

Vilkår og rammer for ledelse af de socialpædagogiske tilbud

**Survey blandt forstandere, institutionsledere og
mellemledere**

Januar 2013

SOCIALPÆDAGOGERNE

Lederundersøgelsen

Indledning

Undersøgelsens målgruppe er ledere ansat på institutioner, der varetager socialpædagogiske opgaver. Undersøgelsen består af 1503 mulige respondenter. Heraf har 565 respondenter besvaret spørgeskemaet, som undersøgelsen bygger på. Dette betyder, at undersøgelsen har en svarprocent på 38 pct..

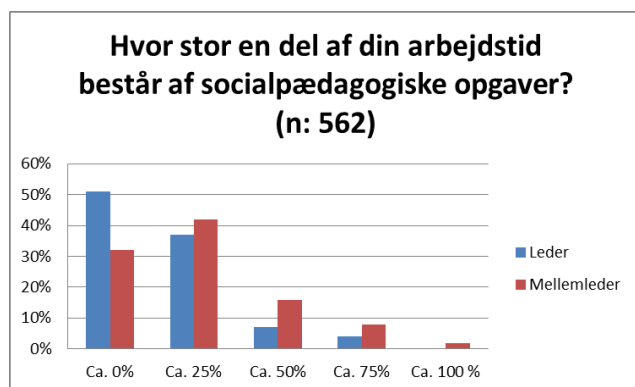
Lederundersøgelsen tager udgangspunkt i besvarelser fra 164 forstandere, centerledere og institutionsledere (ledere) og 399 dagcenterledere, souschefer, afdelingsledere, værkstedsledere, sektionsledere, viceforstandere og stedfortrædere (mellemledere). Lederne fordeler sig således over de forskellige stillingsbetegnelser, at 41 pct. er afdelingsledere, 18 pct. er forstandere, 7 pct. er centerledere, 7 pct. er stedfortrædere. 15 pct. har andre stillingsbetegnelser, hvilket blandt andet omfatter gruppeledere, områdeledere, koordinators og funktionsledere. De resterende 12 pct. fordeler sig over stillingsbetegnelserne souschef, viceforstander, værkstedsleder og institutionsleder.

De adspurgte ledere og mellemledere har generelt mange års erfaring som ledere. 85 pct. af lederne har arbejdet som henholdsvis ledere eller mellemledere i længere end 10 år, mens 11 pct. har arbejdet som ledere og mellemledere i 6-10 år. Samlet set har 38 pct. af lederne og mellemlederne arbejdet i den stilling, de besidder på nuværende tidspunkt, i længere end 10 år. De restende 62 pct. fordeler sig jævnt over et spektrum fra under 2 år til 10 år som ansat i deres nuværende stilling.

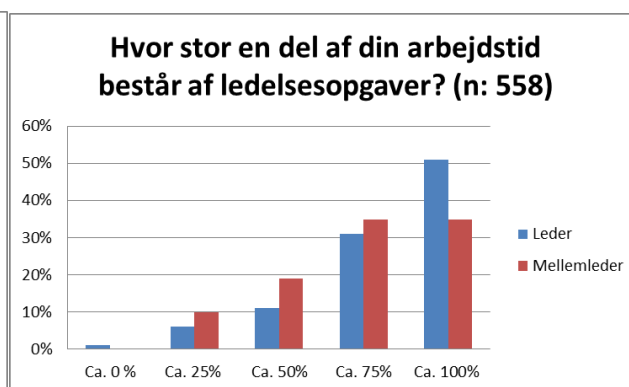
Ledelsesopgaver og socialpædagogiske opgaver

Lederne og mellemledernes arbejdsopgave består både af ledelsesopgaver og socialpædagogiske opgaver. Fordelingen mellem disse to opgavetyper er, som det ses i figur 1 og 2, forskellig for ledere og mellemledere. Hos lederne består arbejdsopgaverne i 51 pct. af tilfældene næsten udelukkende af ledelsesopgaver og næsten ikke af socialpædagogiske opgaver. For mellemlederne består arbejdsopgaverne hos 35 pct. stort set udelukkende af ledelsesopgaver.

Figur 1: Andel af socialpædagogiske opgaver



Figur 2: Andel af ledelsesopgaver



I tabel 1 ses det, at der ser ud til at være en sammenhæng mellem andelen af arbejdstiden der bruges på ledelsesopgaver og budgetstørrelse hos mellemlederne. Der tegner sig et billede

af, at de mellemledere, som har flest ledelsesopgaver, også har det største budget til rådighed for sit ansvarsområde. Mellemledere, som benytter ca. 25 pct. af deres arbejdstid på ledelsesopgaver, havde i 2012 gennemsnitligt et budget på 4,16 mio.kr. Mellemledere, som benytter ca. 100 pct. af deres arbejdstid på ledelsesopgaver, havde i 2012 gennemsnitligt et budget på 19,66 mio. kr. Den gennemsnitlige budgetstørrelse er 15,8 mio. kr. for mellemledere.

Tabel 1: Ledelsesopgaver og gennemsnitligt budgetstørrelse (mellemledere) (n:253)

Ledelsesopgaver	Gennemsnitlig budgetstørrelse
Ca. 0 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	Respondent har ikke opgivet budget
Ca. 25 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	4,16 mio. kr.
Ca. 50 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	9,35 mio. kr.
Ca. 75 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	16,41 mio. kr.
Ca. 100 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	19,66 mio. kr.

I tabel 2 ses det, hvis en mellemleder har ansættelses eller afskedigelseskompetence, er større sandsynlighed for, at den større del af arbejdstiden bruges på ledelsesopgaver. Som det fremgår af tabel 2 kan det eksempelvis ses, at 4 pct. af de, der har ansættelseskompetence bruger ca. 25 pct. af arbejdstiden på ledelsesopgaver, mens 42 pct. af de, som har ansættelseskompetence bruger ca. 100 pct. af arbejdstiden på ledelsesopgaver. Det kan altså tyde på, at mellemledernes opgavefordeling kan hænge sammen med hvor stort et budget de har til rådighed for deres afdeling, og hvorvidt de har ansættelses- eller afskedigelseskompetence.

Tabel 2: Ledelsesopgaver og ansættelses- og afskedigelseskompetencer (n: 350)

Ledelsesopgaver /Kompetence til at ansættelse	Ja	Nej
Ca. 0 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	0 %	1 %
Ca. 25 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	4 %	16 %
Ca. 50 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	16 %	22 %
Ca. 75 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	38 %	32 %
Ca. 100 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	42 %	29 %
Alle mellemledere	100 %	100 %
Ledelsesopgaver/Kompetence til at afskedigelse	Ja	Nej
Ca. 0 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	0 %	0 %
Ca. 25 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	7 %	10 %
Ca. 50 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	8 %	21 %
Ca. 75 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	37 %	36 %
Ca. 100 % af arbejdstiden består af ledelsesopgaver	49 %	33 %
Alle mellemledere	100 %	100 %

Løn

133 ledere og 257 mellemledere har i undersøgelsen givet oplysninger om deres lønforhold. De mellemledere der har deltaget i undersøgelsen tjener i gennemsnit 35.446,44 kr. månedligt, mens de ledere, der har deltaget i undersøgelsen tjener 43.835,95 kr. månedligt. De mellemledere, som er dækket af 'Overenskomster for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne' tjener gennemsnitligt 36.222,40 kr. månedligt.

Mellemledere som er dækket af denne overenskomst tjener altså 2 pct. mere månedligt end mellemledere samlet set.

Tabel 3 viser forholdet mellem, ejerforholdet på institutionen, hvor lederen er ansat og den gennemsnitlige løn. Gennemsnitslønnen varierer i forhold til institutionernes ejerforhold.

Regionalt ansatte ledere får gennemsnitligt en månedsløn på 41.289,77 kr., hvilket er 6.775,53 kr. mere end privat ansatte ledere og 2.982,27 kr. mere end den gennemsnitlige lederløn.

Tabel 3: Ejerforhold og gennemsnitsløn (ledere og mellemledere). (n: 379)

Ejerforhold	Gennemsnitsløn
Regionalt (n: 40)	41.289,77
Kommunalt (n: 274)	39.325,16
Privat (n: 7)	34.514,24
Selvejende (n: 58)	39.978,04

Tabel 4 viser en tendens til, at der er sammenhæng mellem, hvor mange ansatte lederne har ledelsesansvar for og ledernes månedsløn. Tendensen går i retning af, at jo højere lønnen lederne er, jo flere ansatte har de ledelsesansvar for. Denne tendens ses hos både mellemledere og ledere.

Det fremgår af tabellen, at en mandlig leder med ansvar for under 20 ansatte gennemsnitligt tjener 2172,22 kr. mere om måneden, end en mandlig leder med ledelsesansvar for 20-29 ansatte. Gruppen af mandlige ledere med ledelsesansvar for under 20 medarbejdere er lille (2 personer). Udsvinget kan begrundes i, at en af de mandlige ledere tjener unormalt mere end gennemsnitligt for denne gruppe medlemmer og dermed trækker gruppen op.

Der ses en tydelig tendens til, at kvindernes lønninger er lavere end mændenes, selvom de har ledelsesansvar for lige mange ansatte. For eksempel fremgår det af tabel 4, at en kvindelig leder med ledelsesansvar for mellem 30 og 49 ansatte har en gennemsnitlig månedsløn på 39.983,71 kr., mens en mandlig leder med ledelsesansvar for 30-49 ansatte har en gennemsnitlig månedsløn på 43.789,18, altså en difference på 3.805,47 kr. Denne tendens har dog en undtagelse hos ledere med ledelsesansvar for flere end 100 ansatte. Her er kvindernes lønninger gennemsnitligt 2.994,85 kr. højere end mændenes.

Tabel 4: Forholdet mellem ledelsesansvar, køn og løn (ledere og mellemledere) (n: 390)

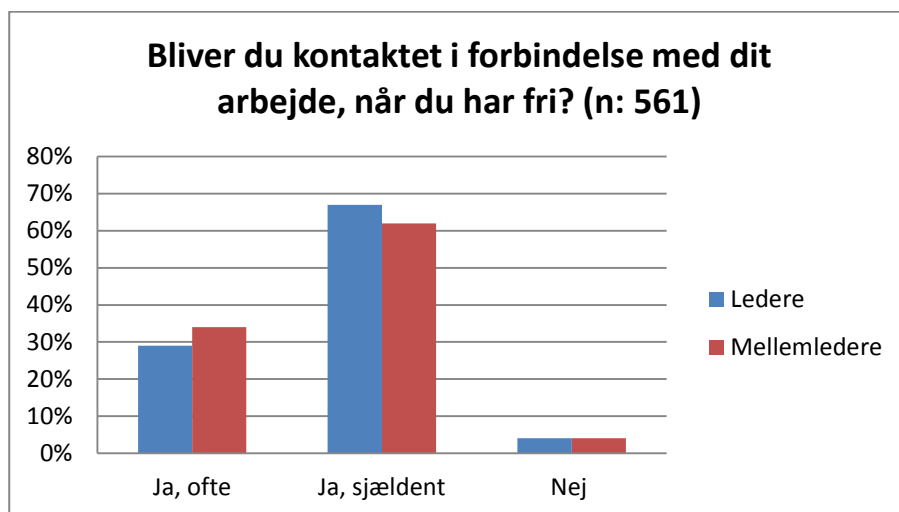
Antal ansatte	Kvinde leder	Kvinde mellemleder	Mand leder	Mand mellemleder
Under 20	37.309,90	34.028,73	42.000,00	33.969,32
20-29	38.740,00	34.539,06	39.827,78	36.708,62
30-49	39.983,71	34.170,29	43.789,18	35.493,67
50-69	42.596,00	36.799,35	43.483,64	38.000,00
70-100	43.962,41	37.970,83	45.083,33	42.000,00
Flere end 100	49.896,15	41.142,01	46.901,30	44.508,32

Arbejdsmiljø og trivsel

I undersøgelsen er lederne og mellemliderne blevet spurgt til en række forhold der vedrører deres arbejdsmiljø og trivsel. På spørgsmålet om i hvor høj grad ledere og mellemlidere selv har mulighed for at planlægge deres arbejdsopgaver, svarer både ledere og mellemlidere for 99 pct. vedkommende at de i høj grad, eller i nogen grad, har mulighed for selv at planlægge deres arbejdsopgaver.

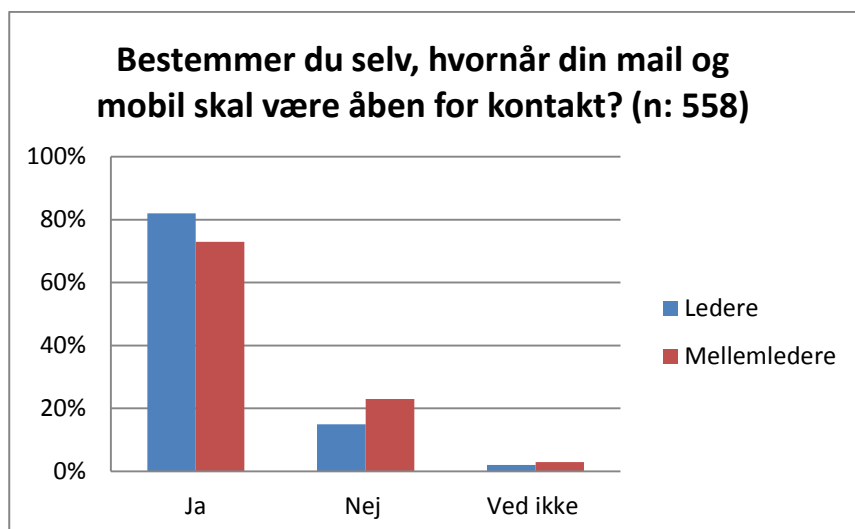
Lederne og mellemliderne er også blevet spurgt, om de bliver kontaktet i forbindelse med deres arbejde, når de har fri. I figur 3 ses det, at 34 pct. af mellemliderne ofte bliver kontaktet i deres fritid, mens dette gælder for 29 pct. af lederne. For ledernes vedkommende svarer 67 pct., at de kontaktes i deres fritid, men at det er sjældent. Dette gælder for 62 pct. af mellemliderne. 4 pct. hos begge grupper bliver ikke kontaktet, når de har fri.

Figur 3: Kontakt i fritiden



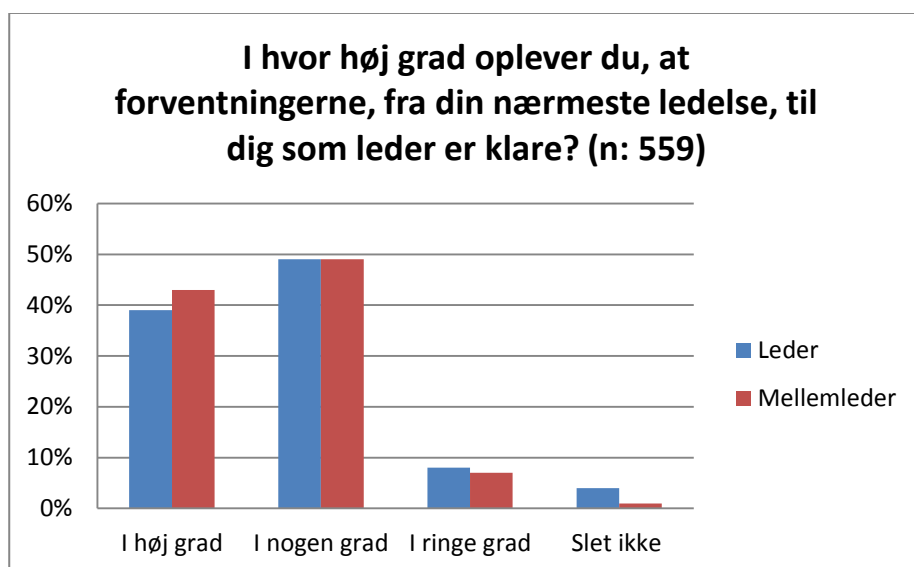
Størstedelen af lederne og mellemliderne har selv mulighed for at bestemme, hvornår deres mail og mobil skal være åben for kontakt. Som det ses i figur 4 svarer 82 pct. af lederne og 73 pct. af mellemliderne bekræftende på spørgsmålet, om de selv bestemmer, hvornår deres mail og mobil skal være åben for kontakt. Gruppen, som ikke selv har mulighed for at bestemme, er domineret af mellemlidere. 23 pct. af mellemliderne har ikke mulighed for selv at bestemme, hvornår mobil og mail skal være åben for kontakt, mens dette gør sig gældende for 15 pct. af lederne. Der kan dog være variation i forståelsen af spørgsmålet. Det er muligt, at nogle respondenter har forstået spørgsmålet i relation til selv at bestemme i deres arbejdstid, mens andre respondenter har forstået spørgsmålet i relation til selv at bestemme udenfor arbejdstiden.

Figur 4: Bestemme over kontakt



Lederne og mellemlederne er i forbindelse med arbejdsmiljø og trivsel også blevet spurgt, om de oplever, at forventningerne fra den nærmeste ledelse er klare. Som det fremgår af figur 5, svarer 88 pct. af lederne, at de i høj grad eller i nogen grad oplever, at forventningerne fra den nærmeste ledelse er klare. 92 pct. af mellemlederne oplever i høj grad eller i nogen grad, at forventningerne til dem fra den nærmeste ledelse er klare. 8 pct. af mellemlederne og 12 pct. af lederne svarer, at de i ringe grad eller slet ikke oplever, at forventningerne til dem er klare.

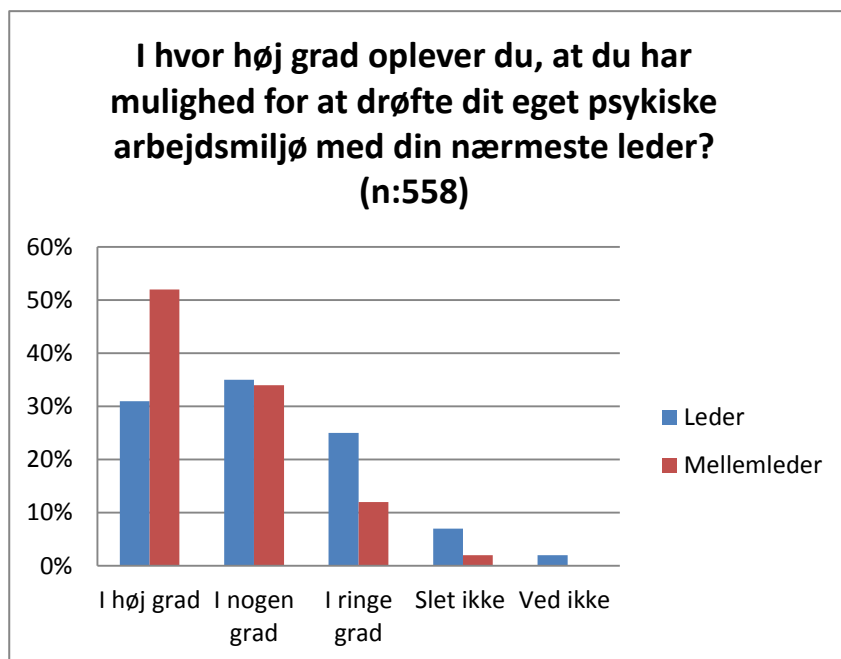
Figur 5: Forventninger fra nærmeste ledelse



Lederne og mellemledernes oplevelse af muligheden for at drøfte deres psykiske arbejdsmiljø med den nærmeste ledelse ses i figur 6. Til spørgsmålet om i hvor høj grad ledere og mellemledere oplever, at de kan drøfte deres eget psykiske arbejdsmiljø med deres nærmeste ledelse svarer 86 pct. af mellemlederne, at de i høj grad eller nogen grad har mulighed for at drøfte deres psykiske arbejdsmiljø. Dette gør sig gældende for 66 pct. af lederne. Derimod

oplever 32 pct. af lederne og 14 pct. af mellemliderne, at de i ringe grad eller slet ikke har mulighed for at drøfte deres psykiske arbejdsmiljø med den nærmeste ledelse.

Figur 6: drøftelse af psykisk arbejdsmiljø



Arbejdsmiljø og stress

I forlængelse af undersøgelsens spørgsmål om arbejdsmiljø er lederne blevet spurgt om, hvorvidt de indenfor de seneste 2 år har været sygemeldt på grund af stress. Hertil svarer 8 pct., svarende til 13 personer, af lederne og 9 pct., svarende til 36 personer, af mellemliderne bekræftende.

Lederne er som tidligere nævnt blevet spurgt om, hvorvidt de selv kan bestemme, hvornår deres mobil og mail skal være åben for kontakt. Vi har sammentrukket disse svar, med ledernes og mellemlidernes svar på, hvorvidt de har været sygemeldt inden for de seneste 2 år.

9 pct. af de ledere og mellemledere, der svarer ja til, at de selv bestemmer over hvornår deres mobil og mail skal være åben for kontakt har været sygemeldt med stress indenfor de seneste 2 år. Af de ledere og mellemledere, der ikke har mulighed for at bestemme hvornår mobil og mail skal være åben for kontakt har 8 pct. været sygemeldt med stress indenfor de seneste 2 år. I den gruppe af ledere, som svarer, at de ikke ved, om de selv bestemmer over, om deres mobil og mail skal være åben for kontakt har 18 pct. været sygemeldt på grund af stress indenfor de seneste 2 år.

Figur 7 viser forholdet mellem stressrelaterede sygemeldinger og muligheden for at drøfte sit psykiske arbejdsmiljø med sin nærmeste ledelse. Figuren omfatter både ledernes og mellemlidernes besvarelser. 38 pct. af lederne, der har været sygemeldt på grund af stress indenfor de seneste 2 år, svarer, at de i ringe grad eller slet ikke oplever muligheden for at drøfte deres psykiske arbejdsmiljø med den nærmeste ledelse, hvilket er over dobbelt så stort procentpoint, som ledere, der ikke har været sygemeldt på grund af stress. 60 pct. af lederne, der har været sygemeldt med stress, oplever, at de i høj grad eller i nogen grad har mulighed for at drøfte deres psykiske arbejdsmiljø med den nærmeste ledelse. Dette gør sig gældende for 82 pct. af de ledere, som ikke har været sygemeldt med stress indenfor de seneste 2 år.

Figur 7: Mulighed for at drøfte arbejdsmiljø og stress. Både ledere og mellemledere.



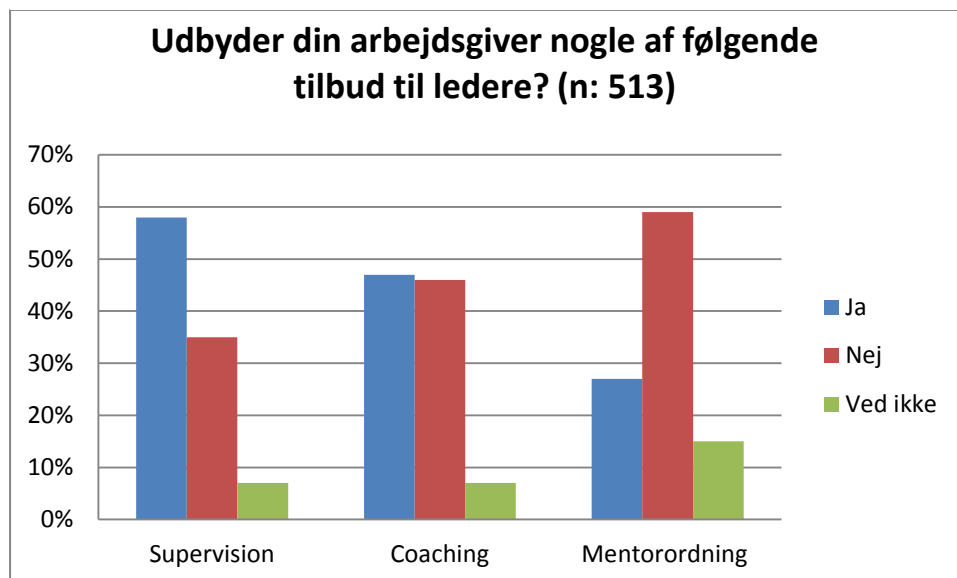
Efteruddannelse og udvikling

Hovedparten af lederne og mellemlederne svarende til 61 pct. er uddannede socialpædagoger. 24 pct. af lederne og mellemlederne er uddannede pædagoger, 3 pct. er lærere og 1 pct. er psykologer. 12 pct. af lederne har uddannelser, der lægger sig udenfor de nævnte områder, hvilket blandt andet omfatter omsorgsassistenten og sygeplejersker. 80 pct. af lederne og mellemlederne har taget eller er i gang med enten diplomuddannelse, kandidat, master eller anden lederefteruddannelse. 52 pct. har en diplomuddannelse, 7 pct. en master og 1 pct. en kandidat. Herudover har 32 pct. taget andre lederefteruddannelser, som blandt andet dækker over forskellige uddannelser fra de gamle amters lederuddannelser og kommunale lederuddannelser samt uddannelsesforløb hos private konsulentfirmaer¹. 20 pct. af lederne samlet set har ingen lederefteruddannelse.

Som et led i undersøgelsen er der sat fokus på muligheder for faglig udvikling og efteruddannelse. I denne forbindelse er ledere og mellemledere blevet spurgt, om deres arbejdsgiver tilbyder supervision, coaching eller mentorordninger til ledere og mellemledere. Af figur 8 fremgår det, at 58 pct. svarer ja til, at der tilbydes supervision, 47 pct. svarer ja til, at der tilbydes coaching, og 27 pct. svarer ja til, at der tilbydes mentorordninger. 35 pct. svarer, at de ikke tilbydes supervision, 46 pct. at de ikke tilbydes coaching, og 59 pct. at de ikke tilbydes mentorordning. 35 pct. af respondenterne modtager hverken tilbud om supervision, coaching eller mentorordning. Supervision er altså det mest udbudte udviklingsredskab af de tre. Der er i spørgsmålsformuleringen ikke skelnet mellem ledelsesfaglig og socialfaglig supervision.

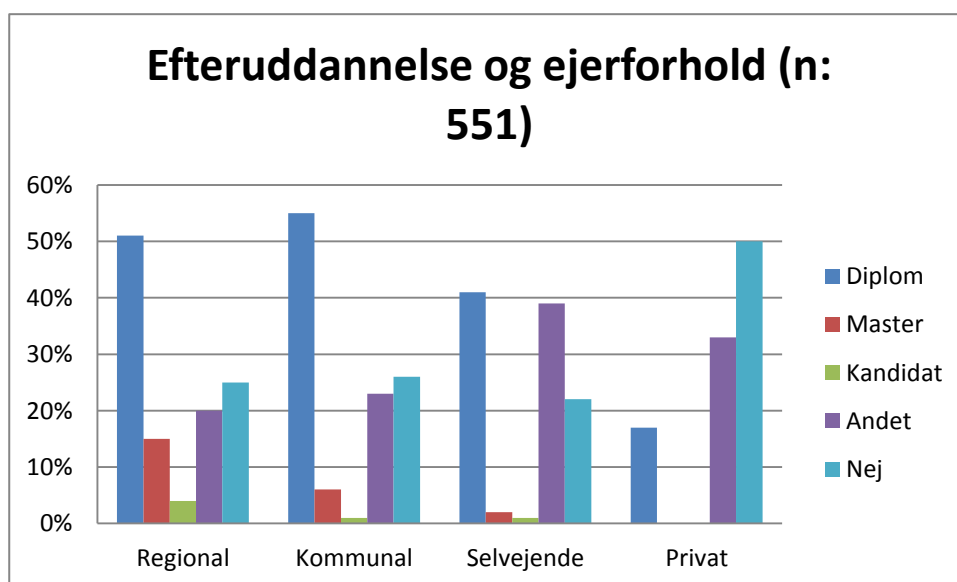
¹ Grunden til at procentsatserne samlet ikke summer 100 er, at respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svarmuligheder i samme spørgsmål.

Figur 8: Udbud af supervision, coaching og mentorordning. (Både ledere og mellemledere)



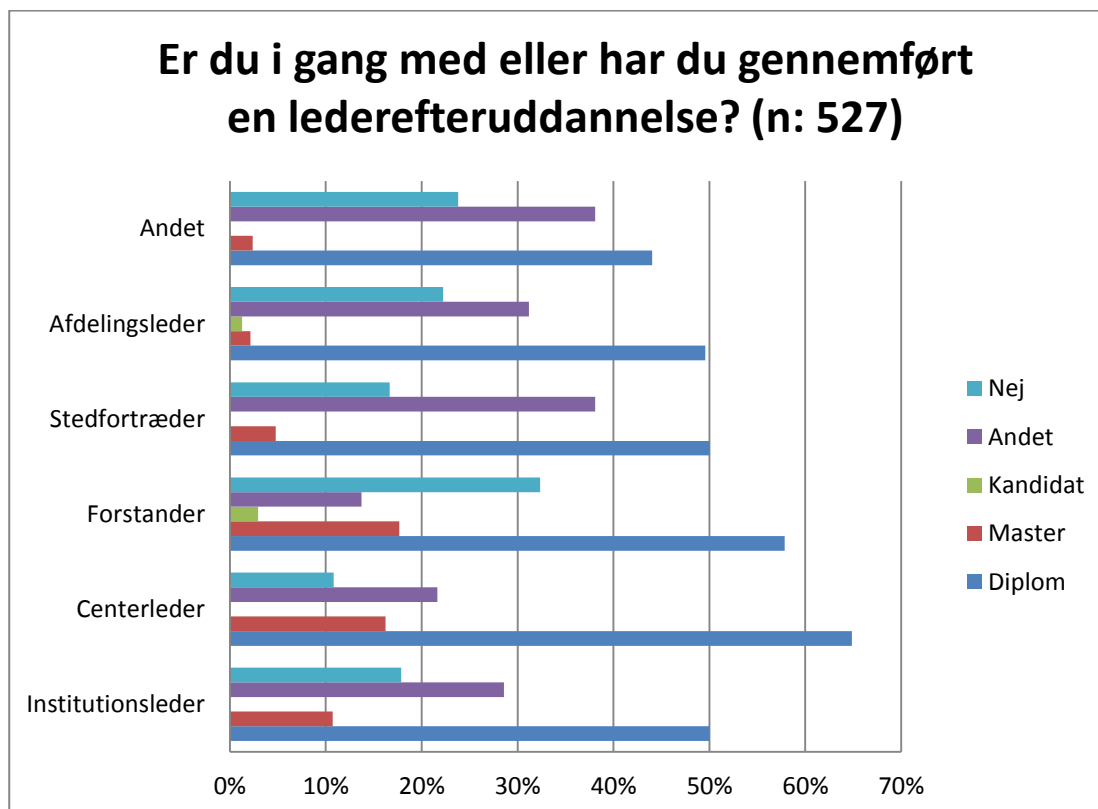
Figur 9 viser ledernes efteruddannelse fordelt på ejerforhold. For regionale, kommunale og selvejende institutioner er mellem 22 og 26 pct. af lederne samlet set ikke i gang med eller har gennemført en lederefteruddannelse. Dette gør sig gældende for 50 pct. af lederne ansat hos private institutioner. På kommunale, regionale og selvejende institutioner er mellem 41 og 55 pct. af lederne i gang med eller har færdiggjort en diplomuddannelse, mens dette gør sig gældende for 17 pct. af de privat ansatte ledere.

Figur 9: forholdet mellem ejerforhold og efteruddannelse, der er begyndt eller færdiggjort. (Både ledere og mellemledere). Statslige institutioner er ikke inkluderet på grund af for få besvarelser. Summen for ejerforholdene bliver ikke 100 %. Dette skyldes, at respondenterne har haft mulighed for at vælge flere besvarelser.



Undersøgelsen viser, at forstandere i højere grad end ledere ansat i andre stillinger svarer, at de ikke har gennemført eller er i gang med en lederefteruddannelse. 32 pct. af denne gruppe har ikke gennemført eller er i gang med en lederefteruddannelse. For de andre stillingsbetegnelser er det mellem 11 pct. og 24 pct., der ikke har gennemført eller er i gang med lederefteruddannelse. Undersøgelsen viser yderligere, at diplomuddannelse er den mest populære efteruddannelse gældende for alle stillingsbetegnelserne. Mellem 44 og 65 pct. af lederne i hver gruppe har gennemført eller er i gang med en diplomuddannelse.

Figur 10: Forholdet mellem stillingsbetegnelse og efteruddannelse. Summen for hver stillingsbetegnelse bliver ikke 100 %. Dette skyldes, at respondenterne har haft mulighed for at vælge flere besvarelser.



Note: Værkstedsleder, Sektionsleder, viceforstander, Souschef og dagcenterleder er ikke medtaget i opgørelsen, da disse gruppe havde under 20 respondenter

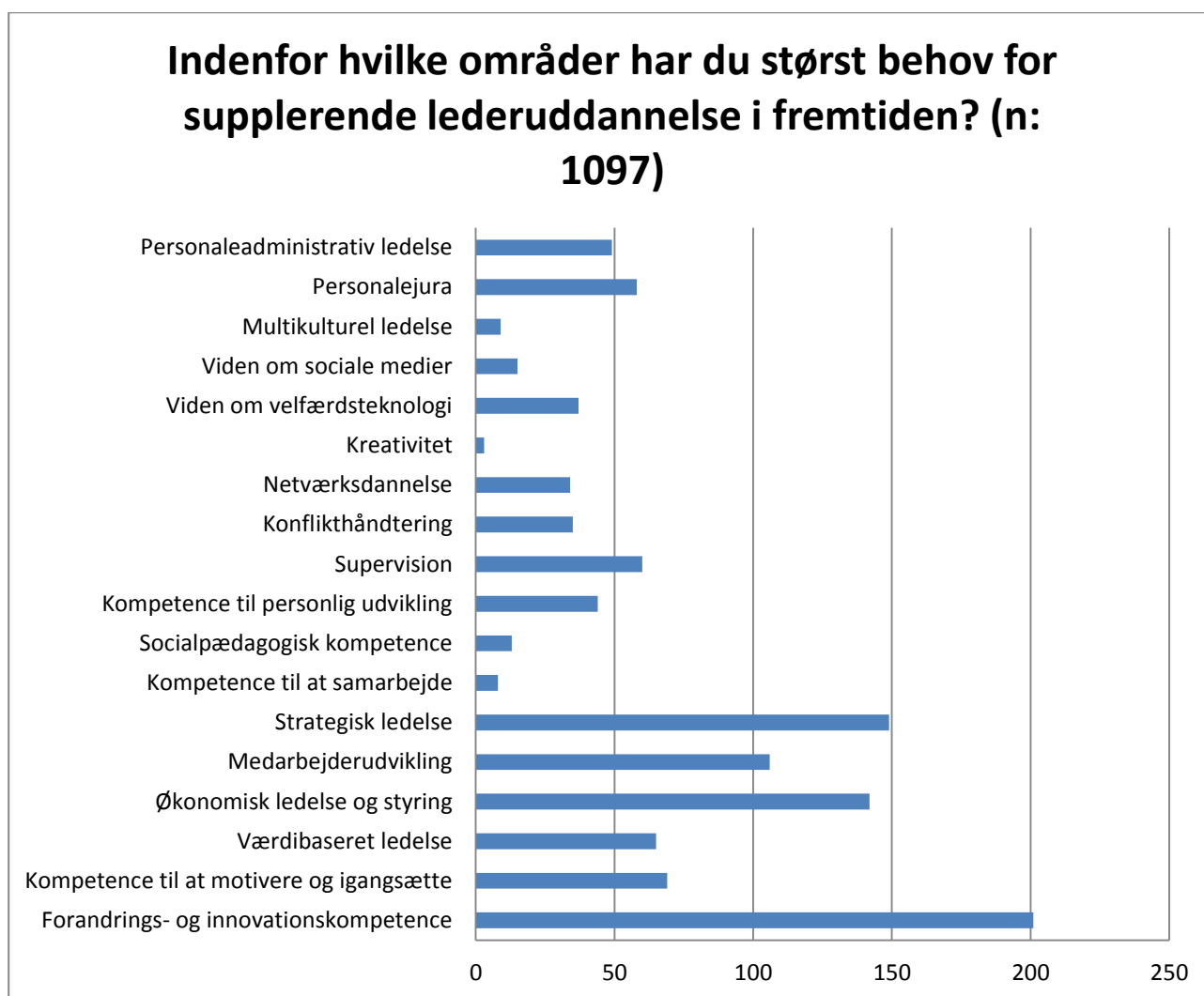
Ledere og mellemledere er blevet spurgt om, hvorvidt de mener, de har brug for mere uddannelse i fremtiden. Hertil svarer 70 pct. ja, 16 pct. nej og 14 pct. ved ikke. I tabel 5 ses gennemsnitsalderen for de forskellige besvarelser til spørgsmålet, om hvorvidt lederne og mellemlederne mener, de får brug for yderligere efteruddannelse i fremtiden. For den gruppe, som mener, de har brug for mere efteruddannelse, er gennemsnitsalderen 8 år lavere end hos gruppen, som ikke mener, de har brug for mere efteruddannelse i fremtiden.

Tabel 5: forhold mellem behov for efteruddannelse og alder (n: 563)

Brug for efteruddannelse	Aldersgennemsnit
Ja	50 år
Nej	58 år
Ved ikke	55 år
Gennemsnitsalder	52 år

Herudover er lederne og mellemlederne blevet spurgt om, indenfor hvilke områder de har størst behov for supplerende uddannelse i fremtiden. Ledere og mellemledere har haft mulighed for at vælge tre områder. Figur 11 viser indenfor hvilke områder lederne samlet set mener, de får brug for efteruddannelse i fremtiden. De tre områder, som nævnes flest gange som vigtige for supplerende uddannelse, er forandrings- og innovationskompetence, som 201 ledere og mellemledere nævner, strategisk ledelse, som nævnes af 149 og økonomisk ledelse og styring, som nævnes af 142. De tre mest eftertragtede områder af uddannelse er de samme for ledere og mellemledere. De tre områder, som nævnes færrest gange, er kreativitet, kompetence til at samarbejde og multikulturel ledelse.

Figur 11: Områder for efteruddannelse. Både ledere og mellemledere. Respondenterne har haft mulighed for at vælge tre svar, derfor det høje n.



Metode for undersøgelsen

Information, der ligger til grund for rapporten, er tilvejebragt ved en elektronisk spørgeskemaundersøgelse. Spørgeskemaet indeholder for ledernes vedkommende i alt 43 spørgsmål og for mellemledernes vedkommende 36 spørgsmål. Langt de fleste spørgsmål er stillet til alle respondenter. Få spørgsmål er uddybende spørgsmål knyttet til specifikke svar, hvorfor de kun er stillet til bestemte respondenter.

Deltagere

Målgruppen for undersøgelsen er ledere. Det elektroniske spørgeskema er udsendt til 1621 e-mailadresser, hvoraf 506 er ledere og 1115 er mellemledere. E-mailadresserne stammer fra Socialpædagogernes medlemsarkiv over medlemmer, som har angivet, at de er ledere eller mellemledere. Gruppen af ledere og mellemledere i Socialpædagogernes Landsforbund tæller 1685, hvoraf 64 ikke har opgivet deres e-mailadresse.

Udsendelse

Det elektroniske spørgeskema blev udsendt til de 1621 e-mailadresser den 4. januar 2013. 40 e-mailadresser viste sig at være fejlbehæftede og er derfor udgået af undersøgelsen. Herudover har 78 respondenter gjort opmærksom på, at de ikke længere er ledere og mellemledere, og disse er derfor også udgået af undersøgelsen. Undersøgelsen består altså af 1503 mulige respondenter. På grund af en teknisk fejl i spørgeskemaet målrettet mellemlederne blev der den 7. januar udsendt et nyt spørgeskema til mellemlederne. En rykker blev udsendt til mellemlederne den 14. januar og til lederne den 10. januar. Undersøgelsen blev lukket den 16. januar.

Besvarelser

680 respondenter har påbegyndt besvarelsen af spørgeskemaet og heraf har 565 respondenter gennemført. Det betyder, at undersøgelsens svarprocent på færdiggjorte besvarelser er 38 pct. i forhold til det teoretisk mulige antal respondenter(1503). For mellemledernes vedkommende påbegyndte 462 respondenter undersøgelsen og 399 færdiggjorde den. For ledernes vedkommende påbegyndte 218 respondenter undersøgelsen og 164 færdiggjorde den.

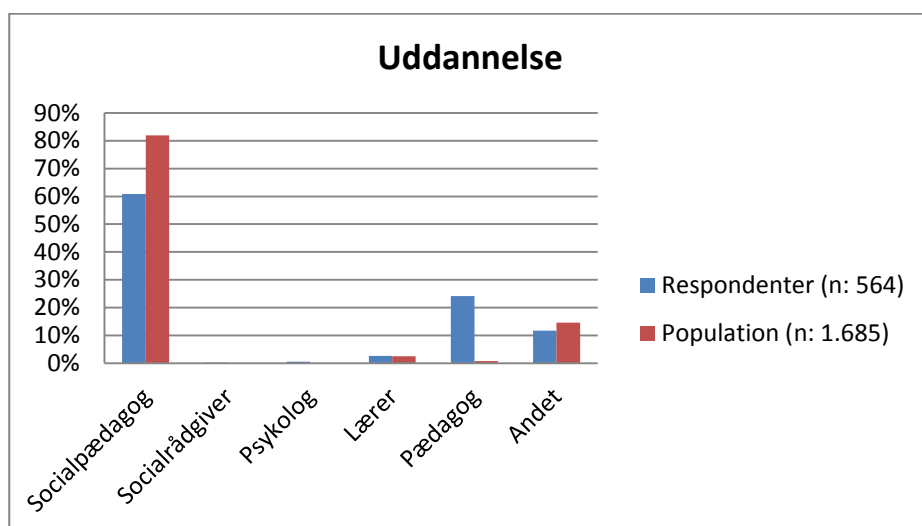
Frafaldsanalyse

Respondenterne i undersøgelsen fordeler sig således, at 35 pct. er mænd og 65 pct. er kvinder. Dette er også tilfældet for den samlede population, forstået som alle ledere og mellemledere, der er medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund.

Respondenterne fordeler sig aldersmæssigt således, at den største gruppe er 50-59-årige (42 pct.), den næststørste er 40-49 årige (37 pct.), dernæst kommer gruppen af 60-69-årige (18 pct.) og herefter gruppen af 30-39-årige (3 pct.). Den samme tendens gør sig gældende for populationen. Populationen afviger dog fra respondenterne ved, at der er en overrepræsentation af respondenter i gruppen af 40-49-årige og en underrepræsentation af respondenter i gruppen af 50-59-årige i undersøgelsen.



I forhold til uddannelse afviger respondenterne fra populationen ved at 69 pct. af respondenterne er socialpædagoger mens 96 pct. af populationen er uddannede socialpædagoger. 27 pct. af respondenterne er uddannede pædagoger, mens 1 pct. af populationen er uddannede pædagoger. Der er altså en overrepræsentation af pædagoger og en underrepræsentation af socialpædagoger i undersøgelsen.



Respondenterne fordeler sig på arbejdspladstype således, at 44 pct. arbejder på et døgntilbud på voksen-handicapområdet, 21 pct. arbejder på et døgntilbud på børn- og ungeområdet, 10 pct. arbejder på et dagtilbud på voksen-handicapområdet, 3 pct. arbejder på et dagtilbud på børn- og ungeområdet, 4 pct. arbejder på forsorgshjem, krisecenter eller lignende, 1 pct. på et tilbud med misbrugsbehandling og 1 pct. på værksteds- og revalideringsområdet. 16 pct. af respondenterne har svaret, at de arbejder på en anden type arbejdsplads end de nævnte.

Respondenterne som ikke kunne placere sig selv på de nævnte arbejdspladstyper har haft mulighed for at uddybe, hvilken type arbejdsplads de arbejder på. I disse besvarelser ses en tendens til, at respondenterne arbejder på en type arbejdsplads som både består af dag- og døgntilbud. Herudover nævner flere, at de arbejder indenfor socialpsykiatrien og derfor ikke kan placeres i de andre svarkategorier.

I forhold til populationen adskiller respondenterne sig ved en underrepræsentation af ansatte døgn- og dagtilbud på voksen- handicapområdet, samt en overrepræsentation i gruppen 'andet' i undersøgelsen.

Arbejdspladstype

