

SOCIALPÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND

HOS JOURNALISTERNE

MEDLEMSUNDERSØGELSE

SOCIALPÆDAGOGERS ERFARINGER FRA CORONAKRISEN

AUGUST 2020



SOCIALPÆDAGOGERNE NORDJYLLAND

SOCIAL PÆDAGOGERNE

NORDJYLLAND

August 2020 - Denne undersøgelse af nordjyske socialpædagogers erfaringer fra coronakrisen er lavet af Henrik Jensen fra kommunikationsbureauet Hos Journalisterne for Socialpædagogerne Nordjylland.

Baggrund for undersøgelsen

Målet med denne undersøgelse er at indsamle viden om, hvordan medlemmerne af Socialpædagogerne Nordjylland har oplevet coronakrisen på deres arbejde.

Mens store dele af Danmark var lukket ned i de første måneder af coronakrisen, så arbejdede langt de fleste socialpædagoger videre på landets bosteder og andre socialpædagogiske arbejdspladser.

Få uger inde i coronakrisen svarede 93 procent af medlemmerne af Socialpædagogerne Nordjylland i en undersøgelse, at de fortsat gik på arbejde, mens frygten for og uvisheden om coronasmitten hærgede i Danmark.

Men socialpædagogerne har dog langt fra arbejdet, som de plejer, under coronakrisen.

Straks da krisen brød ud, blev der mange steder indført skrappe restriktioner i forhold til fysisk kontakt.

Overalt på de socialpædagogiske arbejdspladser blev faste rutiner erstattet af nye løsninger og ændrede arbejdsgange, som bedre passede til de ekstraordinære forhold under coronakrisen.

Familiekonsulenter kunne pludselig ikke besøge borgerne i deres hjem som før. På grund af smitterisikoen blev borgere med handicap i døgntilbud holdt hjemme, og i flere måneder var besøg fra pårørende ikke tilladt.

Fra den ene dag til den anden måtte socialpædagogerne pludselig ikke give kram eller komme for tæt på de borgere, som de arbejder for.

Dagtilbuddene for borgere med handicap blev lukket ned fra den ene dag til den anden, og i flere steder blev medarbejderne fra dagbeskæftigelsen flyttet hjem på døgntilbuddene, så de kunne lave aktivitetstilbud der, hvor borgerne bor.

På nogle arbejdspladser blev lederne sendt hjem for at arbejde. Mange steder blev der droslet ned på kravene til dokumentation og mængden af administrativt arbejde - andre steder skete der det modsatte.

En del socialpædagoger har under coronakrisen har oplevet større frihed end normalt til at finde alternative måder til at løse deres opgaver på og til at tilrettelægge deres arbejde bedre for at give borgerne en meningsfuld hverdag.

Socialpædagogerne Nordjylland vil gerne blive klogere på medlemmernes erfaringer fra coronakrisen.

De nordjyske socialpædagoger har gjort sig mange både gode og dårlige erfaringer, og måske kan nogle af de gode erfaringer fra de ekstraordinære omstændigheder bruges til at tilrettelægge arbejdet på nye og bedre måder på den anden side af coronakrisen.

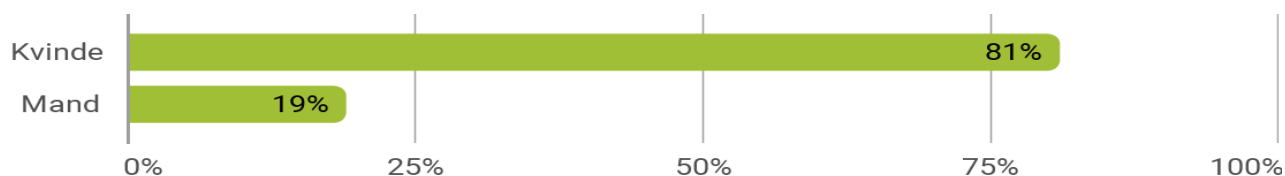
Fakta om deltagerne

Undersøgelsen er gennemført fra den 7. maj – 20. maj 2020 altså midt under coronakrisen omkring to måneder efter pressemødet den 11. marts, hvor statsminister Mette Frederiksen lukkede store dele af Danmark ned.

Spørgeskemaet er sendt til 4.268 medlemmer af Socialpædagogerne Nordjylland. I alt 1.395 har besvaret spørgsmålene i undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 33 %.

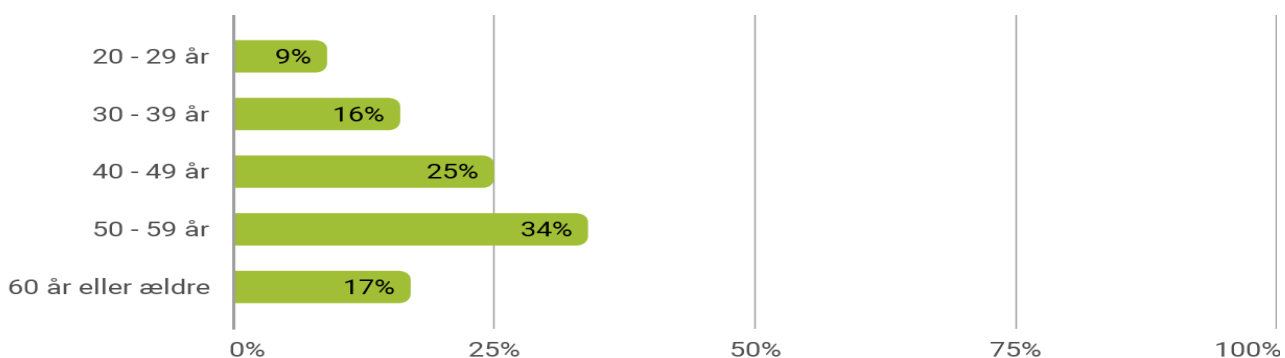
Blandt socialpædagogerne, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, er 1.134 kvinder (81 %) og 261 mænd (19 %).

Hvilket køn er du?



Aldersfordelingen blandt deltagerne i undersøgelsen ser således ud:

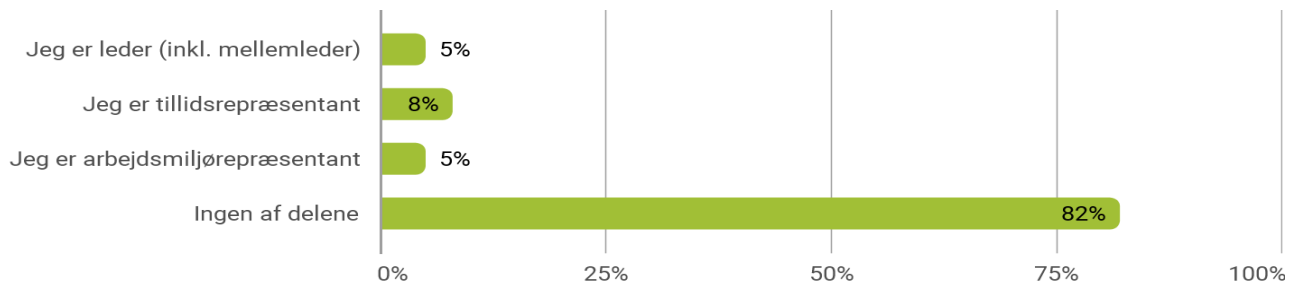
Hvor gammel er du?



Blandt de medlemmer af Socialpædagogerne Nordjylland, som har deltaget i undersøgelsen, er 8 % tillidsrepræsentanter. 5 % er arbejdsmiljørepræsentanter, og 5 % er ansat som ledere.

82 % af socialpædagogerne i undersøgelsen svarer, at de hverken er ledere, tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter.

Er du leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant?

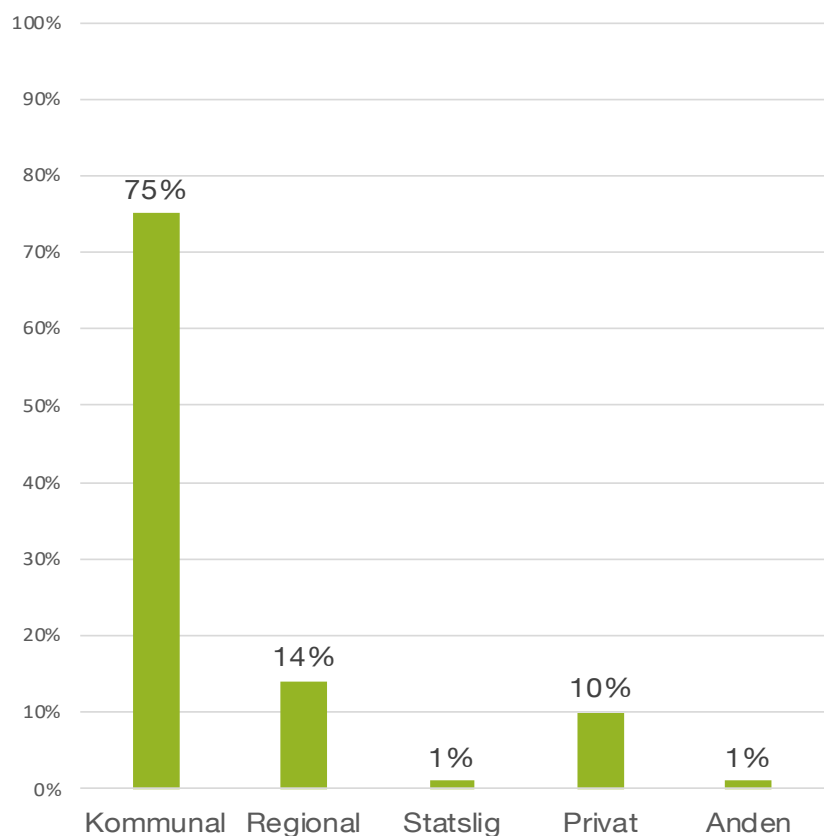


Tre ud af fire af deltagerne i undersøgelsen (75 %) er kommunalt ansatte.

14 % svarer, at de er regionalt ansatte. 10 % er privatansatte, og 1 % er statsansatte.

Yderligere 1 % svarer, at de hverken er ansat i den offentlige eller i den private sektor, hvilket typisk dækker over, at de arbejder som selvstændige konsulenter eller lignende.

Hvilken sektor er du ansat i?

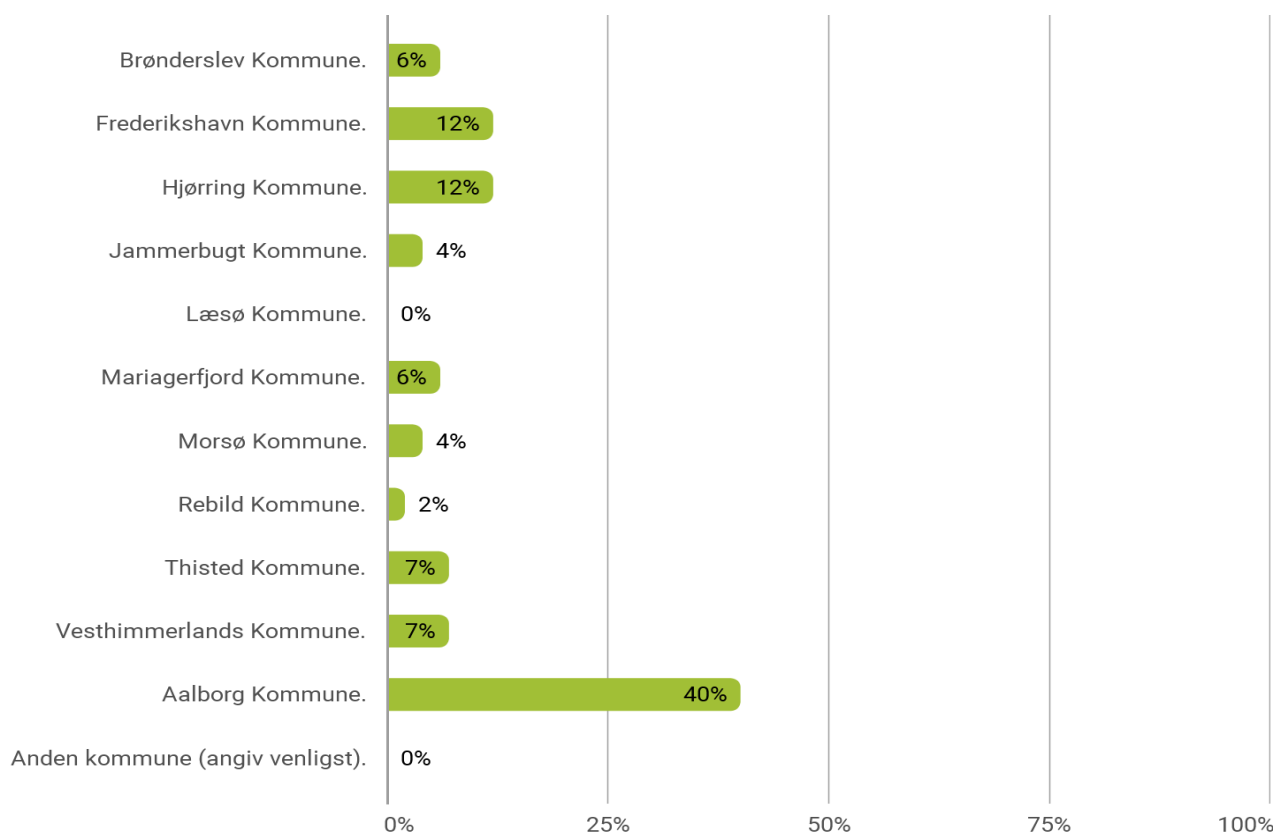


Tallene er afrundede til hele procenttal.

De kommunalt ansatte socialpædagoger i undersøgelsen kommer fra alle kommuner i Nordjylland bortset fra Læsø Kommune, som ikke er repræsenteret i undersøgelsen, da der ikke er nogle ansatte i Læsø Kommune, som har besvaret spørgeskemaet.

I hvilken kommune er du ansat?

(Kun svar fra de kommunalt ansatte i undersøgelsen)



Undersøgelsens resultater

Socialpædagogerne har i undersøgelsen besvaret en række spørgsmål om, hvordan de oplever, at deres arbejde og deres arbejdsplads er påvirket af omvæltningerne fra coronakrisen.

Undersøgelsen er foretaget i midten af maj 2020, hvor coronakrisen havde stået på i Danmark i omkring to måneder. Ifølge besvarelsene havde de nordjyske socialpædagoger meget forskellige oplevelser af, hvordan krisen havde påvirket deres arbejde.

Nogle socialpædagoger svarer, at forholdene på deres arbejdsplads er blevet værre under coronakrisen.

Andre svarer, at de anderledes forhold under krisen har medført, at forholdene på deres arbejdsplads er blevet bedre.

En del svarer, at coronakrisen hverken har påvirket deres arbejde negativt eller positivt.

Medarbejdernes trivsel under coronakrisen

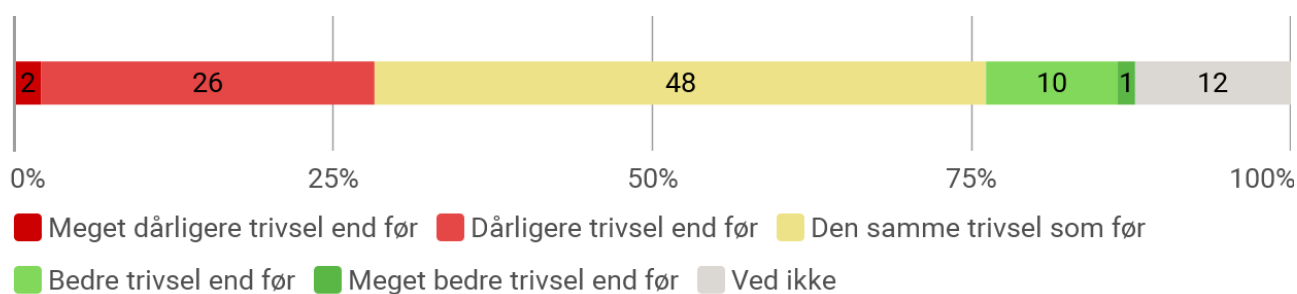
Det gælder for eksempel, når det drejer sig om medarbejdernes trivsel.

Man kunne have forventet, at de ændrede arbejdsforhold og usikkerheden og utrygheden ved at gå på arbejde midt under coronakrisen ville have påvirket de fleste af medarbejdernes trivsel negativt.

Henholdsvis 26 % og 2 % oplever ifølge undersøgelsen da også, at personalets trivsel på deres arbejdsplads er blevet *dårligere* eller *meget dårligere* under coronakrisen.

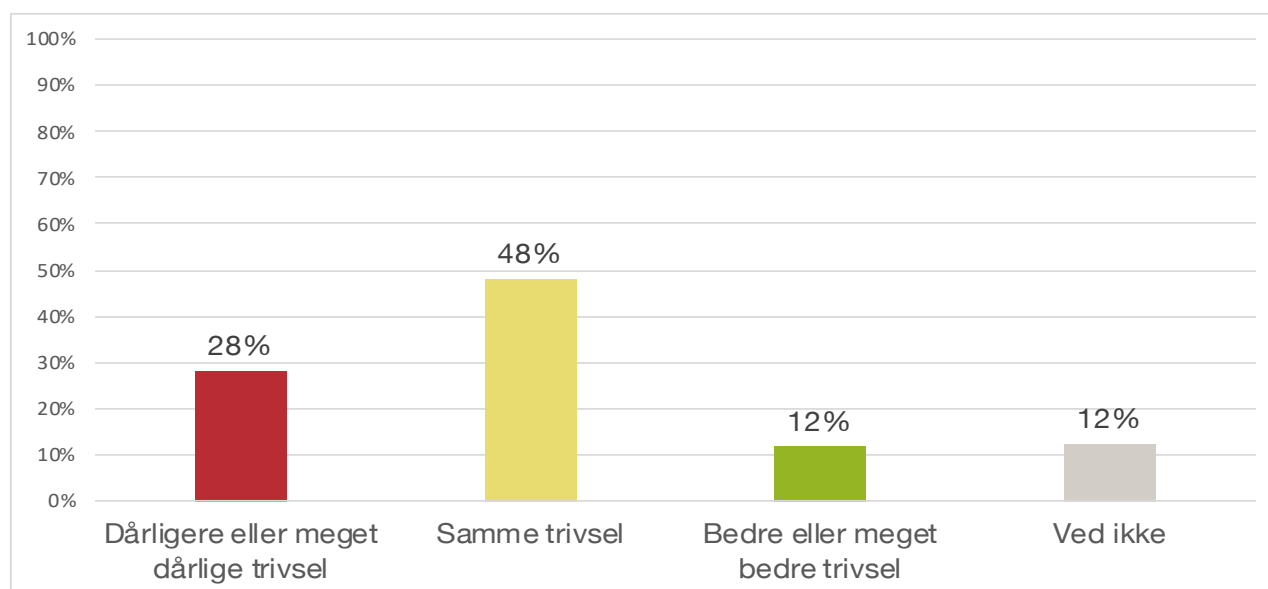
Men hele 48 % svarer, at trivslen er *den samme* som før, og henholdsvis 10 % og 1 % svarer, at de oplever, at trivsel på deres arbejdsplads ligefrem er blevet *bedre* eller *meget bedre* end før coronakrisen.

Oplever du, at personalets trivsel for tiden er dårligere eller bedre på din arbejdsplads end før coronakrisen?



Med andre ord oplever 28 % af socialpædagogerne, at trivslen er blevet *dårligere eller meget dårligere* under coronakrisen.

48 % oplever, at trivslen hverken er blevet dårligere eller bedre, mens 12 % svarer, at trivslen på deres arbejdsplads er *bedre eller meget bedre* sammenlignet med før coronakrisen.



De samlede tal for dårligere og bedre trivsel er afrundede til hele procenttal.

Kommentarer om medarbejdernes trivsel

Deltagerne i undersøgelsen har haft mulighed for at uddybe deres svar. Det er der mange, der har benyttet sig af.

Her er nogle af kommentarerne fra de socialpædagoger, der har svaret, at der på deres arbejdsplads er blevet **dårligere eller meget dårligere trivsel** under coronakrisen:

"Der er mange bekymringer både for personale og deres familier og beboerne."

"Der er mere usikkerhed i forhold til smitte. Jeg oplever, at mange af medarbejderne er bange, da de har nogle i deres nærmeste familie der er i risikogruppe."

"Nogle er bange for at blive smittede - og bringe smitten hjem til deres familie. Andres trivsel præges af, at vi ikke kan levere den samme gode ydelse, som vi plejer, fordi vi skal holde mere afstand til vores unge."

"Vi er mere pressede, da vi har borgere hjemme, som normalt er i dagbeskæftigelse uden ekstra personale."

"Borgerne er påvirket af isolationen og ingen dagbeskæftigelse og aktivering. Personalet er på "overarbejde" i forhold til at holde roen og undgå selvskadende og udadreagerende adfærd."

"Det er svært at blive kastet ud på en ny arbejdsplads. Nye kollegaer, rutiner, borgere og uvisheden om, hvornår vi skal tilbage til egen arbejdsplads."

"Ledelsen tager mange beslutninger - der har konsekvenser for personalet, uden at inddrage personalet i beslutningerne."

"Borgernes hverdag blev totalt ændret fra den ene dag til den anden."

"Fordi vi er udfordret af beboernes adfærd i denne svære tid."

"Vi har for første gang i mange år oplevet udadreagerende adfærd fra vores beboere."

Her er et udvalg af kommentarerne fra de socialpædagoger, der oplever, at der er blevet **bedre eller meget bedre trivsel** under coronakrisen:

"Der er mere overskud både fra medarbejdere og ledelse - mindre mødeaktivitet - mere nærvær."

"Grundet færre møder samt løsere deadlines har vi mere tid til at være sammen med børnene, hvilket skaber bedre trivsel for både børnene og medarbejderne."

"Meget større frihed til at tilrettelægge arbejdet. Jeg bruger min socialpædagogiske faglighed meget, meget mere."

"Personalet er gladere og virker til at have mere tid, når de er på arbejde."

"Vi havde også en god trivsel før, men når vi som nu kun skal fokusere på kerneopgaven, giver det en enklere hverdag og et godt sammenhold."

"Oplever bedre trivsel og mere fokus på kerneopgaven. Der er ikke så mange faglige konsulenter, der blander sig i vores arbejde."

"Der er mere tid til fordybelse og til pædagogisk praksis, og de unge har mere overskud til at arbejde med deres mål fra handleplan fordi de ikke bruger al deres energi i skole/dagbeskæftigelse."

"Vi er flere på arbejde i dagtimerne, da pædagoger fra dagtilbuddet er flyttet ud til os. Flere ressourcer = bedre trivsel."

"Mere ro, mindre stress, mindre travlhed, færre møder, færre mails, færre temadage, færre kurser etc."

"Ingen pres fra ledelsen. Mere glæde ved at gå på arbejde. Borgerne er mere i fokus. Mere overskud til at takle hverdagen, personalet imellem."

"Der er mere tid til fordybelse - både med beboere og i.f.t. dokumentation, da der ikke er mødevirksomhed, kurser m.m., og timerne derfor bruges anderledes."

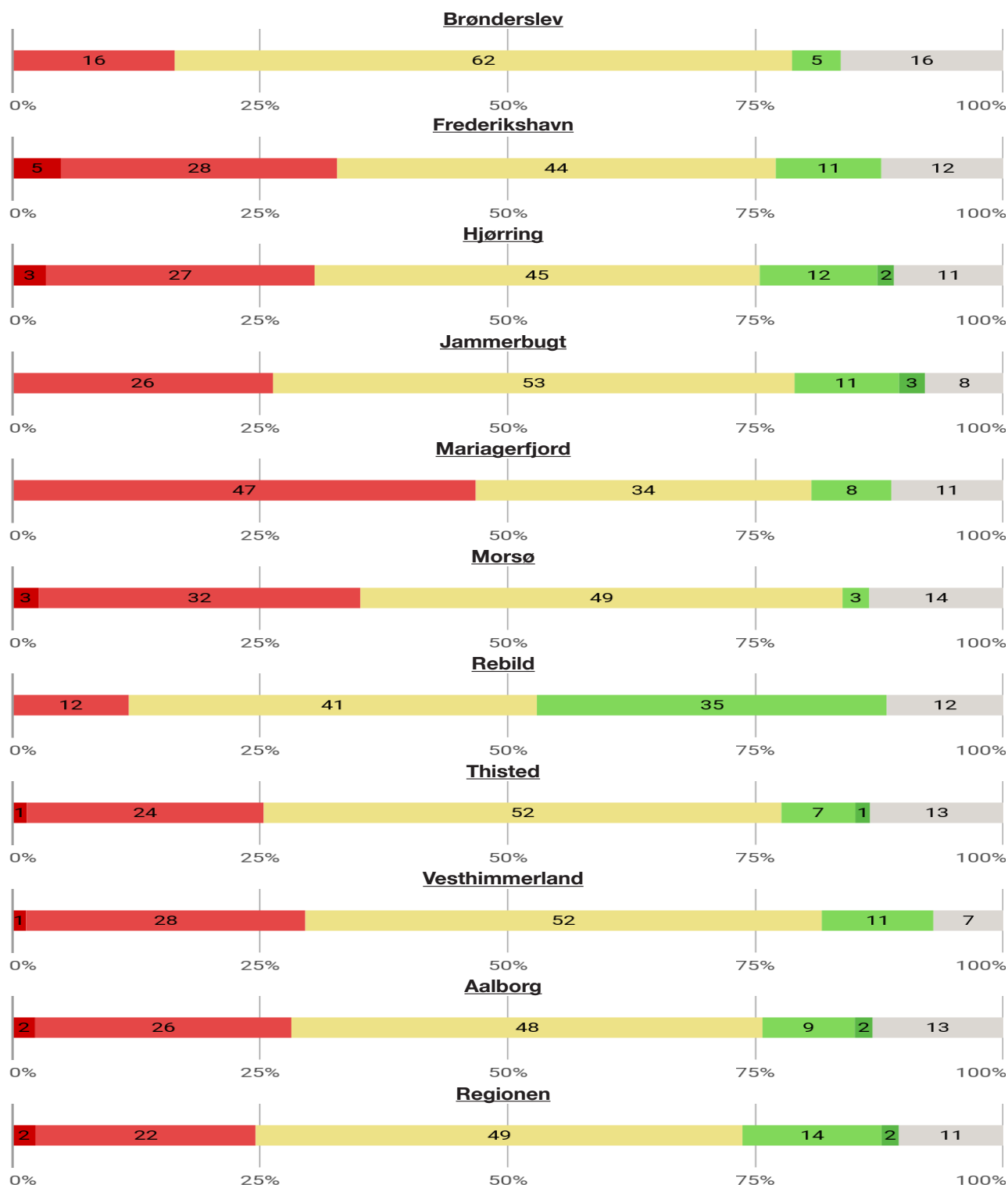
"Jeg sidder normalt alt for meget ved computeren for at dokumentere mit pædagogiske arbejde. Synes vi skal have ansvar og magten tilbage på de enkelte institutioner."

Resultater fra kommunerne og regionen

Undersøgelsen viser, at der er stor forskel på, hvordan personalets trivsel i de nordjyske kommuner og i regionen har været under coronakrisen:

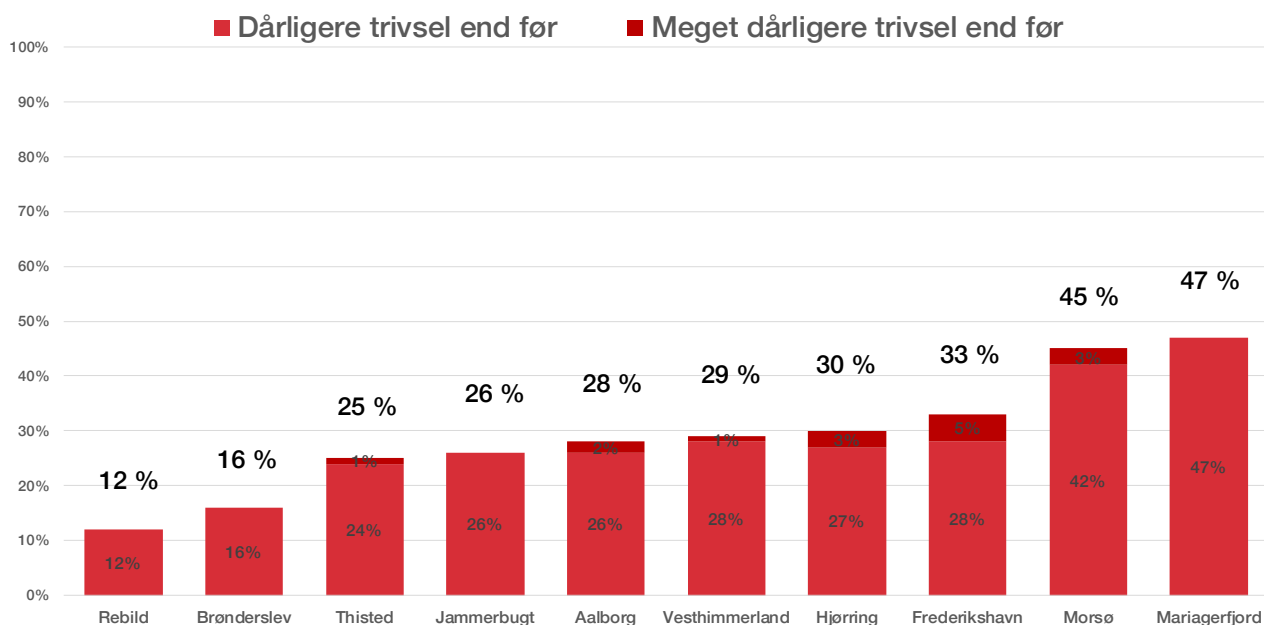
Oplever du, at personalets trivsel for tiden er dårligere eller bedre på din arbejdsplads end før coronakrisen?

Meget dårligere trivsel end før Dårligere trivsel end før Den samme trivsel som før
Bedre trivsel end før Meget bedre trivsel end før Ved ikke



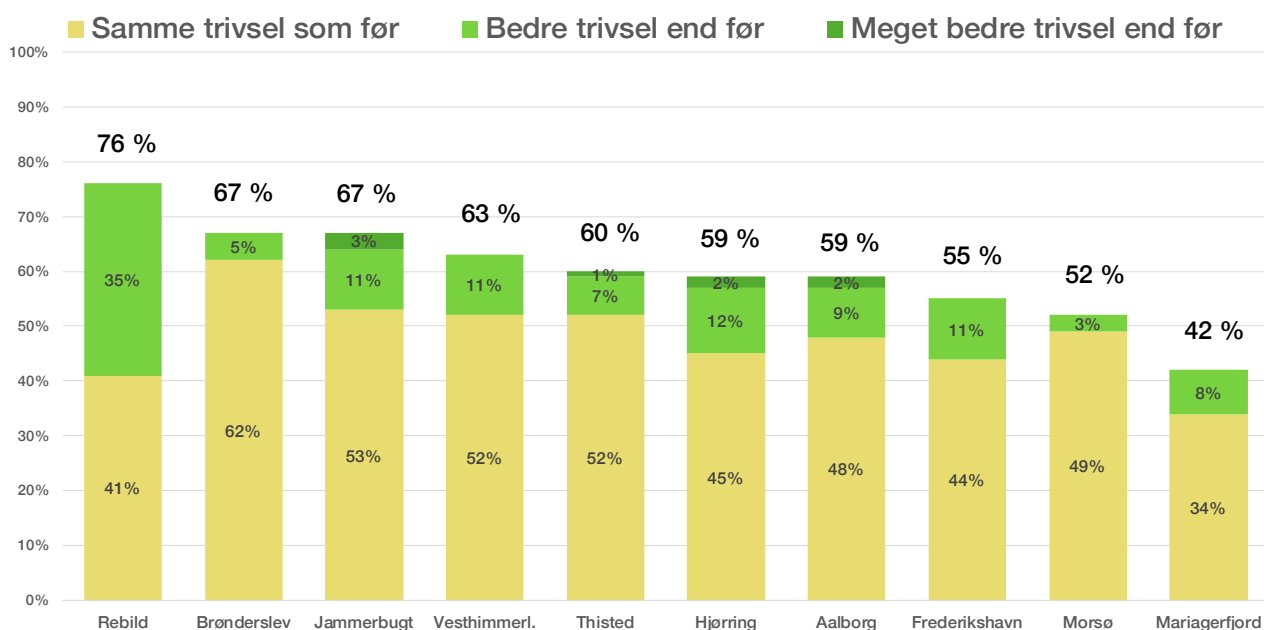
Sammenligning af kommunerne: I Morsø Kommune og Mariagerfjord Kommune er det hele 45 % og 47 %, der svarer, at trivslen blandt personalet er blevet dårligere eller meget dårligere under coronakrisen.

I Rebild Kommuner er det blot 12 % af socialpædagogerne, der mener, at trivslen er blevet dårligere under coronakrisen.



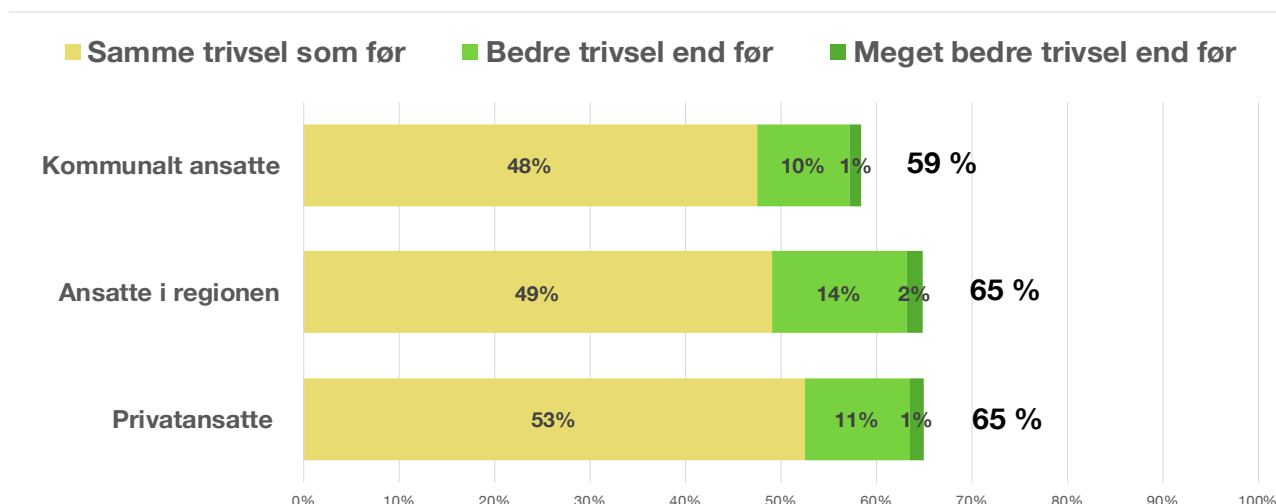
Omvendt svarer 76 % af socialpædagogerne i Rebild Kommune, at trivslen er den samme eller ligefrem er blevet bedre end før coronakrisen. Faktisk er det hele 36 % i Rebild Kommune, der mener, at trivslen på deres arbejdsplads er blevet bedre under coronakrisen.

I Mariagerfjord Kommune er det kun 42 % af socialpædagogerne, der oplever, at personalets trivsel på deres arbejdsplads er den samme eller er blevet bedre end før coronakrisen.



Sammenligning af sektorerne: Besvarelserne fra henholdsvis de kommunalt ansatte, de regionalt ansatte og de privatansatte socialpædagoger i Nordjylland viser, at det er 65 % af både de privatansatte og af socialpædagogerne i regionen, der oplever, at trivslen på deres arbejdsplads er den samme eller bedre end før coronakrisen.

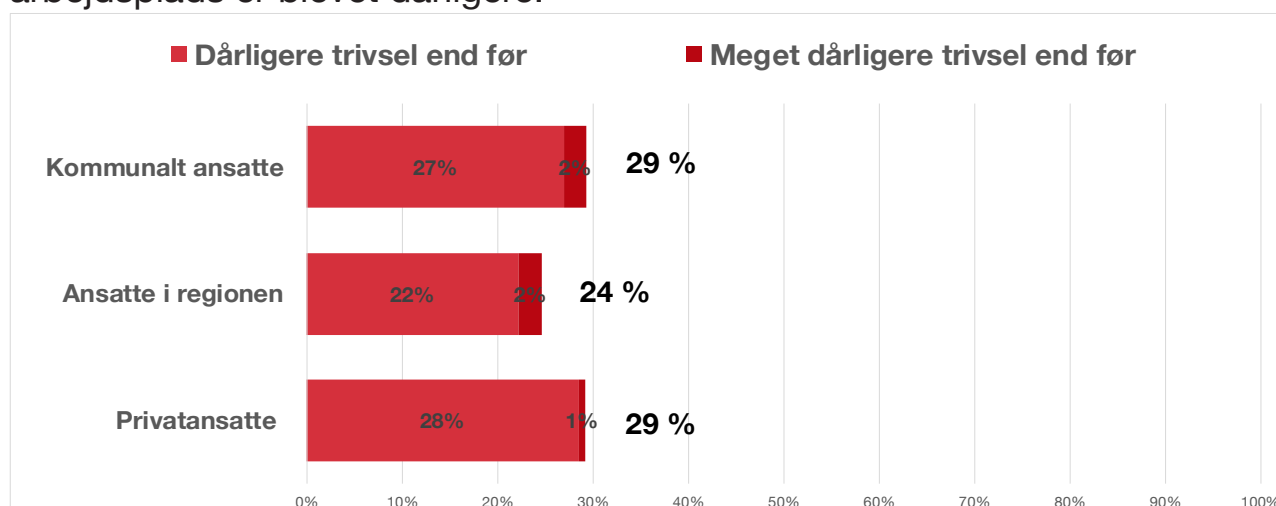
Blandt de ansatte i de nordjyske kommuner er det 59 %, der oplever, at trivslen på deres arbejdsplads under coronakrisen er den samme eller er bedre end normalt.



Som tidligere nævnt oplever i alt 28 % af de nordjyske socialpædagoger, at trivslen på deres arbejdspladser er blevet dårligere eller meget dårligere under coronakrisen.

Der er færrest blandt de ansatte i regionen (24 %), der oplever en dårligere trivsel end før coronakrisen.

For de ansatte i de nordjyske kommuner og de privatansatte er det 29 % af socialpædagogerne i undersøgelsen, der oplever, at trivslen på deres arbejdsplads er blevet dårligere.

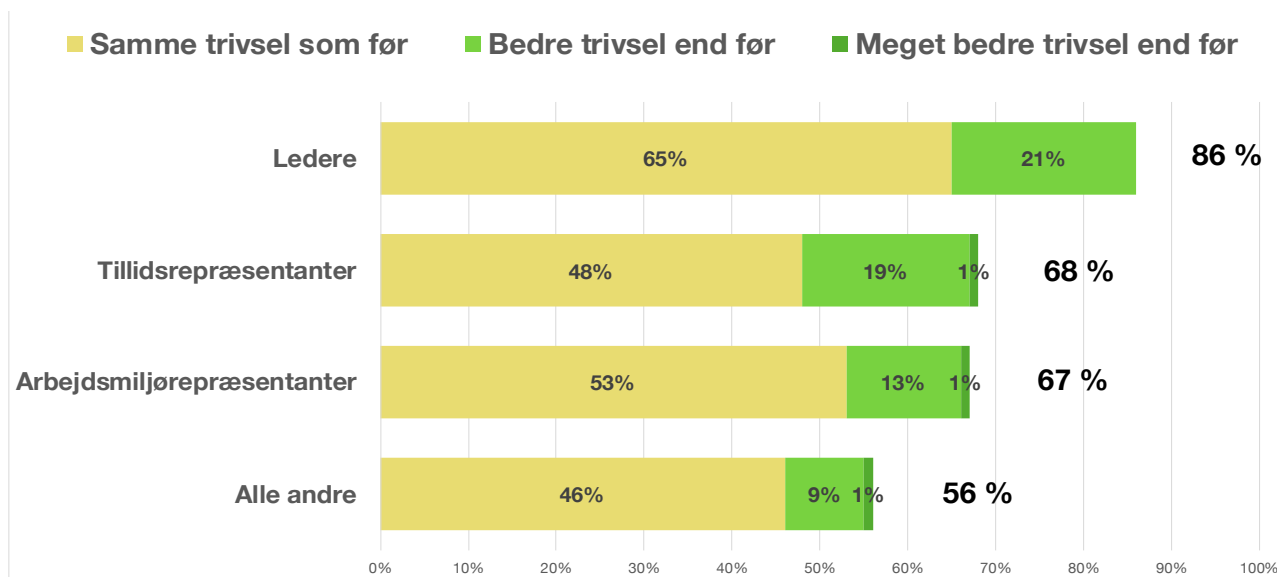


"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

Sammenligning af ledere, TR'ere, AMR'ere og alle andre: Der er en væsentlig forskel på, hvordan ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og alle øvrige medarbejdere oplever, at trivslen på arbejdspladsen er påvirket af coronakrisen.

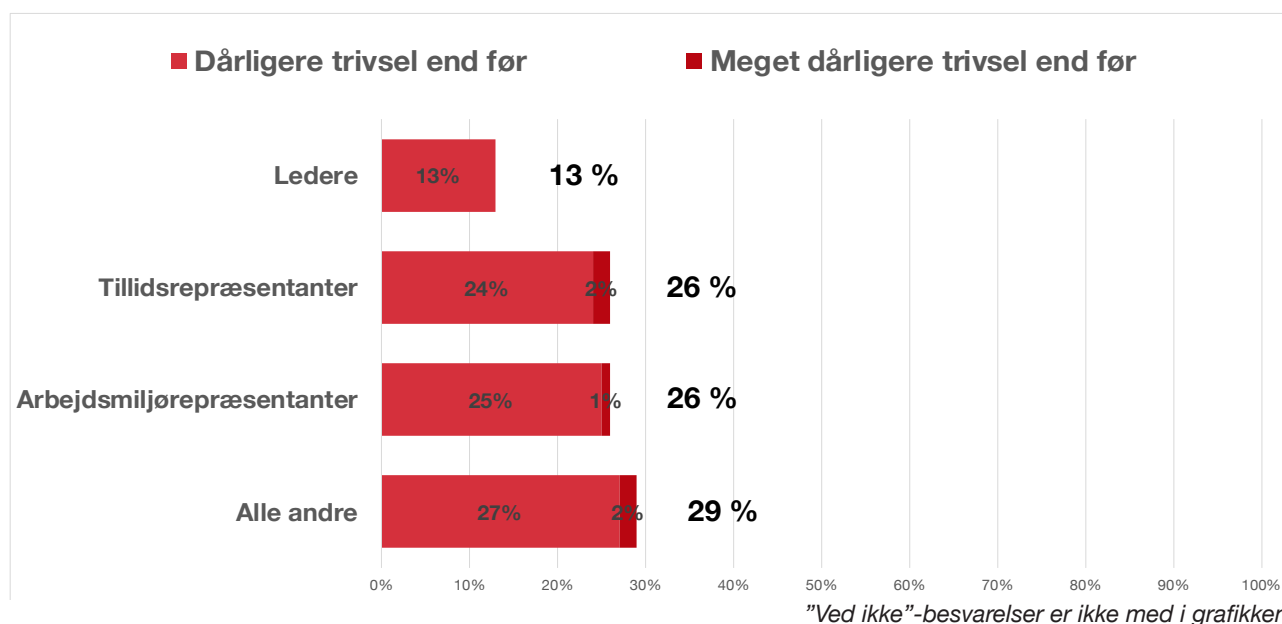
Hele 86 % af lederne på de socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland mener, at trivslen er mindst den samme som før.

Kun 13 % af lederne mener, at medarbejdernes trivsel er blevet dårligere under coronakrisen.



Henholdsvis 68 % og 67 % af de socialpædagoger, der fungerer som tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, oplever, at trivslen på deres arbejdspladser er den samme eller bedre end før.

Blandt alle øvrige socialpædagoger er det kun 56 %, der oplever, at trivslen på deres arbejdsplads er den samme eller bedre, end den var før coronakrisen.

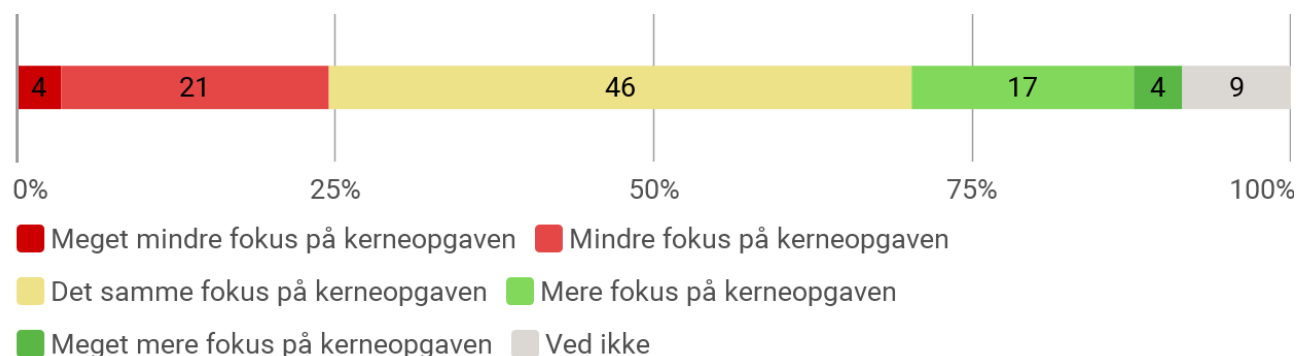


Fokus på kerneopgaven

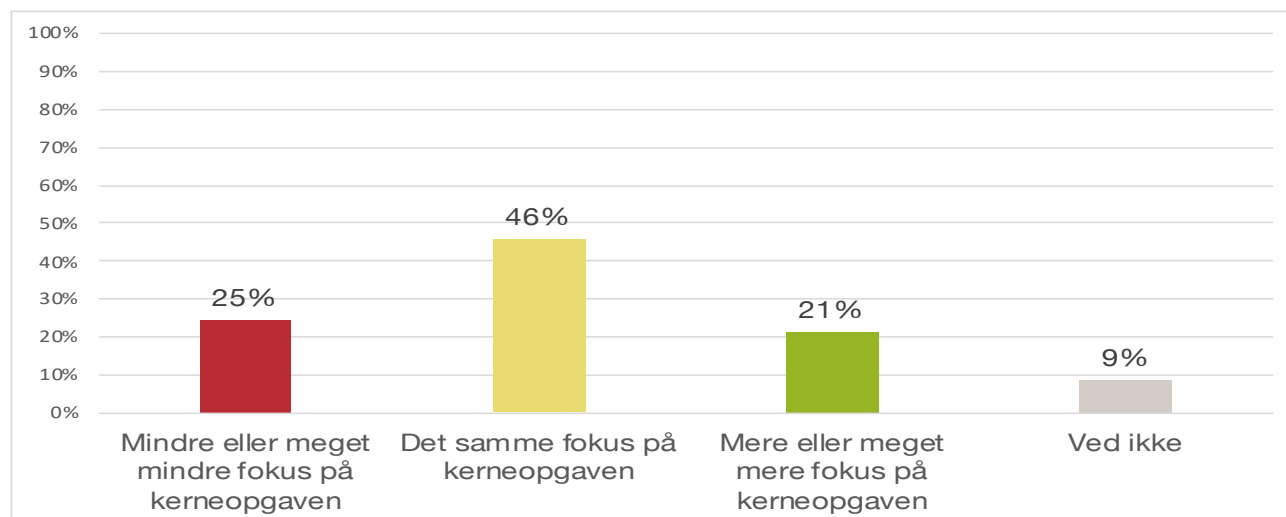
Som det fremgår af kommentarerne på forrige side, er der nogle socialpædagoger, der oplever, at der er mere fokus på den socialpædagogiske kerneopgave på grund af de ændrede arbejdsforhold under coronakrisen.

Direkte adspurgt svarer henholdsvis 17% og 4 %, at det er deres oplevelse, at der er *mere* eller *meget mere* fokus på kerneopgaven end før coronakrisen. 21 % og 4 % oplever, at der er *mindre* eller *meget mindre* fokus på kerneopgaven på deres arbejdsplads, mens 46 % svarer, at der på deres arbejdsplads er *det samme* fokus på den socialpædagogiske kerneopgave som før coronakrisen.

Oplever du, at der på din arbejdsplads for tiden er mindre eller mere fokus på kerneopgaven med borgerne end før coronakrisen?



De nordjyske socialpædagoger har dermed meget forskellige oplevelser af, om coronakrisen har medført mere eller mindre fokus på kerneopgaven. Mens 25 % mener, at der er kommet *mindre eller meget mindre* fokus på kerneopgaven, mener 21 %, at der er kommet *mere eller meget mere* fokus på kerneopgaven på deres arbejdsplads under coronakrisen.



De samlede tal for mindre og mere fokus på kerneopgaven er afrundede til hele procenttal.

Kommentarer om kerneopgaven

De socialpædagoger, som oplever **mindre eller meget mindre fokus på kerneopgaven**, begrundet det især med, at den øgede fokus på hygiejne og ekstra rengøring tager tid fra kerneopgaven.

Desuden oplever de, at kravene om at holde fysisk afstand til borgerne med til at vanskeliggøre det pædagogiske arbejde:

"Den ekstra rengøring tager tid fra borgerne."

"Rengøring er selvfølgelig sat i højsæde. Så derfor ofte mindre fokus på aktivitet med borgerne."

"Der er meget mere rengøring og desinfektion end før epidemien."

"Både pædagog og omsorgsmedhjælper timer går til rengøring/ afspritning."

"Det sundhedsfaglige og rengøring tager tiden fra borgerne. Det pædagog faglige arbejde har fortsat fyldt mindst."

"Mindre fokus på den pædagogiske kerne opgave. Større fokus på hygiejne og rengøring."

"Da vi ikke må give knus og kram, samt skal begrænse vores berøringer synes jeg kerneopgaven er svær at opfylde."

"Relationsarbejde er bare svært på fysisk afstand."

"Fordi vi ikke kan det vi plejer, mange af vores borgere skal træne i sociale færdigheder, hvor bl.a. fællesspisning er en stor del af denne træning, det kan vi ikke tilbyde i denne tid."

"Fordi vi ikke er fysisk sammen med dem. Det foregår online/ telefonisk m.m."

"Vores kerneopgave i dagtilbuddet handler bl.a. om at skabe sociale fællesskaber, en alsidig hverdag for borgerne og at borgerne skal blive så selvhjulpne som muligt. Det har ikke været muligt at praktisere i denne tid."

Socialpædagoger, som oplever, at der på deres arbejdsplads er **mere eller meget mere fokus på kerneopgaven**, forklarer det blandt andet med, at de bruger mindre tid på dokumentation og lignende under coronakrisen og derfor har mere tid til kerneopgaven:

"Man bliver nød til at prioritere nærvær og samvær med beboerne frem for administration og dokumentation."

"Hvis kerneopgaven er det pædagogiske arbejde med beboerne, så er der tid til nærvær. Vi har selv valgt dokumentationen fra."

"Vi laver mere "rigtigt" arbejde med borgerkontakt end administration, dokumentation osv."

"Personalemøder, uddannelse og supervision er sat på pause."

"Der er bedre tid til det pædagogiske arbejde, da hverdagens trummerum ud af huset er meget begrænset. Vi har fået tilført ekstra ressourcer i dagtimerne i form af personale fra dagbeskæftigelsesområdet."

"Der er mere tid til den enkelte beboer, herunder at vi stadig er opmærksomme på, at tilrettelægge og udføre en daglig praksis der til stadighed skaber mening og udvikling hos den enkelte."

"Personalet har evnet at sætte skarpt fokus på kerneopgaven for derved at give borgerne et indhold i hverdagen, som kan modvirke savnet af familie og venner."

"Vi gør alt hvad vi kan for at kompensere i denne svære tid. Dermed bliver fokus på kerneopgaven endnu mere italesat."

"Der er stort fokus på at støtte borger i denne ekstraordinære situation."

"Der er mere fokus på alternative metoder at udføre vores arbejde på."

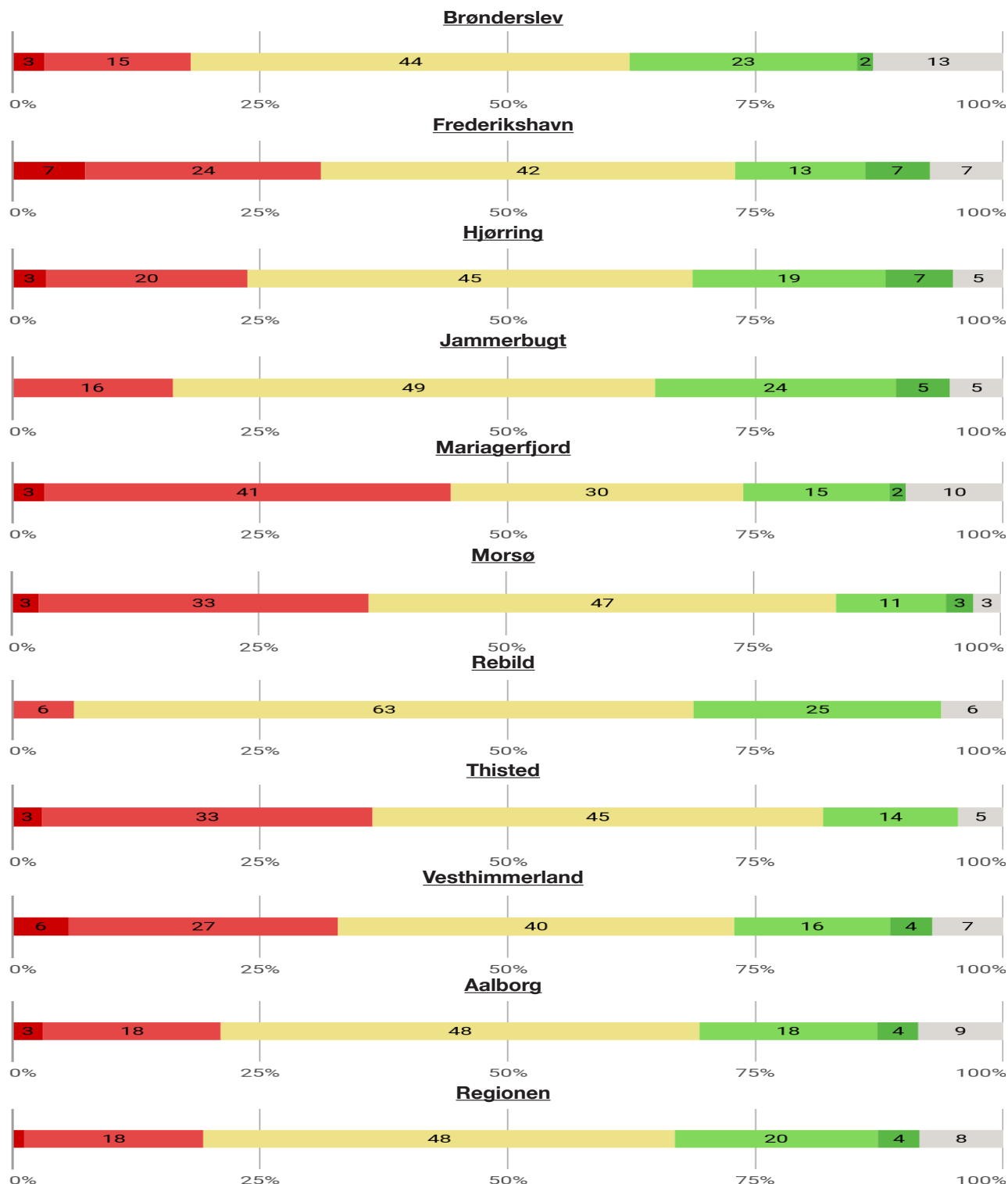
"Børnene er sat i centrum. De får samme om ikke mere kontakt end før. Eks. er vi meget opmærksomme på at de ikke kan have nogen kontakt med deres forældre, hvilket vi som personale skal kompensere for dvs. give tryghed, nærvær og taktilt kontakt."

Resultater fra kommunerne og regionen

Der er også forskel på, hvordan de socialpædagogerne oplever, at der er fokus på dokumentation under coronakrisen.

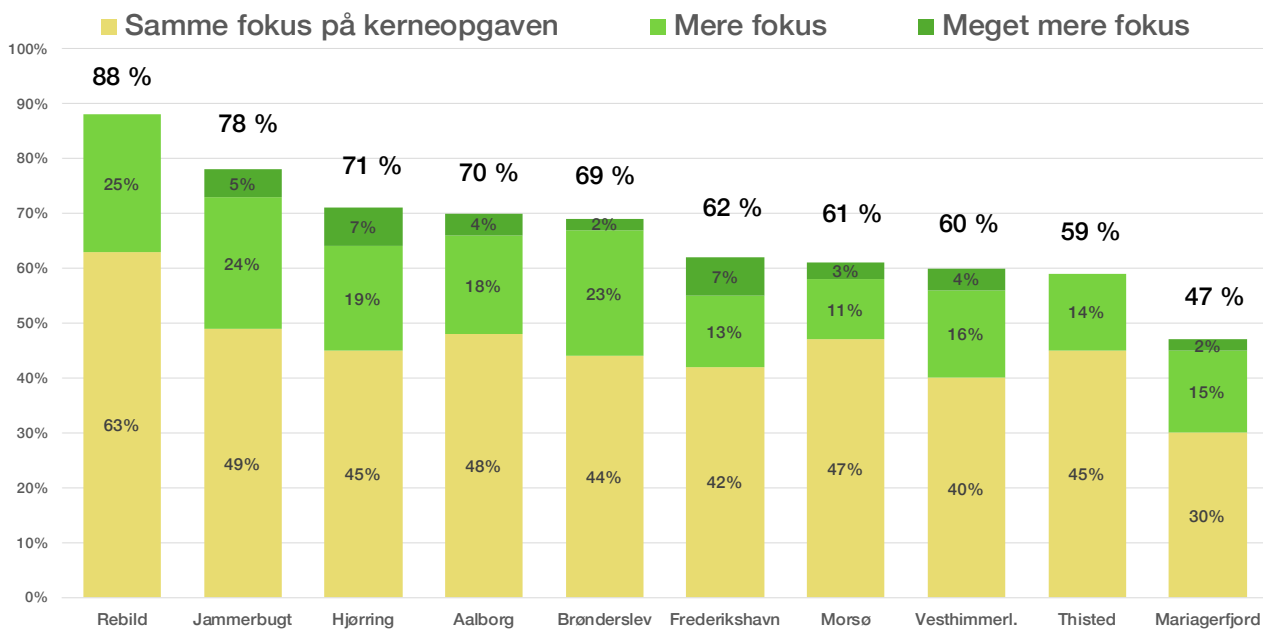
Oplever du, at der på din arbejdsplads for tiden er mindre eller mere fokus på kerneopgaven med borgerne end før coronakrisen?

- Meget mindre fokus på kerneopgaven
- Mindre fokus på kerneopgaven
- Det samme fokus på kerneopgaven
- Mere fokus på kerneopgaven
- Meget mere fokus på kerneopgaven
- Ved ikke



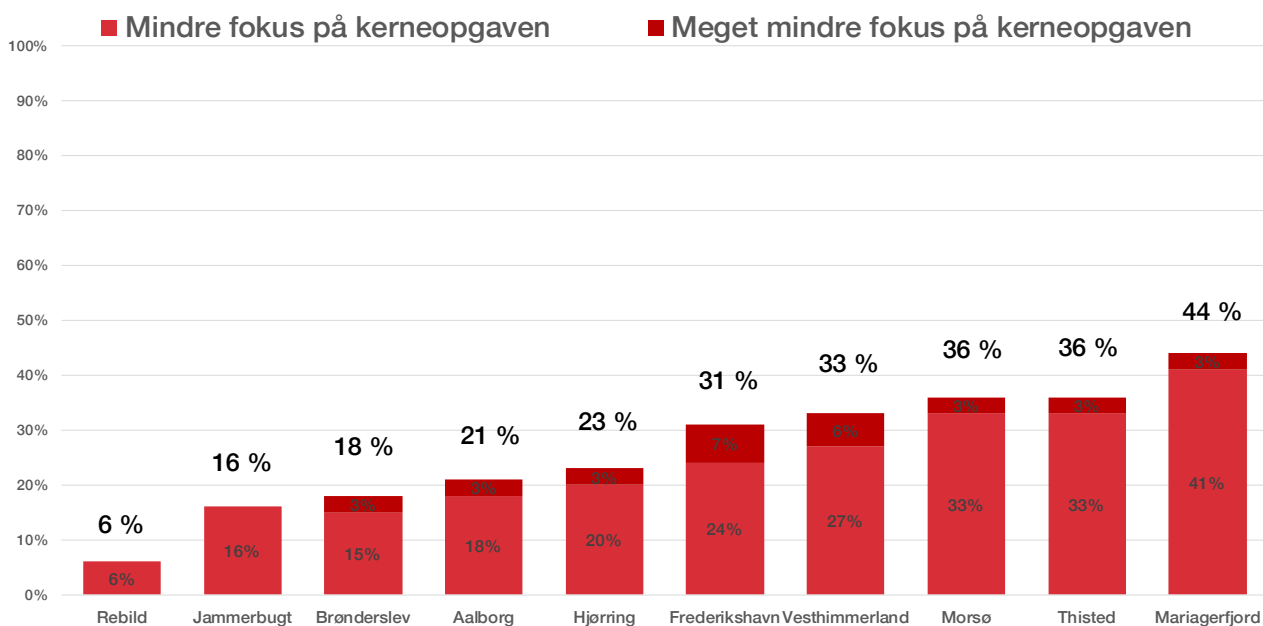
Sammenligning af kommunerne: Også her er det Rebild Kommune, der klarer sig bedst i undersøgelsen i den forstand, at det er hele 88 % af socialpædagogerne i kommunen, der oplever, at der

Kun 6 % i Rebild Kommune oplever, at fokuset på kerneopgaven med borgerne er blevet mindre under coronakrisen.



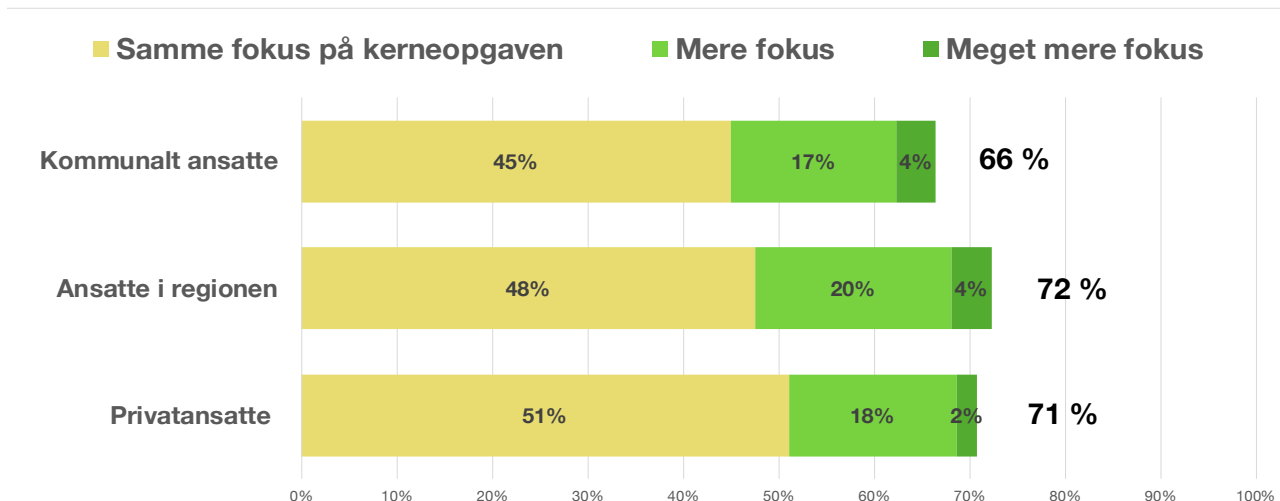
Ligesom ved det forrige spørgsmål om trivlsen, er det medarbejderne i Mariagerfjord Kommune, der er de mest kritiske, når det drejer sig om, hvorvidt deres arbejdsplads har fokus på kerneopgaven.

Kun 47 % i Mariagerfjord Kommune mener, at kerneopgaven er mindst lige så meget i fokus som før. Hele 44 % oplever, at kerneopgaven med borgerne er mindre eller meget mindre i fokus under coronakrisen.



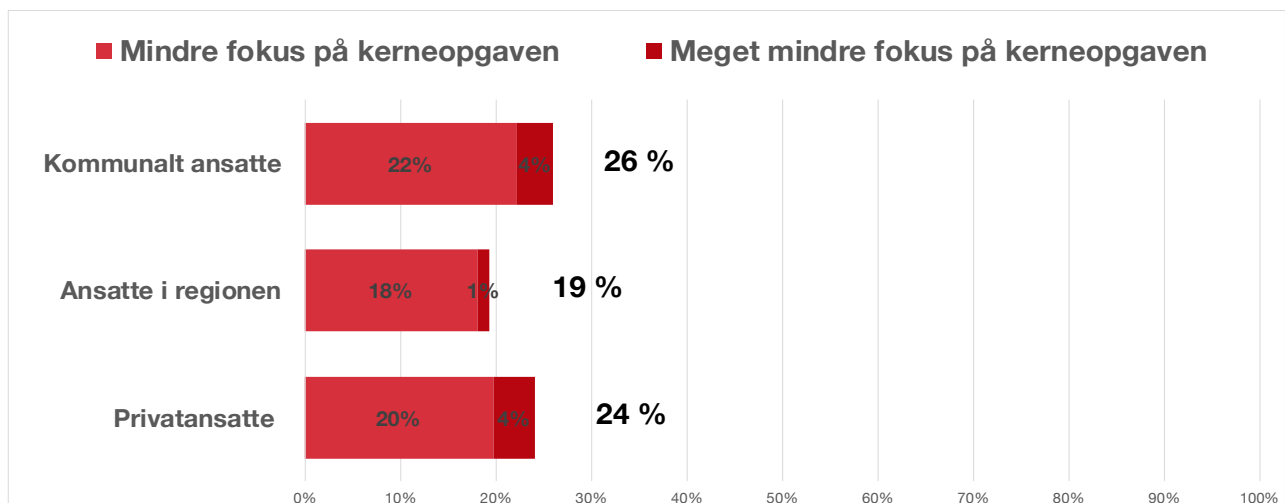
Sammenligning af sektorerne: 72 % af de nordjyske socialpædagoger, der er ansat i regionen, oplever, at der under coronakrisen er det samme fokus, mere fokus eller meget mere fokus på kerneopgaven med borgerne end før.

Blandt de privatansatte er det 71 %, der oplever det samme, mens det er 66 % af de kommunalt ansatte socialpædagoger i undersøgelsen, der svarer, at der på deres arbejdsplads er mindst det samme fokus på kerneopgaven som før.



Blandt socialpædagoger i undersøgelsen, der er ansat i de nordjyske kommuner, er det 26 %, som oplever, at der på deres arbejdspladser er mindre eller meget mindre fokus på kerneopgaven med borgerne på grund af coronakrisen.

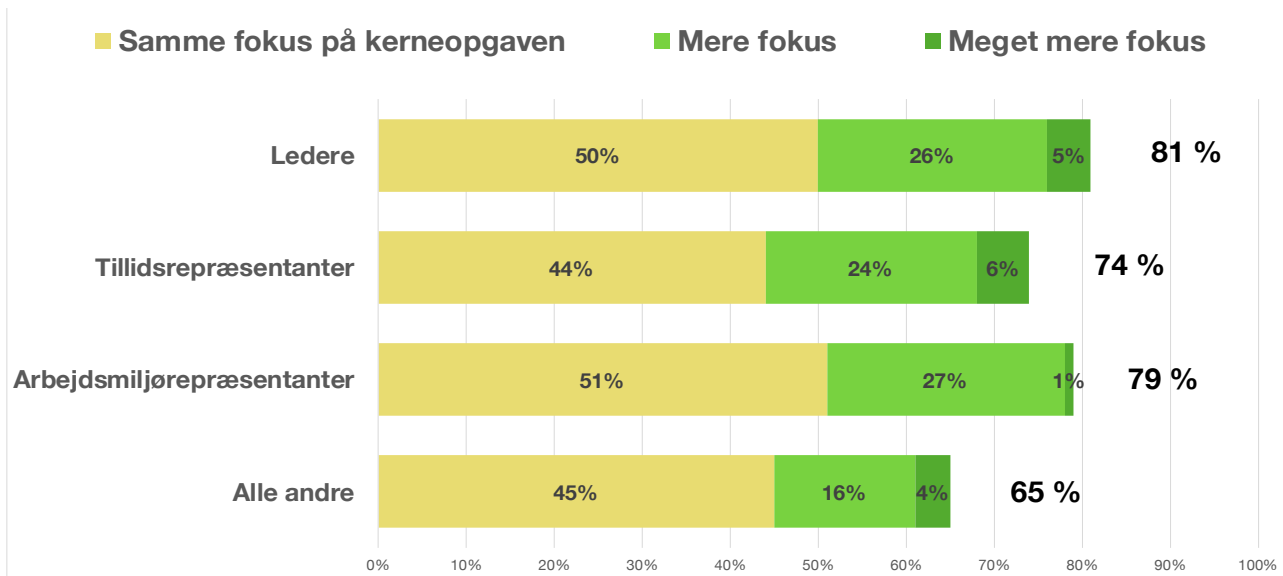
Hos de privatansatte er det 24 %, der svarer, at kerneopgaven er mindre i fokus end normalt, mens 19 % af socialpædagogerne i regionen mener, at kerneopgaven på deres arbejdspladser er mindre eller meget mindre i fokus sammenlignet med før coronakrisen.



"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

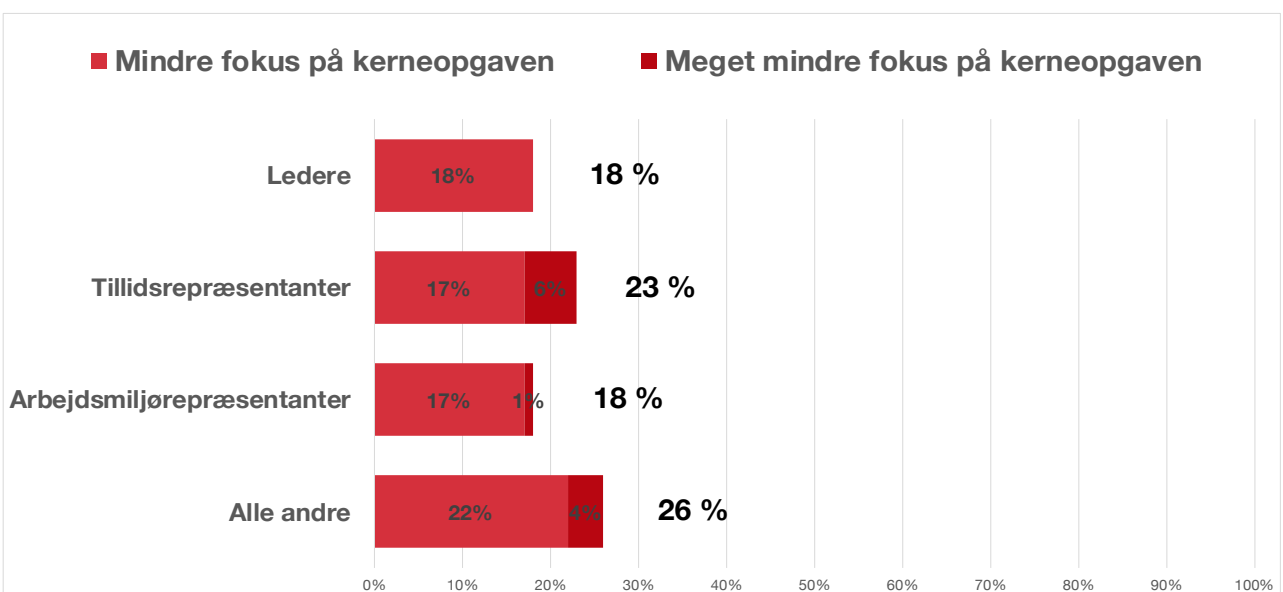
Sammenligning af ledere, TR'ere, AMR'ere og alle andre: Igen er lederne mere positive end de menige medarbejdere i undersøgelsen.

81 % af lederne svarer i undersøgelsen, at der under coronakrisen er mindst det samme fokus på kerneopgavens som før. Heraf mener 26 % af lederne, at der er mere fokus på kerneopgaven. 5 % af lederne mener, at der under coronakrisen er kommet meget mere fokus på kerneopgaven. Blandt de menige medarbejdere er det 65 %, der oplever, at kerneopgaven mindst har samme fokus som før coronakrisen.



Blandt både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på de nordjyske socialpædagogiske arbejdspladser er det 18 %, der oplever, at der er et mindre fokus på kerneopgaven med borgerne.

23 % af tillidsrepræsentanterne i undersøgelsen mener, at fokuset på kerneopgaven under coronakrisen er mindre end før, mens det samme gælder for 26 % af alle andre socialpædagoger i undersøgelsen.



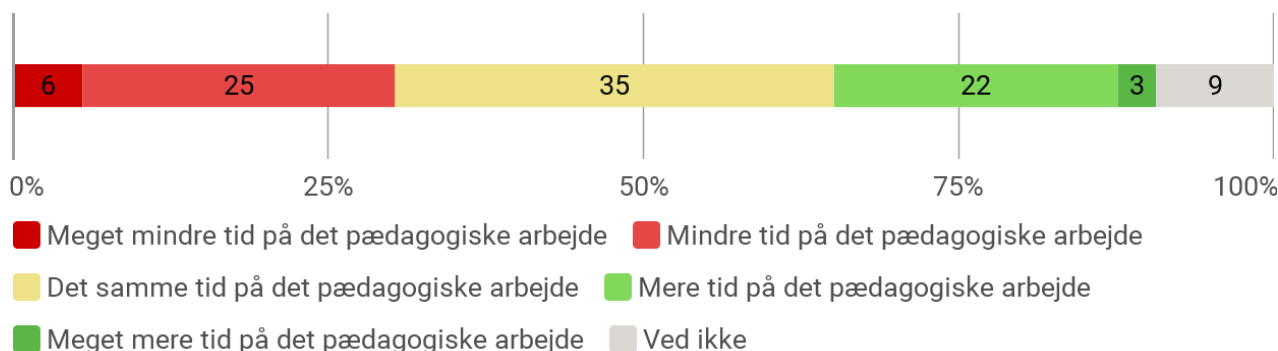
"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

Tid til pædagogisk arbejde

I undersøgelsen har deltagerne også svaret på, om der under coronakrisen bliver brugt mindre eller mere tid på det pædagogiske arbejde med borgerne.

25% og 6 % oplever, at der bliver brugt *mindre* eller *meget mindre* arbejdstid på det pædagogiske arbejde, mens 22 % og 3 % af deltagerne i undersøgelsen oplever, at der bliver brugt *mere* eller *meget mere* arbejdstid på pædagogisk arbejde.

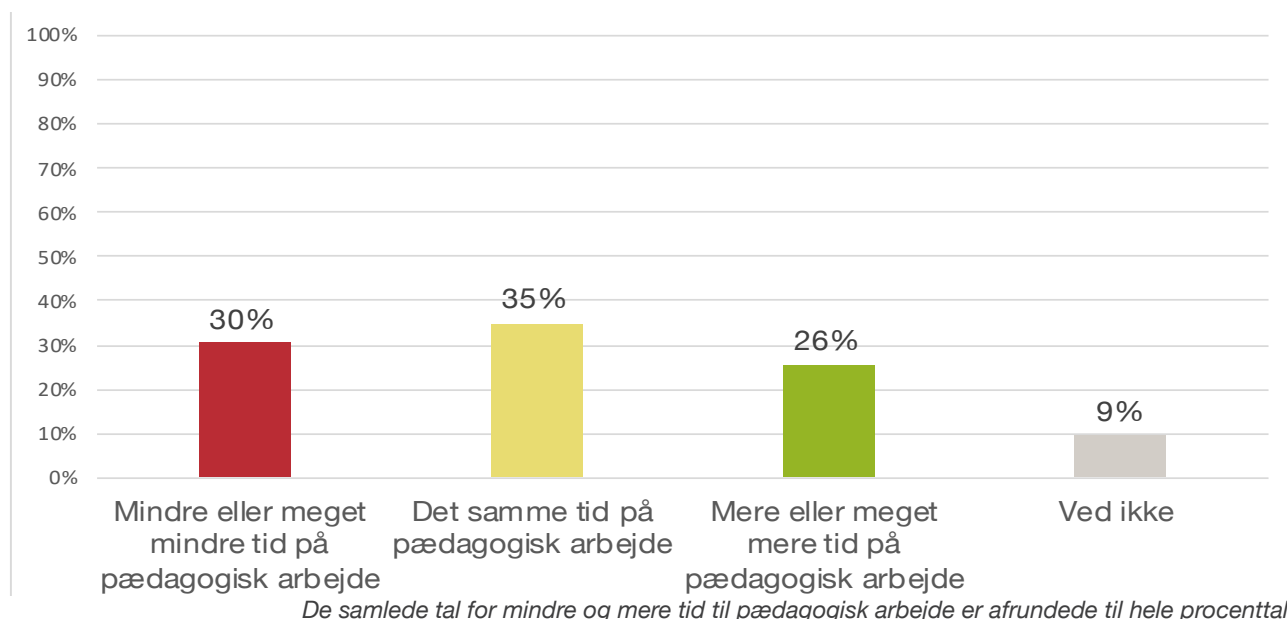
Oplever du, at personalet på din arbejdsplads bruger mindre eller mere af deres arbejdstid på det pædagogiske arbejde med borgerne end før coronakrisen?



Socialpædagogerne i undersøgelsen deler sig igen i tre grupper.

30 % oplever, at der bruges *mindre eller meget mindre* arbejdstid på det pædagogiske arbejde.

Modsat oplever 26 %, at der bruges *mere eller meget mere* tid på pædagogisk arbejde. 35 % svarer, at det pædagogiske arbejde fylder det samme som før coronakrisen.



Kommentarer om det pædagogiske arbejde

Blandt de socialpædagoger, der oplever, at de bruger **mindre eller meget mindre tid på det pædagogiske arbejde**, lyder forklaringen især på, at de bruger en del mere af deres arbejdstid på rengøring sammenlignet med før coronakrisen, og derfor har mindre tid til det pædagogiske:

"Der bliver brugt en del mere tid på rengøring."

"Meget tid bliver brugt til ekstra rengøring/desinfektion og planlægning."

"Da der går tid fra borgerne, når vi skal spritte af to gange i døgnet."

"Mindre, idet der er flere rengørings og værnemiddelopgaver pt."

"Grundet meget mere rengøring og mindre muligheder for, at tage ud af huset."

"Udover rengøring er der mange praktiske gøremål, så for mit vedkommende bliver der brugt mindre pædagogisk tid med borgerene."

"Der er kommet lidt flere praktiske ting i form af afspritning og ekstra rengøring. Dette varetager vi selv, og de sidste to måneder har vi brugt meget mere tid på dette. Alt den tid er gået fra de unge."

"Jeg synes næsten det er det samme som før krisen, men i og med, at der skal gøres mere rent, går der på den måde tid fra det pædagogiske arbejde."

"Vi er få på arbejde og løber stærkt for at klare det basale."

"Der bliver brugt tid på dokumentation, hvilket giver mindre tid til borgere."

"Vi arbejder tværfagligt, og det pædagogiske felt, har været ekstremt nedprioriteret meget længe - og desværre gælder det også under corona. Det sundhedsfaglige fylder alt, og desværre ikke for borgernes bedste."

De socialpædagoger, som oplever, at de bruger **mere eller meget mere tid på det pædagogiske arbejde**, fremhæver ikke mindst, at det hænger sammen med, at de bruger væsentlig mindre tid på dokumentation og møder:

"I og med at vores personalemøder er aflyst, bliver der en større andel af tid til beboerne."

"Jeg har mere tid til relationsarbejde. Jeg kan nemlig ikke dokumentere."

"Der er mere tid til at være sammen med borgerne, da der er droppet ned for dokumentation og de møder/kurser, som personalet skulle have været til. Det giver alt andet lige mere tid til det pædagogiske arbejde sammen med borgerne."

"Vi har brugt mere tid på borgerne, og mindre tid på dokumentation, netop fordi borgerne har trængt så meget mere til os."

"Corona-perioden har været anderledes, tydeligt at mærke, at der ikke har været så mange møder og kursus."

"Der er mere tid til at være sammen med borgerne, da der er droppet ned for dokumentation og de møder/kurser, som personalet skulle have været til. Det giver alt andet lige mere tid til det pædagogiske arbejde sammen med borgerne."

"Fordi der er sat mere skarpt på kerneopgaven, og fordi borgerne er sendt hjem fra dagtilbud."

"Borgere er ikke på aktivitetstilbud, hvilket giver mere tid sammen med dem."

"Vi bruger mere tid på det pædagogiske arbejde da borgere har tiltagende udadreagerende adfærd. Det pædagogiske arbejde går ud på at få borgerne til at falde til ro og få en overskuelig dag som muligt. Beboerne er hos os hele tiden, da dagtilbuddene er lukkede, så der er flere timer sammen med beboerne, og vi har bedre normering pga situationen."

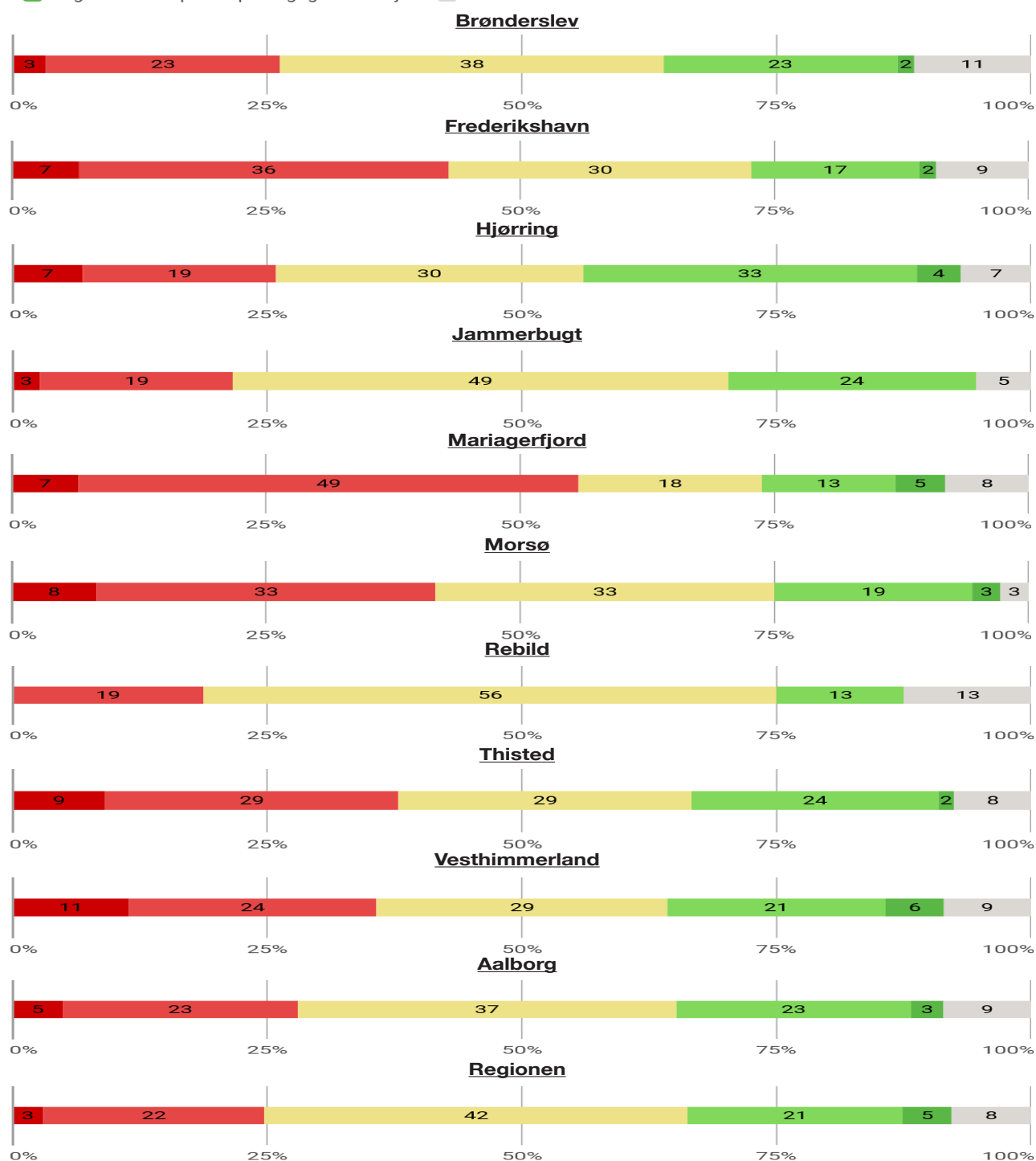
"Jeg oplever, at jeg har travlt i øjeblikket, men på en god måde."

Resultater fra kommunerne og regionen

Ifølge undersøgelsen er der stor forskel mellem kommunerne på, om der bruges mindre eller mere tid på pædagogisk arbejde under coronakrisen.

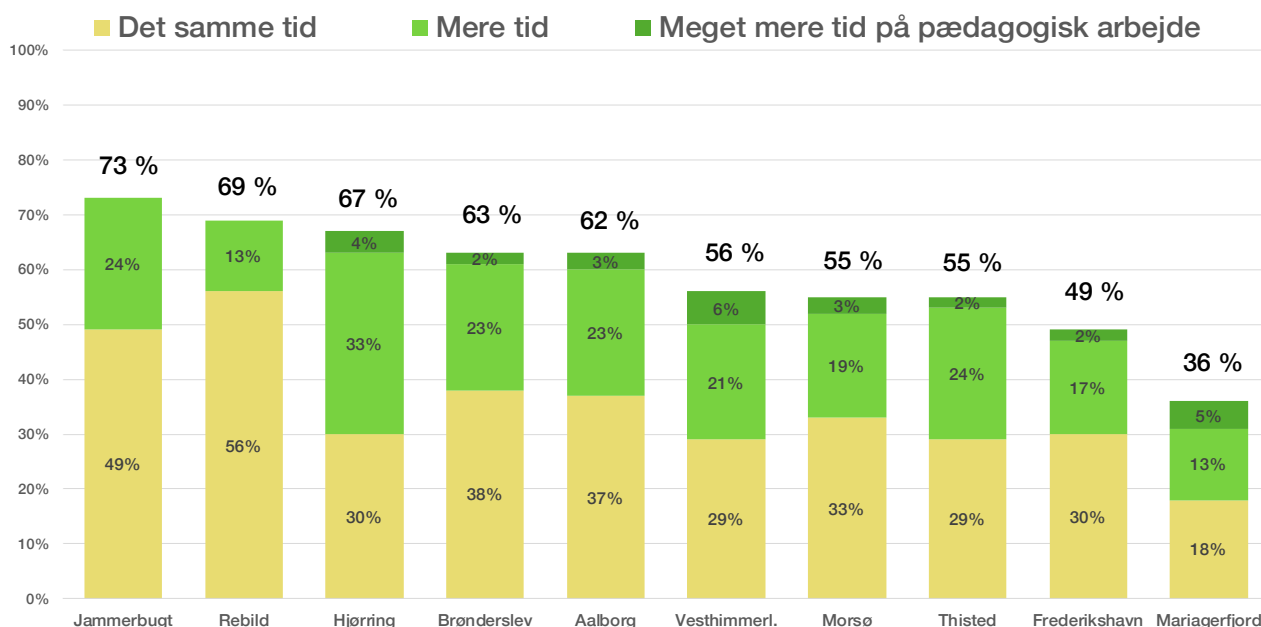
Oplever du, at personalet på din arbejdsplads bruger mindre eller mere af deres arbejdstid på det pædagogiske arbejde med borgerne end før coronakrisen?

- Meget mindre tid på det pædagogiske arbejde
- Mindre tid på det pædagogiske arbejde
- Det samme tid på det pædagogiske arbejde
- Mere tid på det pædagogiske arbejde
- Meget mere tid på det pædagogiske arbejde
- Ved ikke



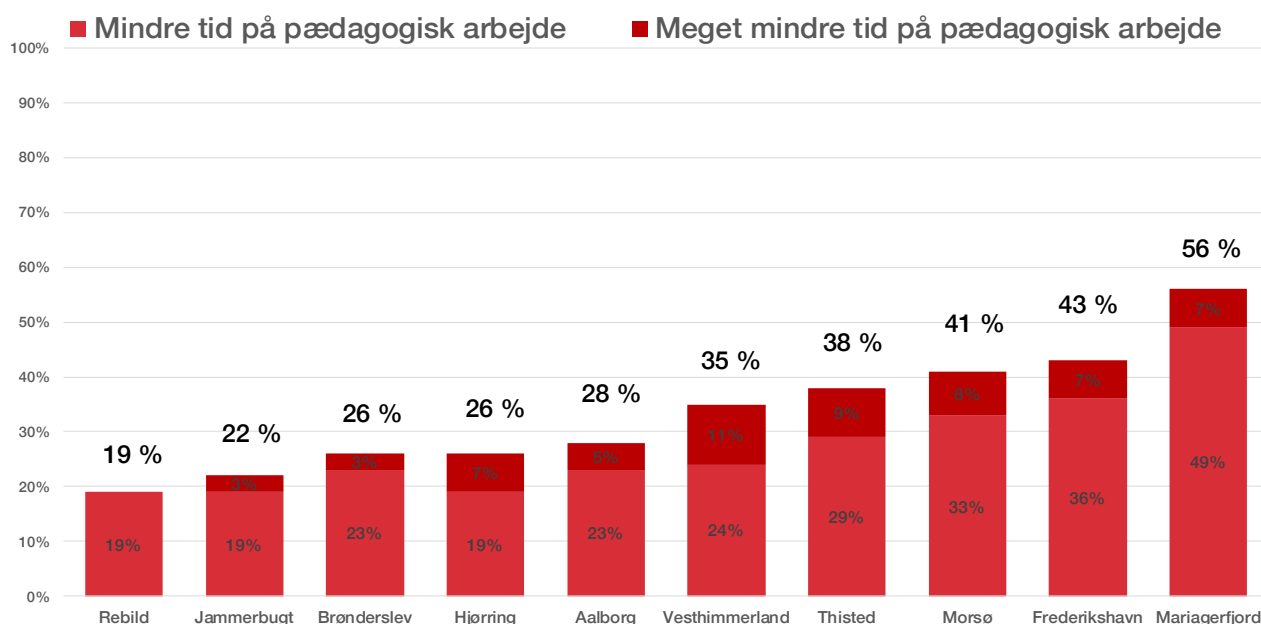
Sammenligning af kommunerne: Blandt socialpædagogerne i Jammerbugt Kommune er det hele 73 %, som under coronakrisen oplever, at personalet på deres arbejdsplads bruger det samme eller mere tid på pædagogisk arbejde.

Kun 19 % af socialpædagogerne i Jammerbugt Kommune oplever, at deres kolleger bruger mindre tid på pædagogisk arbejde.



Helt anderledes er svarene fra socialpædagoger, som er ansat i Mariagerfjord Kommune, hvor kun 36 % oplever, at der bliver brugt det samme eller mere tid på pædagogisk arbejde under coronakrisen.

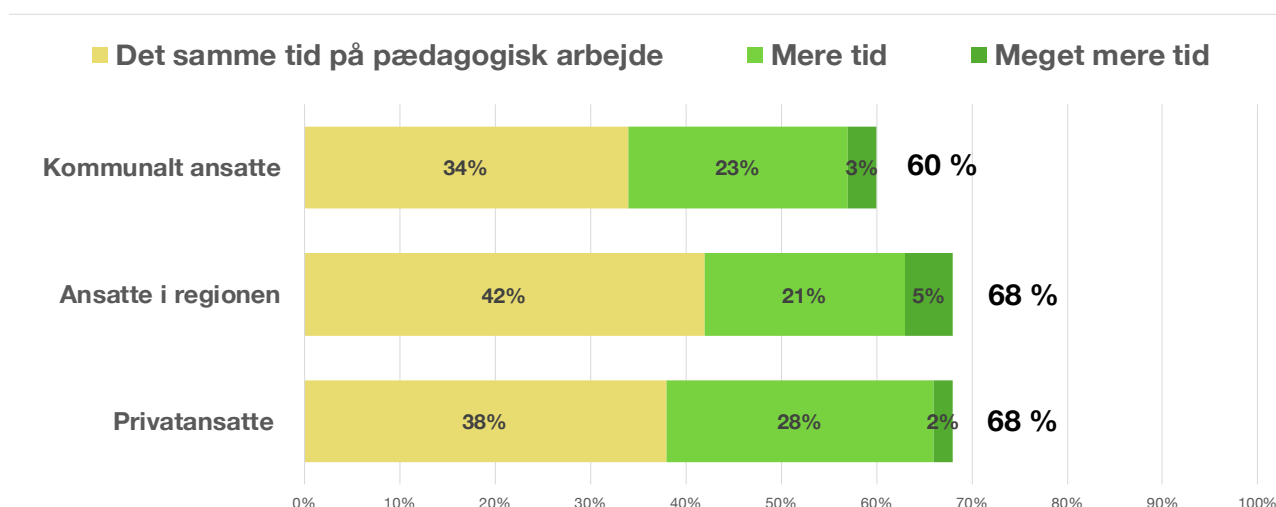
Hele 56 % af socialpædagogerne i Mariagerfjord Kommune svarer i undersøgelsen, at deres arbejdsplads bruger mindre tid på pædagogisk arbejde end før.



Sammenligning af sektorerne: Besvarelserne viser, at der er lidt færre af de kommunalt ansatte end de regionalt ansatte og de privatansatte socialpædagoger, som oplever, at der under coronakrisen bliver brugt den samme eller mere arbejdstid på pædagogisk arbejde med borgerne.

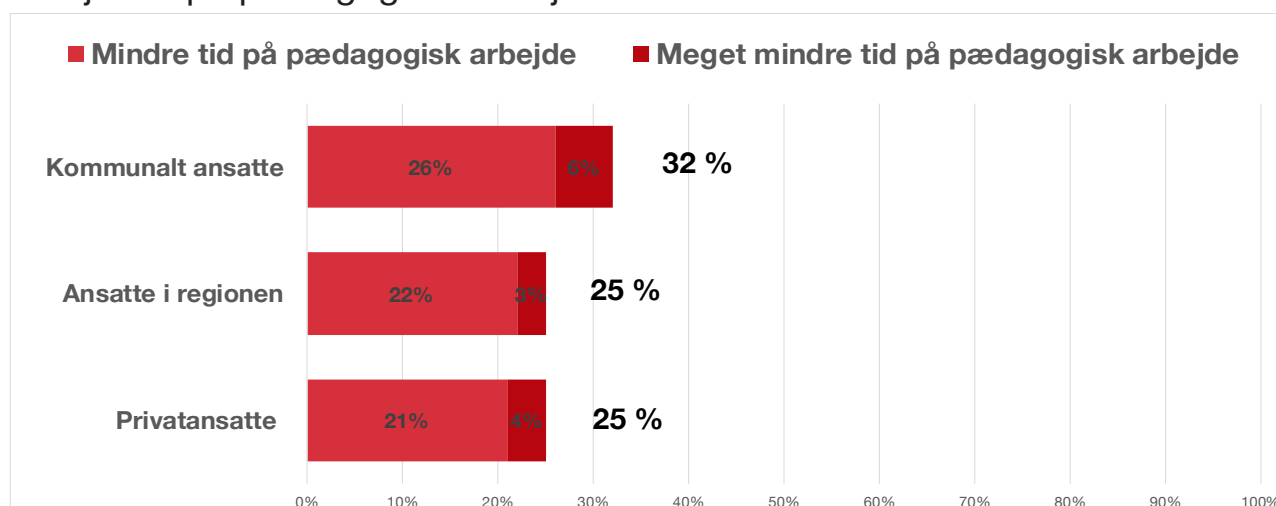
68 % af de nordjyske socialpædagoger, der er ansat i regionen eller det private, svarer, at personalet på deres arbejdsplads bruger det samme eller mere af deres arbejdstid på pædagogisk arbejde end før coronakrisen.

Blandt de kommunalt ansatte er det 60 %, der oplever, at bliver brugt mindst det samme tid på pædagogisk arbejde som normalt.



32 % af de kommunalt ansatte socialpædagoger svarer i undersøgelsen, at der på deres arbejdsplads bliver brugt mindre eller meget mindre tid på pædagogiske arbejde under coronakrisen.

Hos de ansatte i regionen og de privatansatte oplever blot 25 % af de nordjyske socialpædagoger, at der bliver brugt mindre eller meget mindre arbejdstid på pædagogiske arbejde end før coronakrisen.



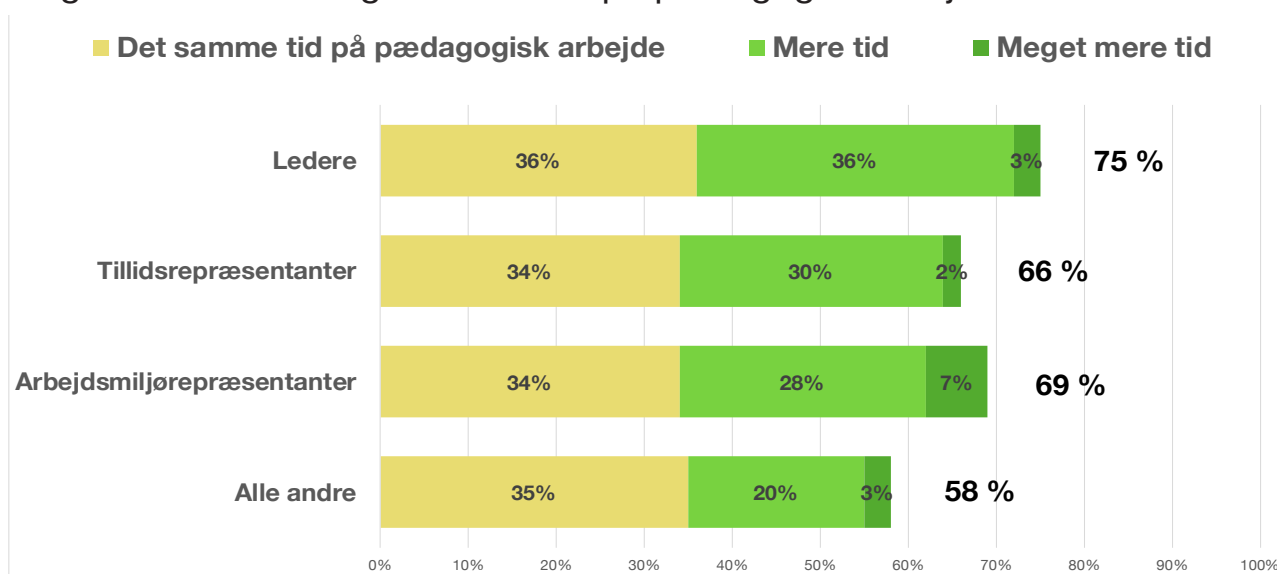
"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

Sammenligning af ledere, TR'ere, AMR'ere og alle andre: Spørger man alene de socialpædagoger i undersøgelsen, der er ansat som ledere, svarer 75 %, at det pædagogiske arbejde med borgerne fylder mere eller mindst det samme som før coronakrisen.

Kun 22 % af lederne oplever, at personalet på deres arbejdsplads bruger mindre eller meget mindre af deres arbejdstid på pædagogisk arbejde.

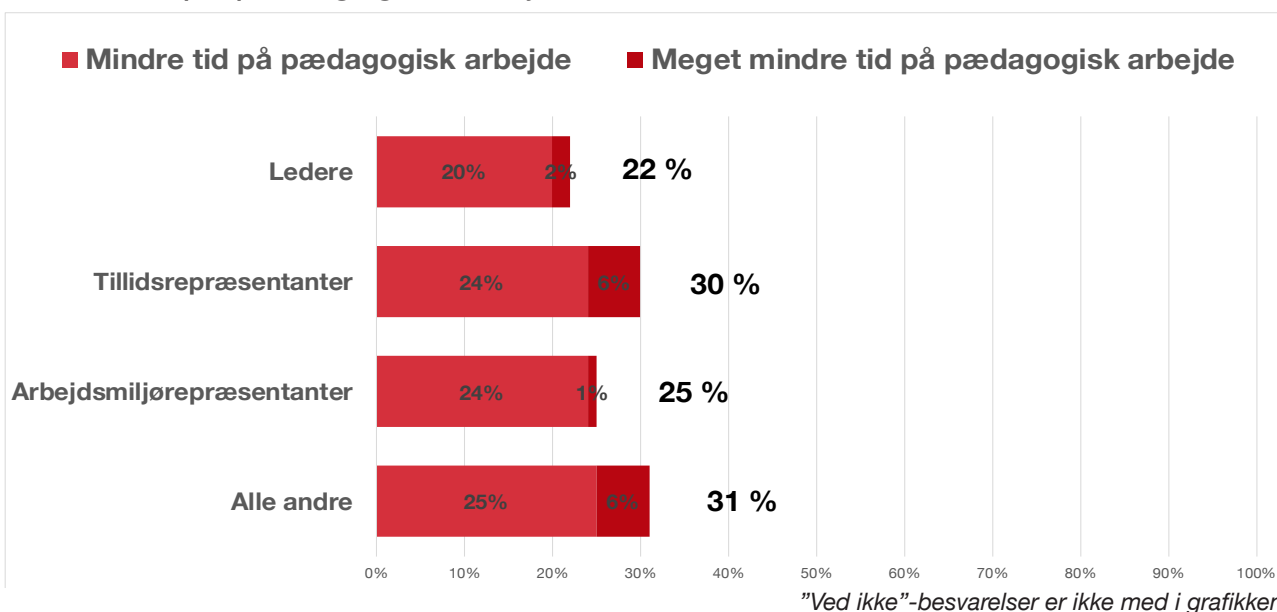
Blandt socialpædagoger, der fungerer som tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, er det 66 % og 69 %, som oplever, at der bliver brugt mere eller det samme tid på pædagogiske arbejde end før coronakrisen.

Henholdsvis 30 % og 25 % svarer, at coronakrisen har betydet, at der bliver brugt mindre eller meget mindre tid på pædagogisk arbejde.



Blandt alle andre socialpædagoger oplever 58 %, at de bruger mere eller det samme arbejdstid som før på pædagogisk arbejde.

31 % svarer, at der på deres arbejdsplads bliver brugt mindre eller meget mindre tid på pædagogisk arbejde end før coronakrisen.



Fokus på dokumentation

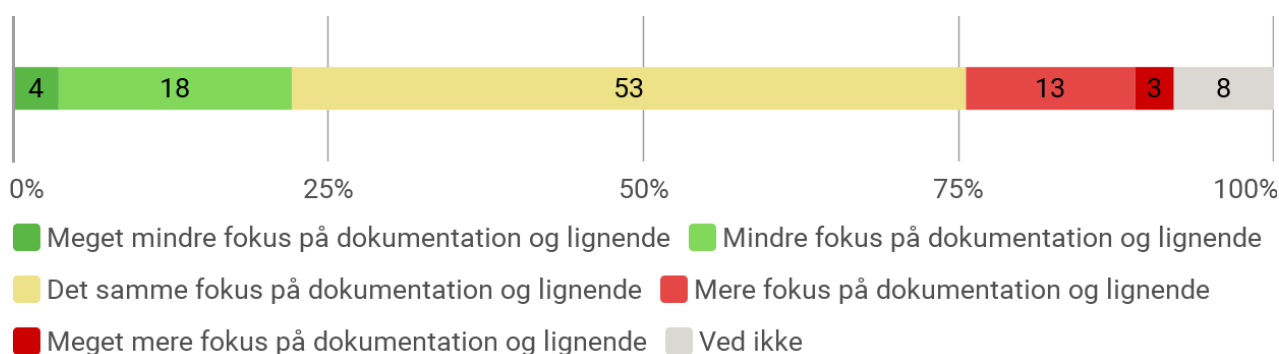
Nogle nordjyske socialpædagoger oplever, at der under coronakrisen er mindre fokus på dokumentation og andet administrativt arbejde. Andre oplever det modsatte.

Henholdsvis 18 % og 4 % svarer, at der på deres arbejdsplads er *mindre* eller *meget mindre* fokus på dokumentation end normalt.

Omvendt svarer 13 % og 3 %, at der på deres arbejdsplads er *mere* eller *meget mere* fokus på dokumentation under coronakrisen.

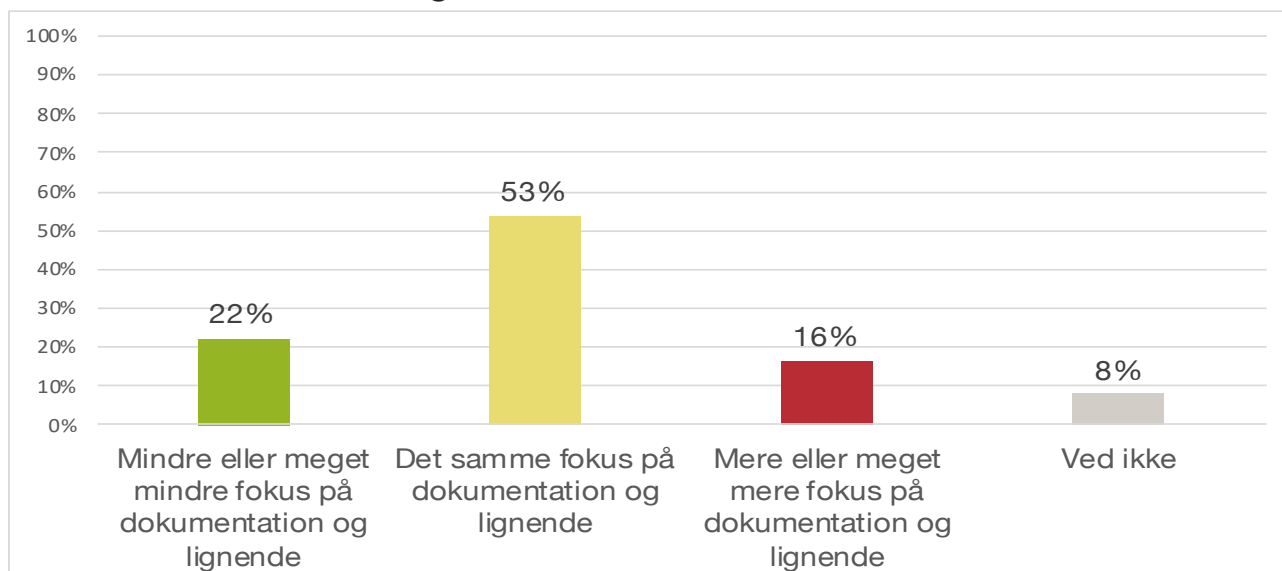
53 % mener, at der på deres arbejdsplads er det samme fokus på dokumentation som tidligere.

Oplever du, at der på din arbejdsplads er mindre eller mere fokus på dokumentation og lign. administrativt arbejde end før coronakrisen?



Det betyder, at i alt 22 % af socialpædagogerne oplever, at der er *mindre* eller *meget mindre* fokus på dokumentation under coronakrisen.

Omvendt oplever i alt 16 %, at der på deres arbejdsplads er *et øget fokus* på dokumentation sammenlignet med før.



De samlede tal for mindre eller mere fokus på dokumentation er afrundede til hele procenttal.

Kommentarer om fokus på dokumentation

De socialpædagoger, der oplever **mindre eller meget mindre fokus på dokumentation** end normalt, argumenterer med, at der under coronakrisen ikke har været den nødvendige tid til at dokumentere lige så meget som tidligere:

"Fokus er det samme, det er tiden bare ikke."

"Mindre tid på normal dokumentation, det er mere dagbogsnotater, da kolleger og ledelse skal kunne følge dagligdagen."

"Der er mindre fokus, hvor der ikke kommer krav om nye tiltag fra ledelsen."

"Vi har forsøgt at fastholde et minimum, men det har først og fremmest været relationsarbejdet, der har fyldt mest. Alt det administrative har fyldt betydelig mindre."

"Der er forsat fokus på dokumentation på den enkelte borgers delmål."

"Mindre fokus fra pædagogerne men ledelsen har store forventninger til endnu mere dokumentation."

"Lige nu er det ved at vende til at blive det samme som før, da der er opmærksomhed på at få dokumentationen i højsæde igen."

"Vi har mindre fokus på dokumentation. Det gælder for os fra dagtilbudsområdet, mens botilbuds-pædagogerne skal gøre det samme som før - plus være sammen med borgerne i dagtimerne."

"Vores dokumentation handler i høj grad om samarbejdet med bofællesskaberne. Da vi nu selv er derude, bliver der af gode grunde ikke dokumenteret så meget som før."

De socialpædagoger, som under coronakrisen har **mere eller meget mere fokus på dokumentation** end før, argumenterer blandt andet med, at det både sker af hensyn til borgerne, og for at kunne dokumentere deres eget arbejde:

"Borgerne på vores botilbud bliver lettere frustreret og manglende struktur og ingen social netværk. Derfor bliver det mere vigtigt at dokumentere."

"Kommunerne, nogle mere end andre, vil gerne have øget dokumentationen ift. den kontakt vi fører med de unge mennesker som er hjemsendt fra værkstederne. Hyppigheden af dokumentation er øget, men størrelsen på de enkelte skrivelser er blevet mindre."

"Der er mange mails, telefonopkald og skærm møder som skal dokumenteres."

"Da vi sidder en hel del i personalerum, får vi indhentet meget i forhold til dokumentation af indsatsmål, delmål etc. og på den måde også mange faglige snakke."

"Er ved at skrive status for året det er gået på alle vores elever, derfor mere dokumentation. Men det er jo det mit arbejde, og det er ikke negativt."

"Dokumenterer ALT for tiden, da jeg gerne vil dokumentere hvad min arbejdstid er blevet brugt til. Der er ofte onde tunger efter sådan en delvis nedlukning der vil kunne finde på at sige man ikke har arbejdet fuld tid når man er delvis sendt hjem. Synes jeg har arbejdet mere intenst."

"Vi skal dokumentere alt, og vi tager temperatur og observerer løbende på vores borgere."

"Vi dokumenterer rigtig meget, og det gør vi for at koordinere vores socialpædagogiske indsats med hinanden."

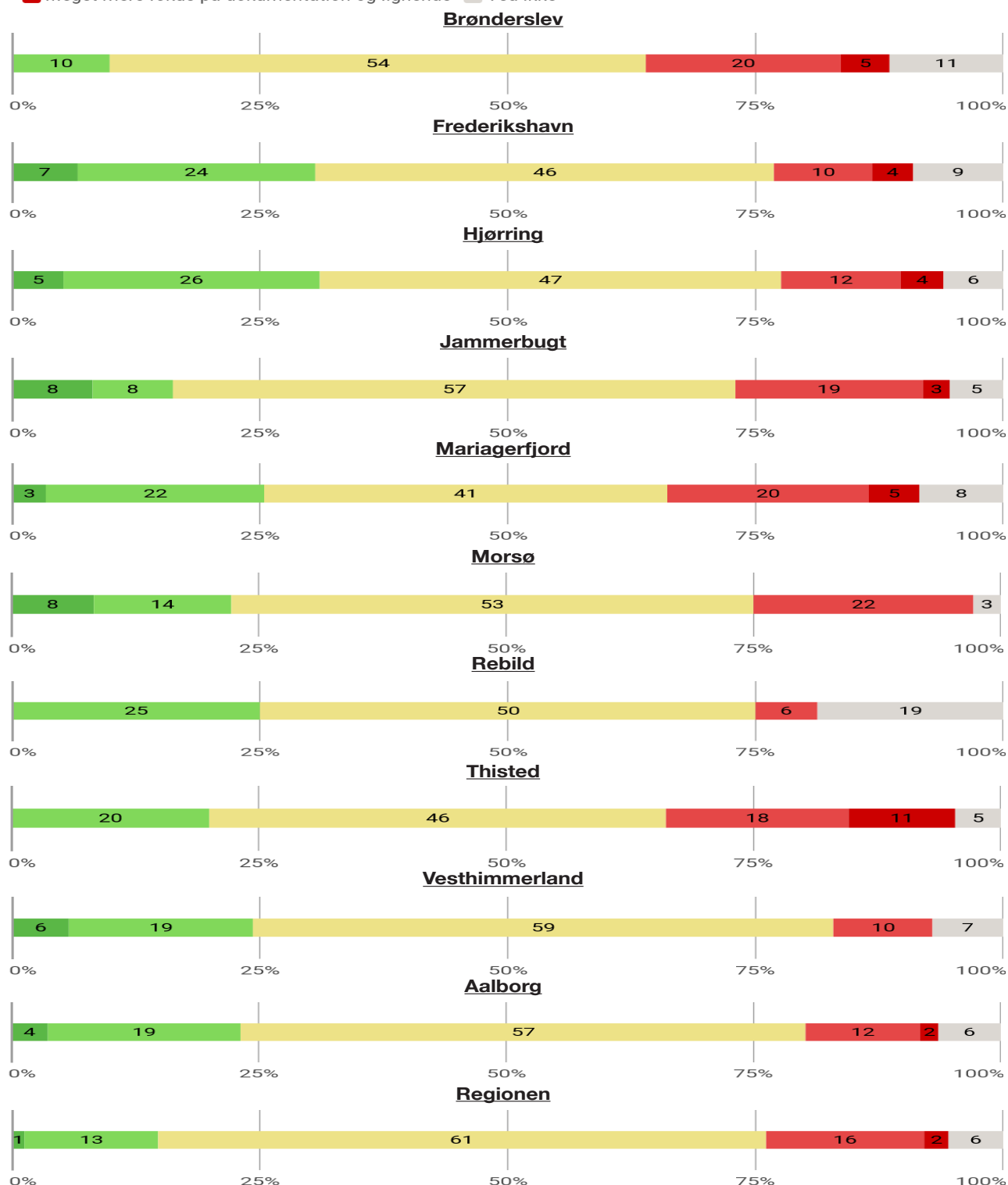
"Vi skal dokumentere hvordan denne nedlukning påvirker de borgere, vi arbejder sammen med."

Resultater fra kommunerne og regionen

Ifølge de offentligt ansatte socialpædagoger er der meget forskelligt fokus på dokumentation under coronakrisen i kommunerne og i regionen.

Oplever du, at der på din arbejdsplads er mindre eller mere fokus på dokumentation og lign. administrativt arbejde end før coronakrisen?

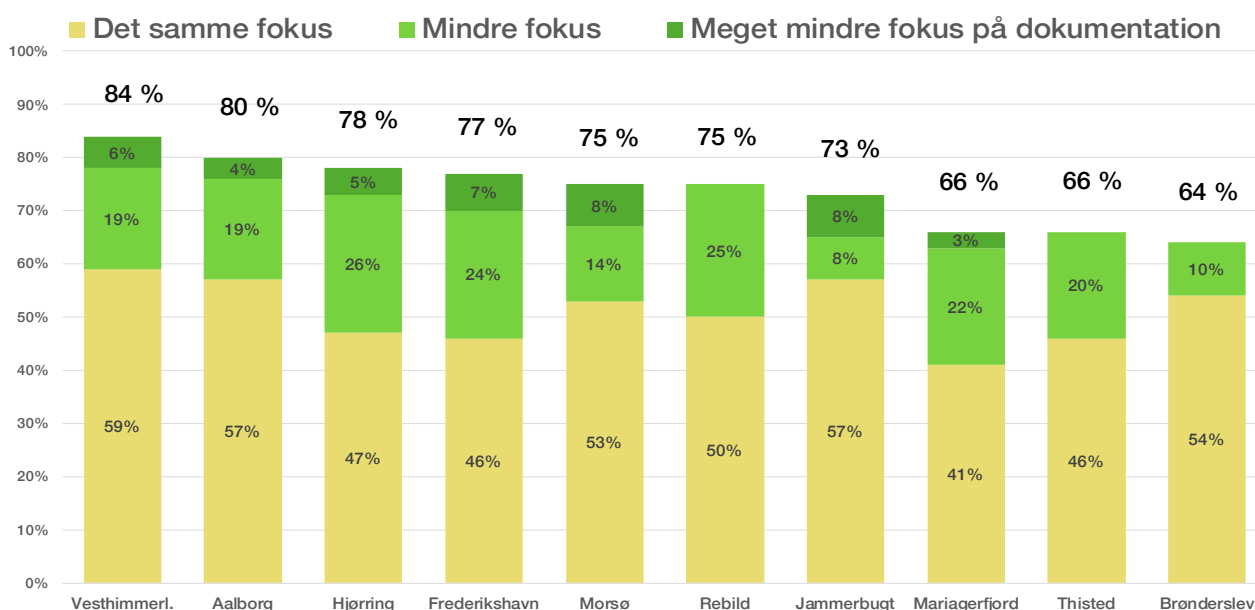
- Meget mindre fokus på dokumentation og lignende
- Mindre fokus på dokumentation og lignende
- Det samme fokus på dokumentation og lignende
- Mere fokus på dokumentation og lignende
- Meget mere fokus på dokumentation og lignende
- Ved ikke



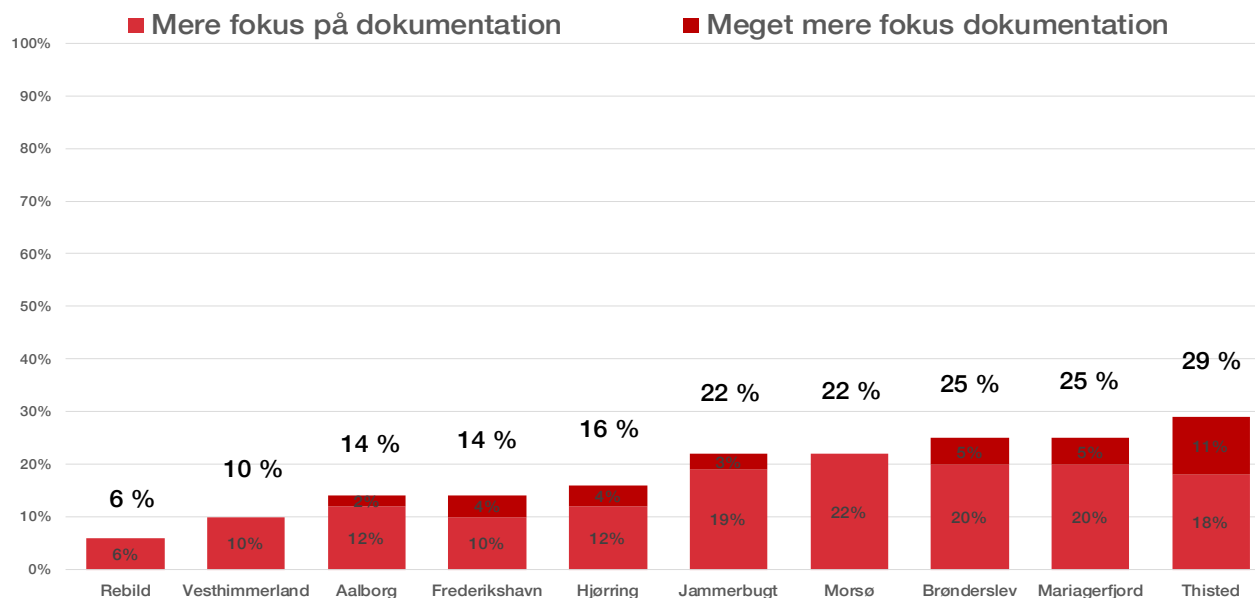
Sammenligning af kommunerne: I en del nordjyske kommuner har coronakrisen medført et mindre fokus på dokumentation og lignende administrativt arbejde.

I både Hjørring Kommune og Frederikshavn Kommune svarer 31 % af deltagerne i undersøgelsen, at de oplever et mindre eller meget mindre fokus på dokumentation. I de to kommuner er der dog 16 % og 14 %, der oplever et større eller meget større fokus på dokumentation under coronakrisen.

I Rebild Kommune er de blot 6 % af socialpædagogerne, der svarer, at der er kommet et større fokus på dokumentation, mens 75 % svarer, at fokuset på dokumentation er det samme eller mindre under coronakrisen.



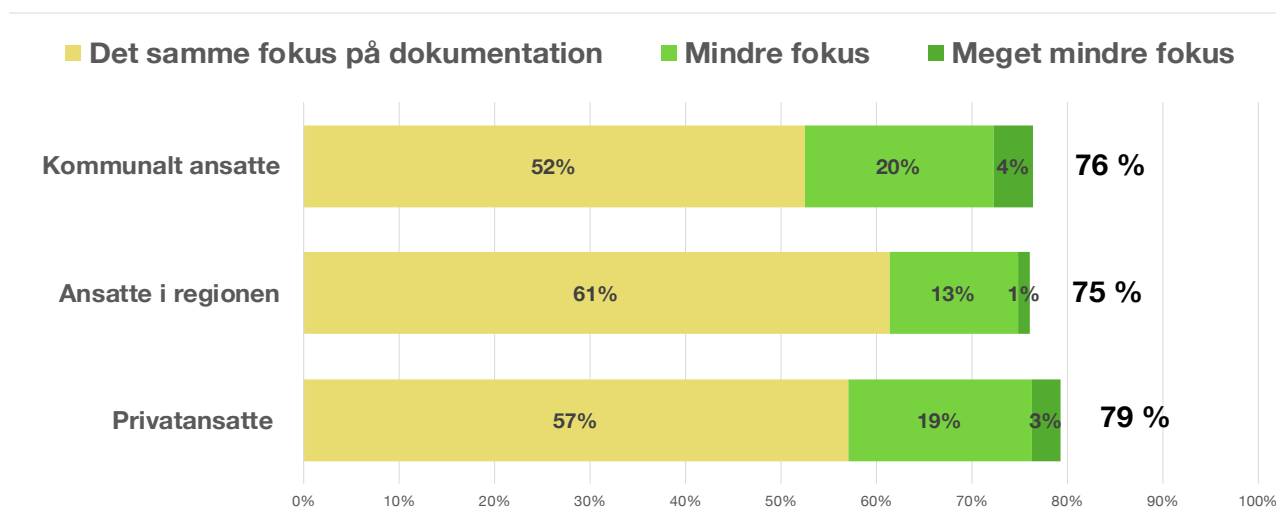
Blandt socialpædagogerne i Thisted Kommune oplever 29 %, at der på grund af coronakrisen er kommet mere eller meget mere fokus på dokumentation og lignende på deres arbejdsplads.



Sammenligning af sektorerne: Der er ikke den store forskel på, hvordan de kommunalt ansatte, de regionalt ansatte og de privatansatte socialpædagoger oplever fokuset på dokumentation og andet administrativt arbejde under coronakrisen.

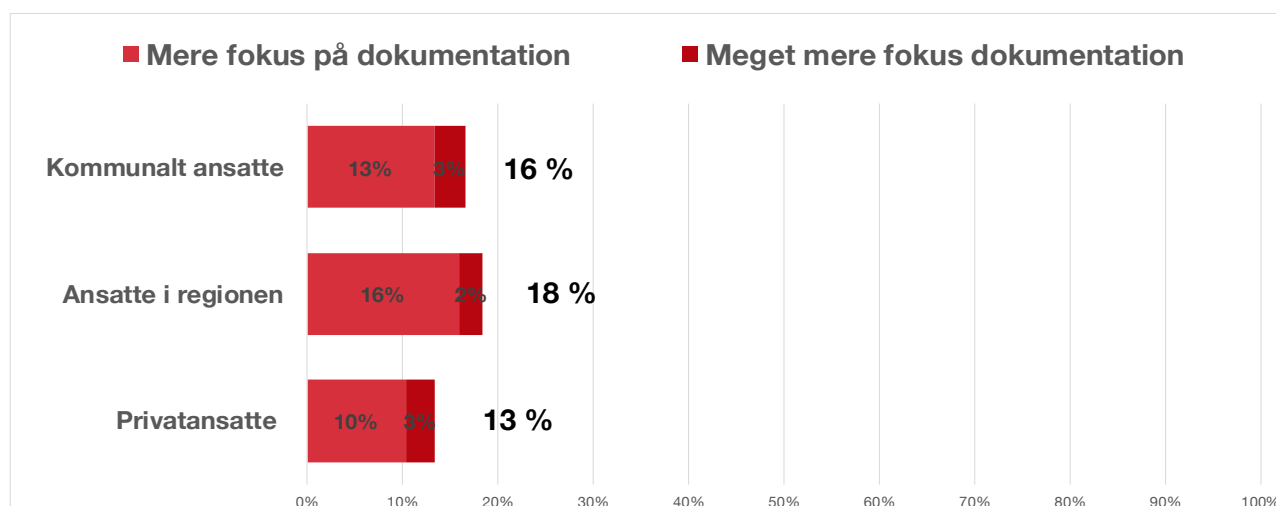
Hele 79 % af de privatansatte oplever, at der under coronakrisen er det samme, et mindre eller et meget mindre fokus på dokumentation.

Det samme svarer henholdsvis 75 % og 76 % af socialpædagogerne, der er ansat i regionen eller i en af de nordjyske kommuner.



16 % af de ansatte i kommunerne og 18 % af de ansatte i regionen oplever et øget fokus på dokumentation under coronakrisen.

Blandt de privatansatte socialpædagoger er det kun 13 %, der svarer, at de oplever, at der er kommet mere eller meget mere fokus på dokumentation og lignende administrativt arbejde under coronakrisen.

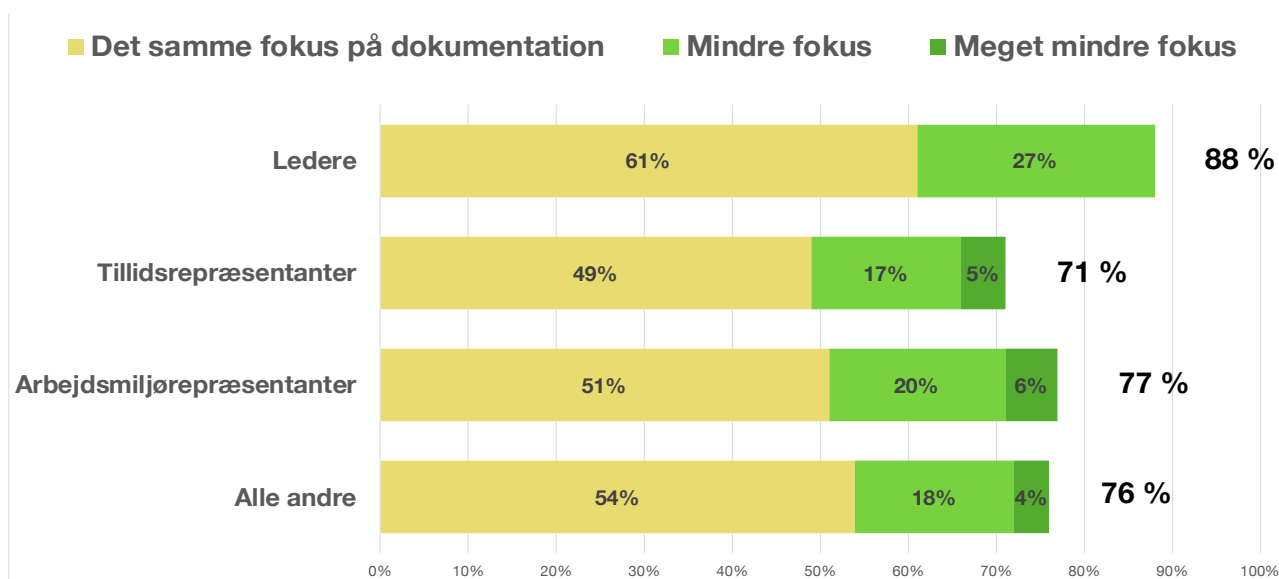


"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

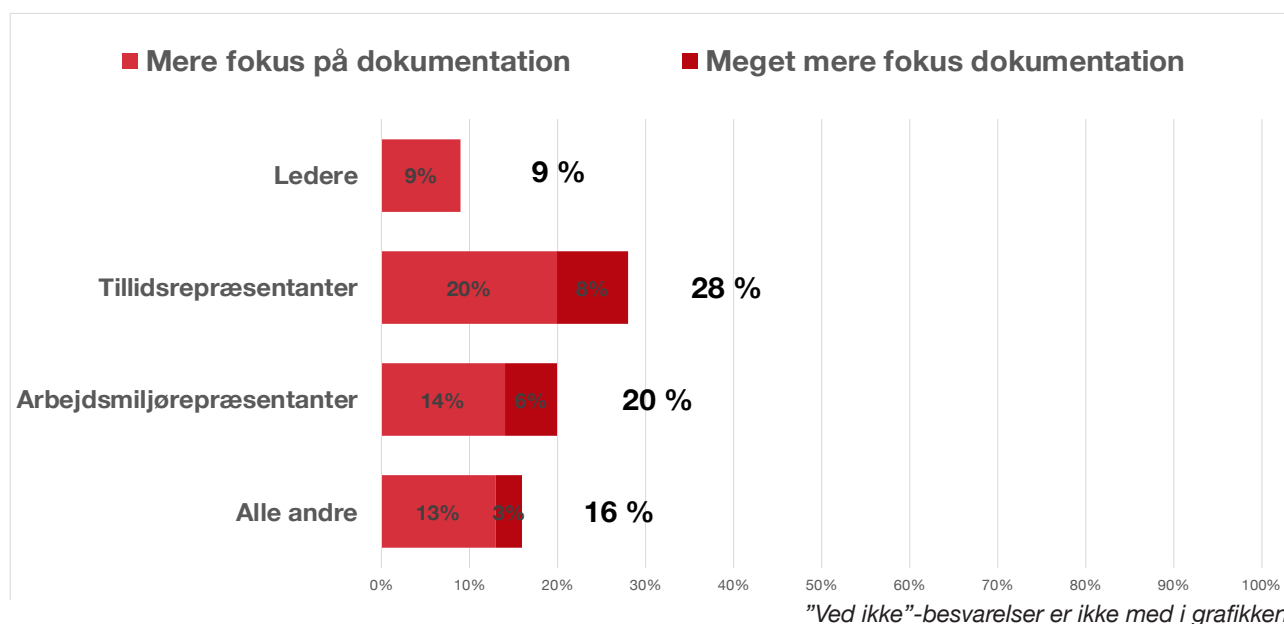
Sammenligning af ledere, TR'ere, AMR'ere og alle andre: Især lederne oplever, at coronakrisen har betydet et mindre fokus på dokumentation.

88 % af lederne svarer i undersøgelsen, at der på deres arbejdsplads er et mindre eller højst det samme fokus på dokumentation sammenlignet med før coronakrisen. Kun 9 % oplever, at fokuset på dokumentation er steget.

Blandt de socialpædagoger, der hverken er ledere, tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, svarer 76 %, at de oplever et mindre fokus eller det samme fokus på dokumentation som før. 16 % oplever, at coronakrisen har medført et øget fokus på dokumentation og lignende administrativt arbejde.



Det er bemærkelsesværdigt, at der er hele 28 % af tillidsrepræsentanterne i undersøgelsen, der oplever et øget fokus på dokumentation under coronakrisen. 71 % af TR'erne mener dog, at fokuset på dokumentation på deres arbejdsplads er det samme eller er blevet mindre under coronakrisen.

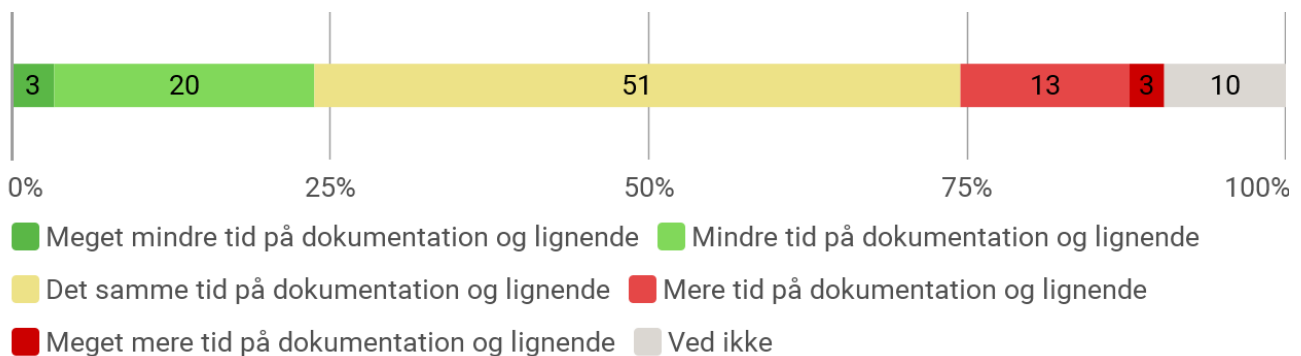


Arbejdstid på dokumentation

Henholdsvis 20 % og 3 % oplever, at personalet på deres arbejdsplads bruger *mindre* eller *meget mindre* af deres arbejdstid på dokumentation og lignende administrativt arbejde end før coronakrisen.

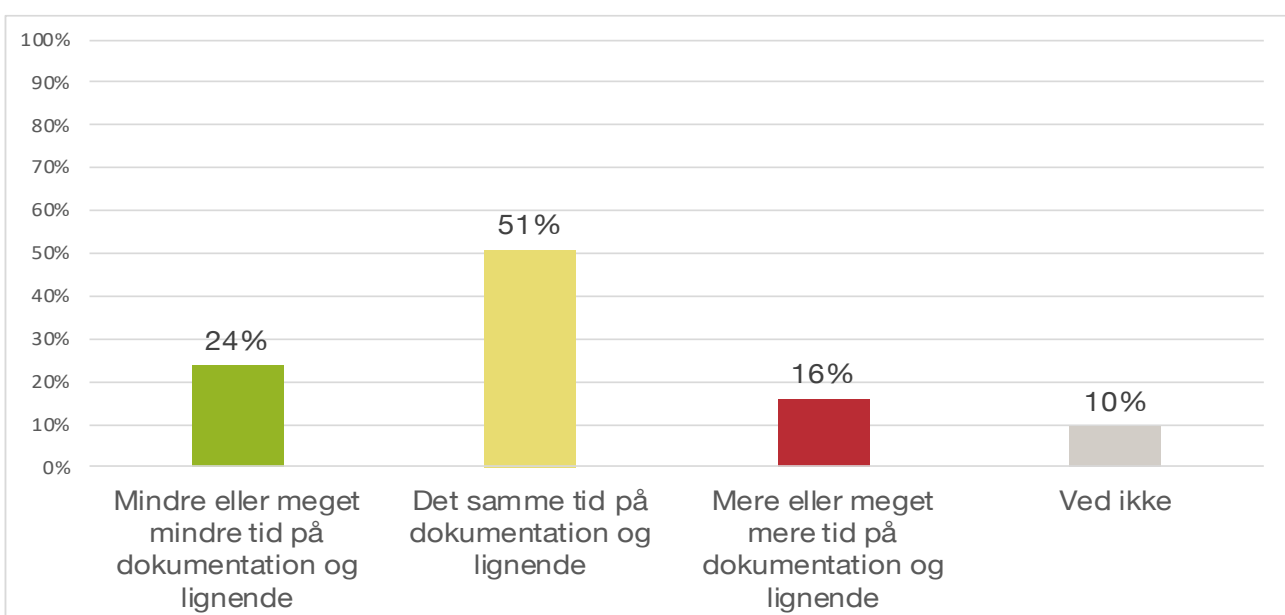
13 % og 3 % svarer, at deres kolleger bruger *mere* eller *meget mere* tid på dokumentation under coronakrisen.

Oplever du, at personalet på din arbejdsplads for tiden bruger mindre eller mere af deres arbejdstid på dokumentation og lignende administrativt arbejde end før coronakrisen?



Det betyder, at 51 % oplever, at personalet på deres arbejdsplads bruger det samme tid på dokumentation og lignende administrativt arbejde som før coronakrisen.

I alt 24 % bruger *mindre eller meget mindre* arbejdstid på dokumentation og 16 % bruger *mere eller meget mere* tid på dokumentation end normalt.



De samlede tal for mindre og mere tid på dokumentation er afrundede til hele procenttal.

Kommentarer om arbejdstid brugt på dokumentation

Et udvalg af kommentarerne fra de socialpædagoger, der oplever, at personalet på deres arbejdsplads bruger **mindre eller meget mindre af deres arbejdstid på dokumentation** og lignende administrativt arbejde end før coronakrisen:

"Der er ikke den samme tid til dokumentation mv. som før, da vi bruger mere tid med borgerne."

"Vi bruger mindre tid på dokumentation men en del mere tid på rengøring."

"De unge har krævet os på en anden måde og de (og rengøring) er blevet prioriteret frem for dokumentation."

"Vi har færre beboere og derfor mindre dokumentation."

"Da møder og kurser er aflyst eller udsat, er der også brugt mindre tid på administrativt arbejde."

"Personalet må ikke holde møder. Derfor bliver der ikke så megen dokumentation."

"De unge har ikke været i skole, og derved har vi været færre lommet af tid til dokumentation."

"Bortset fra lederen som bruger meget tid på administration."

Her er nogle af kommentarerne fra de socialpædagoger, der har svaret, at der på deres arbejdsplads under coronakrisen bliver brugt **mere eller meget mere arbejdstid på dokumentation** og lignende administrativt arbejde:

"Hver lille ting skal dokumenteres, konstant, og den tid går fra borgerene."

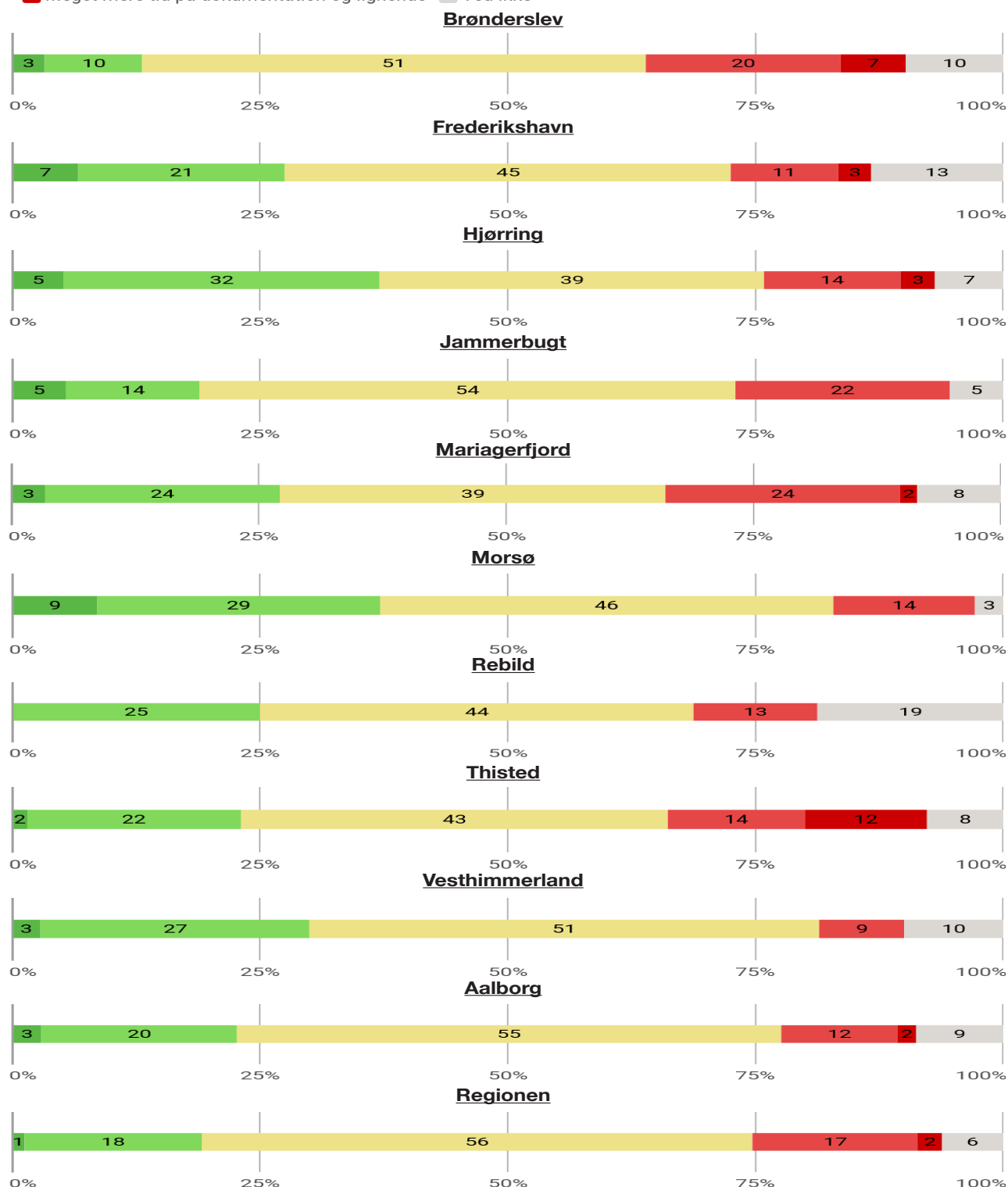
"Vi har brugt mere tid på dokumentation og administrativt arbejde, og det har krævet en del kreativitet for at få hverdagen til at fungere."

Resultater fra kommunerne og regionen

Besvarelserne fra de ansatte i kommunerne og i regionen viser store forskelle mellem de offentlige socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland.

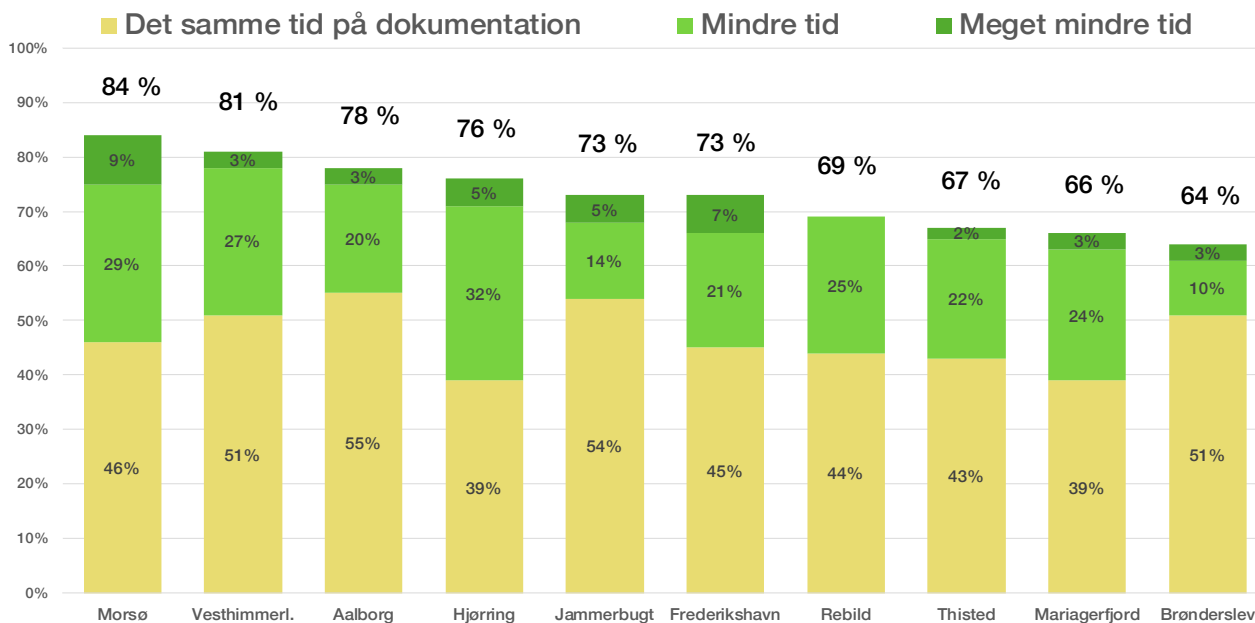
Oplever du, at personalet på din arbejdsplads for tiden bruger mindre eller mere af deres arbejdstid på dokumentation og lignende administrativt arbejde end før coronakrisen?

- Meget mindre tid på dokumentation og lignende
- Mindre tid på dokumentation og lignende
- Det samme tid på dokumentation og lignende
- Mere tid på dokumentation og lignende
- Meget mere tid på dokumentation og lignende
- Ved ikke

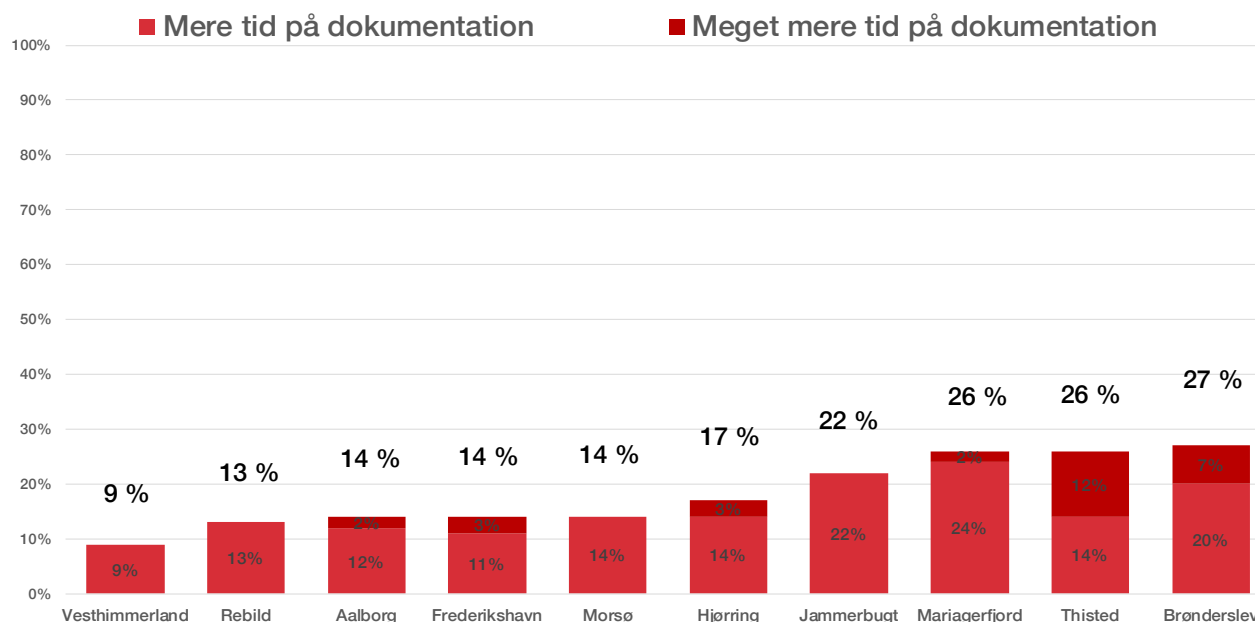


Sammenligning af kommunerne: Det er især de kommunalt ansatte socialpædagoger i Morsø, Vesthimmerland, Aalborg og Hjørring, der oplever, at de bruger det samme eller mindre tid på dokumentation under coronakrisen.

I Morsø Kommune svarer 84 % af socialpædagogerne, at de højst bruger det samme tid på dokumentation som før. Heraf oplever hele 38 %, at deres arbejdsplads bruger mindre eller meget mindre af deres tid på dokumentation og lignende administrativt arbejde under coronakrisen.

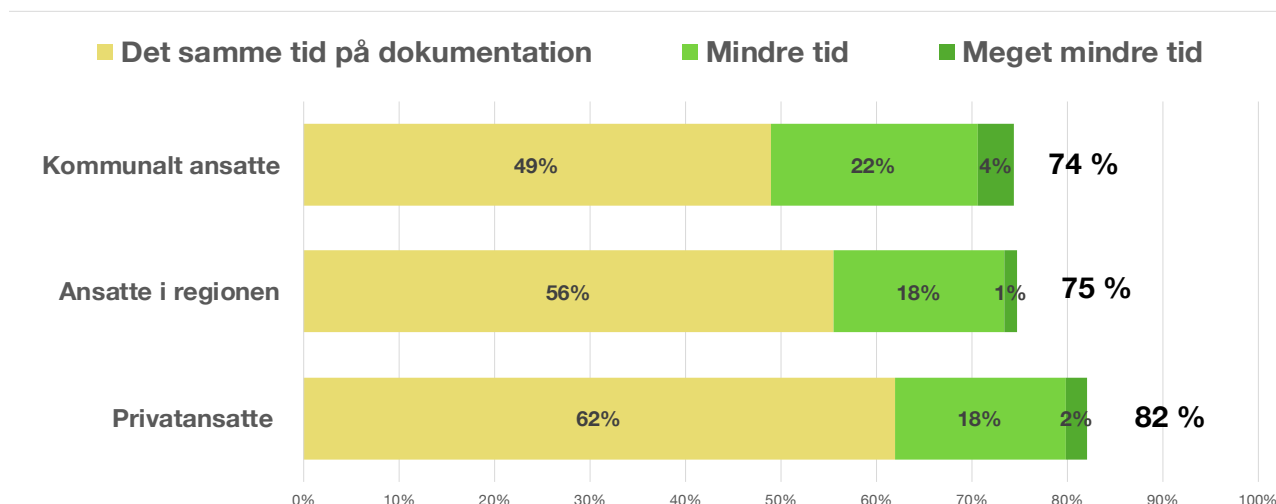


Mens det i Vesthimmerland Kommune kun er 9 %, der bruger mere tid på dokumentation under coronakrisen, er det hele 27 % af socialpædagogerne i Brønderslev Kommune, der oplever, at en større eller meget større andel af deres arbejdstid går med dokumentationsarbejde, i forhold til før coronaen ramte Danmark.



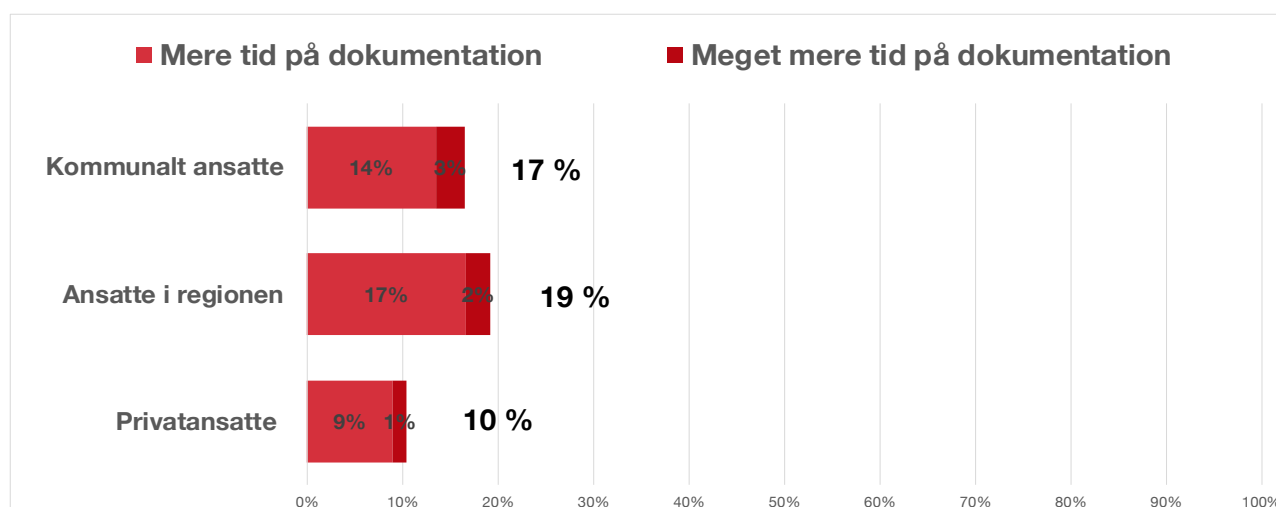
Sammenligning af sektorerne: 82 % af de nordjyske socialpædagoger, der er privatansatte, oplever, at de under coronakrisen bruger mindre, meget mindre eller er det samme tid på dokumentation og andet administrativt arbejde sammenlignet med før coronakrisen.

Kun 10 % af de privatansatte svarer, at de på grund af coronakrisen bruger mere eller meget mere tid på dokumentation.



Blandt de ansatte i kommunerne eller i regionen er det henholdsvis 74 % og 75 %, der svarer i undersøgelsen, at deres arbejdsplads bruger enten det samme eller mindre tid på dokumentation.

Der er dog 17 % af de kommunalt ansatte og 19 % af de regionalt ansatte, der oplever, at de bruger mere eller meget mere tid på dokumentation sammenlignet med før coronakrisen.



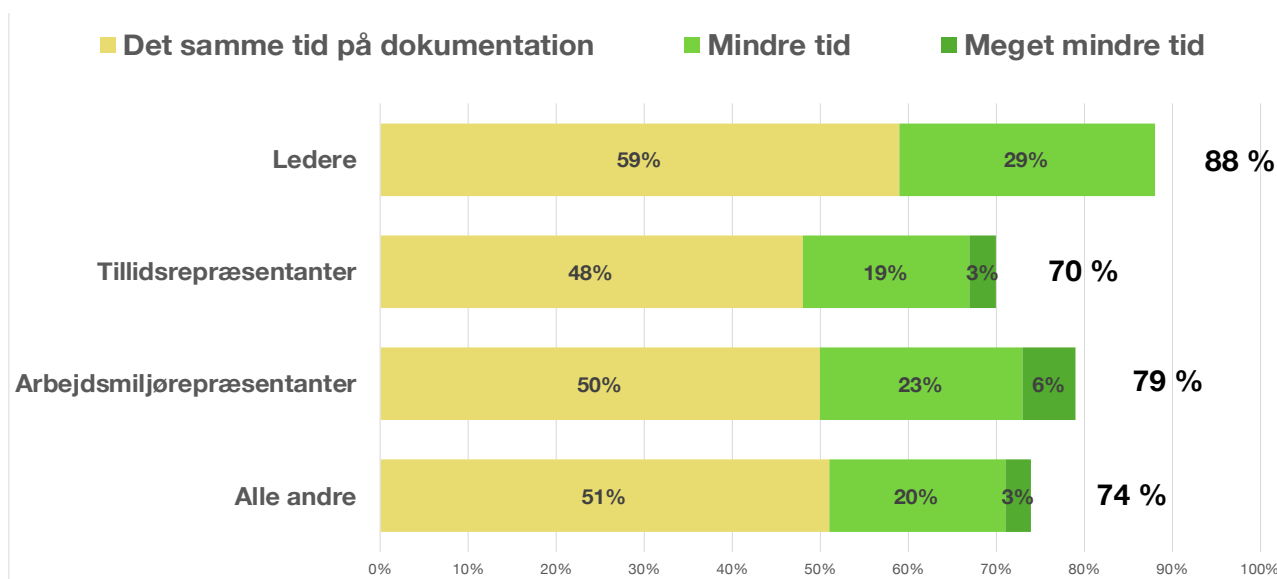
"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

Sammenligning af ledere, TR'ere, AMR'ere og alle andre: Ligesom i det foregående spørgsmål, er der kun få af lederne i undersøgelsen, som oplever, at der under coronakrisen bruges en større del af medarbejdernes arbejdstid på dokumentation og lignende administrativt arbejde.

10 % af lederne svarer, at personalet på deres arbejdsplads bruger mere eller meget mere tid på dokumentation.

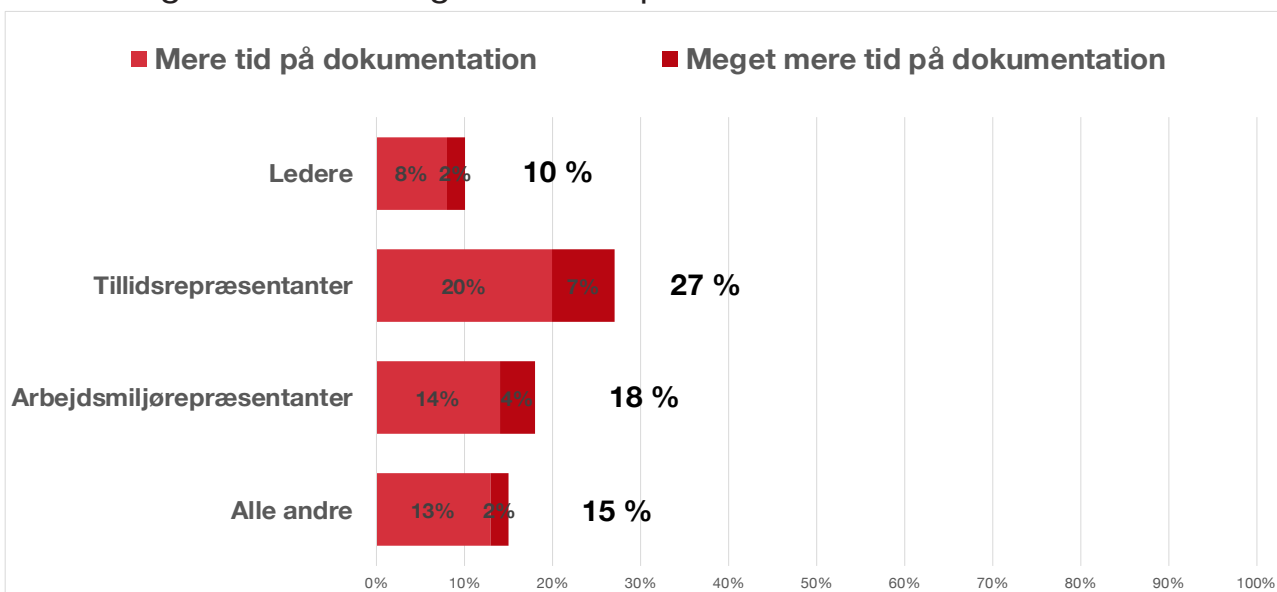
29 % af lederne oplever, at der bliver brugt mindre tid på dokumentation, mens 59 % mener, at det bruges det samme tid som før coronakrisen.

Dermed oplever i alt 88 % af lederne, at der bruges det samme eller mindre tid på dokumentation under coronakrisen.



Igen er det i særlig grad tillidsrepræsentanterne, der har en oplevelse af, at tidsforbruget på dokumentation og lignende administrativt arbejde er steget siden udbruddet af corona.

Hele 27 % af TR'erne svarer i undersøgelsen, at der under coronakrisen bliver brugt mere eller meget mere tid på dokumentation.



"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

Samarbejds klimaet påvirket

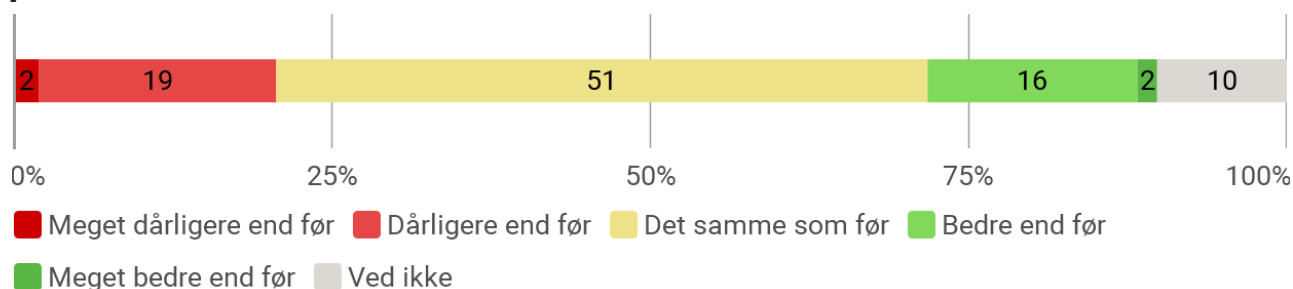
Deltagerne i undersøgelsen er også blevet spurgt om, hvorvidt coronakrisen har påvirket samarbejds klimaet på de socialpædagogiske arbejdspladser.

Henholdsvis 19 % og 2 % af de nordjyske socialpædagoger svarer, at samarbejds klimaet er blevet *dårligere* eller *meget dårligere under coronakrisen*.

Omvendt mener 16 % og 2 %, at samarbejds klimaet på deres arbejdsplads er blevet *bedre* eller *meget bedre*.

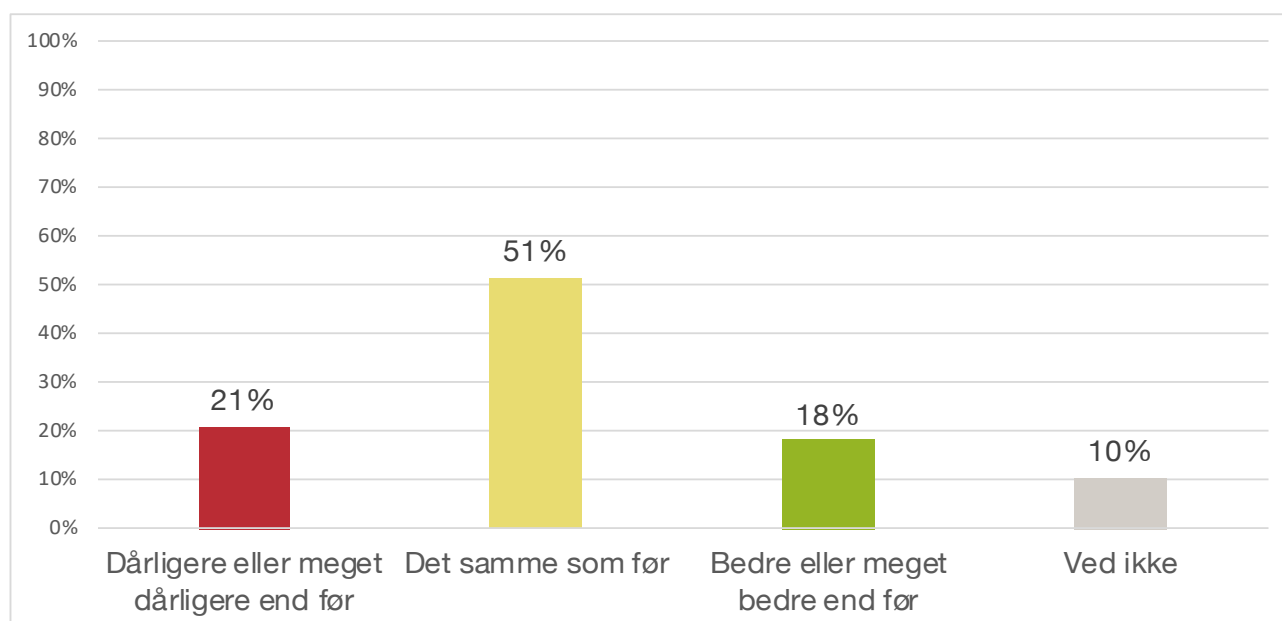
51 % mener, at samarbejds klimaet er det samme som før coronakrisen.

Hvordan oplever du, at samarbejds klimaet på din arbejdsplads er blevet påvirket under coronakrisen?



Med andre ord oplever 21 % af socialpædagogerne, at samarbejds klimaet er blevet *dårligere eller meget dårligere* under coronakrisen.

18 % oplever, at samarbejds klimaet er *bedre eller meget bedre* end før coronakrisen.



De samlede tal for bedre eller dårligere samarbejds klima er afrundede til hele procenttal.

Kommentarer om samarbejdsklimaet

Ifølge de socialpædagoger, som oplever at **samarbejdsklimaet er blevet dårligere eller meget dårligere**, er det ikke mindst manglende personalemøder og manglende sparring under coronakrisen, der har påvirket samarbejdsklimaet negativt.

"Alt er gået stå, møder osv. med eller omkring borgerne."

"Vi mangler vores møder, så vi alle får de samme beskeder, og kan se hinanden i øjnene og være sikker på at alle har nogenlunde forstået det samme."

"Det har påvirket arbejdsklimaet, at vi ikke kan mødes til personalemøder, sparring m.m."

"Vi lider under, at der ikke er personalemøder, hvor vi kan tale tingene igennem og lave faste aftaler."

"Frustration omkring smittefare, ingen møder og mindre synlig ledelse påvirker personalet."

"Vi har ikke været helt enige, plus der fra ledelsens side har været modsatrettede udmeldinger, alle har været super usikre, og magtesløse."

"Både personale og beboere er påvirket af krisen, specielt de manglende besøg. Alle har mere eller mindre Corona-kuller."

"Folk savner dagligdagen, hvor det også er muligt at bevæge sig uden for matriklen. Vi skal hele tiden håndtere borgere, der er frustreret over situationen, og det at de ikke må forlade botilbuddet."

"I og med at vi ikke har kunne mødes fysisk, er det naturligvis blevet dårligere."

"Vi er påvirket af, at ledelsen ikke tager vores bekymringer alvorligt med hensyn til værnemidler i tilfælde af udbrud af corona."

"Det har påvirket os, at vi skal holde afstand til vores borgere."

De socialpædagoger, der oplever **et bedre eller meget bedre samarbejdsclima**, begrundet det blandt andet med, at der under coronakrisen er blevet skabt et særligt sammenhold og en ny fællesskabsfølelse på nogle socialpædagogiske arbejdspladser.

"Ved kriser rykker folk tættere sammen i bussen, og det er også sket her."

"Oplever et fantastisk kollegasamarbejde. Vi har jo skulle arbejde ud fra samme situation, dette har kun styrket samarbejdet."

"Vi passer på hinanden."

"Vi står sammen."

"Vi løfter i flok :-)"

"Større opmærksomhed på kollegaers trivsel."

"Det virker som om personalet gennem mere fokus på kerneopgaven giver slip på småbrokkeri og fejlfinding."

"Jeg synes det er blevet bedre på den måde, at der er blevet udjævnet nogle barrierer mellem dagtilbudspersonale og døgntilbudspersonale. Dagpersonalet kommer ud på tilbuddene og laver aktiviteter med borgerne i samarbejde med det faste personale, og det fungerer rigtig godt og giver et meget større kendskab og sammenhold."

"Større enighed om at skabe aktivitet for beboerne."

"Jeg er blevet bedre til at bruge mine kollegaer til at sparre med. Mange walk and talks både med borgere, men også kollegaer for at blive klogere på egen arbejdsfunktion og for at se nye måder at guide og vejlede borger på."

"Folk er ikke helt forvildede i øjnene mere, og der er markant færre sygemeldinger. Det er meget interessant at iagttage."

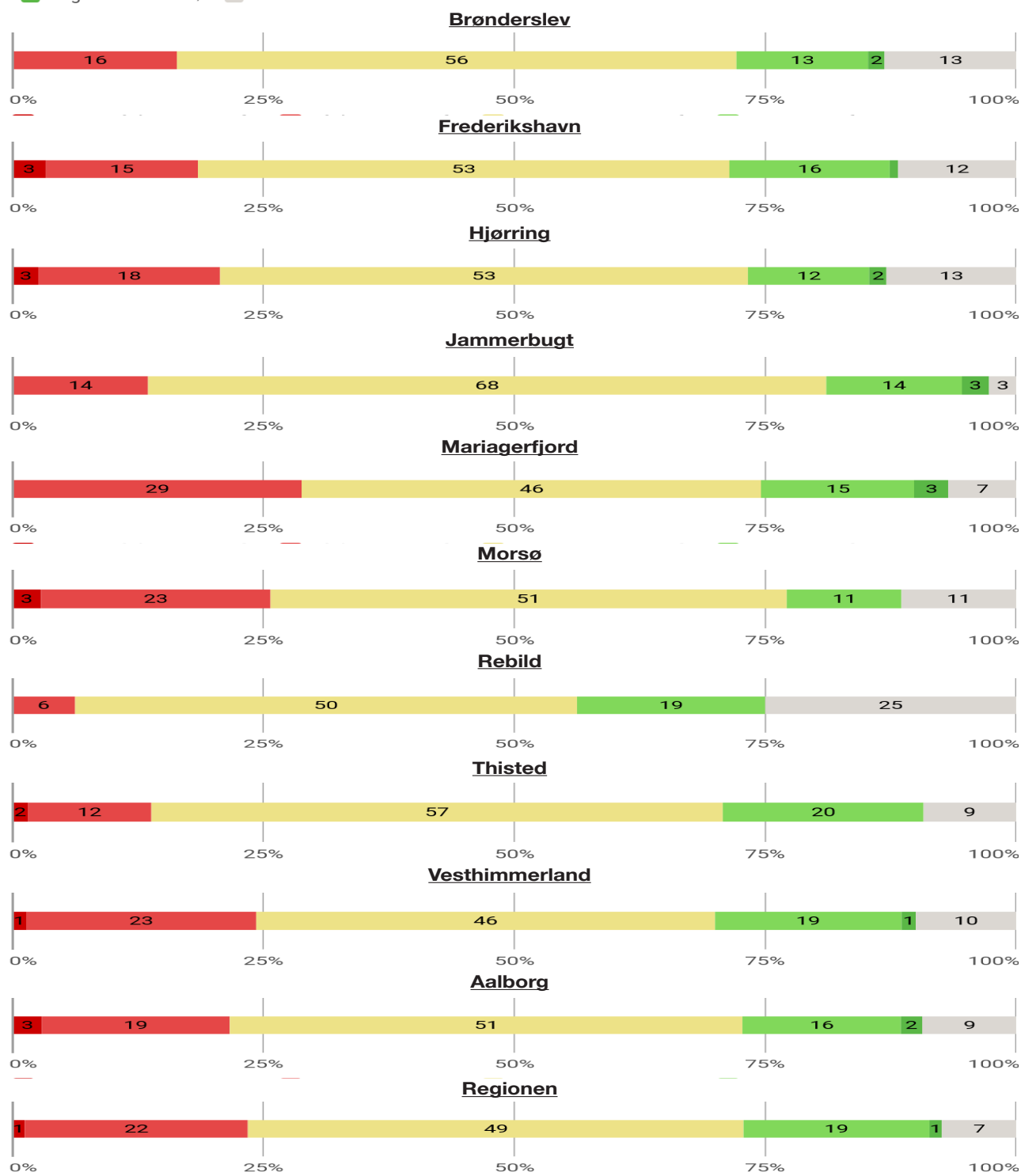
"Det har været lærerigt og jeg tror det styrker vores samarbejde i fremtiden. Men det må godt snart få en slutning."

Resultater fra kommunerne og regionen

Ifølge undersøgelsen er der både mellem i kommunerne, i regionen og internt i hver enkelt kommune store forskelle på, hvordan coronakrisen har påvirket samarbejdsklimaet.

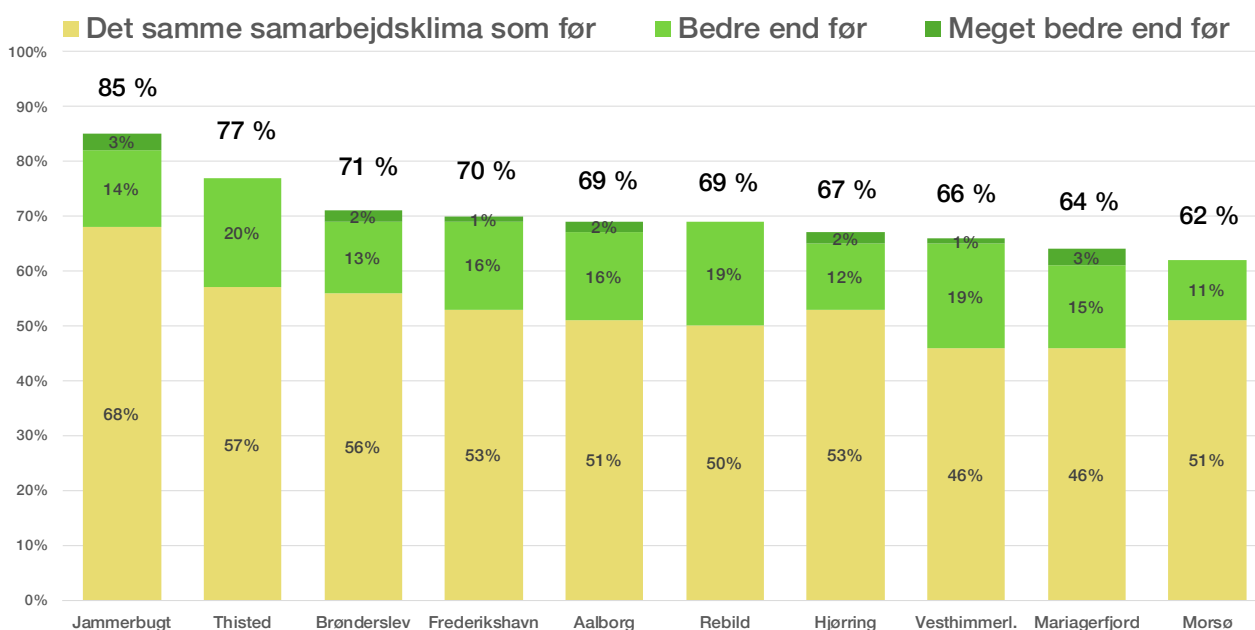
Hvordan oplever du, at samarbejdsklimaet på din arbejdsplads er blevet påvirket under coronakrisen?

Meget dårligere end før Dårligere end før Det samme som før Bedre end før
Meget bedre end før Ved ikke

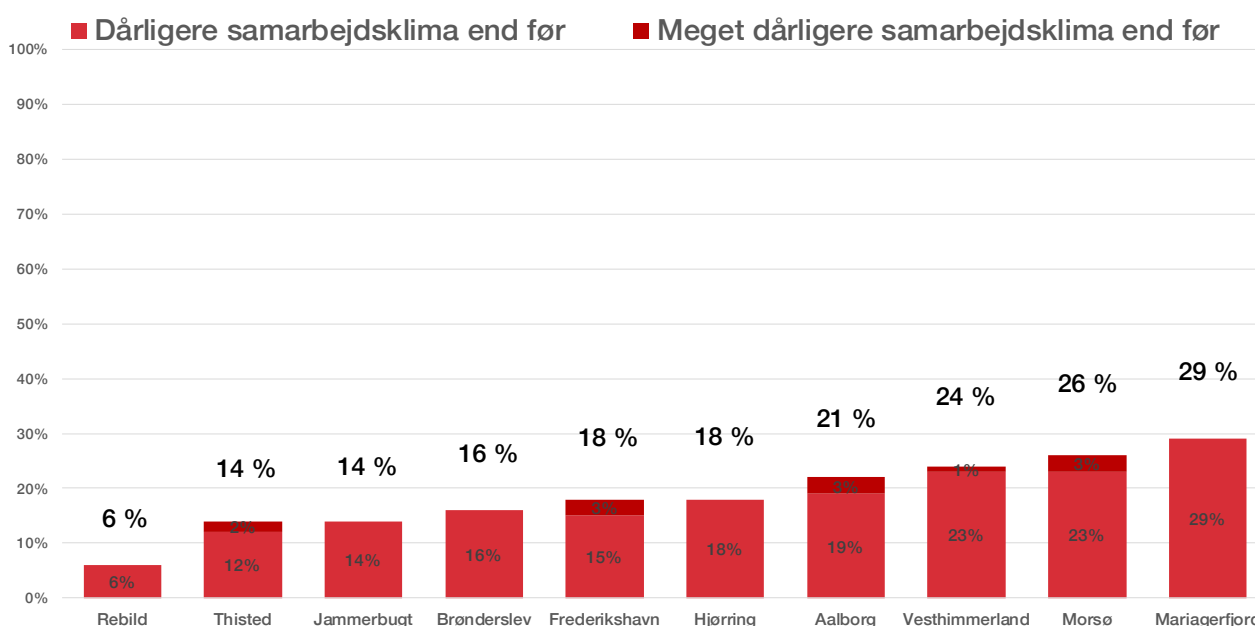


Sammenligning af kommunerne: I alle kommuner er der flest socialpædagoger, der svarer, at de oplever, at samarbejdsklimaet er det samme som før coronakrisen.

Mellem 11 % (Morsø Kommune) og 20 % (Thisted Kommune) af socialpædagerne i de nordjyske kommuner svarer, at de oplever at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er blevet bedre eller meget bedre under coronakrisen.



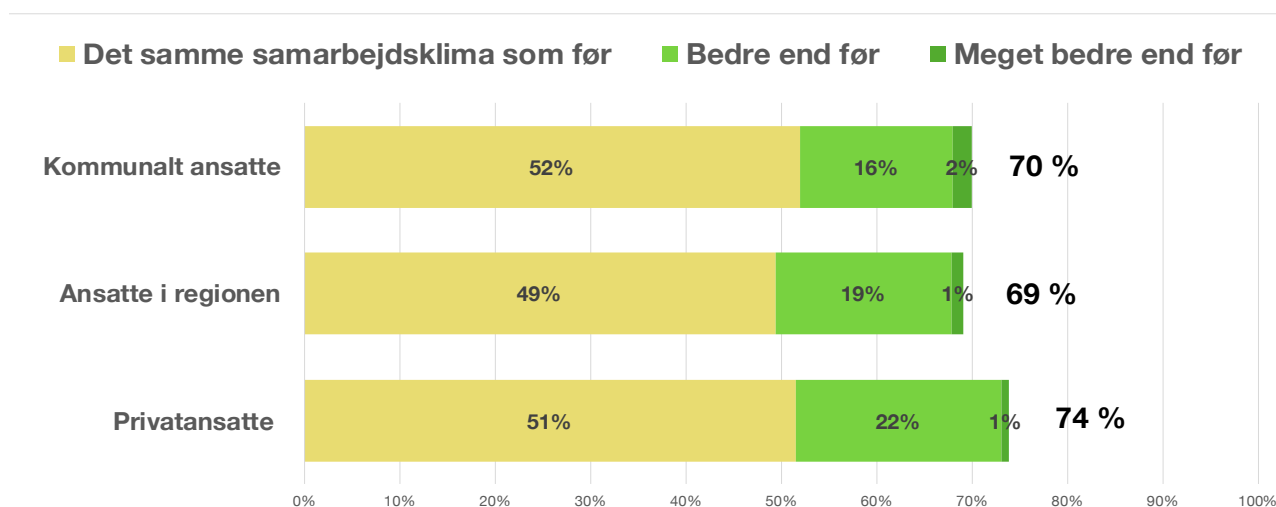
Mens det kun er 6 % af socialpædagerne i Rebild Kommune, der oplever, at samarbejdsklimaet er blevet dårligere, er det i Mariagerfjord Kommune hele 29 %, der oplever et dårligere eller meget dårligere samarbejdsklima på deres arbejdsplads på grund af coronakrisen.



Sammenligning af sektorerne: 74 % af de privatansatte socialpædagoger i Nordjylland oplever, at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er det samme, bedre eller meget bedre end før coronakrisen.

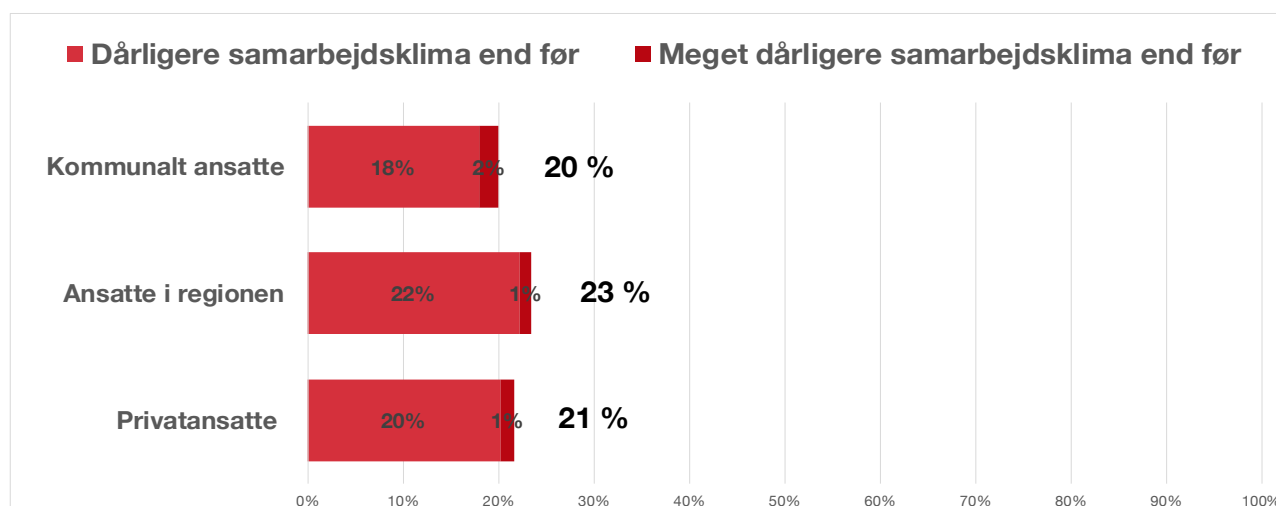
Blandt de ansatte i de nordjyske kommuner er det 70 %, som oplever, at samarbejdsklimaet er mindst det samme som før.

I regionen er det 69 % af de socialpædagoger, som svarer, at samarbejdsklimaet er det samme, bedre eller meget bedre på deres arbejdsplads under coronakrisen.



Som tidligere nævnt er der blandt alle socialpædagoger i Nordjylland 21 %, der oplever, at samarbejdsklimaet er blevet dårligere eller meget dårligere under coronakrisen.

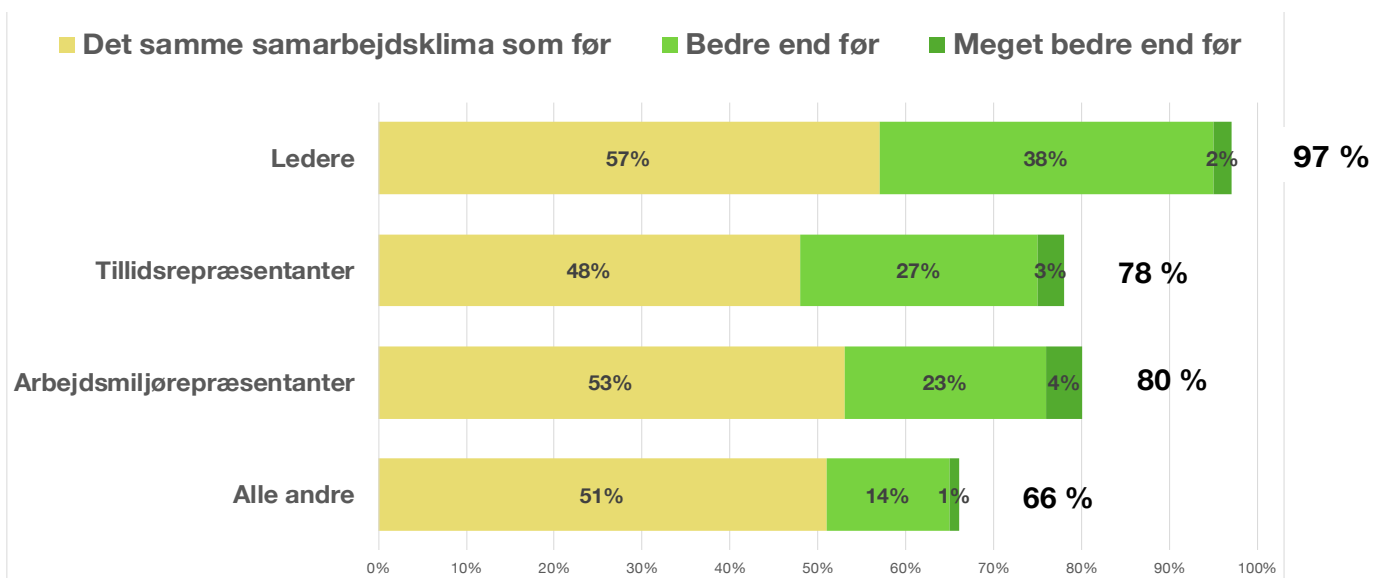
Til spørgsmålet er der ikke stor forskel på besvarelserne fra de kommunalt ansatte, de regionalt ansatte og de privatansatte socialpædagoger, hvor det henholdsvis er 20 %, 23 % og 21 %, som svarer, at samarbejdsklimaet under coronakrisen er blevet dårligere eller meget dårligere.



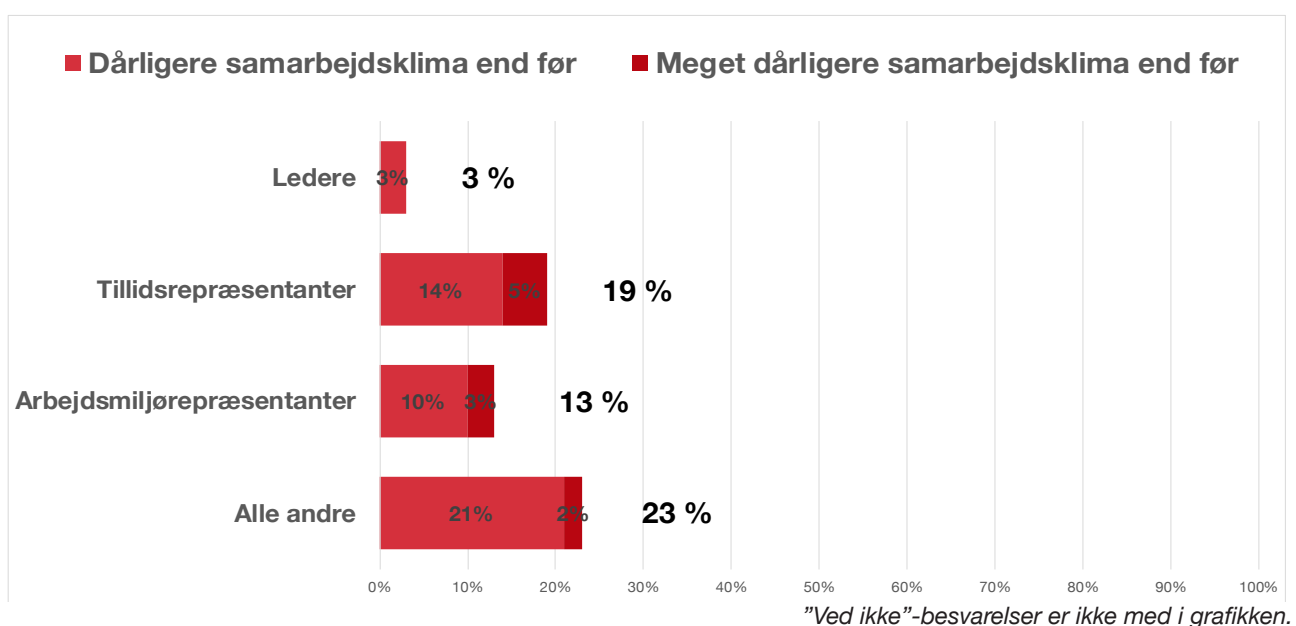
"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

Sammenligning af ledere, TR'ere, AMR'ere og alle andre: Til gengæld er der stor forskel på, hvordan lederne og de menige socialpædagoger oplever, at coronakrisen har påvirket samarbejdsklimaet.

Hele 97 % af lederne på de socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland mener, at samarbejdsklimaet er det samme eller ligefrem er blevet bedre under coronakrisen. Faktisk mener 40 % af lederne, at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er blevet bedre eller meget bedre end før coronakrisen. Kun 3 % af lederne mener, at coronakrisen her medført et dårligere samarbejdsklimaet.



Blandt de nordjyske socialpædagoger, som hverken er ledere, tillidsrepræsentanter eller arbejds miljørepræsentanter er det 66 %, der oplever, at samarbejdsklimaet er det samme eller er blevet bedre end før. 23 % svarer, at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er blevet dårligere eller meget dårligere under coronakrisen.

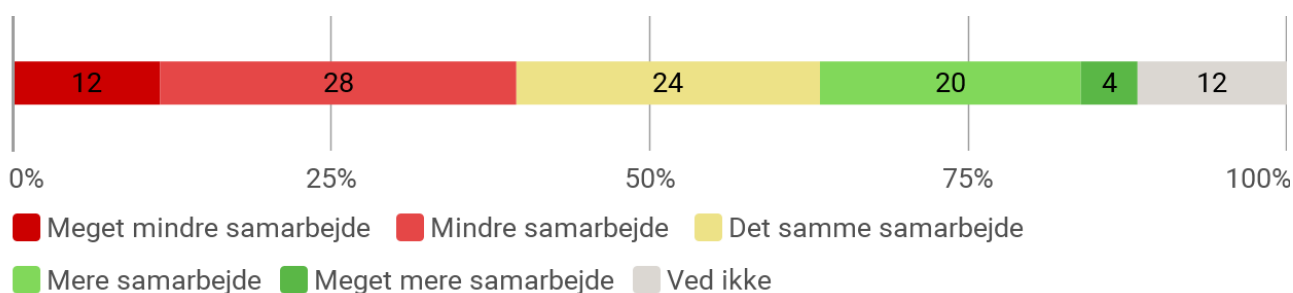


Samarbejdet med andre tilbud

Henholdsvis 28 % og 12 % af de nordjyske socialpædagoger svarer i undersøgelsen, at deres arbejdsplads under coronakrisen har *mindre* eller *meget mindre* samarbejde med andre tilbud end før.

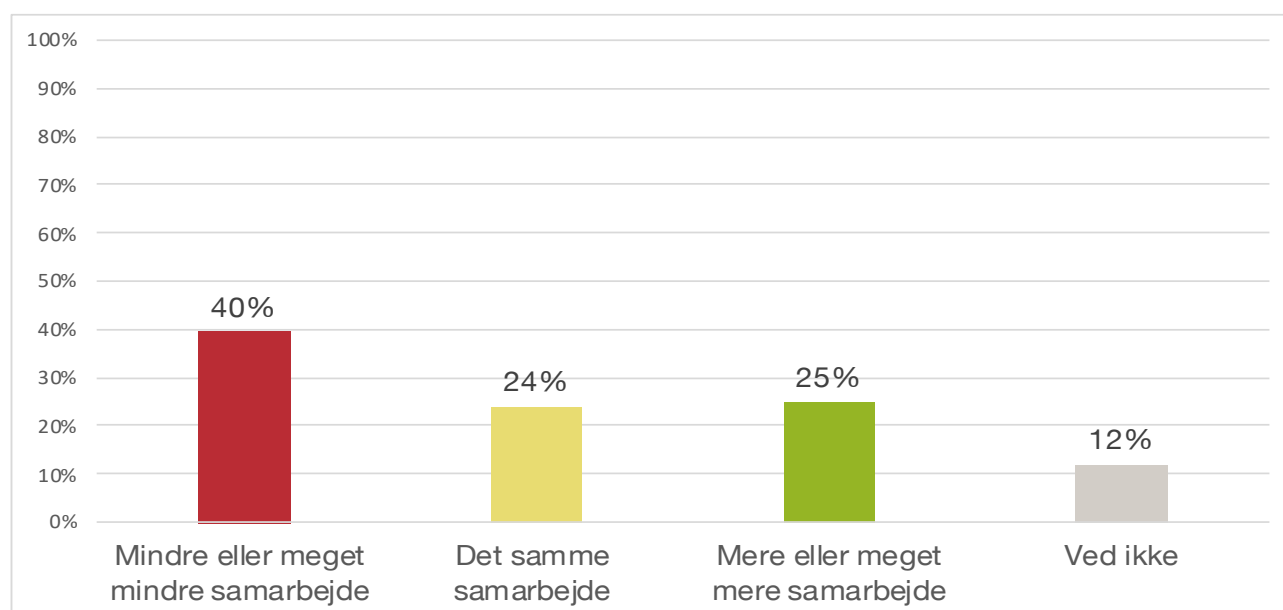
24 % mener, at de har *det samme* samarbejde som før, mens 20 % og 4 % oplever, at deres arbejdsplads har *mere* eller *meget mere* samarbejde med andre tilbud sammenlignet med før coronakrisen.

Oplever du, at din arbejdsplads for tiden har mindre eller mere samarbejde med andre tilbud end før coronakrisen? (Det kan fx være udveksling af gode erfaringer, lån af personale eller lignende).



Ved at samle de negative svar og de positive svar fremgår det, at i alt 40 % af deltagerne i undersøgelsen oplever, at deres arbejdsplads under coronakrisen samarbejder *mindre eller meget mindre* med andre tilbud.

Omvendt oplever 25 % af socialpædagogerne, at deres arbejdsplads har *mere eller meget mere* samarbejde med andre tilbud end de plejer.



De samlede tal for mindre og mere samarbejde med andre tilbud er afrundede til hele procenttal.

Kommentarer om samarbejdet med andre

Lukkede dagtilbud, besøgsforbud og andre corona-restriktioner har betydet, at samarbejdet med andre tilbud mange steder nærmest er gået i stå. Sådan lyder forklaringen fra de nordjyske socialpædagoger, som i undersøgelsen svarer, at deres arbejdsplads har **mindre eller meget mindre samarbejde med andre tilbud** end normalt:

"Der er ikke noget samarbejde lige nu. Kun få telefonsamtaler."

"Dagtilbuddene er lukkede, så der er meget lidt samarbejde pt."

"Alt er jo lukket ned i forhold til de steder, hvor vores beboer plejer at være i dagbeskæftigelse."

"Dagtilbudscentret er lukket, derfor borgerne hjemme på bosted hverdag hele dagen."

"Aktiviteterne for beboeren uden for huset er aflyst."

"Da fysioterapier, svømmehaller, praktiksteder o.lign. har holdt lukket har der været mindre mulighed for at samarbejde med disse tværfaglige samarbejdspartnere."

"Næsten alle af vores primære samarbejdspartner arbejder hjemmefra, og derfor har vi mindre kontakt og møder."

"Arbejdspladsen har bestemt pga. smitterisiko at andre både personale og beboere ikke må have nogen kontakt. Derfor er samarbejdet næsten gået i stå."

"Musikterapeut må godt komme rundt til borgerne på forskellige lokationer, men fysioterapeuter og fodterapeuter må fx ikke."

"Da der er besøgsforbud, er der naturligvis mindre kontakt med andre faggrupper, plejecenter og andre udefra kommende."

"Vores borgere har ingen dagtilbud i denne periode, samt eksterne behandlere. Så ja, en klar forringelse."

Når en fjerdedel af socialpædagogerne svarer, at der på deres arbejdspladser under coronakrisen har **mere eller meget mere samarbejde med andre tilbud**, så henviser de især til det samarbejde, der har været i flere nordjyske kommuner, hvor medarbejdere fra coronalukkede dagtilbud har flyttet deres aktiviteter ind på døgntilbuddene, hvor borgerne bor.

"Dagcentret hjælper med at dække ind i bofællesskabet, da de jo er lukket."

"Vi har lånt aktivitetsmedarbejder, der ikke har kunne besøge borger i eget hjem. Giver ekstra hænder i vores afdeling."

"Da borgernes dagtilbud er lukket, har personalet været i botilbuddet, og det har været et godt samarbejde og med god udveksling af erfaringer, da vi ser borgerne i forskellige kontekster."

"Der har været lidt mere samarbejde med personalet fra dagtilbuddene, da deres arbejdsplads er lukket. Det har været en positiv oplevelse, og har givet indsigt i hinandens tilgang til borgerne, samt udvekslet gode ideer og input."

"Personalet fra dagbeskæftigelsen er hos os i bofællesskabet hver dag og har givet et fantastisk samarbejde."

"Vi samarbejder dagligt med dagbeskæftigelsen, da vi har ansatte herfra til at lave aktiviteter i botilbuddet om formiddagen."

"Vi har haft personale fra dagtilbud - en kæmpe gave!! Ikke mindst med ekstra hænder, men også fordi at de har set de unge i deres hjem-miljø. Det er så godt, ville være fantastisk, hvis man begyndte at tænke lidt i de baner også."

"Som følge af dagtilbuddene lockdown, er deres personale kommer op til vores botilbud, dette har givet flere hænder men også mere samarbejde."

"Vi bruger lokalerne fra et botilbud til vores STU, og vores medhjælper har været fast på arbejde i botilbuddet under hele krisen."

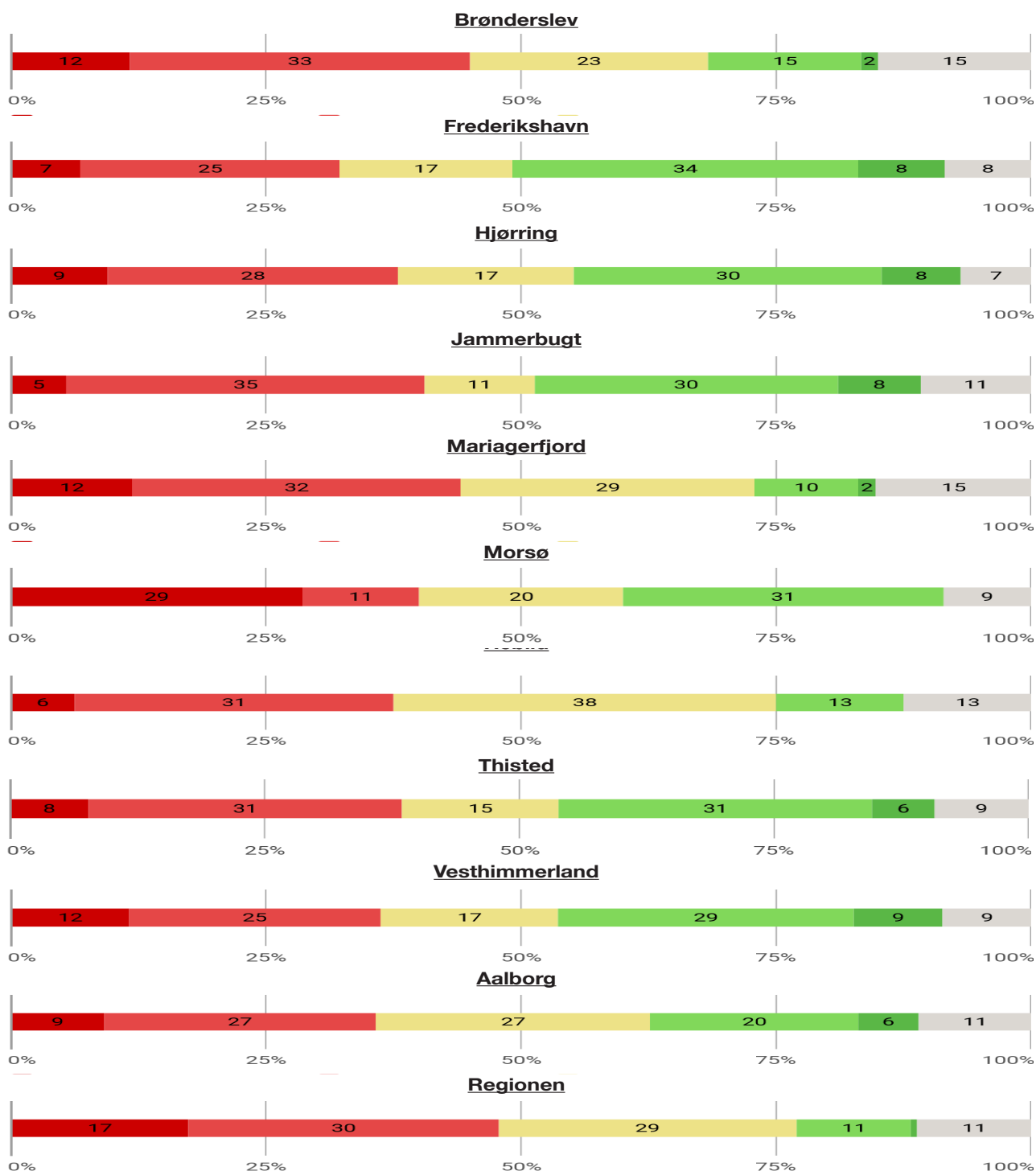
"Vores dagtilbud er lukket for vores borgere. Derfor kommer der hverdag 2-3 pædagoger i min afdeling. Meget berigende."

Resultater fra kommunerne og regionen

Besvarelserne fra de offentligt ansatte socialpædagoger viser, at der i alle nordjyske kommuner og regionen både er arbejdspladser, som under coronakrisen har mindre samarbejde med andre tilbud og arbejdspladser, der har mere eksternt samarbejde end før coronakrisen.

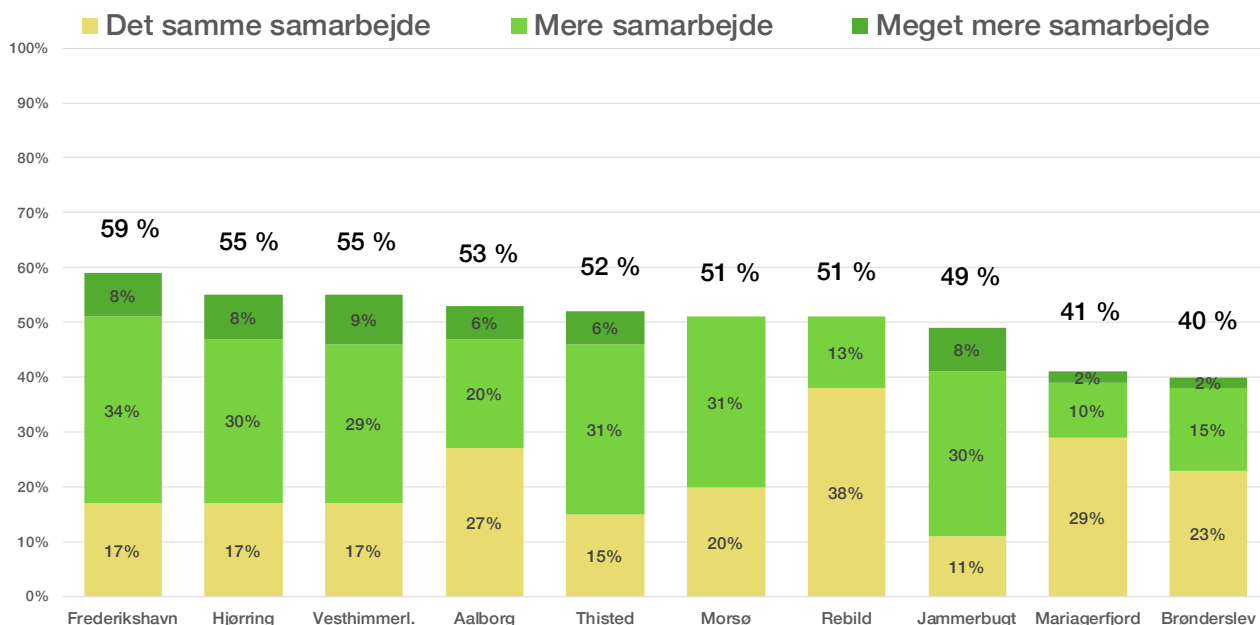
Oplever du, at din arbejdsplads for tiden har mindre eller mere samarbejde med andre tilbud end før coronakrisen?

- Meget mindre samarbejde
- Mindre samarbejde
- Det samme samarbejde
- Mere samarbejde
- Meget mere samarbejde
- Ved ikke



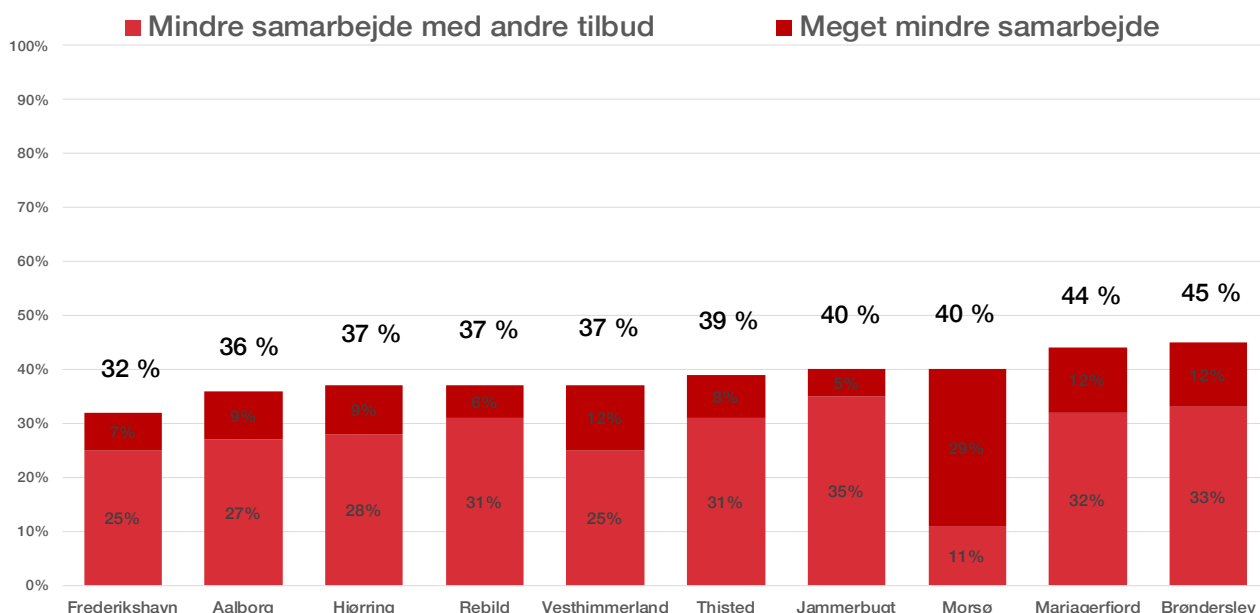
Sammenligning af kommunerne: I Frederikshavn Kommune oplever 59 % af socialpædagogerne, at deres arbejdsplads under coronakrisen har det samme eller mere samarbejde med andre tilbud.

Til gengæld er der 32 % af socialpædagogerne ansat i Frederikshavn Kommune, der oplever, at deres arbejdsplads har mindre samarbejde med andre tilbud under coronakrisen.



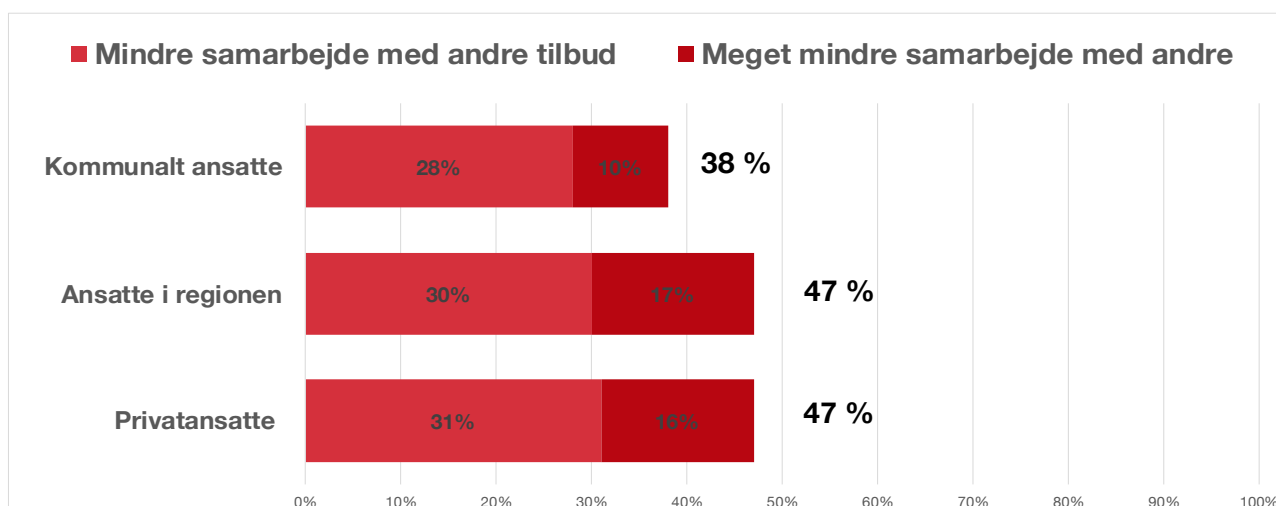
Blandt socialpædagogerne i Brønderslev Kommune mener 45 %, at coronaen har medført et mindre eller meget mindre samarbejde med andre tilbud.

40 % i Brønderslev Kommune svarer i undersøgelsen, at deres arbejdsplads har det samme eller ligefrem mere samarbejde med andre tilbud trods coronakrisen.



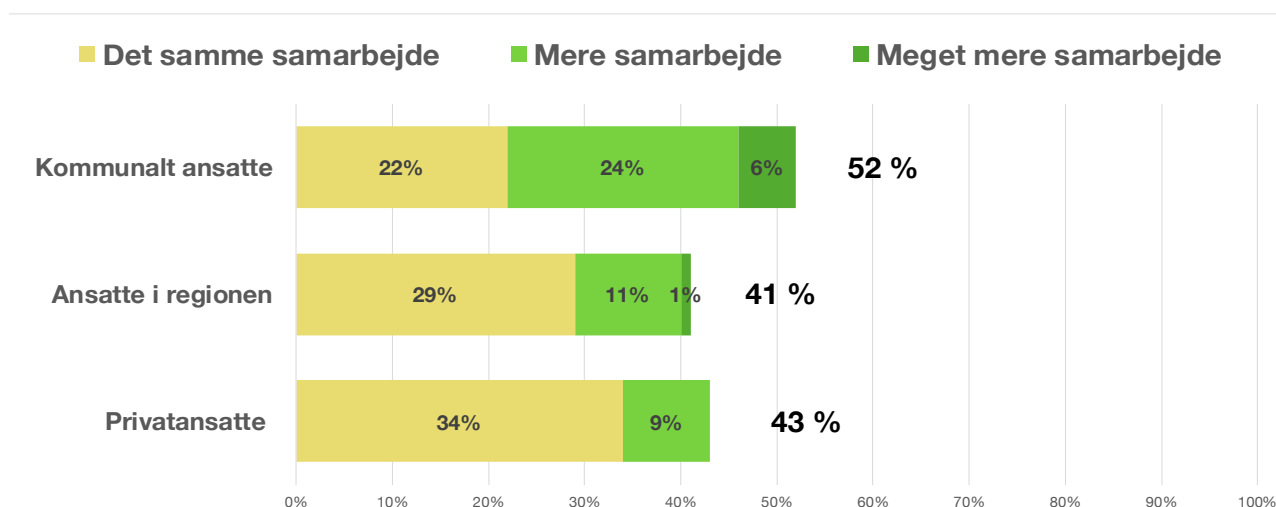
Sammenligning af sektorerne: Både hos de ansatte i regionen og de privatansatte socialpædagoger i Nordjylland er det 47 %, som oplever, at deres arbejdsplads på grund af coronakrisen har mindre eller meget mindre samarbejde med andre tilbud.

Samtidig oplever 43 % af de privatansatte og 41 % af de regionalt ansatte socialpædagoger, at der på deres arbejdsplads er det samme eller mere samarbejde med andre tilbud i forhold til før coronakrisen.



Blandt de kommunalt ansatte socialpædagoger er det 52 %, som oplever, at de under coronakrisen har det samme eller mere samarbejde med andre tilbud.

38 % af de socialpædagoger, der er ansat i en af de nordjyske kommuner, svarer i undersøgelsen, at deres arbejdsplads har mindre eller meget mindre samarbejde med andre tilbud.



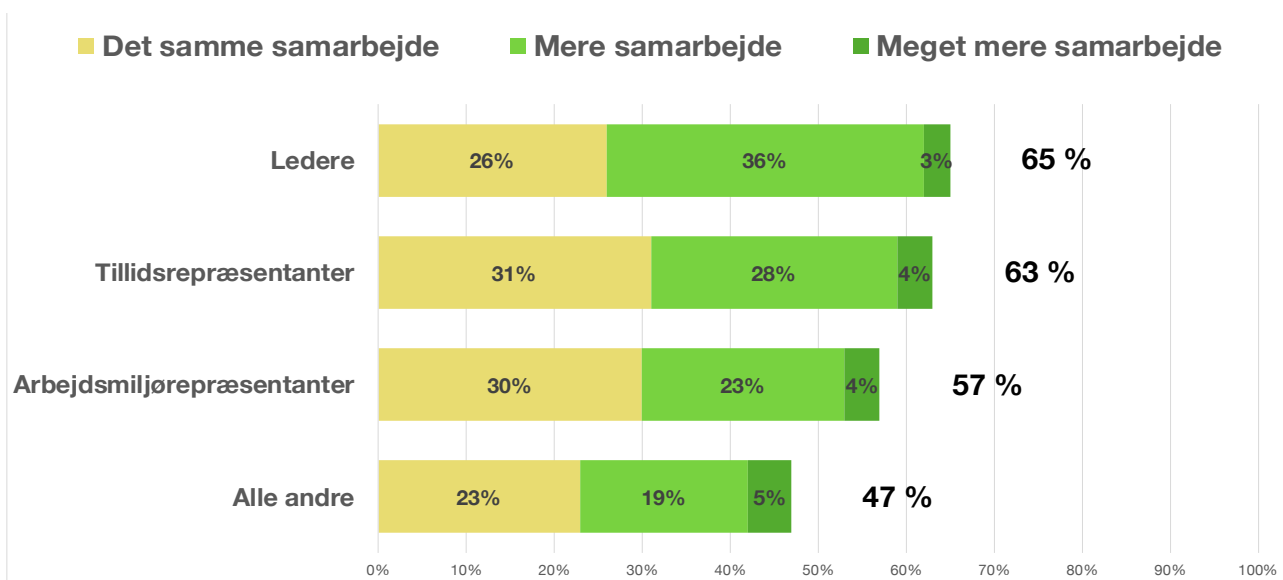
"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

Sammenligning af ledere, TR'ere, AMR'ere og alle andre: Der er flest ledere end øvrige socialpædagoger, som oplever, at deres arbejdsplads trods coronakrisen faktisk har mere samarbejde med andre tilbud.

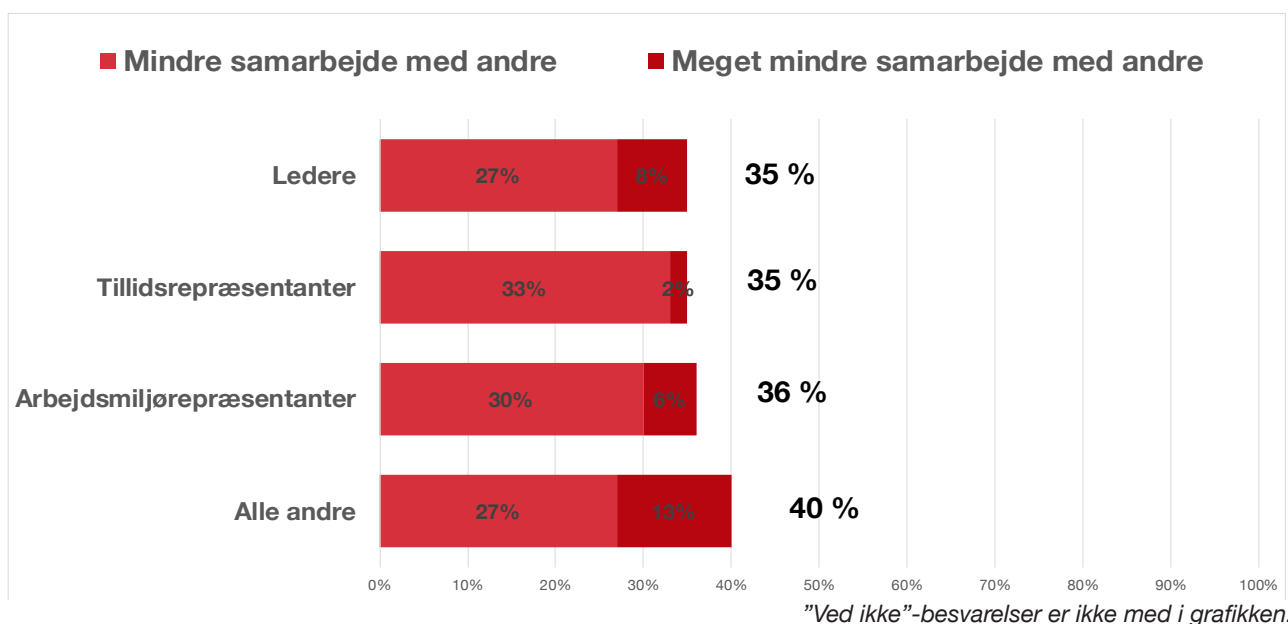
65 % af lederne svarer, at deres arbejdsplads under coronakrisen har det samme, mere eller meget mere samarbejde med andre tilbud.

Henholdsvis 63 % og 57 % af tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne i undersøgelsen mener, at deres arbejdsplads har mindst det samme samarbejde med andre tilbud som før coronakrisen.

Blandt alle andre socialpædagoger i undersøgelsen er det 47 %, der oplever mere eller det samme samarbejde under coronakrisen med andre tilbud.



Både blandt ledere eller andre socialpædagoger er det mellem 35 % og 40 %, som oplever, at der er mindre eksternt samarbejde under coronakrisen.



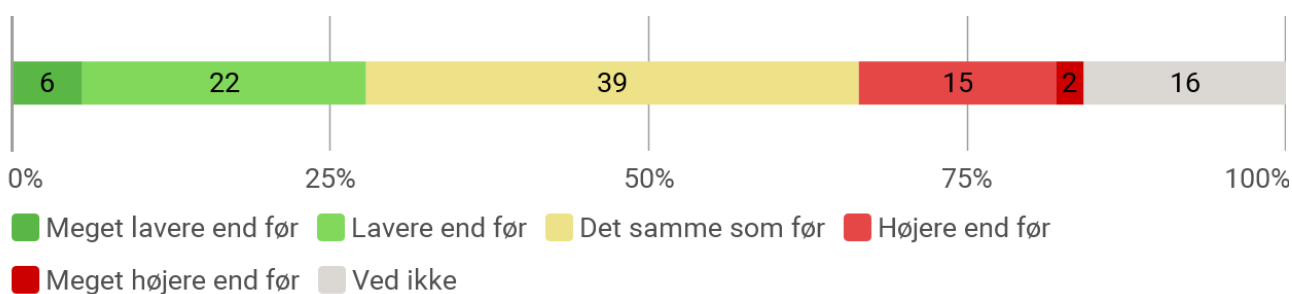
Sygefravær under coronakrisen

Socialpædagogerne i undersøgelsen har også svaret på, om de oplever, at sygefraværet på deres arbejdsplads under coronakrisen har været lavere eller højere end normalt.

Henholdsvis 22 % og 6 % af deltagerne oplever, at sygefraværet har været *lavere* eller *meget lavere* end før coronakrisen.

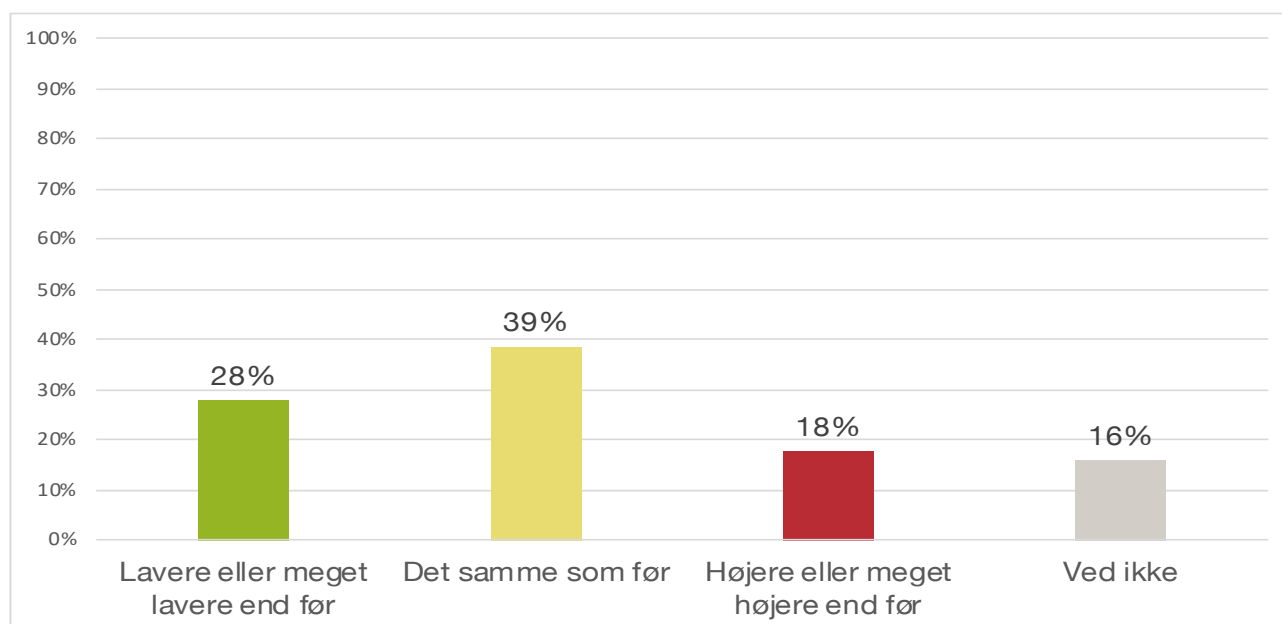
39 % svarer, at sygefraværet har været *det samme* som før coronakrisen, mens 15 % og 2 % svarer, at sygefraværet på deres arbejdsplads har været *højere* eller *meget højere* end normalt

Er det din oplevelse, at sygefraværet på din arbejdsplads under coronakrisen har været lavere eller højere end normalt?



Ifølge i alt 28 % af de nordjyske socialpædagoger er sygefraværet under coronakrisen altså *lavere eller meget lavere* end normalt.

Modsat er det i alt 18 %, der svarer, at sygefraværet på deres arbejdspladser er *højere eller meget højere* end før coronakrisen.



De samlede tal for lavere eller højere sygefravær er afrundede til hele procenttal.

Kommentarer om sygefraværet

Her er nogle af kommentarerne fra de nordjyske socialpædagoger, der har oplevet, at der på deres arbejdsplads har været et **lavere eller meget lavere sygefravær** under coronakrisen:

"Alle har stået helt tæt sammen. Sygefraværet har været på 1,2 %. Det er ret lavt :-)"

"Det er jeg meget obs på - min tese kunne være: 1) Færre der smitter hinanden idet vi holder afstand og minimere risiko for smitte generelt. 2) Medarbejderne trives også under disse rammer."

"Vi bliver ikke smittet med forkølelser og influenza fra eleverne, som vi ofte hjælper med personlig pleje."

"Det viser statistikken - højst sandsynligvis pga. bedre hygiejne."

"Der har ikke været epidemier som influenza, som vi normalt rammes af hvert forår :-)"

"Tænker at folk kun har skulle bruge deres energi og ressourcer på at passe deres arbejde og ikke ALT muligt andet som under normale omstændigheder."

"Vi har stort set ingen sygemeldinger :-)"

"Folk, der har været syge, har været presset til at komme tilbage hurtigt af ledelsen. Kollegaer imellem har dog haft stærkere holdånd, og har været mere mødestabile."

"Der er ikke noget smitte pga af alle de forholdsregler med sprit og håndvask."

"Folk melder sig ikke syge, men sidder og er syg på hjemmearbejdspladsen."

"Lavt. Alle har kæmpet bravt."

Her er et udvalg af kommentarerne fra de socialpædagoger, der har svaret, at der har været et **højere eller meget højere sygefravær** under coronakrisen:

"Vi har personale, der er i risikogruppen, og de bliver selvfølgelig hjemme."

"Flere kollegaer har været ramt af corona."

"Udsatte personaler har været fritaget for arbejde."

"Vi havde en enkelt med lungesygdom som gik i isolation i 2 mdr. Hun er dog kommet tilbage. Enkelte der tog 14 dage karantæne."

"På grund af smittefare bliver folk hjemme, hvis de hoster eller nyser eller lign."

"Da vi har borgere i risikogruppe, har det været meget vigtigt at personalet blev hjemme ved de mindste tegn på sygdom. Derfor har der været flere, som har haft et par dages sygemelding pga fx snot."

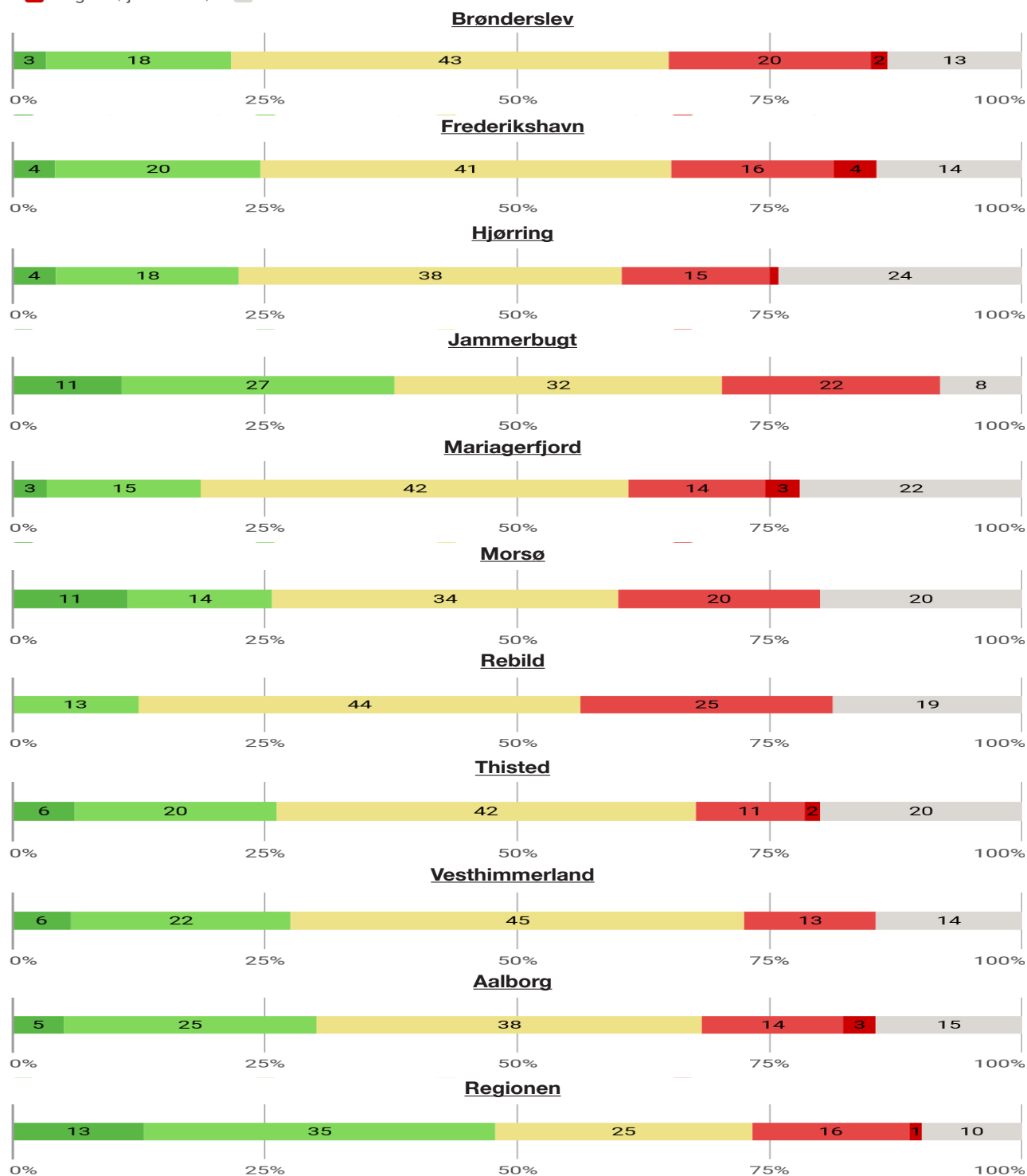
"Lige da krisen startede, var der en del sygdom, fordi folk skulle blive hjemme, bare de havde hostet inden for det sidste døgn. Efterfølgende er det dog blevet rimeligt normaliseret."

Resultater fra kommunerne og regionen

En stor andel af de socialpædagoger, der er ansat i de nordjyske kommuner og i regionen, oplever, at sygefraværet på deres arbejdsplads er lavere under coronakrisen end normalt.

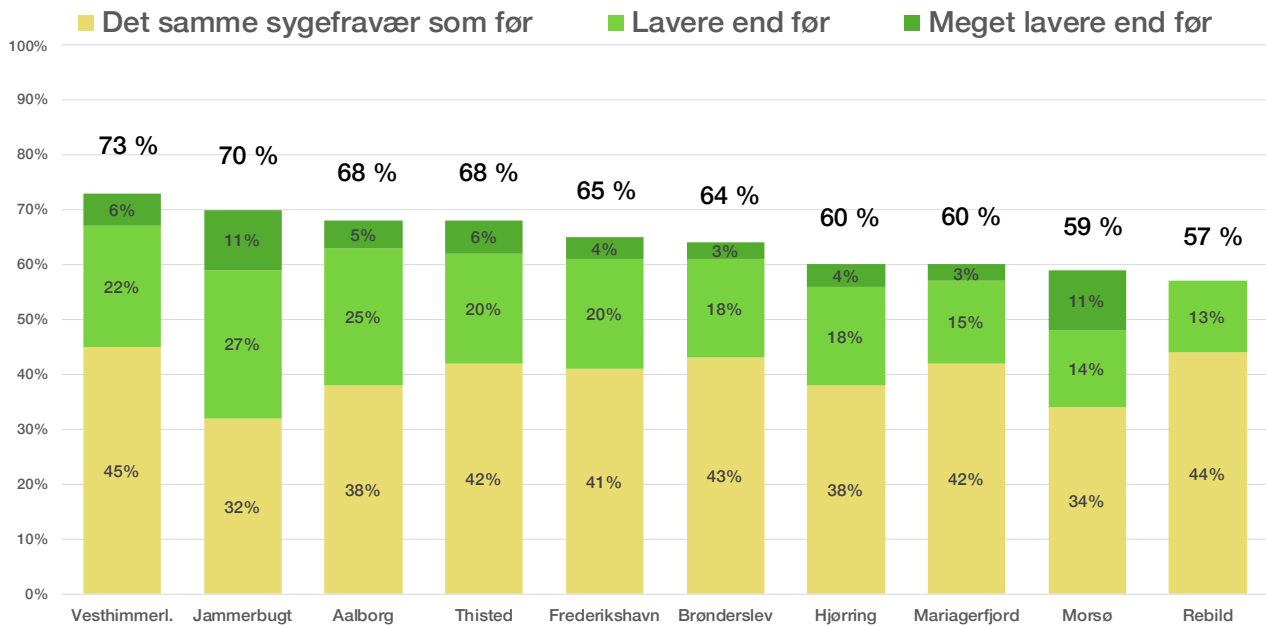
Er det din oplevelse, at sygefraværet på din arbejdsplads under coronakrisen har været lavere eller højere end normalt?

Meget lavere end før Lavere end før Det samme som før Højere end før
Meget højere end før Ved ikke

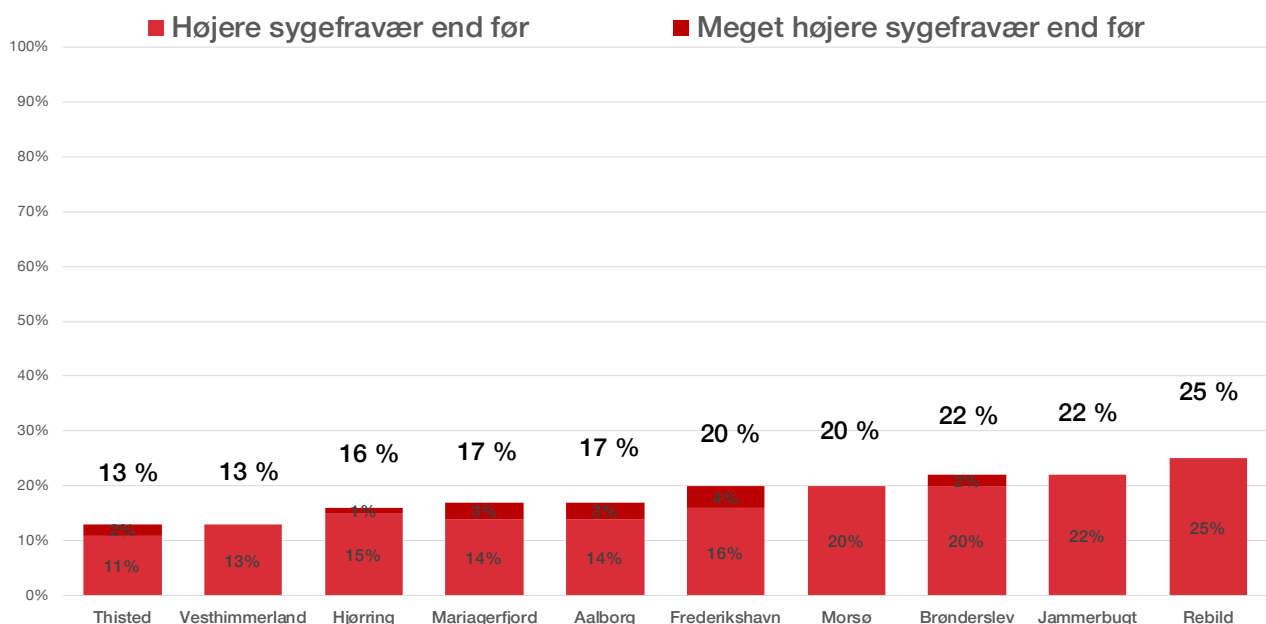


Sammenligning af kommunerne: Mellem 57 % og 73 % af de kommunalt ansatte socialpædagoger svarer i undersøgelsen, at sygefraværet på deres arbejdsplads er det samme eller lavere end før coronakrisen.

I for eksempel Jammerbugt Kommune og Vesthimmerland Kommune er det 70 % og 73 % af socialpædagogerne, der svarer, at sygefraværet på deres arbejdsplads under coronakrisen er lavere eller højst det samme som før coronakrisen. I Jammerbugt Kommune svarer hele 38 %, at sygefraværet som følge af coronakrisen er lavere eller meget lavere end normalt.

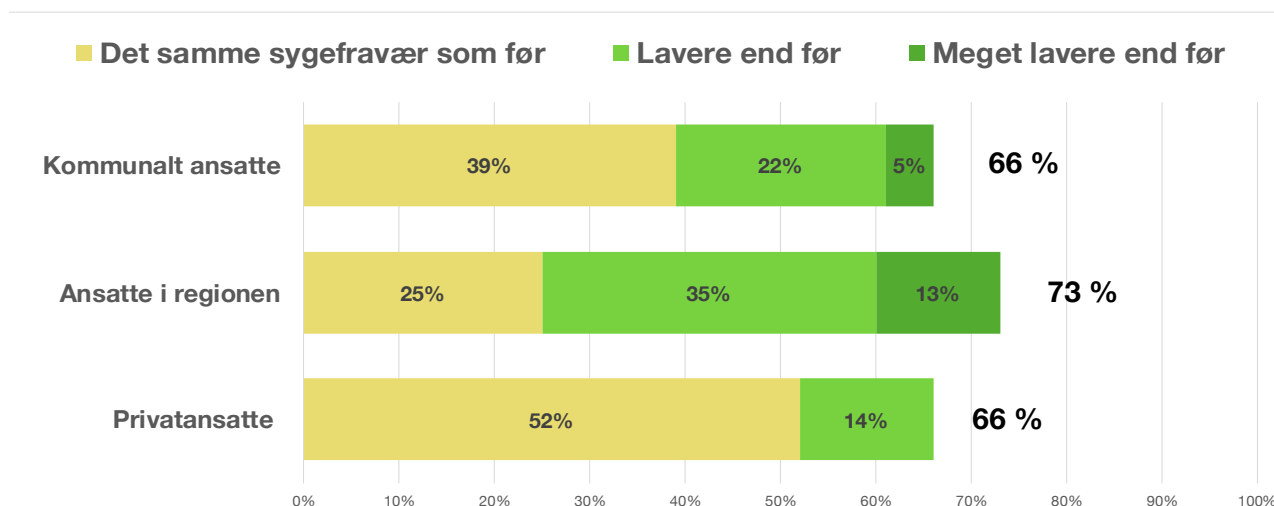


I alle de nordjyske kommuner, er det også socialpædagoger, der oplever, at sygefraværet på deres arbejdsplads er blevet højere under coronakrisen.



Sammenligning af sektorerne: Der er flest blandt de regionalt ansatte, der oplever, at sygefraværet er lavere end før coronakrisen. Blandt socialpædagoger ansat i regionen er det 73 %, der svarer i undersøgelsen, at sygefraværet på deres arbejdsplads under coronakrisen er lavere end normalt eller højst det samme som før.

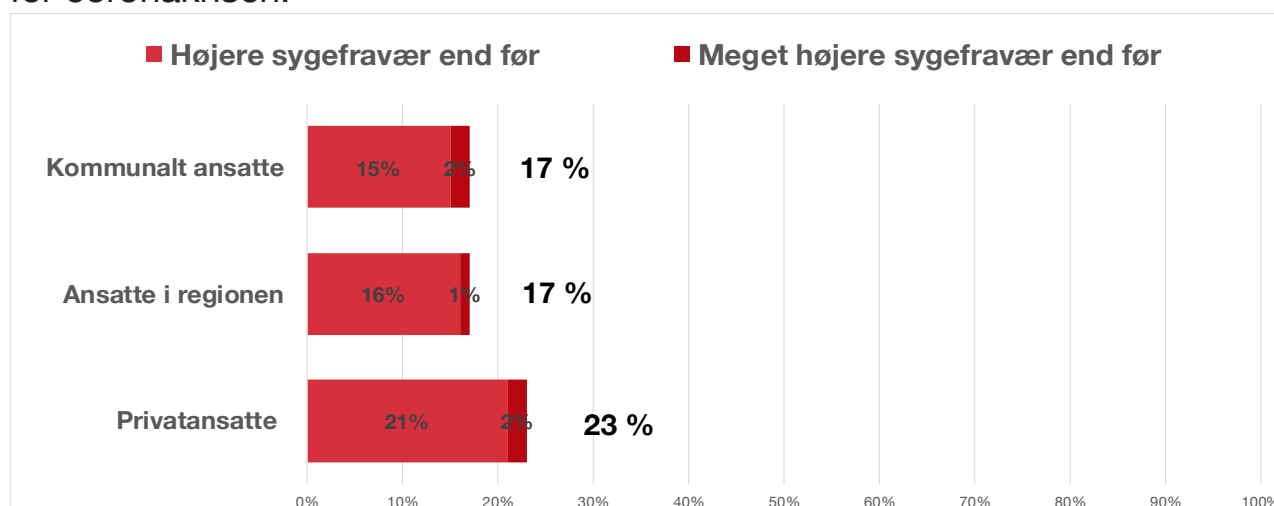
Hele 48 % af de regionalt ansatte oplever, at sygefraværet ligefrem er lavere eller meget lavere end før coronakrisen.



Blandt både de kommunalt ansatte og de privatansatte socialpædagoger er det 66 %, der oplever at sygefraværet er blevet mindre eller højst er det samme som før.

23 % af de privatansatte socialpædagoger svarer, at sygefraværet hos dem er højere eller meget højere end normalt.

Hos de offentligt ansatte i både de nordjyske kommuner eller i regionen er det 17 %, der oplever, at sygefraværet på deres arbejdspladser er højere end for coronakrisen.

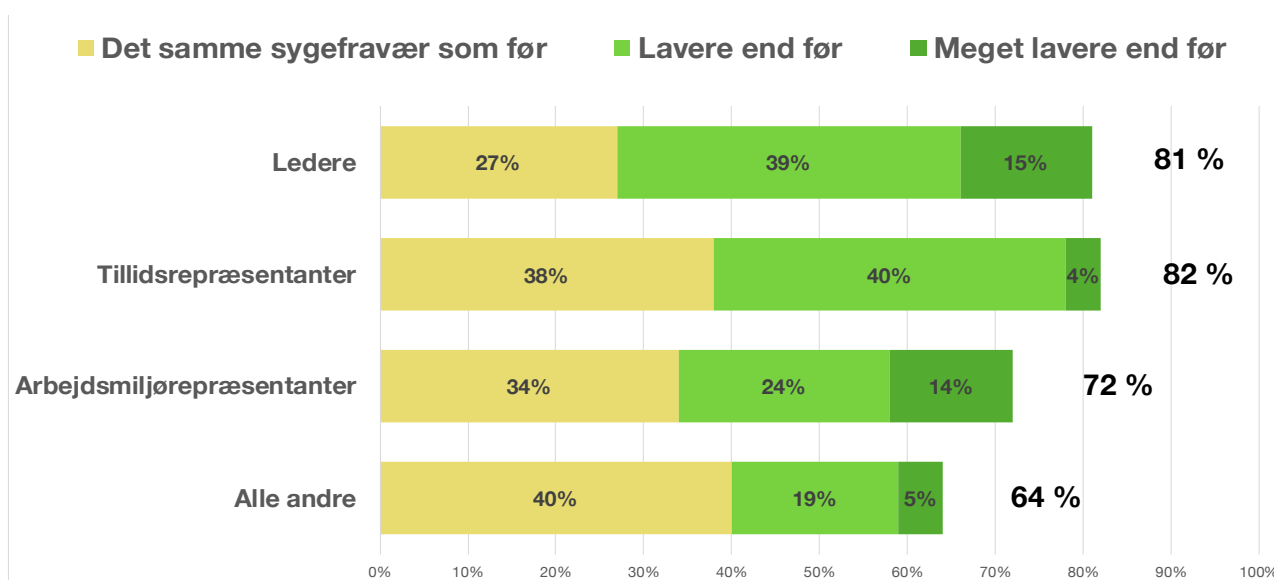


"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

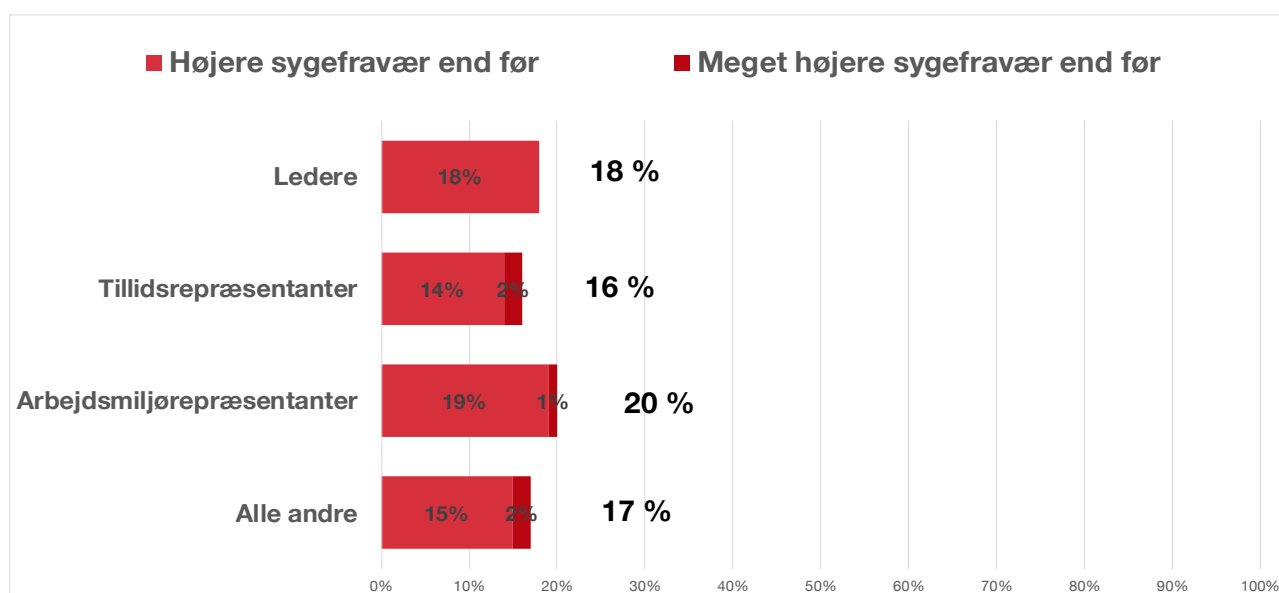
Sammenligning af ledere, TR'ere, AMR'ere og alle andre: Der er en større andel af ledere og tillidsrepræsentanter i forhold til andre socialpædagoger, som oplever et lavere sygefravær under coronakrisen.

Blandt ledere og TR'ere er det henholdsvis 81 % og 82 %, der svarer, at sygefraværet på deres arbejdsplads er det samme, mindre eller meget mindre end før.

72 % af arbejdsmiljørepræsentanterne og 64 % af alle andre socialpædagoger i undersøgelsen svarer, at sygefraværet er det samme, mindre eller meget mindre i forhold til før coronakrisen.



17 % af lederne og 16 % af TR'erne oplever, at sygefraværet er blevet højere under coronakrisen. Det samme gør 20 % af AMR'erne og 17 % alle andre socialpædagoger i undersøgelsen.

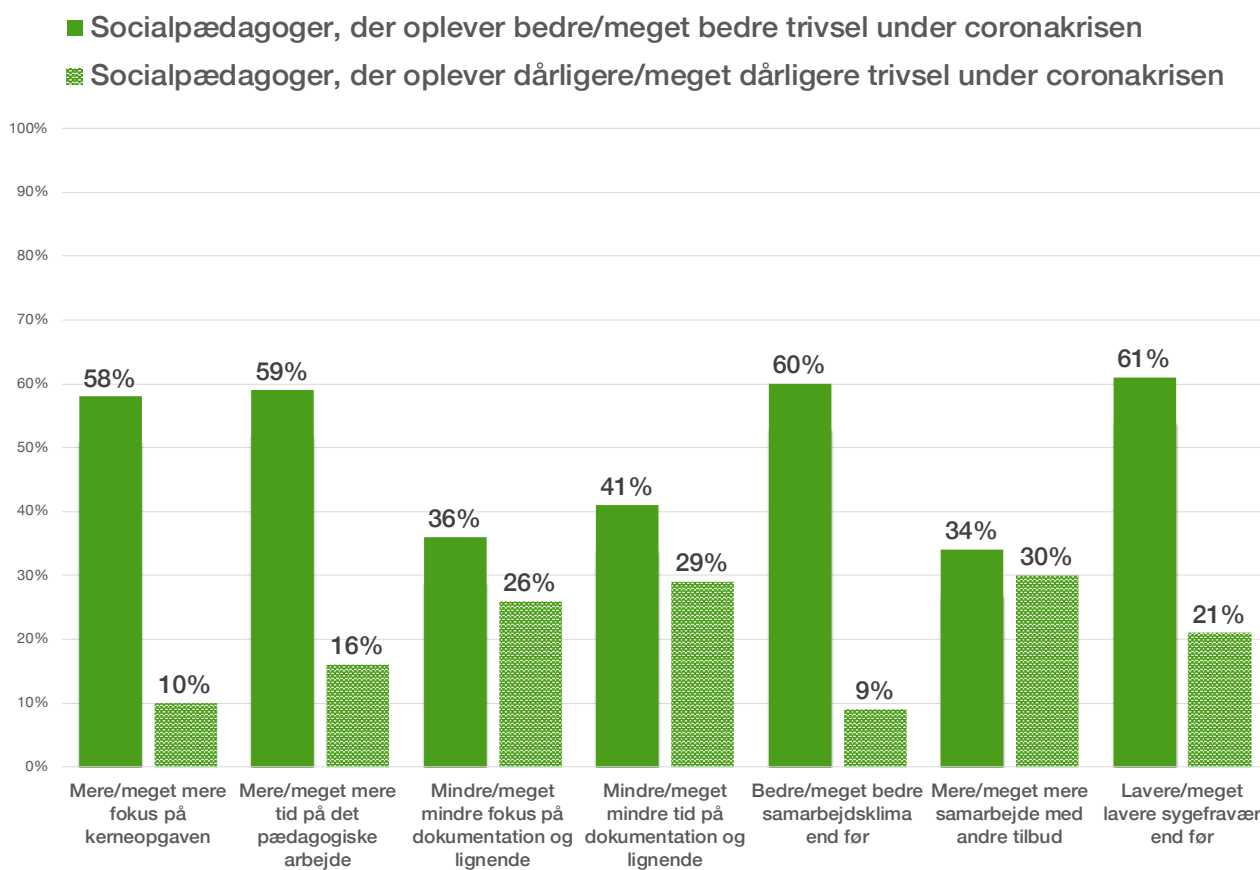


"Ved ikke"-besvarelser er ikke med i grafikken.

Sammenhænge i besvarelsene

Som tidligere nævnt er der en større andel af de nordjyske socialpædagoger, der oplever en dårligere eller meget dårligere trivsel blandt personalet på deres arbejdsplads under coronakrisen. Men omvendt er der også en del, der oplever, at coronakrisen har medført en bedre eller meget bedre trivsel på deres arbejdsplads.

Ved at sammenligne besvarelsene fra de to grupper fremgår det, at de også besvarer mange af de øvrige spørgsmål i undersøgelsen meget forskelligt.

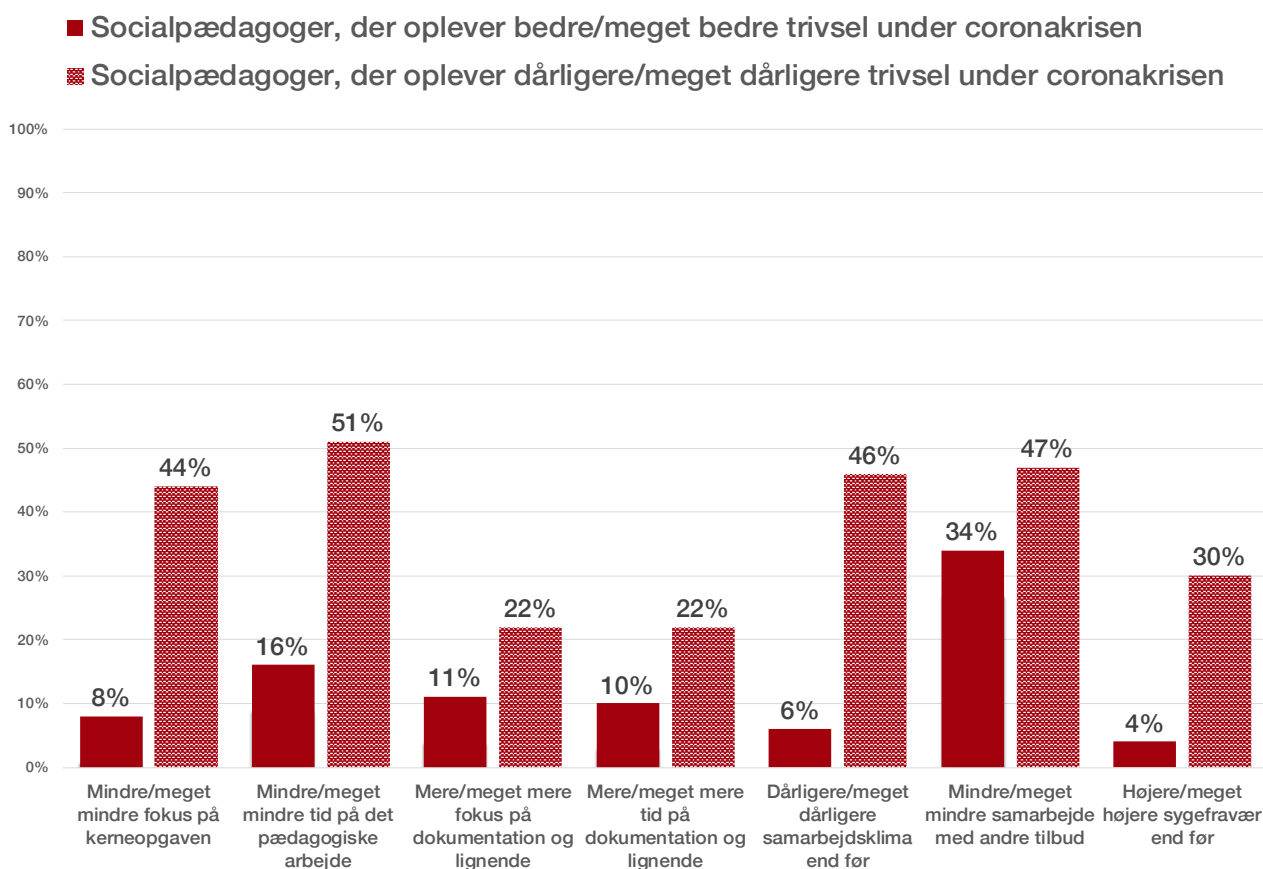


Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Et stort flertal af de socialpædagoger, der oplever en bedre trivsel blandt personalet under coronakrisen, oplever også, at der på deres arbejdsplads er mere fokus på kerneopgaven, mere tid til det pædagogiske arbejde og et bedre samarbejdsklima.

Der er også en markant sammenhæng mellem en bedre trivsel under coronakrisen og et lavere sygefravær på arbejdspladsen.

Et flertal blandt de socialpædagoger, der oplever en bedre trivsel, svarer også, at deres arbejdsplads bruger mindre tid på dokumentation og lignende administrativt arbejde under coronakrisen.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

På arbejdspladser, hvor trivslen er dårligere under coronakrisen, oplever socialpædagogerne også, at der er mindre fokus på kerneopgaven, mindre tid til pædagogisk arbejde, mere fokus på dokumentation, et dårligere samarbejdsklima på arbejdspladsen og mindre samarbejde med andre tilbud.

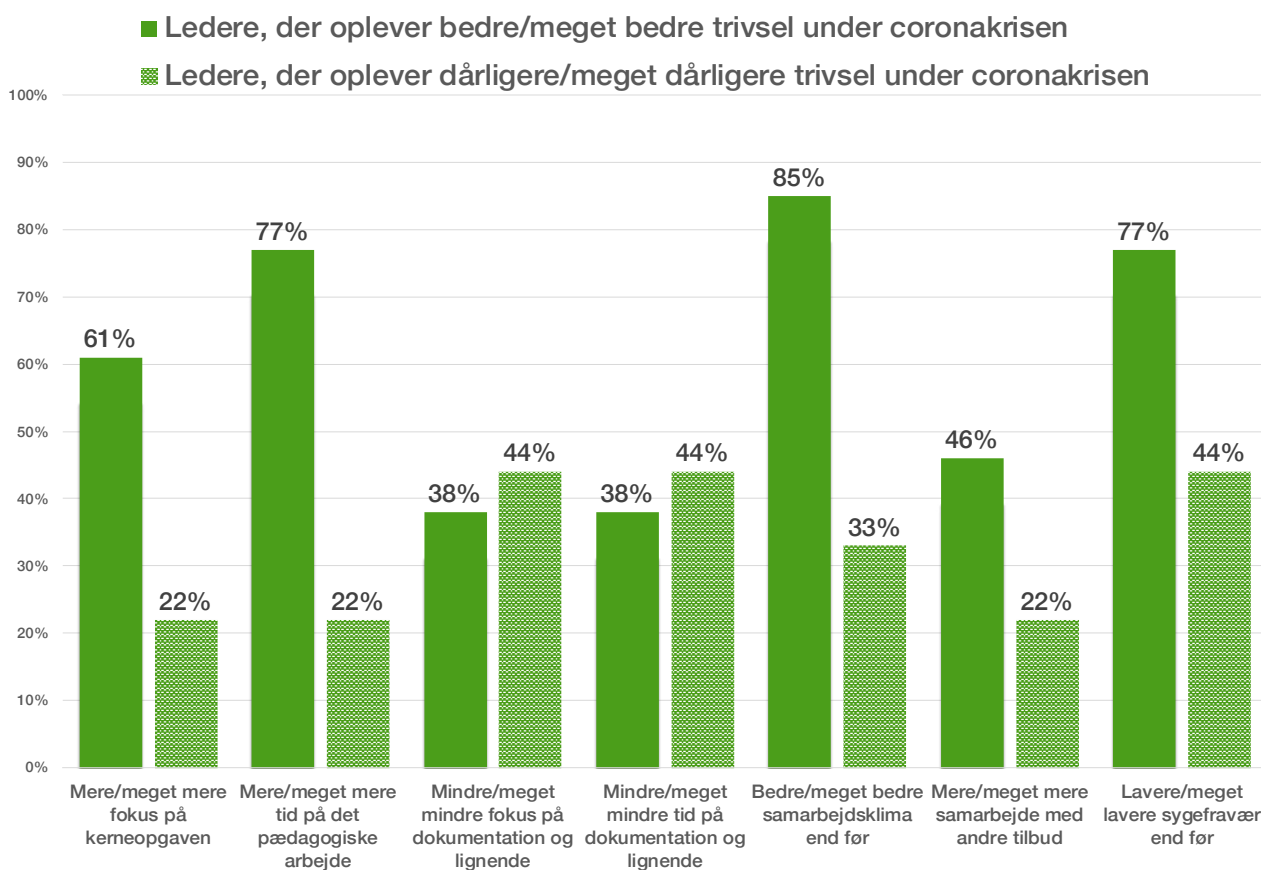
Der er også en tydelig sammenhæng mellem en dårligere trivsel på arbejdspladsen og et højt sygefravær. 30 % af alle socialpædagoger, der har en dårligere trivsel, oplever samtidig også et højere sygefravær. Det samme gælder kun for 4 % af de socialpædagoger, der oplever en bedre trivsel på deres arbejdsplads under coronakrisen.

Billedet er nogenlunde det samme, når man udelukkende ser på, hvordan lederne på de socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland har svaret på spørgsmålene i undersøgelsen.

61 % af de ledere, der oplever en bedre trivsel blandt personalet, svarer samtidig, at der på deres arbejdsplads under coronakrisen er mere fokus på kerneopgaven.

77 % svarer, at de oplever, at der under coronakrisen er mere tid til det pædagogiske arbejde.

Blandt de ledere, der mener, at trivsel blandt personalet er blevet dårligere, er det kun 22 %, der oplever, at der er mere fokus på kerneopgaven og mere tid til pædagogisk arbejde.



Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

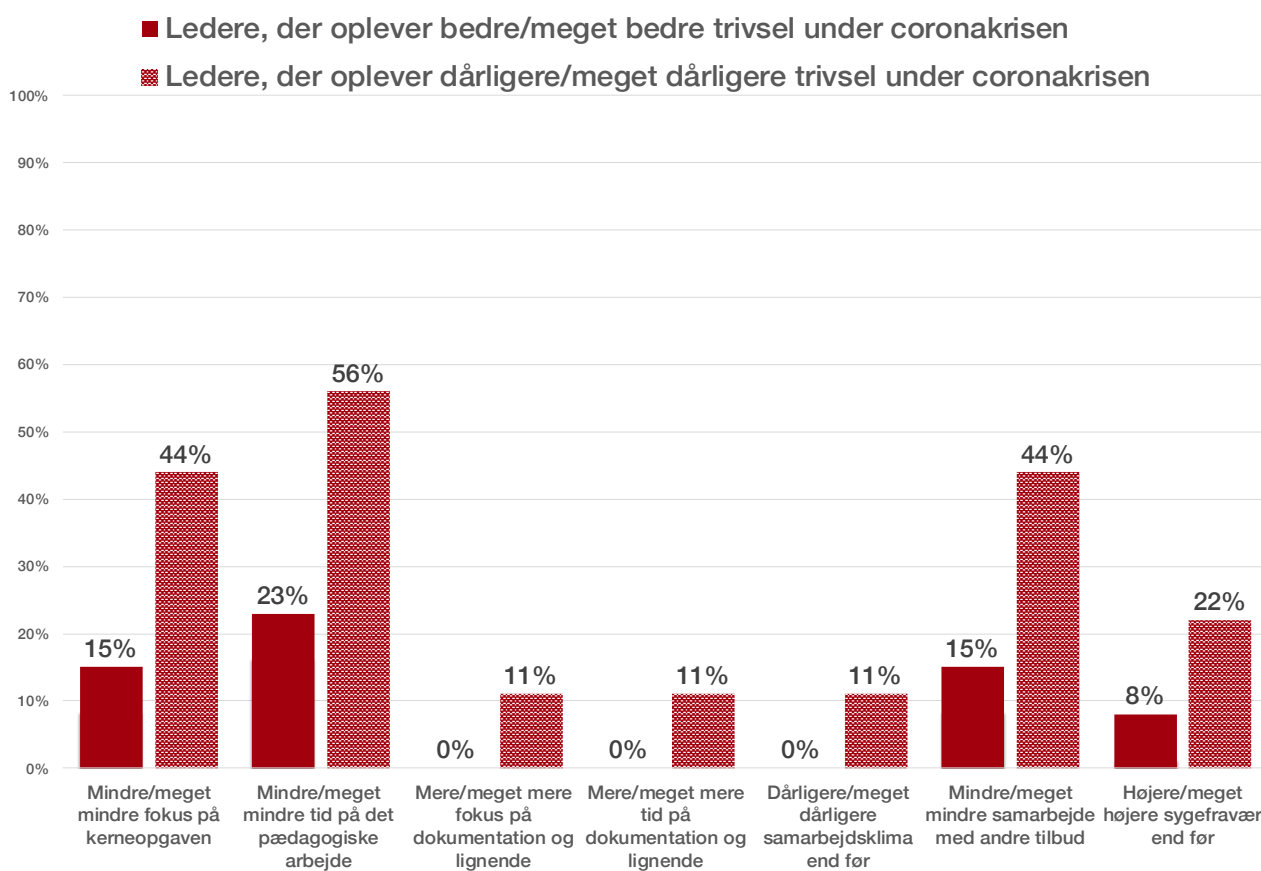
85 % af de ledere, der i undersøgelsen svarer, at trivsel blandt personalet er blevet bedre, oplever også, at samarbejds klimaet på deres arbejdsplads er blevet bedre under coronakrisen.

77 % af alle ledere, der svarer, at trivslen blandt medarbejderne er blevet bedre under coronakrisen, oplever samtidig, at sygefraværet på deres arbejdsplads er faldet.

På de socialpædagogiske arbejdspladser, hvor trivslen er blevet dårligere, er der en klar tendens til, at lederne samtidig oplever, at der er mindre fokus på kerneopgaven og mindre tid til pædagogisk arbejde end før coronakrisen.

22 % af alle ledere i undersøgelsen, der oplever har en dårligere trivsel, svarer samtidig, at sygefraværet på deres arbejdsplads er steget under coronakrisen.

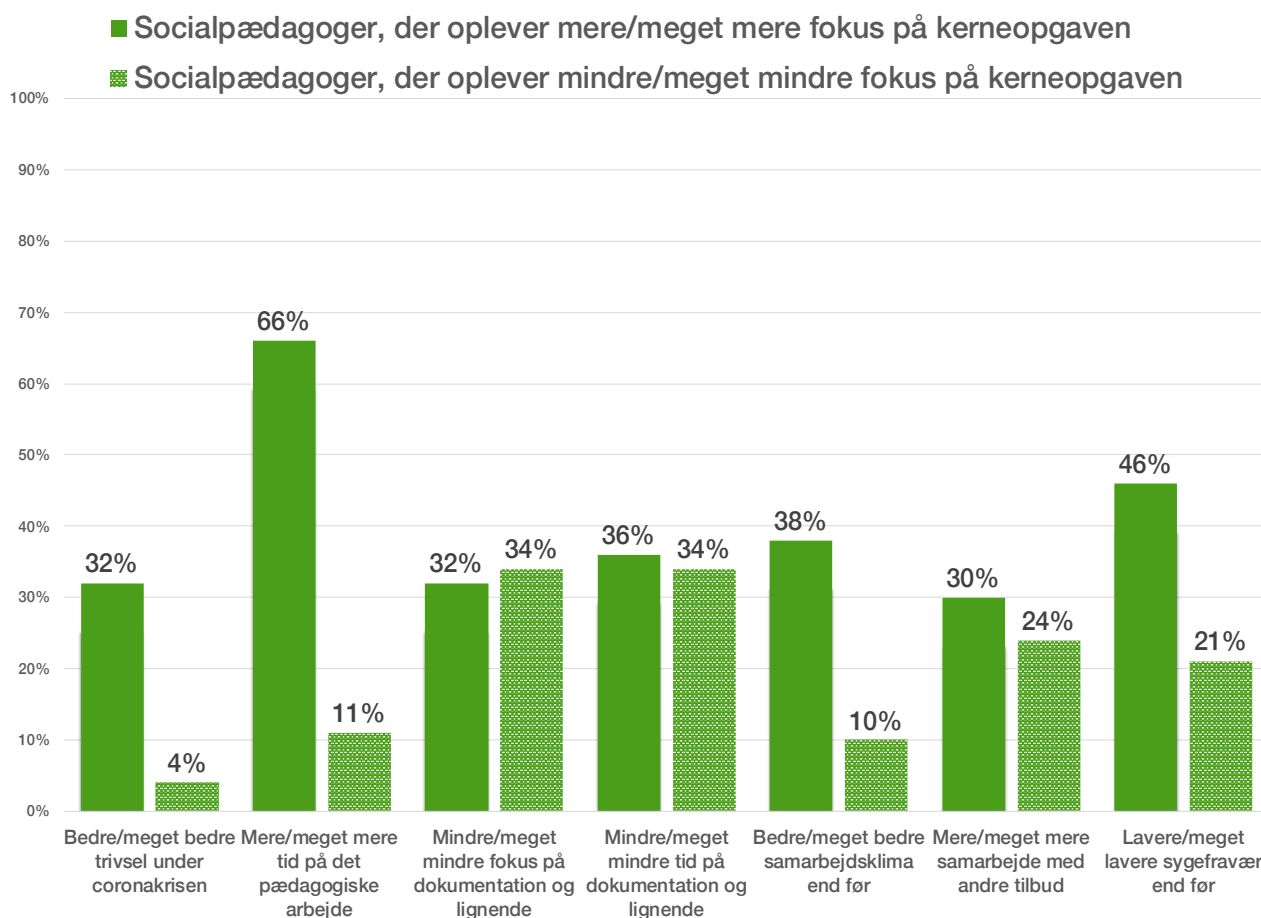
Det samme gælder kun for 4 % af de ledere, der oplever en bedre trivsel på deres arbejdsplads under coronakrisen.



Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

På samme måde kan man sammenligne besvarelserne fra de socialpædagoger, der oplever mere fokus på kerneopgaven, med de socialpædagoger i undersøgelsen, der oplever, at der er mindre fokus på kerneopgaven under coronakrisen.

Der er en klar tendens til, at de socialpædagoger, der oplever et øget fokus på kerneopgaven under coronakrisen, samtidig oplever, at trivslen blandt medarbejderne er blevet bedre.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

32 % af de socialpædagoger, der ansat på arbejdspladser, hvor der under coronakrisen er opstået et øget fokus på kerneopgaven, oplever også at trivslen blandt kollegaerne er blevet bedre.

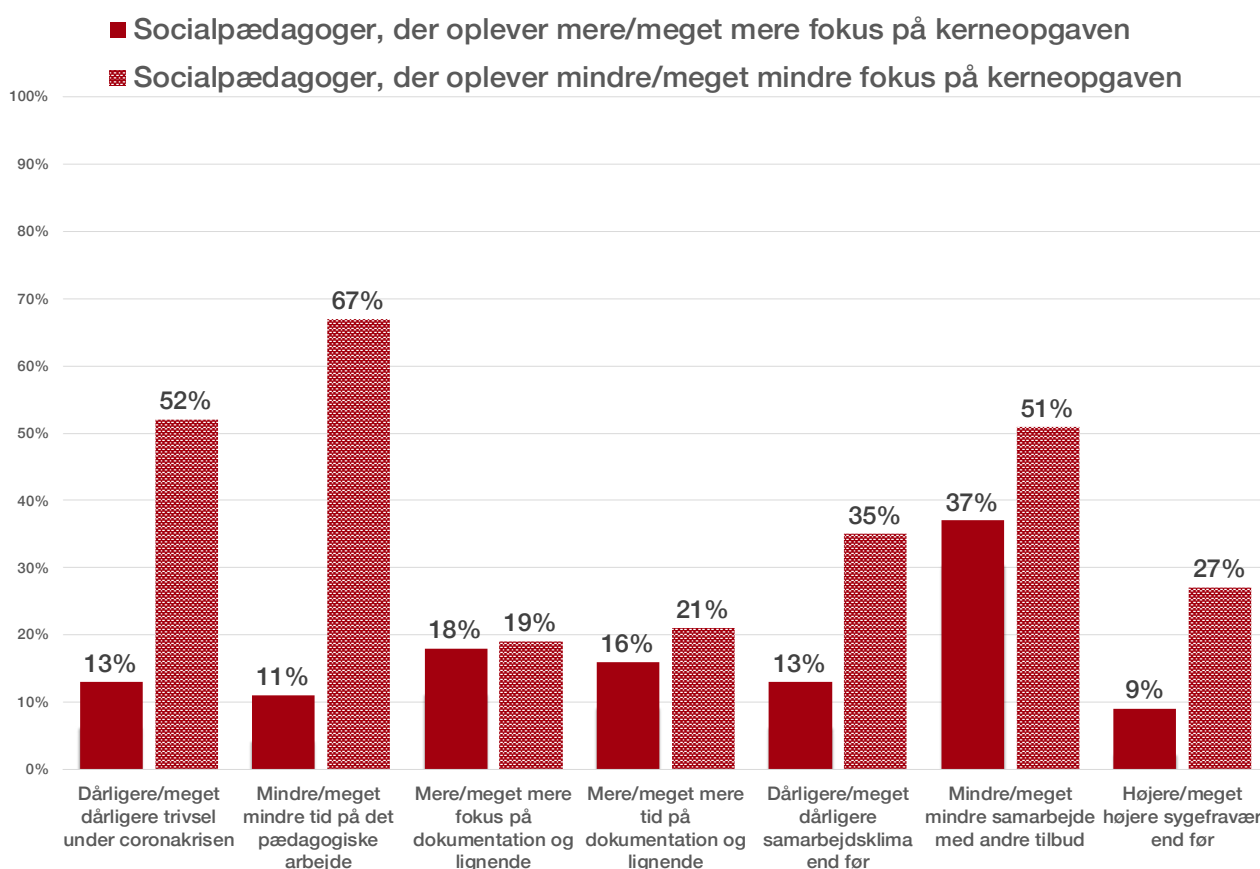
Kun 13 %, der oplever mere fokus på kerneopgaven mener, at trivslen er blevet dårligere.

Omvendt svarer hele 52 % af de socialpædagoger, der oplever et mindre fokus på kerneopgaven, at trivslen på arbejdspladsen samtidig er blevet dårligere.

Blot 4 % af socialpædagogerne, som oplever mindre fokus på kerneopgaven med borgerne, svarer, at trivslen er blevet bedre under coronakrisen.

Blandt socialpædagoger på arbejdspladser, der har mere fokus på kerneopgaven under coronakrisen, svarer 38 %, at samarbejdsklimaet også er blevet bedre, mens kun 13 % svarer, at samarbejdsklimaet er blevet dårligere.

Modsat svarer 35 % af de socialpædagoger, der oplever, at deres arbejdsplads har mindre fokus på kerneopgaven under coronakrisen, at samarbejdsklimaet samtidig er blevet dårligere. Blot 10 % oplever, at samarbejdsklimaet er blevet bedre.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Undersøgelsen viser desuden, at et øget fokus på kerneopgaven har en tydelig positiv effekt på sygefraværet.

Blandt de socialpædagoger, der oplever mere fokus på kerneopgaven under coronakrisen, oplever 46 % samtidig et lavere sygefravær. Kun 9 % oplever at et højere sygefravær.

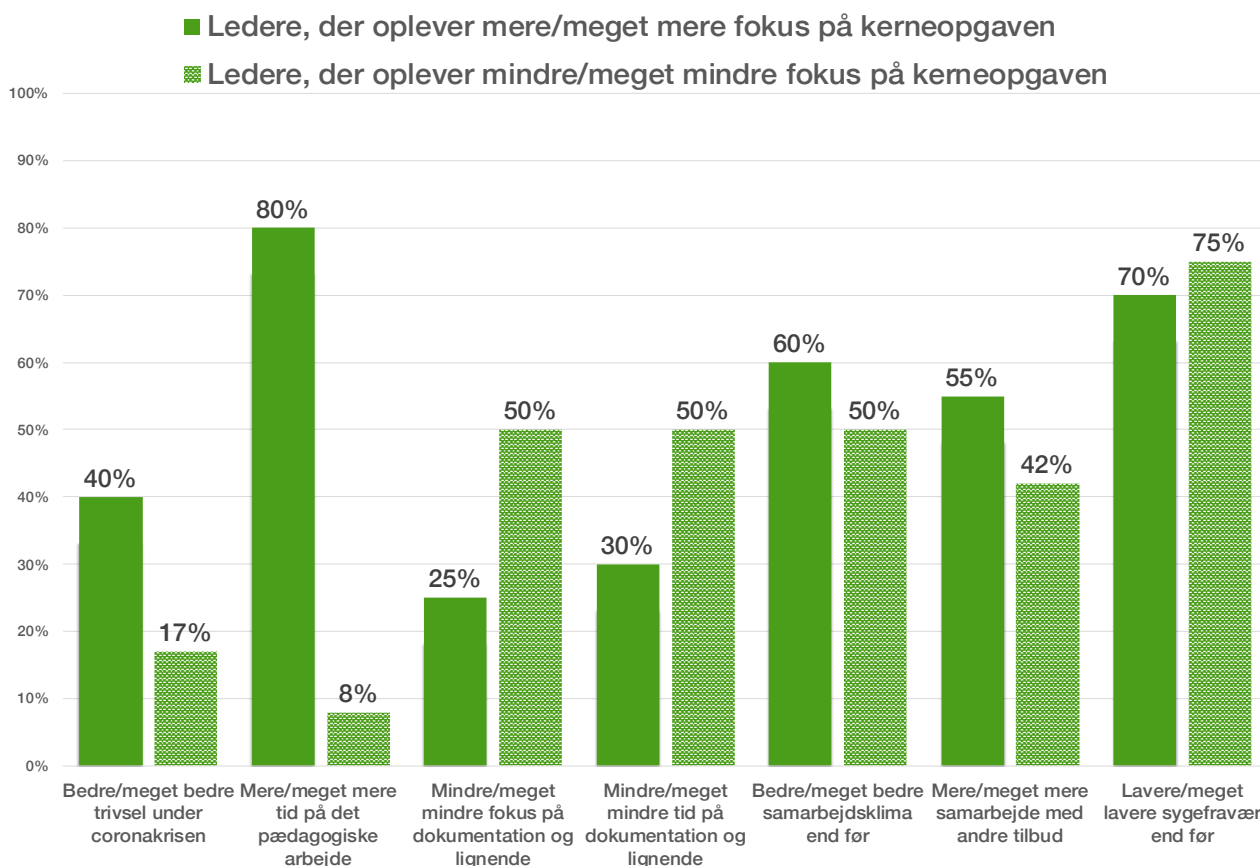
På arbejdspladser, hvor der er mindre fokus på kerneopgaven, svarer 21 % af socialpædagogerne, at sygefraværet er blevet lavere, mens hele 27 % svarer, at sygefraværet er blevet højere under coronakrisen.

Lederne på de socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland har generelt den samme oplevelse af kerneopgavens betydning for blandt andet medarbejdernes trivsel.

Af de ledere i undersøgelsen, som er ansat på arbejdspladser, hvor der er et øget fokus på kerneopgaven under coronakrisen, er det 40 %, der oplever en bedre trivsel blandt medarbejderne.

Kun 10 % af lederne oplever, at der er en dårligere trivsel blandt medarbejdere på arbejdspladser, hvor der er mere fokus på kerneopgaven under coronakrisen.

Blandt ledere, der er ansat på socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland, hvor coronakrisen har betydet, at der er kommet et mindre fokus på kerneopgaven, er det 17 %, der oplever, at trivslen blandt medarbejderne er blevet bedre, mens 33 % oplever, at trivslen er blevet dårligere.



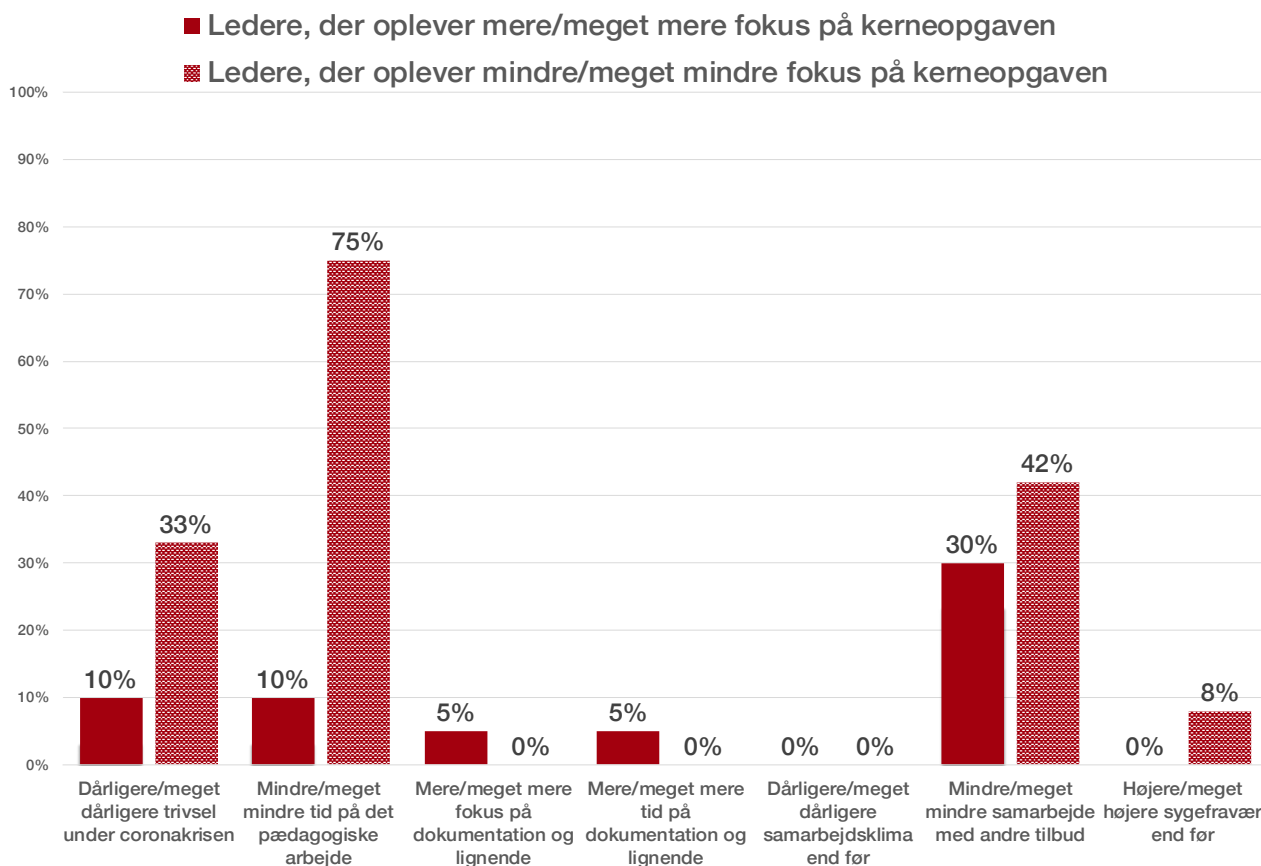
Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

80 % af de ledere, der oplever mere fokus på kerneopgaven under coronakrisen, oplever samtidig, at der bliver brugt mere tid på det pædagogiske arbejde.

Kun 10 % af lederne oplever, at der bliver brugt mindre tid på pædagogisk arbejde.

Af de ledere, som under coronakrisen oplever mindre fokus på kerneopgaven, er det blot 8 %, der svarer, at der alligevel på arbejdspladsen bliver brugt mere tid på det pædagogiske arbejde.

Hele 75 % af lederne på arbejdspladser med mindre fokus på kerneopgaven oplever, at medarbejderne også bruger mindre tid på pædagogisk arbejde.



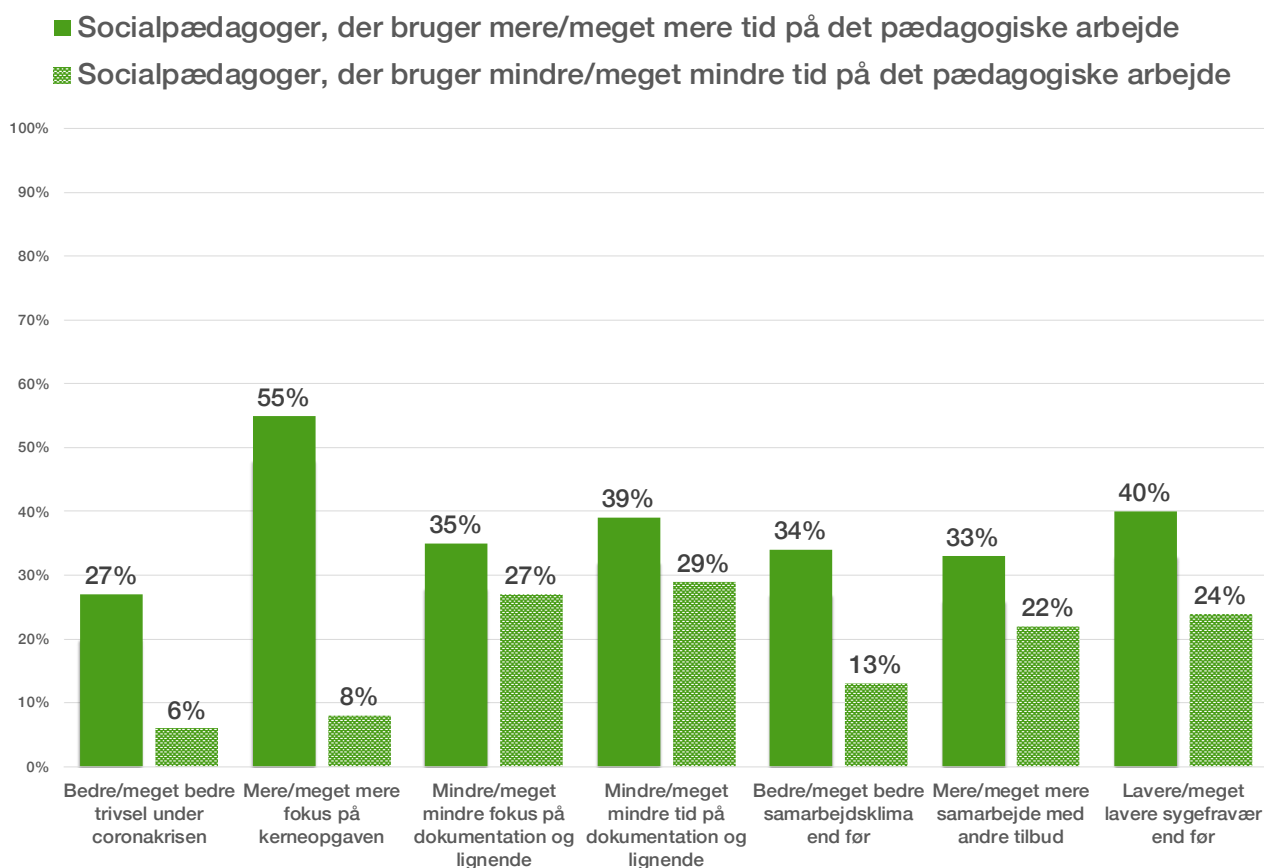
Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Undersøgelsen viser også, at der er en sammenhæng mellem, hvor meget tid medarbejderne bruger på det pædagogiske arbejde og blandt andet medarbejdernes trivsel og samarbejdsklimaet på arbejdspladsen.

27 % af de socialpædagoger, der er ansat på arbejdspladser, som bruger mere tid på det pædagogiske arbejde end før coronakrisen, kan samtidig registrere en bedre trivsel end normalt blandt medarbejderne.

Til sammenligning er det kun 18 % af socialpædagoger fra arbejdspladser, som har mere tid til pædagogisk arbejde, der oplever en dårligere trivsel under coronakrisen.

Trods usikkerhed om smittefare og ændrede arbejdsvilkår er der altså flere medarbejdere, der trives godt på arbejdet, når der samtidig er plads til at bruge mere tid på det pædagogiske arbejde.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

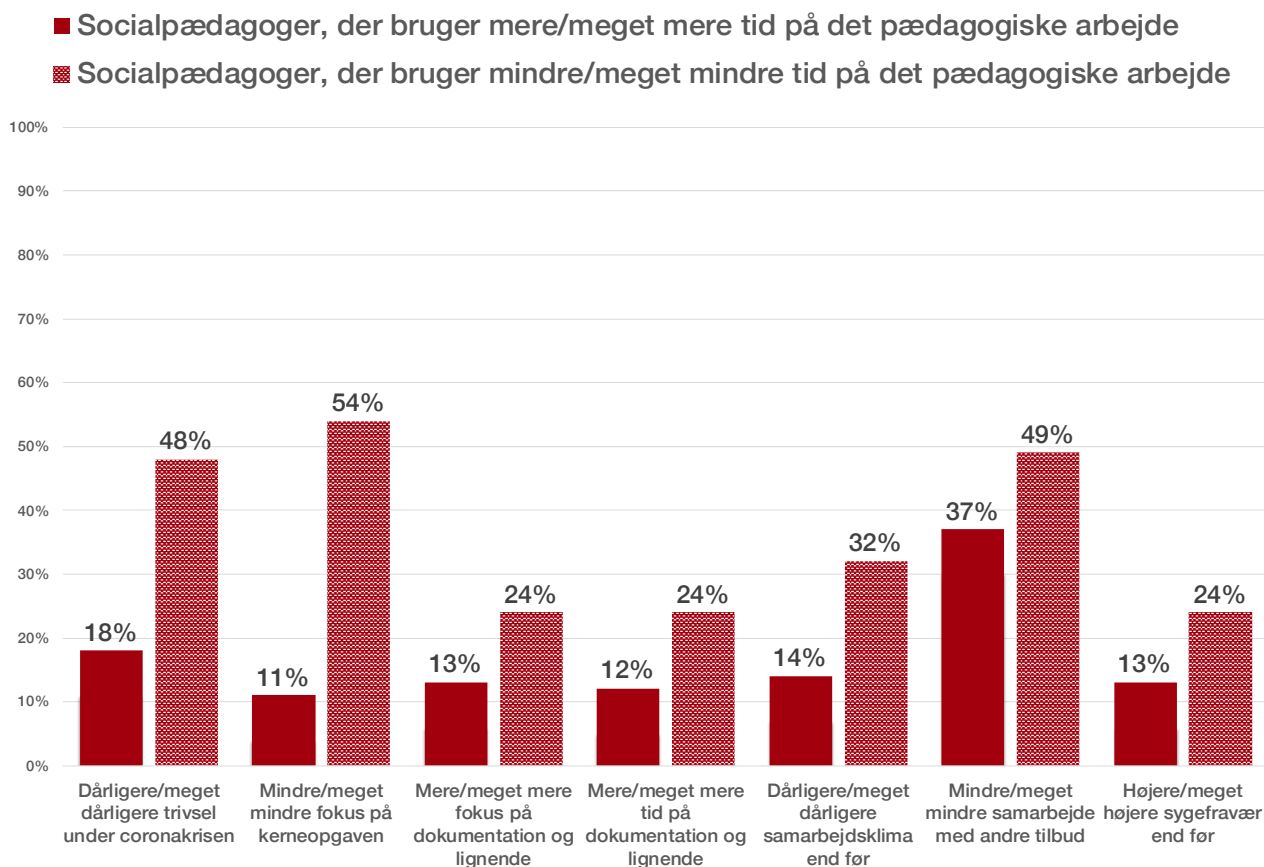
35 % af de socialpædagoger, som er ansat på arbejdspladser, hvor der under coronakrisen bliver brugt mere tid på pædagogisk arbejde, svarer, at der på deres arbejdsplads samtidig er mindre fokus på dokumentation og lignende administrativt arbejde.

Blandt socialpædagoger, der bruger mere tid på pædagogisk arbejde, er det

kun 13 %, der oplever, at deres arbejdsplads samtidig har mere fokus på dokumentation og lignende under coronakrisen.

På samme måde er det 39 % af de socialpædagoger, hvis arbejdsplads bruger mere tid på det pædagogiske arbejde, som oplever, at de bruger mindre tid på dokumentation under coronakrisen.

Blot 12 % svarer, at deres arbejdsplads bruger mere tid på dokumentation.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

34 % af socialpædagogerne i undersøgelsen, der er ansat på arbejdspladser, som bruger mere tid på det pædagogiske arbejde, oplever, at samarbejds klimaet på deres arbejdsplads er blevet bedre under coronakrisen.

Kun 14 % fra arbejdspladser, som bruger mere tid på pædagogisk arbejde, oplever, at samarbejds klimaet er blevet dårligere.

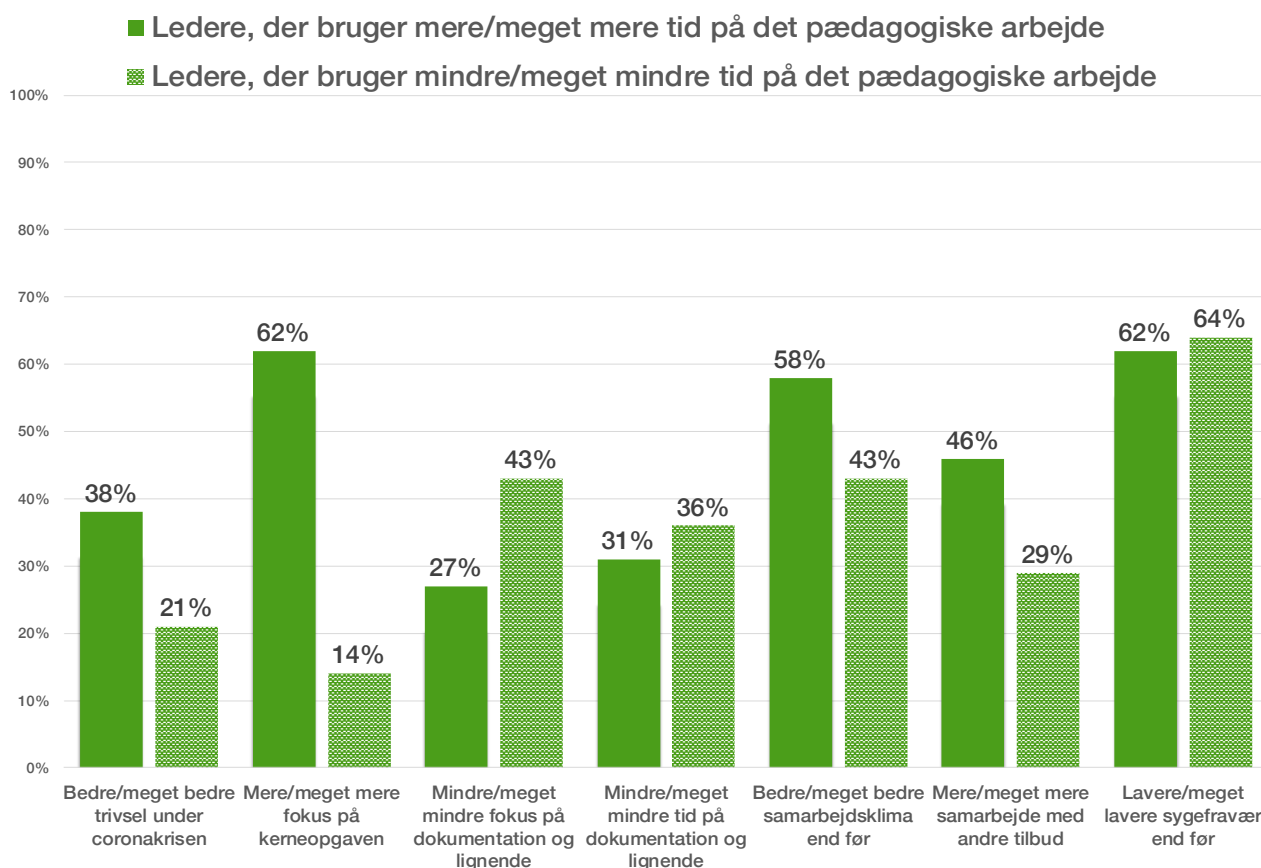
På arbejdspladser, som under coronakrisen bruger mindre tid på pædagogisk arbejde, oplever 32 %, at samarbejds klimaet er blevet dårligere, mens blot 13 % mener, at samarbejds klimaet er blevet bedre under coronakrisen.

Også ifølge besvarelserne fra lederne i undersøgelsen, tyder det på en klar sammenhæng mellem socialpædagogernes mulighed for at udføre pædagogisk arbejde og medarbejdernes trivsel.

Således mener 38 % af ledere fra arbejdspladser, som under coronakrisen anvender mere tid på det pædagogiske arbejde, at trivslen blandt medarbejderne er bedre end før.

Blot 8 % af ledere som svarer, at deres arbejdsplads bruger mere tid på pædagogisk arbejde, mener, at medarbejdernes trivsel er dårligere under coronakrisen.

På arbejdspladser, som under coronakrisen bruger mindre tid på det pædagogiske arbejde end før, svarer 36 % af lederne, at medarbejdernes trivsel er blevet dårligere. Her er der 21 % af lederne, der svarer, at medarbejdernes trivsel er blevet bedre under coronakrisen.

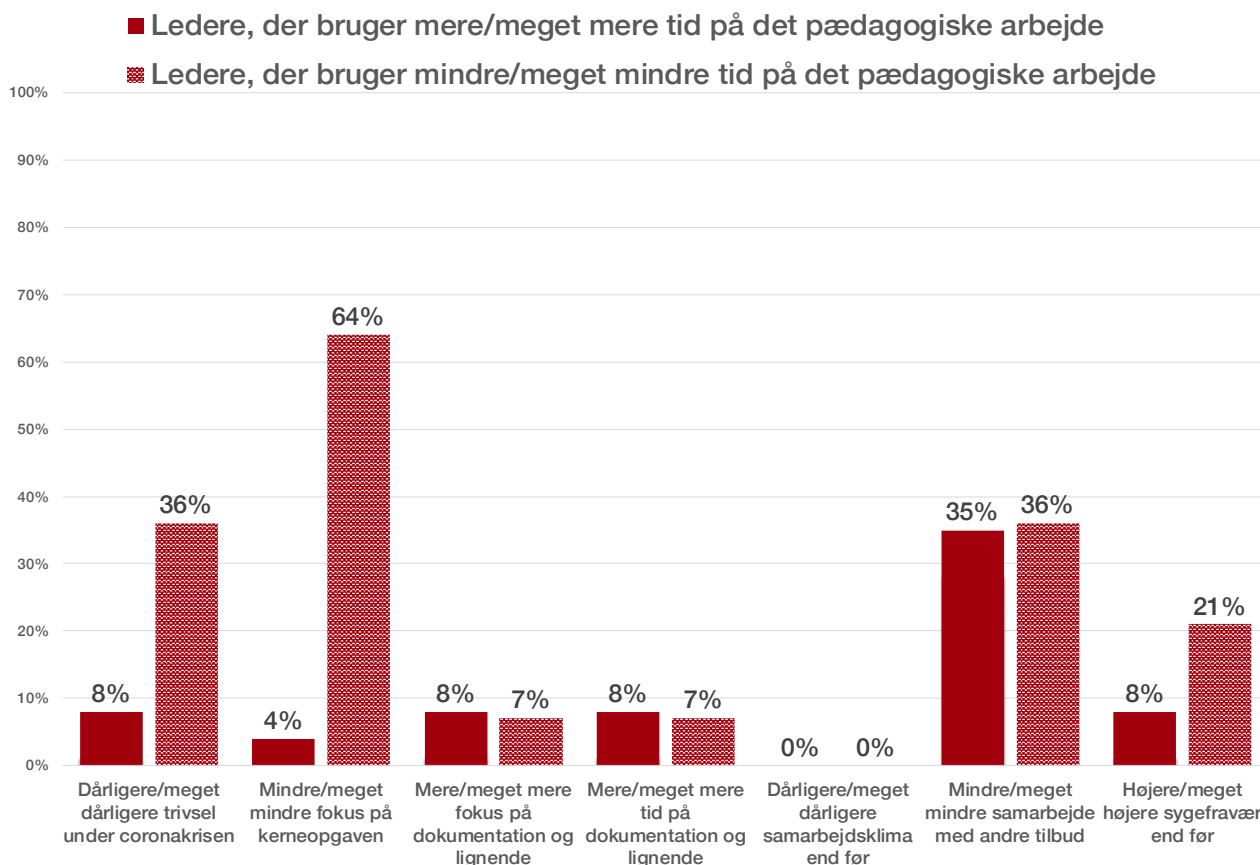


Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

62 % af ledere på arbejdspladser, som bruger mere tid end normalt på pædagogisk arbejde, oplever samtidig, at coronakrisen i det hele taget har medført et øget fokus på kerneopgaven med borgene. Kun 4 % oplever

at deres arbejdsplads har fået mindre fokus på kerneopgaven under coronakrisen.

Blandt ledere på arbejdspladser, som bruger mindre tid på pædagogisk arbejde, svarer hele 64 %, at coronakrisen har medført et mindre fokus på kerneopgaven, mens det blot er 14 %, som oplever, at der er mere fokus på kerneopgaven end før.



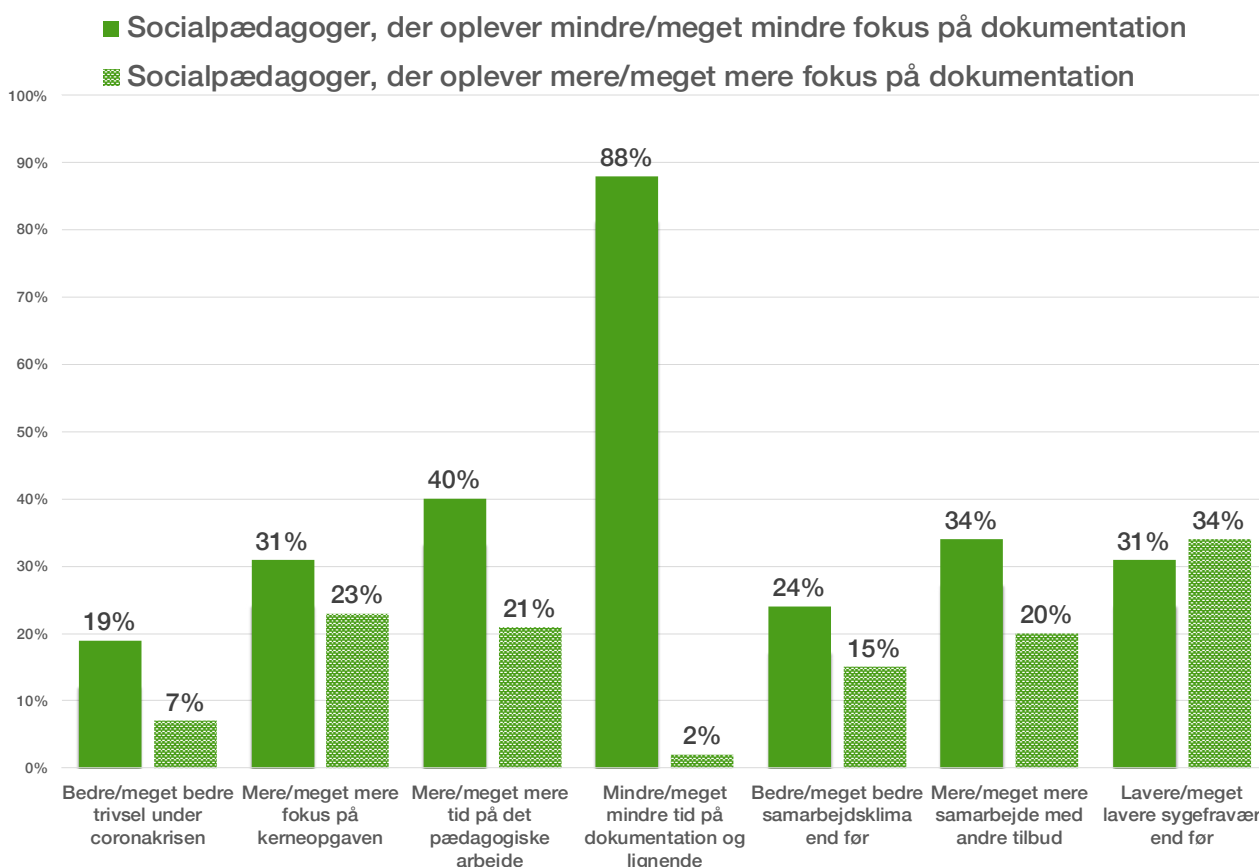
Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Undersøgelsens resultater peger på en vis sammenhæng mellem medarbejdernes trivsel og samarbejdsklimaet på arbejdspladsen, og på hvor meget fokus arbejdspladsen har på dokumentation og lignende administrativt arbejde.

Som oplyst tidligere i rapporten er der i alt 12 % blandt alle deltagere i undersøgelsen, som oplever, at trivselen under coronakrisen er bedre end før.

Blandt de socialpædagoger, som er ansat på arbejdspladser, hvor der under coronakrisen er mindre fokus på dokumentation og lignende administrativt arbejde, er det hele 19 %, som mener, at medarbejdernes trivsel er bedre end før coronakrisen.

Socialpædagoger på arbejdspladser, der har mere fokus på dokumentation, er det kun 7 %, der oplever, at medarbejdernes trivsel er blevet bedre under coronakrisen.



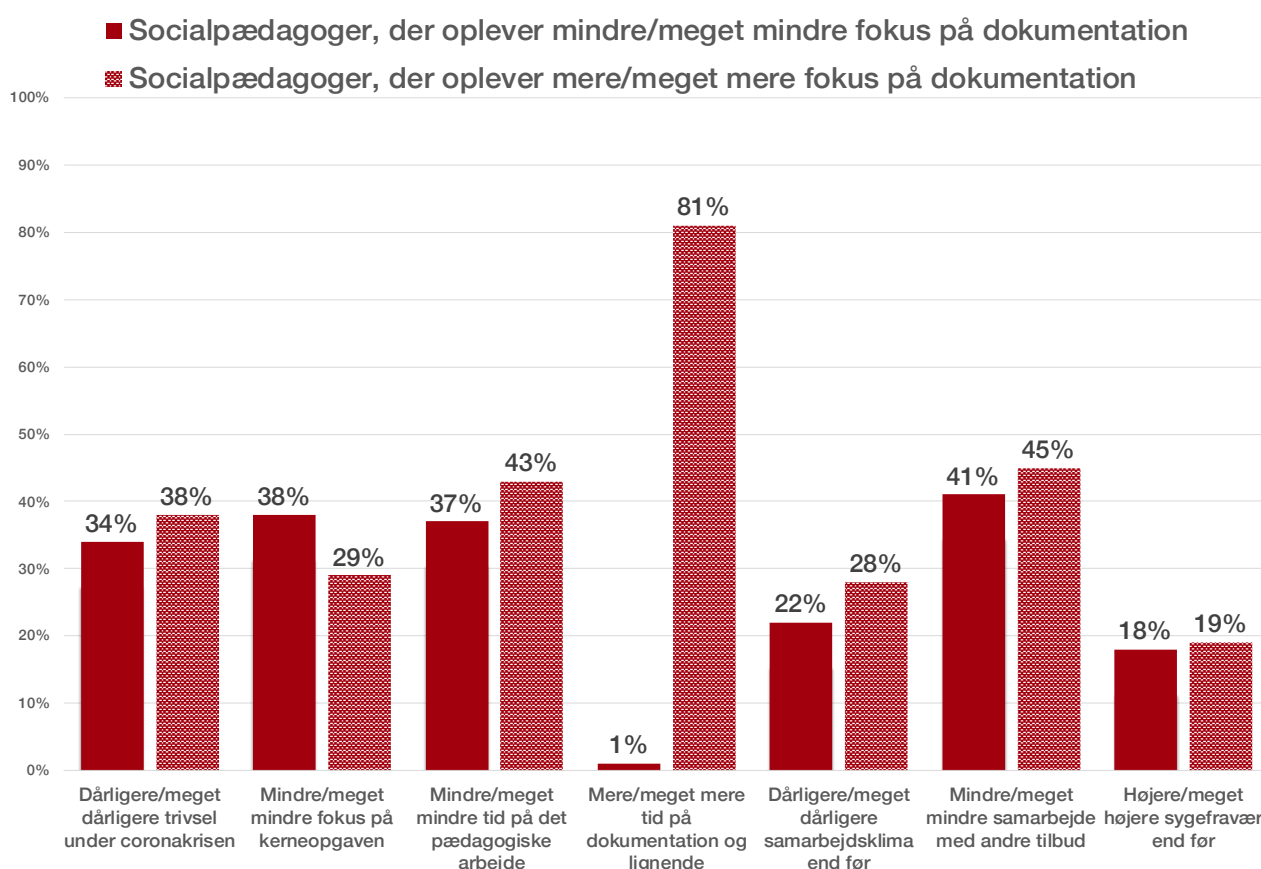
Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Der er samtidig lidt flere socialpædagoger fra arbejdspladser med mere fokus på dokumentation end fra arbejdspladser med mindre fokus på dokumentation, der oplever, at trivselen på deres arbejdsplads er blevet dårligere under coronakrisen.

Blandt de socialpædagoger, som er ansat på en arbejdsplads med et mindre fokus på dokumentation end normalt, oplever 24 %, at samarbejdsklimaet på arbejdspladsen er bedre end før coronakrisen.

På arbejdspladser med et øget fokus på dokumentation, er det blot 15 %, der mener, at samarbejdsklimaet er bedre under coronakrisen.

Igen oplever socialpædagoger fra arbejdspladser med mere fokus på dokumentation i højere grad end socialpædagoger fra arbejdspladser med mindre fokus på dokumentation, at samarbejdsklimaet er dårligere end før coronakrisen.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

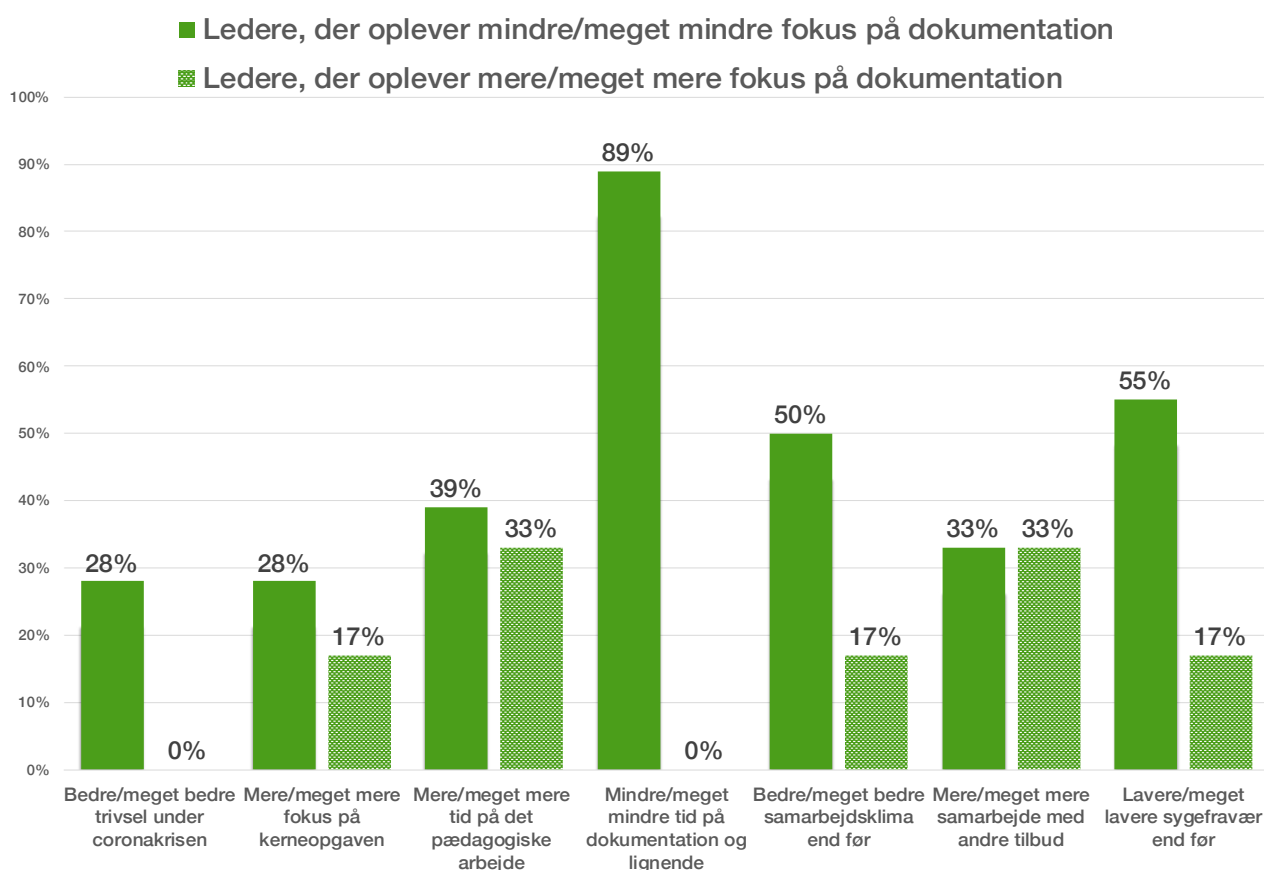
Det er desuden værd at bemærke, at 40 % af de socialpædagoger, som under coronakrisen oplever mindre fokus på dokumentation og lignende administrativt arbejde på deres arbejdsplads, ifølge undersøgelsen bruger mere tid på det pædagogiske arbejde med borgerne.

Blandt de socialpædagoger, der under coronakrisen har fået mere fokus på dokumentation, er det kun 21 %, som oplever, at deres arbejdsplads bruger mere tid på det pædagogiske arbejde sammenlignet med før coronakrisen.

Også hvis man alene spørger lederne, viser undersøgelsen en mulig sammenhæng mellem blandt andet samarbejdsklimaet på arbejdspladsen, og hvor meget fokus ens arbejdsplads har på dokumentation og lignende administrativt arbejde.

Ifølge undersøgelsen oplever 50 % af de ledere, som har mindre fokus på dokumentation på grund af coronakrisen, at samarbejdsklimaet på arbejdspladsen er bedre end før coronakrisen.

Til sammenligning oplever ingen (0 %) af de ledere, som i undersøgelsen svarer, at de under coronakrisen har mindre fokus på dokumentation, at samarbejdsklimaet på arbejdspladsen er dårligere end før.



Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

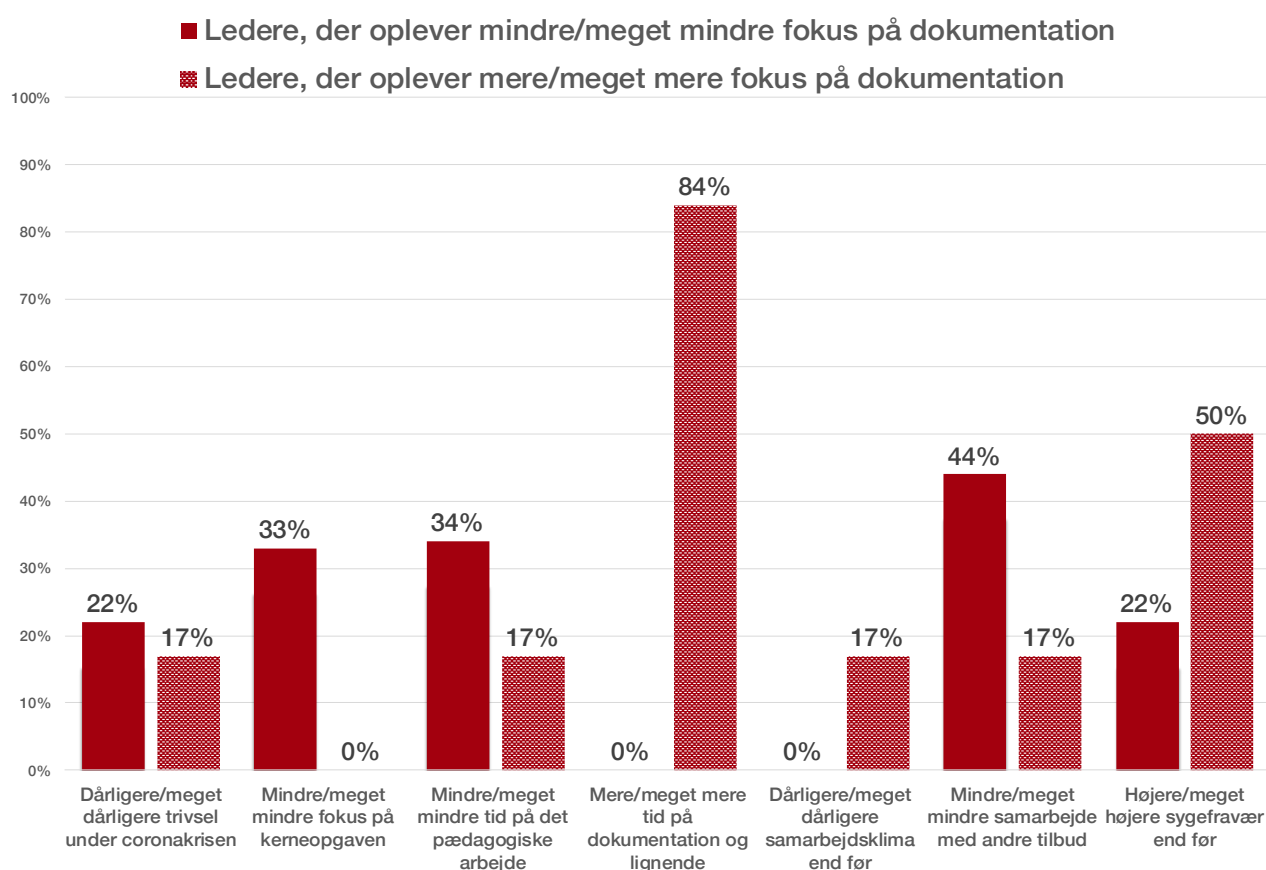
Der er kun et mindre antal ledere med i undersøgelsen, som oplever, at de har *mere fokus på dokumentation*, og derfor bør disse resultater tages med et hvis forbehold.

Dog er der ifølge lederne tilsyneladende en sammenhæng mellem medarbejdernes sygefravær, og hvor meget fokus arbejdspladsen har på dokumentation og lignende arbejde.

Blandt ledere, som oplyser, at deres arbejdsplads har mindre fokus på dokumentation under coronakrisen, svarer 55 %, at de oplever et lavere sygefravær end normalt.

Kun 22 % svarer, at sygefraværet er blevet højere under coronakrisen.

For ledere på arbejdspladser, som under coronakrisen har mere fokus på dokumentation, svarer 17 %, at de oplever et lavere sygefravær end før, mens hele 50 % svarer, at sygefraværet er blevet højere under coronakrisen.



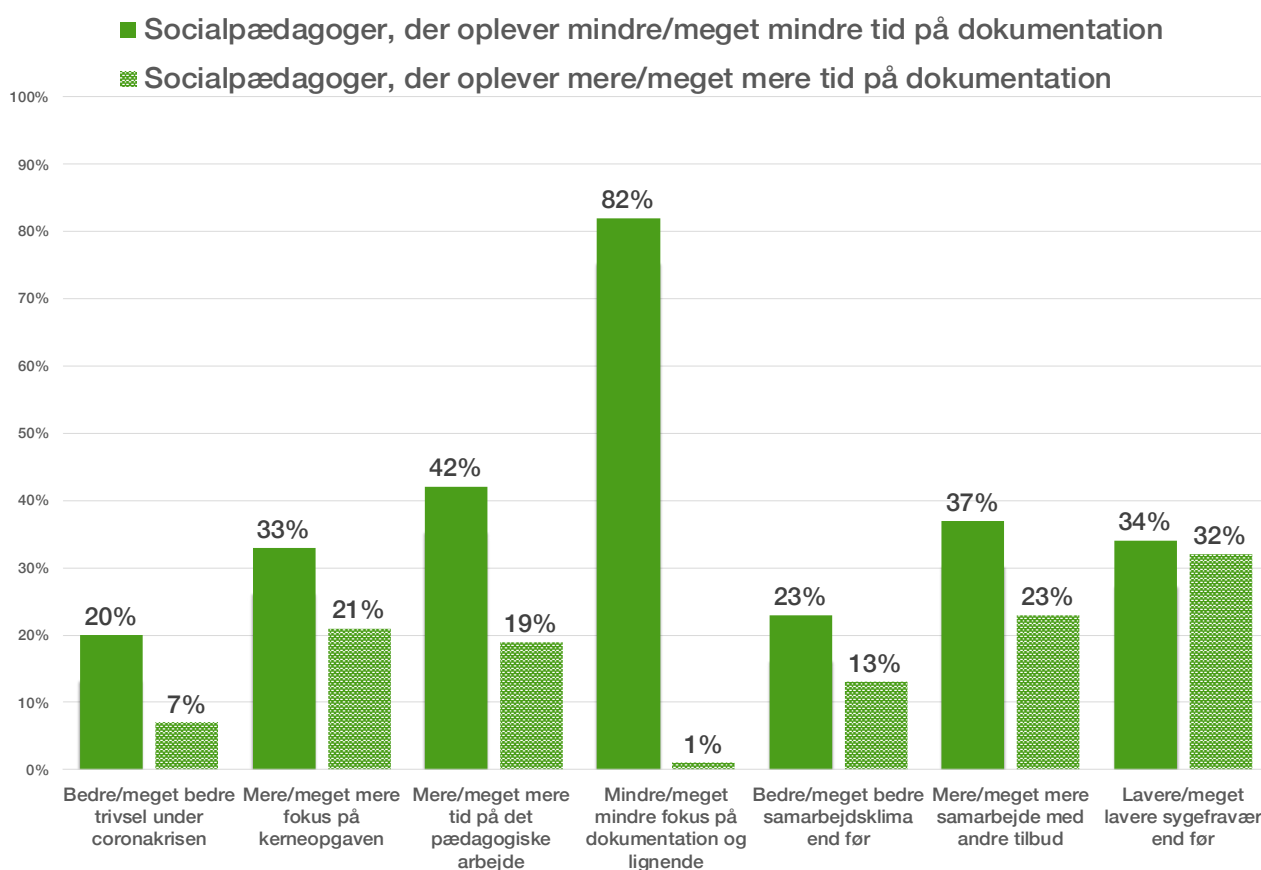
Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Som tidligere nævnt oplever 24 % af socialpædagogerne i undersøgelsen, at personalet på deres arbejdsplads bruger mindre eller meget mindre af deres arbejdstid på dokumentation og lignende administrativt arbejde end før coronakrisen.

Omvendt er der 16 %, som oplever, at deres arbejdsplads bruger mere eller meget mere arbejdstid på dokumentation under coronakrisen.

Sammenligner man de to grupper, er der en tendens til, at socialpædagoger på arbejdspladser, som under coronakrisen bruger mindre arbejdstid på dokumentation, samtidig oplever en bedre trivsel på arbejdspladsen, et bedre samarbejdsclima og et øget fokus på kerneopgaven.

Ifølge undersøgelsen er der også flere, som bruger mere af deres arbejdstid på det pædagogiske arbejde i forhold til de socialpædagoger, der svarer, at de under coronakrisen bruger mere tid på dokumentation og andet administrativt arbejde.

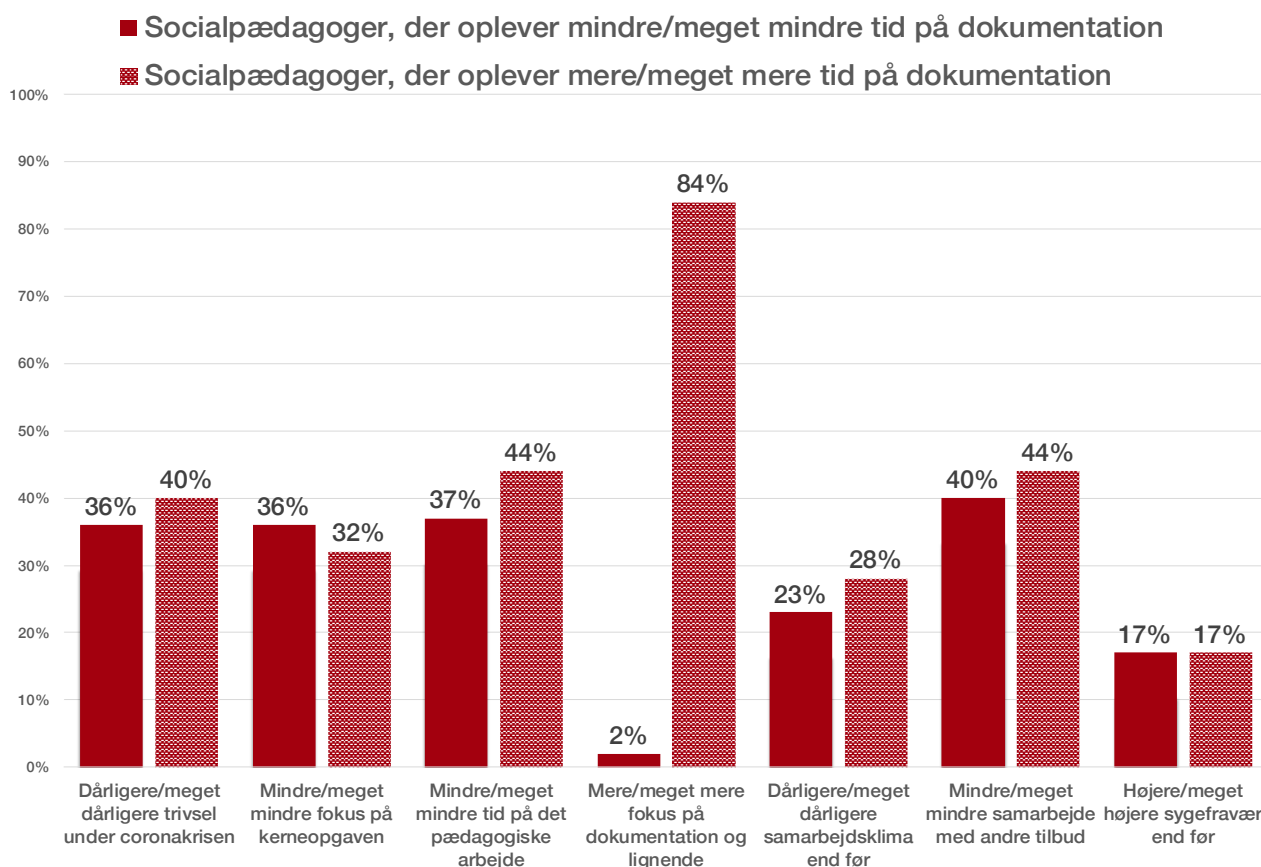


Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Blandt socialpædagogerne på arbejdspladser, som under coronakrisen bruger mindre arbejdstid på dokumentation, svarer 20 %, at de oplever en bedre trivsel på deres arbejdsplads. 23 % oplever, at samarbejdsclimaet på

deres arbejdsplads er blevet bedre. 33 % oplever, at de har fået mere fokus på kerneopgaven med borgerne, og 42 % oplever, at deres arbejdsplads bruger mere arbejdstid på det pædagogiske arbejde end før coronakrisen.

Blandt socialpædagoger på arbejdspladser, som under coronakrisen bruger mere tid på dokumentation, svarer blot 7 %, at de oplever en bedre trivsel på deres arbejdsplads. Kun 13 % oplever, at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er blevet bedre, mens blot 21 % oplever, at de har fået mere fokus på kerneopgaven med borgerne, og 19 % oplever, at deres arbejdsplads bruger mere arbejdstid på det pædagogiske arbejde end før coronakrisen.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

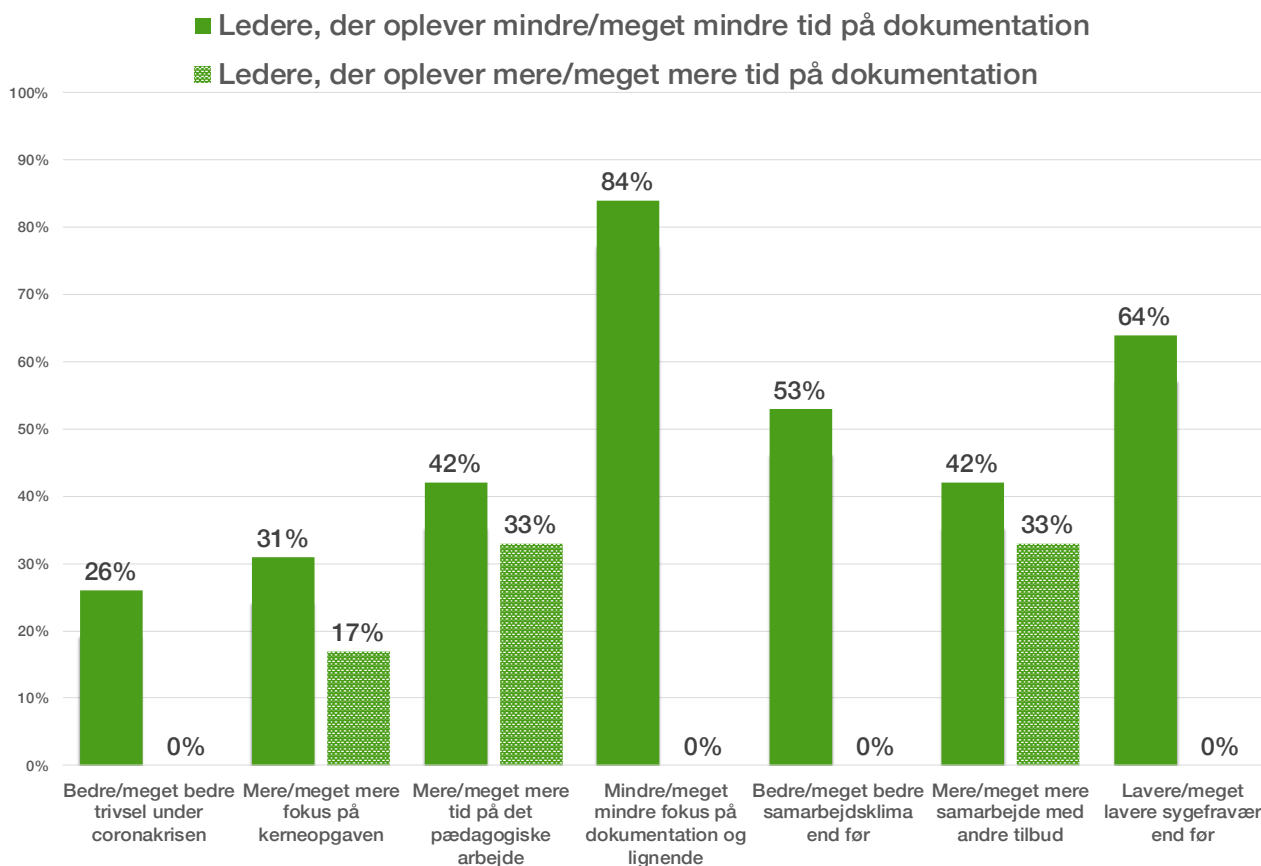
Blandt alle socialpædagoger i undersøgelsen er der en større andel, som oplever, at forholdene på deres arbejdsplads er blevet dårligere under coronakrisen. Her er der ingen væsentlig forskel på de to grupper.

Blandt lederne på de socialpædagogiske arbejdspladser, som på grund af coronakrisen bruger mindre tid på dokumentation og administrativt arbejde, oplever hele 53 %, at der er opstået et bedre samarbejdsklima på deres arbejdsplads.

Kun 5 % oplever, at samarbejdsklimaet er blevet dårligere under coronakrisen.

På arbejdspladser, hvor der bruges mere arbejdstid på dokumentation på grund af coronakrisen, er der ingen (0 %) blandt lederne, som oplever, at samarbejdsklimaet er blevet bedre.

Til gengæld oplever 17 %, at samarbejdsklimaet er blevet dårligere under coronakrisen.



Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

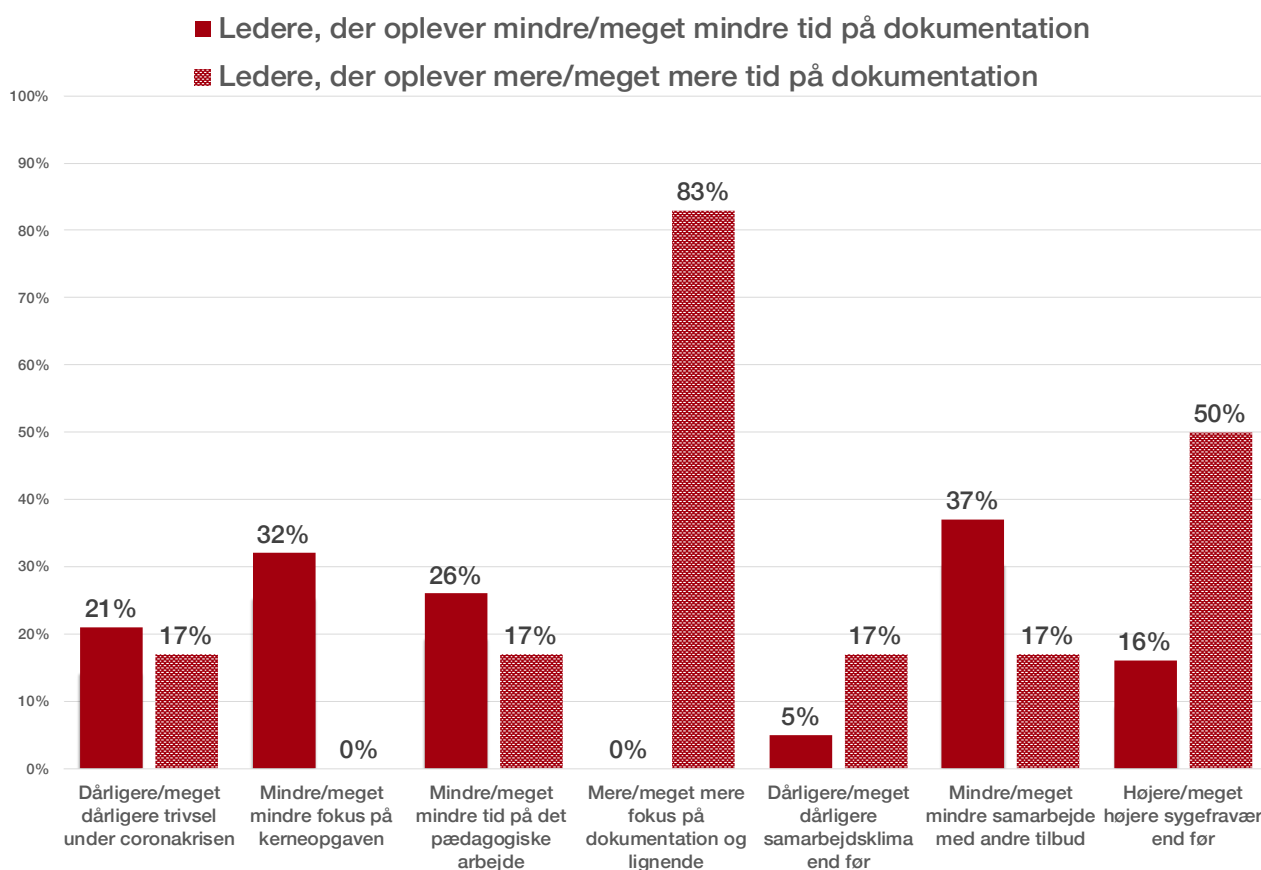
Hvad angår sygefraværet under coronakrisen er der ligeledes store forskelle på besvarelserne fra ledere på arbejdspladser, som bruger mindre tid på dokumentation og ledere på arbejdspladser, som bruger mere tid på dokumentation under coronakrisen.

64 % af lederne på de arbejdspladser, som bruger mindre arbejdstid på dokumentation, oplever, at sygefraværet på deres arbejdsplads er blevet lavere under coronakrisen.

Blot 16 % af lederne oplever, at sygefraværet er blevet højere.

Blandt lederne på socialpædagogiske arbejdspladser, hvor medarbejderne bruger mere arbejdstid på dokumentation, er der ingen (0 %), der oplever, at sygefraværet er faldet under coronakrisen.

Derimod er der hele 50 % af lederne, der oplever, at sygefraværet er steget.



Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Der er også et vist sammenfald, når det drejer sig om medarbejdernes trivsel.

På arbejdspladser med mindre fokus på dokumentation end normalt som følge af coronakrisen, oplever 26 % af lederne, at trivslen blandt medarbejderne er blevet bedre.

21 % af lederne oplever at trivslen er blevet dårligere under coronakrisen.

På arbejdspladser, som bruger mere arbejdstid på dokumentation under coronakrisen, er der ingen (0 %) blandt lederne, som oplever, at medarbejdernes trivsel er blevet bedre.

Til gengæld oplever 17 % af lederne, at trivslen på deres arbejdsplads er blevet dårligere end før coronakrisen.

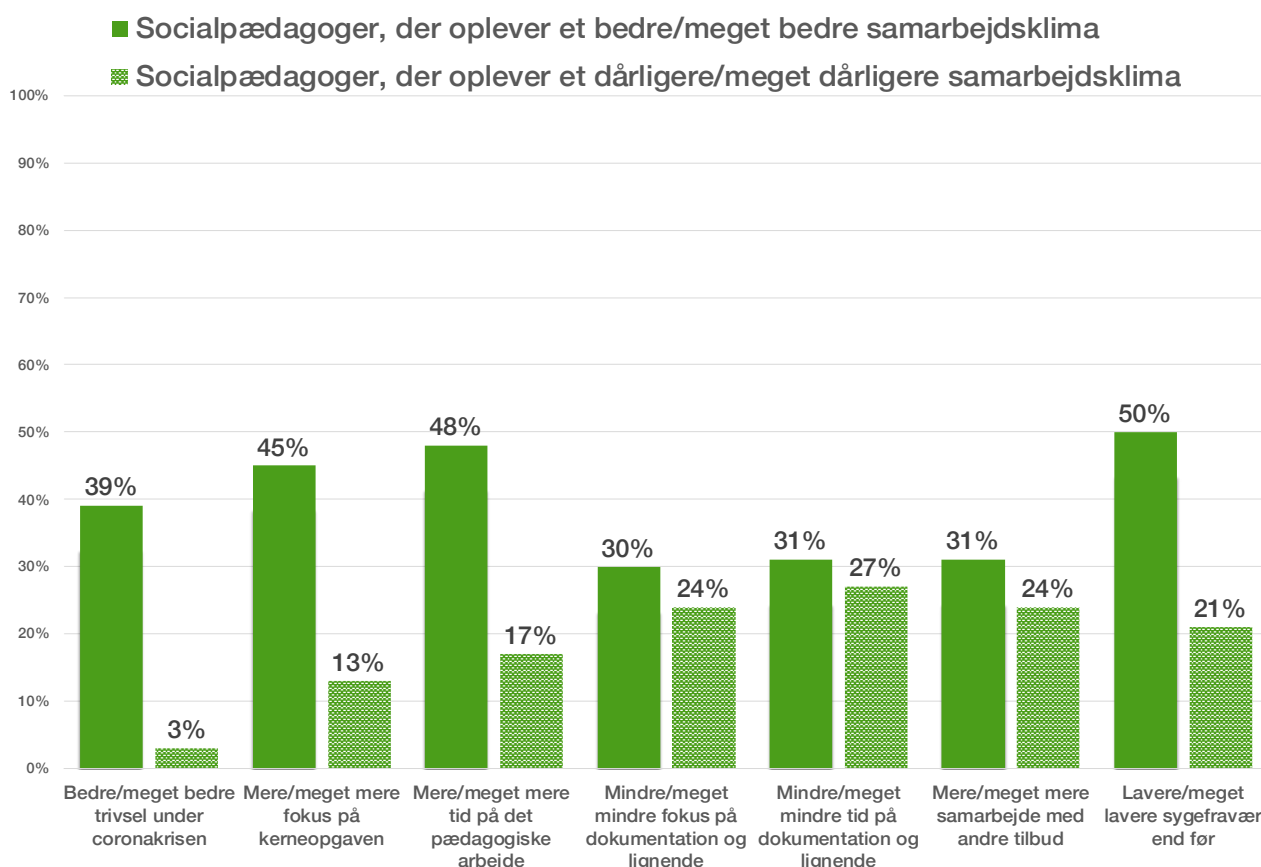
Af alle socialpædagoger i Nordjylland oplever 21 %, at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er blevet dårligere under coronakrisen, mens 18 % oplever, at samarbejdsklimaet er blevet bedre.

En sammenligning af de to grupper viser, at et godt samarbejds klima er en klar indikation på, om arbejdspladsen i det hele taget fungerer godt.

Blandt socialpædagoger, der oplever, at samarbejdsklimaet er blevet bedre under coronakrisen, oplever 39 %, at medarbejdernes trivsel også er blevet bedre.

Trods coronakrisen er der kun 14 %, der oplever, at medarbejdernes trivsel er blevet dårligere end før coronakrisen.

På arbejdspladser, hvor samarbejdsklimaet er blevet dårligere under coronakrisen, er det hele 65 % af socialpædagogerne, der oplever, at medarbejdernes trivsel også er blevet dårligere, mens kun 3 % oplever, at trivslen er blevet bedre end før.



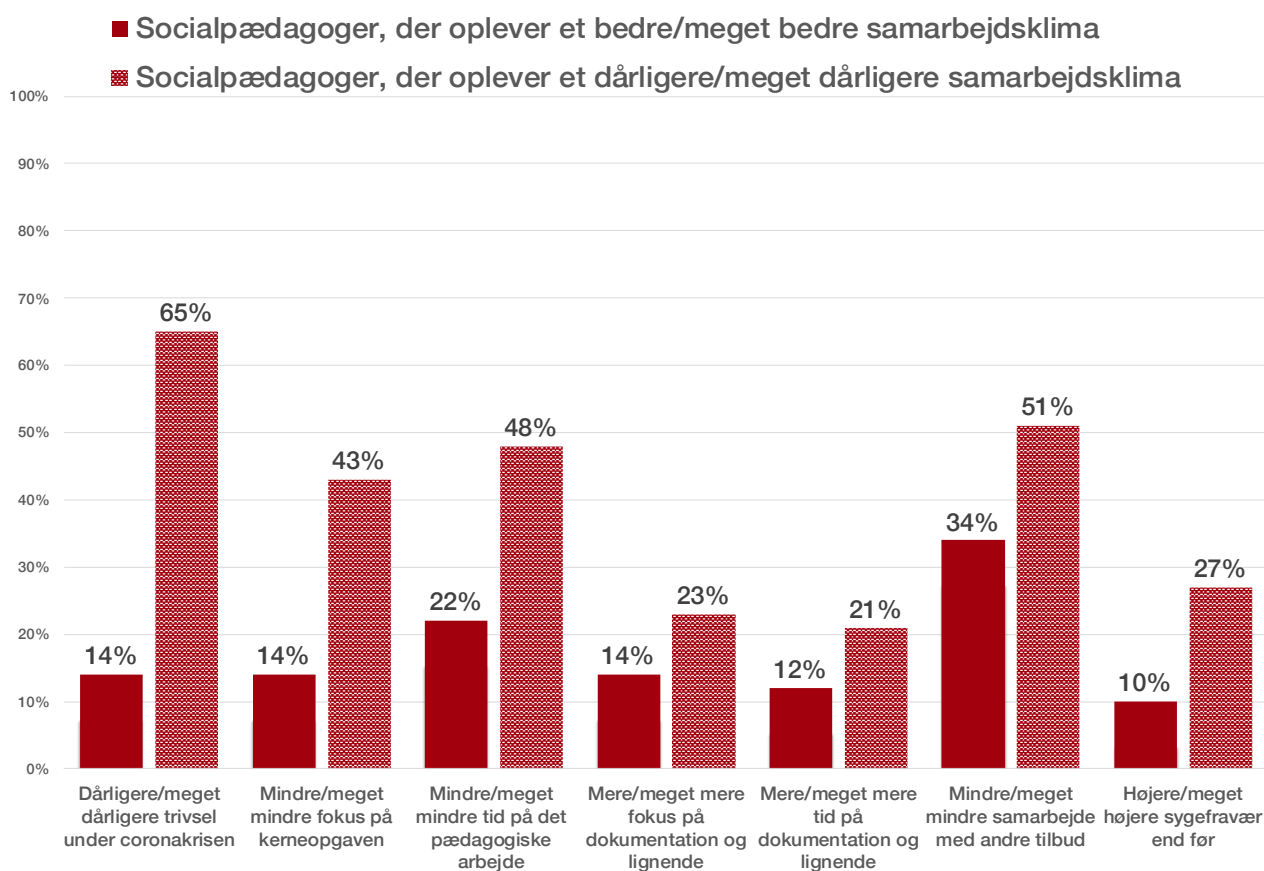
Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Henholdsvis 45 % og 48 % af socialpædagogerne på de arbejdspladser, hvor samarbejdsklimaet er blevet bedre under coronakrisen, oplever et øget fokus på kerneopgaven og at der er mere tid til det pædagogiske arbejde.

Til sammenligning oplever blot 14 % og 22 %, at der er mindre fokus på kerneopgaven og mindre tid til pædagogisk arbejde end før coronakrisen.

På arbejdspladser, hvor samarbejdsklimaet er blevet dårligere under coronakrisen, oplever henholdsvis 43 % og 48 % af socialpædagogerne, at der er mindre fokus på kerneopgaven og mindre tid til det pædagogiske arbejde.

Kun 3 % oplever, at der er mere tid til kerneopgaven med borgerne, mens 13 % oplever, at de har mere tid til det pædagogiske arbejde end før coronakrisen.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Blandt de nordjyske socialpædagoger, som mener, at samarbejdsklimaet er blevet styrket under coronakrisen, oplever 50 %, at sygefraværet på deres arbejdsplads er blevet mindre.

Kun 10 % oplever, at sygefraværet er steget under coronakrisen.

Omvendt mener 27 % de socialpædagoger, der er ansat på arbejdspladser, hvor samarbejdsklimaet er blevet dårligere, at sygefraværet er blevet højere under coronakrisen. 21 % mener, at sygefraværet er blevet mindre.

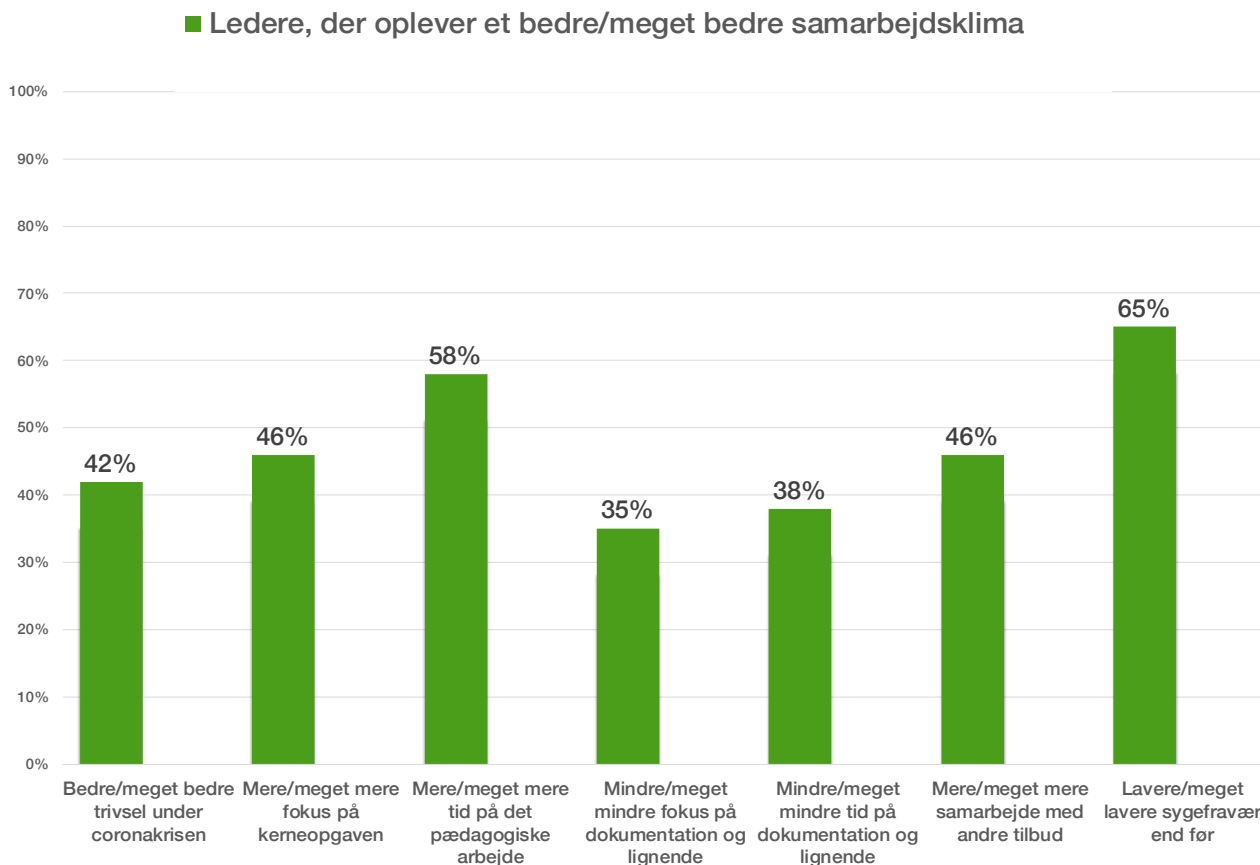
Spørger man udelukkende lederne på de socialpædagogiske arbejdspladser, er det 40 %, der oplever, at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads under coronakrisen er bedre eller meget bedre end normalt.

Kun 3 % af lederne mener, at samarbejdsklimaet er blevet dårligere, hvilket er for få til, at det giver statistisk mening at sammenligne de to grupper. Derfor er det udelukkende lederne, som oplever, at samarbejdsklimaet er blevet bedre, der er med i søjlegraferne.

Blandt lederne, der oplever, at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er blevet bedre under coronakrisen, oplever 42 %, at medarbejdernes trivsel også er blevet bedre. Kun 12 % oplever, at trivslen er blevet dårligere.

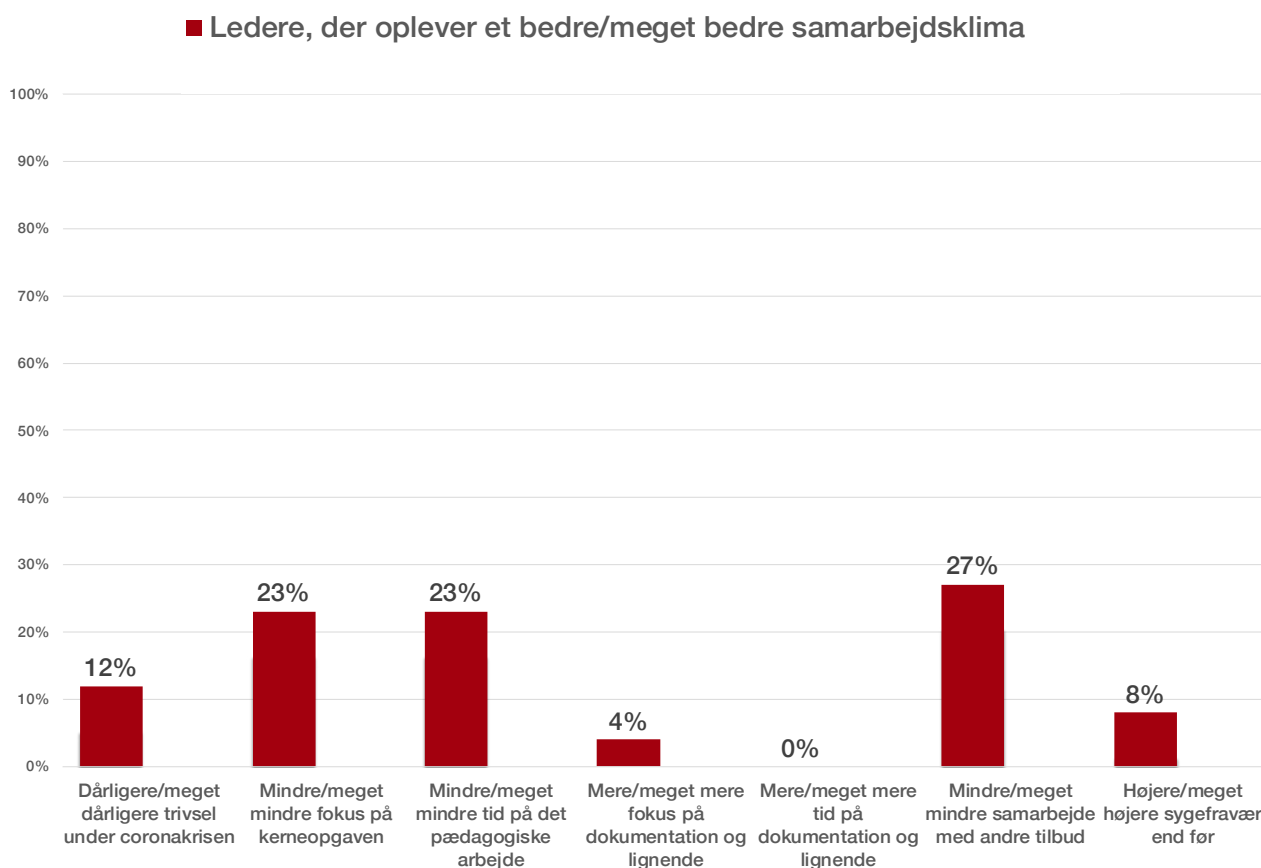
46 % af lederne, som oplever bedre samarbejdsklima, mener også, at der på deres arbejdsplads er mere fokus kerneopgaven med borgerne, og 58 % af lederne oplever, at medarbejderne har mere tid til det pædagogiske arbejde end før coronakrisen.

Modsat oplever 23 % af lederne, at deres arbejdsplads har et mindre fokus på kerneopgaven, og ligeledes 23 % oplever, at der er mindre tid til det pædagogiske arbejde.



Ledere, der har svaret "Det samme som før", "Dårligere", "Meget dårligere" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Blandt ledere, som mener, at samarbejdsklimaet er blevet bedre under coronakrisen, er der 35 %, der samtidig oplever, at deres arbejdsplads har mindre fokus på dokumentation og lignende administrativt arbejde, og 38 %, der mener, at deres arbejdsplads bruger mindre tid på dokumentation. Kun henholdsvis 4 % og 0 % af lederne mener det modsatte.



Ledere, der har svaret "Det samme som før", "Dårligere", "Meget dårligere" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

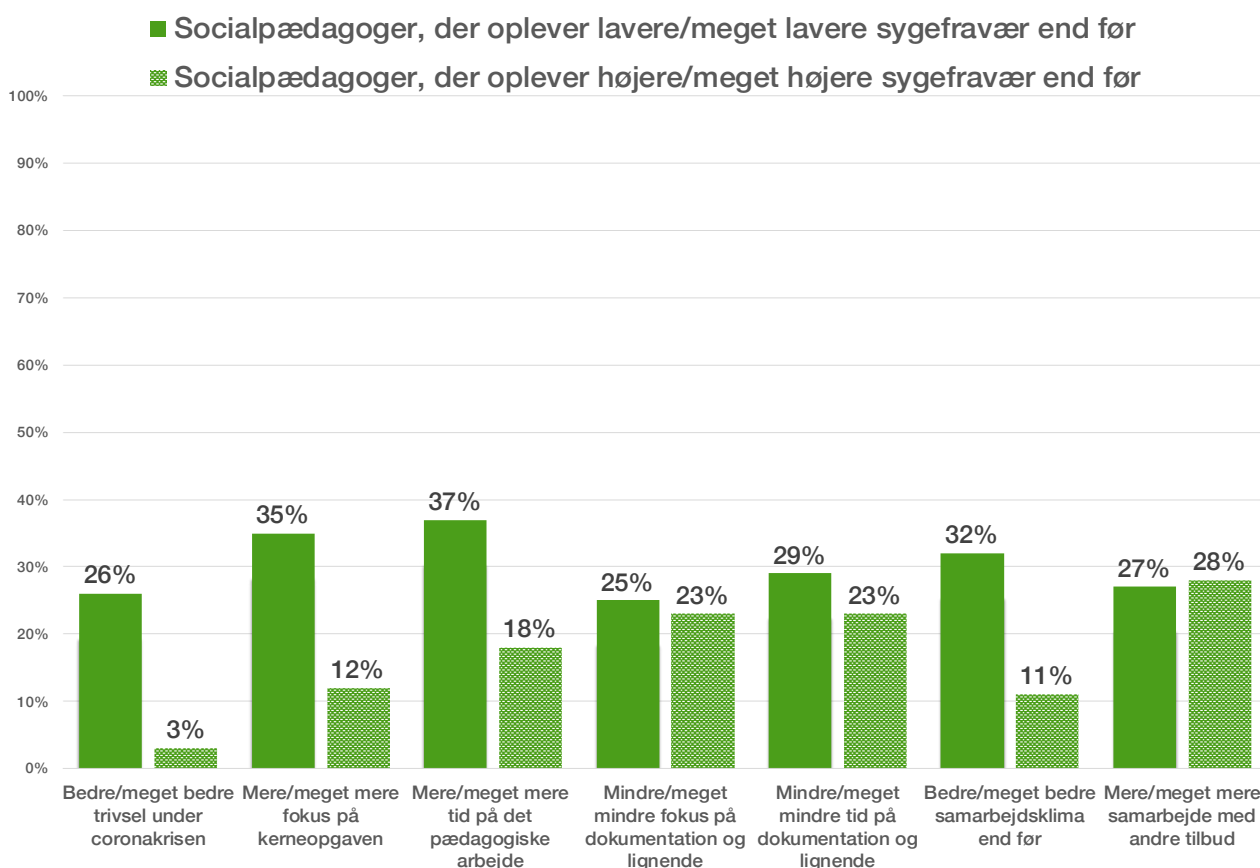
Det er værd at bemærke, at hele 65 % af ledere, som mener, at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er blevet bedre under coronakrisen, samtidig oplever et lavere sygefravær end normalt.

Kun 8 % oplever, at sygefraværet på deres arbejdsplads er højere end før coronakrisen.

I alt 28 % af de nordjyske socialpædagoger i undersøgelsen oplever, at sygefraværet under coronakrisen er lavere eller meget lavere end normalt. Modsat er det i alt 18 %, der svarer, at sygefraværet på deres arbejdsplads er højere eller meget højere end før coronakrisen.

På arbejdspladser med et lavere sygefravær end normalt, oplever 26 % af socialpædagogerne, at medarbejdernes trivsel er blevet bedre under coronakrisen. 21 % mener, at trivslen er blevet dårligere.

Blandt socialpædagoger fra arbejdspladser med et højere sygefravær, oplever kun 3 %, at trivslen er blevet bedre, mens hele 49 % oplever, at trivslen på deres arbejdsplads er dårligere end før coronakrisen.



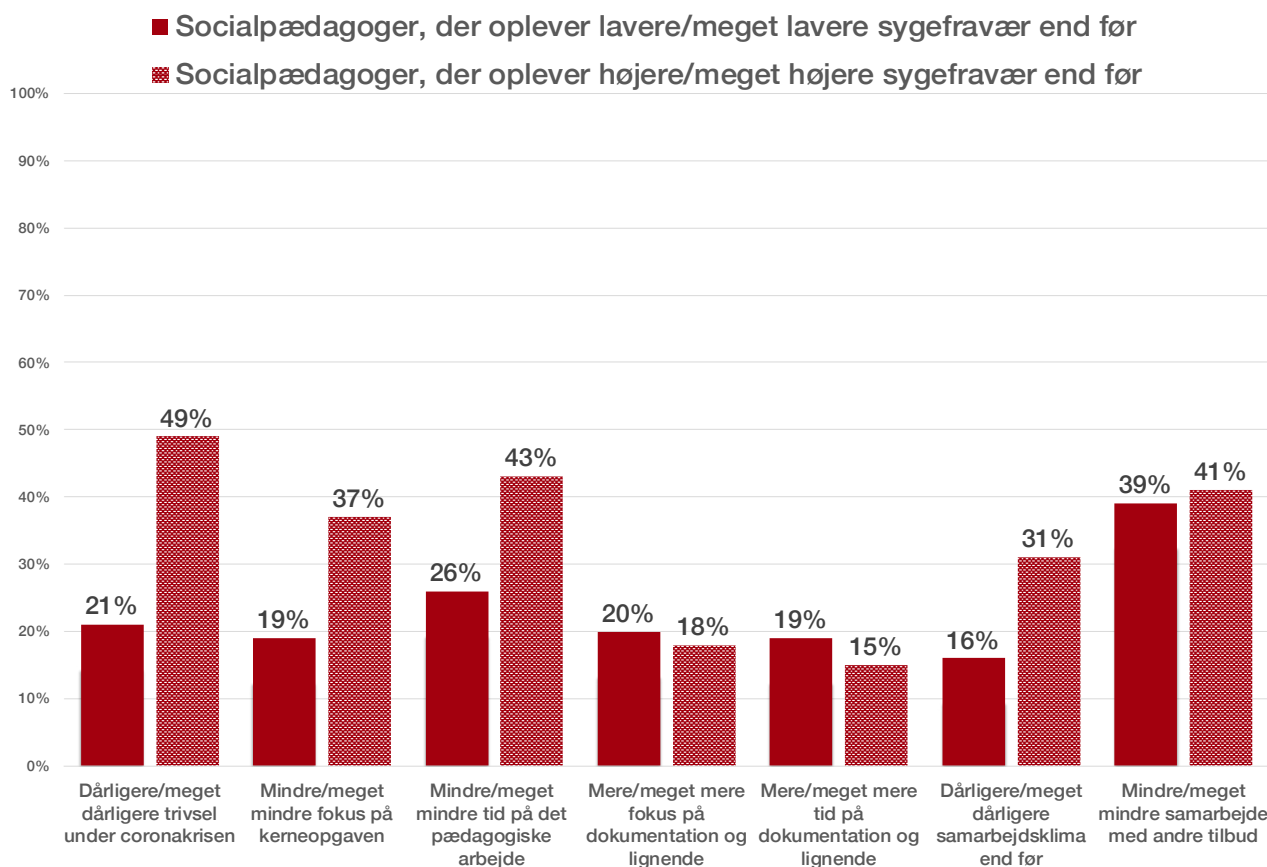
Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Der er også en tydelig sammenhæng mellem sygefraværet og samarbejdsklimaet på arbejdspladsen.

32 % af de socialpædagoger, der oplever et lavere sygefravær, oplever samtidig at samarbejdsklimaet på deres arbejdsplads er blevet bedre under coronakrisen. Kun 16 % mener, at samarbejdsklimaet er blevet dårligere.

På arbejdspladser med højere sygefravær mener 11 %, at samarbejdsklimaet

er blevet bedre, mens hele 31 % mener, at samarbejdsklimaet er dårligere end før coronakrisen.



Socialpædagoger, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

Omfanget af sygefravær giver også et billede af kvaliteten af en arbejdsplads. 35 % af socialpædagogerne på de arbejdspladser, hvor sygefraværet er lavere under coronakrisen, oplever et øget fokus på kerneopgaven med borgerne. 37 % oplever, at der er mere tid til det pædagogiske arbejde.

Til sammenligning oplever blot 12 % og 26 %, at der er mindre fokus på kerneopgaven og mindre tid til pædagogisk arbejde end før coronakrisen.

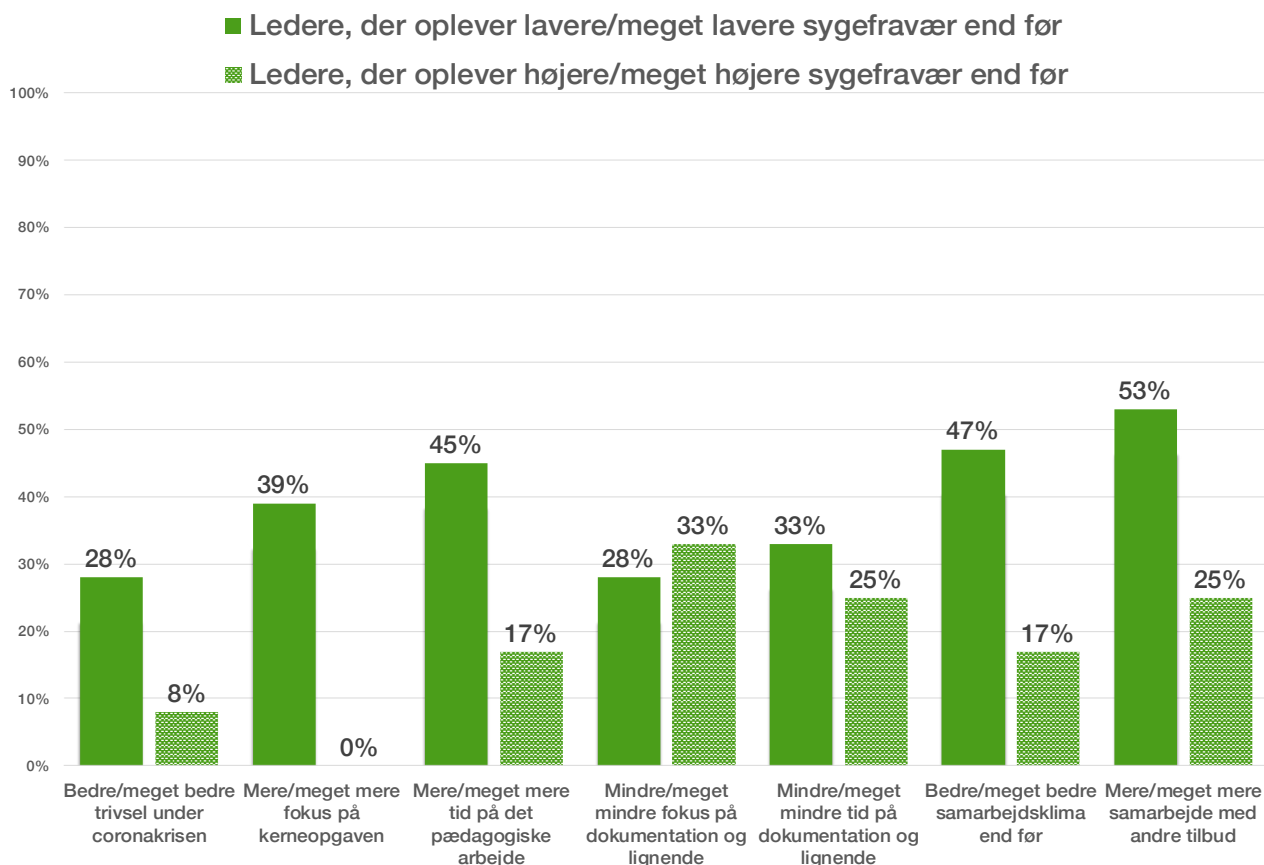
På arbejdspladser, hvor sygefraværet er højere under coronakrisen, oplever henholdsvis 12 % og 18 % af socialpædagogerne, at der er mere fokus på kerneopgaven og mere tid til det pædagogiske arbejde.

Hele 37 % oplever, at der er mindre tid til kerneopgaven med borgerne, mens 43 % oplever, at de har mindre tid til det pædagogiske arbejde end før coronakrisen.

Blandt lederne er det i alt 54 %, der oplever, at sygefraværet på deres arbejdsplads under coronakrisen er lavere eller meget lavere end normalt. I alt 18 % af lederne oplever, at sygefraværet på deres arbejdsplads er højere end før coronakrisen.

På arbejdspladser med et lavere sygefravær end før, oplever 28 % af lederne, at medarbejdernes trivsel er blevet bedre under coronakrisen. 11 % af lederne mener, at trivslen er blevet dårligere.

Blandt lederne fra arbejdspladser med et højere sygefravær, oplever blot 8 %, at trivslen er blevet bedre, mens 17 % oplever, at trivslen på deres arbejdsplads er dårligere end før coronakrisen.



Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

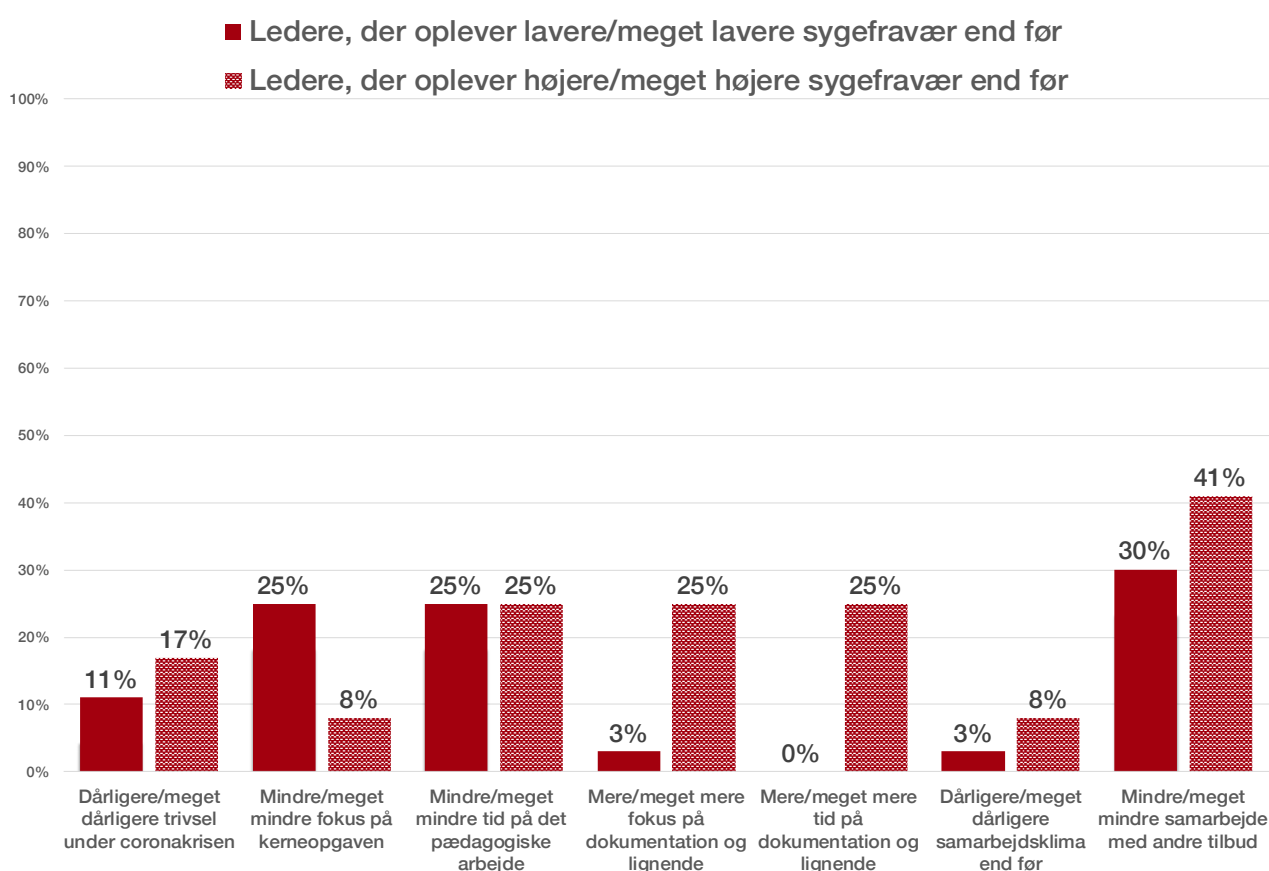
47 % af lederne på arbejdspladser med et lavere sygefravær, oplever at samarbejds klimaet på deres arbejdsplads er bedre end før under coronakrisen. Kun 3 % mener, at samarbejds klimaet er blevet dårligere.

På arbejdspladser med højere sygefravær mener 17 % af lederne, at samarbejds klimaet er blevet bedre, mens 8 % mener, at samarbejds klimaet er dårligere end før coronakrisen.

Endelig mener hele 39 % af lederne på socialpædagogiske arbejdspladser i Nordjylland, hvor sygefraværet er lavere under coronakrisen, at deres arbejdsplads samtidig har fået mere fokus på kerneopgaven end før coronakrisen.

Der er dog 25 % af lederne, som oplever, at der er mindre fokus på kerneopgaven.

På arbejdspladser, hvor sygefraværet er højere under coronakrisen, er der ingen ledere (0 %), som mener, at deres arbejdsplads har mere fokus på kerneopgaven end normalt.



Ledere, der har svaret "Det samme som før" eller "Ved ikke", er ikke med i grafikken.

De væsentligste forandringer

Deltagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvad **de væsentligste forandringer, som coronakrisen har betydet** på deres arbejdspladser. Svarene viser - ligesom undersøgelsens resultater - at de nordjyske socialpædagogers erfaringer fra coronakrisen er meget forskellige.

Her er et udvalg af deltagernes svar og kommentarer:

"Jeg har arbejdet hjemmefra, så jeg har manglet min daglige kollegiale sparring på kontoret. Har dog haft tættere dialog med min leder."

"Mere fokus på hygiejne og mindre nærkontakt."

"Hverdagen har været helt anderledes og at der slet ikke har været samme muligheder for aktiviteter."

"At vi har mere tid sammen med borgerne. At medarbejderne ikke er presset på samme måde men har tid og overskud til at hjælpe hinanden."

"At forklare mennesker med autisme, at alt det de kender og deres rutiner er forandrede."

"Ingen møder = mere stilhed og ro til vores kerneopgave."

"Skabt ro til kerneopgaven."

"Der er ikke den store forandring rent pædagogisk. Vi har fået flere opgaver vedr rengøring og afspritning i fællesområder."

Her er et udvalg af kommentarerne fra de socialpædagoger, der har svaret, at der har været et **højere eller meget højere sygefravær** under coronakrisen:

"Vi har store udfordringer ift. borgerne, som reagerer kraftigt på ændringerne. Arbejder med borgere og personale som ikke er kendt."

"Der har været færre børn på institutionen og dermed mere optimale rammer for børn med udfordringer. I den forbindelse større overskud blandt personale, da færre børn skaber færre indbyrdes konflikter i børnegruppen."

"Nye gode erfaringer ift. samarbejde, samt nye arbejdsgange, som har effektiviseret vores dagligdag. Eksempelvis Skype møder."

"Meget mere nærvær med dem, vi er ansat til at tage os af. Tid til ro, fordybelse osv. Vi ser ting, vi ikke har set før corona pga meget presset hverdag."

"Der er så mange ting der er anderledes end det plejer, at vi mangler retningslinjer til hvordan vi skal håndtere situationer. Ledelsen er ikke tydelig, og medarbejderne forsøger det bedste de kan, dog ofte i hver deres retning, og det skaber endnu mere kaos end der allerede er, samt splittelse i personalegruppen."

"Det er vanskeligt at give nærvær til personer med medfødt døvblindhed, når alt skal foregå på afstande."

"At min arbejdsplads ikke er der i øjeblikket, og at vi snart ikke véd hvem vi selv er. Vi skal snart HJEM og samle os selv og hinanden op."

"Bedre tid til borgerne idet der ikke er mange udefrakommende samarbejdspartnere."

"Mere frihed til at lave spontane pædagogiske tiltag. Da de rutineprægede aktiviteter som borgerne normalt deltager i ud af huset er aflyst."

"Arbejdsro. Arbejdsglæde. Sammenhold. Brug af faglighed."

"Vi løber lidt stærkere, men får med fælles hjælp og positiv indstilling det bedste ud af situationen. Vi er taknemmelige for det vi har lært af disse Corona tider."

"Beboerne taler mere om dagens opgaver og indhold. Da det nu er fælles oplevelser, hvilket også øger deres ro og glæde væsentligt. De sender billeder, sms og ringer forældrene mere op, hvilket også bidrager til den øget livsglæde. Alle gøremål er umiddelbart meningsgivende og afføder anderkendelse fra gruppen, da alle oplever meningen i arbejdet sammen."

"At vi ikke fysisk er så meget sammen med borgerne. Det er svært at holde fast i dem."

"Der har været en del koordinering da vores borgere ikke har kunne komme på dagtilbud. Vi har i stedet haft dagtilbudsmedarbejdere til at komme i botilbuddet. Det har været en stor øjnåbner specielt for dagtilbud, da de ikke tidligere har været opmærksom på arbejdet i botilbud."

"Der er kommet mere ro på i dagligdagen, da alt er aflyst, og mere tid til nærvær i de enkelte teams."

"At vores ledelse er hjemsendt."

"Vores beboere savner deres pårørende/kærester nu, og det rammer dem hårdt psykisk nu. Vi personale har også isoleret os meget, og personligt har det fyldt meget i mit liv, altså hele tiden at spekulere over, at undgå at blive smittet."

"At borgernes struktur er brast sammen, og vi har halter bagefter for at få tid til det hele. Vi kunne godt bruge flere hænder!"

"Der har været et fantastisk samarbejde med dagtilbud i perioden, hvilket har været godt for arbejdsklimaet."

"Mere tid til den enkelte borger. Mere nærvær. Mere pædagogisk relations arbejde. Mindre administrativt arbejde. Mindre mødevirksomhed. Mindre spildtid."

"Vi er blevet bedre til at arbejde på tværs og tage ansvar, når der er opstået akutte problemstillinger."

"At dagbeskæftigelse er lukket, og alle derfor er hjemme hele dagen."

"Vi har fået udadreagerende beboere."

"På den ene side travlhed, på den anden side mere ro, og et mere rolig hus."

"At beboerne ikke kan have den samme kontakt til deres pårørende."

"At vi skal holde afstand og undvære berøring til kollegaer og holde os på egen afdeling."

"Ledelsen og det administrative personale har været hjemme meget af tiden. Derfor har vi været overladt til os selv mere end før alt dette. Beboerne har været mere udfordrede end normalt og derfor mere vold."

"Friheden til at kunne arbejde med det administrative som fx dokumentation derhjemme, samt virtuelle møder og sparring. Det fungerer virkelig godt, og kan sagtens forsættes med fordel når hverdagen engang bliver normal igen."

"Jeg arbejder som pædagogisk familierådgiver og har i perioden ikke måtte besøge "mine" familier, så har vejledt dem over telefonen, ligesom jeg har haft skypemøder mm med mine kollegaer."

"Ustruktureret og kaotisk. Manglende retningslinjer. Og flytten rundt mellem afdelinger."

"At der er fokus på kerneopgaven."

"Ingen knus som før. Mindre berøring. Det er en stor mangel. Berøring er livsvigtig."

"At vi som pædagogisk personale, bruger en del tid på rengøring i husene."

"Er tiltrængt udfordring på "vi plejer". At fokus og tid til kerneopgaven, giver trivsel og oplevelsen/ følelsen af at betyde noget og skabe resultater."

"Vi passer på hinanden på afstand, hvilket godt kan være svært med borgere der har hudsult. De savner et ordentligt knus."

"At ledelse ikke er til stede, og der er lavet mange retningslinjer, som personalet skal følge/efterleve. Det opleves at mange af dem ikke giver mening, men blot besværliggør dagligdagen for de ansatte."

"Den har betydet, at vi har fået øje på nye pædagogiske arbejdsgange."

"At vi laver dagbeskæftigelse hjemme i Botilbuddet, hvilket køre rigtig godt til glæde for mange af borgerne."

"At det er blevet mere komplekst. Både borgere og personale er mere udfordret. Tvivl, usikkerhed og bekymringer fylder mere. + et større arbejdspress."

"At nogle af de faste rutiner er blevet opløst og andre er kommet til. Dette har givet luft til bruger og personale."

"At vores borgere har haft en mere "ustabil" hverdag, hvilket har resulteret i flere konflikter og magtanvendelser."

"Vi er på matriklen og kommer ikke ud i verden og beboerne har ikke haft fysisk kontakt til deres pårørende."

"Heldigvis har vi haft mega dygtige beboere der har omstillet sig hurtigt og alle de medarbejdere der har ydet i coronatid skulle ha en guldmedalje."

"Det har betyder at vores borgere har fået væltet deres hverdag på hovedet og vi ser en stigning af psykiske problematikker."

"Vi bruger mere tid på praktiske gøremål, og tid på at afværge konflikter beboerne i mellem, da alle er hjemme i huset, og ikke kommer ud på job, fritidsinteresser og lign."

"Den største forandring er, at medarbejderne fra dagtilbud arbejder på bostedet i dagtimerne, hvilket har fungeret godt, både i forhold til samarbejde mellem medarbejderne på tværs og over for borgerne på bostedet."

"Borgerne har det meget svært ved at deres rettigheder er taget fra dem. Dette efterlader en ekstra stor pædagogisk opgave."

"Personalet har ikke haft mulighed for at holde møder eller arbejde på tværs af grupperne, hvilket har forringet det pædagogiske tilbud til borgerne."

"Dårligere livskvalitet for borgeren. Ingen pårørende, og brud i deres kontinuitet i livet, ved nedlukning af dagbeskæftigelse og aktiviteter i fritiden."

"Mere fokus på at have samtaler, ingen nye koncepter, ingen nye udviklingsidéer, fokus på kerneopgaven, hvilket er befriende."

"Alle er gået på opdagelse i digitale løsninger og bruger dem."

"Der er også mere overskud fra personalets side af til at arbejde mere dybdegående pædagogisk med borgerne, fordi der ikke skal klares alle mulige andre opgaver."

"Ledelsen er blevet hjemme eller kommer på arbejdspladsen i begrænset omfang."

"Men vi har stort set ikke set ledelsen i 2 mdr. Det har givet mere ro på arbejdspladsen."

"Vi bruger meget tid på praktiske opgaver, da vi gør en del mere rent og borgerne ikke nå bruge fælleskøkkenet, så skal vi som personale lave alt deres mad, hvor der fleste af borgerne ellers selv plejer at sørge for maden."

"At vi savner p-møder og team møder."

"At vi har vist at med styrke, faglighed og fællesskab kommer længst med vores kerneopgave."

"Mere dokumentation, mindre pædagogisk arbejde."

"Jeg synes, vi er blevet klogere på mange ting. At alle borgere ikke efterspørger et dagtilbud, blot der er indhold i hverdagen, kan det lige så godt udgå fra botilbuddet."

"Meget mere rengøring og andre praktiske gøremål samt mere mentalt pres, da beboerne har haft en vis forståelse for situationen, men har haft svært ved ikke at vide, hvornår alt bliver "normalt" igen, og vi som personale har ikke kunnet give dem de svar de ønsker. Men denne krise har også betydet mere tid sammen med borgerne, som er noget af det mest positive:-)"

"Der er blevet mere tid i dagligdagen, fordi de fleste eksterne opgaver er væk. Borgerne har mere ro og nyder at dagtilbudet er flyttet hjem i bofællesskabet. "

"Sammenhold. Fælles ånd.. lyst til at få det til at få tingene til at fungere."

"At borgerne får den støtte, som de selv ønsker fremfor støtte efter en plan som passer til andre menneskers vurdering af borgernes behov."

"Færre mails ovenfra at forholde sig til."

"Langt bedre/mere kontakt med vores borger. Tid til den omsorg og anerkendelse de har behov for. Tid til at fokusere mere på den enkeltes behov. Et lovligt pusterum fra den massive tidsrøver = dokumentation. Borger som oplever nærværende pædagoger med tid til alt det vi ikke når i en normal hverdag."

"Vi trækker på fælles hammel for at få tingene til at køre rundt. ingen ævl og kævl."

"Det er en hård tid, men der kommer gode ting ud af det, da vi skal ændring i normaliteten og finde på alternativer. "

"Mere tid sammen med beboerne."

"Manglende personalemøder og kollegial sparring."

"Der bruges MEGET mere tid på praktiske opgaver, som rengøring og afspritning."

"Der er mere ro på om morgenen, da der ikke er nogen der skal ud af huset. Det giver ro til både borgere og personale. "

"Dette skaber mere tid og plads til aktiviteter der tager udgangspunkt i borgerens behov og ønsker."

"Fællesskab - nærvær - mindre mødeaktiviteter - færre udefrakommende begivenheder, som vi skal tage stilling til - være tilstede for borgerne - mere tid til kerneopgaven - færre telefonopkald - mindre sygefravær. Alt i alt er der mere ro og stabilitet."

"Alt er vendt på hovedet. Alt for meget tid går med praktik og på at finde id af hvordan man bedst mulig for hverdagen til at gå."

"Lukkede dagtilbud har stor påvirkning for beboerne. Desværre negativ påvirkning."

"Coronakrisen er rigtig hård ved vores beboer, som ikke forstår hvorfor de ikke skal på "arbejde" og hvorfor de ikke må få besøg."

"Borgerne er frataget alt der normalt fylder i deres hverdag. Aktivitet og besøg af pårørende. Det er nødvendigvis ikke dårligt at borgerne er hjemme i egen bolig, hvis blot der også bare mere personale til det pædagogiske arbejde."

"De største forandringer er for borgerne der ikke har samme aktivitetstilbud som før Coronakrisen."

"Færre møder har skabt mere tid til borgeren."

"Mere plads til at gøre det vi er gode til."

"Dagtilbuddet er flyttet hjem til de forskellige botilbud og personalegruppen er blevet fordelt på flere matrikler. Har lært nye kollegaer at kende og fået øjnene op for et samarbejde det skal på at stå efter corona."

"Der er mere ro og derved nemmere at være mere nærværende overfor borgerne. Flere af borgerne trives endda bedre end før"

"Personalet har skulle tænke andledes og kreativ på en anden måde en normalt og det er faktisk en øjnene åbner for mange, sådan at man ikke forsætter med at køre i hamsterhjulet altid."

”En voldsom fokus på corona sikkerhed og en begrænset bevægelsesfrihed. Ikke den samme mulighed for nærvær og aktiviteter sammen.”

”Skærpede sundhedsmæssige foranstaltninger - afspritning, - mindre fysisk kontakt, hvilket er udfordrende i forhold til borgernes kognitive udviklingshæmning og behov for fysisk kontakt.”

”At fokuset kan være på borgeren uden forstyrrelser, og at beslutningsprocesser og sagsgang er blevet kortere, hvilket er af stor betydning for borgeren og vores arbejdsglæde.”

”Jeg har haft bedre tid til at skabe trygge og forudsigelige rammer for vores sårbare beboere, da jeg ikke har brugt så meget tid på dokumentation af mit arbejde og min arbejdstid.”

”Sygefraværet er faldet og det betyder at flere fastansatte pædagoger er på arbejde og færre vikarer skal tilkaldes. ”

”Mere fokus på borgerne. Mere “hvad kan vi” - fremfor “hvad kan vi ikke” Arbejdsglæden er tilbage.”

Hvad kan vi lære fra coronakrisen?

Deltagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvilke positive forandringer fra den ekstraordinære situation på deres arbejde, man bør tage ved lære af efter coronakrisen.

Her er et udvalg af deltagernes svar og kommentarer:

"At have procedurer for det "ukendte", således borgerne ikke bliver fremmedgjorte, men i stedet bliver inkluderet i de forandringer samfundet udsættes for."

"Ja, at vi selv har en aktie i hvor travlt vi skal have, insistere på en "normalitet", huske på de erfaringer vi gjort med at hjemmearbejde og videomøder kan integreres som en del af måden at arbejde på. Det KAN jo godt lade sig gøre - og rigtig fint endda."

"Hygiejne og bedre samarbejde."

"Det har været godt at møde kollegaer fra andre afdelinger."

"Vi har set nytte af at dele borgerne i mindre hold."

"Der er fundet mange spændende løsninger at ordne det faglige arbejde på, som man godt kunne bruge i fremtiden. Flere Skype-møder med andre faggrupper for at spare kørsel og tid. Flere telefonsamtaler med vores borgere, for at holde dem selvkørende, og muligvis mindre hjemmebesøg, men stadig denne tætte opfølgning via telefonen."

"STOP al unødvendig dokumentation."

"Dagtilbud kan være godt for nogle. For andre kan det give en meget stresset hverdag, hvor der intet overskud er, når de kommer retur."

"Mere tid til den enkelte, og ikke kun at skulle dokumentere."

"Mere fokus på metodefrihed. Vi tilbyder som ofte støtte gennem ved et fysisk besøg. Det har vist sig, at det nogen profiterer af andre metode med godt resultat. Flere online samtaler med borgerne, især dem som har vanskeligt med øjenkontakt eller andre menneskers tilstedeværelse nyder godt af et telefonopkald."

"At vi har lært borgerne at kende fra en anden vinkel, og at vi skal tage alle de små nuancer som var gode i arbejdet med borgeren med tilbage til dagtilbuddet, når vi åbner igen."

"Vi har fået mere ro. Der er ikke travlt i vores hverdag i arbejdet med hjemløse på forsorgshjem/herberg. Det giver ro til borgeren, at vi ikke har travlt."

"Vi har lært personalet i dagtilbuddene at kende, idet de nu kommer på vores botilbud."

"At nogle borger er i bedre trivsel grundet mere ro i hverdagen og mindre pres fra omgivelserne som f.eks. det offentlige."

"Mindre unødigt dokumentation, mindre kontrollerende instanser der ikke har med pædagogisk arbejde at gøre."

"Det er fint at skype-mødes i stedet for at skulle deltage fysisk."

"Mere tillid til at pædagogerne gør det bedste for borgerne uanset hvilken situation, vi befinder os i. Kontrol er ikke så effektivt som tillid og muligheder."

"Det har virket på mig, at der har været meget tydelige overordnede retningslinjer oppefra, men jeg har savnet snakken om det pædagogiske, etik, omsorg og de dilemmaer, der er."

"Mere tid til beboerne og mindre tid til dokumentation."

"Hygiejnen er blevet væsentligt bedre blandt vores borgere."

"At ikke alle vores borgere profiterer af at være afsted i dagtilbud."

"En meget positiv forandring på bostedet er, at de fleste vasker deres hænder inden vi spiser. Det er blevet en god vane, som vi personale sætter stor pris på, og som skal fortsætte for altid."

"Bedre hygiejne og fokus på sundhed."

"Hvor vigtigt det er, at der er tydelige procesbeskrivelser, således at tilgangen til kerneopgaven og borgerne ikke er så personafhængig, samt for at lette omstillingen ved skiftende personaler."

"Vores borgere profiterer af at have mere personale og være i små grupper."

"Indblik i andres jobfunktioner giver en større forståelse. Samarbejde giver en større samhørighedsfølelse."

"På politisk niveau er det værd at overveje om det i almindelighed fortsat giver mening at have så stor en del af administrative medarbejdere i kommunal regi, der tilsyneladende ikke behøver at fremmøde på arbejde for at passe deres arbejde. Altså; hvis ikke alle medarbejdere i det offentlige anses for at varetage kritiske opgaver til daglig, er de så nødvendige?"

"Fokus på hvad forudsigelighed og vaner gør for de fleste borgere."

"Vi har kollektivt måttet indse at tiden til dokumentation og administrativt arbejde har været knap. Al fokus har ligget på det pædagogiske arbejde og at få hverdagen til at fungere. Dette samlet har faktisk vist sig at have positiv effekt på borgerne."

"Den bedre planlægning af dagens aktiviteter."

"Vi kan meget mere, og vi er rigtig gode til at løse problemer, der opstår."

"Hjemmearbejde er en mulighed."

"Vi har da lært at vi kan bruge det virtuelle til mere end tidligere, hvilket muligvis kan afkorte enkelte arbejdsgange."

"At vores beboere klarer mere end vi regner med. At de har taget imod de nye tiltag uden problemer."

"Den ekstra fokus på hygiejne kan med fordel viderebringes."

"Videomøder kan spare tid og penge, hvis ikke det er strengt nødvendigt at mødes."

"Samarbejdet med personalet fra værkstederne."

"Det er at borgerne ikke må gå i butikker og handle, så de fleste i mit hus har tabt sig rigtig meget. Ved godt det går ud over borgernes selvbestemmelse. Mange har fået et bedre helbred, da mange har forhøjet blodtryk, Forhøjet kolesterol, og diabetes 2. Ved godt mine normer kommer ind her med et bedre helbred."

"Der har været meget fokus på hygiejne. Det vil være super, hvis det kan implementeres, når det bliver normale tider igen."

"Den faste motion hver morgen er god for alles fysiske tilstand."

"Flere ting kan godt tænkes anderledes, f.eks. kan møder holdes virtuelt og på denne måde spare kørsel, og mødeformen giver også mindre ufaglig snak."

"At nogle borgere på botilbud faktisk måske trives bedre hjemme end at skulle afsted hele tiden."

"Vi bliver tvunget til at stille spørgsmålstejn ved vores indsatser og pædagogiske målsætninger. Videre har det medført, at vi lige "stopper op" og mærker vores kollegaer på en anden måde."

"Fokus på rengøring og hygiejne - mindre sygefravær."

"Nogle borgere plejer ikke at motionere, men vi motiveret nogle borgere til at deltage i Walk and Talk, da vi ikke måtte mødes indendørs."

"Den kreativitet der er spiret frem – fx udendørs møder med borgerne."

"At det for mange psykisk syge i bofællesskab er godt ikke at aktivere for meget...de nyder ofte fred og ro."

"Ja, vi er bedre mere opmærksom på at bruge videomøder."

"At det ikke altid er en dårlig ting med nye rutiner."

"Mere kontakt med ledelsen, hvilket har løst udfordringer, før det blev problemer."

"Mindre stress og mere ro på borgerene."

"Ja, vores samarbejde med dagtilbuddene burde vokse så meget. Vi kan give hinanden så meget."

"Måske ikke så nødvendigt at fokusere på mange aktiviteter. Når serviceniveauet falder, bliver der rum til selvstændighed og udvikling."

"For mit eget vedkommende, kan det være en god idé at jeg arbejder mere hjemme, når eks. skriftligt arbejde tillader det."

"At medarbejderne fra dagtilbud som er omplaceret til botilbuddene får et dybere kendskab til borgerne."

"Lad nu "frontpersonalet" definere arbejdet med borgerne, vi kan jo godt. Når nu vores verden går videre uden problemer i disse krisetider, kan det give anledning til at kigge på om vi ikke skulle kigge på om vores organisation (Handicapforvaltningen) kan organiseres smartere, billigere og mere nærværende."

"Vi har set beboere, som under krisen er blevet mere selvstændige. Et eksempel kan være at vi før i tiden har haft handleture to gange om ugen, hvor vi kørte beboerne ind til byen. Disse ture er ikke en mulighed under corona og derfor er der nogle der er begyndt at cykle ind til byen selv for at handle. Andre ledsager vi på en gåtur istedet. Det er et 'wake-up call' for os som fagpersoner til at beboerne kan mere end vi tror. Dét skal vi tage med videre."

"At der ikke behøves al den ledelse og stigende tiltag i forhold til dokumentation."

"Mere fokus på relationsarbejdet fremfor dokumentation."

"For mit vedkommende giver det mere arbejdsglæde, når jeg vælger at prioritere at være pædagog med tid til samvær, nærvær med beboerne, fremfor at sidde bag en skærm. Jeg har bedre samvittighed, når jeg tager hjem og nogle gladere beboere med større tolerance for hinanden."

"Ja, det er i hvert fald ønskeligt, at man fortsat kan fokusere mere tid på kerneopgaven."

"Ønske om at skabe arbejdsro - mindre kontrol og færre konsulenter."

"Jeg håber, at nogen vil erkende at den trivsel, der for tiden er hos vores borgere, skyldes, at de i højere grad får dækket de behov, som er vigtige for dem. Man kan se, hvor meget det betyder, at borgernes behov for støtte, afhænger af den daglige/aktuelle situation og ikke noget, der en given dag er aftalt og nedskrevet i en plan."

"Håber alle fortsætter med at have en bedre håndhygiejne."

"Oplever der er flere børn der er kommet i trivsel under nedlukningen. Arbejder med børn og unge med autisme og/eller adhd. Flere af dem har trivedes med at være hjemme og lave opgaver online."

"At tid, omsorg og anerkendelse giver vores borgere det, de har brug for. Dokumentation er hos os blevet en tidsrøver, der påvirker vores borgere i høj grad. Vores borgere har brug for nærværende pædagoger."

"At ændringer fra en dag til en anden i dagligdagen ikke nødvendigvis er af det onde. Hverken for borgere eller for personale."

"Fleksibilitet giver mulighed for nytænkning, gode ideer og for at tilrettelægge aktiviteter, så både borger og personale trives bedst muligt i arbejdet."

"Fokus på hvad er bedst for borgeren, kerneopgaven."

"Vores mødeaktivitet har været mindre - dette har givet mere tid til kerneopgaven. Nogle møder tænker jeg, vi fremadrettet godt kan fortsætte med at have via teams."

"At vurdere hvilket møder og kurser, der er nødvendige. Om noget kan kortes ned og evt. holdes på Teams, hvorved der fx spares transporttid."

"Vores borgere har det ikke så dårligt som forventet. De har fået en pause fra samfundets krav i denne tid, og når de spejler sig med omverdenen, er alle lige. De skal ikke hele tiden se på hvilket fantastisk liv "raske" mennesker har på sociale medier og lignende."

"Vores gå-grupper har været fantastiske og den aktivitet, vil vi integrere, når vi kommer tilbage."

"Større samarbejde med dagtilbud - vi inspirerer hinanden."

"Ja, færre bundne udviklingsprocesser ovenfra fra direktionen har givet mere energi og tid til, at vi lokalt kan bruge tiden på borgerne og de processer, der giver mening for medarbejderne og institutionen."

"Mere ro på hverdagen og mere fokus på kerneopgaven frem for nye tiltag."

"Mindre ligegyldig dokumentation. Mere tillid til den enkelte medarbejder."

"Dejligt at kunne bruge sin tid sammen med borgerne, frem for at skulle sidde og dokumentere."

"Tydelig ledelse og opbakning har været super. At ledelsen har prioriteret, hvilke tiltag der var vigtigst. At ledelsen har sørget for overlap, da det blev synligt at det manglede. At ledelsen får spurgt ind til den enkelte."

*"Mindre dokumentation og mere direkte borgerarbejde."
Det faldende sygefravær. Måske skal man tænke over hvornår og hvor ofte, man melder sig syg. Da der nærmest ingen sygdomsmeldinger er for tiden på min arbejdsplads."*

