



Dansk Socialrådgiverforening  
*faglig handlekraft*

# **Overblik over Arbejdstilsynets reaktioner overfor socialrådgiverarbejdspladser i 2025**



## Indhold

|                                            |   |
|--------------------------------------------|---|
| Indledning .....                           | 3 |
| Hovedresultat.....                         | 3 |
| Gennemgang af data .....                   | 4 |
| Særlige socialrådgiverarbejdsområder ..... | 6 |
| Indhold i et typisk påbud.....             | 6 |
| Metode og definitioner .....               | 8 |

### **Notat**

April 2025

Dansk Socialrådgiverforening

Elisabeth Huus Pedersen



## Indledning

Dette notat beskriver Arbejdstilsynets reaktioner i 2025 vedrørende psykisk arbejdsmiljø på socialrådgiverarbejdspladser inden for det offentlige kontorområde. Data er indhentet via aktindsigt hos Arbejdstilsynet samt fra Arbejdstilsynets database 'Tilsyn i tal'.

Arbejdstilsynet kan afgive forskellige reaktioner overfor de arbejdspladser, hvor de ser overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen eller problematiske forhold, fx strakspåbud, påbud, undersøgelsespåbud, aftaleforløb, m.m.

## Hovedresultat

På det private og det offentlige kontorområde, som har cirka en halv million ansatte, har Arbejdstilsynet i 2025 gennemført 2.217 tilsynsbesøg, og givet 1.081 afgørelser, heraf 110 om psykisk arbejdsmiljø.

På det offentlige kontorområde, er der cirka 100.000 ansatte. Her har Arbejdstilsynet i 2025 givet 117 afgørelser, heraf 80 om psykisk arbejdsmiljø.

På socialrådgiverarbejdspladser på det offentlige kontorområde, som er besat af omtrent 10.000 socialrådgivere, har Arbejdstilsynet i 2025 givet 42 afgørelser om psykisk arbejdsmiljø.

Selvom socialrådgivere kun udgør cirka 10 % af de ansatte på det offentlige kontorområde, får socialrådgiverarbejdspladserne 50 % af afgørelserne om psykisk arbejdsmiljø.

Størstedelen af reaktionerne er aftaleforløb. De to arbejdsmiljøproblemer, der især gør sig gældende, er stor arbejds-mængde og tidspres samt krænkende handlinger. De ses især på børne-familieområdet og på beskæftigelsesområdet.

I 2025 har Arbejdstilsynet givet 80 **reaktioner** om psykisk arbejdsmiljø inden for det offentlige kontorområde (100.000 ansatte)

Heraf er 42 **reaktioner** givet på socialrådgiverarbejdspladser indenfor offentlig kontorområdet (10.000 socialrådgivere):

30 aftaleforløb

1 strakspåbud

10 påbud

1 øvrige

På disse arbejdsmiljøproblemer:

Stor  
arbejds-  
mængde og  
tidspres (11)

Krænkende  
handling  
(11)

Uklare/mod  
stridende  
krav (10)

Vold (7)

Høje  
følelses-  
mæssige  
krav (3)



## Gennemgang af data

### Reaktioner og problemtyper

I 2025 har Arbejdstilsynet givet i alt 42 reaktioner til socialrådgiverarbejdspladser på offentlig kontorområdet. De er fordelt på:

- 30 aftaleforløb
- 10 påbud
- 1 påtale
- 1 strakspåbud

Hovedparten af reaktionerne er 'aftaleforløb ved mistanke om et arbejdsmiljøproblem'. Det er et tilbud til arbejdspladsen om at indgå en aftale med Arbejdstilsynet om selv at undersøge og forbedre arbejdsmiljøet inden for en given tidsramme. Denne reaktionsform er indført i 2020 og synes at være populær blandt arbejdspladserne, da man undgår at få et 'påbud', hvor Arbejdstilsynet har undersøgt og vurderet at arbejdsmiljølovgivningen er overtrådt, og hvor arbejdspladsen derfor påbydes at rette op på forholdene. De mange aftaleforløb er højst sandsynligt også ressourcebesparende for Arbejdstilsynet.

Strakspåbud gives kun, når der er alvorlig fare på færde. 'Påtaler' gives fx når arbejdspladsen når at rette op på overtrædelsen i høringsfasen.

De 42 reaktioner er fordelt på følgende arbejdsmiljøproblemer:

- 11 stor arbejdsmængde og tidspres
- 11 krænkende handlinger
- 10 uklare og modstridende krav
- 7 vold
- 3 høje følelsesmæssige krav

I tabellen herunder kan man se hvordan tilsynsreaktionerne er fordelt på de forskellige arbejdsmiljøproblemer.

|                                | Aftale-<br>forløb | Påbud     | Straks-<br>påbud | Påtale   | Reak-<br>tioner i alt |
|--------------------------------|-------------------|-----------|------------------|----------|-----------------------|
| Stor arbejdsmængde og tidspres | 6                 | 4         | 1                |          | 11                    |
| Krænkende handlinger           | 11                |           |                  |          | 11                    |
| Uklare og modstridende krav    | 8                 | 2         |                  |          | 10                    |
| Vold                           | 3                 | 3         |                  | 1        | 7                     |
| Høje følelsesmæssige krav      | 2                 | 1         |                  |          | 3                     |
| <b>I alt</b>                   | <b>30</b>         | <b>10</b> | <b>1</b>         | <b>1</b> | <b>42</b>             |

**Sammenligning med tidligere år**

I 2023 var der 78 reaktioner, heraf 35 aftaleforløb, 14 påbud, 2 strakspåbud, 7 øvrige samt 20 vejledninger (som var en reaktion, der nu er afskaffet).

Dermed er antallet af reaktioner halveret fra 2023 til 2025. Det kan dog ikke tolkes som en forbedring af arbejdsmiljøet. Det er snarere et udtryk for Arbejdstilsynets prioritering af tilsynsindsatsen, herunder højst sandsynligt færre økonomiske ressourcer til tilsynsopgaven.

**Geografisk fordeling**

Det er især i DS-region Øst, som har fået de fleste tilsynsreaktioner, nemlig 20 ud af de 42 reaktioner. I DS-Syd er der givet 10 og i DS-Nord 8. Alle er kommunale arbejdspladser. Desuden er der reaktioner på 4 statslige arbejdspladser.

Man kan dog ikke på den baggrund konkludere, at arbejdsmiljøet er dårligere i det østlige Danmark end i resten af landet.

**Antal reaktioner**

De 42 reaktioner er fordelt på 29 arbejdspladser:

- 2 arbejdspladser (kommuner) har fået 4 reaktioner hver.
- 2 arbejdspladser (1 kommune og 1 statslig) har fået 3 reaktioner hver.
- 3 arbejdspladser har fået 2 reaktioner hver.
- 22 arbejdspladser har fået 1 reaktion hver.

Når nogle arbejdspladser får mere end 1 reaktion kan det skyldes, at de er givet i forskellige afdelinger, for forskellige problemtyper eller for gentagne overtrædelser i perioden.

**Arbejdsområder**

De 42 reaktioner er fordelt på følgende arbejdsområder.

- 15 familieafdelinger
- 11 jobcentre
- 6 socialområdet
- 4 ungerådgivninger
- 3 kriminalforsorg
- 1 integration
- 1 familieretshus
- 1 borgerservice



## Særlige socialrådgiverarbejdsområder

### Børne-familieområdet

På dette område er der givet 15 reaktioner til 11 arbejdspladser (kommuner). En af kommunerne har fået 4 reaktioner: 1 strakspåbud, 2 påbud og 1 aftaleforløb.

Halvdelen af reaktionerne (8 reaktioner) handler om stor arbejdsmængde og tidspres.

### Beskæftigelsesområdet

På dette område er der givet 11 reaktioner til 9 arbejdspladser (kommuner). To af kommunerne har fået hver 2 reaktioner.

Reaktionerne fordeler sig nogenlunde ligeligt på uklare/modstridende krav, krænkende handlinger og vold.

## Indhold i et typisk påbud

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

Arbejdstilsynets skrivelse til arbejdspladsen indeholder en faktuel beskrivelse af arbejdspladsens struktur, antal ansatte, og hvad de ansatte laver. Der er naturligvis en begrundelse for påbuddet. Her henvises til formuleringerne i bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet lægger især vægt på om arbejdspladsen i tilstrækkelig grad har forebygget de ansattes sundhedsmæssige risiko ved arbejdsmiljøproblemerne.

Arbejdstilsynet ser på, hvor længe problemerne har stået på og om eventuelle forebyggende tiltag virker. Andre kilder til dokumentation kan være fristoverskridelser, høje sagstal, klager fra borgerne, sygefravær, personaleflugt og manglende oplæring af nyansatte. Desuden lægges vægt på de ansattes oplevelse af personlige konsekvenser, fx at de fortæller at de ligger vågne om natten, er grådlabile, har hjertebanken, osv.

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



**Et citat fra et påbud i en børne-familieafdeling om stor arbejdsmængde og tidspres (udpluk):**

*"På baggrund af vores tilsynsbesøg vurderer vi, at der er stor arbejdsmængde og tidspres i sagsbehandlingsarbejdet med socialfaglige indsatser i familieafdelingen i ... Kommune og at stor arbejdsmængde og tidspres udgør en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed på kort eller lang sigt.*

*Efter § 14, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø er der tale om stor arbejdsmængde og tidspres, når der er en ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet således, at der arbejdes*

- intensivt, herunder i højt tempo eller uden pauser til restitution, eller*
- i mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution.*

*Ved vores vurdering af at der er stor arbejdsmængde og tidspres i arbejdet med socialfaglige indsatser i familieafdelingen, lægger vi vægt på, at problemet har stået på i flere år, med alvorlige personlige konsekvenser, hvilket også fremgår af virksomhedens APV ... . Ledelsen bekræfter, at der er ansatte, der de seneste år er blevet sygemeldt som følge af arbejdspresset, og at der aktuelt er ansatte med stresssymptomer, som fortsat arbejder i højt tempo med mange sager, da akutte henvendelser skal håndteres, og der mangler kolleger til at overtage opgaver.*

*Både ledelse og ansatte oplyste, at meget få opgaver kan nedprioriteres uden konsekvenser. Ventende sager udvikler sig ofte til mere komplekse og tidskrævende forløb. Ledelsen erkender vanskeligheder med at fordele sager og at overholde lovpligtige frister for sagsbehandling, herunder børnefaglige undersøgelser og personrettede tilsyn. Problemet har eksisteret gennem flere år, og sager må fortsat placeres hos allerede fuldt belastede ansatte.*

*De forebyggende tiltag har ikke kunnet forhindre, at ansatte gennem længere tid har været tvunget til at arbejde i højt tempo eller mange timer ugentligt, hvor flere aktuelt har optjent mellem 80 og 90 timers flex. Ansatte oplyste, at det er nødvendigt at arbejde aftener og weekender for at håndtere opgavemængden, ofte uden at nå i mål. Kalendere er booket måneder frem, og nye opgaver må enten udskydes betydeligt eller presses ind i en allerede fyldt arbejdsdag, hvilket tvinger ansatte til at arbejde uden pauser eller uden for normal arbejdstid.*

*De forebyggende tiltag er utilstrækkelige, idet der er en klar ubalance mellem det påkrævede arbejde og den tid ansatte har tilgængelig.*

...



*Vi lægger desuden vægt på, at der er høje følelsesmæssige krav i arbejdet, der omfatter komplekse sager, der kræver høj specialisering og stort ansvar med skærpede krav til opmærksomhed, koncentration og ansvarlighed, samtidig med håndtering af mange samtidige opgaver i højt tempo under korte sagsfrister, hvor ansatte skal håndtere familier i krise, vrede forældre eller børn, der mistrives og bruger ansatte som støtte.*

...

*Vi vurderer derfor samlet, at arbejdet med socialfaglige indsatser for børn og unge rådgivere ikke er planlagt, tilrettelagt og bliver udført således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til stor arbejdsmængde og tidspres. Utilstrækkelig forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres øger de ansattes risiko for at udvikle stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjertekarsygdomme."*

## Metode og definitioner

### Data om kontorbranchen

I notatet oplyses, at hele det offentlige og private kontorområde i Danmark består af ca. 500.000 ansatte, og at det offentlige kontorområde (branche 17.1) består af ca. 100.000<sup>1</sup> ansatte.

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

### Data om socialrådgiverarbejdspladser

Det fremgår af KRL's database, at der er ansat ca. 10.000 socialrådgivere ansat i forvaltningerne<sup>2</sup>.

DS søgt aktindsigt vedr. Arbejdstilsynets afgivne reaktioner i 2025 om psykisk arbejdsmiljø i hovedbranchen '17.1. Offentlig kontor og arbejdsformidling', som består af tre underbrancher:

- Arbejdsformidlingskontorer

---

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

<sup>2</sup> Der er i december 2024 ansat i alt 15.100 socialrådgivere i kommunerne, heraf 67 procent, svarende til ca. 10.000 ansatte i forvaltningerne på børneområdet, beskæftigelsesområdet og det sociale voksenområde.



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

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

### **Definitioner af de vigtigste af Arbejdstilsynets reaktioner**

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

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

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

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

Endelig kan Arbejdstilsynet udstede en administrativ **bøde** eller foretage **politianmeldelse**.

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