

SOCIALPÆDAGOGERNE

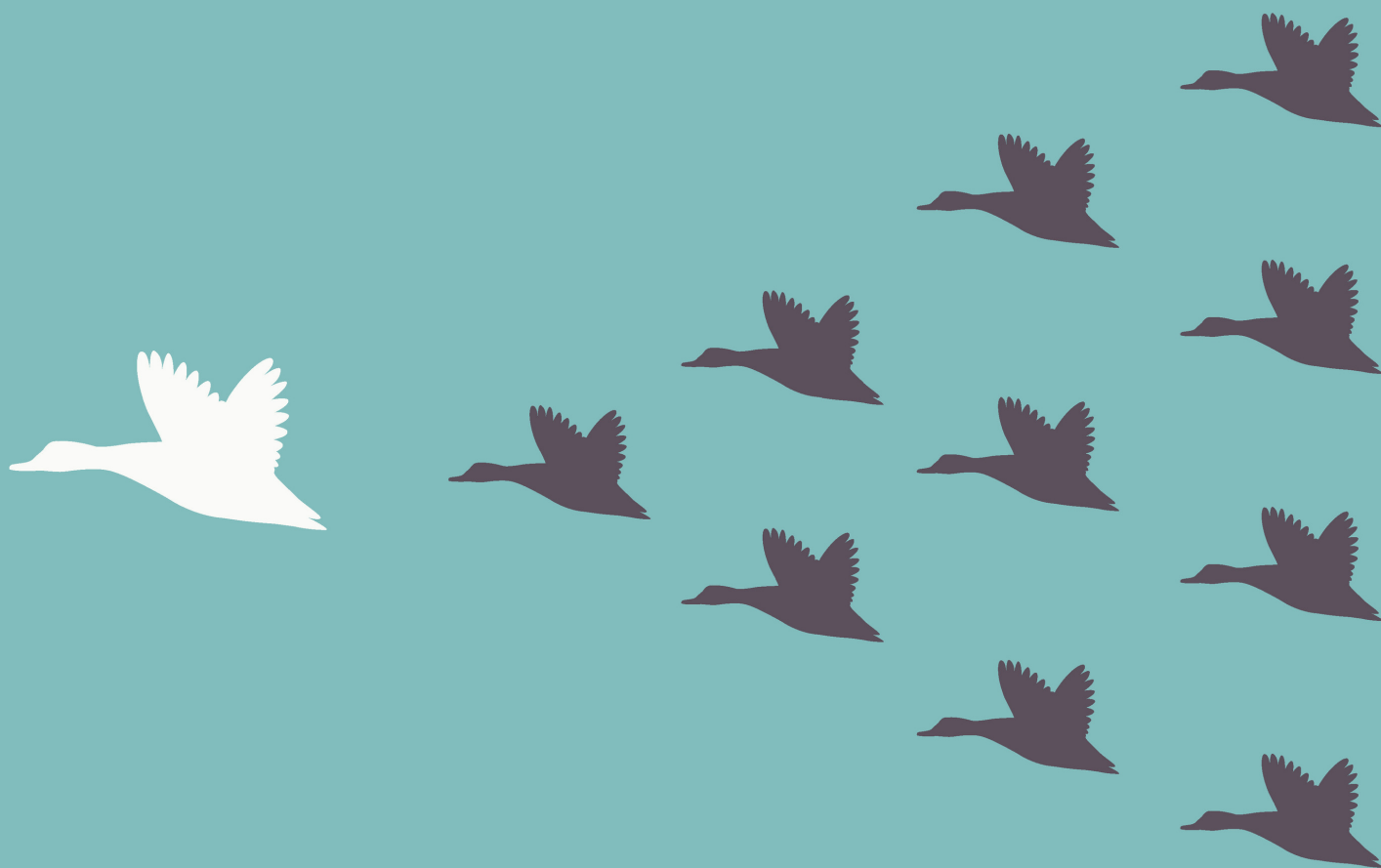
NORDJYLLAND

Hos Journalisterne

MEDLEMSUNDERSØGELSE

# LEDERES ARBEJDSMILJØ

AUGUST 2019



SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLANDS LEDERSEKTION

SOCIAL  
PÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND

August 2019 - Denne rapport om lederes arbejdsmiljø på socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland er lavet for Socialpædagogerne Nordjyllands Ledersektion af Henrik Jensen fra kommunikations- og mediebyureauet Hos Journalisterne.

# Tal fra undersøgelsen

## 25%

En del ledere føler sig pressede på grund af mængden af arbejdsopgaver. I alt 25 % af lederne i undersøgelsen oplever, at de kun *i lav grad* eller *i meget lav grad* har den nødvendige tid til deres arbejdsopgaver.

## 61%

Ledere på socialpædagogiske arbejdspladser tager tit arbejde med hjem. 61 % af lederne svarer, at de *ofte* eller *meget ofte* er nødt til, at tage dig af noget arbejdsrelateret på dage, hvor de egentlig har fri.

## 91%

Lederne i undersøgelsen oplever, at de har god opbakning fra deres medarbejdere. I alt 91 % svarer, at de er *tilfredse* eller *meget tilfredse* med opbakningen fra medarbejderne.

# Kort om undersøgelsen

**Målet med denne undersøgelse** er at få mere viden om, hvordan ledere på socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland oplever deres arbejdsmiljø.

Der er i bestyrelsen i Socialpædagogerne Nordjyllands ledersektion et ønske om at sætte mere fokus på ledernes arbejdsmiljø, da man har en formodning om, at mange ledere på socialpædagogiske arbejdspladser i disse år oplever et stigende arbejdspress og en voksende mængde opgaver på jobbet.

Besvarelserne i undersøgelsen er indhentet via et elektronisk spørgeskema, som i april og maj 2019 er sendt ud til alle ledere på socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland, der er medlem af Socialpædagogernes Landsforbund.

Socialpædagogerne Nordjyllands ledersektion vil gerne takke alle ledere, som har taget sig tid til at besvare spørgsmålene og komme med kommentarer til undersøgelsen.

Undersøgelsens resultater vil blive brugt som en del af grundlag, når der i den kommende tid skal laves en fremtidig strategi for lederarbejdet i Socialpædagogerne Nordjylland.

# Fakta om deltagerne

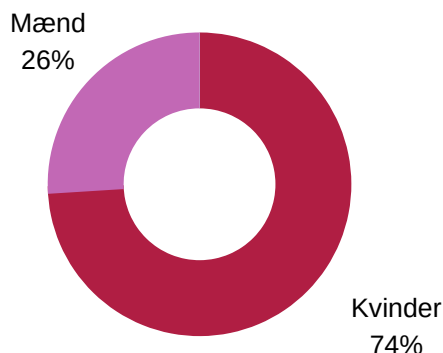
**Spørgeskemaet er sendt** til 161 medlemmer af Socialpædagogerne Nordjylland, som er registreret som ledere.

I alt har 47 % (75 socialpædagoger) besvaret spørgeskemaet.

7 har svaret, at de ikke arbejder som ledere, og de har derfor ikke skullet svare på yderligere spørgsmål.

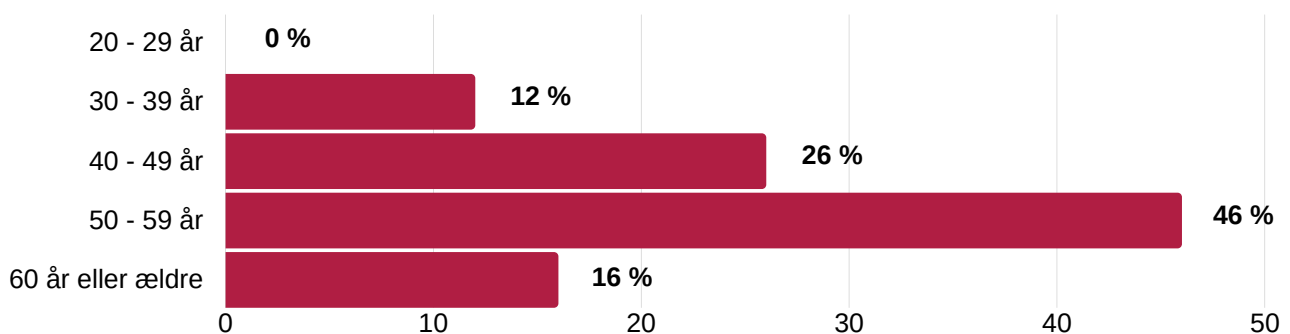
68 har bekræftet, at de er ansat som ledere, og det er denne gruppe, som har besvaret spørgsmålene i undersøgelsen. Blandt de ledere, som har deltaget i undersøgelsen, er **74 % kvinder** og **26 % mænd**.

## Hvilket køn er du?



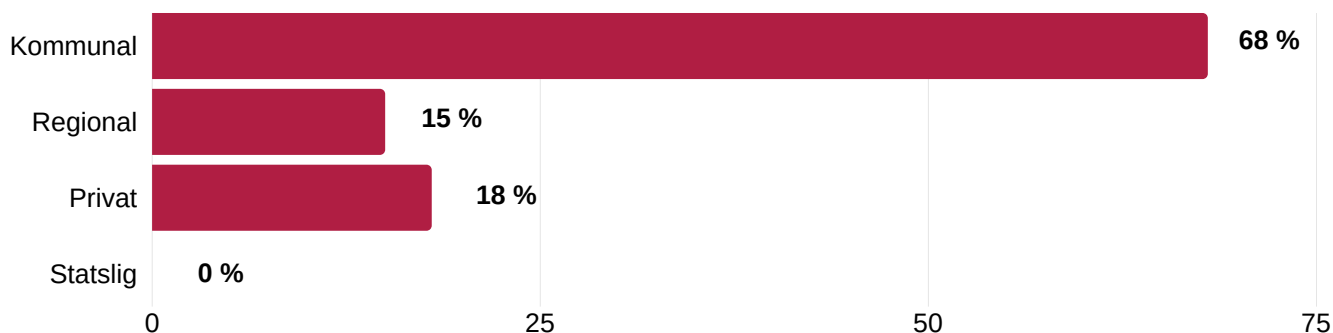
Aldersfordelingen blandt deltagerne i undersøgelsen ser således ud:

## Hvor gammel er du?



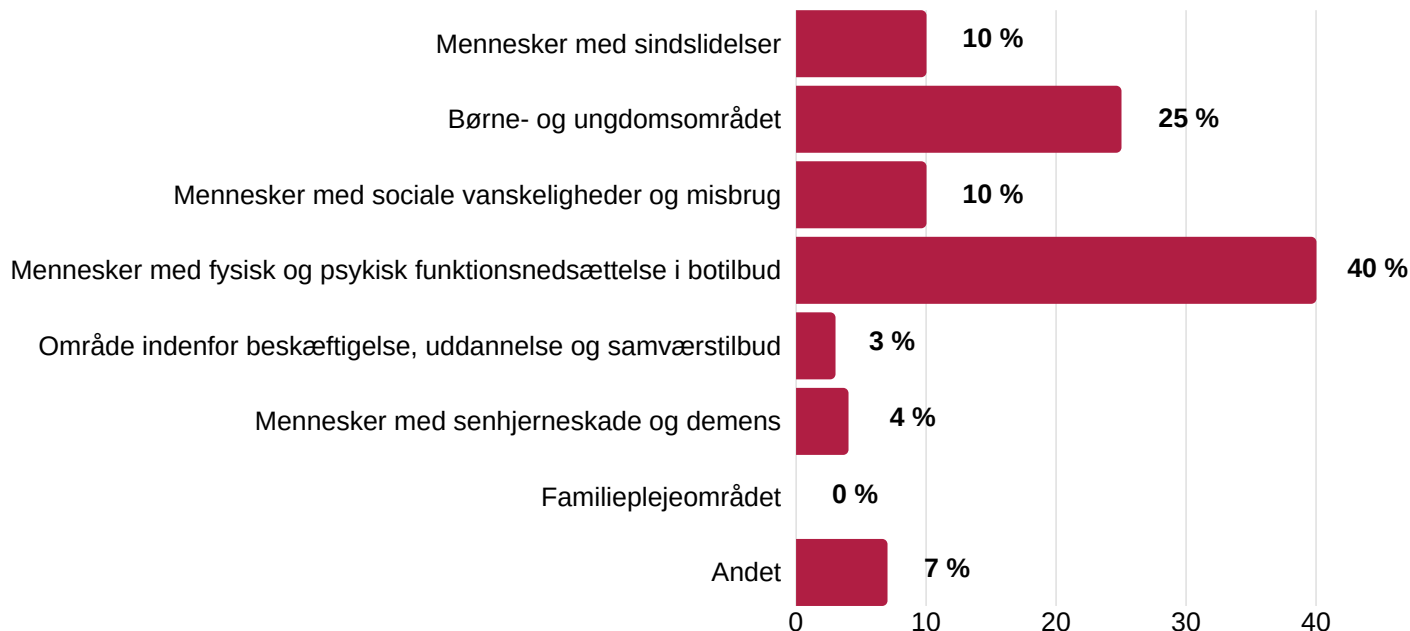
**68 %** af deltagerne er ansat i en kommune. **15 %** er ansat i regionen, mens **18 %** af deltagerne i undersøgelsen svarer, at de er privatansatte. Der er ingen statsansatte ledere blandt deltagerne i undersøgelsen.

### Hvilken sektor er du ansat i?



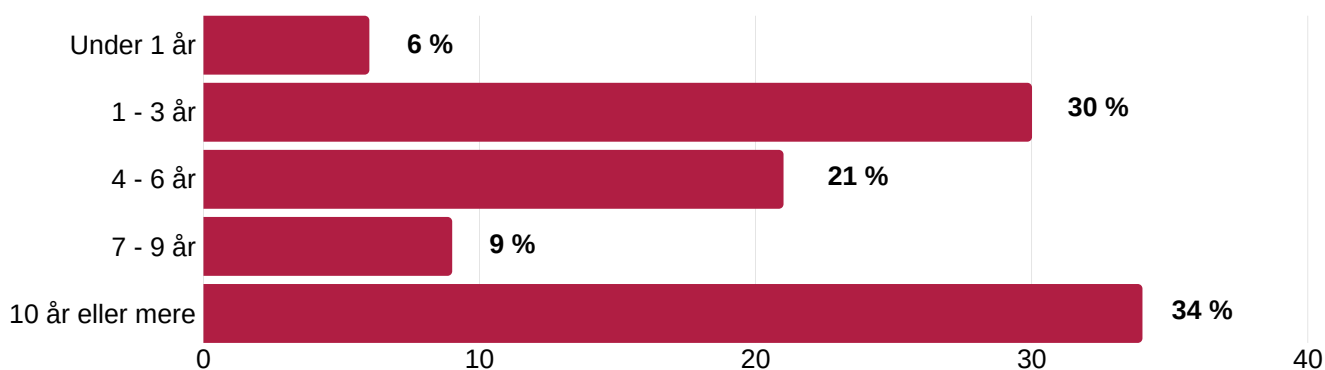
Deltagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvad deres arbejdsområde er.

### Hvad er dit arbejdsområde?



Mens nogle få af deltagerne (**6 %**) blot har været ledere i deres nuværende stillinger i mindre end et år, svarer cirka hver tredje (**34 %**), at de har haft deres nuværende lederstilling i mere end 10 år.

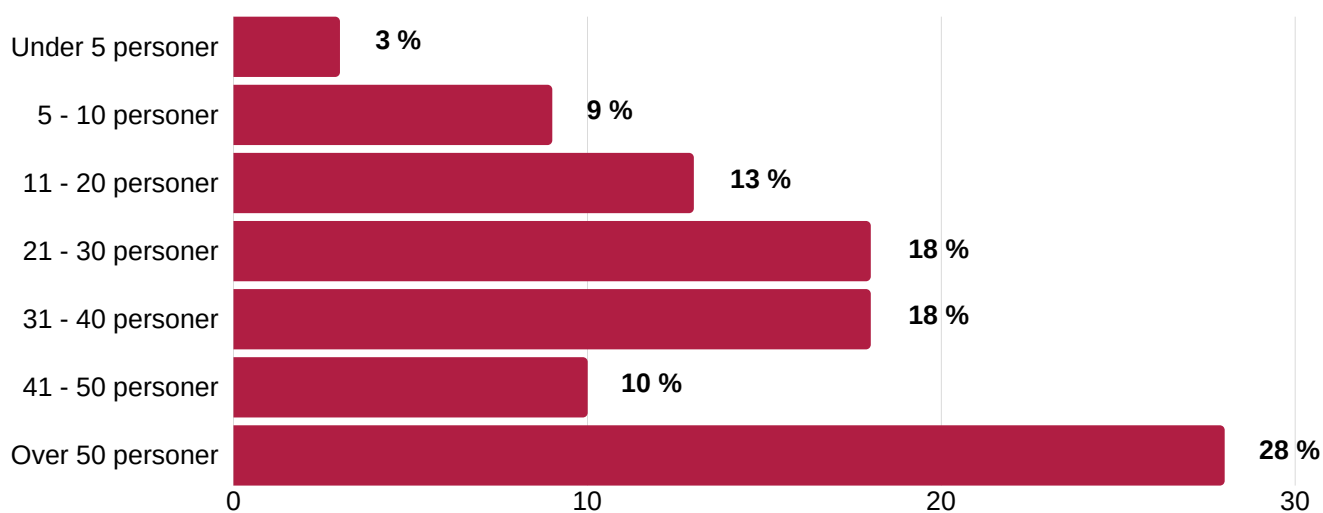
## Hvor mange år har du været leder i din nuværende stilling?



Deltagerne har svaret på hvor mange medarbejdere, de er ledere for.

Besvarelserne viser, at de fleste har et betydeligt ledelsesansvar. For eksempel har hele **28 %** af socialpædagogerne ledelsesansvar for mere end 50 medarbejdere.

## Hvor mange medarbejdere har du ledelsesansvar for?

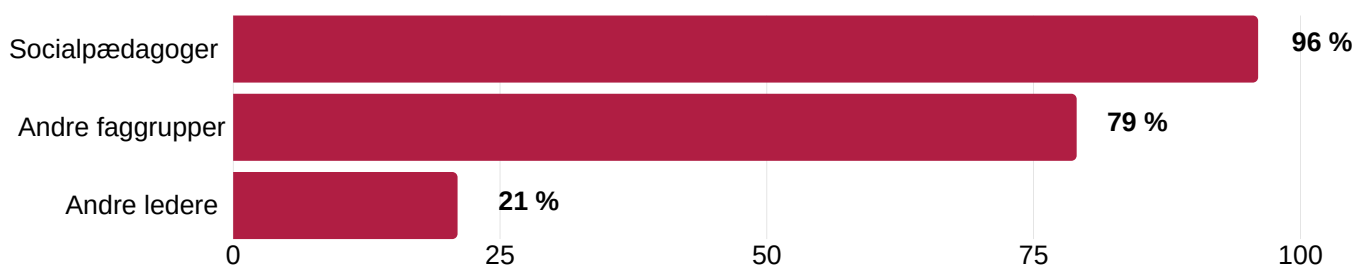


Næsten alle nemlig **96 %** er ledere for andre socialpædagoger, mens **79 %** er ledere for andre faggrupper.

Lidt mere end hver femte leder i undersøgelsen (**21 %**) svarer, at de er ledere for andre ledere.

Nogle af lederne fortæller i kommentarerne til deres besvarelser, at de desuden har ansvar for et antal frivillige.

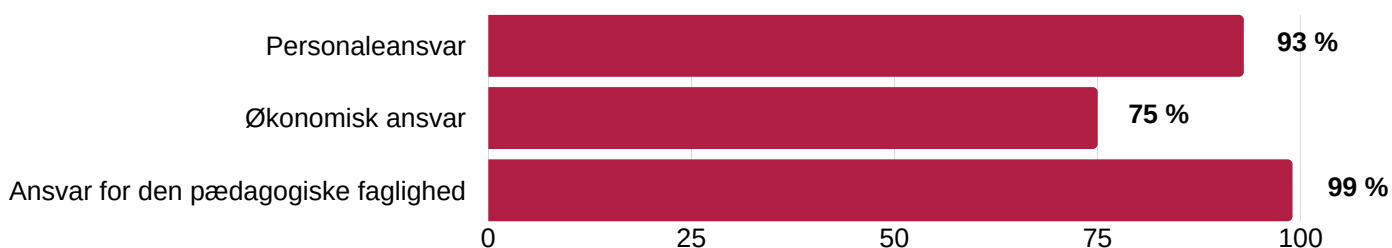
## Hvem er du leder for?



Et stort flertal af deltagerne i undersøgelsen har som ledere både personaleansvar, økonomisk ansvar og ansvar for den pædagogiske faglighed på deres arbejdspladser.

**93 %** har personaleansvar, **75 %** har økonomisk ansvar og hele **99 %** svarer, at de også har ansvar for den pædagogiske faglighed.

## Hvad har du som leder ansvar for?



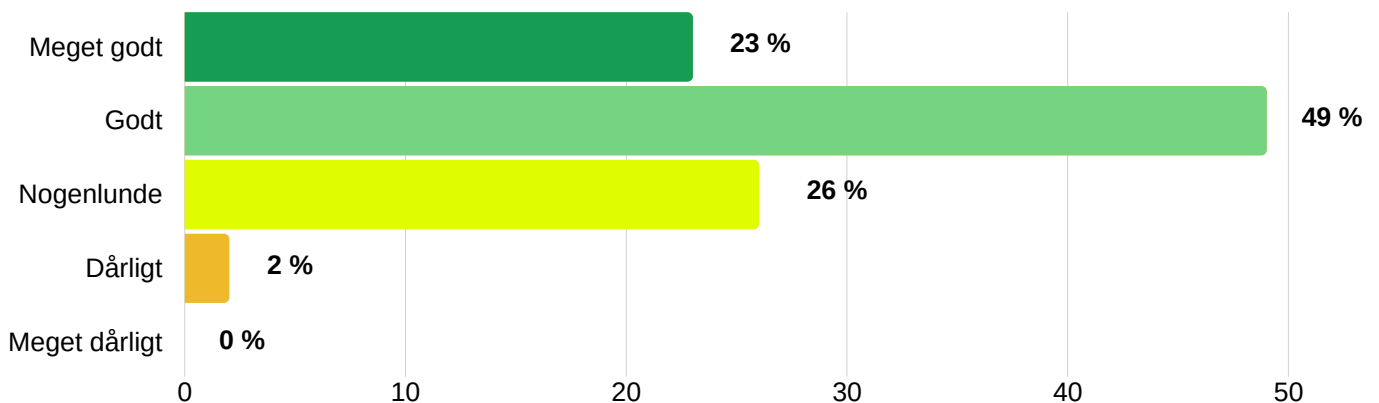


# Leders arbejds miljø

**De fleste socialpædagoger**, der er ansat som ledere på socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland, mener, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er godt.

I undersøgelsen bedømmer **23 %** generelt arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads som *meget godt*, og **49 %** mener, at arbejdsmiljøet er *godt*. **26 %** bedømmer arbejdsmiljøet som *nogenlunde*, mens kun **2 %** bedømmer arbejdsmiljøet som *dårligt*. **Ingen** af lederne i undersøgelsen mener, at arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er *meget dårligt*.

## Hvordan vil du generelt bedømme arbejdsmiljøet på din arbejdsplads?



Selvom flertallet bedømmer arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads som godt, så fremgår det af kommentarerne, at man som leder sagtens selv kan føle sig presset på arbejdet, selvom arbejdsmiljøet generelt er godt.

For eksempel skriver en leder i en kommentar:

*"Arbejds miljøet er godt for medarbejderne men væsentligt ringere for lederne."*

En anden leder kommenterer spørgsmålet på denne måde:

*"Vi har gjort vores ypperste for at skabe et godt arbejdsmiljø for medarbejderne.*

*Som leder er det svært at følge med opgaverne, og der er begrænset fokus på øverste leders arbejdsmiljø."*

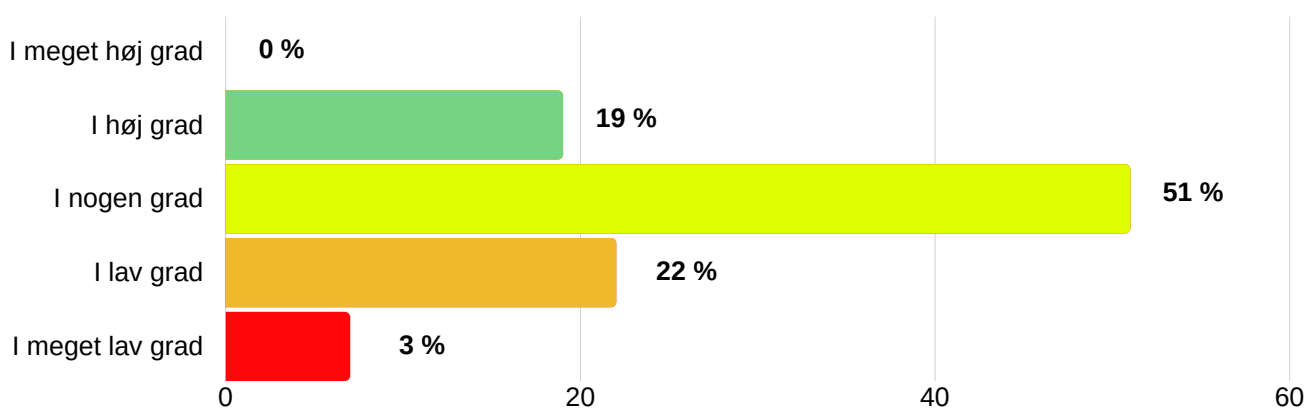
Disse kommentarer falder meget godt i tråd med ledernes svar på en række spørgsmål i undersøgelsen, som handler om balancen mellem mængden af arbejdsopgaver og den tid, lederne har til deres arbejde.

Til et spørgsmål om i hvilken grad lederne oplever, at de har nok tid til deres arbejdsopgaver, svarer **ingen** i meget høj grad og kun **19 %** svarer i høj grad.

**51 %** oplever, at de i nogen grad har den nødvendige tid til deres arbejdsopgaver,

**22 %** har kun i lav grad, og **3 %** har i meget lav grad tid deres arbejdsopgaver som leder.

### I hvilken grad oplever du, at du som leder har den nødvendige tid til dine arbejdsopgaver?



Kommentar til spørgsmålet fra en leder:

*"Mængden af arbejdsopgaver svinger fra acceptabel til voldsomt pres."*

En kommentar fra en anden leder:

*"Mine 37 timer om ugen slår slet ikke til, så jeg kan godt forstå, at jeg har været sygemeldt med stress, og at jeg stadig kæmper for at holde hovedet oppe."*

En tredje leder kommenterer:

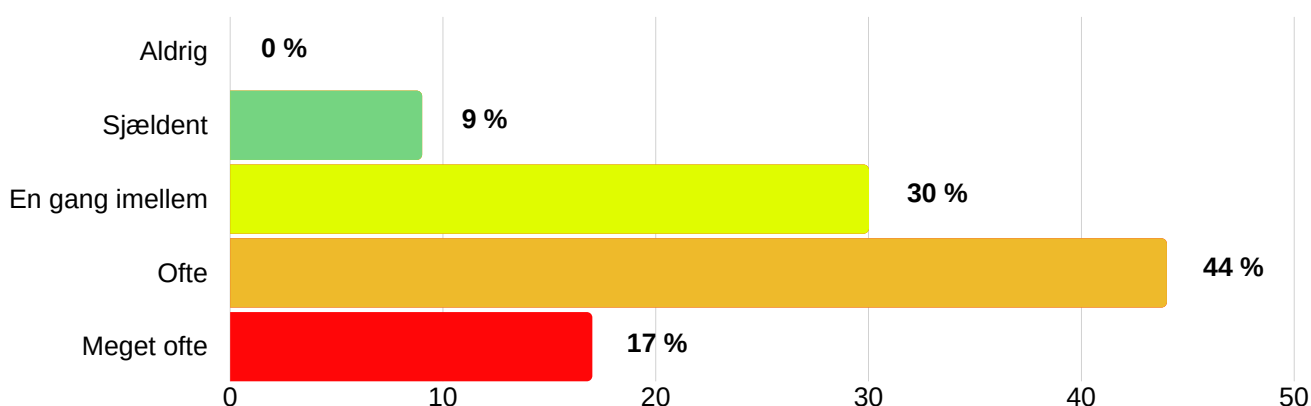
*"Jeg har bestemt mine 37 timer - men jeg har også muligheden for at prioritere i opgaverne ind imellem - andre gange har jeg ikke."*

Samtlige ledere i undersøgelsen svarer, at de er nødt til at tage arbejde med hjem uden for normal arbejdstid for at kunne nå opgaverne.

**17 %** er *meget ofte* nødt til, at tage sig af noget arbejdsrelateret på dage, hvor de egentlig har fri. **44 %** oplever *ofte* at skulle arbejde på dage, hvor de har fri fra arbejde. **30 %** oplever det *en gang imellem*, mens **9 %** svarer, at det er *sjældent*, at de tager sig af arbejde, når de har fri.

Der er **ingen** af lederne i undersøgelsen, der svarer, at de *aldrig* har været nødt til at arbejde på en fridag.

**Hvor ofte er du nødt til, at tage dig af noget arbejdsrelateret på dage, hvor du har fri fra arbejde (fx efter arbejdsdagen, i weekender, i ferier osv.)?**



Ifølge kommentarerne er det et vilkår for lederne, at de jævnligt må tage sig af noget arbejdsrelateret, når de ellers har fri fra arbejde.

En leder skriver for eksempel:

*"Jeg kan træffes 24/7, og det er meget belastende, men det er et vilkår."*

En anden skriver:

*"Det hedder sig, at vi ikke har arbejdstid."*

En tredje leder har denne kommentar:

*"Jeg er leder for flere botilbud, som er døgntilbud. Derfor er der opgaver, som skal løses, hvor det kræver min involvering - og det kan både ske i weekender, på helligdage og sidst på dagen. Dog henvises der altid til en anden kollega i lederteamet, når jeg har ferie."*

At man ofte må tage sig af arbejde, når man ellers har fri, behøver ikke at være negativt, mener denne leder:

*"Jeg ser det som helt naturligt, og jeg har til gengæld stor frihed under ansvar i mit arbejde."*

---

At lederne ikke oplever, at der er en skarp adskillelse mellem arbejdsliv og privatliv fremgår også af besvarelserne på nogle yderligere spørgsmål i undersøgelsen.

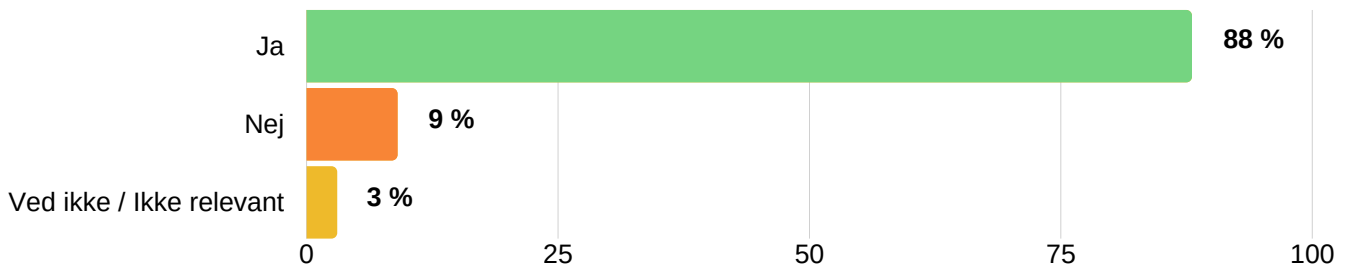
**88 %** af lederne svarer *ja* til, at de ofte tænker på arbejdet, når de har fri.

**65 %** svarer *ja* til, at arbejde, familie og fritid ofte flyder sammen.

**51 %** af lederne i undersøgelsen svarer *ja* til, at de ofte må prioritere arbejdet frem for familielivet/privatlivet.

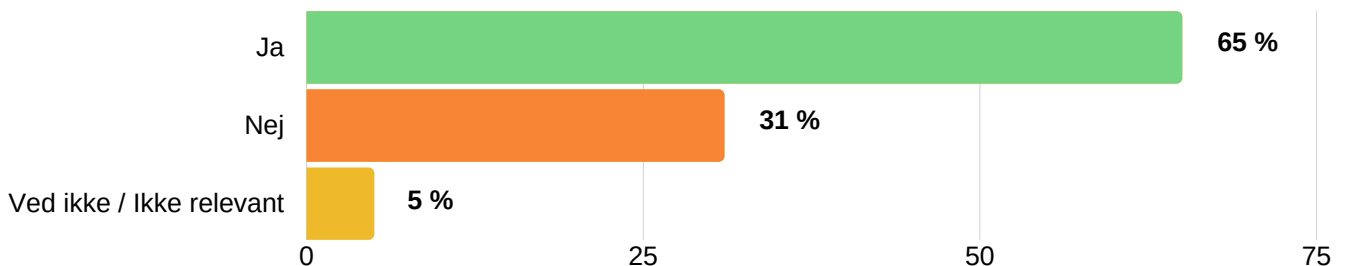
## Dækker følgende udsagn din oplevelse af sammenhængen mellem arbejde, familie og fritid?

***"Jeg tænker ofte på mit job, når jeg har fri."***



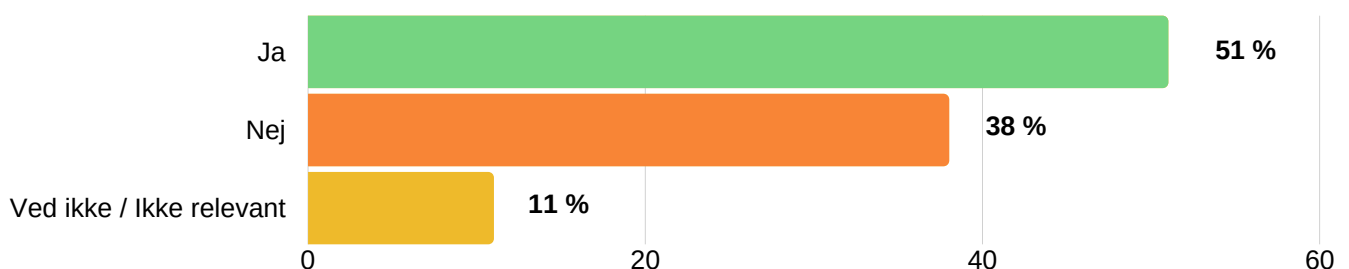
## Dækker følgende udsagn din oplevelse af sammenhængen mellem arbejde, familie og fritid?

***"Arbejde, familie og fritid flyder ofte sammen."***



## Dækker følgende udsagn din oplevelse af sammenhængen mellem arbejde, familie og fritid?

***"Jeg må ofte prioritere arbejdet frem for familielivet/privatlivet."***



Selvom arbejdsliv og privatliv smelter sammen, behøver det dog ifølge denne leders kommentar ikke at være et alvorligt arbejdsmiljøproblem:

*"Jeg tænker en del på mit job, men ikke på en stress-måde, hvor jeg fx ikke kan være nærværende, eller kan sove om natten."*

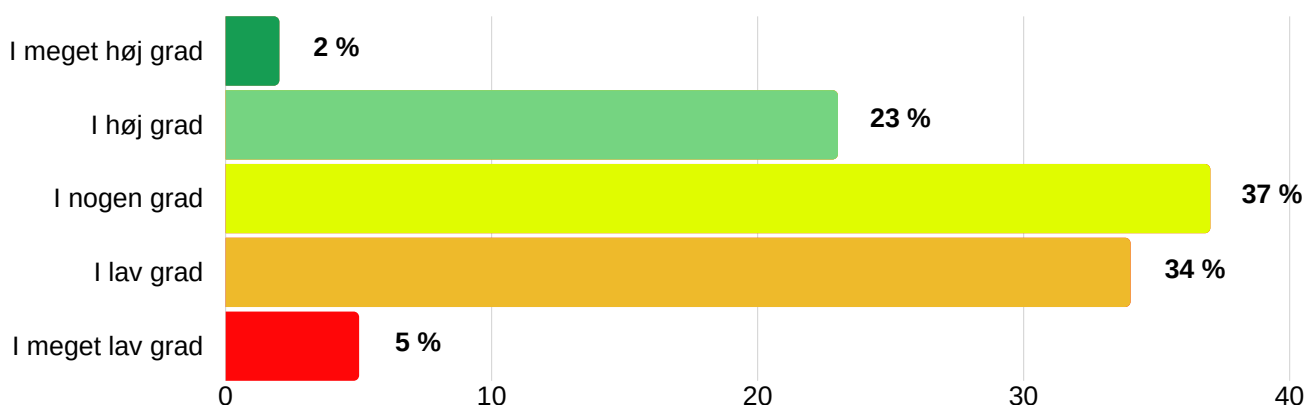
Som leder på en socialpædagogisk arbejdsplads er det vigtigt, at man har mulighed for at reflektere over og dermed udvikle sit lederskab.

Det er dog ikke alle ledere, der oplever, at de har nok tid til refleksion på arbejdet. Når lederne bliver spurgt om, i hvilken grad de oplever, at de har tid nok til refleksion i deres arbejde, svarer **34 %** svarer *i lav grad* og **5 %** *i meget lav grad*.

Omvendt oplever **23 %**, at de *i høj grad*, og **2 %**, at de *i meget høj grad* har tid til refleksion.

**37 %** oplever, at de *i nogen grad* har tid til refleksion i deres arbejde.

### I hvilken grad oplever du, at du har tid til refleksion i dit arbejde?



En leder forklarer, hvorfor det er vigtigt som leder at have tid til refleksion:

*"Det er en del af at lede socialpædagogisk faglighed, at jeg reflekterer og understøtter medarbejderne i det samme."*

En anden leder har denne kommentar:

*"Jeg oplever, at vi er gode til at reflektere og sparre i lederteamet. Det er der, jeg har mulighed for at få nye og andre perspektiver på min ledelse."*

En tredje leder forklarer, hvorfor der ikke altid er tid til refleksion:

*"Vi må nogle gange være så meget i drift, at refleksionenstiden tilsidesættes."*

Lederne er også blevet spurgt til i hvilken grad, de har indflydelse på udviklingen af deres egen arbejdsplads.

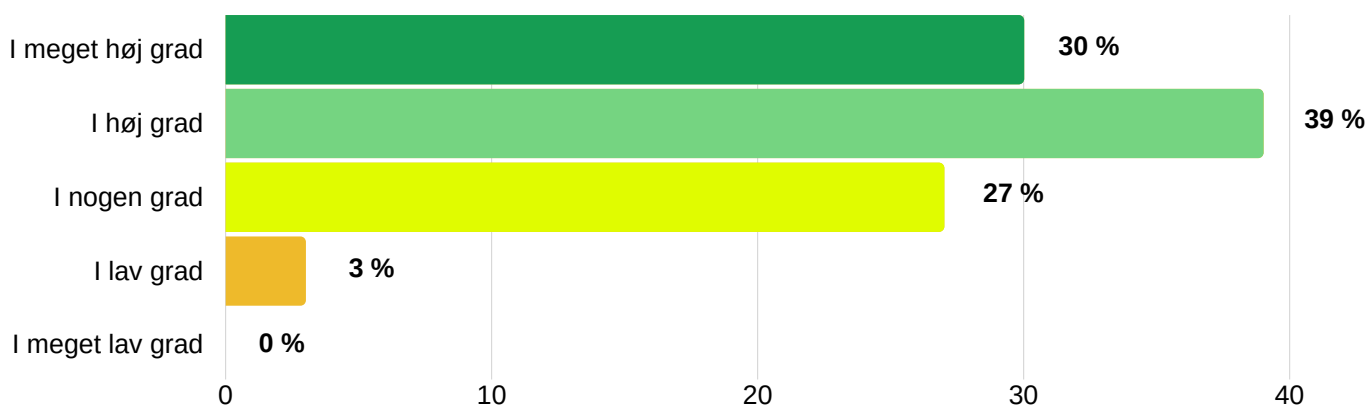
Næsten alle lederne i undersøgelsen svarer, at de har indflydelse på, hvordan deres arbejdsplads udvikler sig.

**39 %** oplever, at de *i høj grad* har indflydelse, og **30 %** at de *i meget høj grad* har indflydelse på deres arbejdsplads udvikling.

**27 %** svarer, at de *i nogen grad* har indflydelse på udviklingen på deres arbejdsplads..

Blot **3 %** mener, at de kun *i lav grad* har indflydelse på arbejdspladsens udvikling.

### I hvilken grad oplever du, at du som leder har indflydelse på din arbejdsplads udvikling?



En leder uddyber sig svar:

*"Vi er selvfølgelig underlagt det politiske system, men alligevel oplever jeg en høj grad af indflydelse i forhold til selve udmøntningen, af det politikerne har besluttet."*

En anden leder efterlyser mindre detailstyring af sin arbejdsplads:

*"Der er så mange ting, som fylder unødigt meget i hverdagen. Lige fra Sundhedsloven og Serviceloven, benchmarking og konstante nye krav om kontrol. Det kunne være så skønt, hvis vi måtte stole mere på hinanden og tro på det bedste om hinanden."*

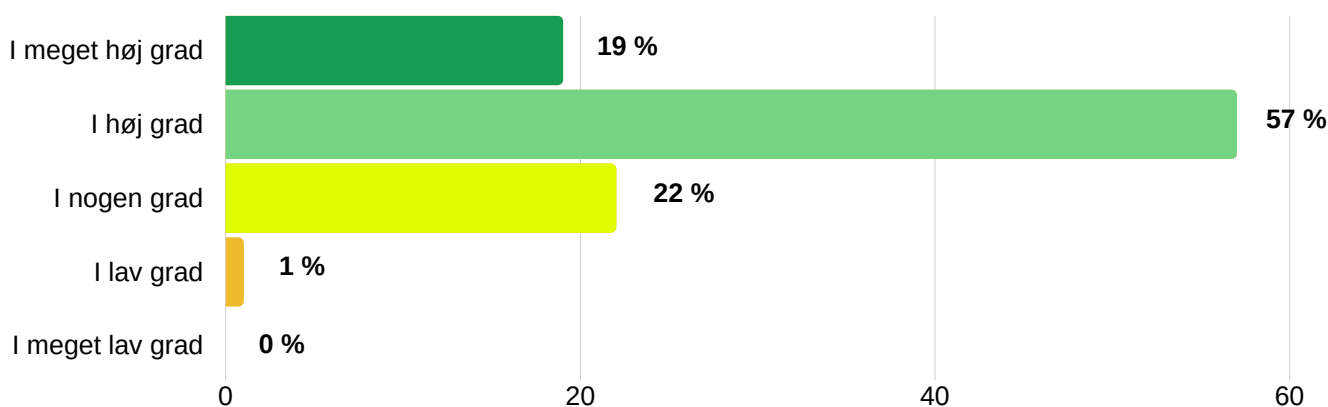
Et stort flertal af deltagerne i undersøgelsen mener, at de er godt rustet til at varetage opgaverne i deres arbejde som ledere på socialpædagogiske arbejdspladser.

Til spørgsmålet om i hvilken grad de oplever, at de er "klædt på" i forhold til deres opgaver, svarer **19 %** i meget høj grad og **57 %** svarer i høj grad.

**22 %** af lederne nøjedes med at svare i nogen grad.

Blot **1 %** oplever kun i lav grad at være "klædt på" i forhold til ledelsesopgaven, og **ingen** svarer i meget lav grad.

### I hvilken grad oplever du, at du er "klædt på" i forhold til dine opgaver som leder?



En kommentar fra en leder, der kun i nogen grad føler sig "klædt på":

*"Jeg føler, at jeg er klædt godt på som faglig leder,  
men i forhold til det økonomiske ansvar,  
føler jeg mig dårlig klædt på."*

De fleste af lederne mener, at de har god adgang til at få styrket deres kompetencer fx via kurser og uddannelse.

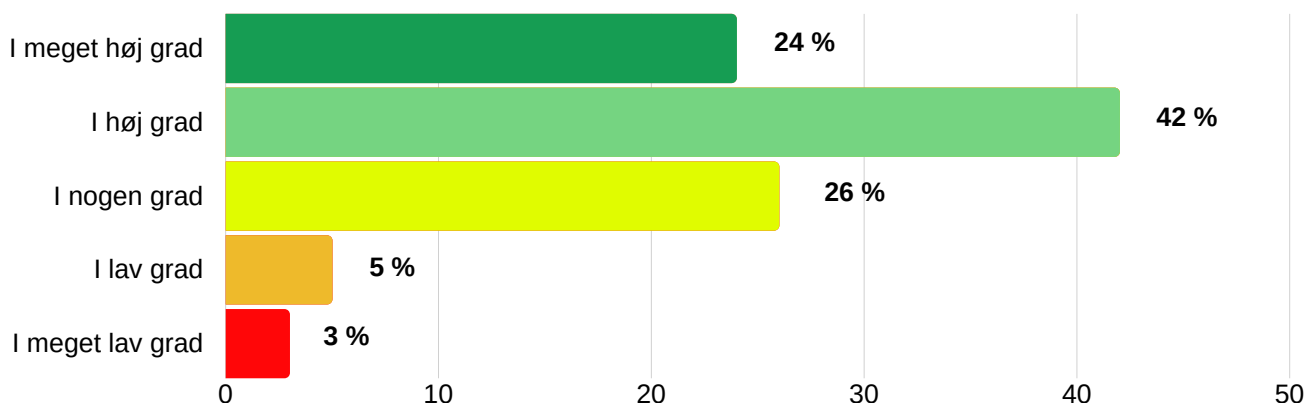
**24 %** svarer, at de i meget høj grad har adgang til den nødvendige kompetenceudvikling. **42 %** svarer, at de i høj grad har adgang til kurser og uddannelse.

**26 %** oplever, at de i nogen grad har nok adgang til uddannelse.

**5 %** af lederne oplever, at de kun i lav grad og **3 %** i meget lav grad har adgang til at styrke deres kompetencer fx via kurser og uddannelse.



## I hvilken grad oplever du, at du som leder har adgang til den nødvendige kompetenceudvikling (fx kurser og uddannelse)?



En leder forklarer mulighederne for uddannelse i sin egen kommune:

*"Jeg oplever en kommune, som har fokus på, at ledere tilbydes diplom i ledelse, hvilket jeg synes er en gave.*

*Jeg har selv taget uddannelsen - hvilket var og er meget berigende i mit ledelsesarbejde."*

En anden leder peger på, at der bør være afsat tid til efteruddannelse:

*"Jeg skulle gå i gang med en lederuddannelse, men der bliver ikke set på, om der kunne tages opgaver fra det daglige. Tværtimod.*

*Lederuddannelsen var blot en ekstra opgave og et ekstra pres."*

Selvom to ud af tre ledere (66 %) har god adgang til kurser og uddannelse, så oplever en ud af tre af lederne i undersøgelsen (34 %), at de kun *i nogen grad*, *i lav grad* eller *i meget lav grad* har adgang til den nødvendige kompetenceudvikling.

Denne sidste gruppe er i undersøgelsen blevet spurgt om, hvad de selv mener, er den væsentligste grund til, at de ikke altid har adgang til de kurser og den uddannelse, de har brug for.

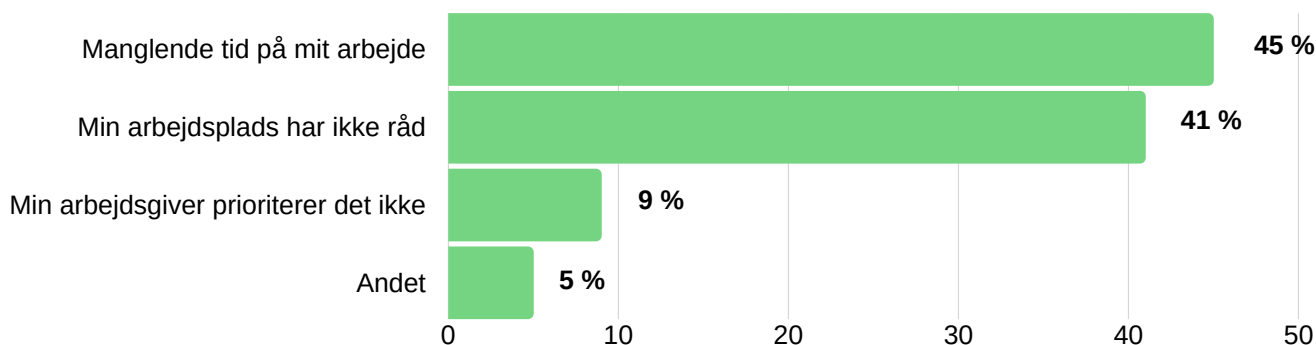
Af de ledere, der kun *i nogen grad*, *i lav grad* eller *i meget lav grad* har adgang til den nødvendige kompetenceudvikling, svarer **45 %**, at det først

og fremmest skyldes manglende tid på arbejdet, at de ikke altid har den nødvendige adgang til kurser og uddannelse.

**41 %** mener, at den primære grund er, at arbejdspladsen ikke har råd.

**9 %** svarer, at deres arbejdsgivere ikke prioriterer kompetenceudvikling.

### **Hvad mener du, er den væsentligste grund til, at du ikke altid har adgang til den nødvendige kompetenceudvikling?**



I kommentarerne peger flere af lederne på, at det kan være et dilemma, at pengene til deres egen kompetenceudvikling skal tages fra arbejdspladsens budget.

En leder forklarer:

*"Når jeg ikke altid har adgang til den nødvendige kompetenceudvikling skyldes det, at mine kurser oftest tages fra mine medarbejderes kursusbudget."*

En anden leder kommenterer således:

*"Det er mig, der prioriterer kursusmidlerne, og jeg prioriterer naturligvis medarbejderne først."*

En tredje leder har en lignende kommentar:

*"Jeg har svært ved, at skulle tage noget fra mine medarbejderes kursus-penge. Der skulle være en pulje til min kompetenceudvikling. Måske har min leder en, men vi får at vide, at vi selv skal betale det meste fra eget budget."*

---

Det er uhyre vigtigt, at man har opbakning fra sine medarbejdere, sine lederkollegaer og ens egen ledelse, hvis man skal kunne fungere godt som leder.

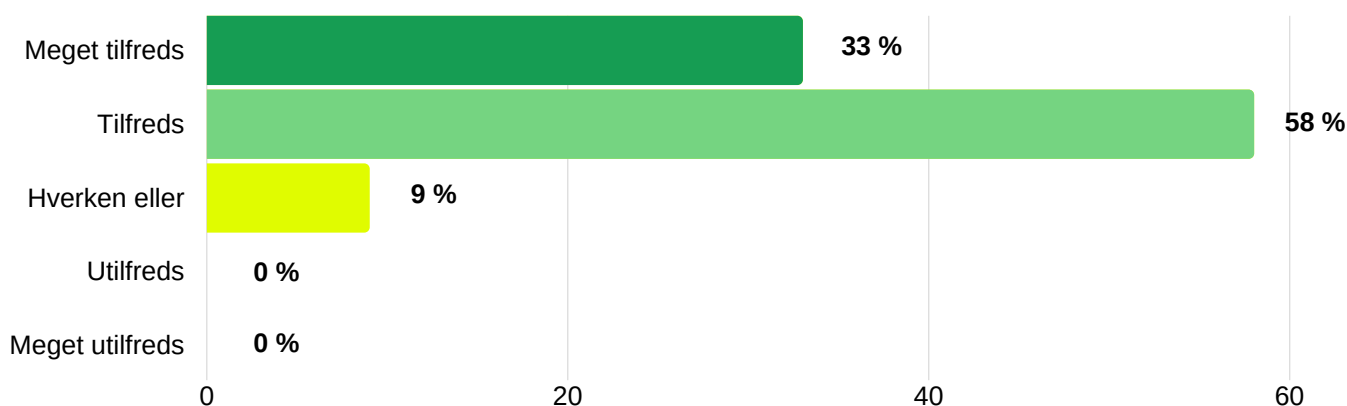
Lederne i undersøgelsen er generelt godt tilfredse med den opbakning, som de oplever fra deres medarbejdere.

**33 %** af lederne svarer, at de er *meget tilfredse* med opbakningen fra medarbejderne. **58 %** er *tilfredse* med opbakningen.

De resterende **9 %** svarer, at de *hverken er tilfredse eller utilfredse* med medarbejdernes opbakning.

Ingen af lederne er *utilfredse* eller *meget utilfredse* med opbakningen fra deres medarbejdere.

### Hvor tilfreds eller utilfreds er du som leder med opbakningen fra dine medarbejdere?



En leder uddyber sin tilfredshed med sine medarbejdere:

*"Jeg oplever at have faglige kompetente og engagerede medarbejdere - og jeg tror på, at et højt fagligt miljø præger trivsel på arbejdspladsen i en positiv retning."*

En anden leder savner heller ikke opbakning fra medarbejderne:

*"De er verdens skønneste medarbejdere, men de er jo også pressede, så jeg kan ikke lade dem overtage mine opgaver."*

Blandt flertallet af lederne i undersøgelsen er der også tilfredshed med opbakningen, som de oplever fra deres lederkollegaer.

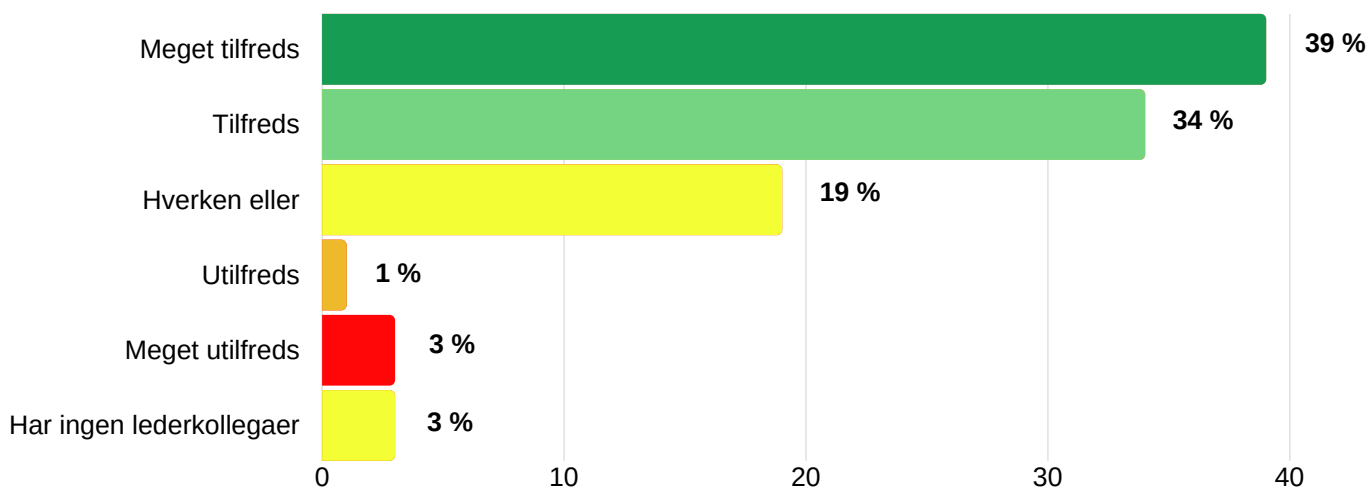
**39 %** svarer, at de er *meget tilfredse* med opbakningen, mens **34 %** er *tilfredse* med opbakningen fra deres lederkollegaer.

**19 %** svarer, at de *hverken er tilfredse eller utilfredse* med opbakningen.

**1 %** og **3 %** af lederne er henholdsvis *utilfredse* og *meget utilfredse* med opbakningen de øvrige ledere.

**3 %** svarer, at de ingen lederkollegaer har.

### Hvor tilfreds eller utilfreds er du som leder med opbakningen fra dine lederkollegaer?



En leder forklarer, hvordan et lederteam kan fungere godt:

*"Jeg oplever at være en del af et lederteam, hvor vi supplerer hinanden godt. Vi trækker på hinandens kompetencer og sparrer rigtig meget med hinanden - for på den måde at reflektere over vores ledelsepraksis."*

En anden leder har også gavn af sine kollegaer:

*"Har et godt ledernetværk, som jeg trækker på. Men der er meget langt til øverste ledelse."*

En tredje leder nævner noget lignende:

*"Det er godt at have lederkollegaer, som oplever samme pres som jeg."*

Det er også de fleste ledere i undersøgelsen, der er tilfredse med opbakningen fra deres egne chefer. Sammenlignet med tilfredsheden med opbakningen fra både medarbejderne og lederkollegaerne, er der dog flere ledere (i alt 14 %), som er utilfredse eller meget utilfredse, når det gælder opbakningen fra deres egne ledere.

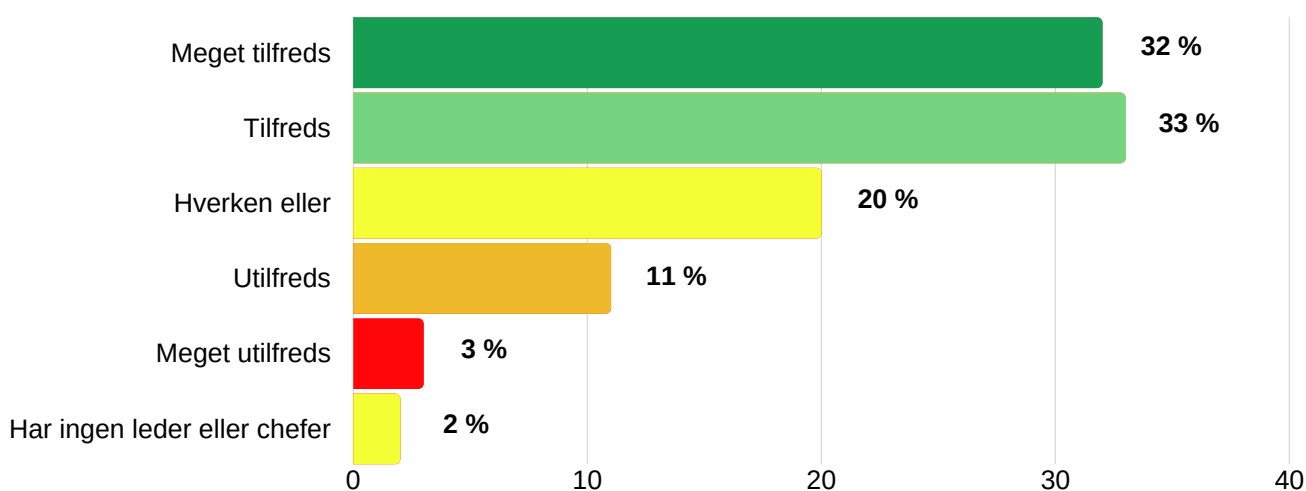
**32 %** svarer, at de er *meget tilfredse* med opbakningen fra deres egne chefer, mens **33 %** er *tilfredse*.

**20 %** er *hverken tilfredse eller utilfredse* med opbakningen.

**11 %** af lederne er *utilfredse* med opbakningen fra deres egne ledere og chefer, og **3 %** af lederne svarer, at de er *meget utilfredse*.

**2 %** svarer, at de ingen leder eller chefer har.

### Hvor tilfreds eller utilfreds er du som leder med opbakningen fra din egen leder og/eller dine øvrige chefer?



En leder fortæller i kommentaren om et godt forhold til sin egne ledere:

*"Jeg tror på, at tilfredsheden blandt andet hænger sammen med, at min leder og hendes chef har en pædagogfaglig baggrund. Det smitter positivt af på vores drøftelser og på deres opbakning til mig."*

En anden leder er ikke så tilfreds med opbakningen fra sin egen leder:

*"Mener at min egen nærmeste leder mangler mod til at udfordre alle de ting, der kommer oppefra."*

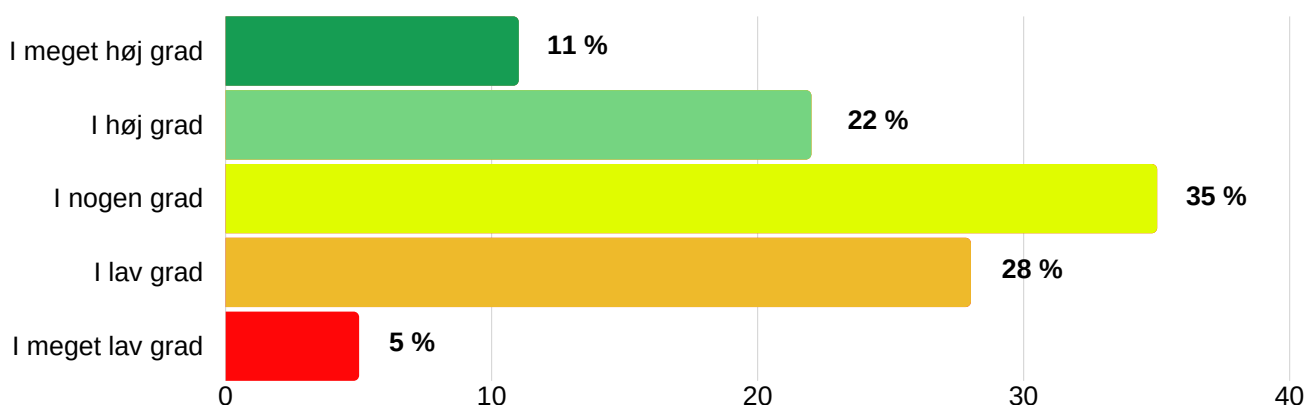
Hvor de fleste ledere på socialpædagogiske arbejdspladser altså generelt er tilfredse med opbakningen fra deres egne ledere i forhold til det daglige arbejde, så er de ikke nær så tilfredse, når det gælder vurderingen af den øverste ledelses evne til at tage hånd om deres arbejdsmiljø.

**11 %** mener, at ledelsen *i meget høj grad*, og **22 %** mener, at ledelsen *i høj grad* tager hånd om lederens eget arbejdsmiljø.

**35 %** oplever, at deres egen ledelse *i nogen grad* evner at sørge for et godt arbejdsmiljø.

Hele **28 %** svarer i undersøgelsen, at de kun *i lav grad* oplever, at deres ledelse, har fokus på deres arbejdsmiljø, og yderligere **5 %** mener, at ledelsen kun *i meget lav grad* tager hånd om deres arbejdsmiljø.

### I hvilken grad oplever du, at din ledelse tager hånd om dit arbejdsmiljø?



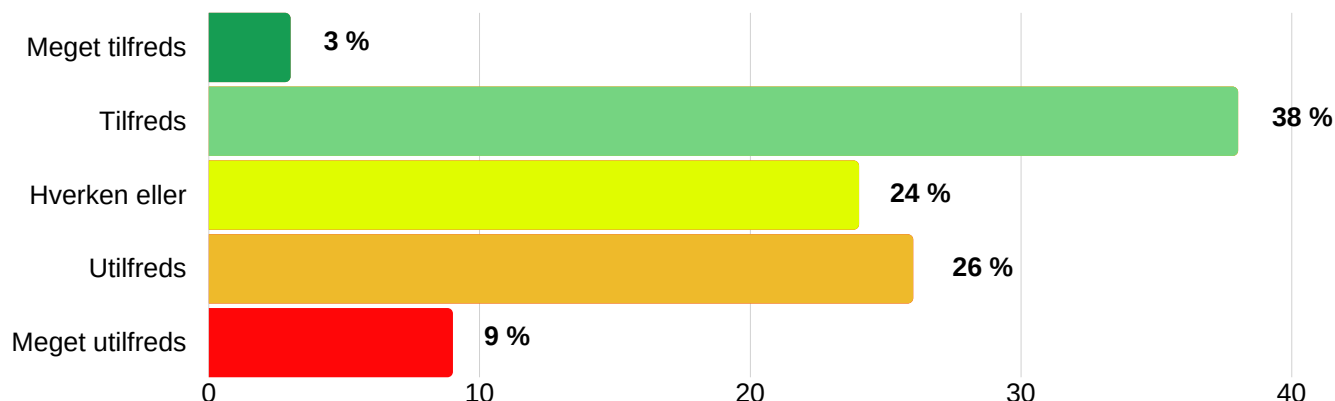
Endelig er deltagerne i undersøgelsen også blevet spurgt til, hvor tilfredse eller utilfredse de er med deres løn i forhold deres arbejdsopgaver og ansvar som ledere.

Kun **3 %** af lederne er *meget tilfredse* med deres løn. Til gengæld svarer **38 %** af lederne, at de er *tilfredse* med den løn, de får.

**24 %** svarer, at de *hverken er tilfredse eller utilfredse* med deres løn.

Mere end hver tredje leder er utilfredse med lønnen. I forhold deres arbejdsopgaver og ansvar som ledere er **26 %** *utilfredse* og **9 %** *meget utilfredse* med, hvad de får i løn.

## I forhold til dine arbejdsopgaver og dit ansvar som leder hvor tilfreds eller utilfreds er du med din løn?



Især de ledere, som er utilfredse med deres løn, har kommenteret:

*"I forhold til mine arbejdsopgaver samt tiden, jeg skal stå til rådighed, så matcher lønnen ikke helt."*

*"Jeg ved, jeg har en relativ pæn løn i forhold til andre ledere i det offentlige, men jeg arbejder til gengæld så mange timer, at jeg tænker, at min timeløn er ret lav."*

*"Jeg skal være til stede 24/7 ( minus ferie), og det er ikke en høj løn, hvis vi tæller timerne i løbet af et år."*

*"Kunne godt ønske en mere differentieret løn i forhold til opgaverne og personalegruppens størrelse."*

*"I forhold til den tid jobbet tager, mit ansvar samt mine kompetencer, føler jeg min løn er meget lav."*

En leder, som ifølge sit svar er tilfreds med sin løn, uddyber:

*"Når jeg ser på mit ansvar som leder, kravet om fleksibilitet og de mange sammensatte opgaver, så synes jeg ikke, at lønnen er at sidestille hertil."*

*Jeg har svaret "tilfreds", fordi jeg får den løn, som jeg kan få ifølge overenskomsten. Men den kunne godt være højere."*

