

Notat

Dato 24. maj 2017

EHP

Side 1 af 5



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

Investering i socialrådgivernes arbejdsmiljø betaler sig

Socialrådgivere i mange kommuner har et belastende arbejdsmiljø. Socialrådgivere har ofte meget travlt, arbejder i tidskrævende IT-systemer, er udsat for konstante lovændringer, er i risikozonen for trusler og vold og oplever menneskeskæbner, som kan være psykisk belastende.

Et hårdt arbejdsmiljø kan medføre mistroivsel, helbredsproblemer og sygefravær, og det begrænser mulighederne for at deltage i faglig udvikling. Det kan også betyde, at socialrådgiverne skifter job i håbet om at finde bedre vilkår for at kunne udføre et godt socialt arbejde enten i en anden kommune eller uden for den kommunale verden.

Det bliver dyrt for kommunen, hvis

- en social sag ligger stille på grund af travlhed, sygefravær eller ubesatte stillinger.
- socialrådgiverne ikke har tid til at gøre sit arbejde grundigt nok
- socialrådgiverne ikke har tid til at samarbejde om sagerne
- socialrådgiverne ikke er klædt godt nok på til at udføre opgaverne
- kommunen hele tiden skal ansætte nye socialrådgivere
- kommunen får mange klagesager.

Dansk Socialrådgiverforening mener, at kommunerne har et stort ansvar for at sikre, at arbejdsmiljøet er sundt, sikkert og udviklende for socialrådgiverne. Et godt arbejdsmiljø for socialrådgiverne er også til gavn for de borgere, der skal drage nytte af socialrådgivernes arbejde. Når medarbejderne trives og har et godt arbejdsmiljø, lægges grunden for god kvalitet i den sociale indsats.

Derfor bør kommunen investere i socialrådgivernes arbejdsmiljø. Det betaler sig. For hver krone en arbejdsplads investerer i arbejdsmiljø, får man to kroner tilbage.

Hvordan kan kommunen investere i arbejdsmiljø?

Det er oplagt at tage afsæt i de undersøgelser, som kommunen er pligtig til at lave. Det er i den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsundersøgelserne, at medarbejderne selv giver udtryk for hvilke problemer, de oplever. En



arbejdsmiljøinvestering kan også ses som et strategisk ledelsesredskab for kommunen, og den bør ikke kun være en minimumsindsats for at leve op til arbejdsmiljølovens krav.

Der er forskellige muligheder for at investere i arbejdsmiljø. Kommunen kan investere i at forebygge stress og vold og investere i kompetenceudvikling. Ikke mindst kan det være meget gavnligt at se på normeringer og på hvor mange sager, hver socialrådgiver skal have ansvar for.

Stressforebyggelse

Forebyggelse af stress kan fx ske i form af en normering, der passer til mængden af arbejdsopgaver.

Det er også vigtigt med opdaterede og velfungerende IT-systemer, som kan understøtte, at socialrådgiverne kan arbejde med kerneopgaven, dvs. de borgerrettede opgaver, og ikke kun kan lægge data ind i administrative IT-systemer.

Desuden kan der være brug for at indføre arbejds- og beslutningsgange, som er smidige og giver medarbejderindflydelse og beslutningskompetence i sagsarbejdet. Muligheden for tværfagligt og tværsektorielt samarbejde og for koordinering bør prioriteres. Det udvikler positive, tillidsfulde og effektive samarbejdsrelationer.

Et passende vikarbudget kan gøre det muligt at ansætte vikarer for socialrådgivere under sygdom, fratrædelser, ferier og når kolleger er på efteruddannelse.

Voldsforebyggelse

Forebyggelse af konflikter, trusler, vold samt chikane på de sociale medier kan ske ved at arbejde med uddannelse i konflikthåndtering, borgervenlig fysisk indretning samt løbende risikovurderinger og modernisering eller tjek af sikkerhedsforanstaltningerne, bl.a. alarmer og flugtveje.

Muligheden for at arbejde på tværs af forvaltninger og sektorer kan også være med til at forebygge, at borgere føler sig tabt i systemerne, og dermed reagerer med afmagt og vrede.

Kompetenceudvikling

Forebyggelse af videnstab og vidensefterslæb kan opbygges gennem en kultur for læring og vidensdeling i kombination med efteruddannelse og supervision. Det sociale område er præget af mange reformer og lovændringer, så behovet for løbende opdatering og faglig udvikling er stort.

Introduktion og oplæring af nyuddannede og nyansatte socialrådgivere fx gennem sidemandsoplæring og mentorordninger er essentielt. Det fremmer fastholdelse på arbejdspladsen og lægger grunden for, at den nyuddannede socialrådgiver på længere sigt bliver en højt kvalificeret og værdifuld medarbejder.



Kompetenceudvikling skal skabe mulighed for at kunne deltage i den i løbende udvikling af det sociale arbejde i kommunen, noget der også skal afsættes tid og rum til.

Desuden vil lederuddannelse i arbejdsmiljø og strategisk arbejdsmiljøarbejde være med til at forebygge problemer med trivslen.

Normering og sagstal

Hvis man ønsker kvalitet i arbejdsindsatsen, er det især vigtigt at vurdere hvor mange socialrådgivere, der er brug for. Er den aktuelle normering tidssvarende? Hvis der er for få socialrådgivere til for mange sager, så vil det betyde nedgang i kvaliteten og flere fejl, for der er naturligvis grænser for, hvor mange borgere en socialrådgiver har mulighed for at arbejde meningsfuldt med.

Dansk Socialrådgiverforening har derfor udarbejdet vejledende sagstal for flere kommunale forvaltningsområder. DS' vejledende sagstal er en hjælp til dialogen på arbejdspladsen om sagstal, normering og organisering af arbejdet.

I mange kommuner har kommunalbestyrelser og politiske udvalg taget udgangspunkt i Dansk Socialrådgiverforenings vejledende sagstal i forbindelse med en vurdering af behovet for hvor mange socialrådgivere, der skal til for at kunne dække behovet. En investering i socialt arbejde indebærer ofte en nødvendig opnormering af antallet af socialrådgivere.

Dansk Socialrådgivnings vejledende sagstal dækker flere forskellige kommunale myndighedsområder: børne-familie, børnehandicap, voksenhandicap, voksenpsykiatri, integration, sygedagpenge, kontanthjælp unge og voksne, ressourceforløb, m.v. Læs mere på www.socialraadgiverne.dk/sagstal.

Ex: Høje Taastrup:

I Høje Taastrup Kommune havde socialrådgiverne på kontanthjælpsområdet i 2014 meget store sagsbunker. Derfor blev der sat et pilotforsøg i gang i for at undersøge, om det kunne betale sig at investere i en opnormering - og sammen med et møde med borgmesteren har det nu ført til 16 nye ansatte.

Pilotforsøget viste, at sagsbehandlingen blev langt mere effektiv, og ledigheds-længden blev 1,3 år kortere end gennemsnittet. Det har fået byrådet til at tro på investeringsstrategien.



En af de socialrådgivere, som har været en del af pilotforsøget, blev ansat for et år siden i en almindelig stilling, hvor hun sad med 100-110 sager. Efter tre måneder blev hun del af forsøget, og siden da har hun haft 50-60 sager - og det er helt fantastisk, fortæller hun:

"Med færre sager har jeg tid til at arbejde langt grundigere med sagerne, fordi jeg har fået tid til at følge dem tættere. Der er rum og tid til at gøre arbejdet ordentligt, så jeg kan handle på ændringer med det samme, forberede mig, reflektere mere og følge op, siger hun og fortsætter:

Jeg har fået langt bedre hold i sagerne ved at få mere tid til dem. Vi har også holdt møder hver morgen om sager og principafgørelser, så vi nemt har kunnet tage fra i hinandens fravær. Så vi har på ingen måde arbejdet mindre, vi har bare haft muligheden for at gøre det grundigere."

Læs hele historien om Høje Taastrup Kommunes investering i artiklen 'Jobcenter opnormerer markant' i fagbladet [Socialrådgiveren nr. 1/2017](#).

Dokumentation om investering i arbejdsmiljø

Det kan betale sig at investere i arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø øger kvalitet og effektivitet i arbejdet. På tilsvarende vis er et dårligt arbejdsmiljø dyrt for arbejdspladsen. Det er der efterhånden flere mere og mere dokumentation for:

For hver krone virksomheder investerer i sikkerhed og sundhed, får de gennemsnitligt to kroner tilbage. Det viser COWIs [forskningsprojekt om arbejdsmiljø og økonomi, 2016](#).

Forskningsprojektet har udgivet en [Vejledning til vellykkede og lønsomme arbejdsmiljøindsatser, 2016](#) som et værktøj til udarbejdelse af en god business case for investering i en lønsom arbejdsmiljøindsats.

Arbejdsulykker og arbejdsrelateret sygdom medfører øgede udgifter i form af fx sygefravær, produktionsnedgang, omorganisering, førstehjælp, ulykkesanalyse, administrativ opfølgning, rekruttering af vikar, løn til vikar, oplæring af vikar, reparation/oprydning, erstatning af skadet udstyr, erstatninger/øgede forsikringsudgifter.

Desuden har arbejdsulykker og arbejdsrelateret sygdom konsekvenser for virksomhedens image. Det viser [en rapport fra EU-kommissionen, 2011](#).

Arbejdstilsynet har beregnet omkostningerne ved arbejdsulykker. En arbejdsulykke med over 30 dages fravær koster gennemsnitligt arbejdsgiverne 58.400



kr. På kontorområdet er omkostningerne større, nemlig 82.400 kr. Udgifterne består af løn under sygdom, rekruttering og oplæring af vikar/ny medarbejdere. Det viser Arbejdstilsynets [beregninger](#) fra 2017.

Dokumentation af socialrådgivernes arbejdsmiljø

Socialrådgivere ligger i top 3 blandt jobgrupper i Danmark, der oplever mest stress. Det viser en helt ny undersøgelse [Fakta om arbejdsmiljø & helbred 2016](#) fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

De kommunalt ansatte socialrådgivere havde i 2015 et gennemsnitligt sygefravær på 11,7 dagsværk i 2015. Tallet dækker over meget stor variation. Nogle kommuners socialrådgivere havde op mod 18-20 fraværsgange, i andre kommuner havde socialrådgiverne 7-8 fraværsgange i gennemsnit. Tallene er fra [Kommunernes og Regionernes Løndatakontor](#).

Socialrådgiverne har ca. 3 sygedage om året alene på grund af det psykiske arbejdsmiljø. Det er dobbelt så højt som øvrige FTF-grupper. Det viser rapporten ['Socialrådgivere - psykisk arbejdsmiljø og helbred, 2013'](#).

21 procent af socialrådgiverne er udsat for trusler om vold. Det er især børnefamilieområdet (31 procent) og jobcentrene (23 procent) samt de socialrådgivere der arbejder tæt på de udsatte grupper (32 procent), der oplever trusler. Det viser rapporten ['Socialrådgivere - psykisk arbejdsmiljø og helbred, 2013'](#).