

Arbejds miljø

En undersøgelse af
socialpædagogers arbejdsmiljø

November 2025

RAPPORT

Arbejdsmiljø

En undersøgelse af socialpædagogers arbejdsmiljø
**Arbejdsmiljø
socialpædagogers arbejdsmiljø**

Udgivet af Socialpædagogerne,
april 2026

Kontakt:

Tine Maj Holm
tih@sl.dk

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
Forord	4
Læsevejledning	4
2. Konklusioner og resume	5
Hovedkonklusioner	5
Resumé	6
3. Metode og baggrundsoplysninger	9
4. Faktorer som påvirker arbejdsmiljøet	10
Positive faktorer.....	11
Negative faktorer.....	14
5. Faglighed og sparring	17
Faglighed.....	17
Ledelse, støtte og sparring.....	17
6. Vold og trusler	19
Fysisk vold	19
Psykisk vold	22
Faktorer der påvirker risikoen for fysisk og psykisk vold.....	24

1. Indledning

Forord

Socialpædagogisk arbejde er et af velfærdssamfundets kerneområder. Socialpædagoger arbejder med nogle af de mennesker, som har det allersværest i vores samfund. Socialpædagoger giver mennesker i vanskelige livssituationer mulighed for at indgå i samfundet og være en del af fællesskaber, de bidrager til opfyldelse af drømme – og motiverer til udvikling og håb.

Forudsætningen for at lykkes med den socialpædagogiske indsats er faglighed - og nok af den. Her spiller arbejdsmiljøet en central rolle. Et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø giver gode betingelser for at udvikle fagligheden, og en høj faglighed har positiv effekt på arbejdsmiljøet.

Et godt arbejdsmiljø er også en af de vigtigste faktorer, når det handler om at tiltrække flere til uddannelsen til socialpædagog, rekruttere uddannede socialpædagoger til socialpædagogiske tilbud og få flere socialpædagoger til at opretholde tilknytningen til faget.

Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse indgår som en vigtig del af vidensgrundlaget for at styrke arbejdsmiljøet og fagligheden, styrke forebyggelsen af sygdom og arbejdsskader på socialpædagogiske arbejdspladser – og dermed styrke rammerne for den socialpædagogiske indsats, som skal tiltrække og tilknytte endnu flere uddannede socialpædagoger til faget.

Undersøgelsen kortlægger socialpædagogernes arbejdsmiljø, som det ser ud i 2025, og den viser også udviklingen sammenlignet med tidligere undersøgelser.

I denne rapport fokuseres der særligt på faglighedens betydning for arbejdsmiljøet, udviklingen i vold og trusler samt hvilke faktorer, der påvirker arbejdsmiljøet på socialpædagogiske arbejdspladser.

Læsevejledning

Rapporten indledes med undersøgelsens hovedkonklusioner og et resumé af de vigtigste resultater. Derefter gennemgås de mest interessante krydsresultater, som gør det muligt at identificere en række faktorer, der kan påvirke arbejdsmiljøet positivt eller negativt. Endelig følger en række afsnit, som behandler resultaterne indenfor hvert af de undersøgte temaer mere dybdegående.

2. Konklusioner og resumé

Hovedkonklusioner

Socialpædagogiske arbejdspladser er kendetegnet ved en høj grad af faglighed og faglig stolthed, ved stærke faglige miljøer med sparring og tillid mellem kolleger – og ikke mindst er socialpædagogiske arbejdspladser ofte karakteriseret ved, at medarbejderne oplever stor meningsfuldhed i arbejdet.

Andelen af medlemmer, som overordnet vurderer det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne som godt eller meget godt, er uændret i forhold til arbejdsmiljøundersøgelsen i 2023. Også andelen af medlemmer, som oplever fysisk vold og uønsket seksuel opmærksomhed, er uændret sammenholdt med 2023. Det samme gælder andelen af medlemmer, som har været sygemeldt pga. forhold på arbejdet.

Men det er værd at notere sig, at undersøgelsen viser en negativ udvikling af specifikke belastninger i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder fx generelle stigninger i oplevelsen af ubehagelig stress i høj/meget høj grad samt psykisk vold og mobning. Der er ses også et fald i bl.a. oplevelsen af indflydelse på arbejdet, hjælp og støtte fra nærmeste leder samt oplevelsen af arbejdspladsens interne samarbejde.

Undersøgelsen viser, at vurderingen af det fysiske arbejdsmiljø, som har været i en markant negativ udvikling siden 2017, ikke er faldet yderligere siden forrige undersøgelse. Andelen, som vurderer deres fysiske arbejdsmiljø som værende godt eller meget godt, er steget med et enkelt procentpoint, hvilket dog er en udvikling, som ligger indenfor den statistiske usikkerhed.

Der er sket et lille fald i andelen, som har oplevet muskel og/eller skeletmerter. Men det må stadig understreges, at en bekymrende stor andel af socialpædagoger oplever muskelsmerter pga. arbejdsbelastninger, og at muskelsmerterne i mange tilfælde både medfører behov for lægebehandling og et stort forbrug af smertestillende medicin.

Endelig peger undersøgelsen på, at faglighed – både egen og arbejdspladsens – er en af de vigtigste faktorer i forebyggelsen af arbejdsmiljøproblemer. Det gælder indenfor samtlige tematikker lige fra sygemeldinger, stress og udskiftninger i medarbejdergruppen til nedbringelsen af frekvensen af både fysisk og psykisk vold. Der er en generelt positiv oplevelse af både egne og den samlede arbejdsplads' faglige kompetencer, men det må dog understreges, at der ligesom udviklingen fra 2020 til 2023 igen ses et lille, men bekymrende fald i medlemmernes vurdering af både egen og arbejdspladsens faglighed.

Et godt arbejdsmiljø er både et middel og en mål for de indsatser, der skal til for bl.a. at fremme trivsel, faglighed og rekruttering – og for at sikre en større andel af uddannede socialpædagoger på de socialpædagogiske arbejdspladser. Det er en opgave, som skal løses i fællesskab.

Resumé

Her følger en kort gennemgang af undersøgelsens vigtigste resultater.

Overordnede resultater

- Andelen, som vurderer at det psykiske arbejdsmiljø overordnet er godt eller meget godt, er **49 pct.** Det er uændret fra 2023, men et fald fra 57 pct. i 2020.
- Andelen, som vurderer at det fysiske arbejdsmiljø overordnet er godt eller meget godt, er **50 pct.** Det er et fald fra 59 pct. i 2020.
- Andelen, som indenfor det seneste år har været sygemeldt pga. forhold på arbejdet, er **22 pct.** Det er uændret fra 2023, men en stigning fra 16 pct. i 2020.
- Andelen, som oplever, at de i høj/meget høj grad har indflydelse på den soci-
alpædagogiske praksis, er **53 pct.** Det er et fald fra 54 pct. i 2023 og fra 62 pct. i 2020.

Nedslag psykisk arbejdsmiljø

- Andelen, som indenfor det seneste år har været udsat for fysisk vold på arbejdet, er **27 pct.** Det er uændret fra 2023. Det er dog et fald fra 31 pct. i 2017. Selv om tendensen er faldende, er andelen stadig mange gange højere end på det generelle arbejdsmarked, hvor andelen i 2023 var 4,7 pct.¹
- Andelen, som indenfor det seneste år har været udsat for psykisk vold på arbejdet, er **34 pct.** Det er en stigning fra 31 pct. i 2023. Også her er andelen meget højere end på arbejdsmarkedet generelt, hvor andelen, der i 2023 var udsat for trusler om vold, var 7,4 pct.
- Andelen, som i høj/meget høj grad har oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger, er **25 pct.** Det er en stigning fra 21 pct. i 2020.
- Andelen, som i høj/meget høj grad oplever, at der er balance mellem krav og ressourcer i arbejdet, er **27 pct.** Det er stort set uændret i forhold til både 2023 (26 pct.) og 2020 (28 pct.).
- Andelen, som indenfor det seneste år har været udsat for mobning på arbejdspladsener, **14 pct.** Det er en stigning fra 12 pct. i 2023 og 10 pct. i 2020.
- Andelen, som indenfor det seneste år har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen, er **9 pct.**, hvilket er samme andel som i 2023. Det skal her bemærkes, at den uønskede seksuelle opmærksomhed primært udøves af borgerne.
- Respondenter i alderskategorien "under 35 år" udsættes hyppigere end gennemsnittet for både fysisk og psykisk vold, uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdet, sygdom pga. forhold på arbejdet og oplever i højere grad ubehagelig stress.
 - **43 pct.** af respondenterne under 35 år har været udsat for fysisk vold indenfor de seneste 12 måneder (gennemsnit: 27 pct.)
 - **45 pct.** af respondenterne under 35 år har været udsat for psykisk vold indenfor de seneste 12 måneder (gennemsnit: 34 pct.)

¹ Arbejdstilsynet: NOA-L 2023, (at.dk)

- **19 pct.** af respondenterne under 35 år har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed indenfor de seneste 12 måneder (gennemsnit: 9 pct.)
- **31 pct.** af respondenterne under 35 år har været sygemeldt pga. forhold i arbejdet indenfor de seneste 12 måneder (gennemsnit: 22 pct.)
- **35 pct.** af respondenterne under 35 år har indenfor de seneste 4 uger oplevet høj eller meget høj grad af ubehagelig stress (gennemsnit: 25 pct.)

Fysisk arbejdsmiljø

- Andelen, som indenfor det seneste år har haft muskel- og/eller skeletsmerter som følge af arbejdsbelastninger, er **41 pct.** Ud af disse har **12 pct.** taget smertestillende medicin mellem 11-20 gange for at komme igennem en arbejdsdag, og **31 pct.** har gjort det mere end 20 gange.
- Andelen, som arbejder med håndtering eller forflytning af borgere, er **36 pct.** Det er et fald fra 38 pct. i 2023. Der er dog sket en stigning i andelen, der slet ikke eller i ringe grad modtager instruktioner eller har hjælpemidler til håndtering og forflytning af borgere siden 2023.
- Andelen, som er generet af støj i mere end halvdelen af arbejdstiden, er **23 pct.** Det er en stigning fra 19 pct. i 2020.
- Andelen, som i høj/meget høj grad har arbejdsopgaver med akavede arbejdsstillinger med vrid i led og/eller muskler, er **21 pct.**
- Andelen, som i høj/meget høj grad har arbejdsopgaver i foroverbøjet stillinger, er **20 pct.**

Kønsperspektiver

- Andelen af kvinder, der i nogen til meget høj grad har oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste fire uger, er **60 pct.**, hvilket er 8 pct-point højere end andelen af mændene, der oplever nogen til høj grad af stress.
 - **26 pct.** af kvinderne har oplevet høj/meget høj grad af stress indenfor de seneste 4 uger, hvor det hos mændene er 22 pct.
- Andelen af kvinder, som indenfor det seneste år har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen, er **10 pct.**, hvor andelen af mænd er 5 pct.
- Andelen af kvinder, som indenfor det seneste år har haft muskel- og/eller skeletsmerter som følge af arbejdsbelastninger, er **43 pct.**, hvor det hos mændene er 32 pct.
- Andelen af mænd, som dagligt har alene-arbejde, er **44 pct.**, hvilket er 7 pct-point højere end for kvinderne.

Faglighed, samarbejde, støtte og efteruddannelse

- Andelen, som i høj/meget høj grad synes, at de er fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats i arbejdet med borgerne, er **66 pct.** I 2023 svarede 68 pct., at de var enige/meget enige i, at de selv havde de nødvendige faglige

værktøjer til arbejdet med borgerne. I 2020 svarede 70 pct., at de følte sig fagligt rustet til arbejdet med borgerne.

- Andelen, som i høj/meget høj grad oplever at få tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder, er **41 pct.** Det er et fald fra 49 pct. i 2020.
- Andelen, som dagligt eller ugentligt har mulighed for intern sparring, er **75 pct.** Det er uændret fra 2023.
- Andelen, som aldrig eller sjældnere end én gang månedligt har mulighed for ekstern supervision, er **71 pct.** Det er en stigning fra 67 pct. i 2023.
- Andelen, som i høj/meget høj grad oplever, at der er et positivt samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen, er **55 pct.** Det er et fald fra 61 pct. i 2023.

3. Metode og baggrundsoplysninger

Undersøgelsen er udsendt til 24.130 medlemmer af Socialpædagogerne.

Målgruppen for undersøgelsen er erhvervsaktive medlemmer af Socialpædagogerne, som ikke er hhv. tillidsvalgte, ledere eller familieplejere. Derfor er passive medlemmer, studerende, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, ledere, familieplejere, efterlønnere og pensionister sorteret fra ved udtrækning af data til undersøgelsen.

Der er modtaget 3.470 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 14. Hertil kommer 438 delvise besvarelser (2 pct.). Kønsfordelingen blandt respondenterne (76 pct. kvinder) ligner fordelingen sammenholdt med den samlede population af Socialpædagogernes medlemmer (75 pct.). Derimod er aldersfordelingen blandt respondenter anderledes end fordelingen i populationen, hvor særligt alderskategorien "under 35" er underrepræsenteret. Der er testet for fejlkilde på repræsentativiteten af yngre medlemmer, og det er fundet, at vægtning af besvarelserne efter alderskategorier ikke viser nogen bemærkelsesværdige udsving i resultaterne. Derfor er analysen foretaget uden vægtning, så resultaterne kan sammenlignes med de tidligere års undersøgelser.

Hvor det er muligt og relevant, og hvor forskellene er signifikante, sammenlignes resultaterne med arbejdsmiljøundersøgelsen fra både 2023 og 2020. Dette gælder også for hovedkonklusionerne i forrige afsnit. En revision af spørgerammen betyder dog, at det for en række spørgsmål ikke er muligt at sammenligne direkte.

Skalaspørgsmål er stillet med brug af to 5-points skalaer for hhv. enighed i et udsagn (meget uenig – meget enig) og gradsangivelse (slet ikke – i meget høj grad). For de fleste spørgsmåls vedkommende har det været muligt at svare "ved ikke", og disse svar indgår i denne rapport.

4. Faktorer som påvirker arbejdsmiljøet

Som led i undersøgelsen er der foretaget en række kryds mellem undersøgelsens spørgsmål. Formålet har været at identificere faktorer, som kan have indvirkning på arbejdsmiljøet. Dette kan være en hjælp til at forstå og prioritere, hvor der kan sættes ind med forebyggende indsatser.

I tabel 4.1 præsenteres de vigtigste og mest markante krydsresultater. Det skal understreges, at der er tale om sammenhænge, men at der ikke på baggrund af denne undersøgelse kan drages konklusioner om kausalitet.

I resten af dette afsnit knyttes hver af de identificerede faktorer i tabel 4.1 til en figur, som illustrerer sammenhængen mellem den pågældende faktor og én af de belastninger, som er nævnt i tabellen. For hver af de nævnte belastninger findes en lignende sammenhæng, men af pladshensyn gengives samtlige figurer ikke. Svarkategorier med mindre end 100 respondenter indgår i figurerne, men behandles ikke i teksten, da svar under 100 vil være behæftet med statistisk usikkerhed.

Faktorer som påvirker positivt	Belastning(er) som påvirkes
Der er et positivt samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen	Sygdom; Ubehagelig stress; Balance mellem krav og ressourcer; Psykisk vold; Mobning; Muskel- og/eller skeletsmerter
Arbejdspladsen har samlet set de rette faglige kompetencer til arbejdet med borgerne	Sygdom; Ubehagelig stress; Balance mellem krav og ressourcer; Stor udskiftning af medarbejdere; Fysisk vold; Psykisk vold; Mobning; Uønsket seksuel opmærksomhed; Muskel- og/eller skeletsmerter
Medarbejderen er selv fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats	Sygdom; Ubehagelig stress; Balance mellem krav og ressourcer; Fysisk vold; Psykisk vold
Hyppe mulighed for intern sparring	Sygdom; Ubehagelig stress; Balance mellem krav og ressourcer; Stor udskiftning af medarbejdere; Mobning; Muskel- og/eller skeletsmerter

Faktorer som påvirker negativt	Belastning(er) som påvirkes
Ikke tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder	Sygdom; Ubehagelig stress; Balance mellem krav og ressourcer; Stor udskiftning af medarbejdere; Psykisk vold; Mobning
Der arbejdes med håndtering eller forflytning af borgere	Fysisk vold; Muskel og/eller skeletsmerter; Balancen mellem krav og ressourcer

Medarbejderen er under 35 år	Sygdom; Stress; Balancen mellem krav og ressourcer; Fysisk vold; Psykisk vold; Uønsket seksuel opmærksomhed
-------------------------------------	---

Figur 4.1: Faktorer som påvirker arbejdsmiljøbelastninger positivt og negativt.

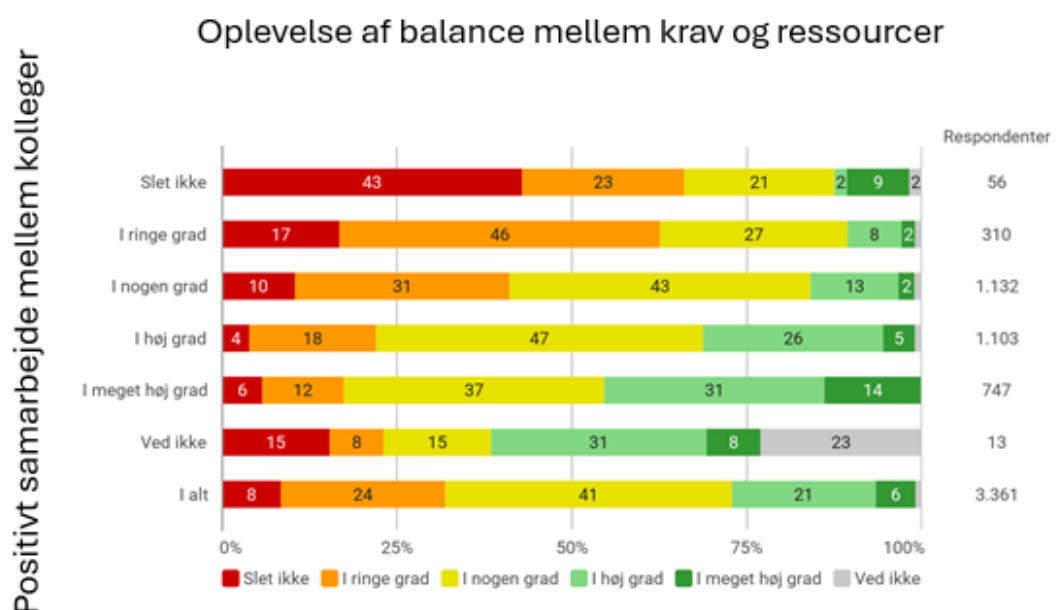
Positive faktorer

Først gennemgås de faktorer i arbejdsmiljøet, som hænger sammen med en oplevet lavere grad af belastning på forskellige områder – altså de faktorer som har en positiv effekt på det oplevede arbejdsmiljø.

Samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen

Undersøgelsen viser, at dem, der oplever et positivt samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen, er mindre udsat for arbejdsrelateret sygdom, oplever mindre ubehagelig stress, oplever større balance mellem krav og ressourcer på arbejdet og er sjældnere udsat for mobning samt muskel- og/eller skeletmerter.

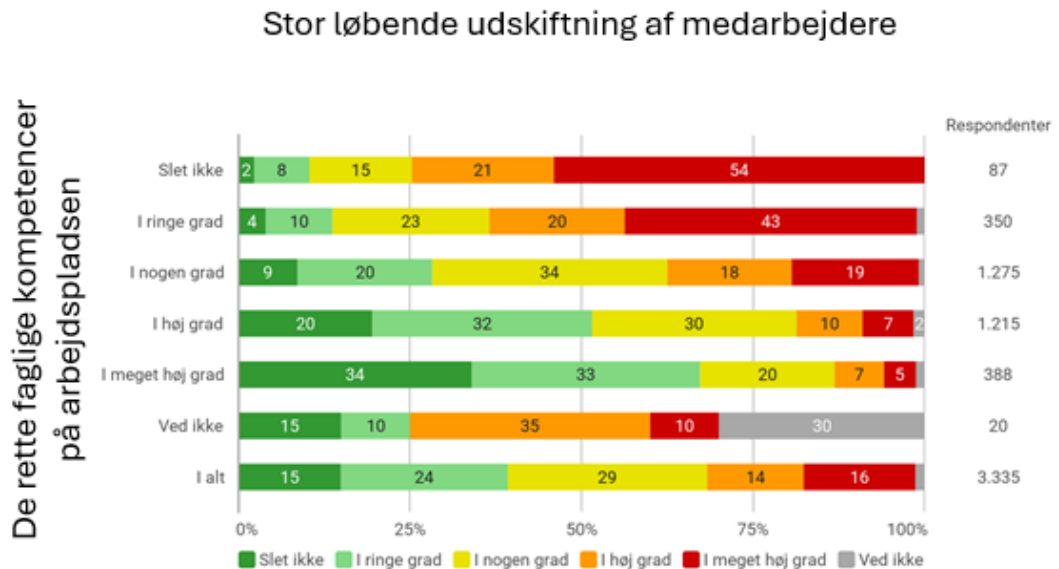
Figur 4.2 viser sammenhængen mellem oplevelsen af balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen og oplevelsen af et godt samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen. Det ses på figuren, at kun henholdsvis 11 og 10 pct. af dem, der slet ikke eller i ringe grad oplever et godt samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen, oplever en høj eller meget høj grad af balance mellem krav og ressourcer. Blandt respondenterne, som oplever en høj eller meget høj grad af godt samarbejde mellem kollegerne, er oplevelsen af en høj eller meget høj balance mellem krav og ressource på henholdsvis 31 og 45 pct. Der er således 3-4 gange så høj en andel, der oplever en høj eller meget høj grad af balance mellem krav og ressourcer, når oplevelsen af samarbejdet er høj eller meget høj.



Figur 4.2: Sammenhængen mellem oplevelsen af balancen mellem krav og ressourcer (horisontalt) og oplevelsen af et positivt samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen (vertikalt), 2025

Arbejdspladsen samlede faglige niveau

Respondenter, som oplever, at den samlede medarbejdergruppe på arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer, oplever samtidig en lavere grad af udskiftning i personalegruppen. Sammenhængen ses på figur 4.3. Den viser, at 63 pct. af de respondenter, der svarer, at arbejdspladsen i ringe grad har de rette faglige kompetencer, oplever, at der i høj grad eller meget høj grad er stor løbende udskiftning af medarbejdere på arbejdspladsen. Blandt de respondenter, som i høj grad eller meget høj grad mener, at arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer, er den tilsvarende andel kun hhv. 17 pct. og 12 pct. Oplevelsen af en høj eller meget høj personaleomsætning er omkring 3-4 gange højere, når vurderingen af arbejdspladsens samlede kompetencer er ringe, end når oplevelsen er høj eller meget høj.



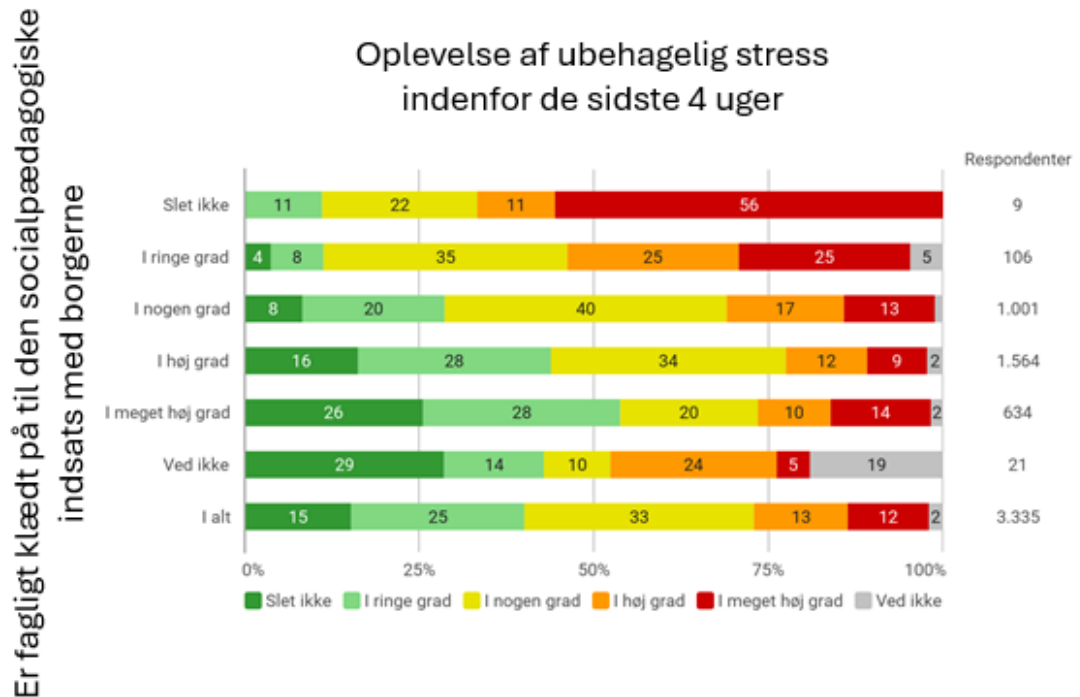
Figur 4.3: Sammenhæng mellem oplevelsen af stor løbende udskiftning i personalegruppen (horisontalt) og oplevelsen af at den samlede medarbejdergruppe på arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer (vertikalt), 2025

Medarbejderens faglige kompetencer

Respondenter, som oplever, at de selv er fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats med borgerne, er mindre udsat for sygdom pga. forhold på arbejdet, oplever mindre ubehagelig stress, har en bedre oplevelse af balance mellem krav og ressourcer og er sjældnere udsat for fysisk vold.

Figur 4.4 viser sammenhængen mellem oplevelsen af egen faglighed og oplevelsen af ubehagelig stress i arbejdet. Af figuren fremgår, at 50 pct. af de respondenter, der i ringe grad føler sig fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats med borgerne, har oplevet en høj eller meget høj grad af ubehagelig stress. Af de respondenter, der i høj eller meget høj grad føler sig fagligt klædt på til den

socialpædagogiske indsats med borgerne, har henholdsvis 21 og 24 pct. oplevet høj eller meget høj grad af ubehagelig stress. De respondenter, der har en bedre oplevelse af egen faglighed, har en mindre oplevelse af ubehagelig stress.

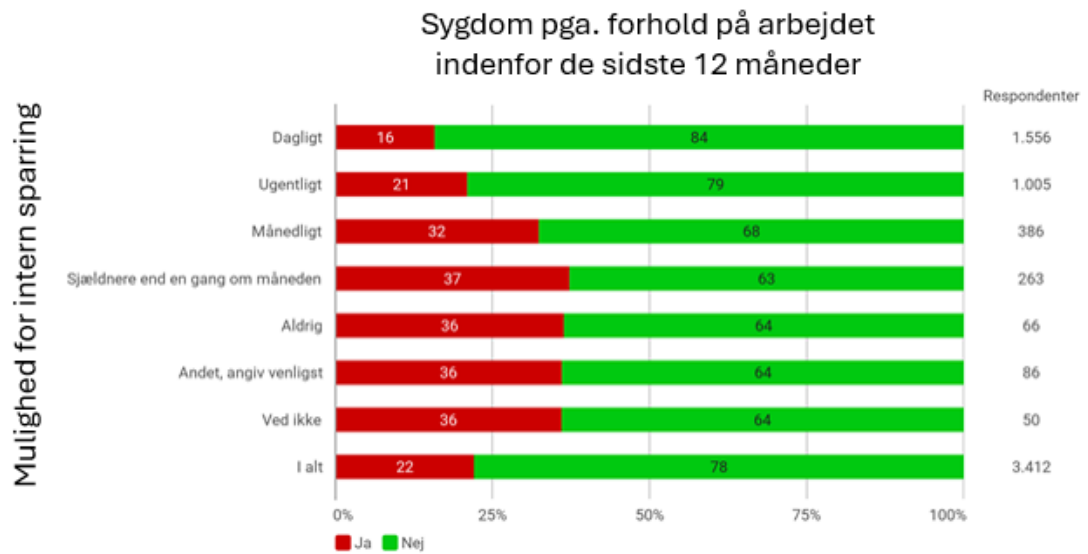


Figur 4.4: Sammenhæng mellem oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de sidste 4 uger (horisontalt) og oplevelsen af at være fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats med borgerne (vertikalt), 2025

Mulighed for intern sparring

Respondenter, der har mulighed for daglig eller ugentlig intern sparring, er mindre udsat for sygdom pga. forhold på arbejdet, oplever mindre ubehagelig stress, har en bedre oplevelse af balance mellem krav og ressourcer, er sjældnere udsat for mobning samt muskel- og/eller skeletsmerter.

Figur 4.5 viser sammenhængen mellem muligheden for intern sparring og sygdom pga. forhold på arbejdet. Det ses på figuren, at forekomsten af arbejdsrelateret sygdom er henholdsvis 16 og 21 pct. for de respondenter, der vurderer, at de har mulighed for intern sparring enten dagligt eller ugentligt. For de respondenter, der vurderer, at de har mulighed for intern sparring en gang om måneden eller sjældnere, er forekomsten af sygdom pga. forhold på arbejdet henholdsvis 32 og 37 pct. Hvis der er hyppigere mulighed for intern sparring, er der mindre sygdom pga. forhold på arbejdet.



Figur 4.5: Sammenhæng mellem forekomsten af sygdom pga. forhold på arbejdet indenfor de sidste 12 måneder (horisontalt) og muligheden for intern sparring (vertikalt), 2025

Negative faktorer

Herefter gennemgås de faktorer i arbejdsmiljøet, som har en sammenhæng med øget grad af belastning på forskellige områder.

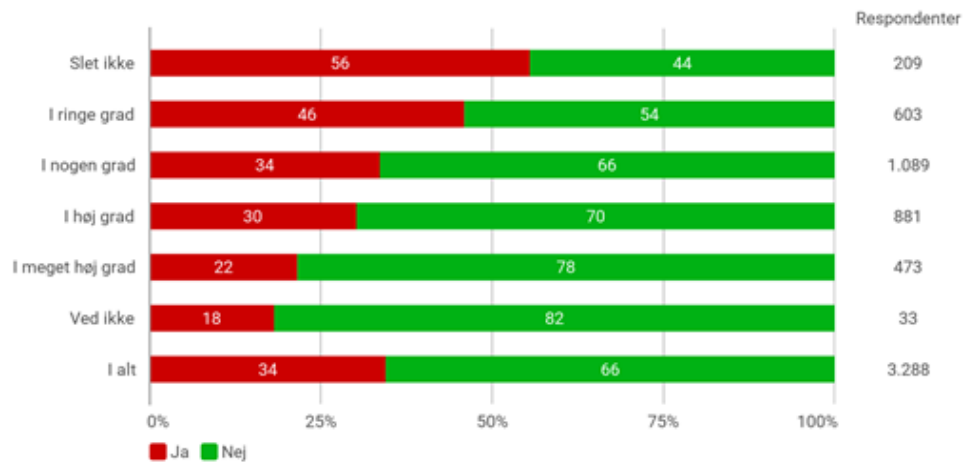
Mangel på hjælp og støtte fra nærmeste leder

Undersøgelsen viser, at de respondenter, der ikke oplever at få tilstrækkelig hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, er mere udsat for arbejdsrelateret sygdom, oplever mere ubehagelig stress, har en dårligere oplevelse af balance mellem krav og ressourcer og i større grad oplever både fysisk og psykisk vold.

Figur 4.6 viser sammenhængen mellem oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder og forekomsten af psykisk vold indenfor de sidste 12 måneder. Henholdsvis 56 og 46 pct. af de respondenter, som oplever ingen eller ringe grad af tilstrækkelig støtte fra nærmeste leder, har været udsat for psykisk vold. For de respondenter, der i høj eller meget høj grad oplever tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder, er det henholdsvis 30 og 22 pct., der har været udsat for psykisk vold. Når støtten fra nærmeste leder opleves som høj eller meget høj, er forekomsten af psykisk vold halv så stor, som når støtten opleves som ikke eksisterende eller ringe.

Oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder

Forekomst af psykisk vold i de sidste 12 måneder



Figur 4.6: Sammenhæng mellem forekomst af psykisk vold i de sidste 12 måneder (horisontalt) og oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder (vertikalt), 2025

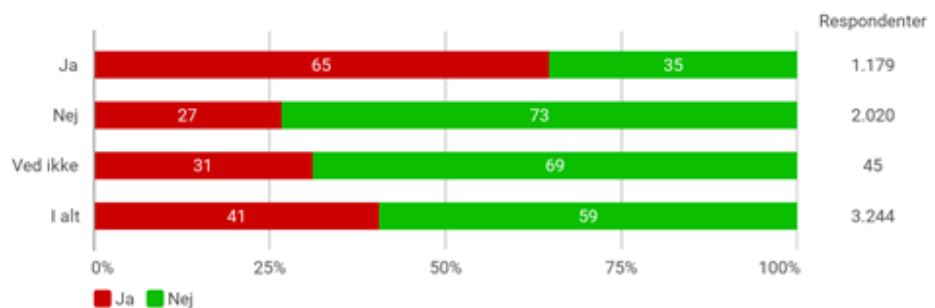
Arbejde med håndtering eller forflytning af borgere

Undersøgelsen viser, at respondenter, der arbejder med (fysisk) håndtering eller forflytning af borgere, oftere er udsat for fysisk vold og muskelsmerter.

Figur 4.7 viser sammenhængen mellem forekomsten af muskel- og/eller skeletsmerter, og om man arbejder med håndtering eller forflytning af borgere eller ej. Det ses på figuren, at forekomsten af muskel- og/eller skeletsmerter pga. arbejdsbelastninger er hele 65. pct for respondenter, der arbejder med håndtering eller forflytning af borgere, mens forekomsten er 27 pct. for respondenter, der ikke arbejder med håndtering eller forflytning af borgere.

Arbejde med håndtering eller flytning af borgere

Muskel- og/eller skeletsmerter som følge af arbejdsbelastninger i de sidste 12 måneder



Figur 4.7: Sammenhæng mellem forekomsten af muskel- og/eller skeletmerter pga. arbejdsbelastninger indenfor de sidste 12 måneder (horisontalt) og arbejdet med håndtering eller forflytning af borgere (vertikalt), 2025

Særlige risici for yngre medarbejdere

Undersøgelsen viser, at respondenter i den yngste aldersgruppe "under 35 år" hyppigere udsættes for både fysisk og psykisk vold og uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdet. Gruppen også er mere udsat for sygdom pga. forhold i arbejdet og i højere grad oplever ubehagelig stress. Figur 4.8 viser sammenhængen mellem alder og forekomsten af fysisk vold. Det ses på figuren, at 43 pct. af respondenterne i aldersgruppen "under 35 år" har været udsat for fysisk vold. For de resterende aldersgrupper er andelen 28 pct. eller lavere.

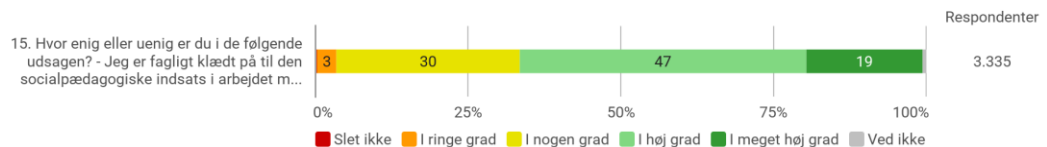


Figur 4.8: Sammenhæng mellem forekomsten af fysisk vold (horisontalt) og medarbejderens alder (vertikalt), 2025

5. Faglighed og sparring

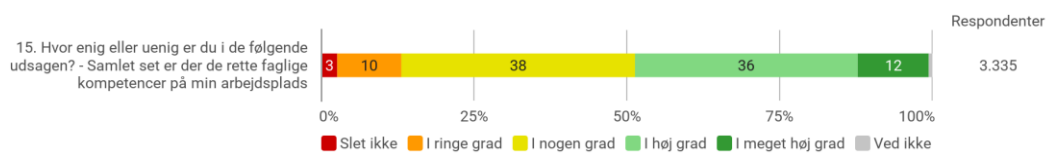
Faglighed

Undersøgelsen viser, at 66 pct. af respondenterne i høj eller meget høj grad oplever, at de er fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats i arbejdet (se figur 6.1). 33 pct. oplever i ringe eller kun nogen grad, at de er fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats.



Figur 6.1: Oplevelsen af at være fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats i arbejdet med borgerne, 2025

Undersøgelsen viser desuden, at 48 pct. i høj eller meget høj grad mener, at der er de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen i sin helhed (se figur 6.2). Det er et fald fra 50 pct. fra 2023. 13 pct. af respondenter mener i ingen eller ringe grad, at der er de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen i sin helhed.

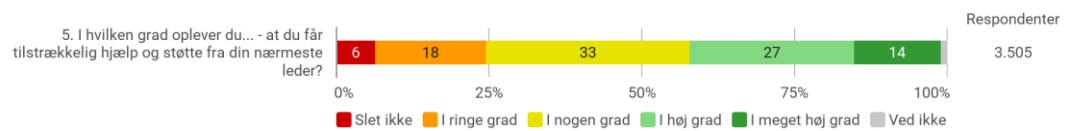


Figur 6.2: Oplevelsen af de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen i sin helhed, 2025

Som undersøgelsen allerede har peget på, er både egen faglighed og arbejdspladsens faglighed nogle af de vigtigste faktorer i forebyggelsen af arbejdsmiljøproblemer (se figur 4.1). Dette gælder stort set for samtlige kryds, der er foretaget i undersøgelsen. Det betyder, at fagligheden har en positiv effekt på både nedbringelsen af sygdom, stress (se figur 4.4), udskiftningen i medarbejdergruppen (se figur 4.3), mobning, uønsket seksuel opmærksomhed samt muskel- og/eller skeletsmerter. Som det også fremgår af afsnit 6 'Vold og trusler', har faglighed desuden en positiv effekt på nedbringelsen af både fysisk og psykisk vold.

Ledelse, støtte og sparring

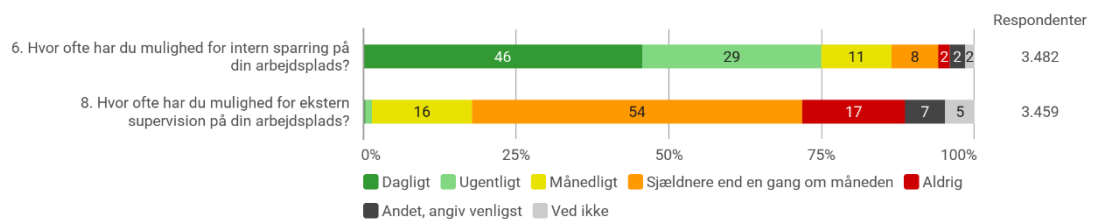
Oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder har stor betydning for medarbejdernes trivsel og bidrager til arbejdspladsens faglighed og fælles retning. Undersøgelsen viser, at 41 pct. i høj grad eller meget høj grad oplever at få tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder (se figur 6.3). Det er et lille fald fra 42 pct. i 2023, men et fald fra 49 pct. i 2020.



Figur 6.3: Oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder, 2025

Et af de greb, som kan bidrage til at vedligeholde og styrke fagligheden på arbejdspladsen, er løbende mulighed for sparring og supervision. Ud over at støtte den enkelte medarbejder i socialpædagogisk praksis med højt fagligt niveau, kan sparring og supervision også bidrage til arbejdspladsen som helhed, bl.a. ved at åbne for faglige drøftelser og styrke en fælles retning i arbejdet.

Undersøgelsen viser, at intern sparring er meget brugt, mens ekstern supervision bruges i mindre grad. 75 pct. angiver, at de har mulighed for intern sparring enten dagligt eller ugentligt, hvilket er stabilt med niveauet fra både 2023, 2020 og 2017. 71 pct. af respondenterne har aldrig eller sjældnere end en gang om måneden mulighed for ekstern supervision (se figur 6.4), hvilket er en stigning fra 68 pct. i 2023.



Figur 6.4: Muligheden for intern sparring og ekstern supervision, 2025

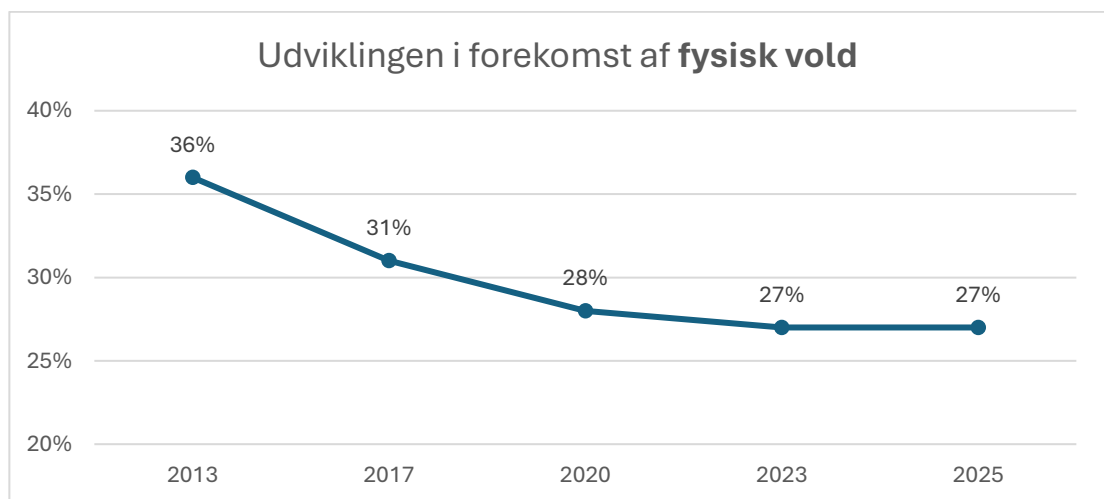
6. Vold og trusler

Medarbejdere, som arbejder med mennesker med sindslidelser, mennesker med fysiske og kognitive funktionsnedsættelser og mennesker i sociale udsatte positioner, er i øget risiko for at blive udsat for vold. Episoderne kan have karakter af både fysisk og psykisk vold, ligesom alvorsgraden varierer. Forskning peger dog på, at medarbejdere, som gentagne gange eller jævnligt udsættes for "mindre alvorlige" episoder med vold eller trusler, er i høj risiko for at udvikle PTSD-symptomer samt for et forhøjet sygefravær pga. forhold på arbejdet.

Organisering og planlægning af arbejdet, konflikthåndtering, risikovurderinger, systematisk registrering og analyse af vold mv. har betydning for både forebyggelse og håndtering af vold. Undersøgelsens krydsresultater viser, at der i forebyggelsesindsatsen også bør fokuseres på andre faktorer såsom alder, oplevelsen af ubehageligt stress, medarbejdernes faglighed samt gode procedurer for forflytning og håndtering af borgere.

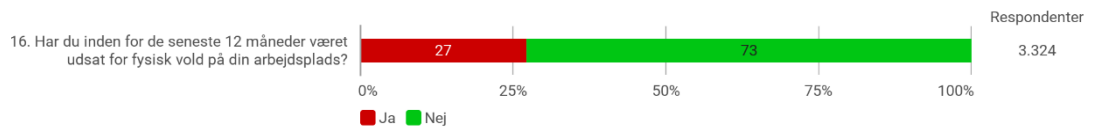
Fysisk vold

De foregående undersøgelser har vist et gradvist fald i forekomsten af fysisk vold fra 2013 til 2023. 2025-undersøgelsen peger på en stagnering i denne ellers positive udvikling (se figur 5.1). Undersøgelsen viser, at 27 pct. af respondenterne har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen. Det er det samme som i 2023 (se figur 5.2). Det er vigtigt at understrege, at dette fortsat er langt over gennemsnittet for forekomsten af fysisk vold på det generelle arbejdsmarked, som i 2023 var 4,7 pct.²



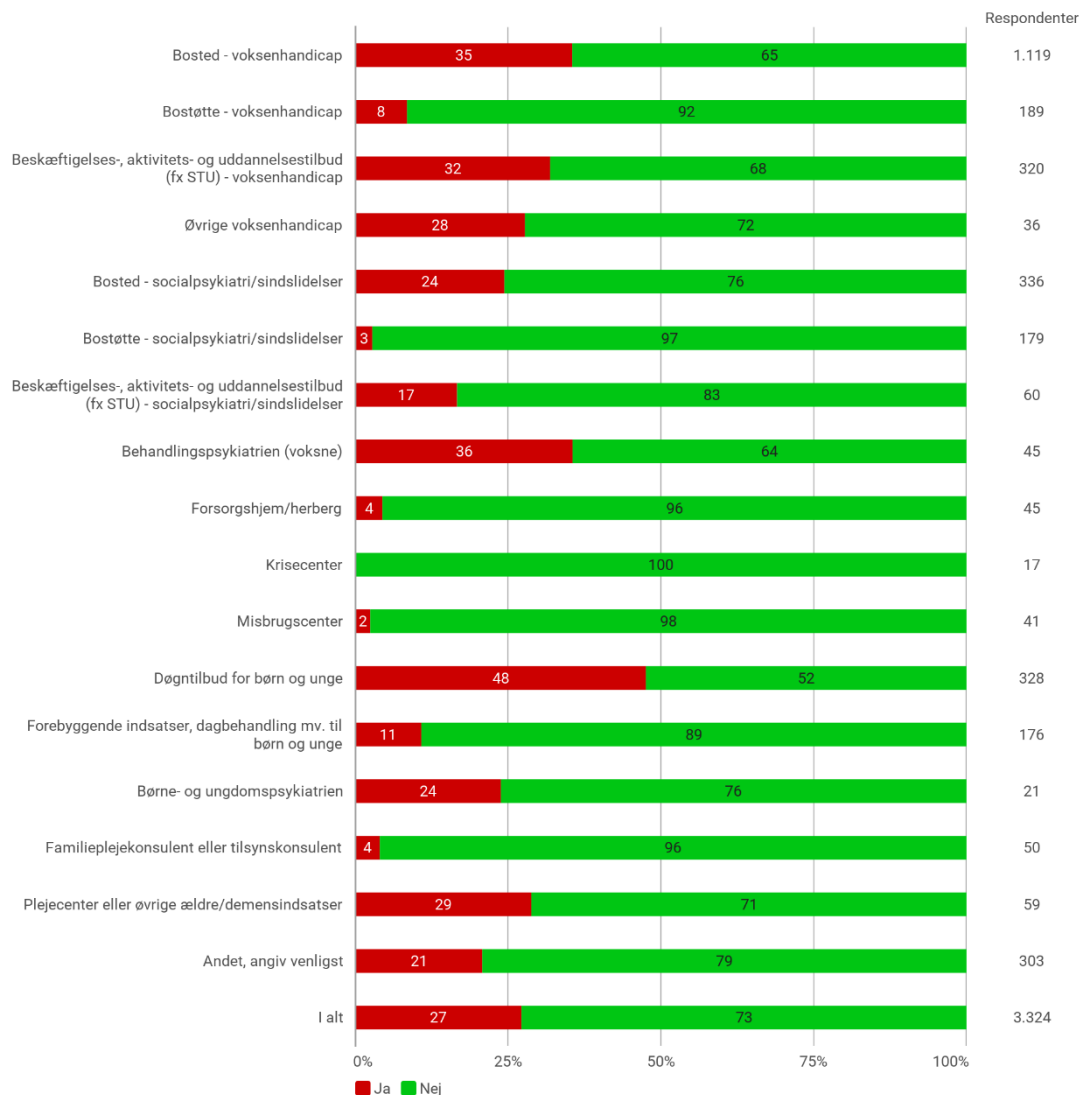
Figur 5.1: Udviklingen i forekomsten af fysisk vold fra 2013-2025

² Arbejdstilsynet: NOA-L 2023, (at.dk)



Figur 5.2: Forekomsten af fysisk vold indenfor de seneste 12 måneder, 2025

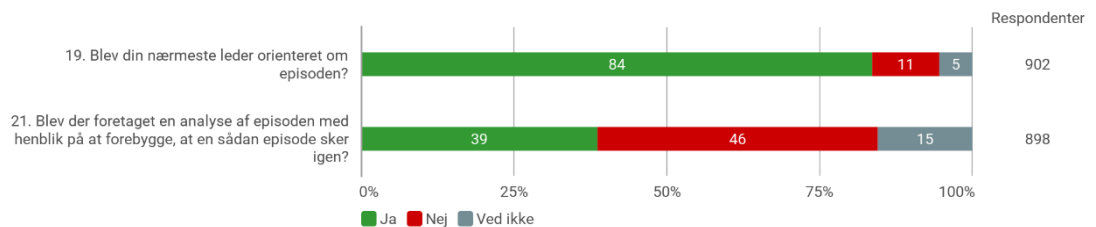
Forekomsten af fysisk vold varierer i forhold til arbejdspladsens karakter og målgruppe. Figur 5.3 viser, at forekomsten er højest for medarbejdere, som arbejder på døgntilbud for børn og unge (48 pct.) og næst- og tredje højest for medarbejdere, som enten arbejder med voksne i behandlingspsykiatrien (36 pct.) eller på bosteder (35 pct.). Bemærk at gruppen "Andet" er udeladt, da denne inkluderer både arbejdsområder med blandede målgrupper, arbejdsområder med begrænset borgerkontakt og arbejdsområder med helt eller delvist overlap med normalområdet, og derfor er svært sammenlignelig med de resterende kategorier.



Figur 5.3: Forekomst af vold fordelt på arbejdsområde, 2025

Et af redskaberne i arbejdet med at forebygge fysisk vold er, at voldsepisoderne

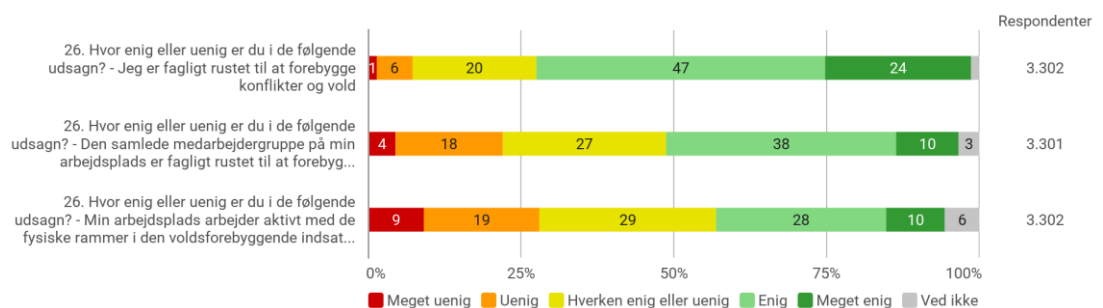
indberettes til den nærmeste leder, og at der for hver episode foretages en analyse med henblik på at forebygge, at en lignende episode sker igen. Figur 5.4 viser, at 84 pct. af voldsepisoderne blev indberettet til nærmeste leder, hvilket er en lille stigning i forhold til 2023. Samtidig ses det, at der blev foretaget analyse med henblik på forebyggelse i 39 pct. af de indberettede episoder, hvilket er et forholdsvis stort fald på 15 pct.-point siden 2023. Resultaterne fra 2023 var enslydende med resultaterne fra 2020. Hvis vi skal lykkes med at nedbringe forekomsten af fysisk vold, er det helt afgørende, at der arbejdes mere systematisk med at analysere voldsepisoderne. Det indebærer, at man forholder sig til spørgsmål som fx: Hvad ledte op til episoden? Har der forud for episoden været observeret ændring i adfærden? Er der et mønster i forhold til tidspunkt på dagen/måned, episoden opstår? Hvad med risikovurdering - er der sket vidensdeling mellem kollegerne? Er der sket ændringer i forhold til medicin, bivirkninger mm.? Viden, som er vigtig for at kunne forebygge, at en tilsvarende situation sker igen.



Figur 5.4: Indberetning af fysiske voldsepisoder til nærmeste leder og analyse af episoderne, 2025

Endelig viser undersøgelsen, at den negative udvikling med hensyn til medarbejdernes faglige kompetencer, når det handler om forebyggelse af konflikter og vold er bremset (som 2023 undersøgelsen viste). Figur 5.5. viser, at andelen, som er enige og meget enige i, at de henholdsvis selv og den samlede medarbejdergruppe er fagligt rustet til at forebygge vold og konflikter, er den samme som i 2023 (71 og 48 pct.). Det bemærkes dog, at dette er et fald fra henholdsvis 80 og 65 pct. i 2020.

Der er sket en lille positiv udvikling i medarbejdernes oplevelse af, at deres arbejdsplads aktivt arbejder med de fysiske rammer i den voldsforebyggende indsats, hvilket 38 pct. af respondenterne er enige eller meget enige i (32 pct. i 2023).



Figur 5.5: Faglighed og fysiske rammer i forebyggelsen af konflikter og vold

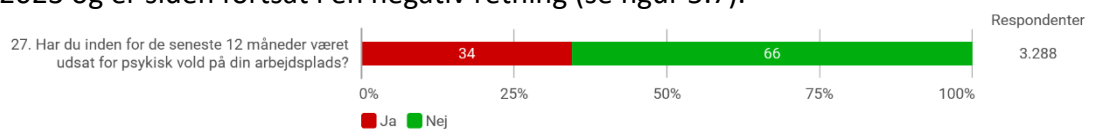
Det er meget alvorligt og helt uacceptabelt, at så mange socialpædagoger bliver slået, sparket, truet, fordi de passer deres arbejde. Det har på både den korte og

lange bane store konsekvenser for både den enkelte medarbejder, for arbejdspladsen og samfundsmæssigt/økonomisk.

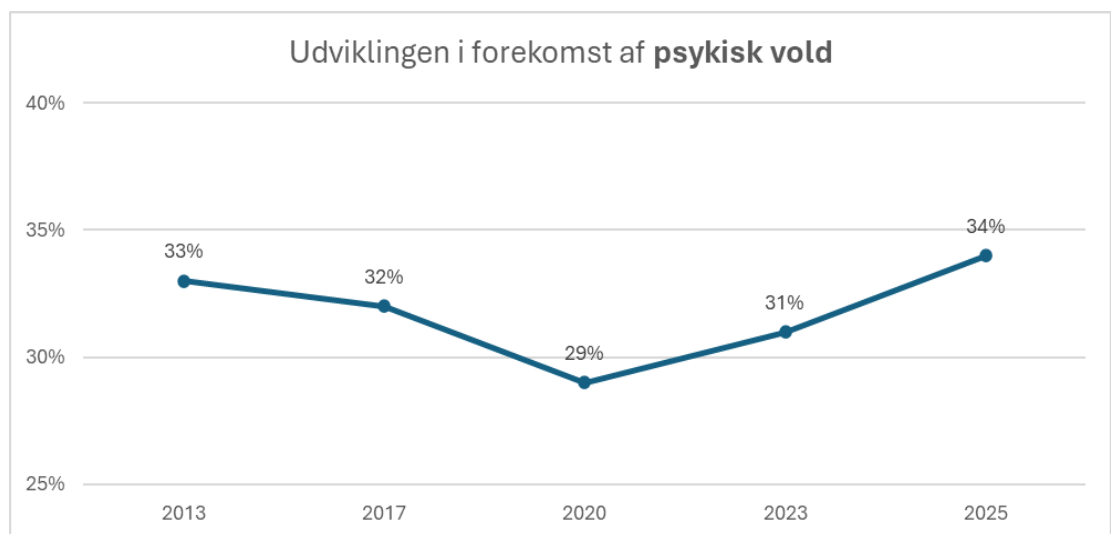
Det er nødvendigt at skrue op for den forebyggende indsats. Én af løsninger ligger i fagligheden – og i at sikre, at der er nok af den. Andre løsninger er bedre systematisk registrering af fysisk vold og optimering af de fysiske rammer³.

Psykisk vold

Undersøgelsen viser, at 34 pct. har været udsat for psykisk vold indenfor de seneste 12 måneder (se figur 5.6). Det er desværre en fortsættelse af en negativ udvikling siden 2020. Fra 2013-2020 har udvikling været positiv, men tendensen vendte i 2023 og er siden fortsat i en negativ retning (se figur 5.7).



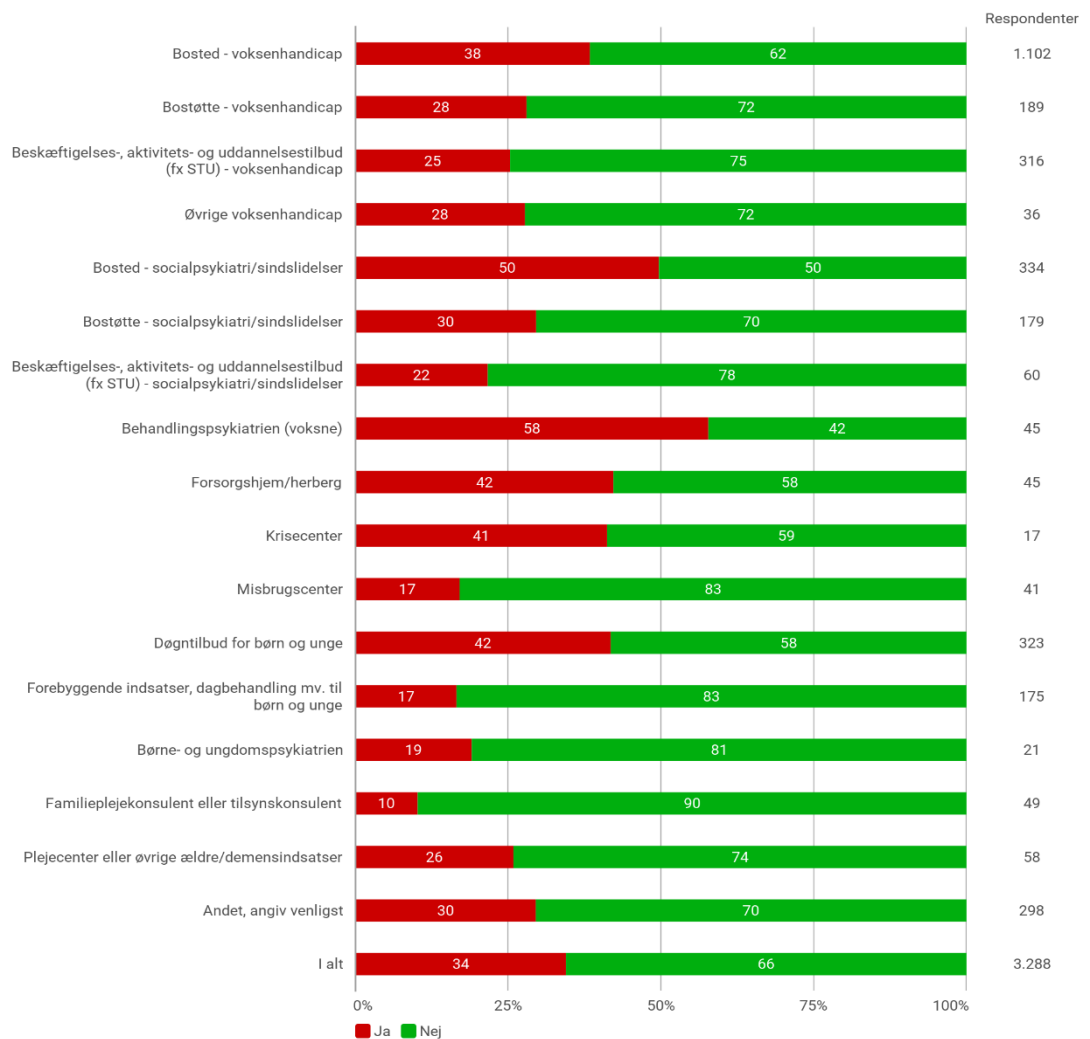
Figur 5.6: Forekomsten af psykisk vold indenfor de seneste 12 måneder, 2025



Figur 5.7: Udviklingen i forekomsten af psykisk vold, 2013-2025

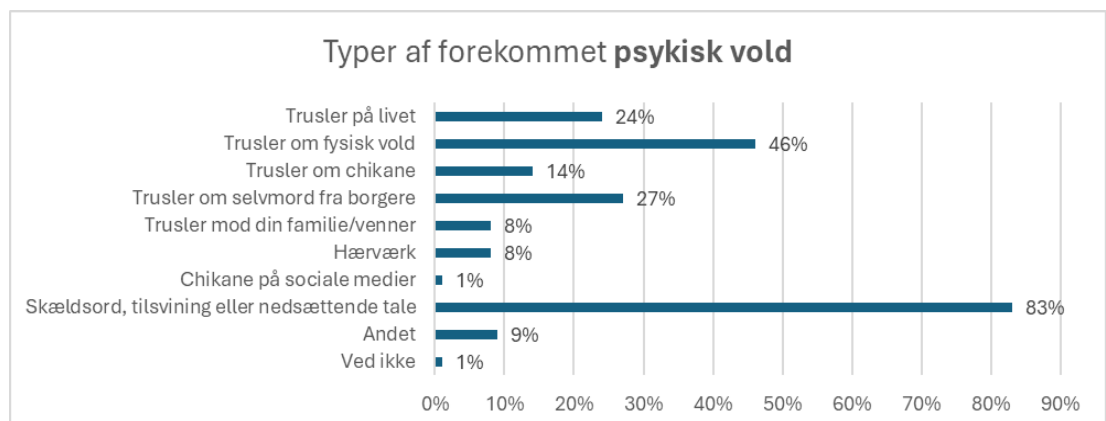
Forekomsten af psykisk vold varierer i forhold til arbejdspladsens karakter og målgruppe. Figur 5.8 viser, at forekomsten af psykisk vold er højest for medarbejdere, der arbejder med voksne i behandlingspsykiatrien (58 pct.) og på socialpsykiatriske bosteder (50 pct.). Dernæst er forekomsten af psykisk vold for medarbejdere, der arbejder på forsorgshjem/herberg, døgntilbud for børn og unge og på krisecentre på henholdsvis 42, 42 og 41 pct.

³ [Hvad betyder de fysiske rammer på botilbud? - vive.dk](https://www.vive.dk)



Figur 5.8: Forekomst af psykisk vold fordelt på målgruppe, 2025

Psykisk vold dækker over en række forskellige typer af trusler og andre krænkende handlinger. Undersøgelsen viser, at de hyppigst forekommende typer af psykisk vold er skældsord, tilsvining eller nedsættende tale (83 pct.), trusler om fysisk vold (46 pct.), trusler om selvmord fra borger (27 pct.) og trusler på livet (24 pct.). Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar, hvis de har været udsat for flere typer psykisk vold. Se figur 5.9 for en udtømmende liste.

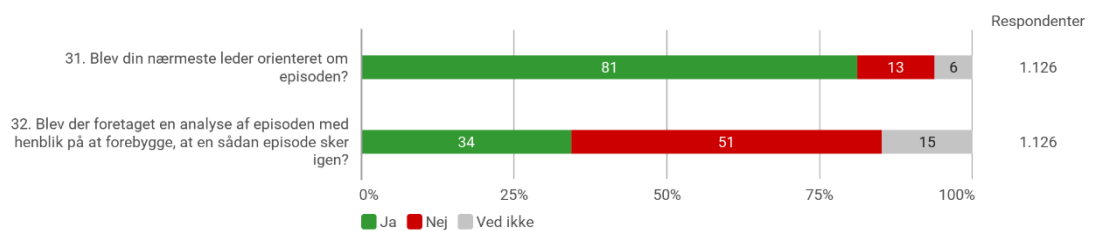


Figur 5.9: Typer af forekommet psykisk vold, 2025

Ligesom det er tilfældet for fysisk vold, er det vigtigt i arbejdet med forebyggelse af psykisk vold, at episoderne indberettes til nærmeste leder, og at der arbejdes systematisk med alle episoder for at forebygge lignende episoder i fremtiden.

Figur 5.10 viser, at 81 pct. af episoderne med psykisk vold blev indberettet til nærmeste leder, hvilket er en stigning i forhold til andelen i 2023, men at kun 34 pct. af de indberettede episoder blev analyseret med henblik på forebyggelse. Dette er et bemærkelsesværdigt fald fra 44 pct. i 2023 og fra 55 pct. i 2020.

Skal vi lykkes med at nedbringe forekomsten af psykisk vold på arbejdspladserne, skal denne tendens brydes hurtigt. Der skal derfor sættes ind i arbejdet med forebyggelsen af psykisk vold, hvilket kan ske ved bl.a. at arbejde mere systematisk med at analysere episoderne og stille spørgsmål som fx: Hvad ledte op til episoden? Har der forud for episoden været observeret ændring i adfærden? Er der et mønster i forhold til tidspunkt på dagen/måned? Hvad med risikovurdering - er der sket vidensdeling mellem kollegerne? Viden, som er vigtig for at forebygge at en tilsvarende situation sker igen.



Figur 5.10: Indberetning af psykiske voldsepisoder til nærmeste leder og analyse af episoderne, 2025

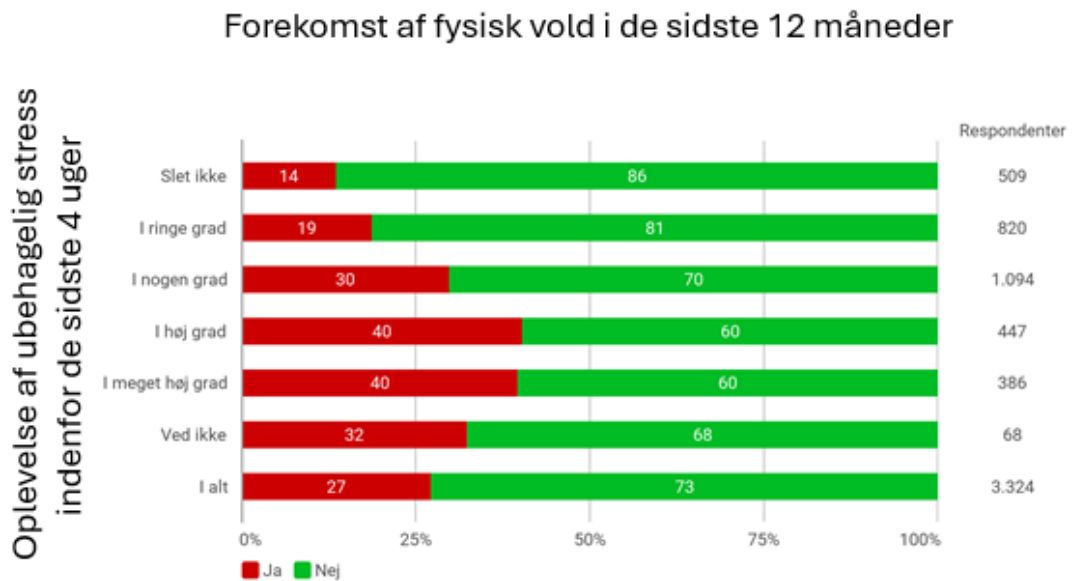
Faktorer der påvirker risikoen for fysisk og psykisk vold

Som tidligere beskrevet er der en række faktorer, som kan påvirke risikoen for forskellige arbejdsmiljøbelastninger, herunder fysisk og psykisk vold. Her gennemgås nogle af de vigtigste sammenhænge, som man bør være opmærksom på i den voldsforebyggende indsats.

Sammenhængen mellem vold og oplevelsen af ubehagelig stress

Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem oplevelsen af ubehagelig stress og risikoen for vold. Figur 5.11 og 5.12 viser, at de respondenter, som i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har oplevet ubehagelig stress, hyppigere end gennemsnittet udsættes for hhv. fysisk og psykisk vold. Det ses nedenfor, at 40 pct. af respondenterne, der har oplevet ubehagelig stress i enten høj eller meget høj grad, har været udsat for fysisk vold. Til sammenligning har 19 pct. af respondenter, som i ringe grad har oplevet ubehagelig stress, været udsat for fysisk vold. Et forskningsprojekt fra 2021 blandt socialpædagoger viser desuden, at arbejdsbyrden har betydning for forekomsten af vold⁴.

⁴ [Arbejdsbyrde og social kapitals betydning for vold og trusler fra borgere](#)



Figur 5.11: Sammenhæng mellem forekomsten af fysisk vold (horisontalt) og oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger (vertikalt), 2025

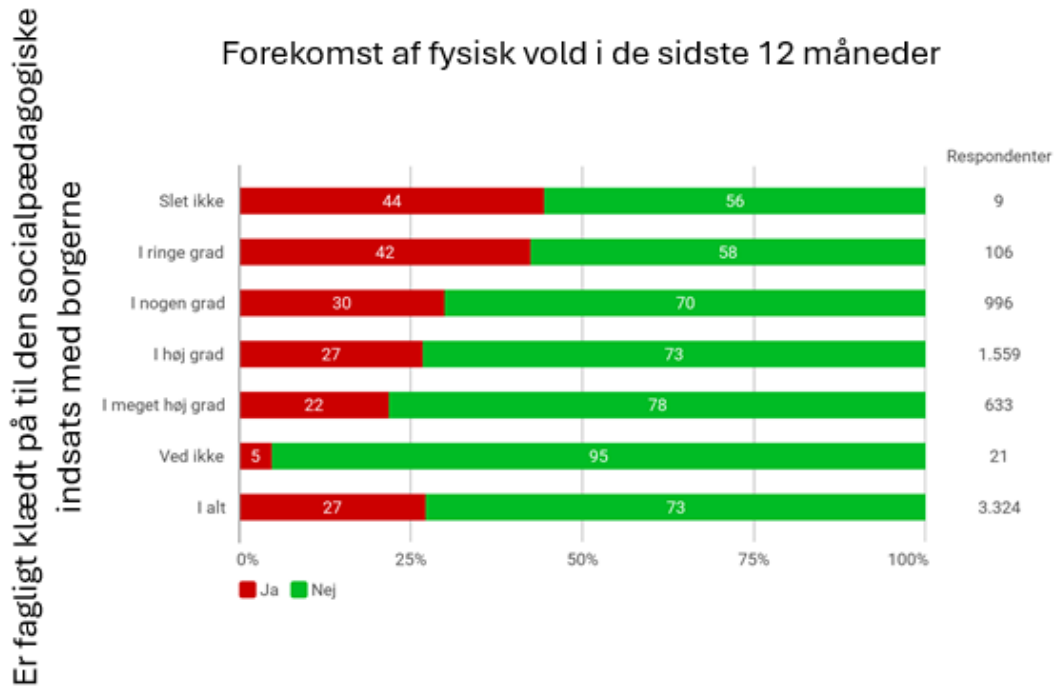


Figur 5.12: Sammenhæng mellem forekomsten af psykisk vold (horisontalt) og oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger (vertikalt), 2025

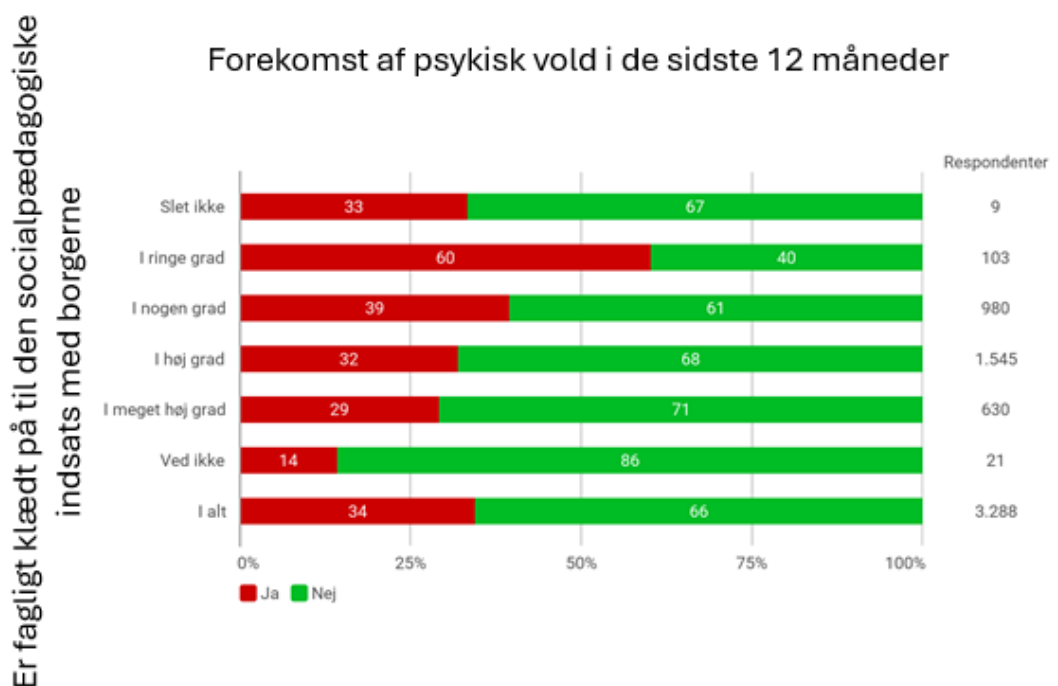
Sammenhængen mellem vold og oplevelsen af at være fagligt klædt på

Undersøgelsen viser en sammenhæng mellem medarbejderens egen oplevelse af at være fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats med borgerne og risikoen for både fysisk og psykisk vold. Figur 5.13 viser, at de respondenter, som i ringe eller nogen grad føler sig fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats med borgerne, hyppigere end gennemsnittet udsættes for fysisk vold. Fx ses det, at andelen

af respondenter, som i ringe grad føler sig fagligt klædt på, er næsten dobbelt så hyppigt udsat for fysisk vold sammenholdt med respondenter, der i meget høj grad føler sig fagligt klædt på. Der tegner sig det samme billede i figur 5.14, hvor de respondenter, der i ringe eller nogen grad føler sig fagligt klædt på, hyppigere end gennemsnittet udsættes for psykisk vold. Der ses et fald for gruppen, der slet ikke oplever sig selv som fagligt klædt på, men det bemærkes, at denne kategori kun er 9 respondenter.



Figur 5.13: Sammenhæng mellem forekomsten af fysisk vold (horisontalt) og oplevelsen at være fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats med borgerne (vertikalt), 2025

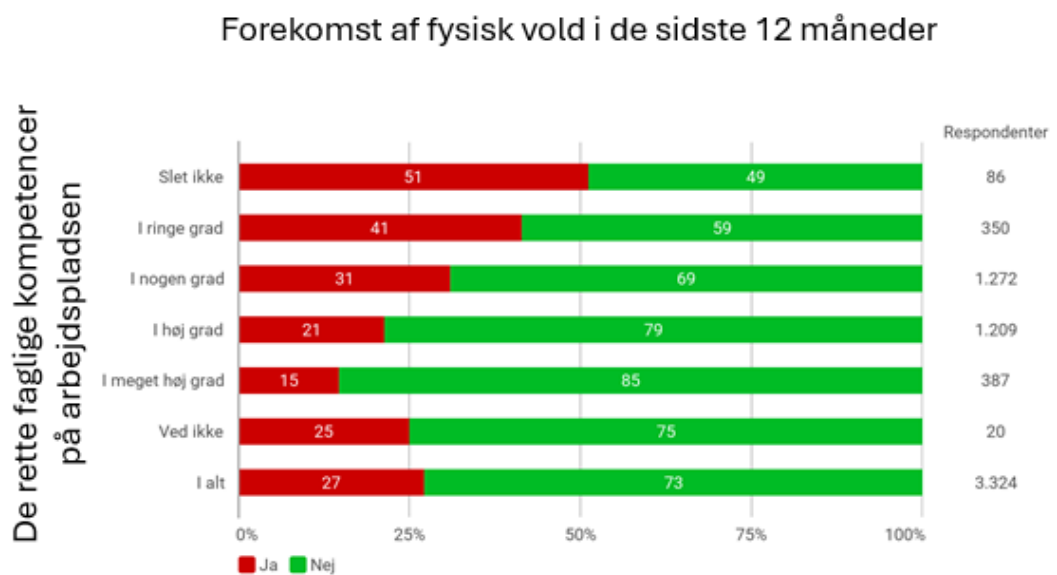


Figur 5.14: Sammenhæng mellem forekomsten af psykisk vold (horisontalt) og oplevelsen at være fagligt klædt på til den socialpædagogiske indsats med borgerne (vertikalt), 2025

Sammenhængen mellem vold og arbejdspladsens samlede kompetencer

Det samme billede viser en sammenhæng mellem oplevelsen af, at den samlede medarbejdergruppe på arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer og risikoen for vold.

Figur 5.15 viser, at forekomsten af fysisk vold er 2-3 gange højere blandt respondenter, der i ingen, ringe eller nogen grad vurderer, at der samlet set er de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen, sammenlignet med respondenter, der i høj eller meget høj grad vurderer, at arbejdspladsen har de rette samlede kompetencer.



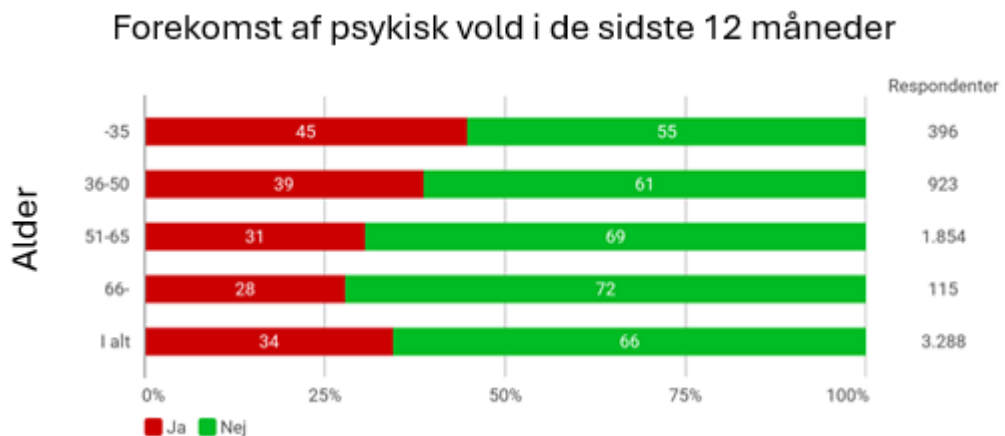
Figur 5.15: Sammenhæng mellem forekomsten af fysisk vold (horisontalt) og oplevelsen af at den samlede medarbejdergruppe på arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer (vertikalt), 2025



Figur 5.16: Sammenhæng mellem forekomsten af psykisk vold (horisontalt) og oplevelsen af at den samlede medarbejdergruppe på arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer (vertikalt), 2025

Sammenhængen mellem vold og alder

Som tidligere beskrevet (se figur 4.8) er der en sammenhæng mellem alder og risikoen for fysisk vold. Den samme sammenhæng gør sig gældende med hensyn til psykisk vold. Figur 5.17 viser, at risikoen for at blive udsat for psykisk vold stiger, når alderen falder. Respondenter under 50 udsættes således hyppigere end gennemsnittet for psykisk vold. I aldersgruppen "under 35" er andelen, der har været udsat for psykisk vold, 45 pct.



Figur 5.17: Sammenhæng mellem forekomsten af psykisk vold (horisontalt) og medarbejderens alder (vertikalt), 2025