NOVEMBER 2018
DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

SOCIALRÅDGIVERNES PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

STRESS, ARBEJDSPRES OG MULIGHEDEN FOR AT LEVERE KVALITET I ARBEJDET

COWI

COWI

NOVEMBER 2018
DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

SOCIALRÅDGIVERNES PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

STRESS, ARBEJDSPRES OG MULIGHEDEN FOR AT LEVERE KVALITET I ARBEJDET

PROJEKTNR.	DOKUMENTNR.
A093093	1

VERSION	UDGIVELSESDATO	BESKRIVELSE	UDARBEJDET	KONTROLLERET	GODKENDT
1			GRGU	LAKV	GRGU

INDHOLD

1 INDLEDNING 6

2 KONKLUSION 8

3 PSYKISK ARBEJDSMILJØ I OVERBLIK 12

4 ARBEJDSPRES, STRESS OG KVALITET I ARBEJDET 16
- 4.1 Arbejdspres 16
- 4.2 Stress 19
- 4.3 Delkonklusion, arbejdspres og stress 31
- 4.4 Muligheden for at levere kvalitet i arbejdet 32
- 4.5 Delkonklusion, kvalitet i arbejdet 43

5 NEGATIVE HÆNDELSER 44
- 5.1 Trusler og arbejdsmiljøfaktorer 46
- 5.2 Konsekvenser af trusler og chikane 50
- 5.3 Delkonklusion, negative hændelser 53

6 METODEAFSNIT – KORTLÆGNING AF PSYKISK ARBEJDSMILJØ 54

BILAG A – BESKÆFTIGELSESOMRÅDER, ALDER OG ANCIENNITET 58

BILAG B – DEFINITIONER PÅ ARBEJDSMILJØFAKTORER 60

1 INDLEDNING

Denne rapport beskriver socialrådgivernes arbejdsmiljø i 2017. Rapporten er udarbejdet på baggrund af en omfattende kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmer af FTF. FTF er hovedorganisation for 70 faglige organisationer, hvoraf 23 har deltaget i undersøgelsen, heriblandt Dansk Socialrådgiverforening. Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse blandt 21.087 beskæftigede FTF'ere i alderen 18-64 år. Der er kommet svar fra 9.641 personer, hvilket giver en svarprocent på 46 %. Undersøgelsen omfatter 769 medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening, svarende til en svarprocent på 49 %. I analyserne for denne undersøgelsen indgår kun socialrådgivere, der er i arbejde, svarende til 722 medlemmer.

Det har desværre ikke været muligt at sammenligne med tidligere undersøgelser og således se på udviklingen i FTF'ernes og socialrådgivernes arbejdsmiljø, da spørgsmålene ikke er sammenlignelige på tværs af undersøgelserne.

For at sætte resultaterne i perspektiv har FTF gennemført en tilsvarende kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø blandt et repræsentativt udsnit af beskæftigede lønmodtagere i alderen 18-64 år. Det betyder, at det er muligt at sammenligne socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø med det psykiske arbejdsmiljø blandt henholdsvis FTF'erne som samlet gruppe og lønmodtagere generelt.

Formålet med rapporten er dels at sætte fokus på stress og mulighederne for at levere kvalitet i arbejdet samt konsekvenser af belastninger i arbejdet, dels at sætte fokus på negative hændelser, især trusler og konsekvenserne heraf for socialrådgiverne. Det er valgt at sætte fokus på netop disse temaer, fordi Dansk Socialrådgiver får flest henvendelser fra deres medlemmer angående disse problemstillinger. Dansk Socialrådgiverforening har derfor valgt at undersøge disse problemstillinger nærmere i nærværende rapport.

Første del af rapporten giver et overblik over socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø på en lang række faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. Anden del af rapporten beskriver arbejdspres og hvilke arbejdsmiljøfaktorer der har betydning herfor samt hvilke konsekvenser det kan have. Desuden beskriver rapportens anden del socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet og hvilke faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der har betydning herfor. Tredje del af rapporten

beskriver negative hændelser, herunder vold, trusler, chikane, seksuel chikane og mobning, og hvilke faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der har betydning for forekomsten af trusler samt konsekvenserne af trusler for socialrådgiverne.
I rapporten sammenlignes besvarelser fra danske socialrådgivere og FTF'ere, dog kommenteres der udelukkende på forskelle, der er statistisk signifikante.

I undersøgelsen er socialrådgiverne blevet spurgt til hvilket beskæftigelsesområde, de arbejder indenfor. Nedenfor ses svarfordelingen mellem socialrådgivernes beskæftigelsesområder.

Tabel 1 Beskæftigelsesområde, fordeling

	ANTAL	PROCENT
Beskæftigelsesområdet, forvaltning	201	28 %
Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger og tilbud	39	5 %
Børne-familieområdet, forvaltning	159	22 %
Børne-familieområdet, foranstaltninger og tilbud	59	8 %
Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger og tilbud	67	9 %
Sundhedsområdet	52	7 %
Udsatte grupper	91	13 %
Undervisningsområdet og Rådgivning i øvrigt	54[1]	8 %
I alt	**722**	**100 %**

I bilag A kan de ses en fordeling af respondenterne på alder og anciennitet samt det spørgsmål, som respondenterne har svaret på vedr. deres beskæftigelsesområde.

[1] Undervisningsområdet = 15 respondenter, Rådgivning i øvrigt = 39 respondenter.

2 KONKLUSION

Undersøgelsen kortlægger centrale dimensioner i socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø, herunder hvordan stress, for højt arbejdspres og begrænsede muligheder for at levere kvalitet i arbejdet kan have konsekvenser for socialrådgiverne. Derudover har undersøgelsen fokus på omfanget og betydning af negative hændelser på arbejdet, bl.a. trusler og chikane.

Undersøgelsen dokumenterer, at socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø på en række områder er belastet i en grad, så det fører til stress, øget sygefravær samt at man går på arbejde, selvom man er syg. Ligeledes dokumenterer undersøgelsen, at socialrådgivernes arbejdsmiljø i forhold til en lang række psykiske arbejdsmiljøfaktorer er væsentligt dårligere end øvrige FTF-grupper samt lønmodtagere generelt og derfor i højere grad er stressede og syge på grund af det psykiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsen viser, at socialrådgiverne især er udfordret i forhold til deres arbejdsmængde, unødvendige arbejdsopgaver, følelsesmæssige krav i arbejdet, uklare roller, manglende social støtte fra leder, problematisk ledelseskvalitet samt trusler.

Arbejdspres
Socialrådgiverne oplever et stort arbejdspres. 61 % af socialrådgiverne har en stor eller en meget stor arbejdsmængde. Det samme gør sig kun gældende for 35 % af FTF'erne i øvrigt og 23 % af lønmodtagerne generelt. Ligeledes arbejder 28 % af socialrådgiverne i højt eller meget højt arbejdstempo. Det gør sig kun gældende for henholdsvis 22% af FTF'erne i øvrigt og 14 % af lønmodtagerne generelt.

Undersøgelsen viser, at en stor arbejdsmængde har betydning for socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet samt om de er udsat for trusler. Et højt arbejdstempo har både betydning for socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet, forekomst af stress, og om socialrådgiverne er udsat for trusler. Endvidere viser undersøgelsen, at mængden af unødvendige arbejdsopgaver har betydning for forekomst af stress samt socialrådgivernes muligheder for at levere kvalitet i arbejdet. Således har især stor arbejdsmængde, højt arbejdstempo og unødvendige arbejdsopgaver negative konsekvenser for socialrådgiverne.

Stress
31% af socialrådgiverne er stressede hele tiden eller ofte. Dette er en markant større andel end FTF'erne i øvrigt (22 %) og lønmodtagerne generelt (16 %). De socialrådgivere, der arbejder i forvaltninger, er hårdest ramt af stress – her er andelen af stressede større end inden for de øvrige beskæftigelsesområder. Ligeledes er det især de yngre socialrådgiverne der er stressede. Det er dog værd at bemærke, at der er mange af de yngre socialrådgivere, der arbejder i forvaltninger.

På baggrund af en regressionsanalyse viser undersøgelsen, at fem faktorer især har betydning for forekomsten af stress blandt socialrådgiverne. Det drejer sig om:
› Arbejdstempo
› Unødvendige arbejdsopgaver
› Konflikter mellem arbejde og privatliv
› Social støtte fra kollegaer
› Antallet af timer man arbejder.

Risikoen for, at socialrådgiverne hele tiden eller ofte er stressede øges, hvis arbejdstempoet er højt, omfanget af unødvendige arbejdsopgaver er stort, omfanget af konflikter mellem arbejde og privatliv er stort, hvis der ikke er tilstrækkelig social støtte fra kollegerne samt hvis socialrådgiverne enten er deltidsansatte eller arbejder mere end 37 timer om ugen. Arbejdstempo og unødvendige arbejdsopgaver har størst betydning for, om socialrådgiverne er stressede.

Konsekvenserne af stress for socialrådgiverne er bl.a. højere sygefravær, og at flere går syge på arbejde (sygenærvær), end hvis de ikke eller sjældent er stressede.

Muligheden for at levere kvalitet i arbejdet
Næsten en femtedel (19 %) af socialrådgiverne oplever, at de i lav eller meget lav grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Særligt de socialrådgivere, der arbejder i forvaltninger, oplever, at de mangler mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Socialrådgiverne er udfordrede i forhold til, at der ikke er medarbejdere nok på arbejde til, at de kan udføre arbejdet tilfredsstillende samt at forholdene på arbejdspladsen ikke i tilstrækkelig grad giver dem mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende. Socialrådgiverne bruger bl.a. meget nødvendig tid på registrering og dokumentation. Ligeledes oplever kun halvdelen (48 %) i høj eller meget høj grad, at de har mulighed for at løse opgaver på et fagligt forsvarligt niveau, og lidt over en tredjedel (33 %) af socialrådgiverne oplever, at de i høj eller meget høj grad har mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet.

Undersøgelsen viser tydelige sammenhænge mellem en række arbejdsmiljøfaktorer, og socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Det drejer sig om følgende faktorer:
› Manglende balance mellem krav og ressourcer
› Stor arbejdsmængde
› Højt arbejdstempo
› Unødvendige arbejdsopgaver
› Manglende samarbejde mellem ledere og medarbejdere om at forbedre arbejdsgange
› Lave udviklingsmuligheder, dvs. lave muligheder for efteruddannelse og opkvalificering

Undersøgelsen viser endvidere, at konsekvenser af lav mulighed for at levere kvalitet i arbejdet bl.a. er stress, som kan føre til sygefravær samt sygenærvær.

Negative hændelser – Trusler og chikane
En stor andel af socialrådgivere blevet udsat for negative hændelse som f.eks. trusler, mobning eller chikane fra kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med arbejde. 35 % af socialrådgivere har været udsat for trusler i forbindelse med arbejde, 19 % er blevet chikaneret, og 11 % af socialrådgiverne har været udsat for mobning. Kun få har været udsat for vold (2 %) og seksuel chikane (1 %).

Undersøgelsen viser, at følgende arbejdsmiljøfaktorer hænger sammen med, om socialrådgiverne er udsat for trusler:

- Stor arbejdsmængde
- Højt arbejdstempo
- Store følelsesmæssige krav
- Lav ledelseskvalitet
- Store rollekonflikter
- Lave muligheder for at levere kvalitet i arbejdet

Undersøgelsen viser endvidere, at konsekvenser af trusler og chikane bl.a. er øget stress, mere sygefravær samt mere sygenærvær.

Særlige resultater vedrørende beskæftigelsesområderne
Rapporten gennemgår for udvalgte arbejdsmiljøfaktorer forskelle mellem de forskellige beskæftigelsesområder, som socialrådgiverne er ansat i. Det kan konstateres, at især forvaltningsområderne skiller sig negativt ud med flere arbejdsmiljøproblemer end de øvrige områder. Det gælder især i forhold til forekomsten af stress, højt arbejdstempo, unødvendige arbejdsopgaver, konflikter mellem arbejde og privatliv samt udfordringer med at kunne at levere kvalitet i arbejdet.

Særligt området 'Forvaltning inden for børne/familieområdet er udfordret i forhold til stress, arbejdstempo og konflikter mellem arbejde og privatliv, mens socialrådgivere ansat i forvaltninger inden for beskæftigelsesområdet har flest udfordringer med unødvendige arbejdsopgaver.

Det er især inden for undervisning/rådgivning i øvrigt, udsatte grupper samt forvaltning på beskæftigelses- og børne-/familieområdet, at socialrådgiverne arbejder mere end 37 timer om ugen, hvilket øger risikoen for stress.

I forhold til trusler og chikane, er det en stor andel af de socialrådgivere, som arbejder i forvaltningerne på børne-/familieområdet og på beskæftigelsesområdet eller arbejder med udsatte grupper, som er udsat herfor.

De socialrådgivere som udsættes for mobning arbejder primært i forvaltning på beskæftigelsesområdet, inden for undervisning/rådgivning i øvrigt eller inden for foranstaltninger og tilbud på børne-familieområdet.

3 PSYKISK ARBEJDSMILJØ I OVERBLIK

I dette afsnit gives et overblik over socialrådgivernes arbejdsmiljø. Tabellen nedenfor viser socialrådgivernes besvarelser sammenlignet med FTF'erne i øvrigt samt lønmodtagere generelt på en række skalaer og i forhold til udvalgte enkeltspørgsmål.

Tabel 2 viser andelen, der har en høj/meget høj værdi på skalaerne og for centrale arbejdsmiljøspørgsmål, samt om forskellen mellem socialrådgiverne og FTF i øvrigt er signifikant. Tabellen angiver således, hvor mange procent, der har svaret i høj eller i meget høj grad på spørgsmålene. Afhængigt af om spørgsmålet indikerer en positiv eller en negativ arbejdsmiljøfaktor er det henholdsvis positivt og negativt, at én stor andel har en høj/meget høj skalaværdi. I bilag B findes definitioner af de forskellige arbejdsmiljøfaktorer, hvor det også er angivet, om en høj score skal forstås som et negativt eller et positivt resultat.

Kun forskelle i skalaværdier, der er signifikante og på mindst 5 point er markeret med rød eller grøn i tabellen afhængigt af, om trivslen er lavere eller højere blandt socialrådgiverne end blandt FTF'erne i øvrigt. Mindst 5 point er anvendt, da forskelle under dette niveau ikke anses for at være mærkbare for individerne. Denne hovedregel er tidligere anvendt af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø[2].

Som det ses af tabellen har socialrådgiverne et væsentligt dårligere arbejdsmiljø end FTF'erne i øvrigt og lønmodtagere generelt på en lang række parametre. Det gælder for:

- Arbejdsmængde
- Arbejdstempo
- Følelsesmæssige krav
- Rolleklarhed
- Rollekonflikter

[2] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø 2005 (Tredækker-undersøgelsen).

› Social støtte fra leder
› Ledelseskvalitet
› Retfærdighed og respekt
› Unødvendige arbejdsopgaver
› Balance mellem indsats og belønning
› Jobtilfredshed
› Trusler
› Stress
› Sygefravær grundet psykisk arbejdsmiljø

Særligt adskiller socialrådgiverne sig på en række parametre, hvor de ligger 9 procentpoint eller flere dårligere end FTF'erne i øvrigt. Det gælder for:
› Arbejdsmængde
› Følelsesmæssige krav
› Rolleklarhed
› Social støtte fra leder
› Ledelseskvalitet
› Unødvendige arbejdsopgaver
› Trusler
› Stress

Ligeledes er der en række parametre, hvor socialrådgiverne ligger dårligere end FTF'erne, men på niveau med lønmodtagerne generelt. Det gælder for udviklingsmuligheder, tillid, medarbejderinddragelse og chikane fra kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med arbejde.

Dertil er der en række parametre, hvor socialrådgiverne ligger på niveau med FTF'erne, men væsentlig dårligere end lønmodtagere generelt. Det gælder for:
› Mening i arbejdet
› Social støtte fra kollegaer
› Arbejdspladsens sociale kapital
› Kvalitet i arbejdet
› Usikkerhed i ansættelsen
› Konflikter mellem arbejde og privatliv
› Sygefravær
› Sygenærvær

I forhold til fysisk vold på arbejdspladsen ligger socialrådgiverne signifikant bedre end både FTF'erne i øvrigt og lønmodtagere generelt. I forhold til psykisk velbefindende ligger socialrådgiverne på næsten samme niveau som FTF'erne og bedre end lønmodtagere generelt.

Tabel 2 Andel, hvis svar udtrykker en høj eller meget høj skalaværdi (procent)

SKALA / SPØRGSMÅL	SOCIAL-RÅDGIVERE	FTF I ØVRIGT	LØNMOD-TAGERE GENERELT	FORSKEL MELLEM SOCIAL-RÅDGIVERE OG FTF I ØVRIGT
Psykisk arbejdsmiljø	Høj/meget høj			
Arbejdsmængde	61%	35%	23%	Signifikant
Arbejdstempo	28%	22%	14%	Signifikant
Følelsesmæssige krav	33%	19%	12%	Signifikant
Indflydelse i arbejdet	60%	65%	65%	
Udviklingsmuligheder	51%	60%	52%	Signifikant
Mening i arbejdet	73%	75%	66%	

SKALA / SPØRGSMÅL	SOCIAL-RÅDGIVERE	FTF I ØVRIGT	LØNMOD-TAGERE GENERELT	FORSKEL MELLEM SOCIAL-RÅDGIVERE OG FTF I ØVRIGT
Rolleklarhed	60%	71%	74%	Signifikant
Rollekonflikter	27%	21%	19%	Signifikant
Social støtte fra kolleger	81%	81%	71%	
Social støtte fra leder	50%	61%	57%	Signifikant
Ledelseskvalitet	40%	49%	46%	Signifikant
Arbejdspladsens sociale kapital	58%	65%	62%	Signifikant
Samarbejdsevne	63%	68%	64%	
Tillid	53%	60%	57%	Signifikant
Retfærdighed og respekt	36%	42%	45%	Signifikant
Medarbejderinddragelse	40%	47%	43%	Signifikant
Kvalitet i arbejdet	45%	49%	63%	
Unødvendige arbejdsopgaver	24%	15%	14%	Signifikant
Grænseløst arbejde	18%	18%	17%	
Balance mellem indsats og belønning	32%	38%	43%	Signifikant
Usikkerhed i ansættelsen	7%	10%	18%	
Jobtilfredshed	64%	69%	69%	Signifikant
Konflikter mellem arbejde og privatliv	27%	25%	19%	
Trivsel og velbefindende	Høj/meget høj			
Psykisk velbefindende	76%	79%	73%	
Energi	47%	52%	49%	
Andel der har oplevet vold, mobning og chikane				
Trusler i forbindelse med arbejde	35%	21%	16%	Signifikant
Fysisk vold i forbindelse med arbejde	2%	12%	8%	Signifikant
Mobning	11%	9%	14%	
Krænkende adfærd på arbejde	19%	17%	17%	
Seksuel chikane på arbejde	1%	2%	5%	
Chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med arbejde	19%	13%	21%	Signifikant

SKALA / SPØRGSMÅL	SOCIAL-RÅDGIVERE	FTF I ØVRIGT	LØNMOD-TAGERE GENERELT	FORSKEL MELLEM SOCIAL-RÅDGIVERE OG FTF I ØVRIGT
Stress				
Andel der hele tiden eller ofte har følt sig stresset i de sidste to uger	31%	22%	16%	Signifikant
Selvvurderet helbred				
Andel der vurderer, at deres helbred er mindre godt eller dårligt	15%	13%	13%	
Sygefravær				
Andel der har været sygemeldt fra arbejde inden for de seneste 12 måneder	82%	78%	67%	
Andel der har været sygemeldt fra arbejde inden for de seneste 12 måneder på grund af det psykiske arbejdsmiljø	22%	16%	14%	Signifikant
Andel der er gået på arbejde, selv om de var syge, inden for de seneste 12 måneder	64%	62%	53%	

Rød farve markerer signifikante forskelle i tabellen på mindst 5 procentpoint, hvor arbejdsmiljøet eller trivslen er lavere blandt socialrådgiverne end FTF'erne i øvrigt.

Grøn farve markerer signifikante forskelle i tabellen på mindst 5 procentpoint, hvor arbejdsmiljøet eller trivslen er højere blandt socialrådgiverne end FTF'erne i øvrigt.

4 ARBEJDSPRES, STRESS OG KVALITET I ARBEJDET

I dette kapitel sættes fokus på socialrådgivernes arbejdspres, stressniveau samt deres mulighed for at levere kvalitet i arbejdet.

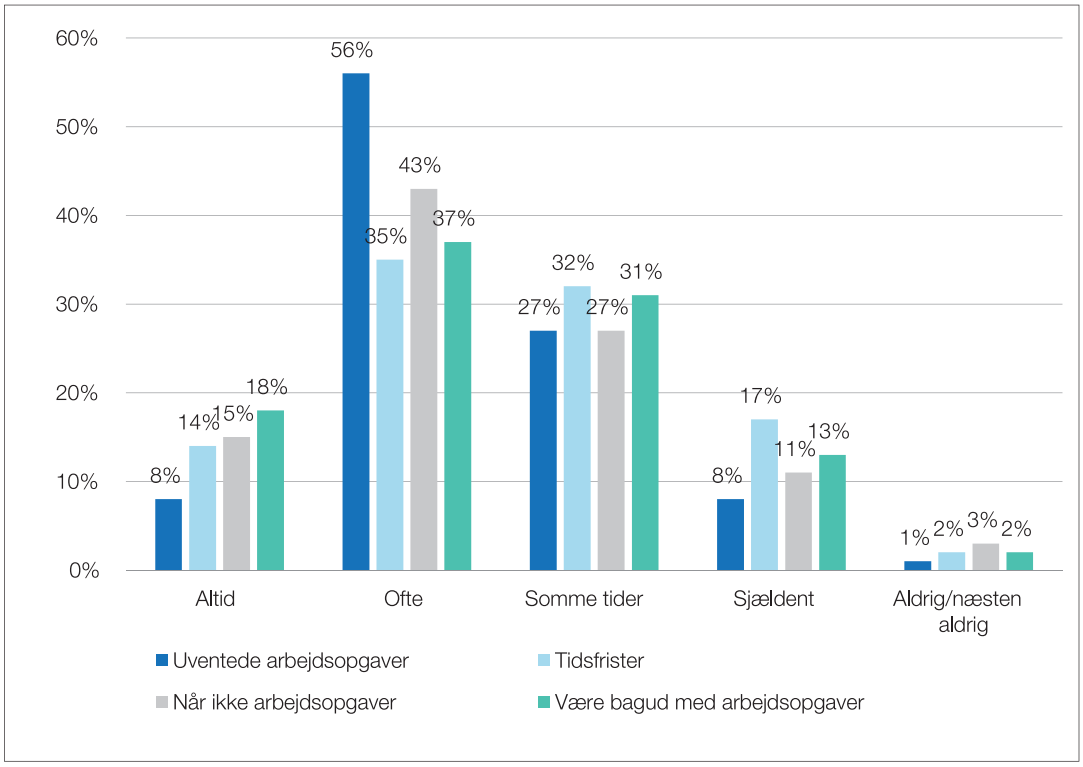
4.1 ARBEJDSPRES

Som nævnt i kapitel 3 har socialrådgiverne et markant større arbejdspres end det er tilfældet for øvrige FTF-medlemmer samt for lønmodtagere generelt. Socialrådgivernes arbejde er præget af stor arbejdsmængde, højt arbejdstempo og unødvendige arbejdsopgaver. Særligt har socialrådgiverne en markant større arbejdsmængde end andre lønmodtagere. 61 % af socialrådgiverne svarer, at de har en stor eller meget stor arbejdsmængde mod kun 35 % af FTF'erne i øvrigt og kun 23 % af lønmodtagerne generelt, jf. tabel 2.

Figur 1 viser, hvor mange andele af socialrådgiverne, der har svaret henholdsvis 'Altid/Ofte/ Sommetider/Sjældent eller Aldrig/Næsten aldrig' til en række spørgsmål om arbejdsmængde. Spørgsmålene udgør de enkeltspørgsmål, der er indeholdt i skalaen Arbejdsmængde. Se forklaring på, hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Af figur 1 fremgår det, at 64 % af socialrådgiverne altid eller ofte får uventede arbejdsopgaver, der sætter dem under tidspres, og 49 % får altid eller ofte tidsfrister, der er svære at overholde. Endvidere svarer 58 %, at de altid eller ofte ikke når deres arbejdsopgaver, ligesom 55 % svarer, at de altid eller ofte er bagud med deres arbejdsopgaver. Under 1/5 del af socialrådgiverne svarer sjældent, næsten aldrig eller aldrig til disse spørgsmål.

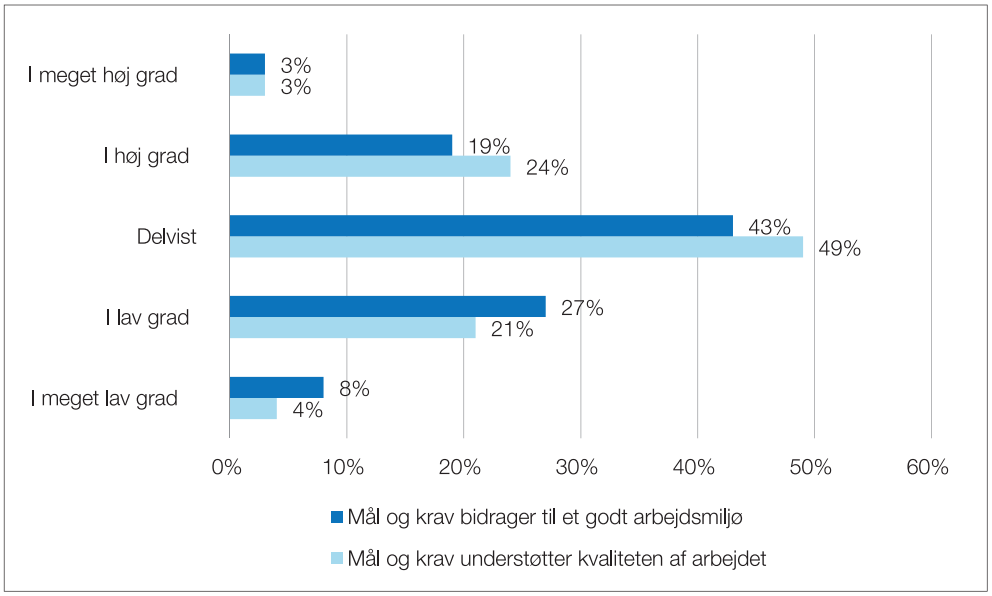
Figur 1 Arbejdsmængde, enkelt spørgsmål



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres? / Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde? / Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? / Hvor ofte kommer du bagud med dit arbejde?

Figur 2 viser, at henholdsvis ca. en femtedel og en fjerdedel af socialrådgiverne oplever, at de mål og krav der stilles i arbejdet i høj eller meget høj grad bidrager til et godt arbejdsmiljø (22 %) samt kvalitet i arbejdet (27 %). Modsat oplever ca. en tredjedel (35 %) af socialrådgiverne, at de mål og krav, der er styrende for deres arbejde, kun i lav eller meget lav grad bidrager til et godt arbejdsmiljø, og 27 % vurderer, at de mål og krav, der er styrende for deres arbejde, kun i lav eller meget lav grad understøtter kvaliteten i arbejdet. I forhold til, hvor mange socialrådgivere, som oplever en stor arbejdsmængde, er det interessant.

Figur 2 Mål og krav



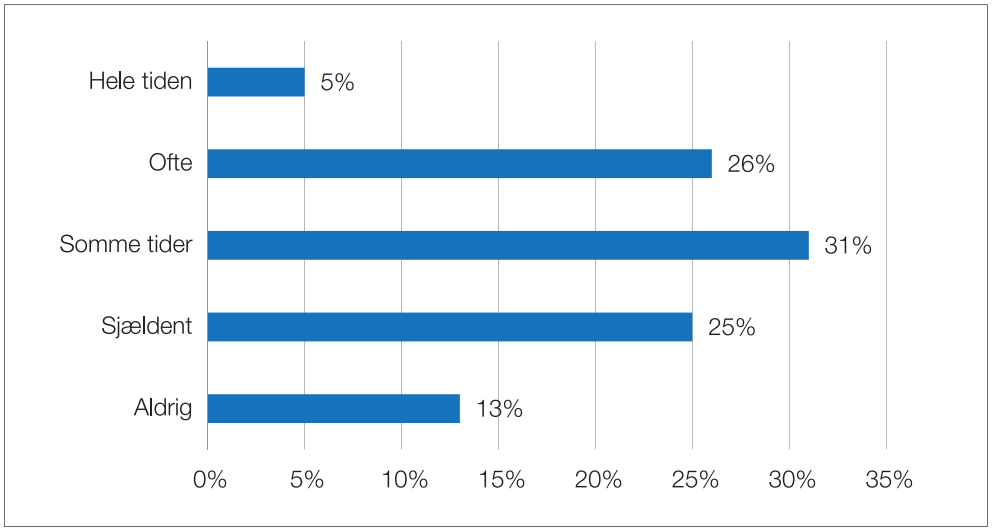
Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Oplever du, at de mål og krav, der er styrende for dit arbejde, bidrager til et godt arbejdsmiljø? / Oplever du, at de mål og krav, der er styrende for dit arbejde, understøtter kvaliteten af arbejdet?

4.2 STRESS

31 % af socialrådgiverne er stressede hele tiden eller ofte. Dette gælder til sammenligning kun for 22 % af FTF'erne i øvrigt og 16 % af lønmodtagerne generelt. Det er næsten en tredjedel af socialrådgiverne, der er stressede hele tiden eller ofte.

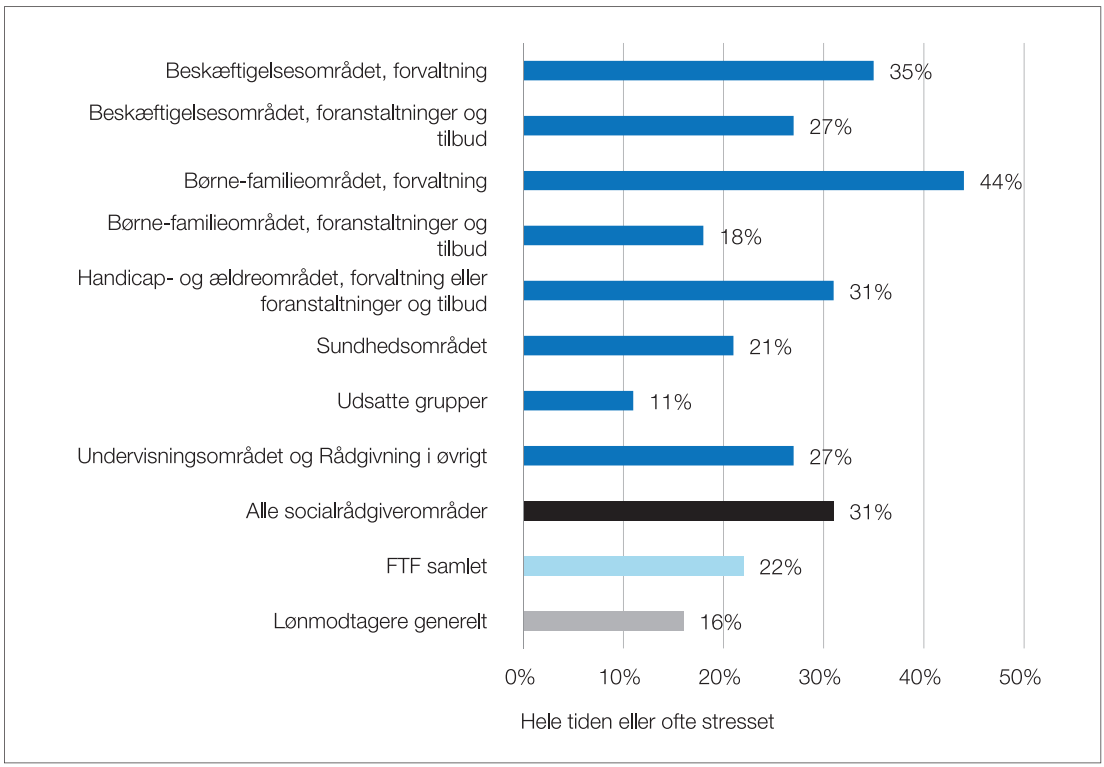
Særligt er de socialrådgivere, der arbejder i forvaltninger, hårdt ramt, og her er socialrådgiverne på børne-familieområdet i særlig grad udsat for stress (44 % er stressede hele tiden eller ofte). Figur 5 viser, at jo yngre socialrådgiverne er, desto mere stressede er de.

Figur 3 Stress

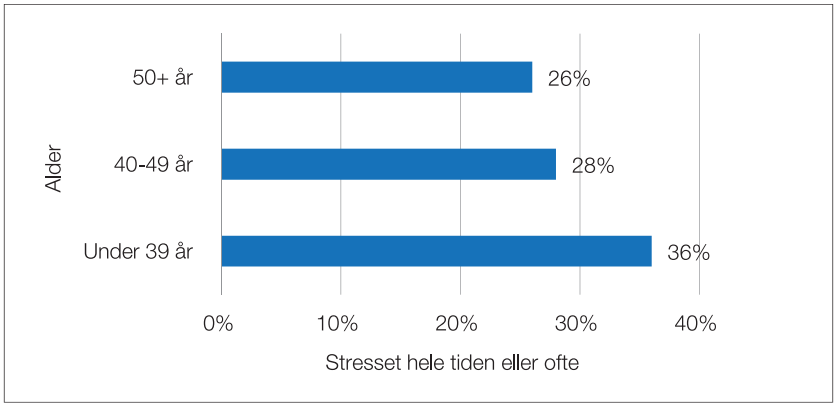


Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste 2 uger?

Figur 4 Stress fordelt på beskæftigelsesområde

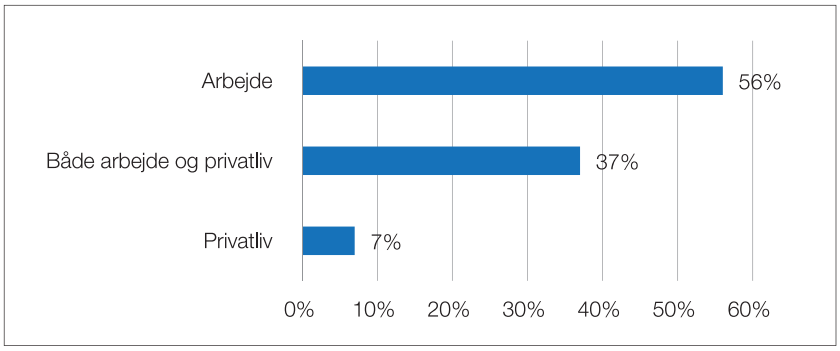


Figur 5 Andelen, der hele tiden eller ofte er stressede, fordelt på aldersgrupper



Den væsentligste kilde til stress for socialrådgiverne er arbejdet eller både arbejde og privatliv. Arbejdet er dermed en væsentlig kilde til stress for mere end 9 ud af 10 (93 %) af de socialrådgivere, der har været stressede inden for de sidste to uger.

Figur 6 Kilde til stress



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvad var den vigtigste kilde til din stress?

4.2.1 REGRESSIONSANALYSE OM STRESS

For at undersøge nærmere, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der har betydning for forekomsten af stress blandt socialrådgiverne, er gennemført en regressionsanalyse[3]. En regressionsanalyse indeholder en lang række arbejdsmiljøfaktorer, som vurderes at have betydning for forekomsten af stress. Faktorerne er udvalgt på baggrund af andre arbejdsmiljøundersøgelser, som viser, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der kan have betydning for forekomsten af stress. Ved hjælp af regressionsanalysen er det således muligt, at undersøge hvilke arbejdsmiljøfaktorer, der har betydning for forekomsten af stress blandt socialrådgiverne.

Analysen viser, at følgende fem faktorer har betydning for forekomsten af stress blandt socialrådgiverne. Det drejer sig om:

- Arbejdstempo
- Unødvendige arbejdsopgaver
- Konflikter mellem arbejde og privatliv
- Social støtte fra kollegaer
- Antallet af timer man arbejder.

Arbejdstempo og unødvendige arbejdsopgaver har størst betydning for, om socialrådgiverne er stressede. De øvrige tre faktorer påvirker også, om socialrådgiverne er stressede, men påvirker i lavere grad end højt arbejdstempo og mange unødvendige arbejdsopgaver.

[3] Analysen er gennemført som en logistisk regressionsanalyse, hvor der samtidig kontrolleres for de øvrige forhold, der indgår i analysen. Der er kontrolleret for socialrådgivernes køn, alder, beskæftigelsesområde, oprindelsesland, og om vedkommende har en lederstilling eller ej. Analysen er foretaget blandt 676 socialrådgivere, der arbejder mindst 15 timer ugentligt.

Sammenhængen mellem de fem arbejdsmiljøfaktorer og stress er, at jo højere arbejdstempoet er, jo større er sandsynligheden for, at socialrådgiverne hele tiden eller ofte er stressede.

Jo større omfanget af unødvendige arbejdsopgaver er, jo større er sandsynligheden for, at socialrådgiverne hele tiden eller ofte er stressede.

Jo større konflikter, der er mellem arbejde og privatliv, jo større er sandsynligheden for, at socialrådgiverne hele tiden eller ofte er stressede.

Og jo mindre social støtte socialrådgiverne får fra kollegerne, jo større er sandsynligheden for, at socialrådgiverne hele tiden eller ofte er stressede.

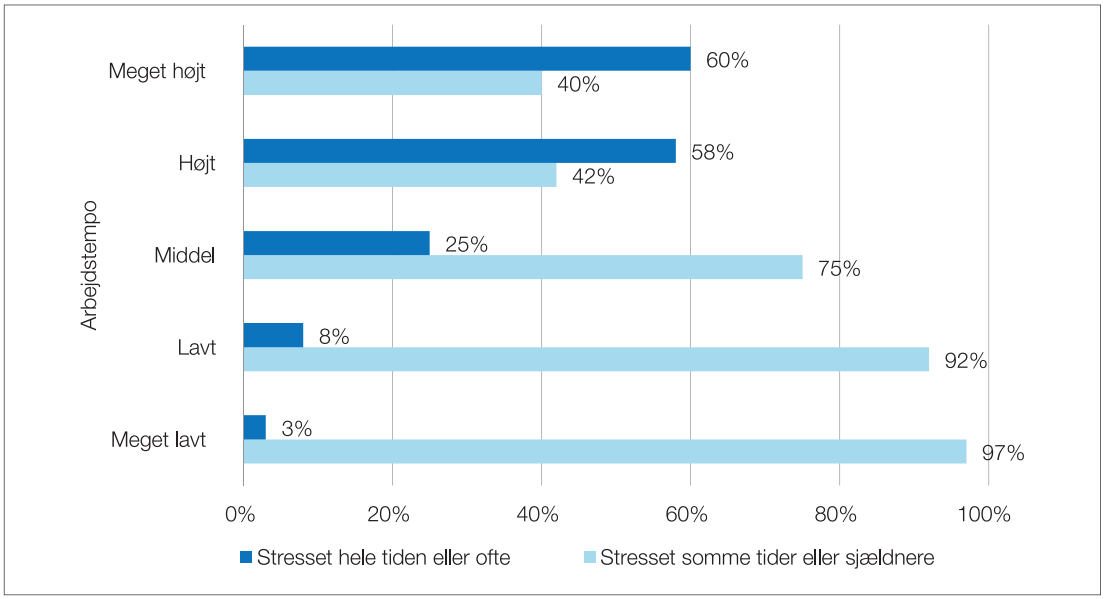
Risikoen for at socialrådgiverne bliver stressede, er størst for de socialrådgivere, der arbejder mere end 37 timer ugentlig og for de socialrådgivere, der har en deltidsansættelse på 30–37 timer om ugen.

Nedenstående figurer viser mere detaljeret sammenhængen mellem stress og de arbejdsmiljøfaktorer, der har betydning for forekomsten af stress blandt socialrådgiverne.

Arbejdstempo

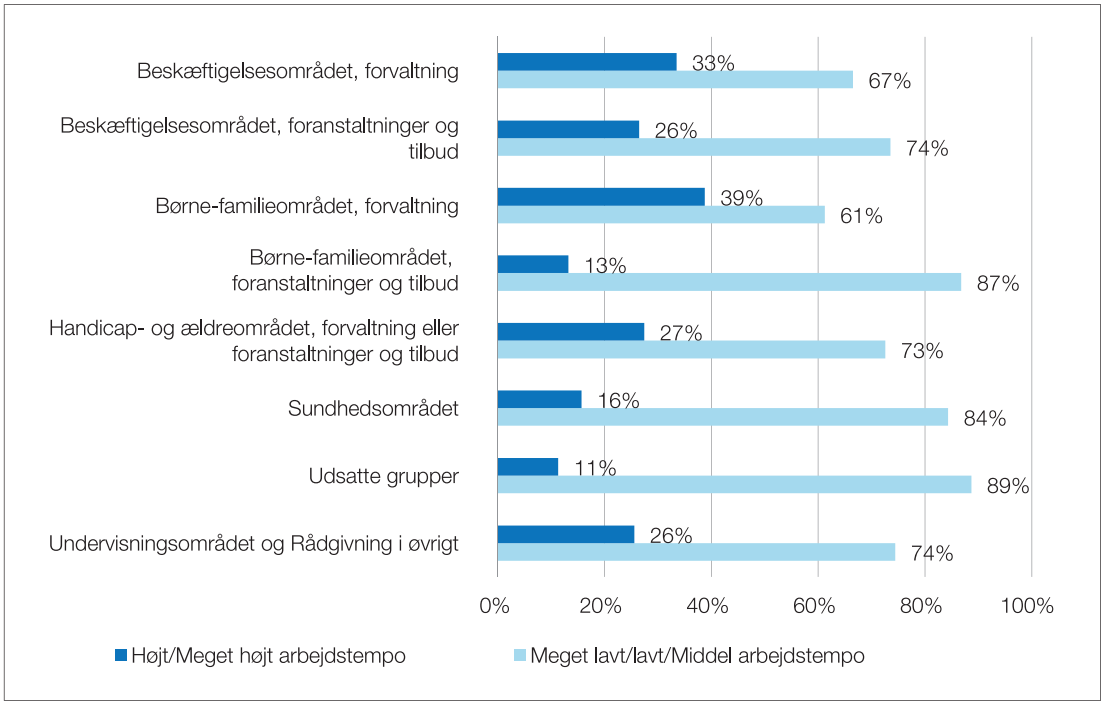
60 % af de socialrådgivere, der har et meget højt arbejdstempo, er stressede hele tiden eller ofte. Mens kun 3 % af de socialrådgivere, der har et meget lavt arbejdstempo er stressede hele tiden eller ofte. Således er der en klar sammenhæng mellem arbejdstempo og stress, som regressionsanalysen også viser. Det er især inden for forvaltning på beskæftigelsesområdet (39 %) og forvaltning på børne-/familieområdet (33 %), at socialrådgiverne har et højt arbejdstempo.

Figur 7 Sammenhæng ml. stress og arbejdstempo



Note: Arbejdstempo er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? / Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde? / Har du tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

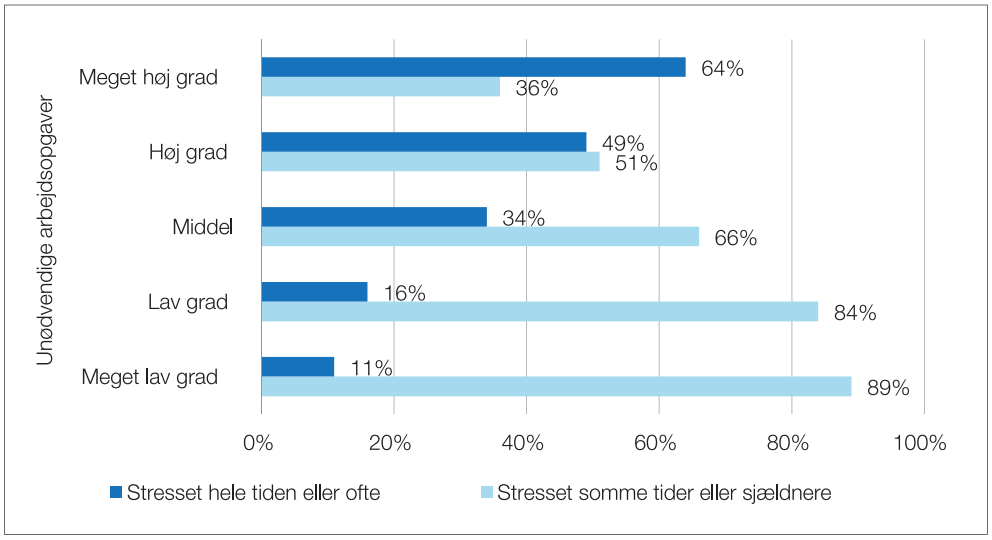
Figur 8 Arbejdstempo, fordelt på beskæftigelsesområde



Unødvendige arbejdsopgaver

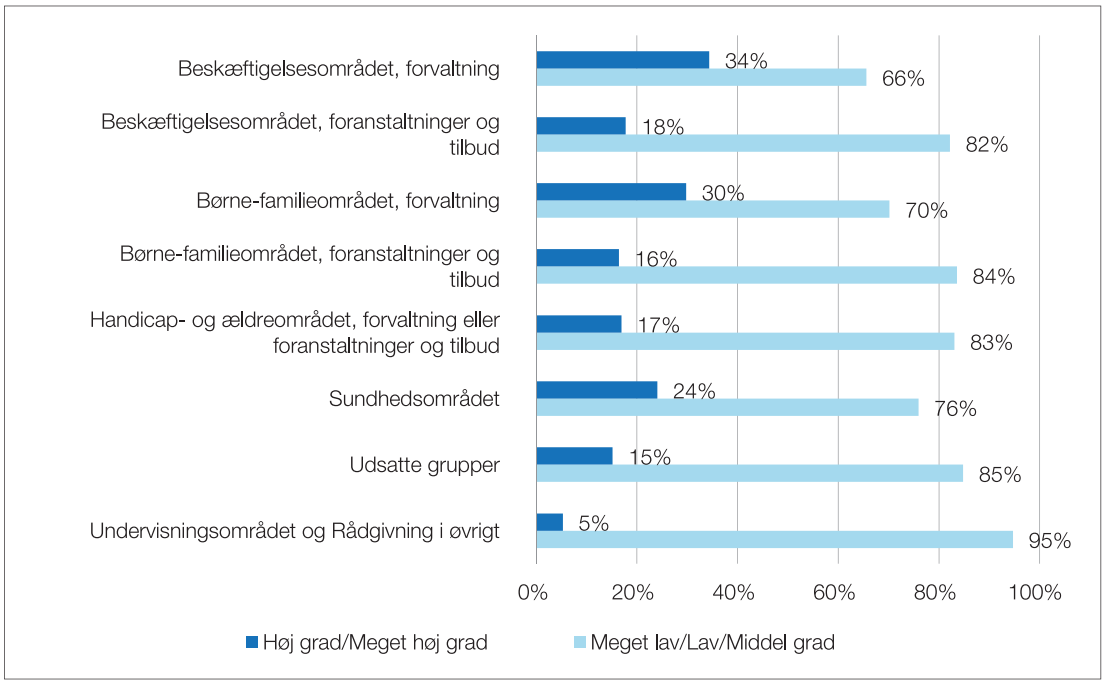
64 % af de socialrådgivere, der i meget høj grad har unødvendige arbejdsopgaver, er stressede hele tiden eller ofte. Mens kun 11 % af de socialrådgivere, der i meget lav grad har unødvendige arbejdsopgaver, er stressede hele tiden eller ofte. Sammenhængen mellem unødvendige arbejdsopgaver og stress er således tydelig, som regressionsanalysen også viser. Det er især inden for forvaltning på beskæftigelsesområdet (34 %) og forvaltning på børne-/familieområdet (30 %) samt på sundhedsområdet (24 %), at socialrådgiverne har mange unødvendige arbejdsopgaver.

Figur 9 Sammenhæng ml. stress og unødvendige arbejdsopgaver



Note: Unødvendige arbejdsopgaver er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med? / Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige? / Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange? / Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

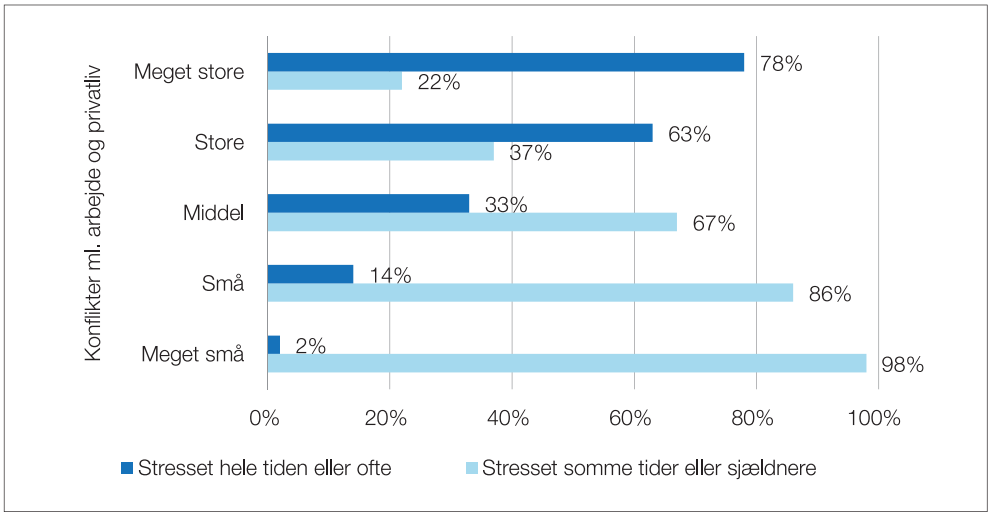
Figur 10 Unødvendige arbejdsopgaver, fordelt på beskæftigelsesområde



Konflikter mellem arbejde og privatliv

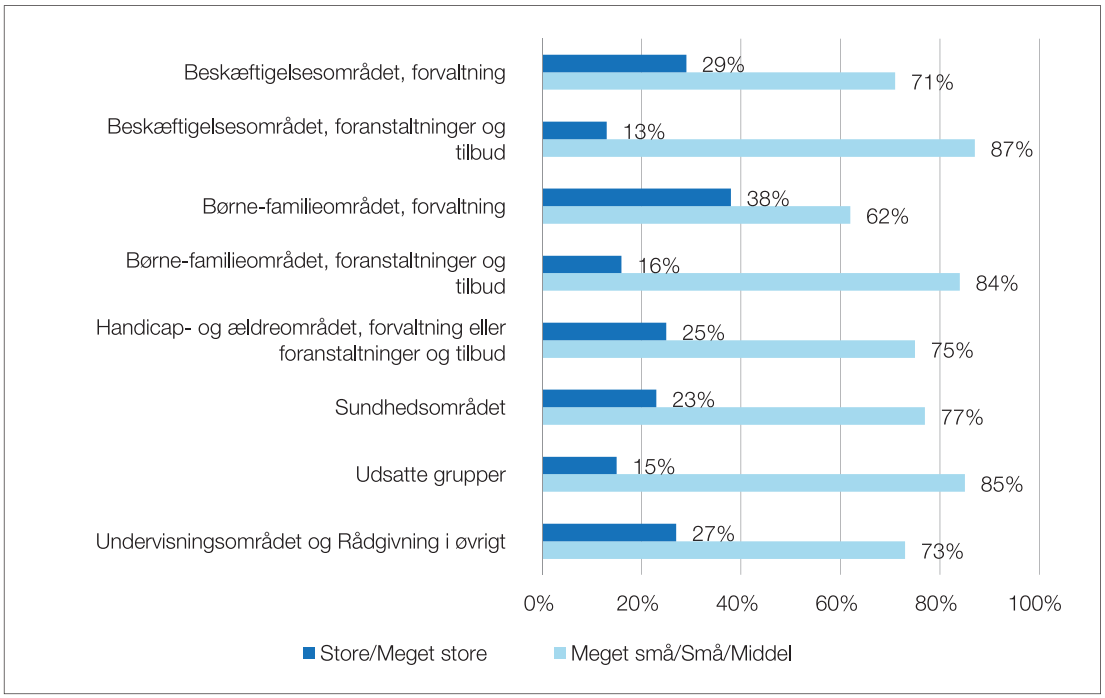
78 % af de socialrådgivere, der har meget store konflikter mellem arbejde og privatliv, er stressede hele tiden eller ofte. Mens kun 2 % af de socialrådgivere, der har meget små konflikter mellem arbejde og privatliv, er stressede hele tiden eller ofte. Der er således en klar sammenhæng mellem stress og konflikter mellem arbejde og privatliv. Det er især inden for forvaltning på børne-/familieområdet (38 %), at socialrådgiverne har store konflikter mellem arbejde og privatliv.

Figur 11 Sammenhæng ml. stress og konflikter ml. arbejde og privatliv



Note: Konflikter mellem arbejde og privatliv er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Tager dit arbejde så meget af din energi, at det går ud over privatlivet? / Tager dit arbejde så meget af din tid, at det går ud over privatlivet? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Figur 12 Konflikter ml. arbejde og privatliv, fordelt på beskæftigelsesområde

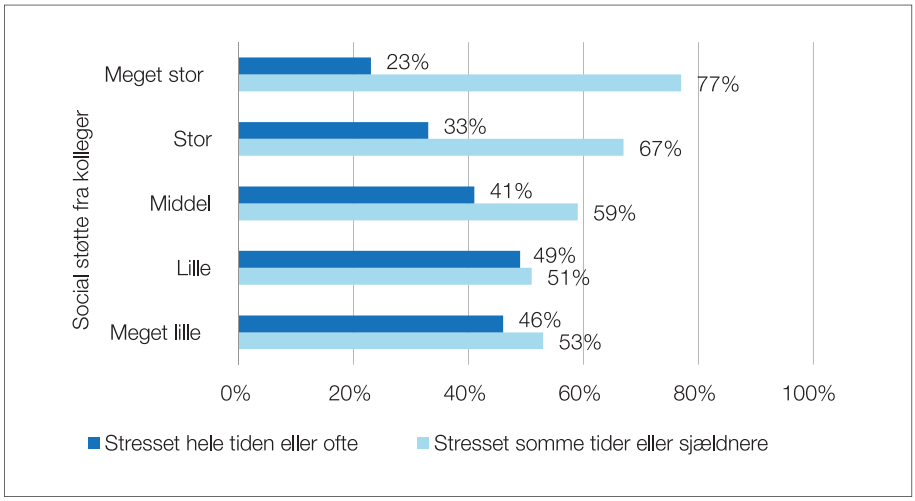


Social støtte fra kollegaer

46 % af de socialrådgivere, der har meget lille social støtte fra kollegaer, er stressede hele tiden eller ofte. Mens 23 % af de socialrådgivere, der har meget stor social støtte fra kollegaer, er stressede hele tiden eller ofte. Ligeledes er 33 % af de socialrådgivere, der har en stor social støtte fra kollegaer stressede hele tiden eller ofte. Det samme gør sig gældende for 41 % af de socialrådgivere, der har en middel grad af social støtte fra kollegaer. Der er således en klar sammenhæng mellem social støtte fra kollegaer og stress.

Der er ikke forskelle mellem beskæftigelsesområder i forhold til oplevelsen af social støtte fra kollegaer.

Figur 13 Sammenhæng ml. stress og social støtte fra kollegaer



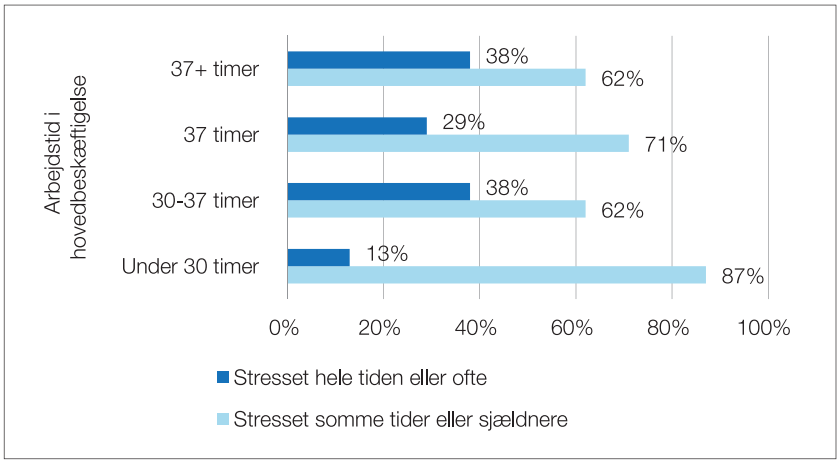
Note: Social støtte fra kollegaer er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Kan du få praktisk hjælp til arbejdet af dine kolleger, hvis du får brug for det? / Kan du få råd og vejledning af dine kolleger, hvis du får brug for det? / Kan du tale med dine kolleger om det, hvis du oplever problemer i arbejdet? / Er du og dine kolleger opmærksomme på hinandens trivsel? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Arbejdstid

Risikoen for at socialrådgiverne bliver stressede, er størst for de socialrådgivere, der arbejder mere end 37 timer ugentlig og for de socialrådgivere, der har en deltidsansættelse på 30–37 timer om ugen (38 % er stressede hele tiden eller ofte i begge grupper). For de socialrådgivere, der arbejder fuld tid på 37 timer om ugen, er risikoen for at være stresset hele tiden eller ofte noget lavere (29 %), jf. figur 14. Risikoen for at være stresset hele tiden eller ofte er lavest blandt de socialrådgivere, der arbejder mindre end 30 timer om ugen (13 % er stressede hele tiden eller ofte).

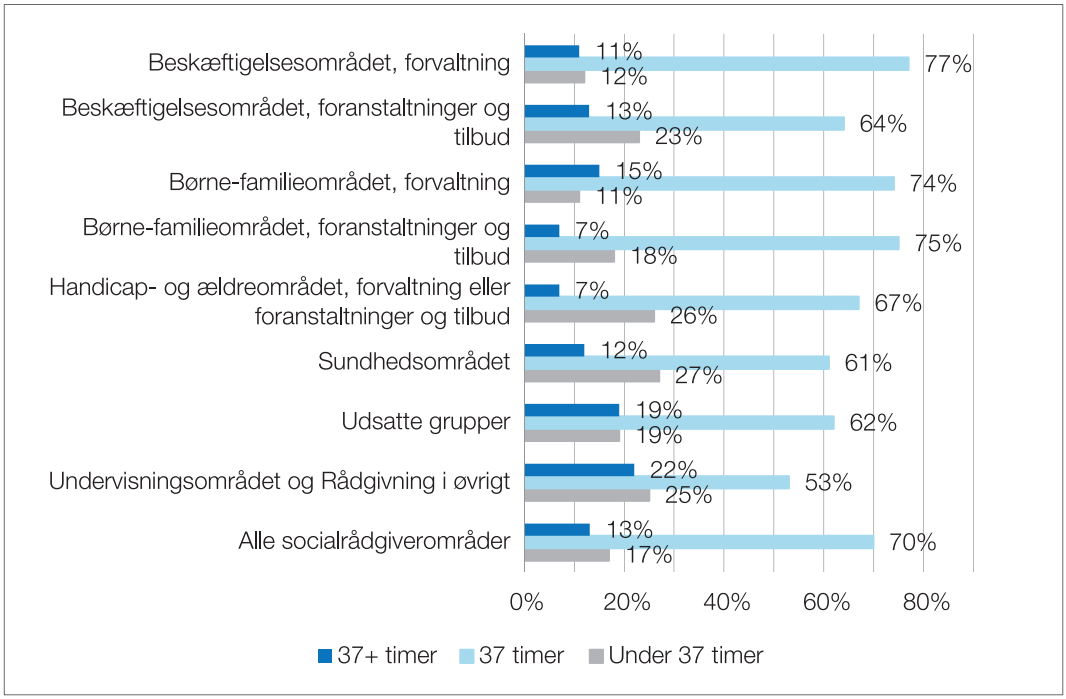
Det er især inden for undervisning/rådgivning i øvrigt (22 %), udsatte grupper (19 %) samt forvaltning på børne-/familieområdet (15 %), at socialrådgiverne arbejder mere end 37 timer om ugen og dermed har større risiko for at blive stressede, jf. figur 15.

Figur 14 Sammenhæng ml. stress og arbejdstid



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen? (Angiv arbejdstid i hovedbeskæft. og evt. bibeskæft. inkl. evt. over-/merarbejde, der ikke afspadseres).

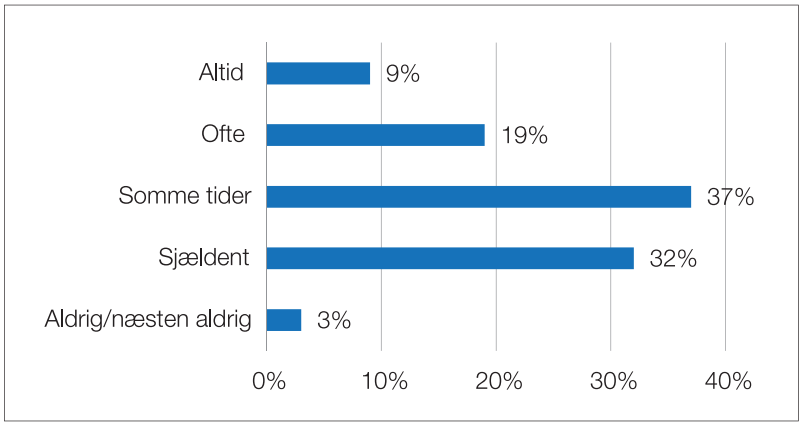
Figur 15 Arbejdstid, fordelt på beskæftigelsesområde



13 % af socialrådgiverne arbejder mere end 37 timer om ugen (jf. figur 15), og 28 % svarer, at det altid eller ofte er nødvendigt at arbejde over, dvs. ud over deres aftalte eller forventede arbejdstid (jf. figur 16). Som det ses af figur 17, er der ligeledes en sammenhæng mellem om socialrådgiverne er nødt til at arbejde over, og om de er stressede. Jo mere de er nødt til at arbejde over, jo mere stressede er de.

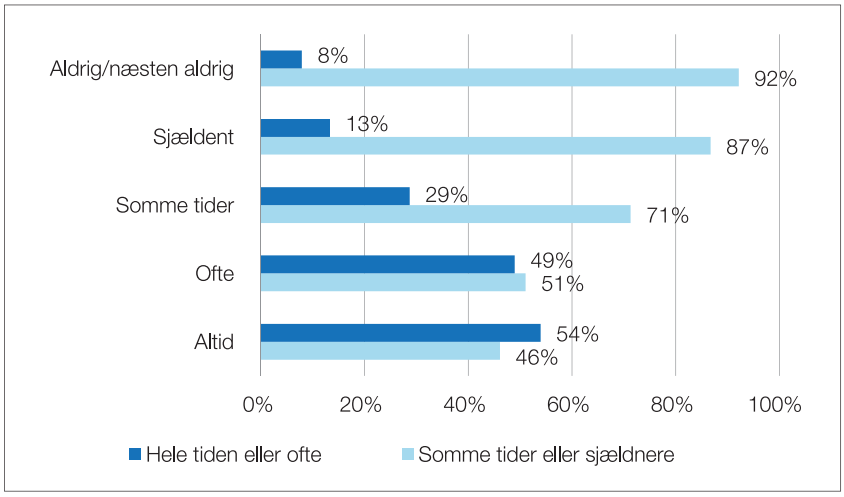
Det kan være meget stressende for medarbejdere, hvis de har konflikter mellem arbejde og privatliv, fordi det som regel både påvirker arbejdet og privatlivet negativt, og at medarbejderne dermed konstant er under pres. Det er ikke overraskende, at socialrådgiverne har store konflikter mellem arbejde og privatliv taget deres arbejdsmængde i betragtning.

Figur 16 Nødvendigheden af at arbejde over



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor ofte er det nødvendigt at arbejde over, dvs. ud over din aftalte eller forventede arbejdstid?

Figur 17 Sammenhæng ml. stress og nødvendigheden af at arbejde over



Betydningen af andre arbejdsmiljøfaktorer

Udover de arbejdsmiljøfaktorer, det ovenfor er vist har betydning, er det også undersøgt, om nogle af følgende forhold giver større risiko for stress blandt socialrådgiverne, når der tages højde for de øvrige nævnte forhold i analysen, bl.a. køn, alder, mv. (jf. fodnote 3): Rolleklarhed, håndtering af forandringer, social støtte fra leder, følelsesmæssige krav i arbejdet, kvalitet i arbejdet, mening i arbejdet, indflydelse i arbejdet, arbejdsmængde, balance mellem krav og ressourcer i arbejdet, ledelseskvalitet, forstyrrende afbrydelser, grænseløst arbejde, graden af samarbejdsevne på arbejdspladsen samt forekomsten af mobning, sexchikane, krænkende adfærd og vold.

Det har ikke kunnet påvises, at disse forhold øger sandsynligheden for, at socialrådgiverne hele tiden eller ofte er stressede. Det kan dog ikke udelukkes, at flere af disse forhold ville kunne påvises at øge sandsynligheden for stress, hvis datagrundlaget var større, dvs. hvis undersøgelsen omfattede flere socialrådgivere end de 676, der indgår i denne regressionsanalyse[4].

4.2.2 KONSEKVENSER AF STRESS

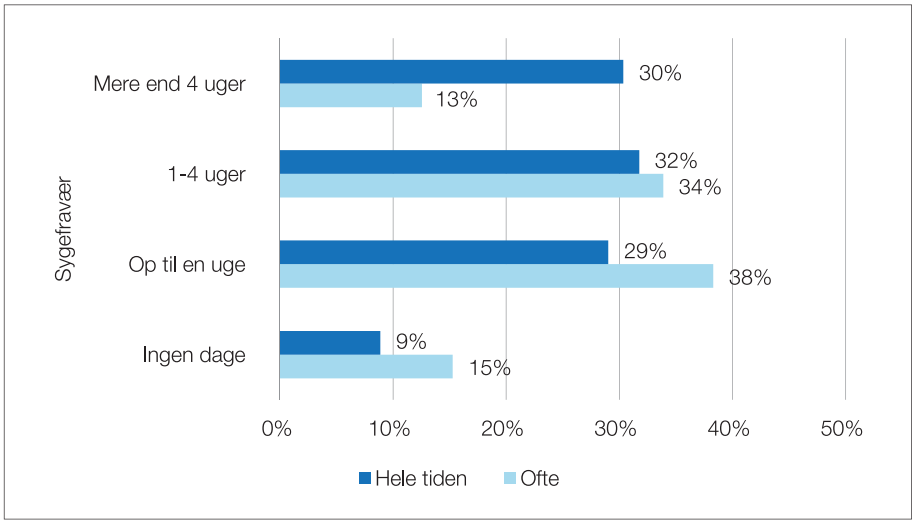
I forrige afsnit undersøgte vi, hvilke arbejdsmiljøfaktorer, der har betydning for forekomsten af stress blandt socialrådgiverne. I dette afsnit undersøger vi, hvilke konsekvenser stress har. Vi har undersøgt konsekvenserne af stress i forhold til sygefravær, sygenærvær og jobtilfredshed.

22 % af socialrådgiverne har haft sygefravær det seneste år på grund af det psykiske arbejdsmiljø[5]. Dette gælder til sammenligning for 16 % af FTF'erne i øvrigt og 14 % af lønmodtagerne generelt.

Hvor danske lønmodtagere i snit har 1,4 sygedag pr. år på grund af det psykiske arbejdsmiljø, har FTF'erne 2,6 sygedage – næsten dobbelt så mange. Og kigger man særskilt på socialrådgiverne, så har de 3,8 sygedage pr. år på grund af psykisk arbejdsmiljø[6].

Der er en tydelig sammenhæng mellem stress og sygefravær for socialrådgiverne. 30 % af de socialrådgivere, som er stressede hele tiden, har et sygefravær på mere end 4 uger, mens kun 9 % ikke har noget sygefravær.

Figur 18 Stress og sygefravær



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de seneste 12 måneder?

4 I regressionsanalysen indgår alene socialrådgivere, der arbejder mindst 15 timer ugentligt, og som har svaret på alle de spørgsmål, der indgår i analysen.

5 Det er undersøgt, om der er aldersforskel på de socialrådgivere, der har sygefravær grundet det psykiske ar-bejdsmiljø. Der findes ingen sammenhæng.

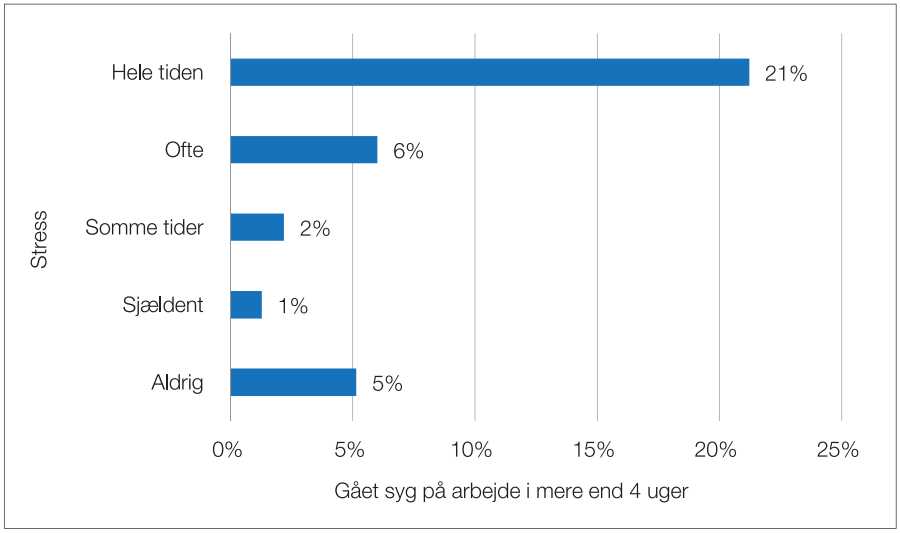
6 Kilde: Dansk Socialrådgiverforening.

Ligeledes viser undersøgelsen, at socialrådgiverne går syge på arbejde (sygenærvær), når de er stressede. 21 % af de socialrådgivere, der er stressede helt tiden, er gået syge på arbejde i mere end 4 uger det seneste år, mens kun 5 % af de socialrådgivere, der aldrig er stressede, er gået syge på arbejde i mere end 4 uger det seneste år.

Sygenærvær opstår ofte, når medarbejdere er pressede og derfor ikke kan overskue konsekvenserne af at være væk fra arbejdet. Det kan handle om, at opgaverne fortsat skal løses, selvom man er syg eller skyldes hensyn til borgerne eller til kollegaer, som eventuelt skal tage over. Ligeledes kan det handle om, at lav social støtte fra kollegaer, som kendetegner socialrådgiverne, kan bevirke, at man frygter manglende forståelse for fravær blandt kollegerne, og dermed at det bliver vigtigere at undgå fravær, også selv om man er syg.

Undersøgelsen viser, at socialrådgiverne er gået syge på arbejde i 6,1 dage det seneste år[7]. Til sammenligning er FTF'erne gået syge på arbejde i 4,8 dage det seneste år.

Figur 19 Stress og sygenærvær

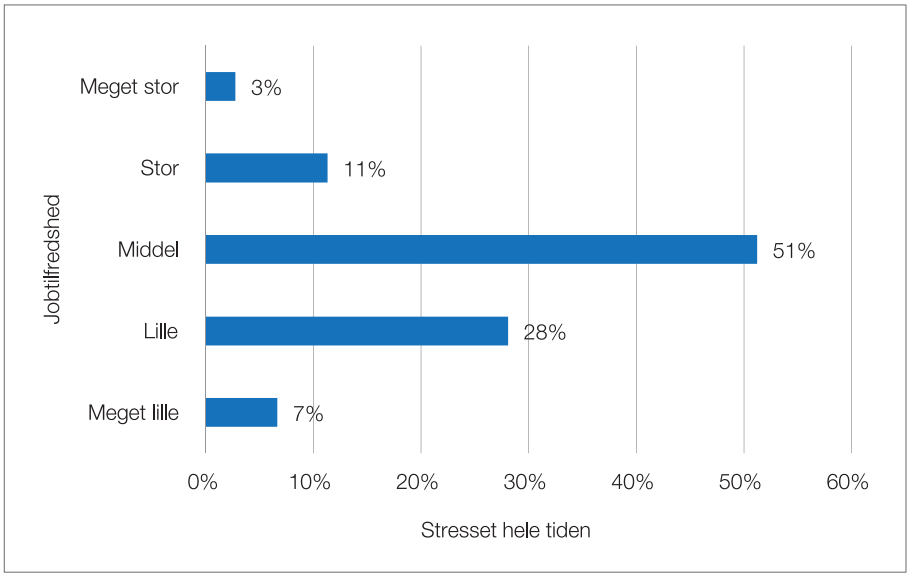


Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor mange arbejdsdage er du gået på arbejde, selvom du var syg, inden for de seneste 12 måneder?

7 Kilde: Dansk Socialrådgiverforening.

Undersøgelsen viser endvidere, at der er en sammenhæng mellem stress og jobtilfredshed. 35 % af de socialrådgivere, der er stressede hele tiden, har en lille eller en meget lille jobtilfredshed, mens kun 14 % har en stor eller meget stor jobtilfredshed.

Figur 20 Stress og jobtilfredshed



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

4.3 DELKONKLUSION, ARBEJDSPRES OG STRESS

Arbejdspres
Socialrådgiverne har et markant større arbejdspres end det er tilfældet for øvrige FTF-medlemmer samt for lønmodtagere generelt. Undersøgelsen viser, at socialrådgivernes arbejde er præget af stor arbejdsmængde, højt arbejdstempo og unødvendige arbejdsopgaver. 61 % af socialrådgiverne har en stor eller meget stor arbejdsmængde mod kun 35 % af FTF'erne i øvrigt og kun 23 % af lønmodtagerne generelt.

Stress
31 % af socialrådgiverne er stressede hele tiden eller ofte. Dette er en markant større andel end FTF'erne i øvrigt (22 %) og lønmodtagerne generelt (16 %). De socialrådgivere, der arbejder i forvaltninger, er hårdest ramt af stress – her er andelen af stressede større end inden for de øvrige beskæftigelsesområder. Ligeledes er det især de yngre socialrådgiverne der er stressede. Det er dog værd at bemærke, at der er mange af de yngre socialrådgivere, der arbejder i forvaltninger.

En regressionsanalyse viser, at fem faktorer især har betydning for forekomsten af stress blandt socialrådgiverne. Det drejer sig om:
› Arbejdstempo
› Unødvendige arbejdsopgaver
› Konflikter mellem arbejde og privatliv
› Social støtte fra kollegaer
› Antallet af timer man arbejder.

Risikoen for, at socialrådgiverne hele tiden eller ofte er stressede øges således, hvis arbejdstempoet er højt, omfanget af unødvendige arbejdsopgaver er stort, omfanget af konflikter mellem arbejde og privatliv er stort, hvis der ikke er tilstrækkelig social støtte fra kollegerne samt hvis socialrådgiverne enten er deltidsansatte eller arbejder mere end 37 timer om ugen. Et højt arbejdstempo og unødvendige arbejdsopgaver har størst betydning for, om socialrådgiverne er stressede. De øvrige tre faktorer påvirker også, om socialrådgiverne er stressede, men påvirker i lavere grad end højt arbejdstempo og mange unødvendige arbejdsopgaver.

Konsekvenserne af stress for socialrådgiverne er bl.a. højere sygefravær og at flere går syge på arbejde (sygenærvær) end hvis de ikke eller sjældent er stressede. Ligeledes påvirker et højt stressniveau socialrådgivernes jobtilfredshed negativt.

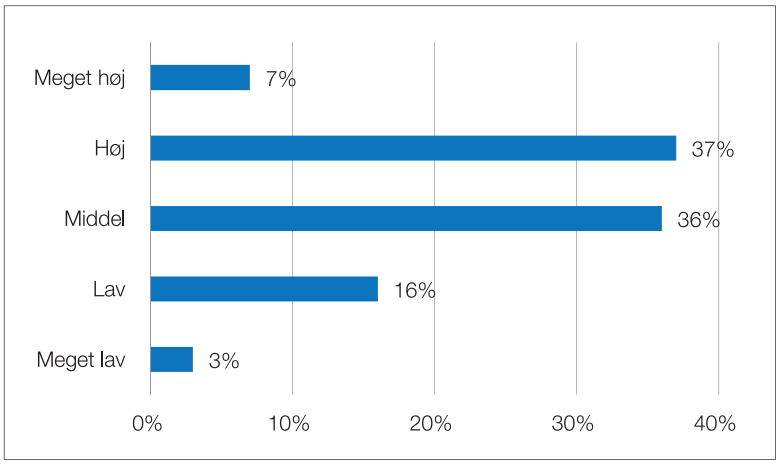
4.4 MULIGHEDEN FOR AT LEVERE KVALITET I ARBEJDET

19 % af socialrådgiverne oplever, at de i lav eller meget grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Det er næsten en femtedel af socialrådgiverne, der har denne oplevelse. Til sammenligning gør det sig gældende for 13 % af FTF'erne og 8 % af lønmodtagerne generelt.

36 % af socialrådgiverne svarer, at de i middel grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet, mens henholdsvis 7 % og 37 % svarer i høj eller meget høj grad.

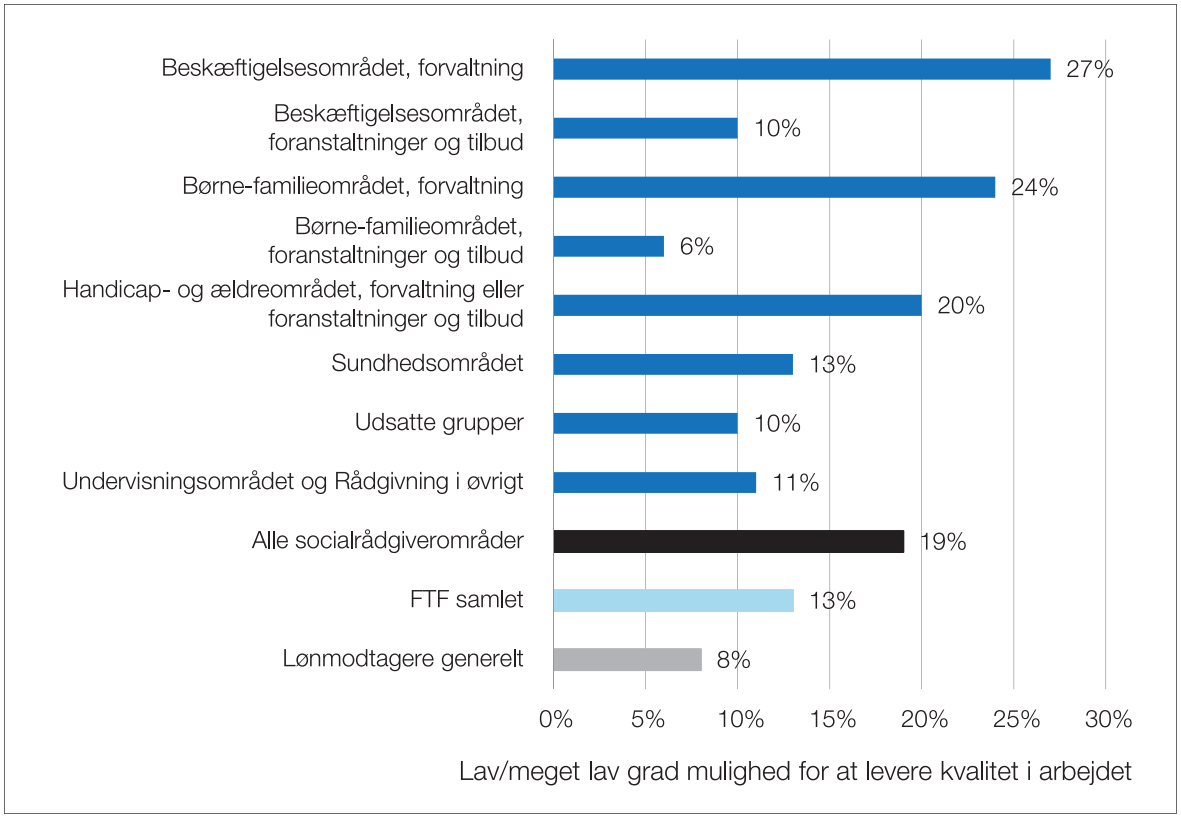
Særligt er de socialrådgivere, der arbejder i forvaltninger hårdt ramt. Det gælder både på beskæftigelsesområdet (27 %), børne-familieområdet (24 %) og handicap-ældreområdet (20 %), at socialrådgiverne oplever at muligheden for at levere kvalitet i arbejdet er lav eller meget lav.

Figur 21 Muligheden for at levere kvalitet i arbejdet



Note: Muligheden for at levere kvalitet i arbejdet er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende? / Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende? / Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende? / Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

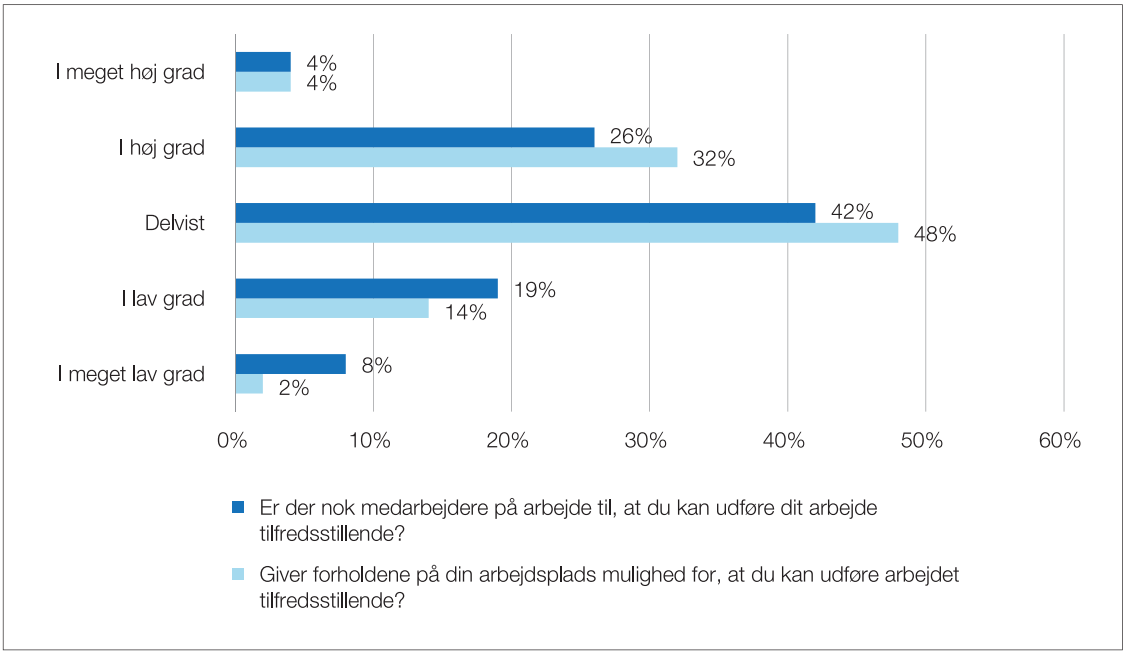
Figur 22 Lav eller meget lav grad af mulighed for at levere kvalitet i arbejdet fordelt på beskæftigelsesområde



I forhold til muligheden for at udføre arbejde tilfredsstillende oplever kun 30 % af socialrådgiverne i høj eller meget høj grad, at der er medarbejdere nok på arbejde til, at de kan udføre arbejdet tilfredsstillende. Modsat oplever 27 % i lav eller meget lav grad, at de kan udføre arbejdet tilfredsstillende.

Dertil oplever kun 36 % i høj eller meget høj grad og 16 % i lav eller meget lav grad, at forholdene på arbejdspladsen giver mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende.

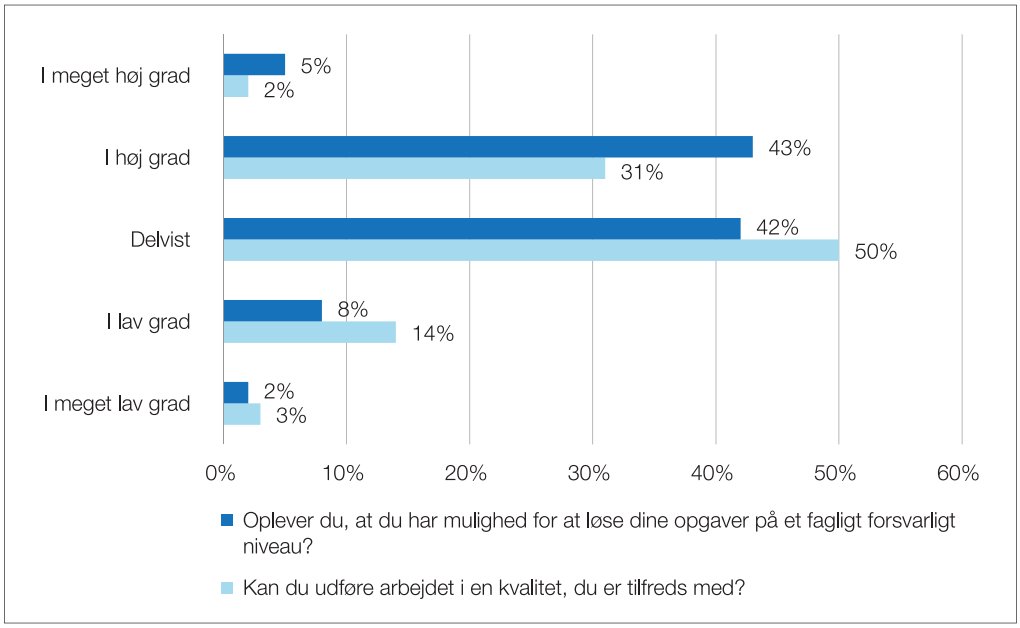
Figur 23 Medarbejdere nok på arbejdspladsen ift. mulighed for at udføre arbejde tilfredsstillende og Giver forholdene på arbejdspladsen mulighed for at udføre arbejde tilfredsstillende



Knap halvdelen (48 %) af socialrådgiverne oplever i høj eller meget høj grad, at de har mulighed for at løse opgaver på et fagligt forsvarligt niveau, mens 10 % svarer at de i lav eller meget lav grad har mulighed for at løse opgaver fagligt forsvarligt. En ret stor gruppe (42 %) svarer, at de delvist har denne mulighed.

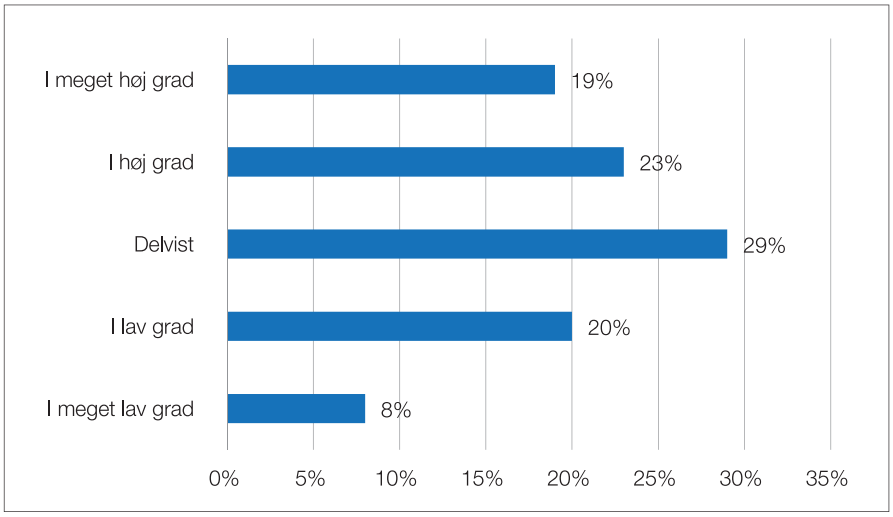
Lidt over en tredjedel (33 %) af socialrådgiverne oplever, at de i høj eller meget høj grad har mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet, mens 15 % svarer, at de i lav eller meget lav grad har mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet. 50 % svarer, at de delvist kan udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet.

Figur 24 Muligheder for at løse arbejdet på fagligt forsvarligt niveau og af tilfredsstillende kvalitet



42 % af socialrådgivere oplever i høj eller meget høj grad, at de bruger unødvendig tid på registrering og dokumentation. Kun 8 % svarer, at de i meget lav grad bruger unødvendig tid på registrering og dokumentation.

Figur 25 Bruger du tid på registrering og dokumentation, som du finder unødvendig?



4.4.1 LAV MULIGHED FOR AT LEVERE KVALITET I ARBEJDET OG ARBEJDSMILJØFAKTORER

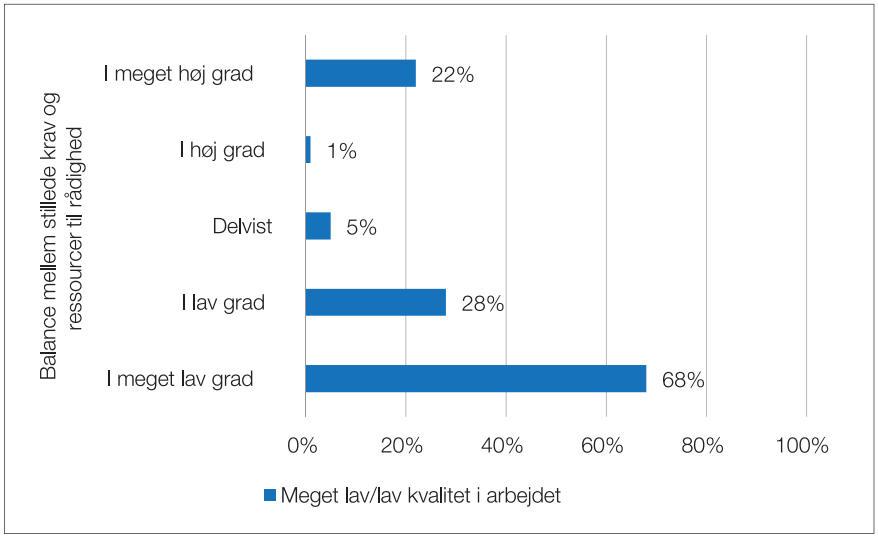
I dette afsnit undersøger vi nærmere, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der har betydning for, om socialrådgiverne har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Nedenstående figurer viser sammenhængen mellem lave eller meget lave muligheder for at levere kvalitet i arbejdet og forskellige arbejdsmiljøfaktorer, dvs. hvordan de socialrådgivere, der har lave eller meget lave muligheder for at lever kvalitet i arbejdet, har svaret på en række spørgsmål, om deres psykiske arbejdsmiljø.

Det fremgår af figur 26, at der er en klar sammenhæng mellem muligheden for at levere kvalitet i arbejdet og balancen mellem krav og ressourcer. De socialrådgivere, som har en dårlig balance mellem de krav, der stilles dem i arbejdet, og de ressourcer, som de har til rådighed for at leve op til kravene, oplever tilsvarende, at de kun kan levere en lav eller meget lav grad af kvalitet i arbejdet. 68 % af de socialrådgivere, som i meget lav grad har balance mellem krav og ressourcer, har også i lav eller meget lav grad mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Således har 32 % af de socialrådgivere, som i meget lav grad har balance mellem krav og ressourcer, i delvis/høj/meget høj grad mulighed for at levere kvalitet i arbejdet.

Kun 22 % af de socialrådgiverne, som i meget høj grad har balance mellem krav og ressourcer, har i lav eller meget lav grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Sammenhængen viser, at jo mindre balance mellem krav og ressourcer, desto lavere bliver socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet.

At der er en manglende balance mellem krav og ressourcer kommer også til udtryk i tallene præsenteret i figur 23. Figur 23 viser, at socialrådgiverne har udfordringer i forhold til, at der ikke er medarbejdere nok på arbejde til, at de kan udføre arbejdet tilfredsstillende samt at forholdene på arbejdspladsen ikke i tilstrækkelig grad giver mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende. Dette indikerer, at det er disse arbejdsvilkår, der gør, at socialrådgiverne ikke i tilstrækkelig grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet.

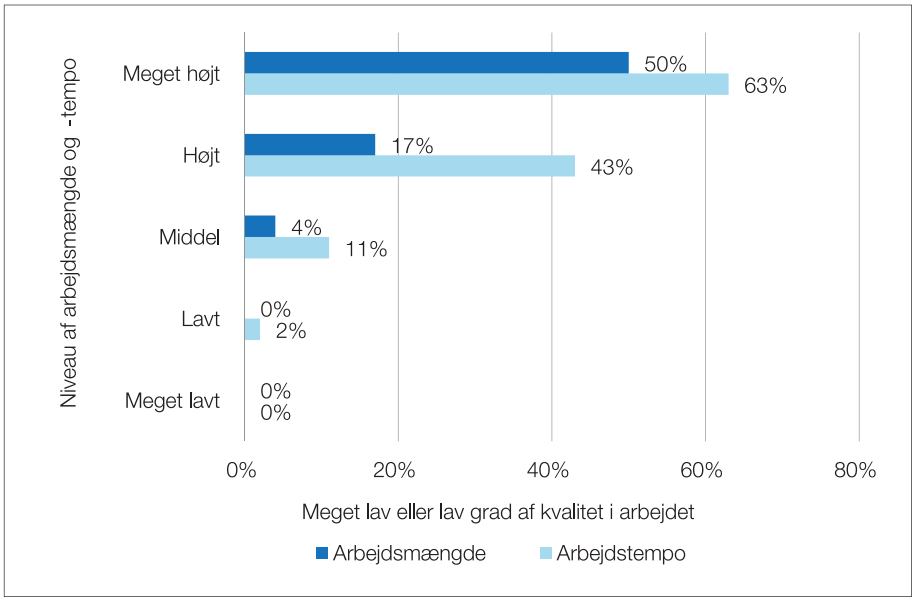
Figur 26 Sammenhæng mellem lav kvalitet i arbejdet og balance ml. krav og ressourcer



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Er der i dit arbejde balance mellem de krav, der stilles til dig, og de ressourcer, du har til rådighed?

Der er ligeledes en tydelig sammenhæng mellem muligheden for at levere kvalitet i arbejdet og arbejdsmængde samt arbejdstempo, jf. figur 27. 50 % af de socialrådgivere, som har en meget stor arbejdsmængde, har i lav eller meget lav grad mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Tilsvarende har 63 % af de socialrådgivere, som har et meget højt arbejdstempo, lav eller meget lav grad mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Sammenhængen viser, at jo større arbejdsmængde og jo højere arbejdstempo, desto lavere bliver socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet.

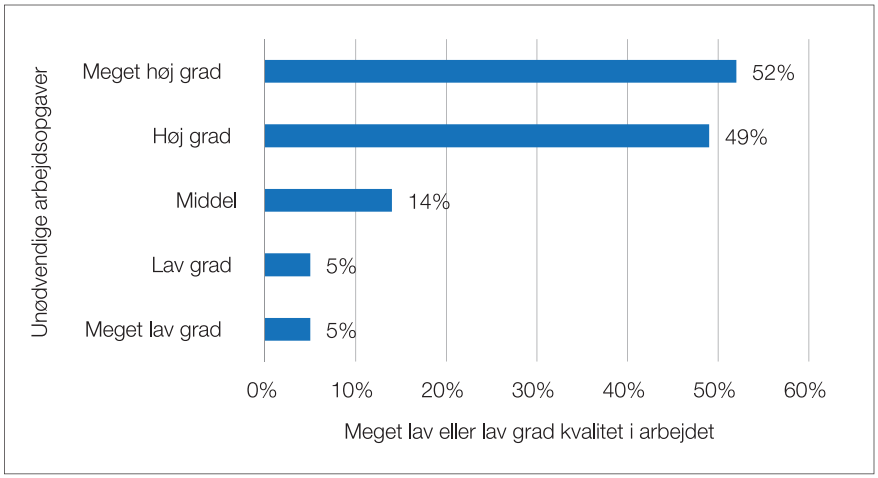
Figur 27 Sammenhæng mellem lav kvalitet i arbejdet og arbejdsmængde samt arbejdstempo



Note: Arbejdsmængde er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? / Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres? / Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde? / Hvor ofte kommer du bagud med dit arbejde?
Arbejdstempo er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? / Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde? / Har du tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen?
Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Desuden er der en klar sammenhæng mellem socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet og unødvendige arbejdsopgaver. Ca. halvdelen (hhv. 52 % og 49 %) af de socialrådgivere, som i høj eller meget høj grad har unødvendige arbejdsopgaver, har i lav eller meget lav grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet, mens det kun gør sig gældende for 5 % af de socialrådgivere, som i meget lav grad har unødvendige arbejdsopgaver. Det betyder, at jo flere unødige arbejdsopgaver socialrådgiverne skal varetage, jo lavere mulighed har de for at levere kvalitet i arbejdet.

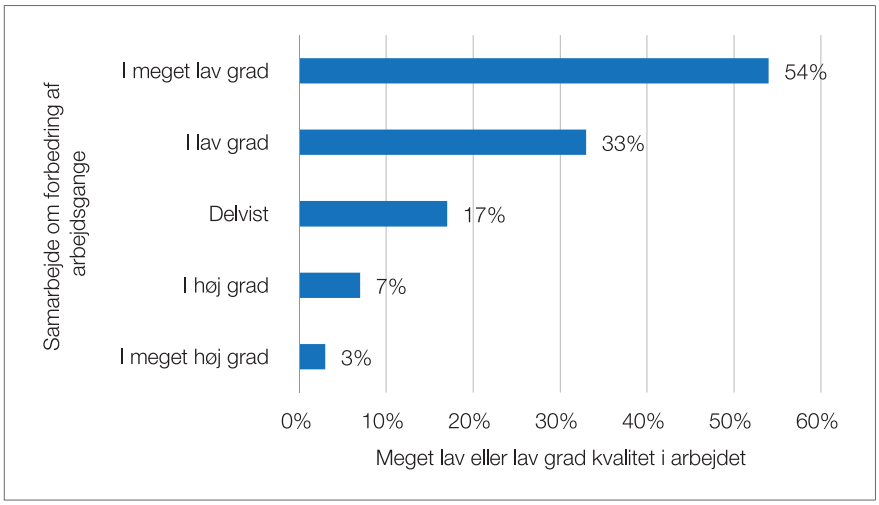
Figur 28 Sammenhæng mellem lav kvalitet i arbejdet og unødvendige arbejdsopgaver



Note: Unødvendige arbejdsopgaver er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Bruger du tid på arbejdsopgaver, som du har svært ved at se formålet med? / Bliver du på dit arbejde sat i situationer, der er unødvendigt vanskelige? / Bliver dit arbejde besværliggjort af uhensigtsmæssige arbejdsgange? / Skal du udføre arbejdsopgaver, som du synes er unødvendige? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Der er en klar sammenhæng mellem samarbejde mellem ledere og medarbejdere, og socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. 54 % af de socialrådgivere som oplever, at der i meget lav grad er samarbejde mellem ledere og medarbejdere i forhold til at forbedre arbejdsgangene, har i lav eller meget lav grad mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Det vurderer kun 3 % af de socialrådgivere, som oplever, at der i meget høj grad er samarbejde mellem ledere og medarbejdere i forhold til at forbedre arbejdsgangene. Det betyder, at jo mindre samarbejde, der er mellem ledere og medarbejdere om at forbedre arbejdsgangene på arbejdspladsen, jo lavere mulighed har de for at levere kvalitet i arbejdet.

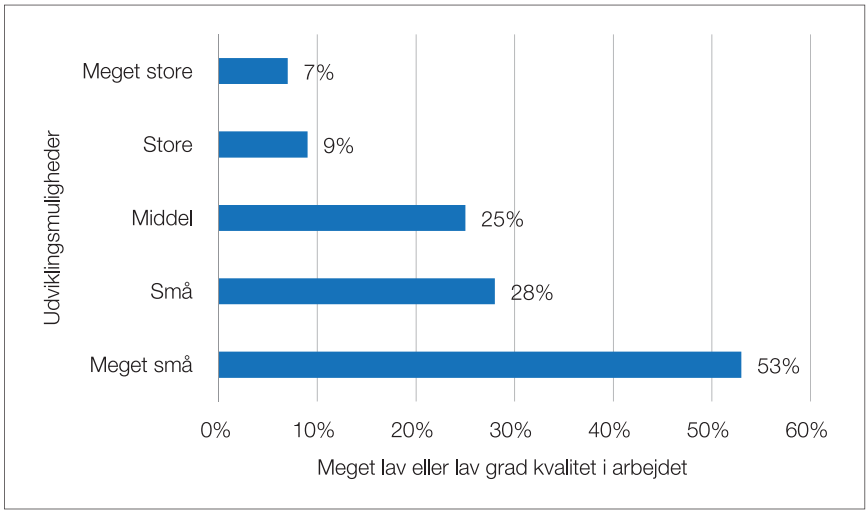
Figur 29 Sammenhæng mellem lav kvalitet i arbejdet og medarbejdere og lederes samarbejdsevne ift. at forbedre arbejdsgangene?



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Er medarbejdere og ledere gode til at samarbejde om at forbedre arbejdsgangene

Undersøgelsen viser endvidere, at der er en sammenhæng mellem socialrådgivernes udviklingsmuligheder og deres mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. 53 % af de socialrådgivere, som har meget små udviklingsmuligheder, har i lav eller meget lav grad mulighed for at levere kvalitet i arbejdet, mens det kun gør sig gældende for 7 % af de socialrådgivere, som har meget store udviklingsmuligheder. Det betyder, at de socialrådgivere, som ikke har mulighed for at efteruddanne sig eller på anden vis udvikle sig i deres job, ikke oplever at kunne levere kvalitet i arbejdet i samme grad, som de socialrådgivere, der har mulighed for efteruddannelse og opkvalificering. Kvalitet i arbejdet hænger sammen med medarbejdernes kvalifikationer, og når medarbejderne ikke har tilstrækkelige udviklingsmuligheder, er det ikke overraskende, at det betydning for den kvalitet, de kan levere i arbejdet.

Figur 30 Sammenhæng mellem lav kvalitet i arbejdet og udviklingsmuligheder



Note: Udviklingsmuligheder er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer? / Har du meget varierede arbejdsopgaver? / Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? / Har du gode muligheder for efter- og videreuddannelse? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

4.4.2 KONSEKVENSER AF LAV MULIGHED FOR AT LEVERE KVALITET I ARBEJDET

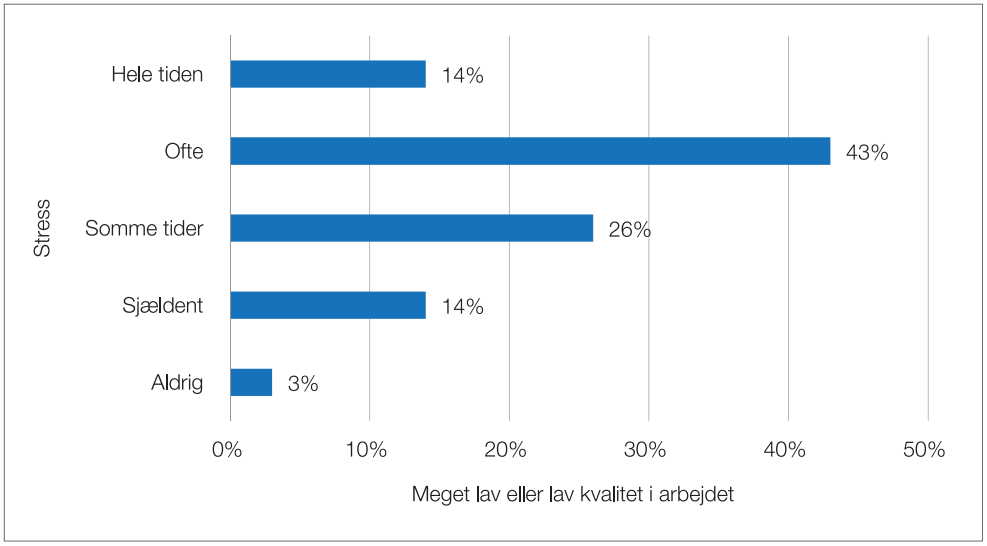
I forrige afsnit undersøgte vi, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der har betydning for socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. I dette afsnit undersøger vi, konsekvenserne af lave muligheder for at levere kvalitet i arbejdet i forhold til stress.

Undersøgelsen viser en tydelig sammenhæng mellem stress og socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. 43 % af de socialrådgivere, som er ofte er stressede, har i lav eller meget lav grad mulighed for at levere kvalitet i arbejdet, og 14 % af de socialrådgivere, som er stressede hele tiden, har i lav eller meget lav grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Dette er kun tilfældet for 3 % af de socialrådgivere, som aldrig er stressede.

Muligheden for at kunne levere kvalitet i arbejdet handler om faglig stolthed og oplevelsen af at lykkes med sit arbejde. Hvis der er ringe muligheder for at kunne levere den kvalitet i arbejdet, man som medarbejder synes er nødvendig, kan det føre til stress, fordi medarbejderne ikke oplever at kunne hjælpe de mennesker tilstrækkeligt, som de er i berøring med. Det kan bl.a. skyldes for stor arbejdsmængde, tidspres m.m. Sammenhængen mellem stress og kvalitet i arbejdet kan dog også hænge sådan sammen, at hvis socialrådgiverne er stressede, har de lavere mulighed for at levere kvalitet i arbejdet.

Som vist i forrige afsnit kan konsekvenserne af stress for socialrådgiverne bl.a. være et højere sygefravær samt at flere går syge på arbejde (sygenærvær) end hvis de ikke eller sjældent er stressede.

Figur 31 Sammenhæng mellem lav kvalitet i arbejdet og stress



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste 2 uger?

4.5 DELKONKLUSION, KVALITET I ARBEJDET

Næsten en femtedel (19 %) af socialrådgiverne oplever, at de i lav eller meget lav grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Særligt de socialrådgivere, der arbejder i forvaltninger, oplever, at de mangler mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Socialrådgiverne er udfordrede i forhold til, at der ikke er medarbejdere nok på arbejde til, at de kan udføre arbejdet tilfredsstillende samt at forholdene på arbejdspladsen ikke i tilstrækkelig grad giver dem mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende. Socialrådgiverne bruger bl.a. meget nødvendig tid på registrering og dokumentation. Ligeledes oplever kun halvdelen (48 %) i høj eller meget høj grad, at de har mulighed for at løse opgaver på et fagligt forsvarligt niveau, og lidt over en tredjedel (33 %) af socialrådgiverne oplever, at de i høj eller meget høj grad har mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet.

Undersøgelsen viser tydelige sammenhænge mellem en række arbejdsmiljøfaktorer, og socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Det drejer sig om følgende faktorer:

- Manglende balance mellem krav og ressourcer
- Stor arbejdsmængde
- Højt arbejdstempo
- Unødvendige arbejdsopgaver
- Manglende samarbejde mellem ledere og medarbejdere
- Lave udviklingsmuligheder

Konsekvenser af lave muligheder for at levere kvalitet i arbejdet er bl.a. stress, som kan føre til sygefravær samt sygenærvær.

5 NEGATIVE HÆNDELSER

Som tidligere beskrevet er en stor andel af socialrådgivere blevet udsat for negative hændelser som f.eks. trusler, mobning eller chikane fra kunder, klienter m.fl. i forbindelse med arbejde.

35 % af socialrådgivere har været udsat for trusler i forbindelse med arbejdet sammenlignet med 21 % af FTF'erne i øvrigt. 19 % er blevet chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forhold til 13 % af FTF'erne i øvrigt. 11 % af socialrådgiverne har været udsat for mobning og kun få har været udsat for vold (2 %) og seksuel chikane (1 %), jf. tabel 3 på næste side.

Særligt er der en stor andel af de socialrådgivere, som arbejder i forvaltninger på børnefamilieområdet og på beskæftigelsesområdet eller arbejder med udsatte grupper, som er udsat for trusler (hhv. 44 %, 39 % og 44 %) og chikane (hhv. 20 %, 22 % og 23 %).

De socialrådgivere som udsættes for mobning arbejder primært i forvaltninger på beskæftigelsesområdet (14 %), inden for undervisningsområdet og rådgivning i øvrigt (16 %) eller inden for foranstaltninger og tilbud på børne-familieområdet (12 %).

Socialrådgivere ansat på undervisningsområdet og rådgivning i øvrigt er til gengæld i mindre grad udsat for trusler og chikane end de socialrådgivere, der arbejder inden for de andre beskæftigelsesområder.

Tabel 3 Andel udsat for negative hændelser fordelt på beskæftigelsesområde

	ANDEL UDSAT FOR (%)				
	Vold	Trusler	Chikane	Mobning	Seksuel chikane
Beskæftigelsesområdet, forvaltning		39%	20%	14%	
Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger og tilbud		22%	11%	9%	
Børne-familieområdet, forvaltning		44%	23%	9%	
Børne-familieområdet, foranstaltninger og tilbud		32%	15%	12%	
Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger og tilbud		29%	14%	7%	
Sundhedsområdet		24%	14%	11%	
Udsatte grupper		44%	22%	7%	
Undervisningsområdet og Rådgivning i øvrigt		11%	13%	16%	
Socialrådgiverne (gns.)	2%	35%	19%	11%	1%
FTF, i øvrigt	12%	21%	17%	9%	2%
Lønmodtagere generelt	8%	16%	17%	14%	8%

Note: Opdeling på beskæftigelsesområde er ikke mulig for vold og seksuel chikane, grundet for få besvarelser.
Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold i forbindelse med dit arbejde? / Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler i forbindelse med dit arbejde? / Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet at blive chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med dit arbejde? / Har du været udsat for mobning på dit nuværende arbejde inden for de seneste 12 måneder? / Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?

Chikane

Socialrådgiverne bliver primært chikaneret via telefon, SMS, email eller brev. Det er sjældent at socialrådgiverne opsøges uden for arbejdspladsen.

Tabel 4 Medie for chikane

MEDIE FOR CHIKANE	ANDEL (%)
Opsøgt på arbejdsplads	23%
Opsøgt uden for arbejdsplads, fx derhjemme eller 'ude i byen'	1,4%
Via sociale medier på internettet	13%
Via telefon, SMS, email eller brev	41%
Andet	21%

Note: Respondenterne er blevet stillet følgende spørgsmål: Hvordan har chikanen fundet sted?

35 af de adspurgte socialrådgivere har svaret 'andet' og skrevet i et uddybende svarfelt, hvordan chikanen har fundet sted. Der angives forskellige former for chikane, hvor en stor del af socialrådgiverne angiver at have oplevet verbale angreb, bagtalelse og krænkende udtalelser. 15 socialrådgivere angiver, at chikanen er fundet sted under møder eller samtaler. Nogle socialrådgivere angiver, at chikanen er fundet sted på selve arbejdspladsen, hvor andre har oplevet chikane i arbejdstiden på offentlige steder eller ved hjemmebesøg. Tre har oplevet at blive chikaneret over telefon. En socialrådgiver angiver at være blevet truet med, at der ville gås til medierne. En anden respondent angiver, at der er blevet skrevet negative læserbreve og artikler om vedkommende i

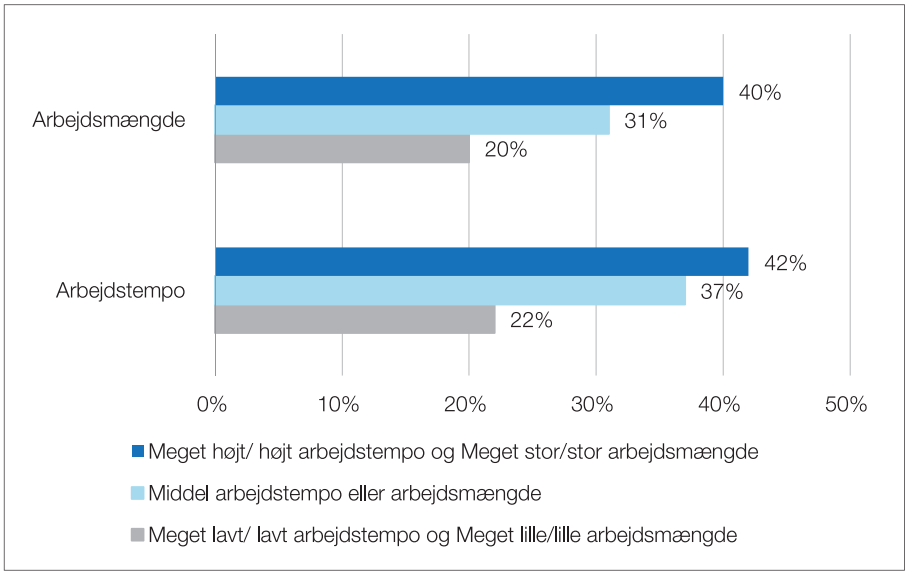
lokale nyhedsmedier. Der er også eksempler, hvor én har fået kastet en skraldespand efter sig, og en anden er blevet truet med kniv. Desuden har én oplevet, at der er blevet sendt besked til vedkommendes leder.

5.1 TRUSLER OG ARBEJDSMILJØFAKTORER

Som ovenstående afsnit viser, har socialrådgiverne størst problemer med trusler i forbindelse med deres arbejde. Vi vil derfor i dette afsnit undersøge nærmere, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der har betydning for, om socialrådgiverne er udsat for trusler. Nedenstående figurer viser sammenhængen mellem forskellige arbejdsmiljøfaktorer, og om socialrådgiverne er udsat for trusler, dvs. hvordan de socialrådgivere, der er udsat for trusler, har svaret på en række spørgsmål, om deres psykiske arbejdsmiljø.

40 % af de socialrådgivere, som er udsat for trusler har en stor eller meget stor arbejdsmængde, og 42 % har et højt eller meget højt arbejdstempo. Af dem som er udsat for trusler har kun hhv. 20 % en lille eller meget lille arbejdsmængde og 22 % et lavt eller meget lavt arbejdstempo. Der er således en tydelig sammenhæng mellem trusler og arbejdsmængde samt arbejdstempo. Jo større arbejdsmængde og jo højere arbejdstempo, desto flere socialrådgivere er udsat for trusler. Dette kan muligvis hænge sammen med, at de socialrådgivere, der har en stor arbejdsmængde, og derfor er nødt til at arbejde i et højt arbejdstempo, har mindre overskud til at håndtere konfliktsituationer med borgere, inden situationerne eskalerer og udvikler sig til f.eks. trusler.

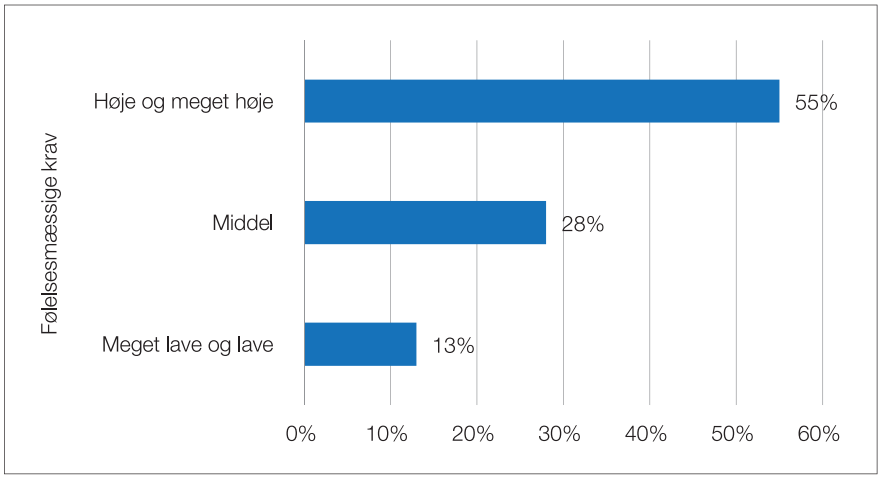
Figur 32 Udsat for trusler og arbejdsmængde samt arbejdstempo



Note: Arbejdsmængde er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? / Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres? / Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde? / Hvor ofte kommer du bagud med dit arbejde?
Arbejdstempo er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? / Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde? / Har du tid til at holde pauser i løbet af arbejdsdagen?
Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Den samme tendens gælder, når socialrådgivere er udsat for høje eller meget høje følelsesmæssige krav. Over halvdelen (55 %) af de socialrådgivere, der har høje eller meget høje følelsesmæssige krav i arbejdet, er udsat for trusler, mens kun 13 % af de socialrådgivere, som har lave eller meget lave følelsesmæssige krav, er udsat for trusler. Sammenhængen viser, at jo flere følelsesmæssige krav, desto større risiko for at blive udsat for trusler. Denne sammenhæng handler formentlig om, at der i jobs med høje følelsesmæssige krav som regel også er en tættere kontakt til borgere m.fl. og derfor en større risiko for at blive udsat for trusler.

Figur 33 Udsat for trusler og følelsesmæssige krav i arbejdet

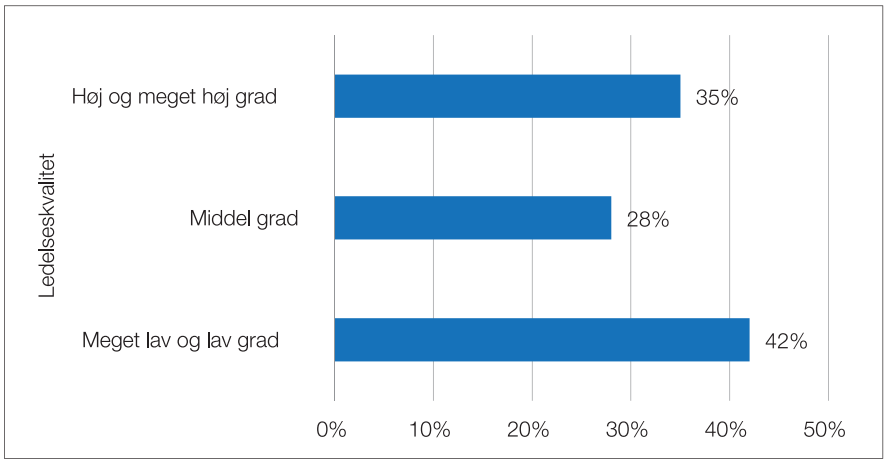


Note: Følelsesmæssige krav er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer? / Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive overfor dig? / Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Der er ligeledes en sammenhæng mellem ledelseskvalitet, og socialrådgivernes risiko for at være udsat for trusler. 42 % af de socialrådgivere, som har været udsat for trusler, oplever en lav eller meget lav grad af ledelseskvalitet i deres arbejde, mens dette er tilfældet for 35 % af de socialrådgivere, der oplever en høj eller meget høj grad af ledelseskvalitet. På arbejdspladser med høj ledelseskvalitet antages det, at ledelsen organiserer arbejdet på en måde, så medarbejderne er i stand til at håndtere konfliktsituationer m.m., og at medarbejderne derfor i lavere grad er udsat for trusler.

Det er imidlertid interessant, at kun 28 % af de socialrådgivere, der oplever en middel grad af ledelseskvalitet, er udsat for trusler. Dette er færre end både dem, der oplever en høj og en lav grad af ledelseskvalitet. Denne forskel har vi dog ingen forklaring på.

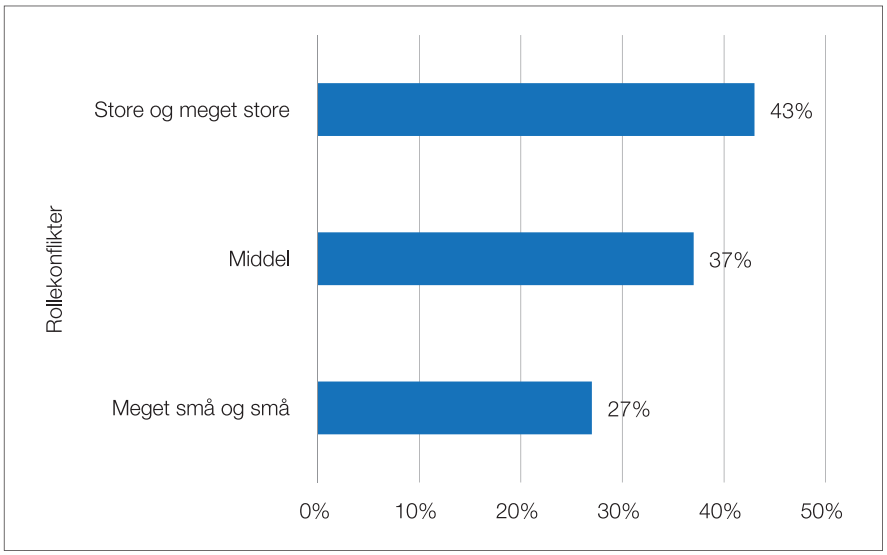
Figur 34 Udsat for trusler og ledelseskvalitet



Note: Ledelseskvalitet er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen højt? / Er din nærmeste leder god til at kommunikere klare mål for arbejdet? / Er din nærmeste leder god til at løse konflikter? / Er din nærmeste leder god til at motivere medarbejderne? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Der er desuden en tydelig sammenhæng mellem rollekonflikter, og om socialrådgiverne er udsat for trusler. 43 % af de socialrådgivere, der har været udsat for trusler, oplever store eller meget store rollekonflikter og kun 27 % af de socialrådgivere, der har været udsat for trusler, oplever små eller meget små rollekonflikter. Sammenhængen viser, at jo flere rollekonflikter, desto større risiko for at blive udsat for trusler.

Figur 35 Udsat for trusler og rollekonflikter

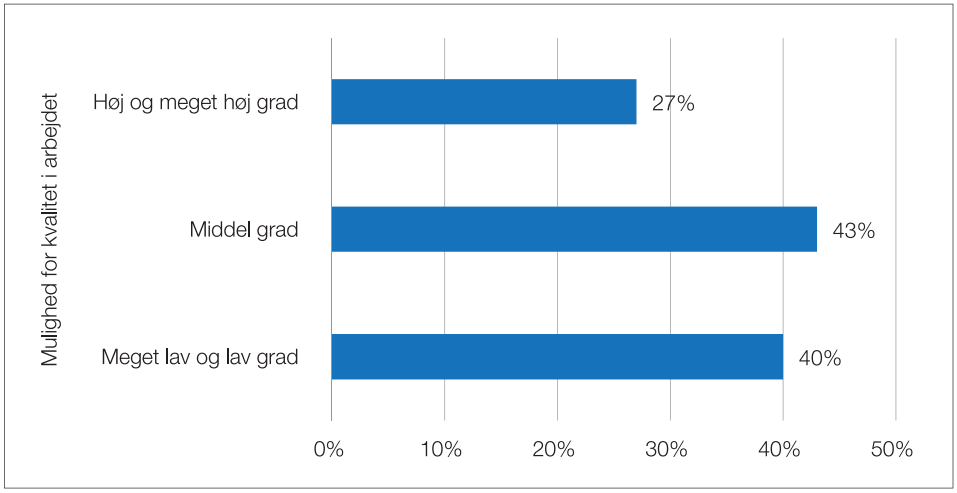


Note: Rollekonflikter er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Skal du gøre ting i dit arbejde, som du føler, burde gøres anderledes? / Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde? / Indeholder dit arbejde opgaver, der er i modstrid med dine personlige værdier? / Må du nogle gange afslutte en opgave, før du føler, du er færdig med den? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

Der er desuden en sammenhæng mellem muligheden for at levere kvalitet i arbejdet, og om socialrådgiverne er udsat for trusler. 40 % af de socialrådgivere, der har været udsat for trusler, har samtidig i lav eller meget lav grad mulighed for at levere kvalitet i arbejdet. Mens blandt de socialrådgivere, der i høj eller meget høj grad har mulighed for at levere kvalitet i arbejdet, er der kun 27 %, der har været udsat for trusler. Der er dog ikke forskel på, om socialrådgiverne i meget lav/lav grad eller i middel grad oplever at have mulighed for at levere kvalitet i arbejdet, og om de er udsat for trusler. De henholdsvis 40 % (i lav/meget lav grad) og 43 % (i middel grad) er der ikke signifikant forskel på.

Sammenhængen mellem at have mulighed for at levere kvalitet i arbejdet og at være udsat for trusler hænger højst sandsynlig sammen med, at borgere, der oplever, at de ikke bliver hjulpet tilstrækkeligt, fordi medarbejderne ikke har den nødvendige tid til at udføre deres arbejde i en tilfredsstillende kvalitet, i højere grad truer medarbejderne. Sammenhængen kan dog også handle om, at truende borgere påvirker socialrådgivernes arbejde og dermed den kvalitet de leverer.

Figur 36 Udsat for trusler og muligheden for at levere kvalitet i arbejdet



Note: Muligheden for at levere kvalitet i arbejdet er en skalavariabel, der dækker følgende spørgsmål: Giver forholdene på din arbejdsplads mulighed for, at du kan udføre arbejdet tilfredsstillende? / Har du de redskaber, du har behov for (fx hjælpemidler, værktøj, maskiner, IT-løsninger mv.), så du kan udføre arbejdet tilfredsstillende? / Er der nok medarbejdere på arbejde til, at du kan udføre dit arbejde tilfredsstillende? / Kan du udføre dit arbejde i en kvalitet, du er tilfreds med? Se forklaring på hvordan skalaværdier udregnes i metodeafsnittet.

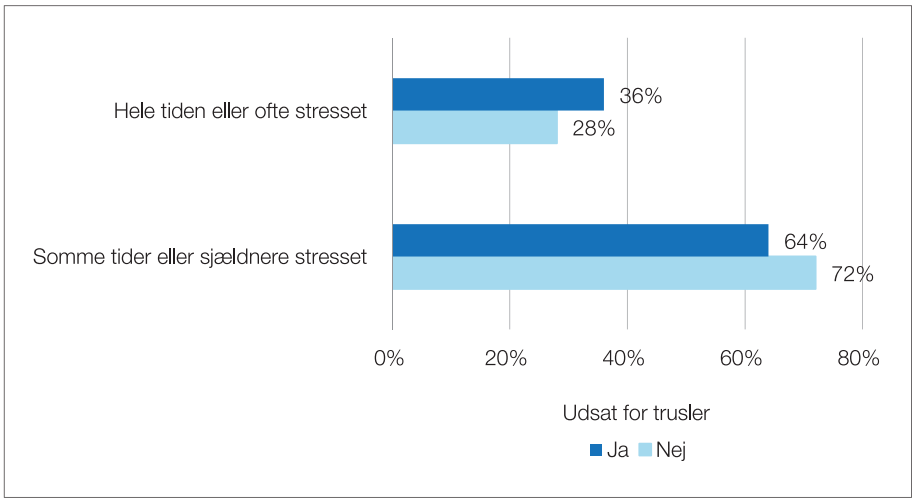
Udover de i figurerne viste arbejdsmiljøfaktorer, har vi også undersøgt sammenhængen mellem trusler og social støtte fra kollegaer, rolleklarhed, udviklingsmuligheder samt samarbejdsevne. For disse arbejdsmiljøfaktorer har vi ikke fundet nogen signifikant sammenhæng med, at socialrådgiverne udsættes for trusler.

5.2 KONSEKVENSER AF TRUSLER OG CHIKANE

I forrige afsnit undersøgte vi, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der har betydning for, om socialrådgiverne udsættes for trusler. I dette afsnit undersøger vi, hvilke konsekvenser trusler og chikane har for socialrådgiverne. Vi har undersøgt konsekvenserne i forhold til stress, sygefravær og sygenærvær.

Undersøgelsen viser, at der er en sammenhæng mellem stress, og om socialrådgiverne udsættes for trusler. 36 % af de socialrådgivere, der er udsat for trusler, er stressede hele tiden eller ofte, mens det kun gør sig gældende for 28% af de socialrådgivere, som ikke er udsat for trusler. Det betyder, at de socialrådgivere, der udsættes for trusler, i højere grad bliver stressede, end de socialrådgivere, der ikke udsættes for trusler.

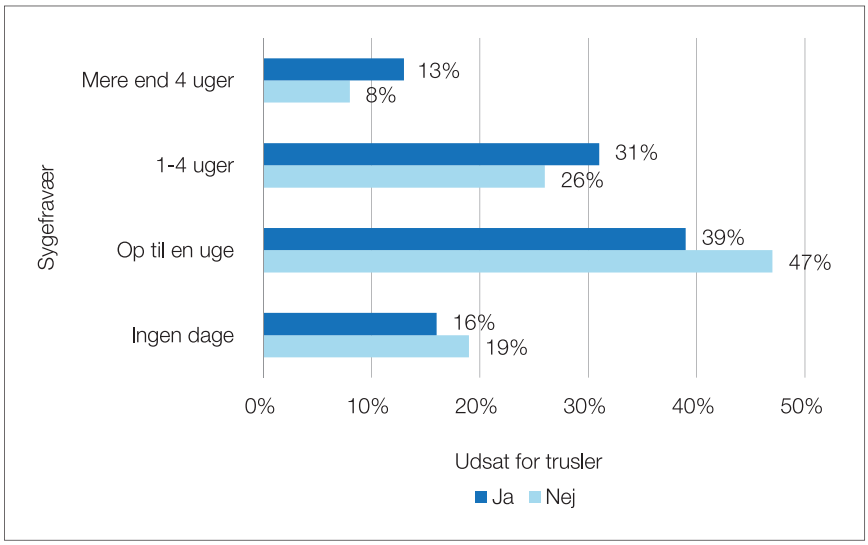
Figur 37 Trusler og stress



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste 2 uger?

Den samme tendens ses i forhold til sygefravær. 13 % af de socialrådgivere, der er udsat for trusler har mere end 4 ugers sygefravær, mens det kun gør sig gældende for 8% af de socialrådgivere, som ikke har været udsat for trusler. 31 % af de socialrådgivere, der har været udsat for trusler har et sygefravær på 1-4 uger, og 39 % har op til en uges sygefravær. Således har de socialrådgivere, der er udsat for trusler på deres arbejde, et forhøjet sygefravær sammenlignet med de socialrådgivere, der ikke er udsat for trusler.

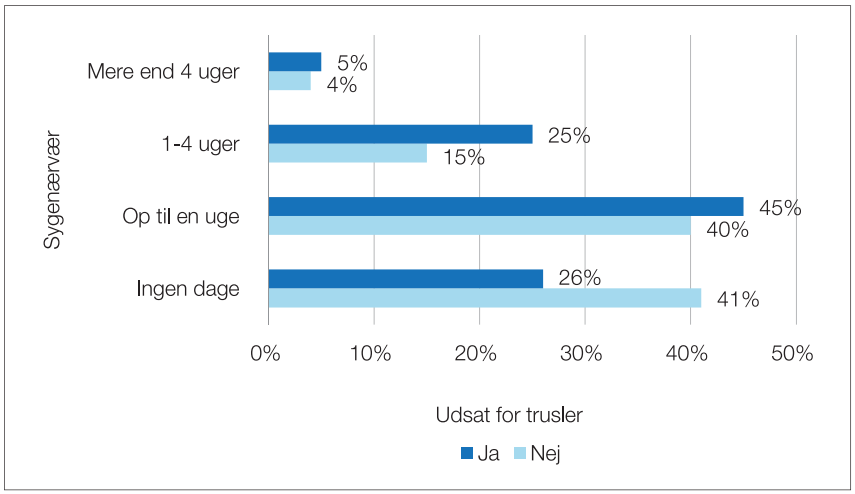
Figur 38 Trusler og sygefravær



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de seneste 12 måneder?

Der er ligeledes en sammenhæng mellem sygenærvær, og om socialrådgiverne har været udsat for trusler. En fjerdedel af dem som har været udsat for trusler går syge på arbejde (sygenærvær) i 1-4 uger om året, mens det kun gør sig gældende for 15 % af de socialrådgivere, som ikke har været udsat for trusler. Generelt er sygenærværet højere for de socialrådgivere, som har været udsat for trusler sammenlignet med dem, som ikke har været udsat for trusler.

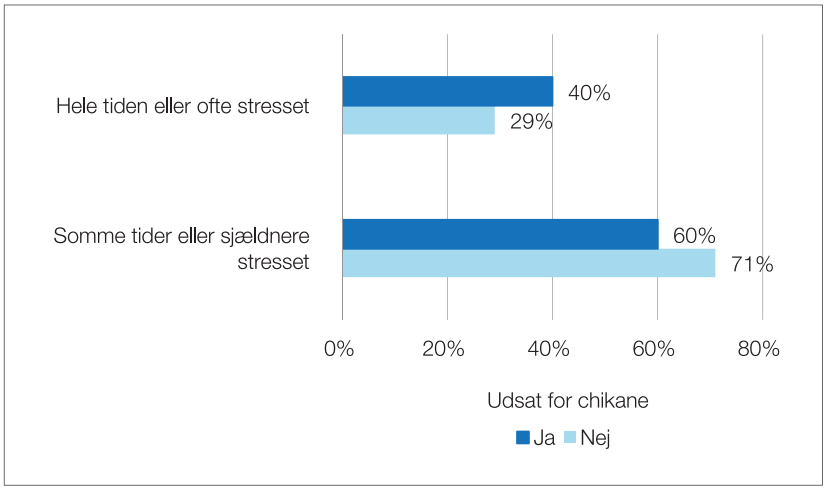
Figur 39 Trusler og sygenærvær



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor mange arbejdsdage er du gået på arbejde, selvom du var syg, inden for de seneste 12 måneder?

Undersøgelsen viser, at der en sammenhæng mellem stress, og om socialrådgiverne udsættes for chikane fra kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med deres arbejde. 40 % af de socialrådgivere, der er udsat for chikane, er stressede hele tiden eller ofte, mens det kun gør sig gældende for 29 % af de socialrådgivere, som ikke er udsat for chikane. Det betyder, at de socialrådgivere, der udsættes for chikane, i højere grad bliver stressede, end de socialrådgivere, der ikke udsættes for chikane.

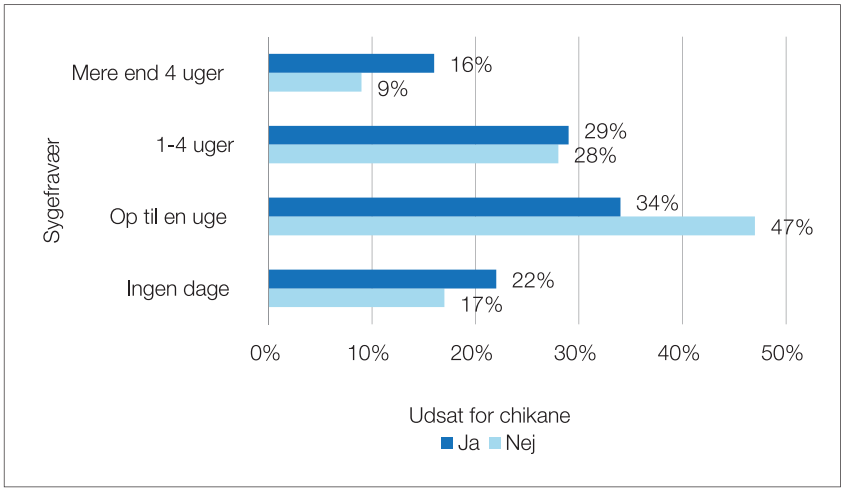
Figur 40 Chikane og stress



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor ofte har du følt dig stresset inden for de sidste 2 uger?

Den samme tendens ses i forhold til sygefravær. 16 % af de socialrådgivere, der er udsat for chikane fra kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende har mere end 4 ugers sygefravær, mens det kun gør sig gældende for 9 % af de socialrådgivere, som ikke har været udsat for chikane. Der er således en sammenhæng mellem sygefravær, og om socialrådgivere er udsat for chikane. De socialrådgivere, der er udsat for chikane, har større sygefravær end de socialrådgivere, der ikke er udsat for chikane.

Figur 41 Chikane og sygefravær

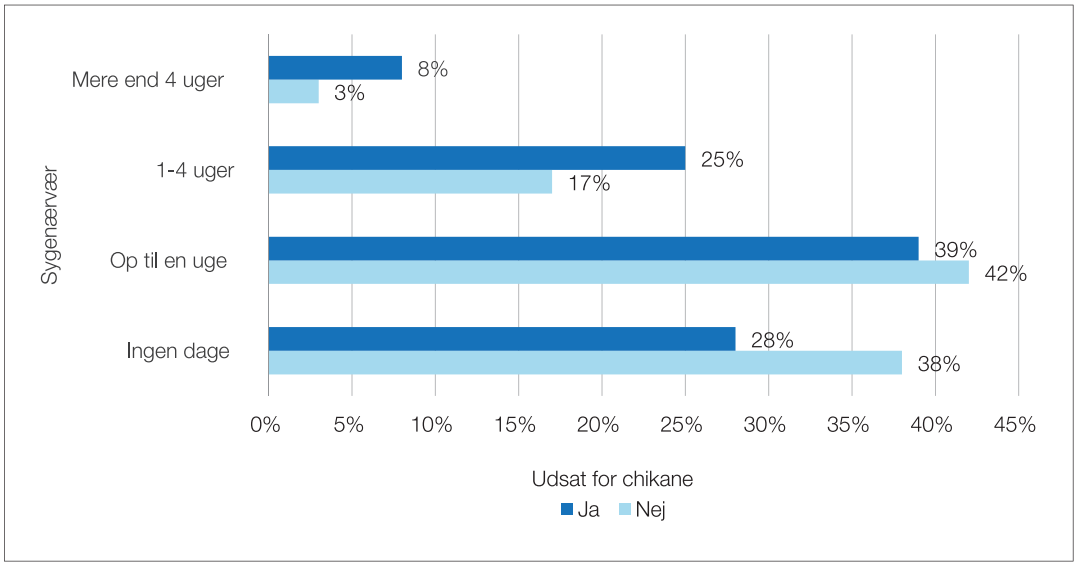


Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor mange arbejdsdage har du været sygemeldt inden for de seneste 12 måneder?

Der er ligeledes en sammenhæng mellem sygenærvær, og om socialrådgiverne har været udsat for chikane. En fjerdedel af de socialrådgivere, som har været udsat for chikane fra kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende går syge på arbejde (sygenærvær) i 1-4 uger om året og 8 % i mere end 4 uger, mens det kun gør sig gældende for hhv. 17 % og 3 % af de socialrådgivere, som ikke har været udsat for chikane. Der er således en sammenhæng mellem sygenærvær, og om socialrådgivere er udsat for chikane. De socialrådgivere, der er udsat for chikane, går oftere syge på arbejde end de socialrådgivere, der ikke er udsat for chikane.

Sammenhængen mellem at være udsat for trusler eller chikane og sygenærvær handler formentlig om, at de socialrådgivere, der er udsat for trusler og chikane, er mere syge og derfor også oftere går syge på arbejde.

Figur 42 Chikane og sygenærvær



Note: Respondenterne er stillet følgende spørgsmål: Hvor mange arbejdsdage er du gået på arbejde, selvom du var syg, inden for de seneste 12 måneder?

5.3 DELKONKLUSION, NEGATIVE HÆNDELSER

En stor andel af socialrådgivere blevet udsat for negative hændelse i form af trusler og chikane fra kunder, klienter m.fl. i forbindelse med arbejde. 35 % af socialrådgivere har været udsat for trusler i forbindelse med arbejde, 19 % er blevet chikaneret af kunder, klienter, patienter, elever eller pårørende i forbindelse med arbejde, 11 % af socialrådgiverne har været udsat for mobning og kun få har været udsat for vold (2 %) og seksuel chikane (1 %).

Særligt er der en stor andel af de socialrådgivere, som arbejder i forvaltninger på børnefamilieområdet og på beskæftigelsesområdet eller arbejder med udsatte grupper, som er udsat for trusler og chikane.

Undersøgelsen har kigget på, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der hænger sammen med, om socialrådgiverne er udsat for trusler. For følgende faktorer ses en sammenhæng:

- Stor arbejdsmængde
- Højt arbejdstempo
- Store følelsesmæssige krav
- Lav ledelseskvalitet
- Store rollekonflikter
- Lave muligheder for at levere kvalitet i arbejdet

Konsekvenser af trusler og chikane er bl.a. stress, sygefravær samt sygenærvær.

6 METODEAFSNIT – KORTLÆGNING AF PSYKISK ARBEJDSMILJØ

FTF har i 2017 gennemført en omfattende kortlægning af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen belyser langt de fleste temaer inden for psykisk arbejdsmiljø. Blandt andet belyses arbejdsmængde, arbejdstempo, følelsesmæssige krav i arbejdet, rolleklarhed, rollekonflikter, ledelseskvalitet, social kapital, mening, indflydelse, udviklingsmuligheder, mulighed for at levere kvalitet i arbejdet, forandringer samt stress. Desuden belyses vold, mobning og chikane.

Det er femte gang, at FTF gennemfører en stor kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelserne bliver gennemført ca. hvert femte år.

Den nærværende rapport om socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø baserer sig på data fra FTF's undersøgelse.

Undersøgelsens spørgeskema tager afsæt i anerkendte spørgsmål og skalaer om psykisk arbejdsmiljø udviklet af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). De fleste spørgsmål stammer fra et spørgeskema, NFA har udviklet i 2017. Derfor sammenlignes der i rapporten ikke med tidligere undersøgelser, da der her er brugt andre spørgsmålsformuleringer.

FTF har etableret et aktuelt sammenligningsgrundlag ved i samarbejde med Userneeds at gennemføre en tilsvarende kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø blandt et repræsentativt udsnit af beskæftigede lønmodtagere i alderen 18-64 år. Det betyder, at det er muligt at sammenligne FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø med det psykiske arbejdsmiljø blandt lønmodtagere generelt.

Kortlægning af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø
Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt 21.087 beskæftigede FTF'ere i alderen 18-64 år[8]. Der er kommet svar fra 9.641 personer, hvilket giver en svarprocent på 46 %.

Dataindsamling er foregået i perioden maj-august 2017. Invitationer til undersøgelsen blev udsendt til 22.076 personer. 989 personer (4,5 %) kunne ikke kontaktes eller viste sig at falde uden for undersøgelsens målgruppe. Den primære grund til, at personer ikke kunne kontaktes var e-mail adresser, der ikke længere var aktive. Undersøgelsens nettostikprøve består derfor af 21.087 personer.

Der deltager et repræsentativt udsnit af medlemmerne af 23 større FTF-organisationer, der repræsenterer langt størstedelen af FTF'erne, i undersøgelsen, herunder Dansk Socialrådgiverforening. Der er kommet svar fra 769 medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening, svarende til en svarprocent på 49 %. I analyserne for denne undersøgelsen indgår kun socialrådgivere, der er i arbejde, svarende til 722 medlemmer.

Alle analyser er gennemført på et vægtet datasæt, hvor deltagere indgår med en vægt, der svarer til deres andel af populationen, fordelt på køn og alder. Der kan var være små variationer mellem tal fra nærværende rapport og andre tal fra denne undersøgelse, som tidligere er offentliggjort af Dansk Socialrådgiverforening, da sidstnævnte ikke har benyttet vægtede tal.

Kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø blandt danske lønmodtagere
Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt beskæftigede lønmodtagere i alderen 18-64 år[9]. Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med Userneeds på firmaets danske spørgepanel. Userneeds arbejder kontinuerligt på, at firmaets paneler er repræsentative, og det er desuden i denne undersøgelse gennem kvotestyring og en afsluttende vægtning sikret, at deltagerne er repræsentative for danske lønmodtagere i forhold til køn, alder, bopæl og uddannelse.[10]

Dataindsamling er foregået i perioden maj-juni 2017. Respondenter er inviteret til undersøgelsen via mail. 1.807 personer har besvaret undersøgelsen.

Alle analyser er gennemført på et vægtet datasæt, hvor deltagere indgår med en vægt, der sikrer repræsentativitet i forhold til køn, alder, region og uddannelse.

Sammenhængsanalyser – årsager og konsekvenser
I forhold til socialrådgivernes mulighed for at levere kvalitet i arbejdet samt om de er udsat for negative hændelser er sammenhænge med udvalgte, relevante arbejdsmiljøfaktorer undersøgt. Der er tale om sammenhænge f.eks. mellem muligheden for at levere kvalitet i arbejdet og arbejdstempo, og vi kan derfor ikke på baggrund af de analyser, der er foretaget, udtale os om, hvad der er konsekvenser, og hvad der er årsager; altså om lave muligheder for at levere kvalitet i arbejdet fører til et højt arbejdstempo eller om højt arbejdstempo fører til lave muligheder for at levere kvalitet i arbejdet. De konsekvenser og årsager, der er nævnt i rapporten, bygger således på resultater fra andre undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø, hvor konsekvenser og årsager mellem forskellige arbejdsmiljøforhold er undersøgt og dokumenteret. Dvs. at når vi konkluderer, at et højt arbejdstempo fører til lave muligheder for at levere kvalitet i arbejdet og ikke omvendt, handler det om, at den øvrige arbejdsmiljøforskning viser, at sammenhængen går den vej.

Dannelse og kategorisering af skalaer
Hovedparten af spørgsmål og skalaer i FTF's spørgeskema stammer fra det nyeste arbejdspladsspørgeskema om psykisk arbejdsmiljø og trivsel, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udviklet.[11] En række andre spørgsmål og skalaer stammer fra det nyeste spørgeskema, som NFA har udviklet til forskning i psykisk arbejdsmiljø og fra det redskab til måling af social kapital, som NFA udviklede for Arbejdsmiljørådet i 2011. Endelig er nogle spørgsmål tidligere anvendt i NFA's tredækker-II undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø i 2004-2005.

---

8 Spørgeskemaet kan fås ved henvendelse til Dansk Socialrådgiverforening.
9 Spørgeskemaet kan fås ved henvendelse til FTF.
10 Deltagerne er repræsentative på køn, alder (18-34, 35-49. 50-59 år), 5 regioner og 8 grupper af uddannelse: Grundskole, gymnasial uddannelse, erhvervsfaglig uddannelse, videregående uddannelse (op til 2 år), videregående uddannelse (2-4½ år), videregående uddannelse (5 år +), forskeruddannelse, Andet). Læs mere på www.userneeds.dk
11 Arbejdspladsspørgeskemaet er offentliggjort i marts 2017. Læs mere her: http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejdsmiljo/Virksomhedsspoergeskema-om-psykisk-arbejdsmiljoe-og-trivsel

En skala er et samlet mål for en arbejdsmiljøfaktor (for eksempel indflydelse eller følelsesmæssige krav i arbejdet) baseret på 3-4 spørgsmål om arbejdsmiljøfaktoren. Skalaerne er udviklet og kvalitetssikret i forbindelse med udviklingen af de spørgeskemaer, der er nævnt ovenfor.

Den tekniske udregning af skalaerne følger retningslinjer anvendt af NFA til dannelse af skalaer for dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø. Først tildes svarpersonerne en score for deres besvarelser på hvert enkelt spørgsmål. Alle spørgsmål besvares med udgangspunkt i en svarskala med fem svarkategorier. De fem svarkategorier scores som følger:

a. I meget høj grad = 100 // Altid = 100
b. I høj grad = 75 // Ofte = 75
c. Delvist = 50 // Somme tider = 50
d. I lav grad = 25 // Sjældent = 25
e. I meget lav grad = 0 // Aldrig/næsten aldrig = 0

Herefter beregnes svarpersonens værdi eller score for hver skala. Skalaværdien beregnes som et simpelt gennemsnit af de scores, som hver svarperson har fået på de enkelte spørgsmål, der indgår i en skala. Skalaværdien vil altid ligge mellem 0 og 100.

BILAG A – BESKÆFTIGELSESOMRÅDER, ALDER OG ANCIENNITET

I dette bilag vises spørgsmål vedr. beskæftigelsesområde samt respondenternes fordeling på alder og anciennitet. Nedenfor ses det spørgsmål, som respondenterne har svaret på vedr. hvilket beskæftigelsesområde, som de er ansat på.

Hvilket område er du som socialrådgiver beskæftiget inden for?

1. Beskæftigelsesområdet, forvaltning (myndighedsudøvelse, kontanthjælp, sygedagpenge, ressourceforløb, integration, ydelser)
2. Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger og tilbud (mentorer, beskæftigelsesfremmende tilbud, aktiveringsprojekter, integrationsprojekter)
3. Børne-familieområdet, forvaltning (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter, familiepleje- og tilsynskonsulenter)
4. Børne-familieområdet, foranstaltninger og tilbud (institutioner, projekter, hjemme-hos, skolesocialrådgivere)
5. Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger og tilbud (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter, institutioner, projekter)
6. Sundhedsområdet (sygehuse, psykiatri for børn, unge og voksne, distriktspsykiatri, socialpsykiatri, sundhedscentre)
7. Udsatte grupper (kriminalforsorg, hjemløse, misbrugsbehandling, krisecentre, asylcentre)
8. Rådgivning i øvrigt (foreninger og interesseorganisationer, beboerrådgivning, pensionskasser, studenterrådgivning, UU-vejledning, forsvaret, private virksomheder)
9. Undervisningsområdet (sosu-skoler, professionshøjskoler, universiteter, videns- og forskningsinstitutioner)
10. Andet, skriv hvilket

Nedenfor ses respondenternes alder fordelt på beskæftigelsesområde.

Tabel 5 Alder fordelt på beskæftigelsesområde

	UNDER 39 ÅR	40-49 ÅR	50+ ÅR
Beskæftigelsesområdet, forvaltning	48%	25%	26%
Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger og tilbud	19%	49%	32%
Børne-familieområdet, forvaltning	54%	24%	22%
Børne-familieområdet, foranstaltninger og tilbud	34%	32%	33%
Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger og tilbud	37%	21%	42%
Sundhedsområdet	22%	28%	50%
Udsatte grupper	43%	34%	23%
Undervisningsområdet og Rådgivning i øvrigt	23%	27%	50%
Total	**42%**	**28%**	**30%**

Nedenfor ses respondenternes anciennitet fordelt på beskæftigelsesområde.

Tabel 6 Anciennitet fordelt på beskæftigelsesområde

	0-3 ÅR	3-10 ÅR	MERE END 10 ÅR
Beskæftigelsesområdet, forvaltning	44%	38%	18%
Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger og tilbud	47%	27%	27%
Børne-familieområdet, forvaltning	56%	33%	12%
Børne-familieområdet, foranstaltninger og tilbud	39%	37%	24%
Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger og tilbud	45%	31%	24%
Sundhedsområdet	21%	36%	43%
Udsatte grupper	41%	34%	25%
Undervisningsområdet og Rådgivning i øvrigt	28%	37%	36%
Total	**43%**	**35%**	**22%**

BILAG B – DEFINITIONER PÅ ARBEJDSMILJØFAKTORER

Bilag indeholder definitioner på de arbejdsmiljøfaktorer, der er omtalt i rapporten. Definitionerne er i stor udstrækning hentet fra www.arbejdsmiljoforskning.dk; Nationale data; Arbejdsmiljø og helbred i Danmark. Arbejdsmiljøfaktorerne er oplistet i alfabetisk orden.

Tabel 7 Definitioner på arbejdsmiljøfaktorer omtalt i rapporten.

ARBEJDSMILJØFAKTOR	DEFINITION
Psykisk arbejdsmiljø	
Arbejdsmængde	Definition: Arbejdsmængde handler om, hvor mange arbejdsopgaver, man skal nå på sit arbejde. Spørgsmålene afdækker, om der er et misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Forskning viser, at stor arbejdsmængde spiller en afgørende rolle for medarbejderens helbred og trivsel. Hvis høj arbejdsmængde er kombineret med lav indflydelse (job strain) er risikoen for negativ helbredspåvirkning særlig stor, se boksen om indflydelse. Det er negativt at score højt på arbejdsmængde.
Arbejdspladsens sociale kapital	Definition: Social kapital er et udtryk for værdien af stærke samarbejdsrelationer og sociale ressourcer på arbejdspladsen. Social kapital har betydning for arbejdspladsens måde at fungere på i forhold til løsning af kerneopgaven og for medarbejdernes velbefindende og sundhed. Den sociale kapital baseres her på tre skalaer: Samarbejdsevne, Tillid samt Retfærdighed og respekt. Forskning viser, at høj social kapital øger arbejdspladsens effektivitet og medarbejdernes arbejdsglæde. Det er negativt at score lavt på social kapital.

Arbejdstempo	Definition: Arbejdstempo handler om, hvor hurtigt der skal arbejdes. Forskning viser, at højt arbejdstempo spiller en afgørende rolle for medarbejderens helbred og trivsel. Det er negativt at score højt på arbejdstempo.
Balance mellem indsats og belønning	Definition: Balancen mellem indsats og belønning handler om, hvorvidt medarbejderne oplever, at der er overensstemmelse mellem den indsats, de yder og den belønning (løn og anerkendelse), de får. Forskning viser, at medarbejdere, som ikke oplever at blive belønnet for den indsats, de leverer på jobbet, har højere risiko for hjertekarsygdom og depression. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Energi	Definition: Skalaen for energi måler energiniveau og udmattelse. Energi indgår som en del af psykisk velbefindende.
Følelsesmæssige krav	Definition: Følelsesmæssige krav er især forbundet med arbejde med mennesker. Kravene er særligt høje, hvis man arbejder med mennesker, som har store problemer, der er vanskelige at løse. Forskning har vist, at høje følelsesmæssige krav kan have negative sundhedsmæssige konsekvenser og er relateret til langtidssygefravær og depression. Det er negativt at score højt på følelsesmæssige krav.
Grænseløst arbejde	Definition: Grænseløst arbejde er her afgrænset til grænseløshed i tid og sted55. Det handler om flydende grænser for arbejdssted, den ugentlige arbejdstid, arbejdstiderne i løbet af døgnet, og hvornår man er tilgængelig for arbejdspladsen. Det indebærer, at der ikke længere er en tydelig afgrænsning mellem privatliv og arbejde. Det kan føre til konflikter mellem arbejde og privatliv samt stress. Det er hverken godt at score meget lavt eller meget højt på skalaen. En meget lav score kan således indikere lav fleksibilitet i tilrettelæggelse af arbejdstiden, mens en høj score kan betyde, at man skal eller oplever at skulle stå til rådighed for sin arbejdsplads i en uhensigtsmæssig stor del af døgnet.
Indflydelse i arbejdet	Definition: Indflydelse i arbejdet handler om at have beføjelser og ansvar for eget arbejde og at blive inddraget i beslutninger, der vedrører ens arbejde. Ligeledes handler det om at have indflydelse på tilrettelæggelsen af sin arbejdstid. Forskning har vist, at indflydelse har betydning i forhold til bl.a. trivsel, risiko for stress og risiko for sygefravær. Kombinationen af høje krav og lav indflydelse er især negativ. Det er forbundet med øgede helbredsproblemer, depression og førtidspension. Det er negativt at score lavt på indflydelse.
Jobtilfredshed	Definition: Jobtilfredshed belyser graden af overensstemmelse mellem medarbejderens personlige forventninger til jobbet og de forhold, som medarbejderen reelt oplever i sit arbejde. Jobtilfredshed afhænger af interaktionen mellem medarbejdere indbyrdes, mellem medarbejder og leder, samt af hvilke værdier og forventninger den enkelte medarbejder har til sit arbejdsmiljø og arbejdspladsen overordnet set. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Konflikter mellem arbejde og privatliv	Definition: Arbejdet kan give anledning til konflikter i forhold til privatlivet. Det kan skyldes, at arbejdet tager så meget af ens tid og energi, at det går ud over privatlivet. Især kan lange arbejdsdage og store arbejdsmængder give en oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv, som kan føre til stress. Det er negativt at score højt på skalaen.

Kvalitet i arbejdet	Definition: Kvalitet i arbejdet handler om, hvorvidt man har mulighed for at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet. Stor arbejdsmængde eller højt arbejdstempo kan medføre, at man har svært ved at udføre arbejdet i en tilfredsstillende kvalitet, hvis arbejdsopgavernes omfang overstiger den tid, man har til rådighed. Det er psykisk belastende, hvis man ofte oplever, at man er nødt til at gå på kompromis med kvaliteten af ens arbejde. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Ledelseskvalitet	Definition: Ledelseskvalitet handler om den rolle, den nærmeste leder påtager sig overfor sine medarbejdere og om, hvordan lederen understøtter og motiverer sine medarbejdere i udførelsen af arbejdet. Forskning viser, at ledelseskvalitet har stor betydning for medar-bejderens trivsel i arbejdet, og at en høj ledelseskvalitet sænker risikoen for hjertesygdomme og mange sygedage. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Medarbejderinddragelse	Definition: Medarbejderinddragelse handler om samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne om at forbedre arbejdspladsen og arbejdet. Når medarbejderne inddrages, oplever de at blive hørt og respekteret samtidig med, at ledelsen får input fra de personer, som ved mest om udførelsen af arbejdet. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Mening i arbejdet	Definition: De arbejdsopgaver, som medarbejderen varetager, har stor betydning for, om arbejdet opleves meningsfuldt eller ej. Mening i arbejdet bidrager til motivation og engagement. Herudover har faktorer i arbejdsmiljøet, som f.eks. indflydelse i arbejdet, god ledelse og relevante krav også betydning for oplevelsen af mening i arbejdet. Forskning viser, at medarbejdere, der oplever en høj grad af mening i arbejdet, har lavere risiko for arbejdsophør og mange sygedage. Det er negativt at score lavt på mening i arbejdet.
Negative hændelser	Definition: Negative hændelser handler om, hvorvidt medarbejderne har været udsat for trusler, vold, mobning, chikane eller anden form for krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet. Om man som medarbejder bliver udsat for fysisk vold eller trusler, kan hænge sammen med, hvor meget tid man tilbringer sammen med brugerne, og hvor gode muligheder man har for at forebygge forskellige hverdagskonflikter med brugerne. Forskning viser, at negative hæn-delser kan medføre dårlig trivsel, øget sygefravær og helbredsproblemer, blandt andet i form af udvikling af depression.
Psykisk velbefindende	Definition: Psykisk velbefindende berører fire centrale dimensioner i mental sundhed: angst, depression, følelsesmæssig/adfærdsmæssig kontrol og psykisk velbefindende og er desuden nært forbundet med skalaen om energi. Forskning viser, at dårligt psykisk velbefindende øger risikoen for langtidssygefravær, arbejdsophør og førtidspension. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Rolleklarhed	Definition: Rolleklarhed drejer sig om medarbejderens forståelse af deres ansvarsområder og rolle i arbejdet, dvs. af arbejdsopgavernes indhold samt de mål og forventninger, der knytter sig til arbejdets udførelse. Forskning viser, at lav rolleklarhed øger risikoen for stress, udbrændthed og sygefravær. Det er negativt at score lavt på rolleklarhed.
Rollekonflikter	Definition: Rollekonflikter handler om modstridende forventninger fra forskellige mennesker, og om konflikt mellem ens egne og andres forventninger. Forskning viser, at rollekonflikter øger risikoen for stress, udbrændthed og langvarigt sygefravær. Det er negativt at score højt på rollekonflikter.

Retfærdighed og respekt	Definition: Retfærdighed og respekt handler om medarbejderens oplevelse af at blive anerkendt, at beslutningsprocesser opleves retfærdige, og at alle bliver behandlet på en retfærdig måde. Retfærdighed har stor betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet. Forskning viser også, at lav grad af retfærdighed fører til lavere tilknytning til arbejdspladsen samt lavere grad af arbejdsfastholdelse. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Samarbejdsevne	Definition: Samarbejdsevne handler om samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere samt samarbejdet medarbejderne indbyrdes. Den består af konkrete samarbejdskompetencer, normer for gensidige for-pligtelser samt strukturer, der fremmer samarbejdet. Forskning viser, at en høj social kapital (som inkluderer samarbejdsevne) øger arbejdspladsens effektivitet og medarbejdernes arbejdsglæde. Det er negativt at score lavt på samarbejdsevne.
Selvvurderet helbred	Definition: Helbred defineres i denne rapport som respondenternes selvrapporterede helbred. Det er negativt at score lavt på spørgsmålet.
Social støtte fra kolleger	Definition: Social støtte fra kollegerne handler om medarbejdernes indbyrdes forhold, samt om de hjælper hinanden ved problemer og er opmærksomme på hinandens trivsel. Forskning viser, at social støtte er vigtig for de ansattes velbefindende og deres muligheder for at udføre et godt arbejde. Desuden viser forskning at samarbejde og kollegial støtte har betydning for medarbejdernes helbred. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Social støtte fra leder	Definition: Social støtte fra nærmeste leder handler om, om medarbejderne får støtte fra lederen, når der er behov herfor, og om lederen tager aktivt ansvar for at støtte medarbejderne. Forskning viser, at social støtte er vigtig for de ansattes velbefindende og deres muligheder for at udføre et godt arbejde. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Stress	Definition: Stress er karakteriseret ved en tilstand med høj anspændthed og ulyst. Kortvarig stress efterfulgt af muligheden for restitution er ikke et helbredsproblem, men langvarig stress er en helbredsbelastning. Forskning viser, at langvarig stress kan føre til metabole sygdomme, depression og hjerte-kar sygdomme. Det er negativt at have en hyppig, langvarig eller konstant stressbelastning.
Sygefravær	Sygefraværet er opgjort på baggrund af respondenternes svar på, hvor mange arbejdsdage de har været sygemeldt fra deres arbejde inden for de seneste 12 måneder.
Sygefravær pga. det psykiske arbejdsmiljø	Respondenterne er blevet spurgt om, hvor mange arbejdsdage de har været sygemeldt inden for de seneste 12 måneder, hvor årsagen helt eller delvis har været det psykiske arbejdsmiljø.
Sygenærvær	Begrebet betegnes sygenærvær, fordi man er til stede på arbejdet, selv om man er syg. Respondenterne er blevet spurgt om, hvor mange dage, de er gået syge på arbejde inden for de seneste 12 måneder.
Tillid	Definition: Tillid i arbejdet handler om medarbejdernes tillid til ledelsen samt tillid medarbejderne indbyrdes. Forskning viser, at høj social kapital (som inkluderer tillid) øger arbejdspladsens effektivitet og medarbejdernes arbejdsglæde. Det er negativt at score lavt på skalaen.

Udviklingsmuligheder	Definition: Spørgsmålene afdækker, om man bliver positivt udfordret, f.eks. om man har mulighed for efteruddannelse og kompetenceudvikling, og dermed udvikler sig gennem sit arbejde. Et arbejde med gode udviklingsmuligheder handler således om en passende balance mellem nyt og kendt. Forskning viser, at manglende udviklingsmuligheder kan skabe dårlig trivsel. Det er negativt at score lavt på skalaen.
Unødvendige arbejdsopgaver	Definition: Unødvendige arbejdsopgaver er opgaver, som medarbejderne har svært ved at se formålet med, som kunne have været undgået eller som kunne have været udført enklere, hvis arbejdet havde været organiseret mere effektivt. Forskning viser, at udførelsen af unødvendige arbejdsopgaver øger risikoen for stress og reducerer medarbejdernes produktivitet. Det er negativt at score højt på skalaen.
Usikkerhed i ansættelsen	Definition: Usikkerhed i ansættelsen beskriver den grad af bekymring, ansatte har for enten at blive arbejdsløse eller at blive flyttet til et andet arbejde mod deres vilje. Forskning viser, at høj usikkerhed i ansættelsen øger risikoen for hjertekarsygdomme, diabetes og depression. Det er negativt at score højt på skalaen.

ADRESSE COWI A/S
Parallelvej 2
2800 Kongens Lyngby
TLF +45 56 40 00 00
FAX +45 56 40 99 99
WWW cowi.dk