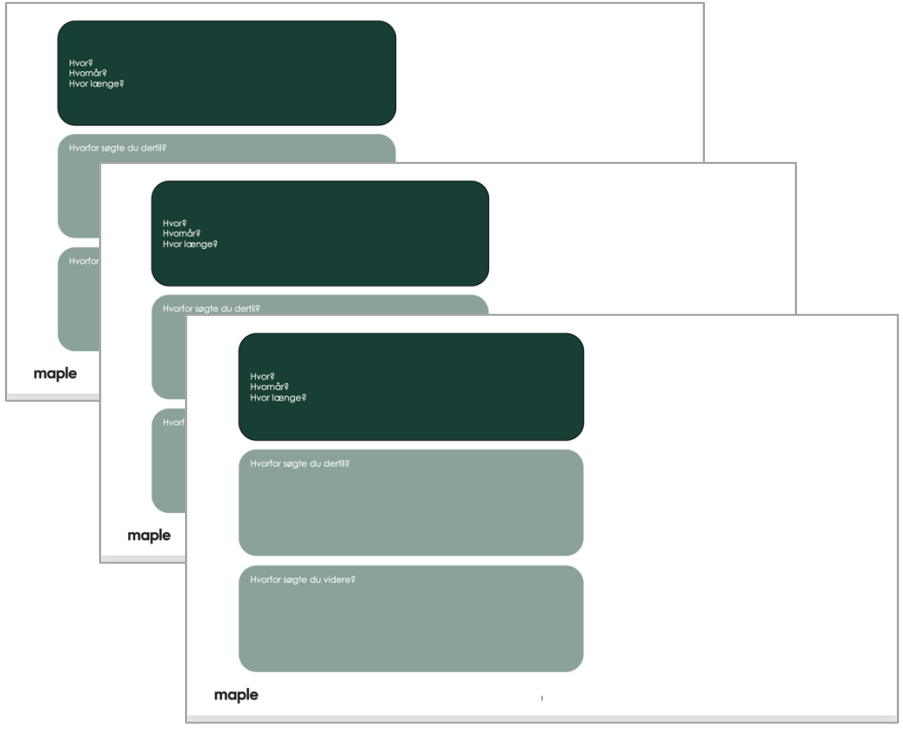
- I interviewene har vi spurgt ind til socialrådgivernes:
  - Motivation for at arbejde som socialrådgiver - især indenfor det specialiserede børneområde
  - Oplevelse af deres nuværende arbejdsplads, herunder hvad der fungerer godt og mindre godt.
  - Grunde til at blive i et job.
  - Grunde til at skifte job.

Stock foto

Kvalitative interview

Under interviewet har vi lavet en øvelse med socialrådgiverne om deres jobrejse med fokus på jobs og skift

- Formålet med øvelsen er at få indblik i socialrådgiverens 'jobrejse', herunder årsager og motivation for tidligere jobskift.
- Under interviewet delte intervieweren sin skærm og viste powerpoint slides med tre felter med følgende spørgsmål (se eksempel til højre):
    1. felt: Hvor? Hvornår? Hvor længe?
    2. felt: Hvorfor søgte du dertil?
    3. felt: Hvorfor søgte du videre?
- Intervieweren noterede ned mens socialrådgiveren talte, og på den måde blev felterne et fælles udgangspunkt for den videre samtale.



Etik og rettigheder

maple

Etik og rettigheder

Alle informanter i denne rapport er anonyme.

Alle informanter i projektet har underskrevet en samtykkeerklæring, der sikrer deres informerede samtykke til at deltage i projektet, herunder at data vil indgå i en rapport og formidling af projektet, hvor de er anonyme. Udvalgte skriftlige citater må deles med og bruges af Dansk Socialrådgiverforening og Kommunernes Landsforening (KL) i anonymiseret form.