Socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø og arbejdsliv

September 2007

Jørgen Møller Christiansen og Inge Larsen

CASA

Socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø og arbejdsliv

September 2007

Jørgen Møller Christiansen og Inge Larsen

Center for Alternativ Samfundsanalyse
Linnésgade 25 • 1361 København K.
Telefon 33 32 05 55 • Telefax 33 33 05 54
E-mail: casa@casa-analyse.dk • Hjemmeside: www.casa-analyse.dk

Centre for Alternative Social Analysis
Linnésgade 25 • DK-1361 Copenhagen K. • Denmark
Phone +45 33 32 05 55 • Telefax +45 33 33 05 54
E-mail: casa@casa-analyse.dk • Homepage: www.casa-analyse.dk

Socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø og arbejdsliv

© CASA, September 2007

ISBN: 978-87-91795-62-6

Elektronisk udgave: 978-87-91795-64-0

Indholdsfortegnelse

1 Resumé ... 3

2 Introduktion ... 11

2.1 Om undersøgelsen ... 11
2.2 Undersøgelsespopulationen ... 13
2.3 Socialrådgiverne sammenlignet med andre faggruppers psykiske arbejdsmiljø ... 15
2.3.1 Opgaveniveauet ... 16
2.3.2 Det sociale og organisatoriske niveau ... 18
2.3.3 Det individuelle niveau ... 21
2.4 Det psykiske arbejdsmiljø på socialrådgivernes forskellige arbejdsområder - en oversigt ... 23

3 Det gode arbejdsmiljø ... 27

4 Stress og arbejdsliv ... 35

5 Arbejdstid, stress og sygefravær ... 41

6 Vold på jobbet ... 45

6.1 Mobning og seksuel chikane ... 48

7 Kvalifikationer og faglig udvikling ... 51

7.1 Faglige kompetencer ... 51
7.2 Fokus på læring og efteruddannelsesmuligheder ... 53

8 Interaktion mellem arbejde og privatliv ... 57

8.1 Når arbejdsdagen er omme ... 57
8.2 Arbejdet og dets betydning for privatlivet ... 58

Bilag - Spørgeskema ... 61

1 Resumé

Denne rapport præsenterer resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse om psykisk arbejdsmiljø og arbejdsliv. Undersøgelsen omfatter et repræsentativt udsnit af medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening. Det postomdelte spørgeskema blev i efteråret 2006 udsendt til 297 socialrådgivere, og svarprocenten var 73.

Rapporten belyser en række af undersøgelsens temaer i relation til det psykiske arbejdsmiljø, arbejdsliv og sundhed, som har særlig relevans for socialrådgiverarbejdet.

Resultaterne belyser arbejdsforholdene i de forskellige fagområder, hvor socialrådgiverne er beskæftigede. Andre sammenligninger præsenteres. Forskelle og ligheder mellem nye versus ældre i faget, ledere versus medarbejdere, kvinder versus mænd m.v. belyses. Ud over disse interne sammenligninger holdes socialrådgivernes svar op mod et repræsentativt udsnit af FTFs medlemmers svar på samme spørgeskema. Socialrådgiverne har "arbejdet med mennesker" til fælles med store dele af FTFerne (hvor nogle af de store faggrupper er pædagoger, sygeplejersker, lærere, ansatte i finanssektoren, m.fl.). Ekstern sammenligning med (delvis) sammenlignelige faggrupper kan derfor være interessant.

Nedenstående resumé følger i store træk rapportens opbygning.

I kapitel 2 beskrives undersøgelsen, og der tegnes et portræt af undersøgelsesgruppen, og undersøgelsens analysevariabler defineres. Socialrådgiverne sammenlignes med andre faggruppers psykiske arbejdsmiljø, og kapitlet afsluttes med en 'intern' sammenligning af det psykiske arbejdsmiljø inden for 4 hovedområder, hvor socialrådgiverne har deres daglige arbejde: *"Forvaltning, beskæftigelsesområdet"* (kontanthjælp, revalidering, sygedagpenge, integration), *"Forvaltning, øvrige områder"* (børne- og familieområdet, handicap- og ældreområdet m.v.), *"Foranstaltningsområdet"* (beskæftigelse, familie, sundhed, m.v.) og *"Andet"* (sundheds- og undervisningsområdet, rådgivning, private virksomheder m.v.).

Socialrådgiverne sammenlignet med andre faggrupper

Ud fra sammenligningen med andre faggrupper (FTFerne), der har arbejde for og med mennesker til fælles med socialrådgiverne, toner ligheder mere end forskelle frem i oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Langt hovedparten i begge grupper oplever arbejdet som meningsfuldt og præget af positive udfordringer. Høje jobkrav og stor støtte fra kolleger er andre fælles træk. I begge grupper findes rollekonflikter at være udbredt. Socialrådgiverne afviger positivt og markant fra FTFerne ved, at kontrol over egen arbejdssituation er langt mere udbredt blandt socialrådgiverne end blandt gen-

nemsnittet af FTFerne. Rolle(u)klarhed, udviklingsledelse, innovativt klima på arbejdspladsen og engagement i virksomheden er derimod som tendens mindre udbredt blandt socialrådgiverne end blandt tværsnittet af FTFerne.

Det psykiske arbejdsmiljø på socialrådgivernes forskellige arbejdsområder

Sammenligning af socialrådgiverne fordelt på de 4 hovedbeskæftigelsesområder beskrevet ovenfor viser markante forskelle. Området *"Andet"* falder langt overvejende mest positivt ud. Her er arbejdskravene i gennemsnit lavest, færre oplever rollekonflikter, beslutningskontrollen er mere udbredt, flere oplever positive udfordringer i arbejdet, og flest finder, at deres evne til mestring af arbejdet er god og oplever arbejdspladsen som innovativ. Og endelig er der flest, som oplever god balance mellem arbejde og fritid.

Ud fra den interne sammenligning falder *"Forvaltning, beskæftigelsesområdet"* og *"Forvaltning øvrige"* mindre positivt ud. Resultaterne på de 2 områder ligner i store træk hinanden. Inden for *"Forvaltning, beskæftigelsesområdet"* findes stor rolleklarhed at være mest udbredt, mens beslutningskontrol til gengæld er i den lave ende. Andre felter, hvor forvaltningsområdet afviger negativt i sammenligningen, er i forhold til positive udfordringer i arbejdet, mestring i arbejdet og udviklingsledelse. En nærliggende tolkning synes at være, at regelstyring og procesregulering på forvaltningsområdet øger rolleklarheden, men har den "pris", at den enkelte socialrådgiver oplever positive udfordringer i arbejdet, egen indflydelse og beslutningskontrol som reduceret.

Socialrådgiverne beskæftiget i *"Forvaltning øvrige"* minder som sagt om *"Forvaltning, beskæftigelsesområdet"*, men ligger derudover også lavt på personalepleje, innovativt klima på arbejdspladsen og i oplevelsen af balance mellem arbejde og fritid.

De, der er beskæftiget på *Foranstaltningsområdet*, er placeret meget gennemsnitligt, men falder dog mere positivt ud i forhold til opmuntrende/udviklende ledelse og personalepleje.

Sammenligningen områderne imellem giver et signalement af styrker og svagheder på de respektive områder. De tydelige forskelle områderne imellem peger på vigtigheden af at differentiere den forebyggende indsats i forhold til beskæftigelsesområdets særlige problemstillinger. I rapporten anføres endvidere, at selvom området *"Andet"* falder positivt ud i sammenligningen, indikerer det dog ikke, at det er problemfrit, og at indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø ikke synes påkrævet. Selv om fx store jobkrav gennemsnitligt er mindre udbredt i *"Andet"*, så dækker resultatet over, at mere end hver fjerde (26 %) af socialrådgiverne i *"Andet"* oplever at have store eller meget store kvantitative arbejdskrav (dvs. at deres arbejde hober sig

op, arbejdstempoet er højt, de har meget at lave og er ofte nødt til at arbejde over). Et sådant niveau i jobkrav kan næppe betragtes som acceptabelt.

Det gode arbejdsmiljø

I kapitel 3 forfølges faktorer i arbejdet, som forskningen har vist er vigtige elementer i skabelsen af det gode psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsens resultater viser:

Socialrådgiverne oplever i høj grad, at deres arbejde er meningsfuldt, en karakteristika for de fleste der arbejder med mennesker. Mange (8 ud af 10) oplever desuden *meget ofte* og *ofte* positive udfordringer i arbejdet, men i forhold til læring på jobbet og på kurser oplever 4 ud af 10 fokus på læring som utilstrækkeligt, og at der sjældent er mulighed for at deltage på kurser.

De fleste (8 ud af 10) oplever, at der er et godt samarbejde blandt personalet på arbejdspladsen, at deres team fungerer godt, og at de kan få hjælp og støtte fra kollegerne, men ledelseskvaliteten er et område, som det synes vigtigt at gå efter i "sømmene". Resultaterne peger således på, at opmuntrende, udviklende ledelse og støtte i arbejdet fra leder samt personalepleje er forhold, hvor der er plads til udvikling.

I forhold til selve arbejdet angiver de fleste socialrådgivere, at deres arbejde *meget ofte* og *ofte* kræver maksimal opmærksomhed, og at arbejdet *ofte* eller *nogle gange* bringer dem i følelsesmæssigt belastende situationer, og at arbejdet kræver, at de skjuler deres følelser. Resultaterne viser endvidere, at mange (67 %) arbejder *meget ofte* eller *ofte* under tidspres, og at ca. halvdelen har en ujævn arbejdsmængde, hvor arbejdet hober sig op.

Fleksibilitet i arbejdet synes udbredt, hvor mange oplever, at de selv kan bestemme arbejdstid, pauser, mødetider med klienter og at have selvbestemmelse og mulighed for at bestemme over arbejdstempo. Til gengæld oplever omkring 50 % sjældent at have indflydelse på arbejdsmængden og på, hvem de skal arbejde sammen med.

Undersøgelsen blev gennemført i perioden lige op til kommunalreformen, og ikke overraskende angiver mere end 8 ud af 10 socialrådgivere, at der har været gennemført væsentlige forandringer på deres arbejdsplads, eller at planer herom er ved at blive realiseret. På de arbejdssteder, hvor der inden for det sidste år har været gennemført forandringer, er medarbejdernes og ledernes bedømmelse af forandringens betydning for egen arbejdssituation markant afvigende. Ledernes bedømmelse er klart positiv, hvorimod de "menige" socialrådgiveres oplevelse i gennemsnit er negativ. Forandringerne synes altså i højere grad at være blevet til ledernes end medarbejdernes fordel.

Information og kommunikation er et andet vigtigt element i det gode psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne viser, at "kun" næsten halvdelen oplever, at de ofte får den information, de behøver, for at klare deres arbejde godt. I forhold til dem, der har oplevet forandringer på arbejdspladsen inden for det sidste år, synes knap 2/3, at de kun *sjældent* eller *nogle gange* har fået informationer om arbejdspladsens forandringer og fremtidsplaner *i god tid*. Information – at have viden og blive informeret om, hvad der skal til at ske, synes altså at være en udfordring på mange af socialrådgivernes arbejdssteder.

Et andet kritisk punkt er "en retfærdig løn". Kun et lille mindretal (16 %) synes, at deres løn er retfærdig i forhold til deres indsats. "En retfærdig løn" dækker utvivlsomt over flere aspekter. Den faktiske løn er et element; oplevelse af anerkendelse, respekt og værdsættelse er andre sider af forholdet. Det mindre opløftende resultat indbyder til en diskussion om hele problemstillingen for om muligt at finde veje til løsningen af problemet.

Sammenlignende analyse af forekomsten af de udvalgte arbejdskvaliteter af betydning for et godt psykisk arbejdsmiljø viser betydelig variation i forhold til socialrådgivernes beskæftigelsesområder. Billedet ser mest positivt ud inden for *"Andet/sundhed og undervisning"* og *"Foranstaltningsområdet"*. Oplevelsen af jobtilfredshed er samstemmende hermed og er ligeledes betydeligt mere udbredt på de 2 nævnte områder sammenlignet med forvaltningsområderne.

Resultaterne om arbejdskvaliteter i socialrådgiverarbejdet indkredser en række udfordringer. Flere er allerede nævnt ovenfor. Andre knytter sig til socialrådgivernes arbejdsliv og stress. Disse temaer belyses i kapitel 4 og 5.

Stress og arbejdsliv

Forekomsten af stress er mere udbredt blandt socialrådgiverne sammenlignet med andre "arbejde med mennesker"-fag. Blandt socialrådgiverne findes 14 % at være i 'stressens røde zone'; omkring hver femte er i 'gul zone', og 65 % føler lidt eller slet ikke stress for tiden.

Analyser viser, at der er en markant og sikker sammenhæng mellem oplevelsen af stress og forekomst af såvel somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. Analyserne viser endvidere, at stress optræder stort set lige hyppigt blandt kønnene. I forhold til socialrådgivernes stilling, beskæftigelsesområde og familiesituation spores visse tendenser, men ikke klare statistiske forskelle i forekomst af stress.

Analyserne viser derimod en klar sammenhæng mellem stress og en lang række forskellige typer arbejdsforhold. Resultaterne beskrives i kapitel 4 og 5. Disse analyser siger ikke noget sikkert om kausalitet (årsag/virkning-forholdet), men blot at der er en sammenhæng. Der indkredses en række psy-

kosociale faktorer i arbejdet, som kan være pejlemærker i indsatsen for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Effekten af en sådan indsats kan være reduktion af stress. En anden mulig gevinst kan være fald i sygefravær. Resultaterne viser nemlig, at sygefraværet blandt de stressede er 5 gange højere sammenlignet med de ikke-stressede socialrådgivere.

Vold, mobning og seksuel chikane
I kapitel 6 tages temaet vold og intimidering på jobbet op til behandling.

Resultaterne viser, ligesom andre undersøgelser har vist, at vold i arbejdet er en påtrængende problemstilling for mange socialrådgivere. Udsættelse for fysisk vold forekommer forholdsvis sjældent (overgået 1,5 % af alle socialrådgivere). Trusler om vold er derimod udbredt. Lidt over hver fjerde (26,5 %) socialrådgiver – mand som kvinde – har det seneste år været udsat for trusler om vold i deres arbejde. Vold i arbejdet forekommer hyppigere blandt medarbejderne end blandt lederne (henholdsvis 29 % og 13 % er udsat). Voldens udtryksformer findes i de fleste tilfælde at være en kombination af verbal aggression, truende adfærd og verbal tilsvining. 2/3 af de socialrådgivere, der har været udsat for vold, har været psykisk berørt af episoden og angiver, at de blev chokerede eller bange, mens ingen angiver, at de fik synlige mærker eller skader på kroppen.

Blandt de voldsudsatte socialrådgivere har hovedparten (68 %) været udsat for 1-2 episoder det sidste år; hver 10. har været udsat for 6 eller flere hændelser de sidste 12 måneder. I langt de fleste tilfælde er det klienten, der er udøveren. 17 % af de voldsramte socialrådgivere angiver, at volden/trusler kom fra pårørende til klienten. Voldsudøveren kan også være en kollega eller leder, men det er dog yderst sjældent. Resultaterne viser desuden, at vold i arbejdet er udbredt inden for de fleste beskæftigelsesområder, hvor socialrådgiverne har deres daglige arbejde.

Mobning er en anden type grænseoverskridende handling, som er kommet i søgelyset på arbejdspladserne inden for de seneste år. Mange (21 % af samtlige) svarer bekræftende på, at de har observeret, at nogen på deres arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder. 6 % svarer, at de selv har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder. Resultaterne viser, at den mobbede har været udsat for mobning fra såvel kolleger som fra leder.

Seksuel chikane er også undersøgt Under 1 % angiver, at de inden for det sidste år selv har været udsat for seksuel chikane.

Kvalifikationer og faglig udvikling
Kapitel 7 har fokus på socialrådgivernes kvalifikationer og kompetenceudvikling.

Langt hovedparten synes, at de *i høj grad* eller *delvist* har de nødvendige faglige kompetencer til at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, de støder ind i. 12 % synes ikke, det er tilfældet. Resultaterne peger også på, at der synes at ligge ubrugte faglige ressourcer gemt hos socialrådgiverne. Mere end hver femte synes således, at deres faglige kompetencer ikke bliver brugt godt nok, og 4 ud af 10 angiver, at det kun sker delvist.

Mange udtrykker stor skepsis i forhold til mulighederne for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på ens arbejdsområde. Blandt 46 % af socialrådgiverne er vurderingen, at muligheden er *utilstrækkelig eller slet ikke* er til stede, mens kun et klart mindretal (13 %) synes, at muligheden for "rettidig" faglig udvikling *i høj grad* er tilfredsstillende.

Andre af undersøgelsens resultater påpeger, at faglig udvikling synes at være en klar udfordring på mange af socialrådgivernes arbejdssteder. Svarene viser således, at kun 32 % synes, at de i høj grad har mulighed for at lære nye ting gennem arbejdet. Endnu færre (27 %) synes, at deres arbejdssted i høj grad har fokus på læring i arbejdet. Og færrest (dvs. kun 20 %) af socialrådgiverne synes, at de har tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videreuddannelse på deres arbejde.

Forstærket indsats i forhold til faglig udvikling og læring i fokus vil sandsynligvis have en gavnlig effekt også på jobtilfredshed. Resultaterne viser nemlig en klar sammenhæng mellem tilfredshed med jobbet som helhed og mulighed for at lære nyt i arbejdet, deltage i kurser, og om arbejdsstedet har fokus på læring.

Arbejde og privatliv

Rapportens sidste kapitel (8) behandler et andet aktuelt tema nemlig balancen mellem arbejde og fritid/familieliv.

Arbejde og privatliv påvirker hinanden. Det er alle utvivlsomt enige i. Ifølge socialrådgiverne er der kun 2,5 %, der svarer, at krav fra familien *meget ofte* eller *ofte* påvirker deres arbejde på en negativ måde. Betragteligt flere (19 %) svarer, at krav fra arbejdet *meget ofte* eller *ofte* påvirker deres familieliv på en negativ måde.

Socialrådgivernes stemning, når arbejdsdagen er omme, er også belyst. Svarene viser, at lidt over halvdelen (52 %) af socialrådgiverne *ofte* eller *meget ofte* går glade hjem og føler, at de har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfredse med. 40 % gør det indimellem, og 8 % gør det kun sjældent.

Oplevelsen af, at der er en god eller meget god balance mellem arbejde og privatliv, findes blandt næsten halvdelen (49 %) af socialrådgiverne. For 35

% er balancen middel, og 16 % oplever ringe eller meget ringe balance mellem arbejde og privatliv.

Selvom balancen mellem arbejde og fritid hælder i retning af “god”, er den dog for en stor del af socialrådgiverne ikke “afbalanceret”. 3 ud af 10 synes, at de ofte eller meget ofte er for udmattede til at lave de ting, de gerne ville lave i deres fritid. Og knap 6 ud af 10 svarer, at de *nogle gange* til *meget ofte* oplever, at arbejdet tager for meget tid, som de hellere ville have brugt sammen med familie og venner, og en del oplever, at familien er misfornøjede hermed.

Balancen mellem arbejde og privatliv har også betydning i forhold til sygefravær. For socialrådgiverne viser resultaterne, at antal sygedage er 3 gange højere blandt dem med ringe balance mellem arbejde og privatliv sammenlignet med dem, hvor balancen er meget god.

Undersøgelsens forskelligartede resultater viser, at der kan være mange gode grunde til at arbejde forebyggende for et bedre arbejdsmiljø. Bedre trivsel, mindre stress og sygefravær er mulige gevinster. Resultaterne viser også, at det er vigtigt at se indsatsen i et bredere perspektiv, hvor skabelsen af balance mellem arbejde og fritid er et centralt element – og jo bedre balance, jo bedre arbejdsliv og mindre sygefravær.

2 Introduktion

2.1 Om undersøgelsen

Undersøgelsen er iværksat af Dansk Socialrådgiverforening og udført af CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse.

Undersøgelsen er i 2006 gennemført parallelt med en større undersøgelse, der er iværksat af FTF, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd med det for øje at undersøge medlemmernes psykiske arbejdsmiljø.

Medlemmerne af Dansk Socialrådgiverforening fik tilsendt samme spørgeskema som alle i FTFs undersøgelse. Det anvendte spørgeskema er vist i bilag 1.

Spørgeskemaet belyser et bredt spekter af faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Grundstammen af spørgsmål er hentet fra det fællesnordiske spørgeskema QPS-Nordic[1]. Herudover indgår der temaer i relation til arbejdslivet. Når samme generelle spørgeskema er anvendt, bliver det muligt at sammenligne socialrådgivernes besvarelser med øvrige FTF-medlemmers besvarelser. En sådan sammenligning foretages nedenfor i relation til oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø.

Dataindsamlingen fandt sted i september-oktober 2006. Spørgeskemaet er udsendt til 297 tilfældigt udtrukne medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening. 216 medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening svarede på det postomdelte spørgeskema, hvilket giver en svarprocent på 73 %. Enkelte har returneret et meget mangelfuldt udfyldt skema og udgår derfor. Nogle har returneret et tomt skema og har angivet begrundelse herfor: For tiden på orlov, langvarig sygdom, ophold i udlandet, o.l. Enkelte har angivet, at de ikke ønsker at deltage. De foretagne analyser bygger derfor på 205 personers svar. Spørgeskemaerne, der indgår i undersøgelsen, er helt overvejende vel udfyldte, og der er kun ganske få ubesvarede spørgsmål i undersøgelsen. Hvor de ubesvarede udgør 4 % eller derunder, er der i rapporten ikke foretaget anmærkninger om dette.

Undersøgelsesgruppen er sammenholdt med Dansk Socialrådgiverforenings samlede medlemsstatistik og afspejler helheden på tilfredsstillende vis. Set

---

[1] Se: Dallner M. et al.: Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS-Nordic) for Psychological and Social Factors at Work. Nord 2000:12. Størstedelen af spørgsmålene i nærværende undersøgelse er anvendt i en tidligere undersøgelse af FTFernes psykiske arbejdsmiljø (se Christiansen, J.M.: *FTFernes arbejde er udfordrende – men det slider på sjælen. En undersøgelse af FTFernes psykiske arbejdsmiljø 2001,* CASA og AMI, 2. udgave, 2002).

under et findes besvarelsesprocenten at være tilfredsstillende, og de 205 personer vurderes at udgøre en tilstrækkelig repræsentativ stikprøve.

I rapporten er udvalgt en række temaer, som har særlig relevans for socialrådgiverarbejdet af såvel positiv som negativ karakter. Der er primært foretaget en deskriptiv analyse af foreliggende data. I de respektive kapitler er sammenhængen mellem forskellige typer arbejds- og helbredsforhold analyseret. Ved alle spørgsmål er der foretaget analyser ud fra baggrundsvariablene: socialrådgivernes beskæftigelsesområde, anciennitet i faget og arbejdsgiver. Hvor det er fundet relevant, er resultaterne analyseret i en bredere kontekst.

I store dele af rapporten er resultaterne belyst ud fra skalaer[2]. Eksempelvis er skalaen 'kvantitative krav i arbejdet' opgjort ved at samle 4 spørgsmål i en skala (se uddybning i nedenfor kapitel 2.2). Skalaen er opbygget ved først at tildele de enkelte svar værdierne 1 til 5 og dernæst summere de 4 værdier, så der fås et tal. Skalaen er således blevet inddelt i 5 intervaller. I rapportens kapitler er de forskellige skalaer beskrevet, herunder hvilke spørgsmål der indgår i skalaen, og resultaterne præsenteres.

De statistiske analyser er især baseret på chi-2-test og t-test. Styrken i sammenhængen beskrives i teksten, hvor fx angivelsen "ingen sikker forskel" refererer til, at den statistiske test findes med $p>.05$; omvendt "en markant og statistisk sikker sammenhænge med $p<.000$.

I CASA har Jørgen Møller Christiansen og Inge Larsen været ansvarlige for rapportens udarbejdelse.

Indledningsvis præsenteres baggrundsvariable for svarpersonerne i undersøgelsen. Læseren kan ud fra nedenstående oversigt få et billede af, hvilke personer det er, der indgår i undersøgelsen. Efterfølgende tegnes der et "portræt" af socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø. Portrættet omfatter dels en sammenligning af socialrådgivernes og FTFernes psykiske arbejdsmiljø, dels en oversigt og sammenligning af det psykiske arbejdsmiljø inden for de forskellige hovedområder, hvor socialrådgiverne er beskæftigede.

[2] I undersøgelsen af FTFernes psykiske arbejdsmiljø, 2006 er resultaterne i relation til de forskellige skalaer beskrevet i delrapport 2: *"Status over det psykiske arbejdsmiljø"*, CASA, November 2006. Delrapporterne fra FTF-undersøgelsen kan hentes på FTFs eller CASAs hjemmeside.

2.2 Undersøgelsespopulationen

Rapporten indledes med en oversigt over den undersøgte gruppe. Tabel 2.1 viser et udsnit af baggrundsvariablene, der tilsammen tegner et portræt af socialrådgiverne.

Analysen af undersøgelsens data er især foretaget på baggrund af følgende baggrundsvariable: anciennitet inden for faget, fag-/beskæftigelsesområde og arbejdsgiver. Hvor det er fundet relevant, er variablene: stilling, arbejdstid, arbejdspladsens størrelse samt køn og alder også belyst.

Tabel 2.1: Baggrundsoplysninger

	Procent	N
Anciennitet i alt inden for faget / nuværende arbejde (sp. 2)		
0-3 års anciennitet i faget	21	43
4-10 års anciennitet i faget	36	72
11-20 års anciennitet i faget	22	45
Over 20 års anciennitet i faget	20	41
Fagområde (sp. 6)		
"**Forvaltning, beskæftigelsesområdet**": Beskæftigelsesområdet, forvaltning (kontanthjælp, revalidering, sygedagpenge, integration)	25	52
"**Forvaltning, øvrige områder**": Børne-familieområdet, forvaltning (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter) og Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter, institutioner, projekter)	25	52
"**Foranstaltningsområdet**": Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger (reva-centre, aktiverings/integrationsprojekter) og Børnefamilieområdet, foranstaltninger (institutioner, projekter, hjemme-hos, børnepsykiatri, familiepleje) samt Udsatte grupper (hjemløse, misbrugere, alkoholbehandling, krise/asylcentre, kriminalforsorg)	31	64
"**Andet**": Sundhedsområdet (sygehuse, sundhedscentre, psykiatri, distriktspsykiatri) og Undervisningsområdet (sociale højskoler, SoSu-skoler m.v.) samt Rådgivning i øvrigt (foreninger og interesseorganisationer, beboerrådgivning, pensionskasser, studenterrådgivning, forsvaret, private virksomheder, formidlingscentre m.v.)	18	36
Arbejdsgiver (sp. 8)		
Kommune	57	115
Amt og stat	28	57
"Privat virksomhed": Offentligt ejet / koncessioneret virksomhed, privat virksomhed og selvejende institution	15	30
Funktion (sp. 13)		
Leder *med* personaleansvar	8	16
Leder *uden* personaleansvar	8	15
Medarbejder	84	165
Køn (sp.166)		
Kvinde	87	175
Mand	13	27
Alder (sp. 165)		
Op til 40 år	29	59

	Procent	N
40-49 år	21	43
50-59 år	38	77
60 år og derover	11	23
Arbejdstid pr. uge (sp. 12a)		
Op til 36 timer	20	40
37 timer	44	89
38-40 timer	24	49
41 timer eller over	12	25
Antal ansatte på arbejdspladsen (sp. 7)		
1-9 ansatte	16	32
10-19 ansatte	24	49
20-49 ansatte	26	51
50-99 ansatte	17	34
100-499 ansatte	16	32
500 ansatte eller flere	1	2
Anciennitet i nuværende stilling på arbejdspladsen (sp. 5)		
0-2 års anciennitet i stillingen	35	69
3-5 års anciennitet i stillingen	29	57
6-10 års anciennitet i stillingen	17	34
Over 10 års anciennitet i stillingen	20	39
Ansættelsesform (sp. 9)		
Fastansat	89	181
Vikariat/vikar, projekt-/kontraktansat (tidsbegrænset) og timeløn	11	22
Beskæftigelse (sp. 10)		
Heltidsansat	82	166
Deltidsansat eller ingen fast arbejdstid ifølge kontrakt/aftale	18	36
Arbejdstidens placering (sp. 11)		
Fast dagarbejde	90	166
Skiftende ml. dag og aften, skiftende ml. dag, aften og nat samt andet	10	20

Vi har grupperet svarpersonernes således, at vi kan iagttage eventuelle forskelle mellem dem, der er forholdsvis nye i faget og dem, som har længere anciennitet.

Fagområderne er grupperet efter 4 hovedkategorier. 26 % af socialrådgiverne i undersøgelsen arbejder med *"forvaltning på beskæftigelsesområdet"* (kontanthjælp, revalidering, sygedagpenge, integration). 25 % arbejder med *"forvaltning på øvrige områder"* såsom børne-/familieområdet (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter) samt handicap- og ældreområdet (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter, institutioner, projekter). 31 % arbejder med *"foranstaltningsområdet"* (reva-centre, aktiverings/integrationsprojekter), børne/familieområdet (institutioner, projekter, hjemme-hos, børnepsykiatri, familiepleje) samt udsatte grupper (hjemløse, misbrugere, alkoholbe-

handling, krise/asylcentre, kriminalforsorg). 18 % arbejder med sundhedsområdet m.v. (sygehuse, sundhedscentre, psykiatri, distriktspsykiatri), undervisningsområdet (sociale højskoler, SoSu-skoler m.v.) eller rådgivning i øvrigt (foreninger og interesseorganisationer, beboerrådgivning, pensionskasser, studenterrådgivning, forsvaret, private virksomheder, formidlingscentre m.v.). Vi har benævnt denne gruppe *"andet"***.** I rapporten benytter vi ovenstående benævnelser af de 4 grupper.

Arbejdsgiverne er inddelt således, at de 57 % ansatte i kommunen kan iagttages for sig. Gruppen af ansatte i staten udgør 8 %, og disse er lagt sammen med ansatte i amter til en gruppe på 28 %. De 15 % socialrådgivere, som har angivet, at deres arbejdsgiver er offentligt ejet/koncessioneret virksomhed, privat virksomhed eller selvejende institutioner, betragter vi som ansatte i privat virksomhed.

Da der er relativt få ledere i undersøgelsen, vil lederne både med og uden personaleansvar typisk være sammenlagt til en gruppe i analyserne. Med den inddeling udgør lederne 16 % og medarbejderne 84 %.

I forhold til alder er der 8 % under 30 år. Disse er lagt sammen med svarpersoner på mellem 30-39 år således, at gruppen under 40 år udgør 29 %. Gruppen mellem 40-49 år udgør 21 %, gruppen mellem 50-59 år udgør 38 %, og gruppen på 60 år eller over udgør 11 %.

Arbejdstiden er inddelt, så de 20 %, der arbejder under 37 timer pr. uge, kan iagttages særskilt. Ligeledes de 44 %, der arbejder 37 timer og de 36 %, der arbejder 38 timer eller mere.

Antal ansatte på arbejdspladsen blev i spørgeskemaet opdelt i seks grupper varierende fra 1-9 ansatte og helt op til 500 ansatte eller derover. I analyserne er arbejdspladserne delt op i små, mellem og store arbejdspladser. 16 % af svarpersonerne er ansat på små arbejdspladser med mellem 1-9 ansatte, 50 % på mellemstore arbejdspladser med mellem 10-49 ansatte og endelig 34 % på store arbejdspladser med 50 ansatte eller flere.

2.3 Socialrådgiverne sammenlignet med andre faggruppers psykiske arbejdsmiljø

Det anvendte spørgeskema bygger for en stor dels vedkommende på det nordiske spørgeskema QPS-Nordic[3]. Det har været anvendt til måling af det

[3] Det nordiske spørgeskema, QPS-Nordic, udviklet af arbejdsmiljøinstitutterne i de nordiske lande, er et generelt spørgeskema til måling af emner i det psykiske arbejdsmiljø, der har relevans og betydning for arbejde, helbred og trivsel. Validering af skemaet er beskrevet i Validation on the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work. Nordisk Ministerråd, København 2000.

psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmer af FTF i 2001 og 2006. I FTF undersøgelsen 2006 blev spørgeskemaet udsendt til 2.425 personer, fordelt på 28 foreninger under FTF. 68 % svarede på de stillede spørgsmål. Dansk Socialrådgiverforenings medlemmer er som bekendt også en del af FTF.

Socialrådgiverne fik det samme spørgeskema tilsendt, som anvendt i FTF-undersøgelsen. I dette afsnit vil vi sammenligne socialrådgivernes svar med resultaterne fra FTF-undersøgelsen.

Arbejdet med mennesker er et fællestræk for langt de fleste FTFere. Sammenligning af det psykiske arbejdsmiljø for FTFerne og blandt socialrådgiverne kan derfor være relevant for at indkredse, om der er forhold i det psykiske arbejdsmiljø ved arbejdet med mennesker, der i højere grad karakteriserer socialrådgiverne end andre sammenlignelige faggrupper.

De stillede spørgsmål er samlet i skalaer og er konstrueret, så der fokuseres samtidigt på opgave, organisation og individuelle faktorer.

Vi starter sammenligningen med at se på opgaveniveauet

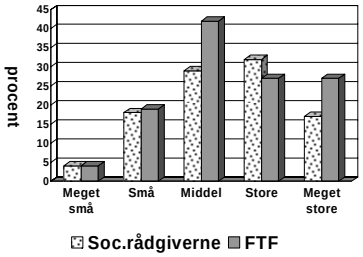
2.3.1 Opgaveniveauet

Det omfatter jobkrav, kontrol/indflydelse i arbejdet, rolleklarhed og rollekonflikter.

De 205 socialrådgivere, der indgår i undersøgelsen, sammenlignes med et repræsentativt tværsnit af FTFerne. Figur 2.1 og 2.2 (se nedenfor) viser, at for såvel socialrådgiverne som for FTFerne er store jobkrav udbredt. Det gælder især beslutningskravene (figur 2.2). Rolleklarheden (figur 2.3) er udbredt for begge grupper, som tendens noget mere blandt FTFerne end for socialrådgiverne. For begge toner rollekonflikter (figur 2.4) derimod stærkere frem. I forhold til kontrol over beslutninger der vedrører arbejdet (figur 2.5) er spredningen i begge grupper større. Stort set lige mange oplever at have henholdsvis lille som stor beslutningskontrol (figur 2.5). Svarene ved skalaen kontrol over egen arbejdssituation (figur 2.6) afviger stærkt de to grupper i mellem. Langt flere socialrådgiverne end andre FTFere oplever at have stor kontrol over og indflydelse i egen arbejdssituation.

Nord 2000:12. Det har været anvendt til måling af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmer af FTF i 2001 og 2006. I FTF undersøgelsen 2006 er spørgeskemaet udsendt til 2.425 personer, fordelt på 28 foreninger under FTF. 68 % svarede på de stillede spørgsmål. Det er denne gruppe, som socialrådgiverne sammenlignes med i nærværende rapport.

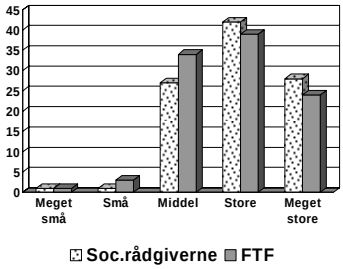
Figur 2.1: Skala: Kvantitative krav
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Skalaen kvantitative krav i arbejdet indeholder spørgsmålene:

- om arbejdsmængden hober sig op
- om man er nødt til at arbejde over
- om man skal arbejde i et meget højt tempo
- om man har for meget at lave på sit arbejde

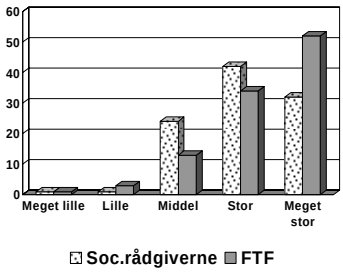
Figur 2.2: Skala: Beslutningskrav
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Skalaen beslutningskrav i arbejdet omfatter:

- om man skal tage hurtige beslutninger
- om arbejdet kræver maksimal opmærksomhed
- om man skal træffe komplicerede beslutninger

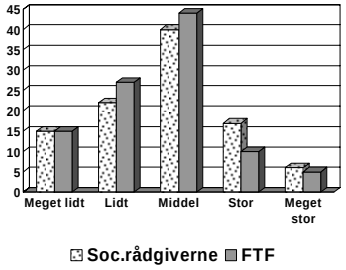
Figur 2.3: Skala: Rolleklarhed
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Skalaen rolleklarhed omfatter spørgsmål:

- om der er klare mål for arbejdet
- et klart defineret ansvarsområde
- om man har en klar viden om, hvilke forventninger der stilles til en i arbejdet

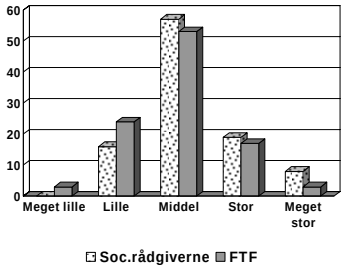
Figur 2.4: Skala: Rollekonflikter
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Skalaen rollekonflikter belyses ud fra:

- om man i sit arbejde skal gøre ting, som man egentlig synes burde gøres anderledes
- om man får arbejdsopgaver, uden at man får de nødvendige ressourcer
- om man stilles over for uforenelige krav fra to eller flere personer

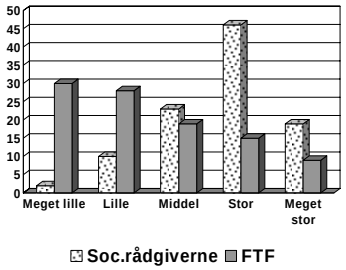
Figur 2.5: Skala: Beslutningskontrol
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Skalaen, der måler kontrol over beslutninger, omfatter spørgsmålene:

- om man selv kan bestemme, hvordan man vil gøre sit arbejde
- om man har indflydelse på arbejdsmængden
- om man har indflydelse på, hvem man skal arbejde sammen med
- om man selv kan bestemme, hvornår man har kontakt med kunder/klienter
- om man har indflydelse på beslutninger, der er vigtige for ens arbejde

Figur 2.6: Skala: Kontrol over arbejdssituation
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Indflydelse (skalaen kaldes også for kontrol over egen arbejdssituation) belyses ud fra spørgsmål:

- om man selv kan bestemme sit arbejdstempo
- om man selv kan bestemme, hvornår man ønsker at holde pauser
- om man selv kan bestemme, hvor længe man vil holde pause
- om man selv kan bestemme sin arbejdstid (fx om man har flekstid)

2.3.2 Det sociale og organisatoriske niveau

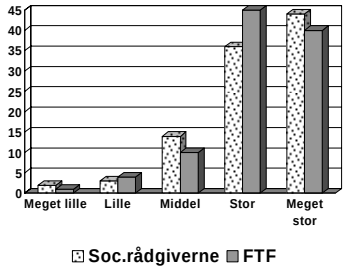
Dette niveau omfatter den sociale interaktion, ledelse, kommunikation, arbejdspladskultur og miljø

Såvel socialrådgiverne som FTFerne oplever langt overvejende god støtte fra kolleger (figur 2.7). Billedet er knap så positivt i forhold til støtte fra nærmeste leder (figur 2.8).

Det sociale klima findes for begge grupper at være fra middel til meget godt (figur 2.9). Langt hovedparten finder endvidere, at der er et godt innovativt klima på arbejdspladsen (figur 2.10), dog lidt mindre udbredt blandt socialrådgiverne sammenlignet med alle FTFerne. Oplevelsen af, at ledelsen er fair, er ligeledes udbredt (figur 2.11), og oplevelsen af ulighed – køns- eller aldersmæssigt – er beskedent (figur 2.12). Billedet drejer derimod i negativ retning for begge grupper – lidt mere for socialrådgiverne end blandt FTFerne – ved vurderingen af spørgsmålene om udviklingsledelse (figur 2.13). Oplevelsen af personplejen er i begge grupper delt. Omkring 20-25 % finder den ringe; modsat finder 33-43 % at den er god (figur 2.14).

Som tendens er der altså ikke væsentlige forskelle de to grupper i mellem i oplevelsen af de sociale og organisatoriske emner, der belyses i undersøgelsen.

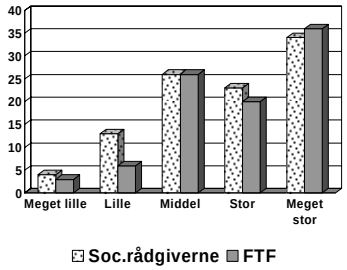
Figur 2.7: Skala: Støtte fra kolleger
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Støtte fra arbejdskolleger belyses ud fra to spørgsmål:

- om man kan få hjælp og støtte til arbejdet, hvis man har behov for det
- om kollegerne er villige til at lytte, hvis man har arbejdsmæssige problemer

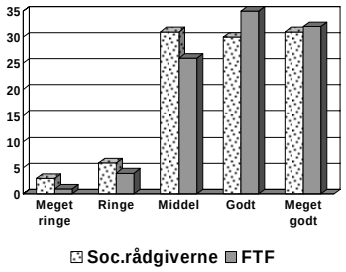
Figur 2.8: Skala: Støtte fra leder
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Social støtte fra leder belyses i undersøgelsen ud fra spørgsmål, der omfatter:

- mulighed for hjælp og støtte fra leder, når man har behov for det
- lederens villighed til at lytte til arbejdsmæssige problemer, hvis man har behov for det
- om ens arbejde bliver værdsat af nærmeste leder

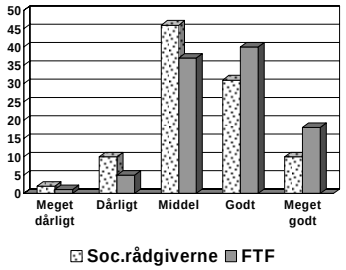
Figur 2.9: Skala: Socialt klima
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Skalaen om socialt klima indeholder spørgsmål om, hvorvidt klimaet på arbejdspladsen er:

- opmuntrende og støttende
- mistroisk og mistænksomt
- afslappet og behageligt

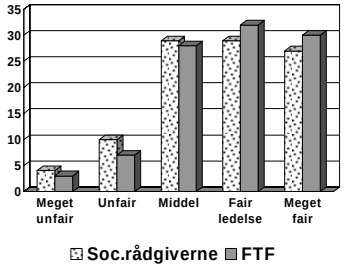
Figur 2.10: Skala: Innovativt klima
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Innovativt klima indeholder spørgsmål om, hvorvidt:

- de ansatte tager selvstændige initiativer
- de ansatte opmuntres til at komme med ideer til at gøre tingene bedre på arbejdspladsen
- der er tilstrækkelig kommunikation på arbejdspladsen

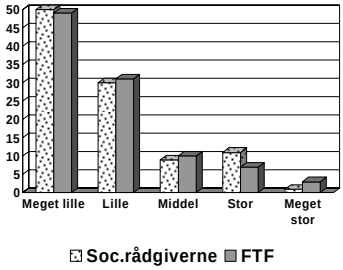
Figur 2.11: Skala: Fair ledelse
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Fair ledelse omfatter spørgsmål:

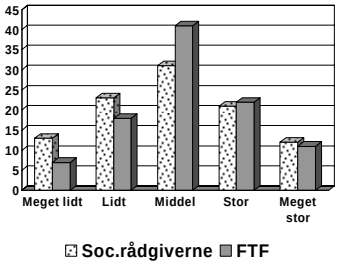
- om den nærmeste leder fordeler arbejdet retfærdigt og upartisk
- om den nærmeste leder behandler de ansatte retfærdigt og upartisk
- om forholdet mellem leder og medarbejder er årsag til, at man bliver stresset

Figur 2.12: Skala: Ulighed på arbejdet
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



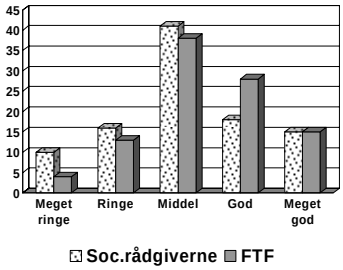
Skalaen indeholder to spørgsmål:
- om der er ulige behandling af mænd og kvinder på arbejdspladsen
- om der er ulige behandling af unge og ældre medarbejdere på arbejdspladsen

Figur 2.13: Skala: Opmuntrende/udviklende ledelse
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Opmuntrende/udviklende ledelse omfatter spørgsmål:
- om den nærmeste leder opmuntrer til, at man tager del i vigtige beslutninger
- om man bliver opmuntret af sin nærmeste leder til at give udtryk for det, hvis man har en anden mening
- om ens nærmeste leder gør noget for, at man kan udvikle sine færdigheder

Figur 2.14: Skala: Personalepleje
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Skalaen, personalepleje på arbejdspladsen, sammenfatter følgende tre spørgsmål:
- man belønnes (ros, penge, opmuntring), når man har gjort et godt stykke arbejde på arbejdspladsen
- man tager sig godt af de ansatte på arbejdspladsen
- og i hvilket omfang ledelsen interesserer sig for de ansattes helbred og trivsel

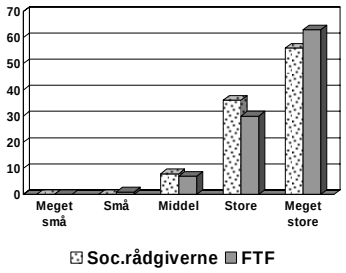
2.3.3 Det individuelle niveau

Emner der belyses her er: Positive udfordringer i arbejdet, engagement i virksomheden, mestring af arbejdet og balancen mellem arbejde og fritid.

Positive udfordringer i arbejdet dominerer meget klart i begge grupper (figur 2.15). Engagement i arbejdspladsen er også udbredt – mere for FTFerne end blandt socialrådgiverne (figur 2.16). Kun en meget beskeden andel i begge grupper finder ud fra deres egen optik, at deres mestring af arbejdet er dårligt (figur 2.17).

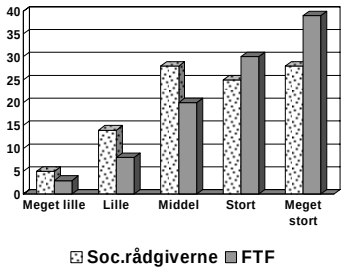
Temaet balancen mellem arbejde og fritid behandles særskilt i kapitel 8.

Figur 2.15: Skala: Positive udfordringer i arbejdet
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



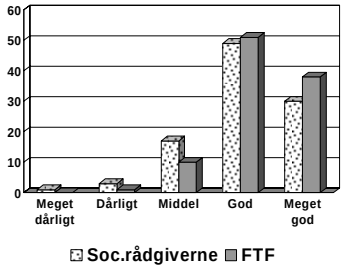
Positive udfordringer i arbejdet omfatter:
- om man kan bruge sin viden og sine færdigheder i sit arbejde
- om arbejdet udfordrer en på en positiv måde
- om man synes, at ens arbejde er meningsfyldt

Figur 2.16: Skala: Engagement i virksomheden
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Engagement i arbejdspladsen indeholder tre udsagn, hvor man skal give udtryk for, i hvilken grad man er enig i disse påstande. De omhandler, hvorvidt:
- man omtaler sin arbejdsplads som et sted, der er godt at arbejde
- ens egne normer og værdier passer godt til de normer og værdier, der er på ens arbejdsplads
- man føler sig inspireret af arbejdspladsen til at yde sit bedste

Figur 2.17: Skala: Mestring af arbejdet
Socialrådgivere (N=195) sammenholdt med tværsnit af FTFs medlemmer (N=1.649)



Arbejdet belyses ud fra, hvordan personen selv synes, om den måde han/-hun mestrer sit arbejde på. Der spørges til tilfredshed med:
- kvaliteten af det arbejde, man udfører
- mængden af det arbejde, man får fra hånden
- om man er tilfreds med sin evne til at løse arbejdsmæssige problemer
- om man synes, man er god til at bevare et godt forhold til kollegerne

Samlet set er det altså ligheder mere end forskelle der toner frem ved sammenligningen. Mest markante forskel er at kontrol over egen arbejdssituation er langt mere udbredt blandt socialrådgiverne end blandt gennemsnittet af FTFerne. Rolle(u)klarhed, udviklingsledelse, innovativt klima på arbejdspladsen, og engagement i virksomheden er derimod som tendens mindre udbredt blandt socialrådgiverne end blandt FTFerne.

I næste afsnit vil vi også lave sammenligninger, men her er kun socialrådgiverne i fokus. Vi vil se nærmere på, om der er forskelle i oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø afhængigt af det fagområde, som socialrådgiveren har sit daglige virke inden for.

2.4 Det psykiske arbejdsmiljø på socialrådgivernes forskellige arbejdsområder - en oversigt

I nedenstående oversigt sammenlignes det psykiske arbejdsmiljø inden for de 4 hovedgrupper, hvor socialrådgiverne har deres daglige virke.

I oversigten er det gennemsnitlige resultat vist ved hver af de psykosociale skalaer, fordelt på de 4 hovedgrupper af beskæftigelsesområder. Skalaernes gennemsnitsniveau varierer afhængigt af, om der indgår 2, 3, 4 eller 5 spørgsmål i skalaen. Eksempelvis indgår der 4 spørgsmål ved kvantitative krav, og gennemsnittet kan dermed variere mellem minimum 4 point og maksimum 20 point (4 point hvis man har svaret: “meget sjældent eller aldrig” til alle 4 spørgsmål, og modsat 20 point, hvis svaret ved alle 4 spørgsmål har været “meget ofte eller altid”). I skemaet kan minimum- og maksimumværdi aflæses ud for hver skala. Endelig er højeste og laveste værdi testet i forhold til forskel og spredning af svar (højeste niveau/gennemsnit er markeret med rødt; laveste med grønt). Testens resultat fremgår af skemaets sidste kolonne.

	Forvaltning, beskæf-tigelse n= 52	Forvaltning, øvrige n= 52	Foranstalt-ning n= 64	Andet (sundhed, undervisning, rådgivning m.v.) n= 36	Min./ /maks. værdi	t-test for forskel i gennemsnit. Høj – lav
Kvantitative krav.....	14.08	14.56	12.28	11.76	4 -20	***
Beslutningskrav.....	11.46	11.84	11.32	11.00	3 -15	*
Rolleklarhed	12.11	11.15	11.67	12.05	3 -15	*
Rollekonflikter	9.17	9.21	7.98	7.25	15 -3 a)	***
Positive udfordringer i arbejdet	12.19	12.71	13.00	13.64	3 -15	***
Beslutningskontrol.....	14.82	14.92	16.88	17.05	5 -25	**
Indflydelse i arbejdet.....	14.00	14.39	14.43	14.31	4 -20	NS
Mestring i arbejdet	14.74	14.80	15.93	16.30	4 -20	**
Støtte fra leder	10.62	10.52	11.48	10.65	3 -15	NS
Støtte fra kolleger.....	8.28	8.07	8.22	7.86	2 -10	NS
Opmuntrende, udvik-lings-ledelse	8.40	8.50	9.61	9.05	3 -15	*
Fair ledelse	10.92	10.30	10.57	10.90	3 -15	NS
Socialt klima.....	10.83	10.67	11.21	11.20	3 -15	NS
Innovativt klima	9.82	9.54	10.47	10.79	3 -15	**
Ulighed i arbejdet.....	3.53	3.61	3.93	3.85	10 -2 a)	NS
Personalepleje	9.09	8.68	9.98	9.34	3 -15	*
Engagement i ar-bejdspladsen.....	9.97	9.80	10.96	11.11	3-15	NS
Balance arbejde/ fritid ...	13.22	12.76	13.58	14.11	4-20	*

NS = Ingen statistisk forskel. * = p<.05; ** = p<.01; *** = p<.001

a) skalaerne er her vendt om, så laveste værdi peger på ingen forekomst af rollekonflikter og på ringe ulighed på arbejdspladsen.

Ud fra en sammenligning af de forskellige områder, hvor socialrådgiverne er beskæftigede, viser resultaterne (se oversigten i skemaet ovenfor) ikke væsentlige forskelle statistisk set områderne imellem i oplevelsen af en række af de psykosociale faktorer i arbejdet. Det gælder: indflydelse i eget arbejde, støtte og hjælp fra såvel nærmeste leder som fra kolleger, fair ledelse, lighed på arbejdspladsen, det sociale klima samt engagement i arbejdspladsen.

Ved andre af de psykosociale faktorer i arbejdet findes derimod forskelle områderne imellem. Området *"andet"* (sundhed, undervisning, rådgivning, m.v.) falder overvejende mest positivt ud. På dette område er de kvantitative krav og beslutningskrav i gennemsnit lavest. Færre oplever rollekonflikter sammenlignet med de øvrige områder. Beslutningskontrollen i arbejdet er mere udbredt, og flest finder, at deres evne til mestring af arbejdet er god. Endvidere oplever flere, at der er positive udfordringer i arbejdet, og arbejdspladsen opleves som innovativ. Og endelig er der flest, som oplever god balance mellem arbejde og fritid.

Forvaltningsområdet – "beskæftigelse" samt "øvrige" – er placeret i den "modsatte grøft". Ud over rolleklarhed, som findes at være mest udbredt inden for "forvaltning, beskæftigelse", toner det samlede billede mere negativt. De kvantitative krav er mest udbredt, ligeså rollekonflikter, og færrest oplever beslutningskontrol i forhold til arbejdet. Oplevelsen af arbejdspladsen som innovativ er ligeledes lavest og god personalepleje mindre udbredt. Endvidere oplever færre positive udfordringer i arbejdet sammenlignet med de øvrige beskæftigelsesområder.

Socialrådgivere, der er beskæftiget med *foranstaltninger* falder langt overvejende midt imellem de to oven for nævnte grupper, undtagen i forhold til oplevelsen af at have opmuntrende, udviklende ledelse og personalepleje, som begge er mest udbredt inden for *foranstaltninger* sammenlignet med de øvrige beskæftigelsesområder.

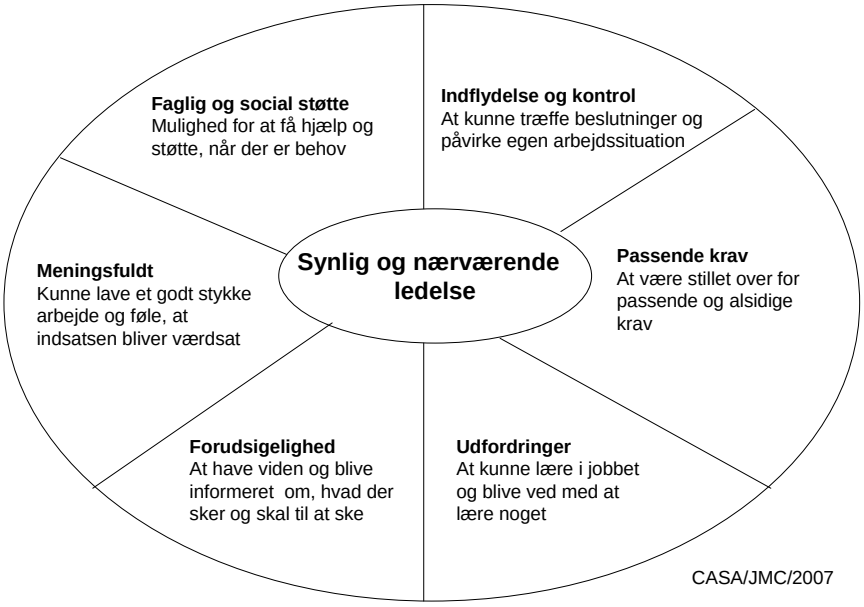
Sammenligningerne peger på, at det i den samlede forebyggende indsats og skabelsen af det gode psykiske arbejdsmiljø synes vigtigt at differentiere, hvor fokus og vinklen i indsatsområde bør afpasses de forskellige områders særlige problemstillinger, hvor de sammenlignende resultater ovenfor kan være grundlag for prioritering samt være pejlemærker for de konkrete fokuseringer.

Ud fra de i skemaet viste sammenligninger kan det ikke sluttes, at området "*andet*" er stort set problemfri og kan fredes i den videre indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Mange forhold synes at fungere bedre på *"andet"* end på andre af socialrådgivernes fagområder, men det er vigtigt at huske på, at der er tale om sammenligninger ud fra gennemsnittet. Fx kvantitative krav, hvor *"andet"* gennemsnitligt afviger markant positivt fra de andre områder. Gennemsnittet dækker dog over, at mere end hver fjerde (26 %) af socialrådgiverne i *"andet"* oplever at have store eller meget store kvantitative arbejdskrav (dvs. at deres arbejde hober sig op, arbejdstempoet er højt, de har meget at lave og er ofte nødt til at arbejde over). Et sådant niveau i forekomst af jobkrav vil af mange vel næppe blive betragtet som acceptabelt?

3 Det gode arbejdsmiljø

Arbejdspsykologien har igennem sin udviklingshistorie været optaget af det utilfredsstillende arbejdsmiljø, og hvorledes det gode arbejdsmiljø bør indrettes. Gennem årene er der vokset en viden frem, som vi har sammenfattet i nedenstående figur.

Figur 3.1: Arbejdskvaliteter af stor betydning for et godt psykisk arbejdsmiljø



Der findes en række kriterier på det gode arbejdsmiljø. I diskussionerne om disse forudsættes det ofte, at jo mere af "det gode", desto bedre. Der er dog andre indfaldsvinkler. Peter Warr[4] har identificeret et antal faktorer, der bidrager til arbejdsrelateret psykisk sundhed. Han beskriver, hvordan de påvirker individet i analogi med almindeligt vitaminindtag. Mangel på disse faktorer eller "psykologiske arbejdsvitaminer" påvirker sundheden negativt. Overdosering af "vitaminer" – "for meget af det gode" – kan også være skadeligt, og tilførsel af andre vitaminer over et vist niveau fx fysisk sikkerhed og social status skal ikke overdoseres, idet de ingen påviselig effekt har over et vist niveau. Det handler om balance – at skabe ligevægtstilstand.

Det gode arbejdsmiljø i socialrådgiverfaget

Elementerne i ovenstående figur til illustration af arbejdskvaliteter er omdrejningspunktet i det følgende. Vi tager temperaturen på, hvordan de forekommer i socialrådgivernes arbejde.

[4] Warr, P (1994): A conceptual framwork for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 2.

Ledelse er et markant og yderst vigtigt forhold for skabelsen af det gode psykiske arbejdsmiljø. I kapitel 2 laves der status og gives en oversigt over det psykiske arbejdsmiljø. Oversigten viser, at flertallet af socialrådgiverne oplever *god ledelsesstøtte*. *Fair ledelse* er udbredt og opleves af omkring 2/3 af socialrådgiverne. Niveauet daler betragteligt i forhold til *opmuntrende, udviklende ledelse*, som hver tredje finder er stor eller meget stor. Sammenlignet med gennemsnittet for FTF er disse ledelsesaspekter dog mindre udbredt blandt socialrådgiverne end blandt andre faggrupper i FTF, hvis hovedopgave også er arbejde med mennesker. God *personalepleje* er også et område, hvor socialrådgiverne adskiller sig negativt i forhold til gennemsnittet i FTF. 33 % af socialrådgiverne findes at have god personalepleje, men niveauet er 10 procentpoint højere blandt FTFerne.

> *1. udfordring: Der er plads til udvikling af ledelseskvaliteten og højnelse af personaleplejen på socialrådgivernes arbejdspladser.*

I det følgende vil vi se nærmere på de andre arbejdskvaliteter i figur 3.1.

Meningsfuldt arbejde

Det store flertal (86 %) af socialrådgiverne synes ofte eller meget ofte, at deres arbejde er meningsfuldt. 12 % synes, at det er det nogle gange. Alt i alt et positivt resultat. Lidt over halvdelen (52 %) går ofte eller meget ofte glade hjem, fordi de synes, at de har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfredse med. 40 % gør det indimellem. Her ligger socialrådgiverne næsten på højde med andre FTFere. Og socialrådgiverne ligner andre FTFere i oplevelsen af om ens løn er retfærdig i forhold til den indsats, man yder. Billedet ser negativt ud for begge. Over halvdelen (55 %) af socialrådgiverne svarer klart *nej* til spørgsmålet, 16 % synes, lønnen er retfærdig, og 29 % svarer *delvis* på spørgsmålet

> *2. udfordring: En retfærdig løn og føle, at indsatsen bliver værdsat.*

Faglig og social støtte

8 ud af 10 socialrådgivere synes, at der er et rigtigt godt samarbejde blandt personalet på arbejdspladsen. Mange (83 % af alle) indgår i et team på arbejdspladsen; langt hovedparten synes, at teamet er velfungerende. 17 % af samtlige socialrådgivere er dog i et team, som de synes fungerer mindre godt.

Oplevelsen af at kunne få hjælp og støtte i arbejdet fra kollegerne er udbredt blandt socialrådgiverne. 7 ud af 10 angiver, at det kan de ofte eller meget ofte; 2 ud af 10 siger *nogle gange*. Knap halvdelen (49 %) oplever, at de ofte eller meget ofte kan få støtte og hjælp fra deres nærmeste leder; 31 % angiver, at det kan de nogle gange. Socialrådgiverne ligner her andre FTFere; dog er oplevelsen af hjælp og støtte fra lederne mere udbredt blandt FTFere, hvor 57 % synes, at det kan de ofte eller meget ofte få.

3. udfordring: Fastholde og udvikle det faglige samarbejde med mulighed for gensidig hjælp og støtte, når behovet er der.

Indflydelse og selvkontrol

Spørgeskemaet indeholder en række spørgsmål (nr. 53-63), der belyser indflydelse og medbestemmelse i arbejdet. Ved nedenstående forhold svarer 75 % eller flere af socialrådgiverne, at det kan de *nogle gange, ofte* eller *meget ofte*:

- at de har selvbestemmelse i eget arbejde
- at de selv kan bestemme, hvor de vil holde pauser
- at de har indflydelse på deres arbejdstid
- at de selv kan bestemme, hvornår de vil have kontakt med klienter
- at de selv kan bestemme deres arbejdstempo
- at de kan påvirke beslutninger, der er vigtige for ens arbejde.

Det kniber betydeligt mere i forhold til at kunne påvirke ens arbejdsmængde samt påvirke beslutninger om, hvilke personer man skal arbejde sammen med. Her svarer henholdsvis 51 % og 50 %, at det kan de sjældent eller meget sjældent.

Et stort flertal af socialrådgiverne synes altså at kunne træffe beslutninger og påvirke egen arbejdssituation.

4. udfordring: Fastholde og udvikle indflydelse i arbejdet og medbestemmelse om beslutninger af betydning for arbejdet.

Passende krav

Mange socialrådgivere arbejder og er i kontakt med udsatte og sårbare individer. Typisk anvender de sig selv som et vigtigt redskab i mødet med de personer, som de skal yde service

Undersøgelsens resultater viser, at mange socialrådgivere *ofte* eller *meget ofte* oplever, at arbejdet bringer dem i *følelsesmæssigt belastende situationer*. Det angives af 44 % af socialrådgiverne, og 43 % svarer, at det sker *nogle gange*. Resultaterne viser også, at omkring 3/4 af alle socialrådgivere oplever, at deres arbejde kræver, at de skal *skjule deres følelser*.

Endvidere finder et stort flertal (88 %), at deres arbejde *ofte* eller *meget ofte* kræver *maksimal opmærksomhed*. Kun få (4 %) synes, at arbejdet ofte er *ensformigt*. *Tidspres* er udbredt, hvor 67 % svarer, at det *ofte* eller *meget ofte* er tilfældet i deres arbejde. Omkring halvdelen af socialrådgiverne svarer bekræftende på, at det *ofte* eller *meget ofte* sker, at deres *arbejdsmængde* er så ujævnt fordelt, at det hober sig op.

"Passende krav" er afsnittets overskrift. Forskellige mennesker reagerer ikke på samme måde i en given situation og på forskellige typer krav. Det bør ikke tilsløre det faktum, at der findes klart identificerbare faktorer i ar-

bejdet og i arbejdslivet, der kan komme i konflikt med menneskers behov. Mennesker, der i længere tid har arbejdet under utilfredsstillende vilkår, reagerer før eller senere på forholdene. Skader som følge af det psykiske arbejdsmiljø eller af psykisk meget krævende arbejdsopgaver er efterhånden velbeskrevne, men årsagssammenhængene er ofte komplekse.

Ovennævnte krav giver ikke et fyldestgørende billede af kravene i socialrådgiverarbejdet. Der indkredses nogle pejlemærker og potentielle risikofaktorer, som er vigtige at vie opmærksomhed.

5. udfordring: At skabe passende krav i arbejdet.

Udfordringer

Kun 2 % af socialrådgiverne synes, at der kun sjældent er positive udfordringer i deres arbejde. Mere end 8 ud af 10 synes derimod, at det er der *ofte* eller *meget ofte i* deres arbejde.

Arbejdet indeholder altså positive udfordringer for langt de fleste. Det kniber derimod med muligheden for at kunne lære nye ting i arbejdet. Hver femte synes, at det er utilstrækkeligt, eller at det stort set ikke er tilfældet. Temaet beskrives detaljeret i kapitel 7. I kapitel 7 fremgår det endvidere, at omkring 4 ud af 10 socialrådgiver synes, at muligheder for kursus og kunne lære mere samt arbejdsstedets fokus på læring i arbejdet er meget utilstrækkeligt.

6. udfordring: At kunne lære i jobbet og blive ved med at lære noget.

Forudsigelighed

Tæt på halvdelen (48 %) af socialrådgiverne synes, at de ofte får al den information, de behøver for at klare deres arbejde godt**.** Hver tredje synes, at det sker nogle gange, og 17 % finder, at det kun sker sjældent eller meget sjældent.

Forandringer synes at være et stabilt element på mange socialrådgiveres arbejdsplads. Mere end hver anden (52 %) angiver, at der på deres arbejdsplads inden for det seneste år har været gennemført væsentlige forandringer. Yderligere 32 % oplyser, at der ikke har været forandringer, men at der er aktuelle diskussioner og planer herom (undersøgelsen blev gennemført i 3. kvartal 2006, altså lige op til bl.a. kommunalreformen).

"Får du på arbejdspladsen informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid" (spørgsmål 64). Blandt de socialrådgivere, der har oplevet forandringer på arbejdspladsen inden for det sidste år, er meningerne delte ved spørgsmålet ovenfor. 32 % synes, at de kun sjældent eller aldrig får nævnte informationer. 42 % synes, at det sker nogle gange, og 25 % oplever det ofte eller meget ofte.

“De forandringsramte” socialrådgivere blev bedt om at vurdere på en skala fra ÷ 5 til + 5 forandringens betydning for deres egen arbejdssituation. Karakteren var i snit på ÷ 0,34. Lederes og medarbejderes vurdering afviger markant (henholdsvis + 3,40 og ÷ 0,70). Forandringen synes altså i højere grad at være kommet til ledernes end medarbejdernes fordel. En anden mulig forklaring på den store afvigelse i bedømmelsen af forandringens betydning kan være, at lederne hyppigere end medarbejderne svarer bekræftende på, at de bliver informeret om vigtige beslutninger.

Forandringens betydning varierer endvidere på de forskellige områder, hvor socialrådgiverne er beskæftiget (se tabel 3.1).

Tabel 3.1: Forandringens betydning for egen arbejdssituation bedømt på en skala fra ÷ 5 til + 5, fordelt på beskæftigelsesområder

Forvaltning, beskæftigelses-området	Forvaltning, øvrige områder	Foranstaltnings-området	Andet/sundhed, undervisning	Total
÷ 0,63	+ 0,28	+ 0,06	÷ 1,59	÷ 0,34

Bedømmelsen på forvaltningsområdet falder i snit lidt positivt ud, modsat med negativt udfald inden for “Andet/sundhed, undervisning”.

Opsummeret peger svarene på, at information af betydning for ens daglige arbejde synes at være rimeligt tilfredsstillende for de fleste, hvorimod det kniber betydeligt mere med informationer om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner.

> *7. udfordring: At have viden og blive informeret om, hvad der skal til at ske.*

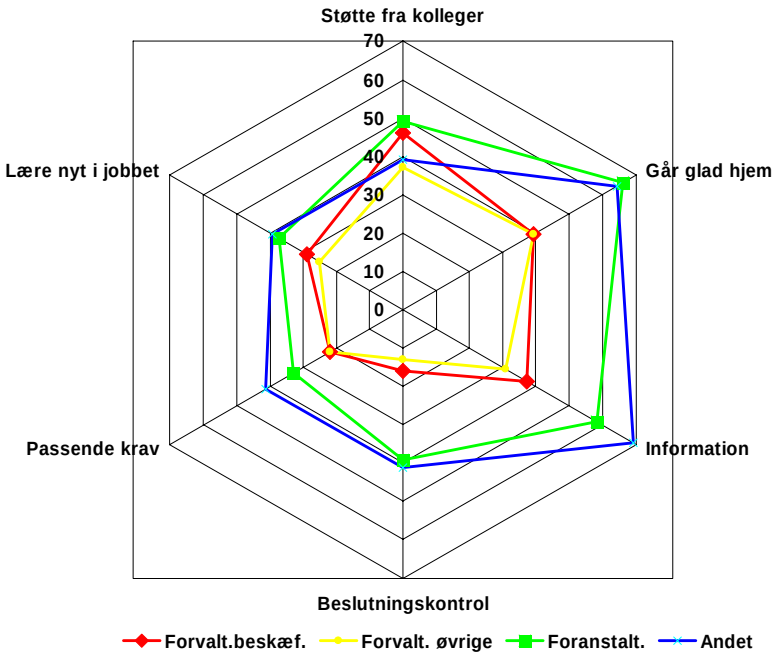
Sammenfatning

I nedenstående figur 3.2 har vi udvalgt forskellige spørgsmål og temaer fra gennemgangen ovenfor. Forekomsten af svar inden for de forskellige beskæftigelsesområder er indtegnet i et “edderkoppespind”, så sammenligning og overblik er mulig. De udvalgte spørgsmål og svar, der indgår i figur 3.2 er følgende:

- Skalaen “Støtte fra kolleger”, se kapitel 2. (Svar: Meget stor støtte + stor støtte).
- Meningsfuldt arbejde (spørgsmål 152): “Jeg går glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfredse med?” (Svar: meget ofte + ofte).
- Forudsigelighed (spørgsmål 65): “Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?” (Svar: meget ofte + ofte).
- Skalaen “Beslutningskontrol”, se kapitel 2. (Svar: meget stor + stor).
- Passende krav: Skalaen “Kvantitative krav”, se kapitel 2,3. (Svar: middel).

- Lære nyt i arbejdet/udfordringer (spørgsmål 120): "Har du muligheder for at lære nye ting gennem dit arbejde?" (Svar: i høj grad).

Figur 3.2: Arbejdskvaliteter af betydning for et godt psykisk arbejdsmiljø



Området "Andet/sundhed, undervisning" og "foranstaltningsområdet" adskiller sig positivt i forhold til de 2 øvrige områder (Forvaltning, beskæftigelsesområdet og Forvaltning, øvrige områder). På de 2 førstnævnte områder er:

- Støtte fra kolleger lidt mere udbredt.
- Langt flere går glade hjem med oplevelsen af, at de har lavet et godt arbejde, som andre har været tilfredse med.
- Langt flere føler sig godt informeret.
- Beslutningskontrol i arbejdet er mere udbredt.
- Flere har passende krav.
- Muligheden for at lære nyt er mere udbredt.

Variationen i "edderkoppespindet" genfindes i socialrådgivernes svar på, hvor tilfredse de er med deres job, alt taget i betragtning. Jobtilfredshed er således betydeligt mere udbredt inden for "Andet/sundhed, undervisning" og Foranstaltninger sammenlignet med Forvaltningsområderne. (Se tabel 3.2).

Tabel 3.2: Jobtilfredshed, fordelt på beskæftigelsesområder. Andel i procent

	Meget tilfreds med mit job som helhed, alt taget i betragtning
Forvaltning, beskæftigelsesområdet	14 %
Forvaltning, øvrige områder	6 %
Foranstaltningsområderne	29 %
Andet/sundhed, undervisning........................	31 %
Total...	**19 %**

Variationerne i arbejdskvaliteterne, illustreret i figur 3.1, peger på, at en dialog på tværs af beskæftigelsesområderne måske kunne være idéskabende og være til gensidig gavn.

4 Stress og arbejdsliv

Arbejdsbetinget stress er i de senere år kommet højt på dagsordenen både i medier, politisk og på arbejdspladserne. I regeringens arbejdsmiljøprogram frem til 2010 har arbejdsbetinget stress høj prioritet, og ved overenskomstaftalen i 2005 har arbejdsmarkedets parter indgået en aftale om forebyggelse af stress på arbejdspladsen. Der er altså gode grunde til at beskæftige sig med emnet i denne undersøgelse.

Stressbegrebet anvendes i mange variationer, og der er en del forvirring om begrebets definition – selv blandt forskere.

Når vi anvender begrebet, er det ud fra en definition om, at stress ikke er en sygdom – men en tilstand man befinder sig i, når man belastes. Hvis belastningen har tilstrækkelig styrke eller er længerevarende, kan det have negative helbredsmæssige følgevirkninger og føre til en egentlig psykisk som legemlig sygdom.

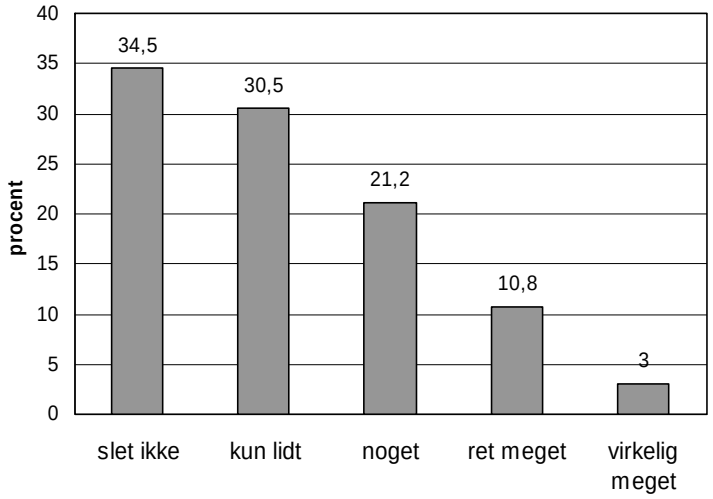
I denne undersøgelse har vi spurgt til stress på følgende måde:

> *"Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.*
>
> *Føler du denne form for stress for tiden?"*

Figur 4.1. viser, at 14 % oplever sig *virkelig meget* eller *ret meget* stresset for tiden. Billedligt er de i "stressens røde zone". 21 % er placeret i den "gule zone". De føler *noget* stress for tiden, mens 65 % kun føler lidt stress eller slet ikke stress for tiden.

Omkring hver tredje socialrådgiver oplever altså noget, ret eller virkelig meget stress for tiden.

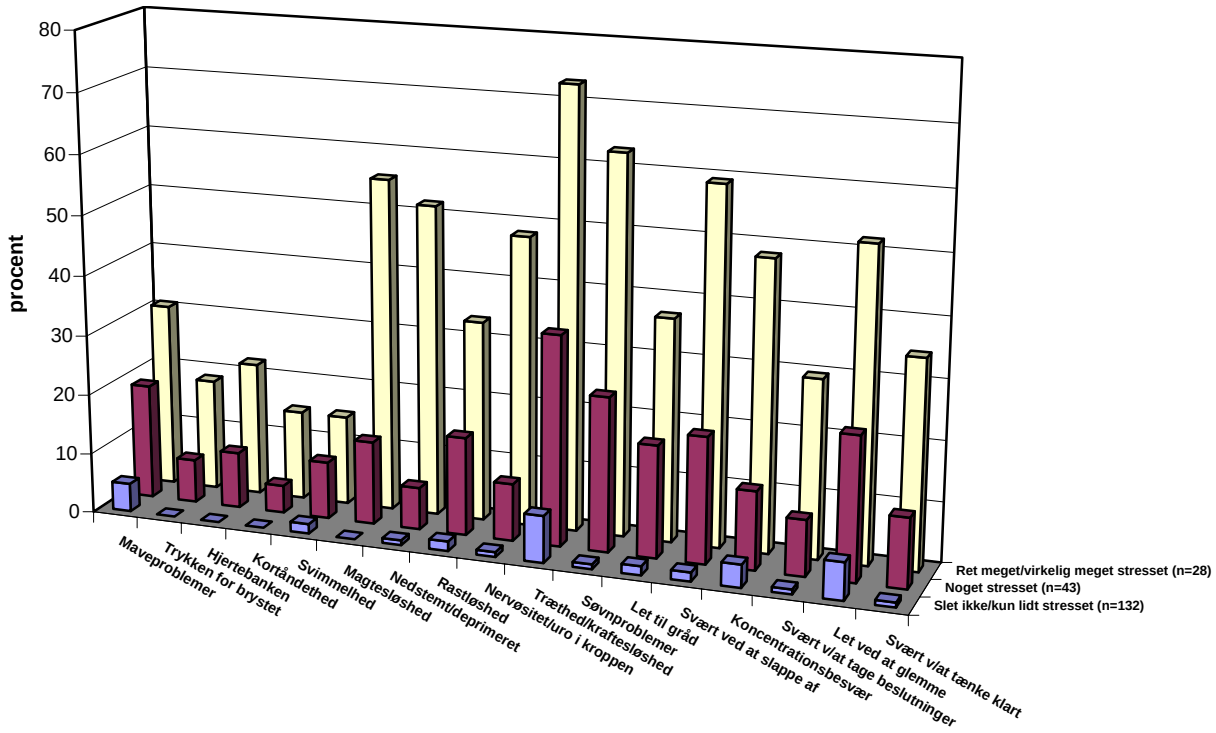
Figur 4.1: Forekomst af stress blandt socialrådgiverne



Sammenlignet med gennemsnittet for FTFs medlemmer er stress mere udbredt blandt socialrådgiverne – 3 %-point over niveauet blandt samtlige FTFere (henholdsvis 14 % af socialrådgiverne og 11 % af FTFerne, der føler sig ret meget eller virkelig meget stressede for tiden).

I undersøgelsen er forekomsten af forskellige symptomer af somatisk, emotionel og kognitiv art kortlagt. Disse symptomer kan bidrage til at belyse, hvad stress dækker over. I figur 4.1 sammenholdes svarene på graden af stress (kun lidt/slet ikke, noget stresset og ret meget og virkelig meget stresset) med svarene på, om man inden for de seneste 4 uger har oplevet de ovennævnte symptomer. Bemærk, at der i figuren kun er medtaget de personer, som har angivet at have symptomet *meget ofte* eller *ofte* inden for de sidste 4 uger. Der kunne også angives: indimellem, sjældent, aldrig (se spørgsmål 162, bilag 1). Disse svar er udeladt i figuren.

Figur 4.2: Somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. Andel i procent af de stressede/ikke stressede, der angiver, at symptomet forekommer ofte eller meget ofte



Analysen viser, at der er en stærk sammenhæng mellem oplevelsen af stress og forekomst af såvel somatiske, emotionelle og kognitive symptomer. De personer, som har svaret, at de er ret meget eller virkelig meget stressede, oplever markant hyppigst de forskellige typer symptomer.

Analysen peger endvidere på, at tilstanden "noget stresset" bør betragtes som uacceptabel, idet der er en relativ høj forekomst af symptomer. Og det er bemærkelsesværdigt, at de personer, der ikke oplever stress, kun i ganske beskedent målestok oplever symptomerne.

Stress – køn, alder, beskæftigelse og selve arbejdet

Forekomst af stress er stort set lige udbredt blandt de kvindelige og mandlige medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening. Stress er endvidere stort set lige udbredt blandt nye som ældre i faget, og aldersmæssigt er der heller ikke markante forskelle.

Stress er mere udbredt blandt ledere med personaleansvar sammenlignet med øvrige stillingsgrupper. 25 % af ledere med personaleansvar føler sig meget stressede. Blandt 'menige' socialrådgivere er tilsvarende andel 13 %, og noget lavere blandt ledere uden personaleansvar (7 %). Analysen bygger på forholdsvis få ledere, og nævnte forskel er ikke statistisk sikker.

I forhold til beskæftigelsesområder ses visse, men statistisk set ikke sikre forskelle. Forekomst af 'ret meget' eller 'virkelig meget' stress er således lavest (3 %) i gruppen "andet" (undervisning, sundhed, rådgivning, m.v.); på øvrige områder varierer tilsvarende andel med stress mellem 14-19 %, se tabel 4.1. Betragtes de socialrådgivere, der slet ikke eller kun er lidt stressede, så findes der ikke at være forskel i forekomsten af ikke-stressede/-stressede sammenholdt med beskæftigelsesområder.

Tabel 4.1: Forekomst af stress, fordelt på beskæftigelsesområder. I procent

	Stress			
	Slet ikke/ kun lidt	Noget	Ret meget/ virkelig meget	**Total**
Forvaltning, beskæftigelse ...	66	19	15	100 (n=52)
Forvaltning, øvrige.....	63	23	14	100 (n=52)
Foranstaltningsområdet.....	67	14	19	100 (n=63)
Andet	64	33	3	100 (n=36)
Total	65	21	14	

I forhold til familiesituationen ses ligeledes en vis, men statistisk set ikke sikker forskel i variationen. Blandt de, der er gift/samboende, angiver 33 % at være noget til virkelig meget stressede. Tilsvarende niveau optræder blandt enlige/ugifte socialrådgivere, og højeste stress-forekomst findes blandt enlige/fraskilte, enke/enkemand (50 %). Der findes ikke forskelle i stress-forekomst set i relation til, om man har hjemmeboende børn eller ej.

Mange undersøgelser har vist en klar sammenhæng mellem stress og forskellige typer arbejdsforhold. Nærværende undersøgelse er ingen undtagelse herfra. Tabel 4.2 viser, at jo mindre man er tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø, jo større er andelen med stress. Blandt de, der er tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø, findes 21 % med stress. Modsat, blandt de der er utilfreds med det psykiske arbejdsmiljø, er andelen med stress 3,5 gange mere udbredt og omfatter 71 % af de utilfredse.

Tabel 4.2: Tilfreds med det psykiske arbejdsmiljø sammenholdt med at føle sig stresset. Andele i procent

	Stress		
"Hvor tilfreds er du med det psykiske arbejdsmiljø?"	Kun lidt og slet ikke	Noget, ret meget og virkelig meget	I alt
Meget tilfreds og tilfreds (n=117).....	79	21	100
Hverken eller (n=40).....	60	40	100
Utilfreds og meget utilfreds (n=44).....	29	71	100

Ud fra spørgeskemaundersøgelser kan der ikke siges noget sikkert om kausalitet, dvs. hvad der er årsag og virkning. Resultatet viser, at der er en klar sammenhæng ($p<.000$) mellem stress og oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Men vi kan ikke udsige, om psykisk arbejdsmiljø er årsag til stress,

eller om et højt stressniveau bevirker, at det psykiske arbejdsmiljø opleves som dårligt. Resultatet giver dog et klart signal om, at der kan være en klar positiv gevinst ved en målrettet indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor en mulig gevinst er reduceret stress.

Vi har analyseret på andre forhold, der kunne have betydning for stress. Tabel 4.3 viser, at stress-andelen er stigende i jo højere grad, man oplever at få arbejdsopgaver uden at få de nødvendige ressourcer til at kunne udføre dem.

Tabel 4.3: Sammenhængen mellem stress og arbejdsopgaver og nødvendige ressourcer. Andele i procent

	"Får du arbejdsopgaver, som du ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre?"			
Stress	Meget sjældent/ sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte/altid
Slet ikke, kun lidt og noget	94	89	78	*65*
Ret meget og virkelig meget ...	6	11	22	35
Total	100 (n=68)	100 (n=65)	100 (n=51)	100 (n=17)

Der er gennemført tilsvarende analyser på andre væsentlige faktorer i det psykiske arbejdsmiljø: indflydelse, kommunikation, ledelse, anerkendelse, udvikling, teamsamarbejde, konflikter og støj. Analyserne viser en markant *lavere* forekomst af stress blandt de, der oplever, (i parentes henvises til spørgsmålet i spørgeskemaet, se bilag 1):

- at der er fastlagt klare mål for arbejdet
- at kunne udføre sit arbejde i et passende tempo (sp. 16)
- at arbejde uden forstyrrende afbrydelser (sp. 23)
- at have et arbejde, hvor man *ikke* skal gøre ting, som man føler, bør gøres anderledes (sp. 49)
- at føle, at man ikke skal skjule sine følelser i arbejdet (sp. 25)
- at få den information, de behøver for at klare deres arbejde godt (sp. 65)
- at kunne bestemme, hvordan man vil gøre, hvis der er flere måder at gøre arbejdet på (sp. 53)
- at have et opmuntrende og støttende arbejdsklima (sp. 96)
- at have gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på eget arbejdsområde sp. 126)
- at være i et team/arbejdsgruppe på arbejdspladsen, der fungerer godt
- at arbejdspladsen ikke er præget af konflikter
- at arbejdspladsen har en god personalepleje.

Resultaterne viser endvidere, at der er en klar og markant sammenhæng mellem *stress* og *sygefravær* (se tabel 4.4.).

Tabel 4.4: Stress og sygefravær blandt socialrådgiverne

	Sygefravær, antal dage sidste 12 måneder. Gennemsnit	Grundlag. Antal personer
Ingen stress	5,6	130
Stress "gul zone" (noget stresset) ..	11,0	43
Stress – "rød zone" (ret meget/- virkelig meget stresset)	25,5	25
Total.....	9,3	198

Blandt de ikke-stressede socialrådgivere er selvrapporteret sygefravær i gennemsnit på 5,6 dage inden for det sidste år. Blandt de meget stressede er sygefraværsniveauet 5 gange højere (25,5 sygedage i snit).

I overenskomstaftalen i 2005 blev der indgået en aftale om forebyggelse af stress på arbejdspladsen. Undersøgelsen viser, at der kan være mange gode grunde til at få denne aftale implementeret på socialrådgivernes arbejdspladser.

5 Arbejdstid, stress og sygefravær

I undersøgelsen blev socialrådgiverne spurgt om:

Spørgsmål 12: *Hvor mange timer plejer du at arbejde alt i alt om ugen (inklusive over-/merarbejde)?*

Der skulle angives antal timer i hovedjob og antal timer i bijob.

Hovedjob
Socialrådgivernes faktiske ugentlige arbejdstid i hovedjob varierer fra 8 til 60 timer om ugen; i gennemsnit 36,9 timer ugentligt.

17 % arbejder på deltid (dvs. til og med 34 timer om ugen). Hovedparten (47 %) arbejder mellem 35-37 timer om ugen. 36 % har en længere arbejdsuge fordelt på 30 %, der arbejder mellem 38-42 timer, og 6 %, der arbejder 43 timer eller derover ugentligt. Mere end hver tredje arbejder således mere.

Lederne har i gennemsnit en lidt længere arbejdsuge end medarbejderne, hvilket også ville være forventeligt, da nogle ledere ikke har en aftalt øvre arbejdstid. Blandt lederne, der har personaleansvar, er den gennemsnitlige ugentlige arbejdsuge på 38,8 timer; for ledere uden personaleansvar 39,5 timer ugentligt. Medarbejderne arbejder i snit 36,6 timer.

Socialrådgivernes svar på, om de er tilfredse med deres arbejdstid, viser, at langt hovedparten (85 %) er tilfreds eller meget tilfreds. 6 % udtrykker utilfredshed, og 10 % svarer hverken eller ved spørgsmålet. Dette billede genfindes og er stort set ens uanset, om man arbejder på deltid, normaltid eller har lange arbejdsuger.

Bijob
15 socialrådgivere, svarende til 7,4 % af alle, angiver, at de har bijob (varierende fra 2 til 18 timer om ugen). Bijob optræder blandt såvel socialrådgivere, der arbejder på deltid i deres hovedjob, blandt de der har normal arbejdsuge som blandt socialrådgivere med lang arbejdsuge (38 timer + om ugen). 8 af de 15 personer med bijob arbejder således på deltid (op til 35 timer ugentligt); 2 ud af 15 har normal arbejdsuge i hovedjob, og 5 personer arbejder mere end 38 timer ugentligt i hovedjob.

Bijob optræder blandt 10 % af lederne og blandt 6,9 % af medarbejderne.

Arbejdstid – trivsel og helbred

I de følgende analyser har vi sammenlagt timer i hoved- og bijob, dvs. fået et samlet mål på, hvor mange timer hver socialrådgiver alt i alt arbejder om ugen.

Det kunne forventes, at kort versus lang arbejdsuge har betydning for personernes helbredstilstand og trivsel. Det bekræfter de foreliggende data dog ikke. Ved sammenligning af personer med kort arbejdsuge (op til og med 34 timer ugentligt) med personer, der har lang arbejdsuge (38 timer eller derover ugentligt) findes ikke statistisk sikker forskel i forhold til: Antal sygedage sidste år, jobtilfredshed, alvorlige overvejelser om at sige sin stilling op, stress og generel psykisk helbredstilstand. Der findes derimod forskel i forhold til, hvor vigtigt arbejdet alt i alt er i ens liv. Oplevelsen af, at arbejdet har *stor* betydning, er klart mere udbredt blandt socialrådgivere med længste arbejdsuge sammenlignet med de socialrådgivere, som arbejder under 35 timer om ugen. En mulig fortolkning synes at være, at lange arbejdsuger for mange ikke kun synes at være betinget af "nød", men også iblandet lyst. Og de statistiske analyser peger også på, at jo længere arbejdsuge, des flere synes, at arbejdet er en af de vigtigste ting i vedkommendes liv.

Arbejdsintensitet

Undersøgelsen indeholder også oplysninger om krav i arbejdet, der belyser intensitet. Temaet beskrives mere samlet i kapitel 2, hvor kvantitative krav i arbejdet belyses. Vi vil her opholde os ved 2 spørgsmål: om man er nødt til at arbejde over, og om man har for meget at lave i sit arbejde.

Tabel 5.1

15. Er du nødt til at arbejde over?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Meget sjældent eller aldrig	17	8,3	8,4	8,4
	Sjældent	34	16,7	16,8	25,2
	Nogle gange	92	45,1	45,5	70,8
	Ofte	50	24,5	24,8	95,5
	Meget ofte eller altid	9	4,4	4,5	100,0
	Total	202	99,0	100,0	
Missing	Uoplyst	2	1,0		
Total		204	100,0		

Tabel 5.2

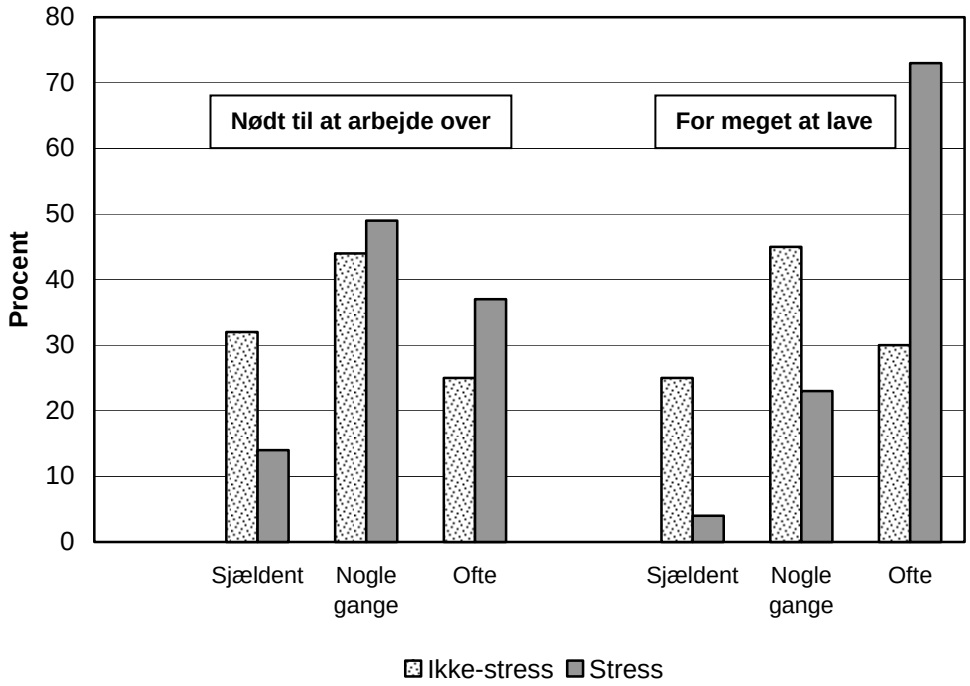
17. Har du for meget at lave på dit arbejde?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Meget sjældent eller aldrig	7	3,4	3,5	3,5
	Sjældent	29	14,2	14,5	18,0
	Nogle gange	75	36,8	37,5	55,5
	Ofte	52	25,5	26,0	81,5
	Meget ofte eller altid	37	18,1	18,5	100,0
	Total	200	98,0	100,0	
Missing	Uoplyst	4	2,0		
Total		204	100,0		

Tabel 5.1 viser, at 3 ud af 10 blandt samtlige oplever *ofte* eller *meget ofte*, at de er nødt til at arbejde over; knap hver anden svarer *nogle gange*. Af tabel 5.2 fremgår det, at 44,5 % ofte/meget ofte har for meget at lave, og 37,5 % har det nogle gange. Oplevelsen af ofte eller meget ofte at have for meget at lave findes især udbredt inden for forvaltning på beskæftigelsesområdet og i forvaltning på børnefamilieområdet/handicap- og ældreområdet. Inden for de 2 forvaltninger angiver 60 %, at de ofte eller meget ofte har for meget at lave.

I figur 5.1 har vi sammenholdt disse 2 spørgsmål med forekomst af stress. (Temaet stress uddybes i kapitel 4). Stress er i figur 5.1 lig med de socialrådgivere, der angiver, at de føler *noget, ret meget* eller *virkelig meget* stress for tiden (35 % af alle socialrådgivere).

Figur 5.1: Arbejdsintensitet og forekomst af stress



Som nævnt ovenfor fandtes der *ikke* en klar sammenhæng mellem forekomst af stress og arbejdsugens længde målt i timer. Derimod findes en klar sammenhæng mellem arbejdsintensitet og stress (se figur 5.1). Jo oftere man oplever at have for meget at lave, des højere forekomst af stress. Tilsvarende billede ses som tendens i forhold til spørgsmålet, om man er nødt til at arbejde over.

Analyser viser også en sammenhæng mellem sygedage og for meget at lave. Blandt de socialrådgivere, der *sjældent* har for meget at lave, er det gennemsnitlige sygefravær det sidste år på 3,7 dage; de, der *ofte* oplever at have for meget at lave, har tre gange så mange sygedage (11,3 sygedage i snit). Forskellen er signifikant (t-test med $p > 0.023$).

Sammenfatning

Arbejdsugens længde målt i timer synes altså for mange at være betinget mere af lyst end af nød. Resultaterne viser dog også, at mange er nødt til at arbejde over, og endnu flere synes, at de ofte har for meget at lave. Prisen for høj intensitet i arbejdet findes at være øget risiko for stress og sygedage.

6 Vold på jobbet

CASA har ud fra FTF-undersøgelsen udarbejdet rapporten *"Vold, intimidering samt traumatiske oplevelser i arbejdet"* (CASA og FTF, delrapport 3, 2006)[5]. I rapporten beskrives spørgeskemaundersøgelsens resultater vedrørende vold på jobbet, mobning, seksuel chikane m.m. i relation til de forskellige brancheområder, hvor FTFerne er beskæftigede. Socialrådgiverne indgår i gruppen "Service- og tjenesteydelser" i FTF-undersøgelsen. I nærværende rapport sættes socialrådgiverne alene i fokus.

Af tabel 6.1 ses, at psykisk vold/trusler om vold i arbejdet er udbredt blandt socialrådgiverne. Ganske få (i alt 1,5 % af alle) har været udsat for fysisk vold, men mere end hver fjerde (26,5 %) har været udsat for psykisk vold/trusler om vold. Knap hver femte har været vidne til voldelige episoder i deres arbejde. Og 3,5 % har været udsat for hærværk. Kønsmæssigt er der ikke statistisk set væsentlige forskelle i relation til udsættelse for ovennævnte uacceptable hændelser (jf. tabel 6.1).

Tabel 6.1: Har du det seneste år i dit arbejde været udsat for … (i procent)

	Ja Kvinder (n=175)	Ja Mænd (n=27)	Alle (N=202)
Fysisk vold?.....	1	4	1,5
Psykisk vold, trusler om vold?.....	27	26	26,5
Været vidne til voldelige episoder?.....	17	26	17
Røveri?.....	1	0	1
Udsat for hærværk, fx rudeknusning, dine bil-/cykeldæk skåret op, andre af dine ting ødelagt?.....	4	0	3,5

Resultaterne viser, at 26,5 % af samtlige har været udsat for fysisk vold og/-eller psykisk vold/trusler om vold. En undersøgelse af samtlige socialrådgivere i den nordjyske region fra 2004[6] viser helt tilsvarende resultater. Omkring hver fjerde socialrådgiver havde været udsat for trusler om vold, og få i procent havde været udsat for fysisk vold.

Medarbejdere er hyppigere end ledere udsat for psykisk vold/trusler (henholdsvis 29 % og 13 %). Der findes ikke klare forskelle i udsættelse for psykisk vold, trusler om vold i relation til, hvor mange år man har arbejdet i faget og arbejdspladsens størrelse. Psykisk vold, trusler om vold forekom-

[5] Udgivet af FTF i pjecen *"Hver femte oplever vold på arbejdspladsen"*, november 2006. Rapporten kan downloades fra FTFs og CASAs hjemmeside.

[6] K. Nielsen (2004): *Psykisk arbejdsmiljø og trivsel blandt socialrådgivere*. I: Christiansen, J.M: *Vold på jobbet – med særlig vægt på FTFs medlemmers arbejdspladser*. CASA & FTF, februar 2005.

mer hyppigst blandt de, der er 40-49 år (33 % udsat for vold), men forskellen i forekomst aldersgrupperne imellem er dog statistisk ikke signifikant.

Hvor forekommer volden? Det kan indkredses ud fra undersøgelsen. Personerne har angivet, hvor de arbejder. I tabel 6.2 sammenholdes arbejdsstedet med oplysningerne om vold i arbejdet.

Tabel 6.2: Forekomst af vold i arbejdet fordelt på arbejdsområder. Andele i pct. der har været udsat for vold i arbejdet (fysisk vold og/eller psykisk vold, trusler om vold) inden for de sidste 12 måneder

	Udsat for vold
Beskæftigelsesområdet, forvaltning (kontanthjælp, revalidering, sygedagpenge, integration) (n=52)	33 %
Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger (reva-centre, aktiverings-/integrationsprojekter (n=12)	25 %
Børne-familieområdet, forvaltning (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter) (n=40)	35 %
Børne-familieområdet, foranstaltninger (institutioner, projekter, hjemmehos, børnepsykiatri, familiepleje (n=16)	31 %
Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter, institutioner, projekter) (n=9)	-
Sundhedsområdet (sygehuse, sundhedscentre, psykiatri, distriktspsykiatri) (n=14)	30 %
Udsatte grupper (hjemløse, misbrugere, alkoholbehandling, krise/asylcentre) (n=34)	32 %
Undervisningsområdet (sociale højskoler, SoSu-skoler m.v.) (n=7)	-
Rådgivning i øvrigt (foreninger, interesseorganisationer, beboerrådgivning, pensionskasser, studenterrådgivning, forsvaret, private virksomheder, formidlingscentre m.v.) (n=14)	-

Som det fremgår af tabel 6.2 er forekomsten af vold udbredt inden for de fleste områder, hvor socialrådgivere har deres daglige arbejde.

De voldsudsatte i fokus

Kun de personer, der har været udsat for vold i arbejdet – fysisk vold og/eller psykisk vold eller trusler om vold – er udgangspunktet i det følgende.

Blandt de voldsudsatte har hovedparten (68 %) været udsat for 1-2 episoder det sidste år. Som det fremgår af tabel 6.3 har hver 10. været udsat for 6 eller flere hændelser de sidste 12 måneder.

Tabel 6.3: Antal gange man har været udsat for vold/trusler det sidste år. I procent (procentgrundlag N = 53)

	1-2 gange	3-5 gange	6-10 gange	Flere end 10 gange
Hvor mange gange har du i dit arbejde været udsat for vold/trusler i de sidste 12 måneder?	68	23	6	4

Hver tredje af de voldsudsatte har altså været udsat for 3 eller flere hændelser det sidste år. Tabel 6.4 viser, at voldsepisoderne typisk er knyttet til relationen til den person, som serviceres. En del har dog også været udsat for vold og trusler fra pårørende til klienten. Enkelte angiver, at de har været udsat for vold fra kollega, leder eller "andre".

Tabel 6.4: Udøver af volden/truslerne. I procent (procentgrundlag n=51)

Hvem udøvede volden/truslerne om vold, du var udsat for?	Ja	Nej	Uoplyst	Total
Person, som jeg servicerede (klient, kunde, o.l.)	80	5	15	100
Pårørende (familie, ven mv.) til ovennævnte person	17	42	42	101
Kollega	2	53	45	100
Leder	3	55	42	100
Andre	1	52	47	100

Voldens alvorsgrad er undersøgt ud fra 2 spørgsmål. Dels om personen, der var udsat for vold eller trusler, blev chokeret eller bange, dels om personen fik synlige mærker eller skader på kroppen.

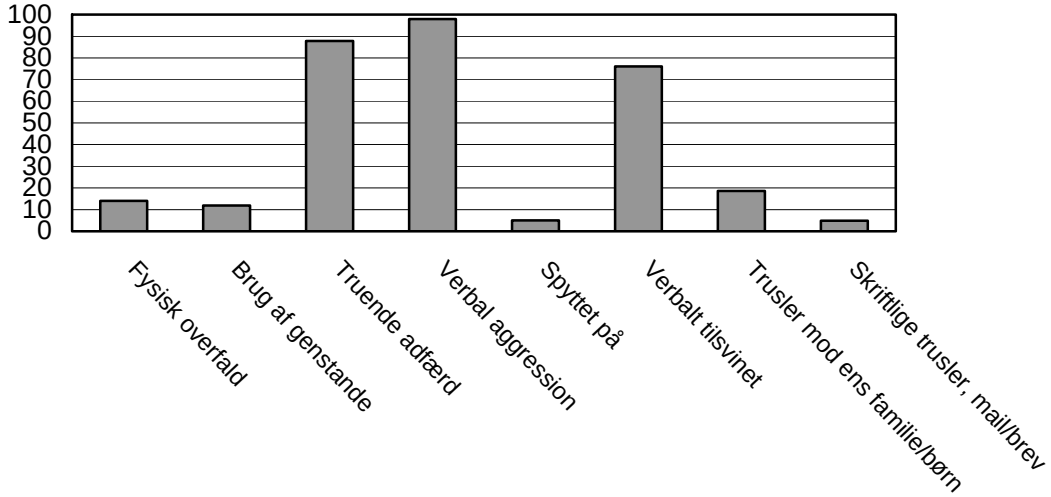
2/3 af de socialrådgivere, der har været udsat for vold, angiver, at de blev chokeret eller bange, mens ingen angiver, at de fik synlige mærker eller skader på kroppen (jf. tabel 6.5, hvor det også fremgår, at en del ikke har besvaret de 2 spørgsmål). Hovedparten har altså været berørt psykisk af episoden/-erne. I nogle tilfælde synes den voldsudsatte stort set at være uberørt, uden psykiske eller fysiske gener efter hændelsen. Kønsmæssigt findes ikke væsentlige forskelle i angivelse af gener efter voldsepisoden.

Tabel 6.5: Voldens alvorsgrad. I procent (N=53)

Har den vold/trusler om vold, du har været udsat for de sidste 12 måneder, været så alvorlig, at du …?	Ja	Nej	Uoplyst
blev chokeret eller bange	65	23	12
fik synlige mærker eller skader på kroppen	-	68	32

Socialrådgiverne, der har været udsat for vold i arbejdet, har svaret på, hvad volden/truslerne bestod i. Svarene fremgår af figur 6.1.

Figur 6.1: Socialrådgivere udsat for vold i arbejdet. Voldens elementer. Forekomst i procent.



Billedet i figur 6.1 supplerer resultaterne i tabel 6.1. Voldens udtryksformer synes i langt de fleste tilfælde at være en kombination af verbal aggression, truende adfærd og verbal tilsvining. Fysisk vold og/eller udsættelse for genstande er, som også tabel 6.1 viste, mere undtagelsen. Omkring hver femte voldsudsatte socialrådgiver angiver, at de har fået trusler rettet mod deres familie/børn, og 5 % har modtaget skriftlige trusler via brev eller mail.

Kønsmæssigt spores visse forskelle. De mandlige socialrådgivere er tilsyneladende hyppigere end kvinderne udsat for fysiske overgreb (overfald, udsat for "genstande" eller spyttet på). Derimod angiver kvinder hyppigere end mænd, at de er blevet verbalt tilsvinet, udsat for trusler rettet mod nærmeste familie, børn m.v. samt modtagelse af skriftlige trusler (mail, brev o.l.). De angivne forskelle skal dog behandles meget varsomt, da procentgrundlaget især for mændene er meget beskedent.

6.1 Mobning og seksuel chikane

I undersøgelsen er udbredelsen af mobning undersøgt. I spørgeskemaet blev afsnittet om mobning indledt med en beskrivelse af mobning. Der henvises til en skandinavisk anerkendt definition, der bl.a. er sammenfaldende med Arbejdstilsynets definition (AT-vejledning *Mobning og seksuel chikane*, D.4.2, marts 2002). Se spørgeskemaet spørgsmål 82 i bilag 1.

Tabel 6.6 viser, at 21 % af samtlige har observeret, at nogen på pågældendes arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder. Såvel ledere som "menige" socialrådgivere angiver, at de har observeret, at nogen på deres arbejdsplads har været udsat for mobning.

Tabel 6.6: Observeret mobning på arbejdspladsen inden for det sidste ½ år. Procent

	Ja		Nej	
	Leder	Medarb.	Leder	Medarb.
Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder?	18	21	82	79

Forekomsten af observeret mobning er stort set lige udbredt blandt mænd som kvinder, og blandt yngre som ældre.

Socialrådgiverne blev også spurgt, om de selv har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder. Dette svarer 6 % ja til. Det henviser til 12 personer i undersøgelsesgruppen. Disse personer blev spurgt, hvem "mobberen" var (flere svar var mulige). Seks personer peger på, at kolleger var mobberen/mobberne. 10 personer svarer, at leder var mobberen.

Spørgeskemaet indeholdt også spørgsmål om udsættelse for *seksuel chikane*. Kun ganske få (0,9 %) svarede bekræftende på, at de inden for det sidste år selv havde været udsat for den form for krænkelse.

7 Kvalifikationer og faglig udvikling

I undersøgelsen er medtaget spørgsmål om kvalifikationer og faglig udvikling. Faglig kompetence er set i relation til oplevede krav af afgørende betydning for den enkeltes psykiske arbejdsmiljø. Erfaringerne viser, at hvis man føler sig dårligt kvalificeret i forhold til arbejdsopgaverne, kan man risikere at miste overblikket, lave fejl og dårlig kvalitet og måske i sidste ende miste troen på sig selv. Hvis opgaverne derimod ikke udfordrer ens ydeevne til at "levere sit bedste", så kan arbejdet ende i kedsommelig rutine.

7.1 Faglige kompetencer

I tabel 7.1 ser vi på socialrådgivernes vurdering af egne faglige kompetencer og muligheder for at anvende disse.

Tabel 7.1: Oplevelse af faglige kompetencer og mulighed for at anvende og udvikle dem. Svarfordeling i procent

Synes du, at ...	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt/ Nej, slet ikke
du har de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, du støder ind i?	45	43	12
dine faglige kompetencer bliver brugt godt nok på dit arbejde?	37	40	23
du har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på dit arbejdsområde?	13	41	46

Knap halvdelen vurderer, at de er klædt rigtigt godt på til opgaven (har de nødvendige faglige kompetencer), og flere end 4 ud af 10 synes, at det delvist er tilfældet. Et mindretal (12 %) synes, at deres faglige kompetencer er utilstrækkelige.

Der findes ikke overraskende en klar sammenhæng mellem anciennitet i faget og oplevelsen af at have de nødvendige faglige kompetencer til at kunne løse arbejdsmæssige problemer. Jo mere erfaren i faget, des flere oplever at være faglig kompetent. Et stort flertal (71 %) af dem med en anciennitet på over 20 år i faget oplever således i høj grad at have de nødvendige faglige kompetencer. 53 % med en anciennitet på mellem 11-20 år oplever det, og 41 % af dem med mellem 4-10 års anciennitet oplever det. Af dem med 0-3 års anciennitet er det kun 22 %, som svarer, at de i høj grad har de nødvendige faglige kompetencer til at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, de støder ind i.

Herudover viser resultaterne (se tabel 7.1), at der formentlig ligger ubrugte faglige ressourcer gemt hos socialrådgiverne. 4 ud af 10 svarer, at deres

faglige kompetencer "kun" delvist kommer til udfoldelse, og flere end hver femte synes ikke, at deres faglige kompetencer bruges tilstrækkeligt eller slet ikke bruges.

Karakteristika ved de socialrådgivere, der har udtrykt, at de har uanvendte faglige kompetencer (dvs. alle der har svaret "Ja, delvis" eller "Nej" på spørgsmålet om ens faglige kompetencer bruges godt nok på arbejdet), er følgende:

- Ansatte med kort anciennitet i faget (0-3 år) svarer hyppigere end dem med lang anciennitet, at deres faglige kompetencer ikke eller kun delvist bruges godt nok – (79 % blandt de med 0-3 års anciennitet, 63 %: 4-10 års anciennitet, 51 %: 11-20 års anciennitet og 56 %: over 20 års anciennitet.
- Ansatte inden for forvaltning på beskæftigelsesområdet og øvrige områder hyppigere end andre (henholdsvis 71 % forvaltning på beskæftigelsesområdet, 69 % øvrige områder, 61 % andet og 52 % foranstaltningsområdet).
- Ansatte i kommune hyppigere end andre (70 % i kommune, 56 % i amt og stat og privat virksomhed 50 % – sidstnævnte, hvor flest har arbejdet mange år i faget).
- Yngre hyppigere end ældre ansatte (76 % under 40 år, 65 % mellem 40-49 år, 58 % mellem 50-59 år og 39 % for dem på 60 år eller derover).
- Medarbejdere hyppigere end ledere (66 % mod 48 %).

Selvom der er tale om tendenser og ikke statistisk sikre forskelle – undtagen forskellen ved leder versus medarbejder – giver gennemgangen ovenfor alligevel et billede af, at der kan sættes ind på mange fronter.

Tabel 7.1 viser også, at muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på ens arbejdsområde, overvejende vurderes negativt. Kun et klart mindretal (13 %) synes, at muligheden for "rettidig" faglig udvikling i høj grad er tilfredsstillende. 46 % udtrykker klar skepsis ved at svare, at muligheden ikke i tilstrækkelig grad eller slet ikke er til stede.

Igen falder ansatte inden for forvaltning på beskæftigelsesområdet negativt ud. 69 % føler ikke, at de har tilstrækkelig eller slet ikke har mulighed for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på deres arbejdsområde. Inden for de 3 øvrige fagområder svarer mellem 34-42 %, at de ikke har tilstrækkelig eller slet ikke har mulighed.

Jo kortere anciennitet socialrådgiverne har, jo sjældnere føler de, at de har mulighed for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på deres arbejdsområde. Blandt dem med en anciennitet på 0-3 år svarer 56 % ikke tilstrækkelig eller slet ikke, 54 % blandt dem med 4-10 års ancienni-

tet svarer det. Blandt dem med en anciennitet på mellem 11-20 år svarer 40 % det, og 24 % blandt dem med en anciennitet på over 20 år svarer det.
Jo yngre socialrådgiverne er, jo sjældnere føler de, at de har tilstrækkelige muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på deres arbejdsområde.

49 % af medarbejderne kontra 23 % af lederne føler ikke, at de har tilstrækkelig eller slet ikke har mulighed for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på deres arbejdsområde.

Alt i alt peger resultaterne på, at der er store udfordringer på socialrådgivernes arbejdspladser, både når det gælder vedligeholdelse af kvalifikationer og faglig udvikling. Aspektet uddybes i følgende afsnit, hvor fokus er på læring og kompetenceudvikling.

7.2 Fokus på læring og efteruddannelsesmuligheder

I dette afsnit ser vi på socialrådgivernes vurdering af læring i arbejdet. Sker der læring gennem arbejdet? Er der fokus på læring gennem supervision, faglige møder o.l.? Er der mulighed for opkvalificering?

Tabel 7.2: Oplevelse af fokus på og mulighed for at lære nyt i arbejdet og via kurser. Procent

	Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt/ Nej, slet ikke
Har du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde?	32	47	21
Synes du, at du har tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videreuddannelse i dit nuværende arbejde?	20	36	44
Er der på dit arbejdssted fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, supervision, faglige møder o.l.)?	27	35	38

Det samlede billede er ikke opløftende. Noget overraskende synes kun 32 %, at de i høj grad har mulighed for at lære nye ting gennem arbejdet. Endnu færre (27 %) synes, at deres arbejdssted i høj grad har fokus på læring i arbejdet. Færrest (dvs. kun 20 %) af samtlige socialrådgivere synes, at de har tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videreuddannelse på deres arbejde.

For alle 3 spørgsmål varierer socialrådgivernes svar alt efter deres fagområder. Beskæftigelsesområdet falder mest negativt ud på alle 3 forhold. 31 % føler ikke, at de har tilstrækkelig eller slet ikke har mulighed for at lære nye ting gennem arbejdet. 23 % inden for forvaltning på øvrige områder svarer det, mens mellem 11-16 % inden for foranstaltningsområdet og andet svarer det. I forhold til kurser, efter/videreuddannelse svarer henholdsvis 50 og 51 % på øvrige områder og beskæftigelsesområdet, at de ikke har tilstrækkelig

eller slet ikke har mulighed for kurser, efter/videreuddannelse. For andet og foranstaltningsområdet er det henholdsvis 36 og 37 %, som svarer det. I forhold til læring i arbejdet svarer henholdsvis 50 og 54 % inden for "andet" og "beskæftigelsesområdet", at der ikke er tilstrækkelig eller slet ikke er fokus på oplæring, supervision, faglige møder o.l. For "øvrig forvaltning" svarer 43 % det. På foranstaltningsområdet svarer 16 %, at der ikke er fokus på oplæring, supervision, faglige møder o.l.

Anciennitetsmæssigt er der også forskelle, hvor dem med en anciennitet på mellem 4-10 år på alle 3 forhold svarer mest negativt. 32 % synes ikke, at der er tilstrækkelig mulighed for at lære nyt. Blandt de nye i faget (anciennitet mellem 0-3 år) svarer 21 % det, mens 11-12 % fra anciennitetsgruppen på 11 år eller mere svarer det. I forhold til mulighed for kurser, efter/videreuddannelse svarer 56 % af ansatte med mellem 4-10 års anciennitet, at de ikke tilstrækkeligt eller slet ikke har mulighed for dette. 44 % i anciennitetsgruppen mellem 11-20 år svarer det. Blandt dem med 0-3 års anciennitet svarer 38 %, at muligheden er dårlig, og i anciennitetsgruppen over 20 år svarer 30 % det. I forhold til fokus på læring i arbejdet (oplæring, supervision, faglige møder) svarer 48 % med en anciennitet på mellem 4-10 år, at der slet ikke eller ikke er tilstrækkeligt fokus. 44 % blandt dem med en anciennitet på 0-3 år svarer det. Blandt dem med en anciennitet på mellem 11-20 år svarer 31 % det, og 22 % blandt dem med en anciennitet på over 20 år svarer det.

Betydeligt flere mænd end kvinder synes ikke, at de har tilstrækkelig mulighed for at lære nyt i arbejdet. Det udtrykker 33 % af mændene mod 19 % af kvinderne. Også i forhold til mulighed for kurser, efter/videreuddannelse svarer 56 % af mændene, at der slet ikke/ikke er tilstrækkelig mulighed for det, mens 42 % af kvinderne svarer det.

Også lederes og medarbejderes svar varierer. 55 % af lederne svarer, at de i høj grad har mulighed for at lære nyt, mens 28 % af medarbejderne svarer det. 36 % af lederne kontra 18 % af medarbejderne synes, at der i høj grad eller delvist er mulighed for kurser efteruddannelse. 45 % af lederne kontra 24 % af medarbejderne svarer, at der i høj grad er fokus på læring (supervision mv.).

Det ses altså, at socialrådgivere dels inden for beskæftigelsesområdet, dels med en anciennitet på mellem 4-10 år oplever, at muligheder for at lære nyt gennem arbejdet eller formel uddannelse er utilfredsstillende, og ledere giver udtryk for bedre muligheder for læring end medarbejderne.

Mulighed for læring i arbejdet og jobtilfredshed er sammenholdt i tabel 7.3. Der findes at være en klar og signifikant sammenhæng mellem tilfredshed med jobbet som helhed alt taget i betragtning og

- mulighed for at lære nyt i arbejdet

- mulighed for deltagelse i kurser, efter/videreuddannelse, og om
- arbejdsstedet har fokus på læring i arbejdet.

I jo højere grad de 3 læringsaspekter opleves at være til stede, desto større andel svarer, at de er meget tilfredse eller tilfredse med deres job som helhed.

Tabel 7.3: Tilfredshed med jobbet som helhed sammenholdt med mulighed for læring. Procent

	Hvor tilfreds er du med, dit job som helhed, alt taget i betragtning?			
	Meget tilfreds/ tilfreds	Hverken eller	Utilfreds/ meget utilfreds	I alt
Har du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde? (N=200)				
Ja, i høj grad	83	11	6	100
Ja, delvist	76	14	10	100
Nej, ikke tilstrækkeligt/Nej, slet ikke	44	34	22	100
Tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videreuddannelse? (N=199)				
Ja, i høj grad	80	10	10	100
Ja, delvist	84	13	3	100
Nej, ikke tilstrækkeligt/Nej, slet ikke	58	24	18	100
Er der fokus på læring i arbejdet? (N=200)				
Ja, i høj grad	85	11	4	100
Ja, delvist	81	12	7	100
Nej, ikke tilstrækkeligt/Nej, slet ikke	55	26	19	100

chi-2-test med p< .000 ved alle 3 forhold

Vi kunne tidligere konstatere, at opfattelsen af, at ens faglige kompetencer ikke bliver brugt godt nok, er udbredt, og at fokusering på denne problemstilling kunne indebære en gevinst for såvel den enkelte som fagområdet. Hertil kan tilføjes, at fokusering på læring – i arbejdet og mere formaliseret – utvivlsomt kan have gavnlig effekt på jobtilfredsheden, som ovenstående analyser påviser.

8 Interaktion mellem arbejde og privatliv

Samspillet mellem arbejde og privatliv er belyst ud fra 2 spørgsmål, der er vist i tabel 8.1.

Tabel 8.1: Krav fra arbejdet påvirker familielivet eller omvendt. Procent

Påvirker…	Meget sjældent	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte
de krav, du er udsat for i dit arbejde, dit familieliv på en negativ måde.....	12	22	47	14	5
krav fra din partner/familie dit arbejde på en negativ måde.....	40	43	15	2	0,5

Betydeligt flere svarer, at arbejdet påvirker ens familieliv negativt, end det modsatte, at krav fra familien påvirker ens arbejde på en negativ måde.

8.1 Når arbejdsdagen er omme

Hvordan er den generelle stemning, når arbejdsdagen er slut, og socialrådgiverne forlader deres arbejdssted og begiver sig hjemad? Har det været en god dag eller ej?

Stemningen forsøges indfanget med de 2 spørgsmål i nedenstående skema.

Tabel 8.2: Den gode arbejdsdag. Procent

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Aldrig
Jeg går glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfredse med.....	12	40	40	8	0
Jeg har haft en god dag på arbejdspladsen. Stemningen var god, og vi har haft det godt sammen.....	13	45	36	5	0,5

Lidt over halvdelen af socialrådgiverne går ofte eller meget ofte glade hjem og føler, at de har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfredse med. 8 % gør det kun sjældent. Billedet ser lidt pænere ud i forhold til at have en god dag pga. stemningen og klimaet på arbejdspladsen.

Billedet i skemaet ovenfor varierer ikke i forhold til køn. Aldersmæssigt er der derimod variation. De yngre og især socialrådgivere i aldersgruppen 36-45 år skiller sig noget negativt ud. I sidstnævnte aldersgruppen går 58 % indimellem eller kun sjældent glade hjem med følelse af, at de har lavet et godt stykke arbejde, som andre har været tilfredse med. Blandt de yngste er

tilsvarende andel 52 %, hvorimod det gælder for færre i aldersgruppen over 55 år. Her angives det af 39 %. Og der er stor variation ved at gå opløftet hjem pga. arbejdet afhængigt af, hvilket område man er beskæftiget på. Blandt socialrådgiverne inden for forvaltning (beskæftigelsesområdet og øvrige) er billedet mindst optimistisk. Her angiver 61-62 %, at de kun indimellem eller sjældent går opløftet hjem pga. arbejdet. På foranstaltningsområdet og ved "andet" (sundhed, undervisning, rådgivning m.v.) ser det betydeligt bedre ud. Her svarer "kun" 34-36 %, at det sker indimellem eller kun sjældent.

8.2 Arbejdet og dets betydning for privatlivet

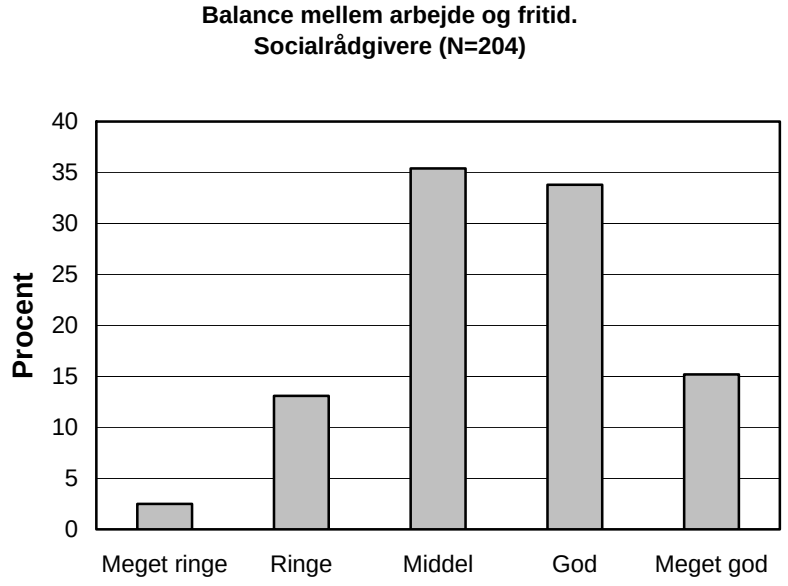
Følgende spørgsmål ser på balancen mellem arbejde og fritid. Om socialrådgiverne oplever at have energi til privat- og fritidslivet, eller om de kommer hjem og er for trætte til aktiviteter.

Tabel 8.3: Balance mellem arbejde og fritid. I procent

	Meget ofte	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent, aldrig
Der er en god balance mellem mit arbejde og privatliv/familieliv	8	45	35	11	0,5
Når jeg kommer hjem efter arbejdet, er jeg for træt til at lave nogle af de ting, jeg gerne vil	5	25	50	16	5
Min familie/venner er misfornøjede med, at jeg virker fraværende og har ringe energi, når jeg er hjemme	1	9	29	43	18
Mit arbejde tager for meget tid, som jeg hellere ville have brugt sammen med familie og venner	2	17	39	31	11

De 4 spørgsmål i tabel 8.3 er samlet i skalaen balance mellem arbejde og fritid.

Figur 8.1: Skala: Balance mellem arbejde og fritid. I procent



Næsten halvdelen (49 %) findes at have en god eller meget god balance mellem arbejde og privatliv (se figur 8.1). For 35 % er den middel, og 16 % oplever dårlig eller meget dårlig balance mellem arbejde og privatliv.

Spørgsmålene i tabel 8.3 viser supplerende, at omkring 2 ud af 10 synes, at de har overskud til at lave de ting, de gerne vil lave i deres fritid. 30 % synes modsat, at de ofte eller meget ofte er for udmattede til disse aktiviteter. Og et flertal (58 %) svarer, at de nogle gange til meget ofte oplever, at arbejdet tager for meget tid, som de hellere ville have brugt sammen med familie og venner, og en del oplever, at familien er misfornøjede hermed.

Set under ét synes den angivne relativt gode balance mellem arbejde og fritid således ikke entydigt at være helt "afbalanceret", hvor fritiden synes iblandet afsavn og indskrænkninger for mange.

Arbejde – fritid og sygefravær

Sygefravær kan have mange årsager. Ud fra socialrådgivernes egne oplysninger om deres sygefravær er det gennemsnitlige antal sygedage inden for det sidste år på 9,3. 17 % angiver, at de slet ikke har haft sygefravær det sidste år. Resultaterne viser også, at 63 % af respondenterne har gået på arbejde, selvom de var syg inden for det sidste år.

CASA har ud fra tværsnitsundersøgelsen af FTFs medlemmer analyseret sammenhængen mellem arbejde og privatliv[7]. Analysen viser bl.a., at ba-

[7] J.M. Christiansen og H. Hansen: *Arbejde og sygefravær*. CASA, notat, maj 2007.

lance mellem arbejde og privatliv er en vigtig faktor af betydning for sygefravær. For medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening er sammenhængen belyst i tabel 8.4. Tabellen viser, at antal sygedage er 3 gange højere blandt de med ringe balance mellem arbejde og privatliv sammenlignet med de, hvor balancen er meget god.

Tabel 8.4: Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder?

Balance mellem arbejde og fritid	Sygedage. Gennemsnit	Antal svarpersoner	Std. Deviation
Meget ringe balance...........	12,40	5	18,3
Ringe balance.....................	10,58	24	15,1
Middel balance	12,97	68	34,2
God balance	7,74	66	15,7
Meget god balance.............	4,00	30	5,6
Total	**9,48**	**193**	**23,2**

Der kan være mange gode grunde til at arbejde forebyggende for et bedre arbejdsmiljø. Men det er også vigtigt at se indsatsen i et bredere perspektiv, hvor skabelsen af balance mellem arbejde og privatliv er et centralt element, og jo bedre balance, des mindre sygefravær.

Bilag

Spørgeskema

Til medlemmerne af
Dansk Socialrådgiverforening

Lb.nr.

Spørgeskema

Midt i en omstillingstid
FTFernes psykiske arbejdsmiljø

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, FTF, har besluttet at gennemføre en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt tilsluttede faglige organisationers medlemmer. Undersøgelsen er en opfølgning på en lignende, som FTF gennemførte i 2001, så udviklingen kan beskrives.

Du er én af de ca. 2.000 personer, der er udtrukket tilfældigt. Vi håber, at du vil medvirke. Ved at besvare spørgeskemaet får du mulighed for at påvirke den kommende indsats på området, og samtidig vil du være med til at bidrage til, hvilken arbejdsmiljøpolitik der skal udformes.

Undersøgelsen gennemføres af CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse), som også lavede undersøgelsen i 2001.

Det er altid frivilligt, om man vil deltage i en spørgeskemaundersøgelse, men kvaliteten af undersøgelsen afhænger af, at så mange som muligt svarer på spørgsmålene. Vi vil derfor bede dig om at besvare spørgeskemaet så omhyggeligt som muligt og returnere det til CASA i vedlagte svarkuvert (portoen er betalt) **senest den 12. september 2006**. Hvis du ikke har returneret skemaet inden denne dato, vil vi tillade os at sende en påmindelse.

Undersøgelsen er tilmeldt Datatilsynet. CASA kan love dig, at din besvarelse behandles fortroligt, og CASA garanterer, at hverken din forening eller din arbejdsplads får dit udfyldte spørgeskema at se. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret. Nummeret, som er stemplet på de enkelte skemaer, bliver kun brugt til at registrere, om spørgeskemaet er blevet returneret til CASA. Det gør vi for at undgå at sende erindringsbreve og ulejlige de, der svarer til tiden.

Hvis du har spørgsmål til undersøgelsen, kan du kontakte undertegnede.

På forhånd tak for din medvirken.

Jørgen Møller Christiansen
CASA
Tlf. 3389 0155
Mail: jmc@casa-analyse.dk

Nadia El-Salanti
CASA
Tlf. 3389 0162
Mail: nes@casa-analyse.dk

Om udfyldelse af spørgeskemaet

Du bedes sætte kryds i kassen □ ved det tal, der passer bedst i forhold til dig.

Nogle steder skal du skrive et tal, fx din alder. Her skrives tallet (fødselsåret) ind.

1	9		

Vigtigt
Dit udfyldte spørgeskema scannes. **Vi vil derfor bede dig om at sætte dit kryds præcist inde i kassen, så der ikke opstår fejl, når scanneren aflæser dine svar.**

Ordforklaring
I spørgsmålene er anvendt **klienter/kunder** for alle kategorier af personer, som FTFs forskellige faggrupper kan have kontakt med på deres arbejde. Hvis du har med elever, patienter eller andre kategorier af mennesker at gøre, skal du bare tænke på dem, når du besvarer spørgsmålene.

Her kommer nogle spørgsmål om dit nuværende arbejde. Hvis du har flere job, skal du besvare spørgeskemaet ud fra din hovedbeskæftigelse – det arbejde, du bruger flest timer på.

1. Hvor længe har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?

Antal år: ☐☐

2. Hvor længe har du i alt arbejdet inden for dit nuværende arbejde?

Antal år: ☐☐

3. Hvor i landet er din arbejdsplads beliggende?

Skriv venligst postnummer: ☐☐☐☐

4. Din stillingsbetegnelse, så præcis som muligt?

Skriv venligst: _____

5. Hvor længe har du været ansat i din nuværende stillingsbetegnelse på arbejdspladsen?

Antal år: ☐☐

6. Hvilket område er du som socialrådgiver beskæftiget indenfor? *Kun et kryds*

Beskæftigelsesområdet, forvaltning (kontanthjælp, revalidering, sygedagpenge, integration)	☐ 1
Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger (reva-centre, aktiverings/integrationsprojekter)	☐ 2
Børne-familieområdet, forvaltning (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter)	☐ 3
Børne-familieområdet, foranstaltninger (institutioner, projekter, hjemme-hos, børnepsykiatri, familiepleje)	☐ 4
Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter, institutioner, projekter)	☐ 5
Sundhedsområdet (sygehuse, sundhedscentre, psykiatri, distriktspsykiatri)	☐ 6
Udsatte grupper (hjemløse, misbrugere, alkoholbehandling, krise/asylcentre, kriminalforsorg)	☐ 7
Undervisningsområdet (sociale højskoler, SoSu-skoler m.v.)	☐ 8
Rådgivning i øvrigt (foreninger og interesseorganisationer, beboerrådgivning, pensionskasser, studenterrådgivning, forsvaret, private virksomheder, formidlingscentre m.v.)	☐ 9
Andet: (skriv venligst) _____	☐ 10

7. Hvor mange ansatte er der på den arbejdsplads/institution, hvor du arbejder? *(Den lokalt afgrænsede arbejdsplads, fx skole, sygehusafdeling, bankafdeling, daginstitution)*

Kun et kryds

1-9 ansatte	☐ 1
10-19 ansatte	☐ 2
20-49 ansatte	☐ 3
50-99 ansatte	☐ 4
100-499 ansatte	☐ 5
500 ansatte eller flere	☐ 6

8. Hvem er din arbejdsgiver?

Kun et kryds

Kommune	☐ 1
Amt	☐ 2
Stat	☐ 3
Offentligt ejet/koncessioneret virksomhed	☐ 4
Privat virksomhed	☐ 5
Selvejende institution	☐ 6

9. Hvordan er din nuværende ansættelse?

Kun et kryds

Fast ansat	☐ 1
Vikariat/vikarbureau	☐ 2
Projektansat/kontraktansat (tidsbegrænset)	☐ 3
Ansat på timeløn	☐ 4
I arbejdstilbud, aktivering eller lignende	☐ 5
Selvstændig	☐ 6
Anden form for ansættelse	☐ 7
Arbejdsløs	☐ 8

10. Beskæftigelse. Er du i øjeblikket…

Kun et kryds

Heltidsansat	☐ 1
Deltidsansat	☐ 2
Ingen fast arbejdstid ifølge kontrakt/aftale?	☐ 3

11. Hvordan er din arbejdstid placeret? *Kun et kryds*

Fast dagarbejde	☐ 1
Skiftende mellem dag og aften	☐ 2
Skiftende mellem dag, aften, nat	☐ 3
Fast aftenarbejde	☐ 4
Fast natarbejde	☐ 5
Fast weekendarbejde	☐ 6
Andet (skriv): _____	☐ 7

12. Hvor mange timer plejer du at arbejde alt i alt om ugen?
(inklusive over-/merarbejde)

Antal timer i hovedjob: ☐☐

Antal timer i evt. bijob: ☐☐

13. Er du leder? *Kun et kryds*

Ja, leder ***med*** personaleansvar	☐ 1
Ja, leder ***uden*** personaleansvar (*Gå til spørgsmål 14)*	☐ 2
Nej (*Gå til spørgsmål 14)*	☐ 3

13. a Hvis ja til at være leder med personaleansvar:
Hvor stort et personale har du ansvaret for? *Kun et kryds*

1-10 personer	☐ 1
11-25 personer	☐ 2
26-50 personer	☐ 3
Over 50 personer	☐ 4

Spørgsmål om krav i arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
	Kun et kryds i hver linie				
14. Er din arbejdsmængde så ujævnt fordelt, at det hober sig op?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
15. Er du nødt til at arbejde over?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
16. Er det nødvendigt for dig at arbejde i meget højt tempo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
17. Har du for meget at lave på dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
18. Kræver dit arbejde fysisk uholdenhed?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
19. Kræver dit arbejde, at du skal tage hurtige beslutninger	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
20. Er din arbejdsopgaver så svære, at de er vanskelige at løse?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
21. Kræver dit arbejde maksimal opmærksomhed?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
22. Arbejder du under tidspres? (fx snævre deadlines)?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
23. Forekommer der forstyrrende afbrydelser i dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
24. Kræver dit arbejde, at du skal træffe komplicerede beslutninger?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
25. Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
26. Er dit arbejde ensformigt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
27. Gentager du de samme arbejdsrutiner med få minutters mellemrum?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
28. Udfører du arbejdsopgaver, som du egentlig burde være bedre uddannet til for at udføre?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
29. Bruger du din viden og færdigheder i dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
30. Er der positive udfordringer i dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
31. Synes du, at dit arbejde er meningsfuldt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
32. Kræver dit arbejde, at du får ny viden og nye færdigheder?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
33. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
34. Er det muligt for dig at have social kontakt med dine kolleger, mens du arbejder?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
35. Hvis du laver fejl i dit arbejde, er det så forbundet med risiko for personskade?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
36. Hvis du laver fejl i dit arbejde, er der så risiko for økonomiske tab?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

37. Indebærer dit arbejde kontakt med kunder/klienter, elever m.m.? *Kun et kryds*

Nej ..... (*Gå til spørgsmål 41)*	☐ 1
Ja, mest *direkte* kontakt (ansigt til ansigt eller telefonkontakt).....	☐ 2
Ja, mest *indirekte* kontakt (via mail, post, telefax osv.).....	☐ 3
Ja, stort set lige meget indirekte og direkte kontakt.....	☐ 4

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
	Kun et kryds i hver linie				
38. Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer i dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
39. Skal du tage imod og behandle klager fra klienter/kunder?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
40. Synes du, at du har et godt forhold til dine klienter/kunder?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

41. Har du det seneste år i dit arbejde været udsat for… *Sæt kun et kryds i hver linie*

	Ja	Nej
a. fysisk vold?	☐ 1	☐ 2
b. psykisk vold, trusler om vold?	☐ 1	☐ 2
c. været vidne til voldelige episoder?	☐ 1	☐ 2
d. røveri?	☐ 1	☐ 2
e. chokerende, traumatiske oplevelser (fx vidne til dødsfald, personskade?).....	☐ 1	☐ 2
f. udsat for hærværk, fx rudeknusning, din bil-/cykeldæk skåret op, andre af dine ting ødelagt?.....	☐ 1	☐ 2

Hvis "ja" ved spørgsmål 41a og 41b om udsat for fysisk vold eller trusler om vold i dit arbejde. *(Hvis nej ved de 2 spørgsmål, gå til spørgsmål 46)*

42. Hvor mange gange har du i dit arbejde været udsat for vold/trusler i de sidste 12 måneder?

Sæt kun et kryds

1-2 gange	☐ 1
3-5 gange	☐ 2
6-10 gange	☐ 3
Flere end 10 gange	☐ 4

43. Har den vold/trusler om vold, du har været udsat for de sidste 12 måneder været så alvorlig, at du…

Sæt kun et kryds i hver linie

	Ja	Nej
blev chokeret eller bange?	☐ 1	☐ 2
Fik synlige mærker eller skader på kroppen?	☐ 1	☐ 2

44. Hvem udøvede volden/truslerne om vold, du var udsat for?

Sæt kun et kryds i hver linie

	Ja	Nej
Person, som jeg servicerede (patient, klient, elev o.l.)	☐ 1	☐ 2
Pårørende (familie, ven m.v.) til ovennævnte person	☐ 1	☐ 2
Kollega	☐ 1	☐ 1
Leder	☐ 1	☐ 1
Underordnet (medarbejder)	☐ 1	☐ 1
Andre	☐ 1	☐ 1

45. Hvad bestod volden/truslerne i?

Sæt kun et kryds i hver linie

	Ja	Nej
Fysisk overfald – slag, spark, krads o.l.	☐ 1	☐ 2
Brug af genstande, fx kastede ting, anvendte slag"våben", kniv eller andre redskaber?	☐ 1	☐ 2
Truende adfærd	☐ 1	☐ 1
Psykisk eller verbal aggression	☐ 1	☐ 1
Spyttet på	☐ 1	☐ 1
Ukvemsord/verbalt tilsvinet	☐ 1	☐ 1
Trusler rettet mod min nærmeste familie, børn m.v.	☐ 1	☐ 1
Skriftlige trusler, fx mail, brev	☐ 1	☐ 1
Hærværk mod mine ejendele	☐ 1	☐ 1

Rolleforventninger

Kun et kryds i hver linie

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
46. Er der fastlagt klare mål for dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
47. Ved du helt klart, hvad der er dit ansvarsområde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
48. Ved du helt nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
49. Skal du gøre nogen ting i dit arbejde, som du føler burde gøres anderledes?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
50. Får du arbejdsopgaver, som du ikke får de nødvendige ressourcer til at kunne udføre?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
51. Stilles der uforenelige krav til dig fra to eller flere personer?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
52. Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Indflydelse på arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
		Kun et kryds i hver linie			
53. Hvis der er flere måder, du kan gøre dit arbejde på, kan du så selv bestemme, hvordan du vil gøre det?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
54. Kan du påvirke den arbejdsmængde, du får?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
55. Kan du selv bestemme dit arbejdstempo?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
56. Kan du selv bestemme, hvornår du vil holde pause?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
57. Kan du selv bestemme, hvor længe du vil holde pause?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
58. Kan du selv bestemme din arbejdstid (flekstid)?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
59. Har du indflydelse på tilrettelæggelsen af din arbejdstid/vagtskema?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
60. Kan du påvirke beslutninger om, hvilke personer du skal arbejde sammen med?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
61. Kan du selv bestemme, hvornår du har kontakt til klienter/kunder?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
62. Kan du påvirke beslutninger, der er vigtige for dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
63. Oplever du, at der er en person eller organisation, der varetager dine interesser?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Forudsigelighed og forandringer i arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
		Kun et kryds i hver linie			
64. Får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
65. Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
66. Går der rygter om ændringer på din arbejdsplads?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
67. Tror du på, at du om to år har et arbejde, som du finder lige så attraktivt som dit nuværende arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

68. Har der på din arbejdsplads inden for det seneste år været gennemført væsentlige forandringer, fx sammenlægning, oprettelse eller lukning af afdeling/afsnit, ændrede arbejdsopgaver eller organisering af arbejdet, omrokering af personale eller lignende betydelige ændringer?

	Sæt kun et kryds
Ja	☐ 1
Nej, men der er aktuelle planer/diskussioner Herom ..... *(Gå til spørgsmål 70)*	☐ 2
Nej ..... *(Gå til spørgsmål 70)*	☐ 3
Ved ikke/er ny på arbejdspladsen ..... *(Gå til spørgsmål 70)*	☐ 4

69. Hvis ja i spørgsmål 68: Synes du, at de(n) gennemførte forandringer har haft betydning (positivt eller negativt) for din arbejdssituation?

Sæt kryds i ☐ ved det tal på linien, som er mest dækkende i forhold til dig

-5 ☐	-4 ☐	-3 ☐	-2 ☐	-1 ☐	0 ☐	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
Meget negativ betydning					Ingen væsentlig betydning					Meget positiv betydning

Mestring af arbejdet

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
	Kun et kryds i hver linie				
70. Er du tilfreds med kvaliteten af det arbejde, du udfører?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
71. Er du tilfreds med den mængde arbejde, du får lavet?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
72. Er du god til at håndtere arbejdsmæssige problemer?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
73. Synes du, at du er god til at bevare et godt forhold til dine kolleger?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
74. Får du tilbagemelding om kvaliteten af det arbejde, du udfører?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
75. Kan du umiddelbart selv vurdere, om du har gjort dit arbejde godt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Socialt samspil

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
	Kun et kryds i hver linie				
76. Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte til dit arbejde fra dine kolleger?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
77. Hvis du har brug for det, kan du så få hjælp og støtte til dit arbejde fra din nærmeste leder?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
78. Hvis du har brug for det, er dine kolleger så villige til at lytte, hvis du har arbejdsmæssige problemer?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
79. Hvis du har brug for det, er din nærmeste leder så villig til at lytte, hvis du har arbejdsmæssige problemer?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
80. Hvis du har brug for det, kan du så snakke med dine venner om problemer på dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
81. Bliver dit arbejde værdsat af din nærmeste leder?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Mobning og seksuel chikane

Mobning (Chikane, ubehagelige drillerier og fornærmelser, forfølgelse, udelukkelse fra fællesskabet) er et problem på nogle arbejdspladser og for nogle ansatte. For at kunne kalde noget mobning, må det gentage sig over en længere periode og personen, der mobbes, må have vanskeligheder med at forsvare sig selv. Det er **ikke** mobning, hvis to personer, der er lige "stærke", har en konflikt, **eller** hvis hændelsen kun sker én gang.

82. Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har været udsat for mobning inden for de sidste 6 måneder?	*Kun et kryds*
Ja	☐ 1
Nej	☐ 2

83. Har du selv været udsat for mobning på din arbejdsplads inden for de sidste 6 måneder?	*Kun et kryds*
Ja	☐ 1
Nej	☐ 2

84. Hvis ja, fra hvem?	*Sæt gerne flere krydser*
Kolleger	☐ 1
Leder	☐ 1
Underordnede.....	☐ 1
Klienter/kunder	☐ 1
Andre	☐ 1

Seksuel chikane kan både være af psykisk og fysisk karakter. Seksuel chikane kan udøves af bestemte personer imod andre, eller der kan være tale om, at selve miljøet opleves som krænkende. For at kunne kalde noget seksuel chikane, må det finde sted systematisk over en periode (afhængig af grovheden), og den, det går ud over, oplever det som uvelkomment og ubehageligt og har svært ved at sige fra. Eksempler på seksuelt chikane kan være: Berøringer, bemærkninger om krop, påklædning m.v., hentydninger i ord og billeder med seksuelt indhold, forringelser af arbejdsvilkår som gengæld for afvist kontakt.

	Sæt kun et kryds i hver linie	
	Ja	Nej
85. Har du været udsat for seksuel chikane fra andre personer på din arbejdsplads inden for det sidste år?	☐ 1	☐ 2
86. Har du lagt mærke til, om nogen på din arbejdsplads har følt sig seksuelt chikaneret inden for det sidste år?	☐ 1	☐ 2

Ledelse

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
	Kun et kryds i hver linie				
87. Opmuntrer din nærmeste leder dig til at tage del i vigtige beslutninger?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
88. Opmuntrer din nærmeste leder dig til at sige fra, når du har en anden mening?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
89. Gør din nærmeste leder noget for, at du kan udvikle dine færdigheder?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
90. Tager din nærmeste leder sig af problemer, så snart de dukker op?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
91. Fordeler din nærmeste leder arbejdet retfærdigt og upartisk?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
92. Behandler din nærmeste leder de ansatte retfærdigt og lige?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
93. Er forholdet mellem dig og din nærmeste leder årsag til, at du bliver stresset?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

94. Stoler du på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen/institutionen?

Kun et kryds

Meget lidt eller slet ikke	☐ 1
Lidt	☐ 2
Noget	☐ 3
Meget	☐ 4
Virkelig meget	☐ 5

Arbejdspladskultur

Hvordan er klimaet på din arbejdsplads?	Meget lidt eller slet ikke	Lidt	Noget	Meget	Virkelig meget
	Kun et kryds i hver linie				
95. Konkurrencepræget?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
96. Opmuntrende og støttende?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
97. Mistroisk og mistænksomt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
98. Afslappet og behageligt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
99. Stift og regelstyret?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
	Kun et kryds i hver linie				
101. Tager de ansatte på din arbejdsplads selvstændige initiativer?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
102. Opmuntres de ansatte på din arbejdsplads til at komme med ideer til forbedringer?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
103. Er der tilstrækkelig kommunikation i din afdeling?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
104. Har du bemærket, om mænd og kvinder behandles ulige på din arbejdsplads?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
105. Har du bemærket, om ældre og yngre medarbejdere behandles ulige på din arbejdsplads?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
106. Belønnes man (ros, penge, opmuntring), når man har gjort et godt stykke arbejde på din arbejdsplads?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
107. Tager man sig godt af de ansatte på din arbejdsplads?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
108. I hvilket omfang interesserer ledelsen sig for de ansattes helbred og trivsel?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

	Meget sjældent eller aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Meget ofte eller altid
	Kun et kryds i hver linie				
109. Påvirker de krav, du er udsat for i dit arbejde, dit familieliv på en negativ måde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
110. Påvirker krav fra din partner/familie dit arbejde på en negativ måde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Er der noget af nedenstående, der passer på dig og dine arbejdskolleger/personalet på din arbejdsplads?

	Ja, passer i høj grad	Ja, passer i nogen grad	Nej, passer ikke rigtigt	Nej, passer slet ikke
	Kun et kryds i hver linie			
111. Arbejdspladsen/afdelingen er præget af konflikter personalet imellem	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
112. Der er ofte skænderier/grænsestridigheder faggrupperne imellem	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
113. Vi er for dårlige til at give hinanden en hjælpende hånd, når der er behov for det.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
114. Der er et rigtigt godt samarbejde blandt personalet på min arbejdsplads	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
115. Der er et rigtigt godt samarbejde med de andre faggrupper, som jeg arbejder med i det daglige .	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
116. Vi har et rigtigt godt forhold til andre afdelinger/-parter, som vi samarbejder med	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

117. Indgår du i et team/arbejdsgruppe på arbejdspladsen?	*Sæt kun et kryds*
Ja, og den fungerer godt	☐ 1
Ja, men den fungerer mindre godt	☐ 2
Nej	☐ 3

Kvalifikationer og faglig udvikling

		Ja, i høj grad	Ja, delvist	Nej, ikke tilstrækkeligt	Nej, slet ikke
		Kun et kryds i hver linie			
118.	Synes du, at du har de nødvendige faglige kompetencer for at kunne løse de arbejdsmæssige problemer, du støder ind i?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
119.	Synes du, at dine faglige kompetencer bliver brugt godt nok på dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
120.	Har du mulighed for at lære nye ting gennem dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
121.	Synes du, at du har tilstrækkelige muligheder for kurser, efter/videre-uddannelse i dit nuværende arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
122.	Er der på dit arbejdssted fokus på læring i arbejdet (fx oplæring, supervision faglige møder o.l.).....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
123.	Synes du, at du har gode muligheder for faglig udvikling i takt med de krav om ændringer, der kommer på dit arbejdsområde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Fysisk arbejdsmiljø

Oplever du nogle af følgende forhold i dit arbejde i en sådan grad, at du synes, det er MEGET generende?:

		Ja meget generende	Nej	Ikke relevant for mig
		Kun et kryds i hver linie		
124.	Ergonomisk uhensigtsmæssigt inventar og ud-styr (lejer, senge, borde, stole, o.l.)?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3
125.	Trange lokaleforhold (fx for lidt plads, for meget inventar eller udstyr i samme lokale) så arbejdet vanskeliggøres?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3
126.	Mangelfuld teknologi, edb-programmer o.l.? .	☐ 1	☐ 2	☐ 3
127.	For mange personer i samme arbejdslokale?	☐ 1	☐ 2	☐ 3
128.	Støj/forstyrrende lyde?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3
129.	Dårligt indeklima?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3
130.	Andres tobaksrygning	☐ 1	☐ 2	☐ 3

Engagement i virksomheden/institutionen

Følgende påstande handler om dit engagement i den virksomhed/institution, du arbejder i. Marker i hvilken grad du er enig eller enig i disse påstande

	Helt uenig	Delvis uenig	Neutral	Delvis enig	Helt enig
	Kun et kryds i hver linie				
131. Jeg fortæller mine venner, at denne virksomhed/institution er et godt sted at arbejde	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
132. Mine normer og værdier passer godt med de normer og værdier, der er i denne virksomhed/institution	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
133. Denne virksomhed/institution inspirerer mig virkelig til at yde mit bedste.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Tilfredshed med arbejdet

	Ja	Ja, delvis	Nej
134. Synes du, at din løn er retfærdig i forhold til din indsats?	☐ 1	☐ 2	☐ 3

Angående dit job i almindelighed. Hvor tilfreds er du med følgende?:

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken eller	Utilfreds	Meget utilfreds
	Kun et kryds i hver linie				
135. Din arbejdstid	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
136. De mennesker, du arbejder sammen med	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
137. Det fysiske arbejdsmiljø	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
138. Det psykiske arbejdsmiljø	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
139. Måden din afdeling ledes på	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
140. Måden dine evner bruges på	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
141. De udfordringer, som dit arbejde indebærer.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
142. De betingelser, dit arbejde foregår under	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
143. Dit job som helhed, alt taget i betragtning	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

144.	***Jeg tænker ofte på at sige op!*** **Hvor enig er du i dette udsagn?**	*Kun et kryds*
Helt uenig		☐ 1
Delvist uenig		☐ 2
Hverken enig eller uenig		☐ 3
Delvist enig		☐ 4
Helt enig		☐ 5

Belastninger i arbejdet

I hvor høj grad oplever du nedenstående?

		I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
		Kun et kryds i hver linie				
145.	Udmatter dit arbejde dig følelsesmæssigt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
146.	Føler du dig frustreret af dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
147.	Føler du dig udbrændt på grund af dit arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

		Altid	Ofte	Somme-tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
		Kun et kryds i hver linie				
148.	Føler du dig udkørt, når din arbejdsdag er slut?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
149.	Er du udmattet om morgenen ved tanken om endnu en dag på arbejdet?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
150.	Føler du, at hver time er en belastning for dig, når du er på arbejde?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
151.	Har du overskud til at være sammen med din familie og venner i fritiden?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Arbejde og fritid

I hverdagen oplever man mange små og store glæder. Hvor ofte er nedenstående sket for dig inden for det seneste halve år?:

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Aldrig
	Kun et kryds i hver linie				
152. Jeg går glad hjem, fordi jeg har gjort et godt stykke arbejde, som andre har været tilfreds med	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
153. Jeg har haft en god dag på arbejdspladsen. Stemningen var god, og vi har haft det godt sammen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

154. Hvor vigtigt er arbejdet alt i alt i dit liv?
(Sæt kryds ved det tal nedenfor, hvor det passer bedst til din opfattelse)

Èn af de **mindst vigtige** ting i mit liv	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐	6 ☐	7 ☐	Èn af de **vigtigste** ting i mit liv

Forholdet mellem arbejde og fritid

	Meget ofte eller altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Meget sjældent eller aldrig
	Kun et kryds i hver linie				
155. Der er en god balance mellem mit arbejde og privatliv/familieliv	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
156. Når jeg kommer hjem efter arbejdet, er jeg for træt til at lave nogle af de ting, jeg gerne vil	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
157. Min familie/venner er misfornøjede med, at jeg virker fraværende og har ringe energi, når jeg er hjemme	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
158. Mit arbejde tager for meget tid, som jeg hellere ville have brugt sammen med familie og venner.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Spørgsmål om din trivsel og dit helbred

159. Hvordan er dit helbred alt i alt *nu* sammenlignet med for et år siden?	*Kun et kryds*
Meget bedre nu end for et år siden.....	☐ 1
Noget bedre nu end for et år siden	☐ 2
Nogenlunde det samme nu som for et år siden.....	☐ 3
Noget dårligere nu end for et år siden	☐ 4
Meget dårligere nu end for et år siden.....	☐ 5

160. Disse spørgsmål drejer sig om, hvordan du har det, og hvordan du har haft det inden for de sidste 4 uger.
(*Svar sådan som det passer bedst for dig)*

Hvor stor en del af tiden inden for de *sidste 4 uger…*	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	Slet ikke
			Kun et kryds i hver linie			
Har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Har du været meget nervøs?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Har du været så langt nede, at intet har kunnet opmuntre dig?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Har du følt dig rolig og afslappet?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Har du været fuld af energi?.....	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Har du været trist til mode?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Har du følt dig udslidt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Har du været glad og tilfreds?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
Har du følt dig træt?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6

161. Med stress menes en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs eller urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden.

Føler du denne form for stress for tiden?	*Kun et kryds*
Slet ikke	☐ 1
Kun lidt.....	☐ 2
Noget	☐ 3
Ret meget	☐ 4
Virkelig meget.....	☐ 5

Symptomer

162. Tag stilling til hvert punkt og marker, hvor ofte du inden for de sidste 4 uger har oplevet følgende problemer:

	Meget ofte	Ofte	Indimellem	Sjældent	Aldrig
			Kun et kryds i hver linie		
Ondt i maven eller problemer med maven	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Trykken for brystet eller brystsmerter	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Hjertebanken	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Kortåndethed	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Svimmelhed	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Spændinger i forskellige muskler	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Hovedpine	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Svedtendens	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Magtesløshed/hjælpeløshed	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nedstemthed/deprimeret	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Rastløshed	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Nervøsitet eller uro i kroppen	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Træthed eller kraftesløshed	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Søvnproblemer	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Let til gråd	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Svært ved at slappe af	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Koncentrationsbesvær	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Svært ved at tage beslutninger	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Let ved at glemme	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
Svært ved at tænke klart	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

163. Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de sidste 12 måneder?

Ca. antal dage: ☐☐

164. Hvor mange arbejdsdage er du gået på arbejde, selvom du var syg, inden for de sidste 12 måneder?

Ca. antal dage: ☐☐

Personlige data

165. Hvornår er du født? ..... Årstal: 1 9 _ _ _

166. Er du…? *Kun et kryds*

Kvinde ..... ☐ 1

Mand ..... ☐ 2

167. Oprindelig nationalitet. Hvilket land er du født i? *Kun et kryds*

Danmark ..... ☐ 1

Andet land
(end Danmark) Skriv venligst:_____ ..... ☐ 2

168. Er du… *Kun et kryds*

Gift eller samboende? ..... ☐ 1

Enlig (ugift)? ..... ☐ 2

Enlig (fraskilt eller enke/enkemand)? ..... ☐ 3

169. Har du hjemmeboende børn? *Kun et kryds*

Ja ..... ☐ 1

Nej ..... ☐ 2

Hvis ja, hvor mange? ..... Antal: ☐

Hvor mange af disse er under 7 år? ..... Antal: ☐

Hvis du har yderligere kommentarer om forhold af betydning for dit fysiske og psykiske arbejdsmiljø, er du velkommen til at skrive dem her:

Tak for din medvirken

Forskergruppen i CASA overvejer at opsøge dig igen for at undersøge, hvordan det er gået. Vil du tillade, at vi henvender os til dig igen?

Ja ☐

Nej ☐

Hvis ja, skriv venligst din mail-adresse

(såfremt du har en sådan):_____

og telefonnummer: _____