

Arbejds miljø

En undersøgelse af
socialpædagogers arbejdsmiljø

Januar 2020

RAPPORT

Arbejdsmiljø

En undersøgelse af
socialpædagogers
arbejdsmiljøArbejdsmiljø

En undersøgelse af socialpædagogers arbejdsmiljø

Udgivet af Socialpædagerne,
Januar 2020

ISBN: 978-87-89992-88-4

Kontakt:

[Navn 1]

[E-mail]

[Dokumentnr.]

Sagsnr.

[Sagsnr.]

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Metode	3
1. Konklusion	4
Resume	5
Undersøgelsens resultater	7
2. Psykisk arbejdsmiljø	7
Vurdering af psykisk arbejdsmiljø	7
Psykisk arbejdsmiljø og tillid	7
Stress på arbejdspladsen	8
Sammenhæng mellem samarbejde og stress	9
Balance mellem krav og ressourcer	9
Fysisk vold	10
Forekomsten af fysisk vold på arbejdspladsen	10
Fysisk vold fordelt på arbejdsområde	11
Forebyggelsen af fysisk vold på arbejdspladsen	12
Psykisk vold	14
Forekomsten af psykisk vold på arbejdspladsen	14
Psykisk vold fordelt på arbejdsområde	16
Forebyggelsen af psykisk vold	17
Mobning	18
Uønsket seksuel opmærksomhed	22
3. Fysisk arbejdsmiljø	26
Vurdering af det fysiske arbejdsmiljø	26
Håndtering/forflytning af borgere	26
Hjælpe midler	27
Fysiske belastninger	28
Muskelsmerter	28
Støj	30
4. Støtte og samarbejde	32
Hjælp fra nærmeste leder	32
Samarbejde blandt kollegerne	32
Intern sparring	33
Sammenhæng mellem at være fagligt rustet og sparring	33
Sammenhæng mellem samarbejde og sparring	34
Ekstern supervision	36
5. Rammer for arbejdet	38
Arbejdstid	38
Oplevelse af organisatorisk forandring	39
Restitution	40
Sygemelding grundet arbejdsforhold	40
Alene-arbejde	42
Alene-arbejde og fysisk vold	43
Alene-arbejde og psykisk vold	44
Arbejdsmiljørepræsentantens forskel for arbejdsmiljø	44
6. Faglig relevant efteruddannelse	45

Forord

Denne undersøgelse er en del af det vidensgrundlag, som har afsæt i Socialpædagogernes arbejdsmiljøstrategi – *Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd*. Arbejdsmiljøstrategien blev besluttet på kongressen i 2014. Kongresbeslutningen blev fulgt op af en handlingsplan, som var startskuddet på mange lokale og centrale aktiviteter og initiativer. Alle aktiviteter blev tilrettelagt med henblik på at understøtte et øget fokus på arbejdsmiljøet på socialpædagogiske arbejdspladser.

Formålet med undersøgelsen er dels at kortlægge socialpædagogers arbejdsmiljø anno 2020, herunder undersøge hvilke faktorer der påvirker arbejdsmiljøet, og dels undersøge om der er sket en udvikling siden seneste arbejdsmiljøundersøgelse i 2017.

Undersøgelsen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af Socialpædagogernes medlemmer i januar 2020.

Metode

Målgruppen for undersøgelsen er medlemmer af Socialpædagogerne, som er i arbejde. Passive medlemmer, studerende, frikøbte, forstandere, viceforstandere, familieplejere, efterlønnere, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere er ikke en del af målgruppen for denne undersøgelse, og er derfor frasortet fra data, før stikprøven blev udtrukket.

Blandt de resterende medlemmer af Socialpædagogerne, er der udtrukket en tilfældig stikprøve på 5000 medlemmer. Ud af disse opnåede undersøgelsen 1194 valide besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 24.

Resultaterne af undersøgelsen er sammenlignet med resultaterne fra 2017, hvor Socialpædagogerne foretog en lignende arbejdsmiljøundersøgelse. Dog er der i 2020 ændret i nogle af spørgsmålene, samt tilføjet nye, hvilket betyder, at det ikke er muligt at sammenligne alle resultater.

Stikprøven er repræsentativ på køn, geografi og sektor i forhold til målgruppen.

1. Konklusion

Undersøgelsen viser, at der fortsat skal være fokus på det psykiske arbejdsmiljø på socialpædagogiske arbejdspladser. Både når det handler om den rette balance mellem krav og ressourcer, fysisk og psykisk vold, mobning, stress og uønsket seksuel opmærksomhed. Særligt skal vi være opmærksomme på betydningen af de mange organisatoriske forandringer som medlemmerne oplever, og hvilken indflydelse det har på det psykiske arbejdsmiljø.

Der er en positiv udvikling, når det handler om samarbejdet på arbejdspladsen og støtten fra ledelsen. Desuden viser undersøgelsen, at en beskyttende faktor på fx stress, er muligheden for restitution i løbet af arbejdsdagen samt et godt samarbejde. Ligeledes ser vi også, at jo bedre fagligt medlemmerne er rustet til opgaven, jo færre oplevede belastninger i arbejdet. Ligeledes har muligheden for jævnlig sparring med kollegaerne en positiv indvirkning på opgaveløsningen og samarbejdet. Det peger i retning af løsningsmuligheder, vi som organisation kan bidrage med at understøtte.

Der skal særligt bemærkes, at der er indikation af en positiv udvikling, når det handler om fysisk og psykisk vold. Den positive udvikling kan delvist tilskrives, at der både i organisationen og politisk har været et styrket fokus på forebyggelse af vold. Der har været iværksat flere indsatser, som har haft til formål at understøtte arbejdspladserne med den voldsforebyggende indsats. Herunder overenskomstprojekter og styrket indsats fra både Socialstyrelsen og Arbejdstilsynet.

Undersøgelsen viser også, at der er udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø. Den samlede oplevelse af det fysiske arbejdsmiljø viser en negativ udvikling siden 2017. Over halvdelen af vores medlemmer har opgaver med forflytning af borgere og arbejder i akavede arbejdsstillinger – ligesom der også er udfordringer med støj. Det er værd at bemærke, at der tilsyneladende ikke er indikation af, at der er flere fysiske belastninger end tidligere. Til gengæld indikerer undersøgelsen, at instruktion i forhold til hjælpemidler går i den forkerte retning – ligesom der er udfordringer med støj. Det fysiske arbejdsmiljø har stået lidt i skyggen af det psykiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsen peger i retning af, at vi som organisation skal styrke vores fokus på det fysiske arbejdsmiljø.

Resume

Her følger en kort gennemgang af undersøgelsens hovedresultater, som er opdelt i:

- Overordnede spørgsmål
- Psykisk arbejdsmiljø
- Fysisk arbejdsmiljø

Overordnede spørgsmål

Andelen af respondenter som i meget høj grad/i høj grad føler sig klædt på til arbejdsopgaven er steget fra 64 til 70 procent.

47 procent af respondenterne har mulighed for ekstern supervision sjældnere end én gang om måneden. 39 procent oplever, at den supervision, de får, ikke er tilstrækkelig.

46 procent af respondenterne har mulighed for restitution i løbet af en arbejdsdag (restitution forstået som pusterum og perioder til mental opladning).

Andelen af respondenter, som har været på relevant efteruddannelse indenfor de seneste 2 år, er ligesom i 2017 omkring halvdelen. Undersøgelsen viser, at de respondenter som har gennemført relevant efteruddannelse oplever, at de i høj grad/meget høj grad er fagligt klædt på til opgaven.

Frekvensen for respondenter, der dagligt har mulighed for intern sparring er steget fra 44 til 47 procent.

62 procent oplever i høj grad/ meget høj grad et godt samarbejde blandt kollegaer på arbejdspladsen.

Oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra den nærmeste leder er steget fra 42 til 49 procent.

Andelen af respondenter, som udfører alene-arbejde er faldet fra 33 til 28 procent.

33 procent af respondenterne oplever i høj/ meget høj grad, at arbejdet med dokumentation bidrager til den faglige indsats overfor borgerne.

Andelen af respondenter som i høj grad/meget høj grad oplever, at arbejdsmiljørepræsentanten gør en forskel på arbejdspladsen er steget fra 41 til 58 procent.

I 2020 arbejder de adspurgte respondenter i gennemsnit 34,7 timer om ugen.

Psykisk arbejdsmiljø

En uændret procentdel på 58 oplever, at det psykiske arbejdsmiljø er godt/meget godt.

En uændret procentdel på 21 har i meget høj grad/ høj grad oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger.

Andelen af respondenter som oplever, at der i meget høj grad/ høj grad er balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen er nogenlunde stabilt på 28 procent. Undersøgelsen viser, at de respondenter som i høj grad/ meget høj grad er klædt på til opgaven, i højere grad oplever at der er en balance mellem krav og ressourcer.

Forekomsten af fysisk vold er faldet fra 31 til 28 procent.

Forekomsten af psykisk vold faldet fra 32 til 29 procent.

Forekomsten af mobning ligger nogenlunde stabilt på 10 procent. Det er primært kollegamobning. Undersøgelsen viser, at på arbejdspladser, hvor man har et godt samarbejde, er der en lavere forekomst af mobning. Det samme gør sig gældende på de arbejdspladser, hvor arbejdsmiljørepræsentanten gør en forskel for arbejdspladsen.

9 procent oplever, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Det er primært borgerne, som udsætter medarbejderne for uønsket seksuel opmærksomhed.

Fysisk arbejdsmiljø

Procentdelen af respondenter, der oplever et godt/ meget godt fysisk arbejdsmiljø er faldet fra 66 til 59 procent.

39 procent af respondenterne arbejder sommetider, ofte eller altid med håndtering/forflytning af borgere.

21 procent af de medlemmer, som arbejder med håndtering/ forflytning af borgere, har i ringe grad eller slet ikke hjælpemidler til rådighed.

27 procent har i ringe grad eller slet ikke modtaget instruktion i forflytning.

Undersøgelsens resultater

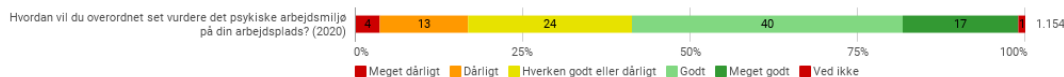
2. Psykisk arbejdsmiljø

Det første afsnit omhandler den generelle vurdering af psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og arbejdsmiljørepræsentantens arbejde. Derudover vil der være fokus på stress, balancen mellem krav og ressourcer, fysisk og psykisk vold, samt mobning og uønsket seksuel opmærksomhed.

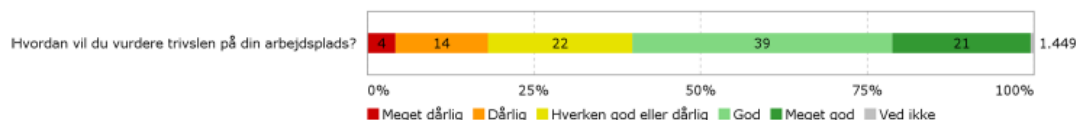
Vurdering af psykisk arbejdsmiljø

Herunder ses to tabeller for respondenternes generelle vurdering af det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads i hhv. 2020 og 2017. Det skal bemærkes, at der er forskel i spørgsmålsformuleringen. I 2020 bliver der spurgt ind til respondenternes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø, hvor der i 2017 blev spurgt ind til respondenternes vurdering af trivsel på arbejdspladsen. Det kan have betydning for respondenternes respons på spørgsmålene.

Tabel 1.a: Vurdering af psykisk arbejdsmiljø i 2020



Tabel 1.b: Vurdering af psykisk arbejdsmiljø 2017

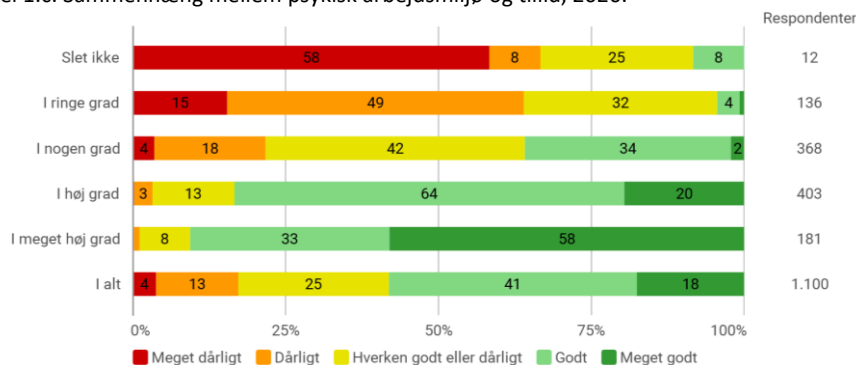


Som det fremgår af ovenstående tabel, vurderer 57 procent af respondenterne i 2020 deres psykiske arbejdsmiljø som værende godt/ meget godt. Det giver en tilbagegang på 3 procentpoint fra 2017, hvor 60 procent gav samme vurdering.

Psykisk arbejdsmiljø og tillid

Den næste tabel viser sammenhængen mellem respondenternes oplevelse af tillid på arbejdspladsen og deres vurdering af det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 1.c: Sammenhæng mellem psykisk arbejdsmiljø og tillid, 2020.

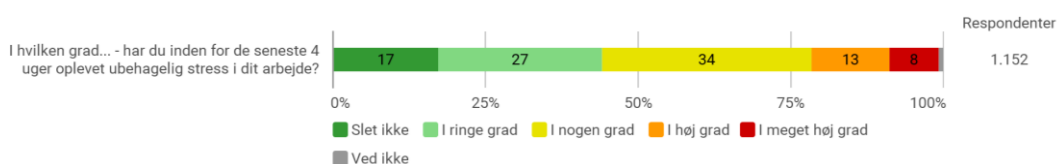


Overordnet viser tabellen, at jo højere grad af tillid der er på arbejdspladsen, jo bedre er oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø. Tabellen viser, at de respondenter som i høj eller meget høj grad oplever, at der er tillid på arbejdspladsen, vurderer hhv. 84 og 91 procent, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt. Til sammenligning vurderes det psykiske arbejdsmiljø væsentligt dårligere blandt dem, der svarer, at tilliden generelt er lav på arbejdspladsen.

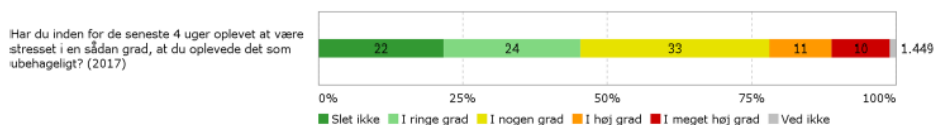
Stress på arbejdspladsen

De næste to tabeller viser respondenternes oplevelse af stress på arbejdet indenfor de seneste 4 uger. Tabellerne er fra hhv. 2020 og 2017.

Tabel 2.a: Oplevelse af stress i 2020



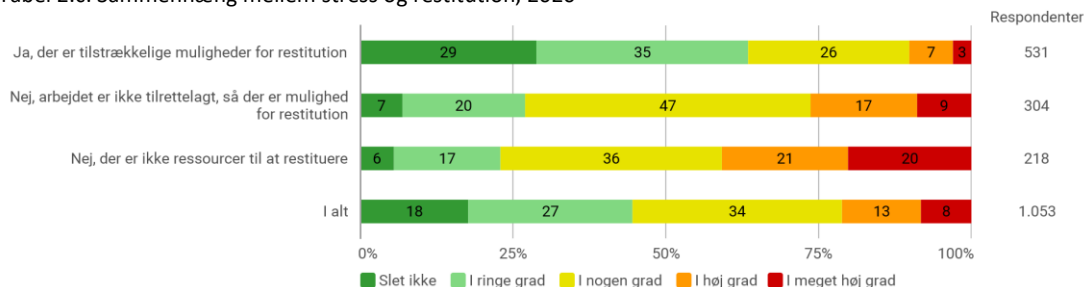
Tabel 2.b: Oplevelse af stres i 2017



Ud fra ovenstående fremgår det, at oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de sidste 4 uger stort set er uændret fra 2017 til 2020. I begge målinger svarer 21 procent i høj/meget høj grad.

Nedenfor ses en tabel, som sammenligner respondenternes oplevelse af stress og mulighed for at restituere (mental opladning) i løbet af en arbejdsdag. Tallene er fra 2020.

Tabel 2.c: Sammenhæng mellem stress og restitution, 2020



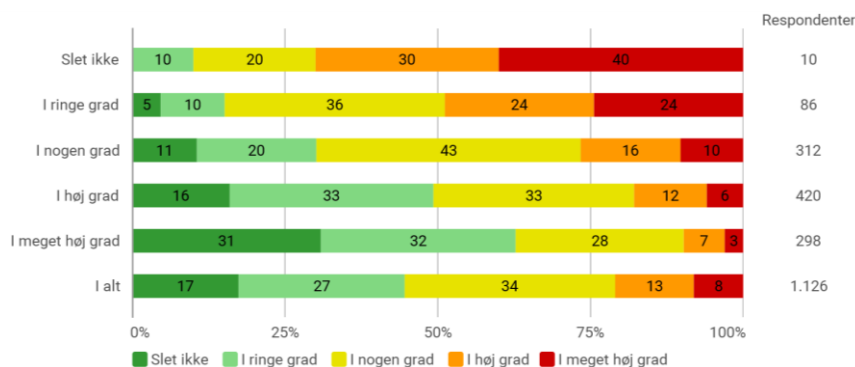
Ud fra ovenstående tabel fremgår det, at de respondenter der oplever at have tilstrækkelige muligheder for restitution i løbet af arbejdsdagen, oplever kun 10 procent i høj grad/ meget høj grad, at være udsat for stress. Til sammenligning oplever 41 procent af de respondenter, som ikke har ressourcer til at restituere, at de i høj grad/ meget høj grad er udsat for stress. Tabellen viser dermed, at der er en sammenhæng mellem muligheden for restitution i løbet af en arbejdsdag og en mindre

forekomst af stress.

Sammenhæng mellem samarbejde og stress

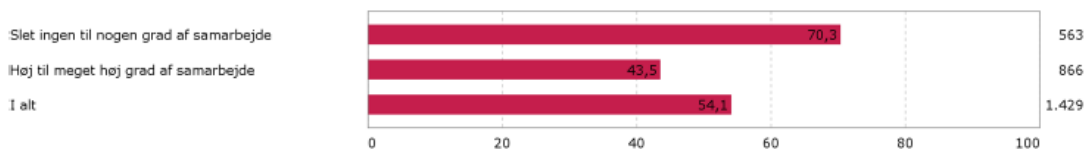
Følgende tabel viser sammenhængen mellem samarbejdet med kolleger på arbejdspladsen og oplevelsen af stress. I tabellen fra 2020 er den lodrette akse samarbejde blandt kolleger, mens den vandrette akse er oplevelsen af stress.

Tabel 2.d: Samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen og oplevelsen af stress, 2020



Det fremgår, at de respondenter, som oplever et godt samarbejde også oplever mindre stress end de respondenter, som oplever et mindre godt samarbejde. Blandt dem, der i meget høj grad oplever et godt samarbejde har kun 10 procent i høj eller meget høj grad oplevet stress inden for de seneste fire uger. Det samme forhold gjorde sig også gældende i 2017, som det ses på grafen nedenfor.

Tabel 2.e: Samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen og oplevelsen af stress, 2017



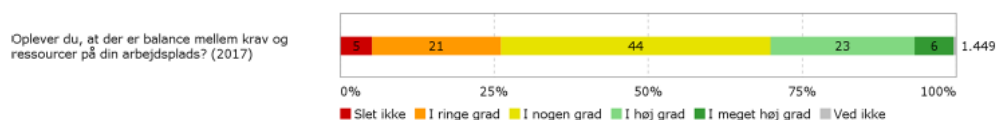
Balance mellem krav og ressourcer

Nedenfor vises to tabeller for respondenternes oplevelse af balancen mellem krav og ressourcer på deres arbejdsplads, først fra 2020 og så 2017.

Tabel 3.a: Balancen mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen i 2020



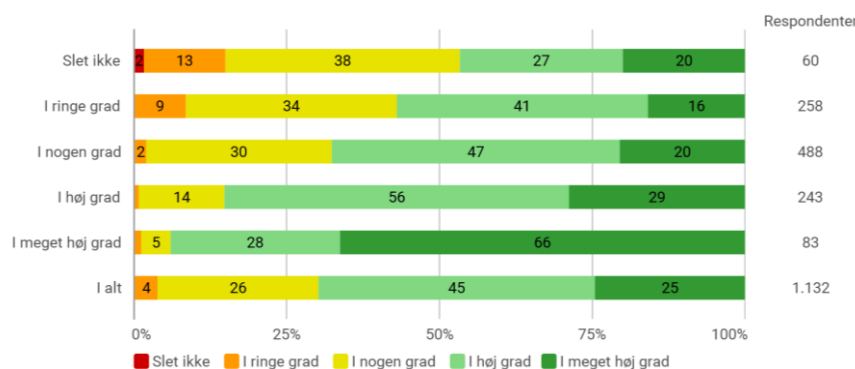
Tabel 3.b: Balancen mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen i 2017



I 2020 oplever 28 procent, at der i høj grad/ meget høj grad er balance mellem krav og ressourcer. Oplevelsen er dermed stort set uændret, da tallet i 2017 var 29 procent. Det skal dog bemærkes, at en tredjedel af respondenterne slet ikke/ i ringe grad oplever balance mellem krav og ressourcer.

Den næste tabel viser sammenhængen mellem respondenternes følelse af at være fagligt rustet, og deres oplevelse af balance mellem krav og ressourcer. Den lodrette akse viser vurdering af balancen mellem krav og ressourcer, mens den vandrette akse viser vurderingen af faglighed.

Tabel 3.c: Sammenhæng mellem at være fagligt rustet samt krav og ressourcer



Tabellen viser, at der blandt de respondenter som oplever, at der i meget høj grad er balance mellem krav og ressourcer er der 66 procent, der har en følelse af at være fagligt rustet. Af de respondenter som slet ikke oplever balance mellem krav og ressourcer vurderer kun 20 procent, at de er fagligt rustet. Det viser således, at der er en sammenhæng mellem oplevelsen af balancen mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen og vurderingen af, hvor fagligt rustet, man er til at varetage arbejdsopgaverne.

Fysisk vold

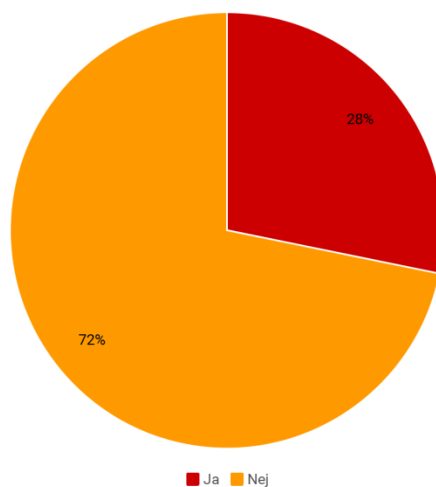
Dette afsnit omhandler forekomsten af fysisk vold på arbejdspladsen. Der fokuseres på, hvor mange der har været udsat for vold indenfor det seneste år, hvilket arbejdsområde respondenterne er tilknyttet, forebyggelsen af vold samt sammenhængen mellem fysisk vold og faglighed.

Forekomsten af fysisk vold på arbejdspladsen

Nedenstående to diagrammer viser forekomsten af fysisk vold på arbejdspladsen i hhv. 2020 og 2017.

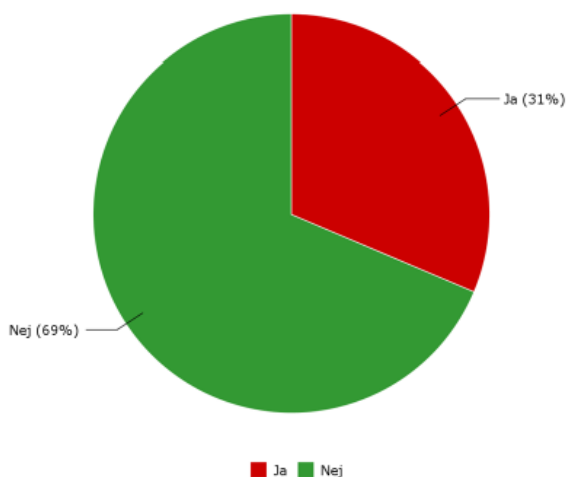
Tabel 4.a: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen, 2020

Har du indenfor de seneste 12 mdr. været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?



Tabel 4.b: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen, 2017

Har du indenfor de seneste 12 mdr. været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?

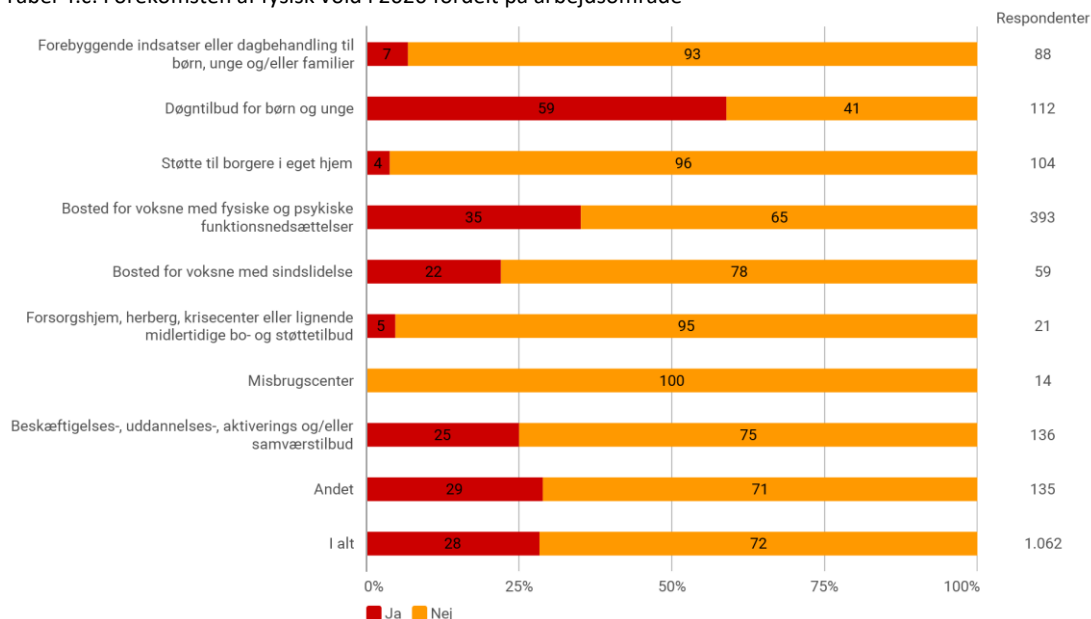


Ovenstående diagrammer viser et lille fald i antallet af respondenter som svarer, at de har været udsat for fysisk vold indenfor det sidste år. Faldet er på 3 procentpoint fra 31 procent i 2017 til 28 procent i 2020.

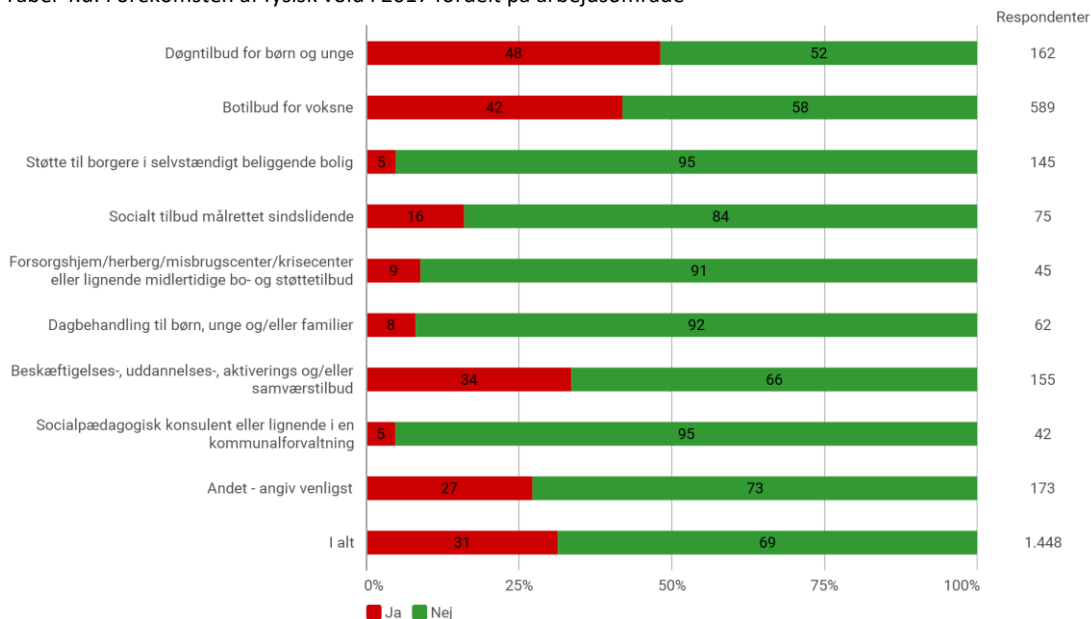
Fysisk vold fordelt på arbejdsområde

Nedenstående to tabeller viser forekomsten af vold fordelt på respondenternes arbejdsområde. Først ses tallene for 2020, derefter for 2017. Bemærk at der i 2020 er ændret i formuleringen af arbejdsområder, hvilket kan have påvirket respondenternes svar.

Tabel 4.c: Forekomsten af fysisk vold i 2020 fordelt på arbejdsområde



Tabel 4.d: Forekomsten af fysisk vold i 2017 fordelt på arbejdsområde

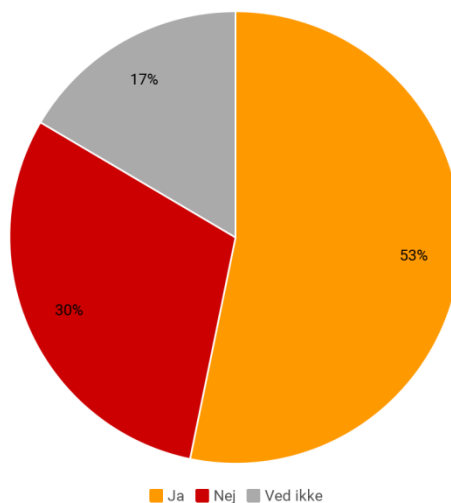


Tabellerne indikerer et fald i frekvensen af vold indenfor langt de fleste arbejdsområder, bortset fra døgntilbud for børn og unge, hvor der er sket en stigning fra 48 til 59 procent i 2020.

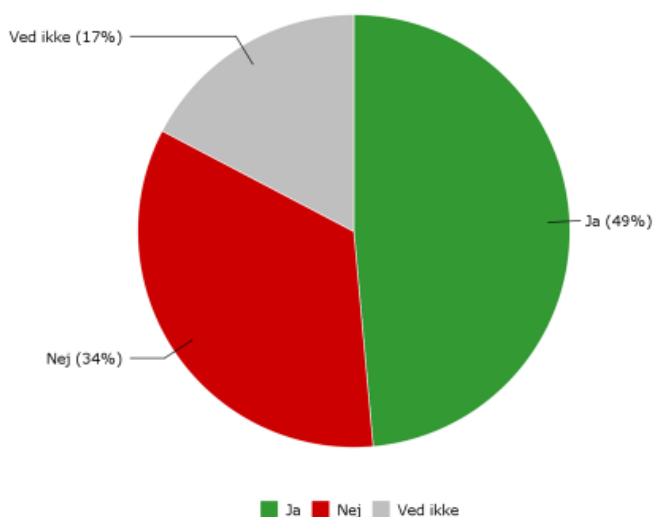
Forebyggelsen af fysisk vold på arbejdspladsen

Nedenstående to diagrammer viser andelen af voldsepisoder, som blev analyseret med henblik på forebyggelse af yderligere episoder i hhv. 2020 og 2017.

Tabel 4.e: Analyser af voldsepisoder med henblik på forebyggelse, 2020



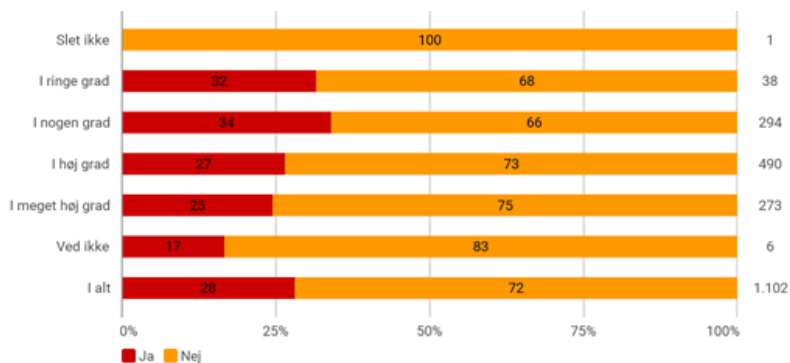
Tabel 4.f: Analyser af voldsepisoder med henblik på forebyggelse, 2017



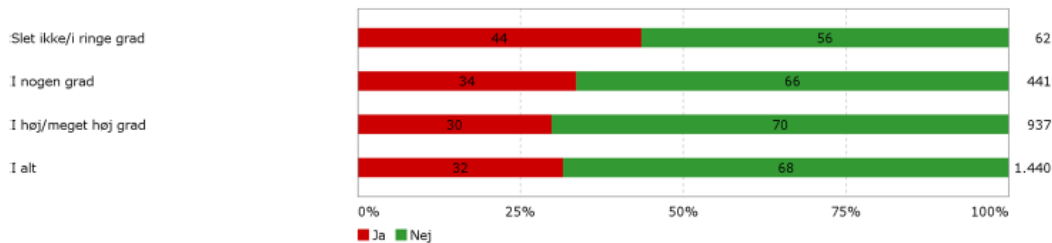
I 2017 svarede 49 procent af de adspurgte respondenter, at den seneste voldsepisode blev analyseret, mens 53 procent svarede det samme i 2020. Det giver en stigning i analyser af voldsepisoder på 4 procentpoint. 30 procent har i 2020 angivet, at den seneste voldsepisode ikke er blevet analyseret. Der er en positiv udvikling, men stadig bemærkelsesværdigt, at en tredjedel ikke analyserer en voldsepisode, da det er et væsentligt element i forebyggelsen af fysisk vold.

De næste tabeller viser sammenhængen af forekomsten af fysisk vold og respondenternes følelse af at være fagligt rustet. Først vises tal fra 2020 og så 2017.

Tabel 4.g: Sammenhæng mellem faglighed og vold, 2020



Tabel 4.h: Sammenhæng mellem faglighed og vold, 2017



Det ses ud fra ovenstående, at de respondenter som vurderer, at de i meget høj grad er fagligt rustet, har 25 procent været udsat for vold i 2020. De respondenter som vurderer, at de i nogen eller ringe grad er fagligt rustet, har hhv. 34 og 32 procent været udsat for vold i 2020. Det tyder således på, at jo bedre respondenterne er fagligt rustet, jo mindre vold bliver de udsat for.

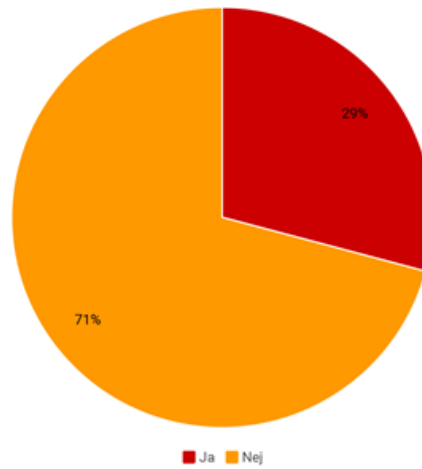
Psykisk vold

Dette afsnit fokuserer på psykisk vold på arbejdspladsen, som kan være trusler om vold eller anden krænkende adfærd, fx: trusler på livet, trusler der vedrører familie/venner, chikane. Der tages udgangspunkt i forekomsten af psykisk vold, herunder i forhold til respondenternes arbejdsområde samt forebyggelsen af psykisk vold.

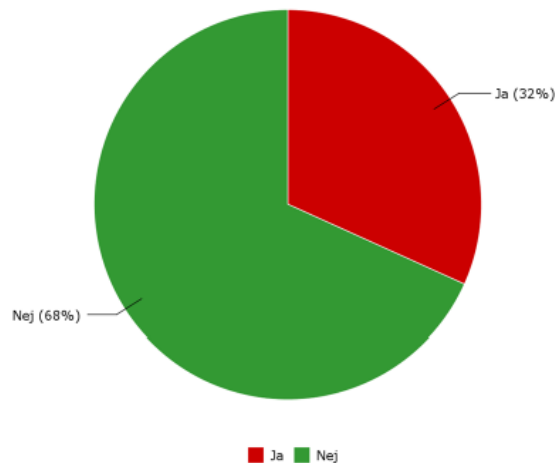
Forekomsten af psykisk vold på arbejdspladsen

Følgende to diagrammer viser andelen af respondenter, som angiver, at de har været udsat for psykisk vold indenfor de seneste 12 måneder. Diagrammerne viser først tallene for 2020 og herefter 2017.

Tabel 5.a: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder, 2020



Tabel 5.b: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder, 2017

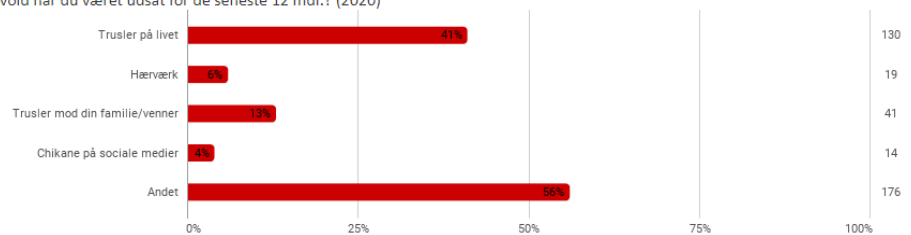


Af ovenstående to diagrammer fremgår det, at der er sket et fald i tilfældet af psykisk vold på arbejdspladsen fra 2017 til 2020. Det svarer til et fald på 3 procentpoint.

Den næste tabel viser, hvilken form for psykisk vold de adspurgte respondenter har været udsat for. Tallene er fra 2020.

Tabel 5.c: Form for psykisk vold i 2020

Hvilken form for psykisk vold har du været udsat for de seneste 12 mdr.? (2020)



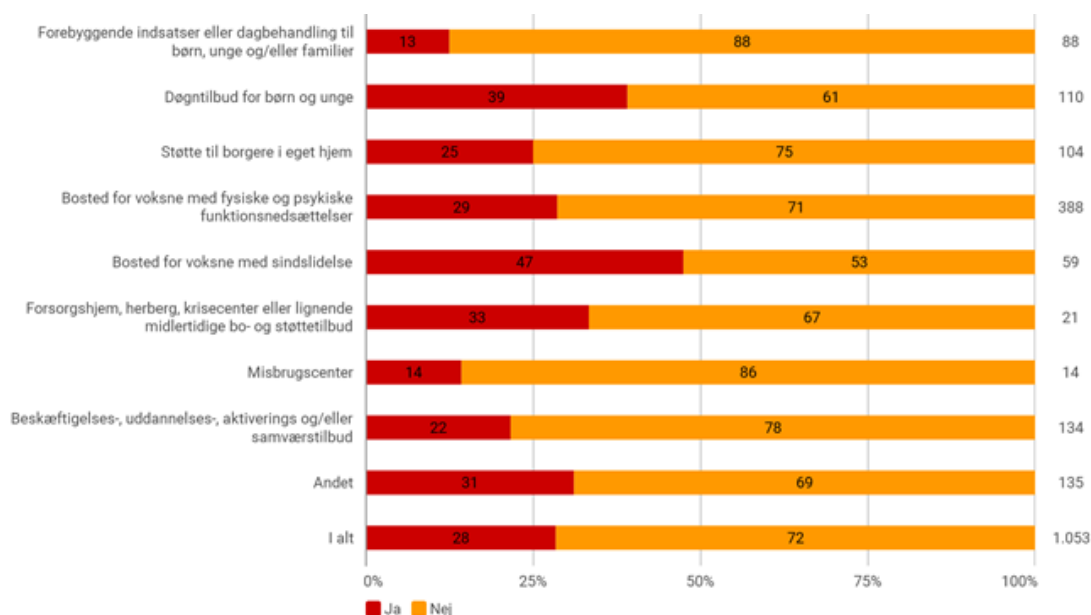
Af psykisk vold på arbejdspladsen har 41 procent oplevet trusler på livet, mens en stor andel har angivet 'andet', hvor chikane på arbejdspladsen fra borgere og kolleger går igen. Dog kunne mange af de svar, som respondenterne selv har angivet under 'andet', været placeret under trusler på livet og trusler til familie/ venner.

Psykisk vold fordelt på arbejdsområde

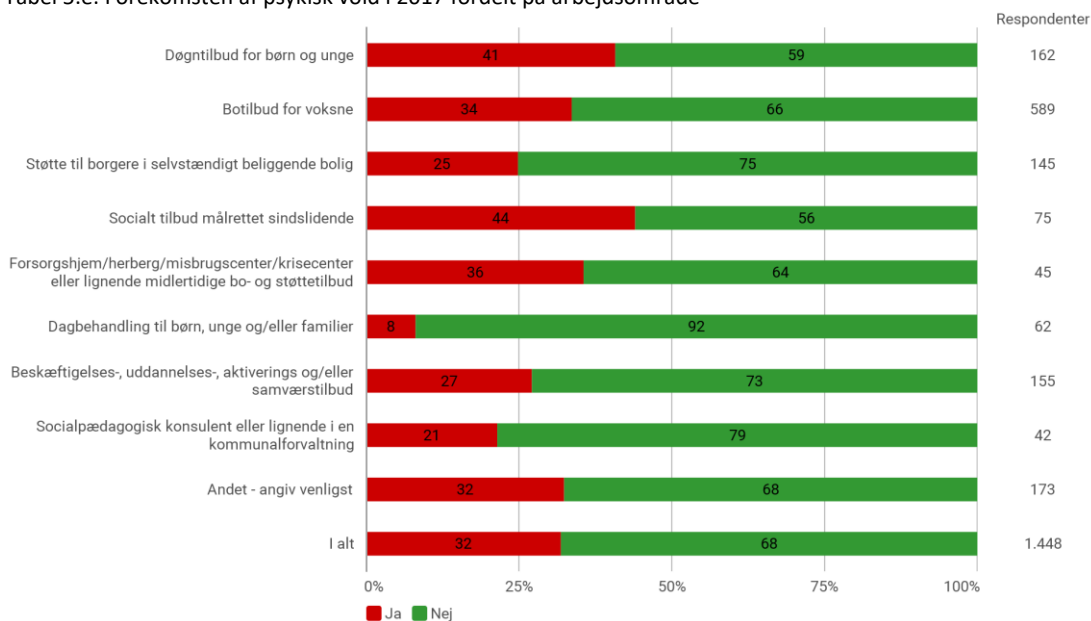
Nedestående tabel angiver forekomsten af psykisk vold fordelt på respondenternes arbejdsområde. Bemærk at der i 2020 er ændret i formuleringen af arbejdsområder, hvilket kan have påvirket respondenternes svar.

Først ses tallene for 2020, herefter tallene for 2017.

Tabel 5.d: Forekomsten af psykisk vold i 2020 fordelt på arbejdsområde



Tabel 5.e: Forekomsten af psykisk vold i 2017 fordelt på arbejdsområde

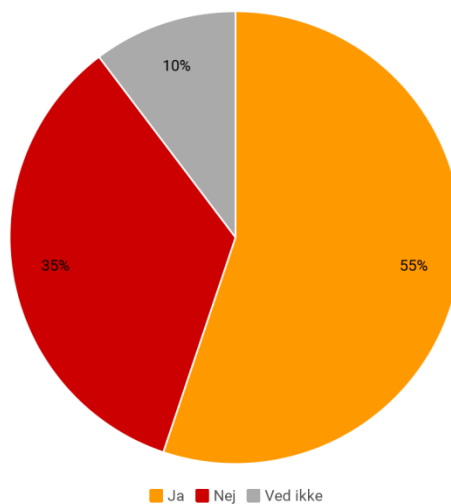


Ovenstående tabel viser, at disse tre arbejdsområder udsættes mest for psykisk vold i 2020: 1) Botilbud for voksne med sindslidelser, 2) Døgntilbud for børn og unge, 3) Forsorgshjem, herberg, krisecenter eller lignende midlertidige bo- og støtte-tilbud.

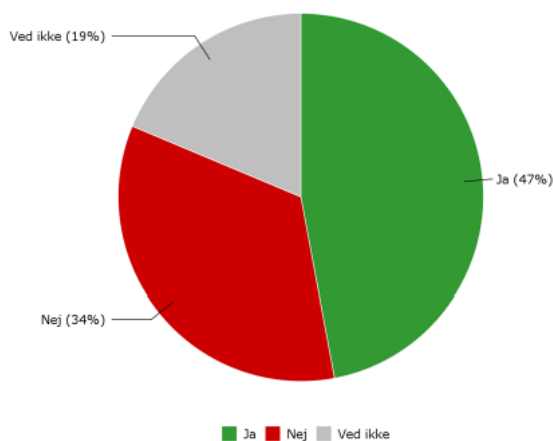
Forebyggelsen af psykisk vold

Nedenstående to diagrammer viser andelen af episoder med psykisk vold, som blev analyseret med henblik på forebyggelse af yderligere episoder i hhv. 2020 og 2017.

Tabel 5.f: Analyse af episode med psykisk vold med henblik på forebyggelse, 2020



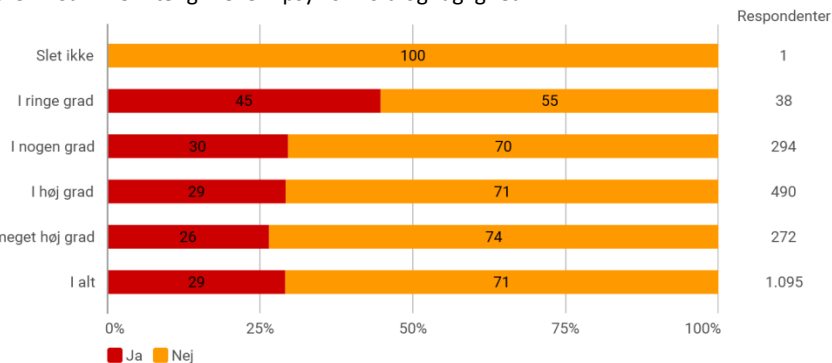
Tabel 5.g: Analyse af episode med psykisk vold med henblik på forebyggelse, 2017



I 2020 svarede 55 procent af de adspurgte, at den seneste episode med psykisk vold var blevet analyseret med henblik på at forebygge yderligere tilfælde. Det giver en fremgang på 7 procentpoint i forhold til 2017, hvor 47 procent svarede det samme. Dog skal det bemærkes, at 35 procent ikke har analyseret den seneste episode. Det er en positiv udvikling, men stadig bemærkelsesværdigt, at en tredjedel ikke analyserer episoden, da det er et væsentligt element i forebyggelsen af psykisk vold.

De næste tabeller viser sammenhængen af forekomsten af psykisk vold og respondenternes følelse af at være fagligt rustet. Tallene er fra 2020.

Tabel 5.h: Sammenhæng mellem psykisk vold og faglighed



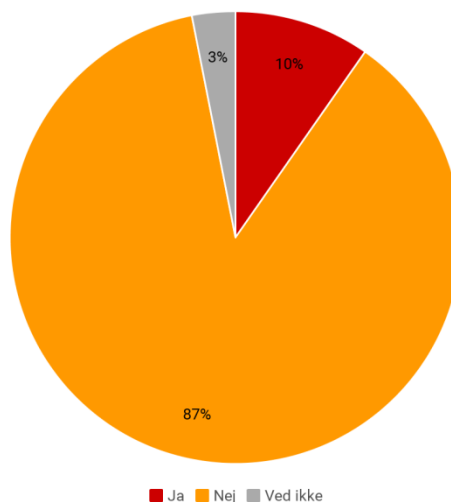
Ovenstående viser, at de respondenter som i meget høj grad føler sig fagligt rustet, har den laveste fremkomst af psykisk vold (26 procent), og at fremkomsten stiger, jo mindre fagligt rustet, respondenterne føler sig. For de respondenter som i ringe grad føler sig fagligt rustet, har 45 procent været udsat for psykisk vold. Det tyder derfor på, at der er en sammenhæng, og at jo bedre respondenterne er fagligt rustet, jo mindre psykisk vold bliver de udsat for.

Mobning

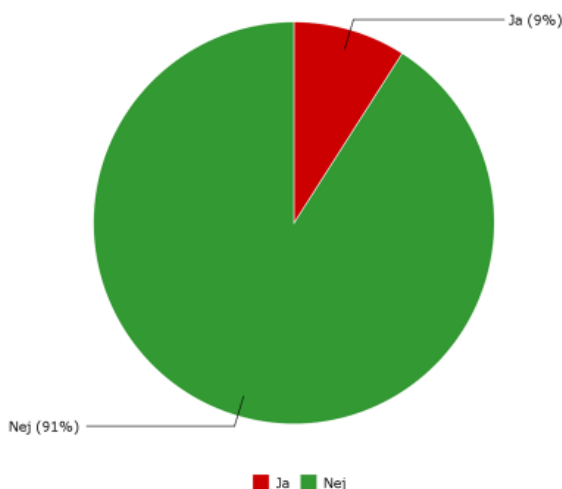
Dette afsnit omhandler forekomsten af mobning på arbejdspladsen, og hvem der udsætter respondenterne for mobning. Der vil desuden fremgå sammenligninger, som viser, hvordan forekomsten af mobning er fordelt på en række forskellige variable. Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid, eller gentagne gange, på grov vis - udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

Herunder vises to diagrammer, som angiver forekomsten af mobning på arbejdspladsen for hhv. 2020 og 2017.

Tabel 6.a: Udsat for mobning på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder, 2020



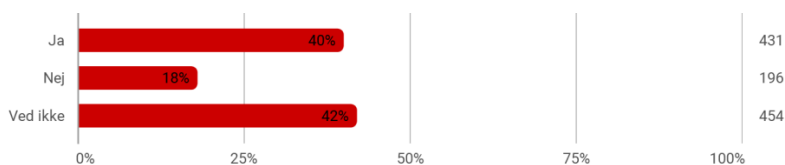
Tabel 6.b: Udsat for mobning på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder, 2017



Undersøgelsen indikerer, at antallet af tilfælde af mobning på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder stort set er uændret. I 2017 svarede 9 procent, at de havde oplevet mobning, mens tallet steg til 10 procent i 2020.

Den næste tabel viser respondenternes kendskab til retningslinjer for forebyggelse af mobning.

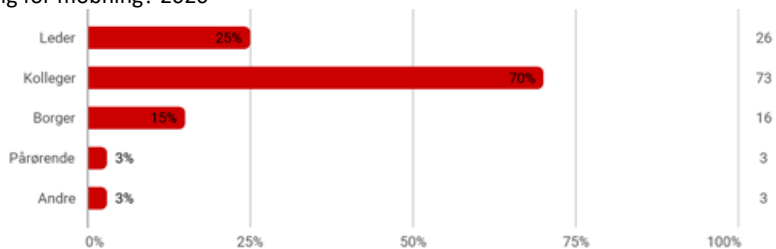
Tabel 6.c: Retningslinjer for forebyggelse af mobning, 2020



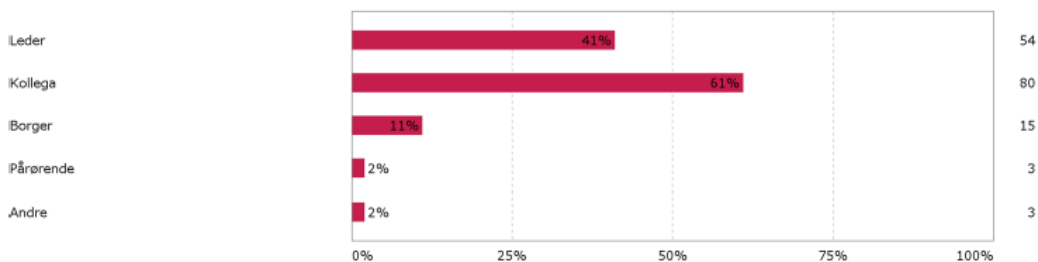
Det fremgår ud fra ovenstående tabel, at 42 procent af de adspurgte respondenter ikke ved, om der er retningslinjer for forebyggelse af mobning. Det er bekymrende, at knap halvdelen af respondenterne ikke har kendskab til, om der er retningslinjer for forebyggelse af mobning. Det skaber usikkerhed om, hvordan medarbejderne skal agere og hvordan arbejdspladsen handler, når der konstateres tilfælde af mobning.

De følgende tabeller viser, hvem respondenterne oplevede at blive mobbet af. Respondenterne havde mulighed for at afgive flere svar, hvorfor tallene ikke summer 100 procent. Det skal bemærkes, at der blandt svarmulighederne er forekomster af meget få svar.

Tabel 6.d: Hvem udsatte dig for mobning? 2020



Tabel 6.e: Hvem udsatte dig for mobning? 2017

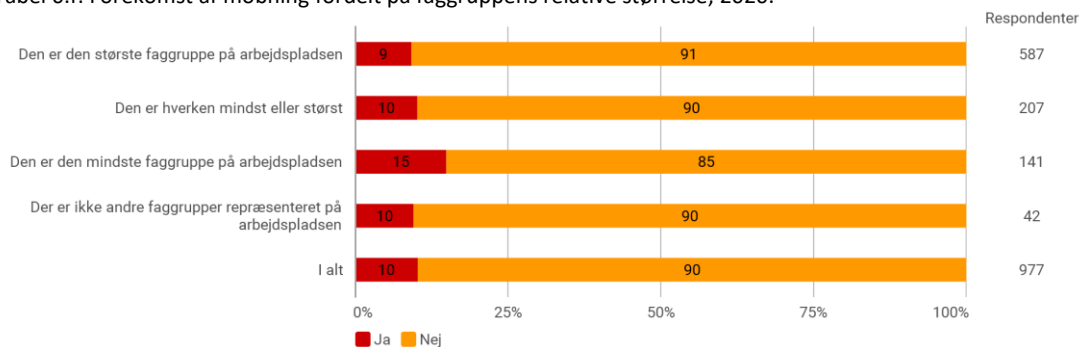


I både 2017 og 2020 svarede respondenterne hovedsageligt, at det var deres leder og/ eller kollega, som udsatte dem for mobning. Dog er der sket et fald ved lederne, og en stigning i oplevet mobning fra kolleger i 2020. Samtidig er der sket en stigning i antallet af respondenter, som oplever at være udsat for mobning af borgere. Det er steget fra 11 til 15 procent.

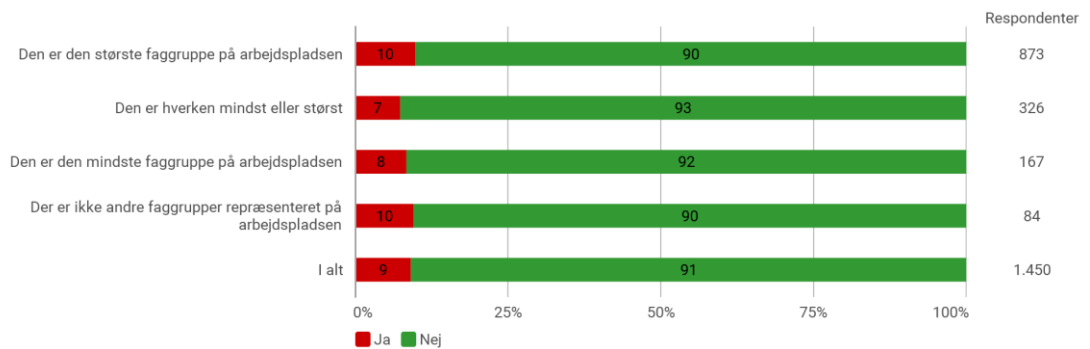
Nedenstående tabeller viser forekomsten af mobning på arbejdspladsen fordelt på forskellige variable. Tabel 6.f viser således mobning i forhold til den relative størrelse af den faggruppe respondenterne tilhører. Derefter viser tabel 6.h, hvordan forekomsten af mobning fordeler sig efter faggruppens indbyrdes samarbejde, mens tabel 6.j viser forholdet mellem mobning og om der er en oplevelse af, at arbejdsmiljørepræsentantens gør en forskel på arbejdspladsen. Den sidste tabel 6.l viser forekomsten af mobning ud fra respondenternes følelse af, at være fagligt rustet.

Alle målinger fra 2020 sammenlignes med undersøgelsen fra 2017, på nær tabel 6.l.

Tabel 6.f: Forekomst af mobning fordelt på faggruppens relative størrelse, 2020.



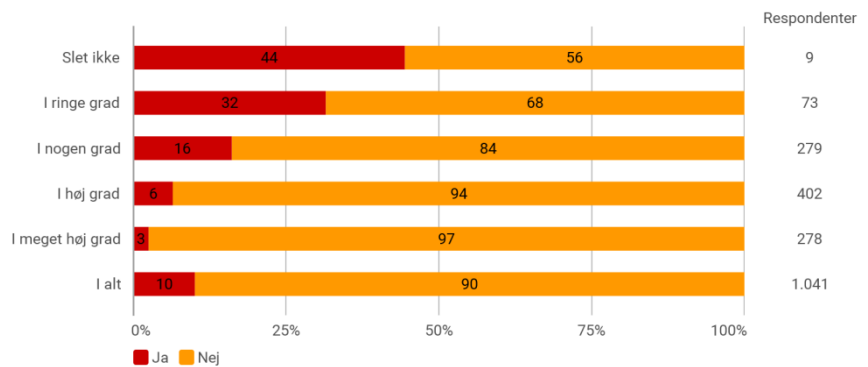
Tabel 6.g: Forekomst af mobning fordelt på faggruppens relative størrelse, 2017.



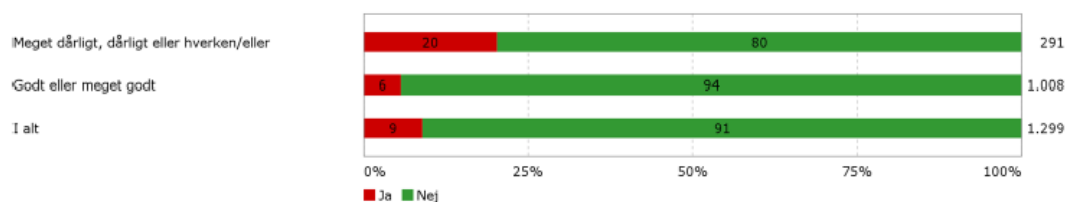
Tabel 6.f og 6.g viser ingen videre sammenhæng mellem faggruppens størrelse på arbejdspladsen og forekomsten af mobning, hvilket også var tilfældet i 2017.

Ifølge den næste tabel, 6.h, fremgår der en sammenhæng mellem forekomsten af mobning og faggruppernes indbyrdes samarbejde. Det viste undersøgelsen i 2017 også. Tabel 6.h viser, at de respondenter, som i høj grad eller meget høj grad oplever samarbejde, har hhv. 6 og 3 procent oplevet mobning inden for de seneste 12 måneder. De respondenter som derimod i ringe grad eller slet ikke oplever samarbejde, har langt flere været udsat for mobning indenfor de seneste 12 måneder. Det viser dermed en sammenhæng mellem samarbejdet og en lavere forekomst af mobning. Det kan dog ikke påvises om sammenhængen er kausal.

Tabel 6.h: Forekomst af mobning fordelt på faggruppens indbyrdes samarbejde, 2020



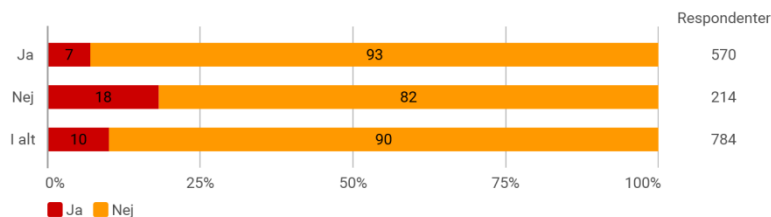
Tabel 6.i: Forekomst af mobning fordelt på faggruppens indbyrdes samarbejde, 2017



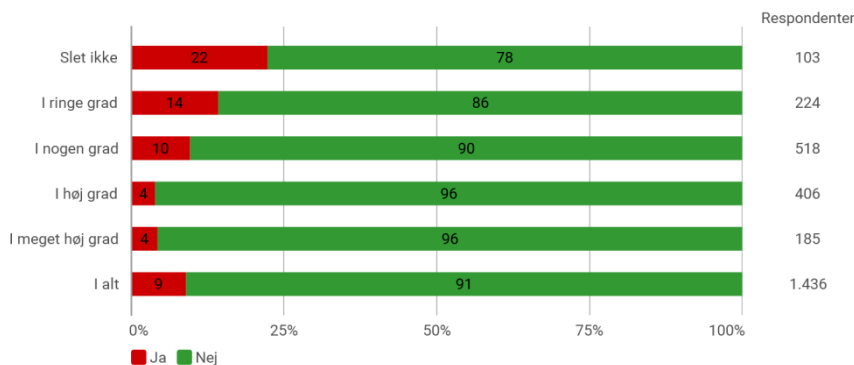
Tabel 6.j viser, at de respondenter, som ikke oplever at deres arbejdsmiljørepræsentant gør en forskel på arbejdspladsen, har 18 procent oplevet mobning indenfor

de seneste 12 måneder. Det gør sig blot gældende for 7 procent af de respondenter som svarer, at arbejdsmiljørepræsentanten gør en forskel. Dermed er der en sammenhæng mellem om respondenterne oplever, at arbejdsmiljørepræsentanten gør en forskel på arbejdspladsen og om de har været udsat for mobning. Det samme gjorde sig gældende i 2017, hvor dem der svarede, at arbejdsmiljørepræsentanten var synlig på arbejdspladsen i mindre grad blev udsat for mobning.

Tabel 6.j: Forekomst af mobning fordelt på arbejdsmiljørepræsentantens forskel på arbejdspladsen, 2020

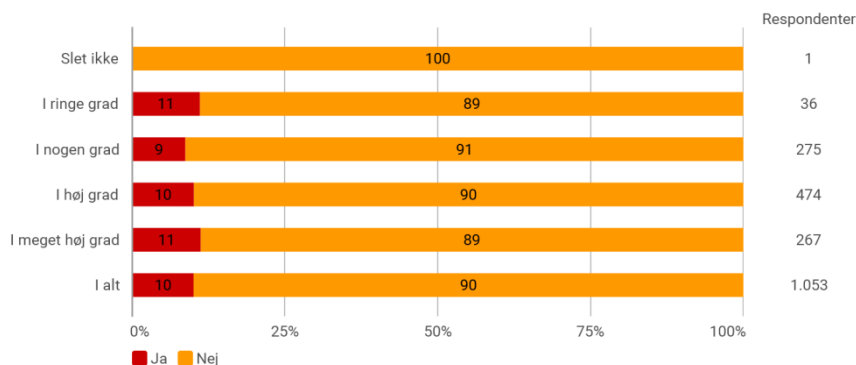


Tabel 6.k: Forekomsten af mobning fordelt på arbejdsmiljørepræsentantens synlighed på arbejdspladsen, 2017



Tabel 6.l indikerer, at der ikke umiddelbart er nogen sammenhæng mellem mobning og det at være fagligt rustet til de daglige arbejdsopgaver.

Tabel 6.l: Forekomst af mobning og følelsen af at være fagligt rustet.



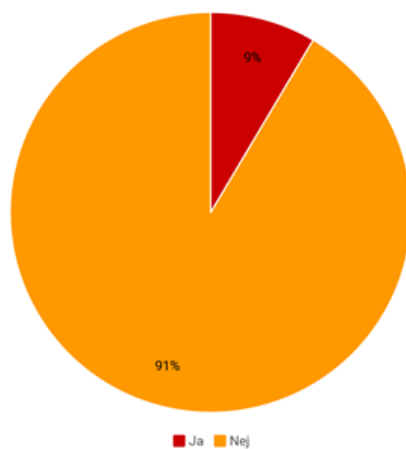
Uønsket seksuel opmærksomhed

Dette afsnit behandler forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed med fokus på, hvem der udsætter respondenterne for det, samt en række forskellige variable til at belyse uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen. Det kan være for-

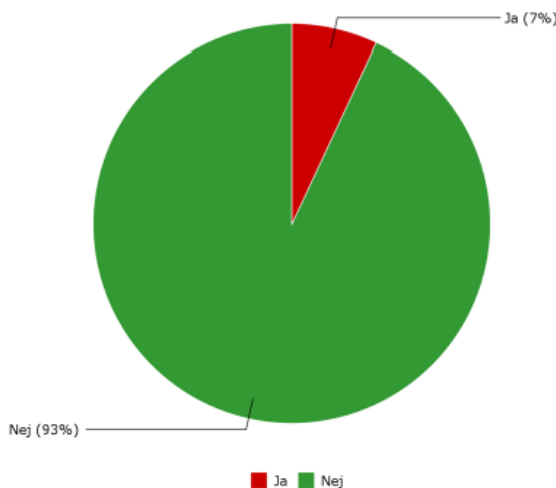
skelligt fra person til person, fra situation til situation og fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvad der opleves som acceptable omgangsformer, og hvad der opleves som uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan komme til udtryk på mange forskellige måder: direkte berøringer, omfavnelser, og det kan både være verbale eller nonverbale udtryk som fx at stirre. De krænkende handlinger kan også komme i digital form, fx i en mail, på en sms eller via et foto.

Følgende to diagrammer viser forekomsten af tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed, som den er angivet af de adspurgte medlemmer i hhv. 2020 og 2017.

Tabel 7.a: Udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder, 2020



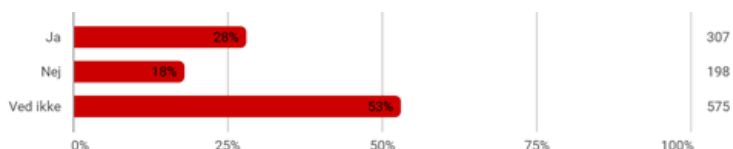
Tabel 7.b: Udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder, 2017



Det fremgår, at der i 2020 er sket en mindre stigning i den uønskede seksuelle opmærksomhed på arbejdspladsen siden 2017, da der er 9 procent, som har angivet at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Det svarer til en stigning på 2 procentpoint. Det kan ikke udelukkes, at den øgede opmærksomhed der samfundsmæssigt har været på seksuelle krænkelser, fx #MeToo fænomenet, delvist kan forklare stigningen i oplevet uønsket seksuel opmærksomhed.

Den næste tabel viser, om de adspurgte respondenter i 2020 har kendskab til arbejdspladsens retningslinjer for forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed.

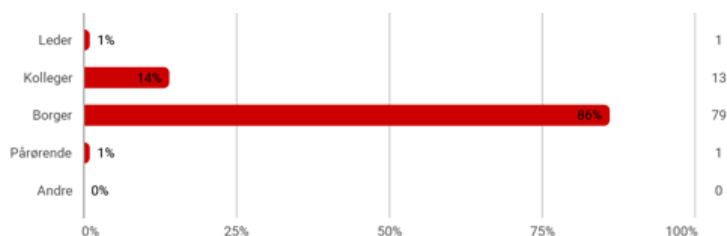
Tabel 7.c: Retningslinjer for forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed i 2020.



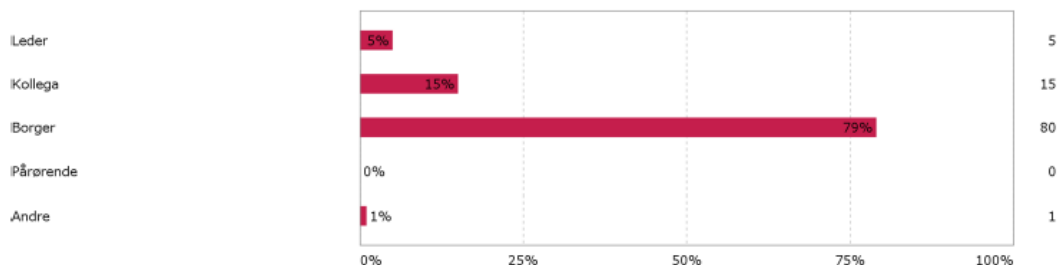
Tabellen viser, at 28 procent af de adspurgte respondenter kender til retningslinjer. En bemærkning der er væsentlig at tilføje er, at 53 procent af de adspurgte respondenter ikke ved, om der er retningslinjer til at forebygge uønsket seksuel opmærksomhed. Det er bekymrende, at over halvdelen af respondenterne ikke kender til retningslinjerne om forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed. Der kan være risiko for, at temaet bliver tabubelagt og et individuelt problem, hvis der mangler åbenhed og en systematik i forhold til, hvordan man forebygger uønsket seksuel opmærksomhed.

De næste tabeller viser, hvem der udsatte respondenterne for uønsket seksuel opmærksomhed.

Tabel 7.d: Hvem udsatte dig for uønsket seksuel opmærksomhed? 2020



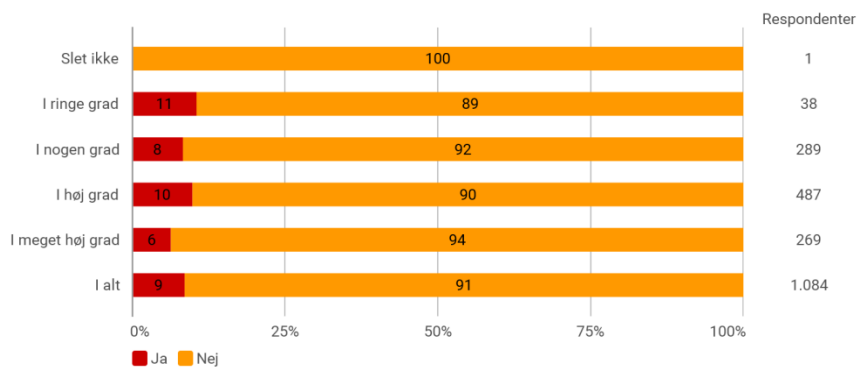
Tabel 7.e: Hvem udsatte dig for uønsket seksuel opmærksomhed? 2017



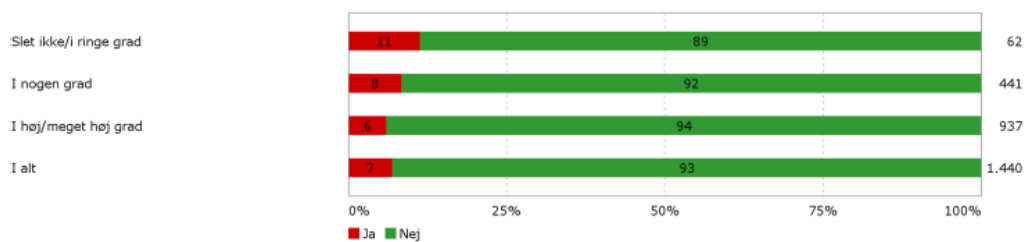
Tabellerne viser, at de adspurgte medlemmer hovedsageligt oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra borgere i begge målinger. I 2020 oplever 86 procent af de adspurgte at være udsat for uønsket seksuel adfærd af borgere. I 2017 svarede 79 procent det samme. Det giver en stigning på 7 procentpoint. Dog er det værd at bemærke, at antallet af respondenter er små i nærmest samtlige grupper.

De følgende tabeller viser sammenhængen mellem forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og følelsen af at være fagligt rustet. Først fra 2020 og så 2017.

Tabel 7.f: Forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed fordelt på følelsen af at være fagligt rustet, 2020



Tabel 7.g: Forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed fordelt på følelsen af at være fagligt rustet, 2017



Tabellen indikerer, at både de respondenter som i høj grad/ ringe grad er fagligt rustet til opgaven, oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Der er dermed ingen umiddelbar sammenhæng mellem forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og følelsen af at være fagligt rustet.

3. Fysisk arbejdsmiljø

Dette afsnit omhandler det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Der fokuseres på den generelle vurdering af det fysiske arbejdsmiljø, håndtering/ forflytning af borgere og muskelsmerter som følge heraf. Der tages også udgangspunkt i respondenternes tilgængelige hjælpemidler, lægebesøg grundet smerter, medicinering samt oplevelsen af støj.

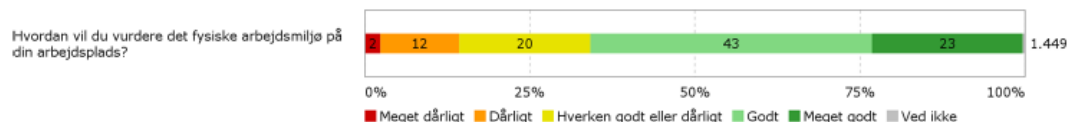
Vurdering af det fysiske arbejdsmiljø

Nedenfor fremgår vurderingen af det fysiske arbejdsmiljø i hhv. 2020 og 2017.

Tabel 8.a: Vurderingen af fysiske arbejdsmiljø i 2020



Tabel 8.b: Vurderingen af fysiske arbejdsmiljø i 2017

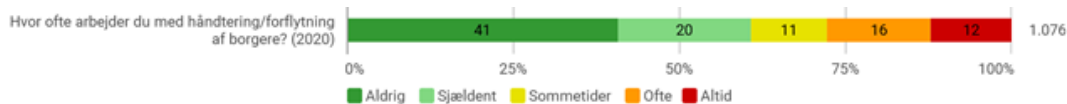


Det ses ud fra ovenstående tabel, at 59 procent af respondenterne i 2020 vurderede det fysiske arbejdsmiljø som godt/ meget godt, mens det samme gjorde sig gældende for 66 procent i 2017. Det giver et fald på 7 procentpoint. Den negative vurdering af dårligt/ meget dårligt er uændret.

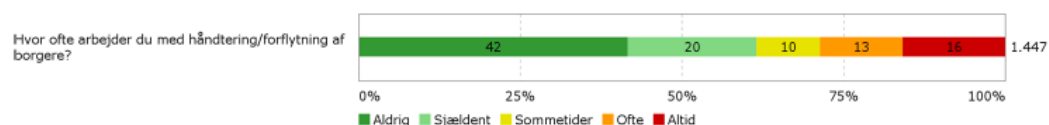
Håndtering/forflytning af borgere

Følgende tabeller viser hyppigheden af arbejdet med håndtering/forflytning af borgere for respondenterne i hhv. 2020 og 2017.

8.c: Hvor ofte arbejder du med håndtering/forflytning af borgere i 2020?



8.d: Hvor ofte arbejder du med håndtering/forflytning af borgere i 2017?

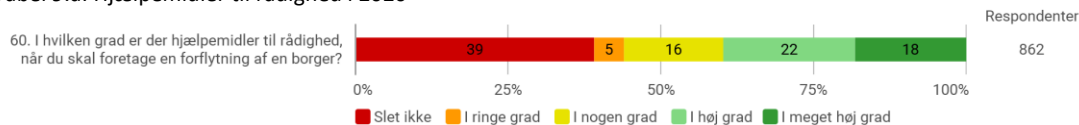


Det fremgår af disse tabeller, at hyppigheden for arbejdet med håndtering/forflytning af borgerne stort set er uændret fra 2017 til 2020. Dog er der sket et fald på 4 procentpoint i hyppigheden af respondenter, som altid arbejder med håndtering/forflytning. I 2017 var tallet 16 procent, mens det i 2020 er 12 procent.

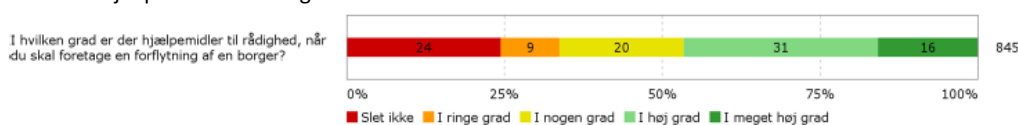
Hjælpemidler

Følgende tabeller angiver hvor høj grad respondenterne har hjælpemidler til rådighed ved forflytning af borgerne i henholdsvis 2020 og 2017.

Tabel 9.a: Hjælpemidler til rådighed i 2020



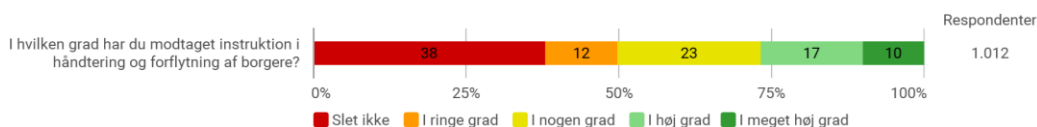
Tabel 9.b: Hjælpemidler til rådighed i 2017



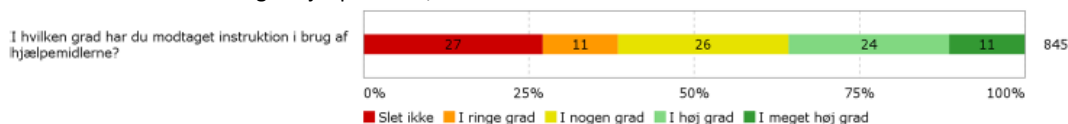
I 2020 svarede 40 procent af de adspurgte respondenter, at de i høj eller meget høj grad har hjælpemidler til rådighed, når de arbejder med forflytning af borgere. Det er et fald på 7 procentpoint i forhold til 2017, hvor 47 procent af de adspurgte svarede det samme. Der er også sket en stigning i antallet af respondenter som angiver, at de slet ikke har hjælpemidler til rådighed. I 2020 angav 39 procent, at de slet ikke har hjælpemidler, mens 24 procent angav det samme i 2017. Det svarer til en stigning på 15 procentpoint.

I de næste to tabeller ses graden af instruktion, som respondenterne oplever at få i anvendelse af hjælpemidler.

Tabel 9.c: Instruktion i brug af hjælpemidler, 2020



Tabel 9.d: Instruktion i brug af hjælpemidler, 2017



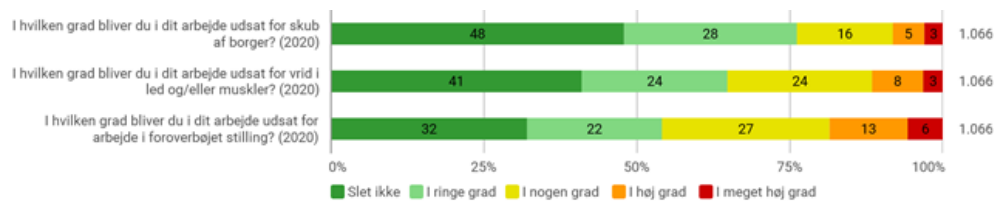
Ud fra ovenstående fremgår det, at andelen af respondenter, som har svaret at de i høj eller meget høj grad har modtaget instruktion i brug af hjælpemidler er faldet fra 35 procent i 2017 til 27 procent i 2020. Det svarer til et fald på 8 procentpoint. Andelen af respondenter som kun i ringe grad eller slet ikke har modtaget instruktion i brugen af hjælpemidler, er steget fra 38 procent i 2017 til 50 procent i 2020. Det giver en stigning på 12 procentpoint. Det er bekymrende, at instruktionen i brug af hjælpemidler angiveligt er faldet. Det er en pligt for arbejdsgiveren at give instruktion. Manglende instruktion kan føre til, at hjælpemidler anvendes forkert –

eller slet ikke anvendes. Det kan have konsekvenser for kvaliteten i den faglige løsning af opgaven og medarbejdernes helbred.

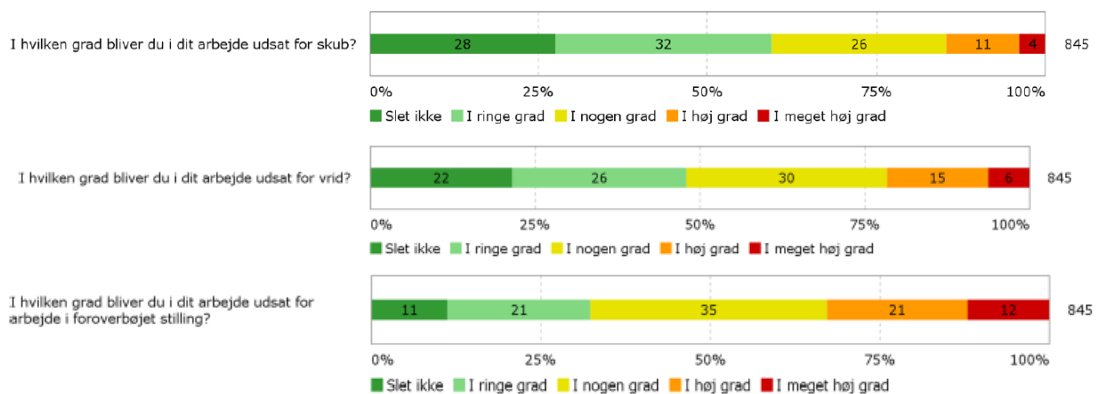
Fysiske belastninger

Nedenfor ses en tabel, som beskriver hvilke fysiske belastninger respondenterne udsættes for samt i hvilken grad. Herefter vises tabellerne fra 2017 målingerne. Kun de respondenter, som har angivet at arbejde med håndtering/forflytning, er blevet spurgt. Tabellen angiver i hvilken grad, respondenterne udsættes for skub, vrid og foroverbøjet stilling.

Tabel 10.a: I hvilken grad bliver du udsat for skub, vrid og foroverbøjet stilling? 2020



Tabel 10.b: Oversigt over skub, vrid og foroverbøjet stilling i 2017

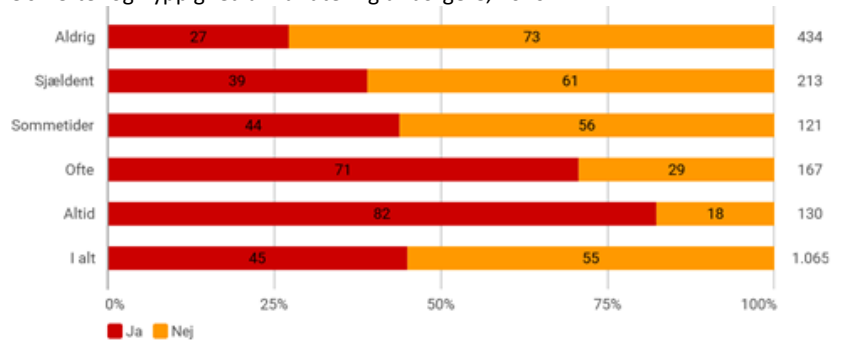


Ud fra ovenstående tabel fremgår det, at de fysiske arbejdsbelastninger er blevet mindre. Udsættelsen for skub af borgere er faldet fra 11 til 5 procent, vrid er faldet fra 15 til 8 procent og foroverbøjet stilling er faldet fra 21 til 13 procent. Det er således en positiv udvikling, at arbejdsstillingerne angiveligt er blevet bedre.

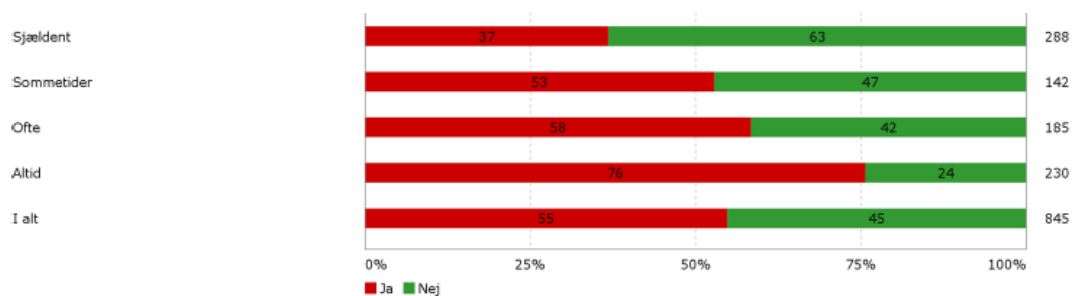
Muskelsmerter

De næste tabeller viser forekomsten af muskelsmerter fordelt på hyppigheden for arbejde med håndtering af borgere.

10.c: Forekomsten af muskelsmerter og hyppighed af håndtering af borgere, 2020



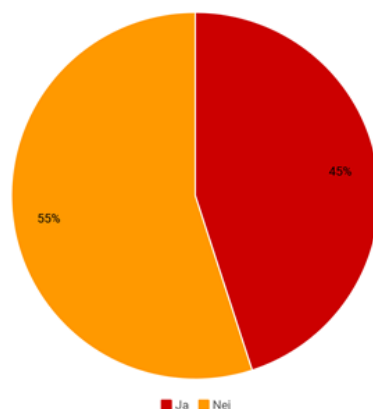
10.d: Forekomsten af muskelsmerter og hyppighed af håndtering af borgere, 2017



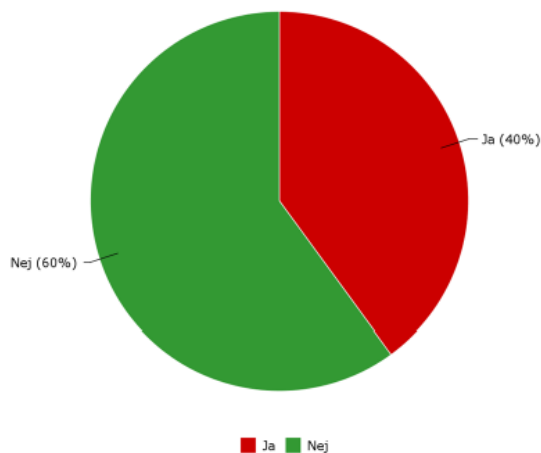
For begge undersøgelser vises en sammenhæng mellem håndtering/forflytning af borgere og forekomsten af muskelsmerter. Derudover fremgår det af tabellerne, at der i 2017 var 55 procent der svarede, at de havde muskelsmerter ved håndtering af borgere. Det tal faldt til 45 procent i 2020, hvilket svarer til 10 procentpoint.

Nedenfor ses to diagrammer, som viser andelen af respondenter, som inden for de seneste 12 måneder har opsøgt læge på grund af smerter som følge af arbejdsbelastninger.

10.e: Opsøgt læge pga. smerter indenfor 12 måneder, 2020



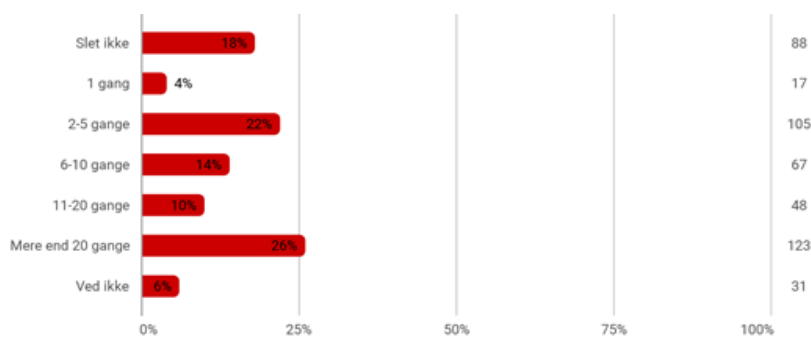
10.f: Opsøgt læge pga. smerter indenfor 12 måneder, 2017



Af diagrammerne fremgår det, at der i 2020 er 45 procent af de adspurgte respondenter, som indenfor det sidste år har opsøgt læge grundet muskelsmerter. I 2017 svarede 40 procent det samme. Det indikerer en stigning på 5 procentpoint.

Det er værd at bemærke, at 26 procent af de adspurgte respondenter, indenfor de seneste 12 måneder, har taget smertestillende medicin mere end 20 gange for at kunne gennemføre en arbejdsdag. Det fremgår af nedenstående tabel, som viser målingen fra 2020.

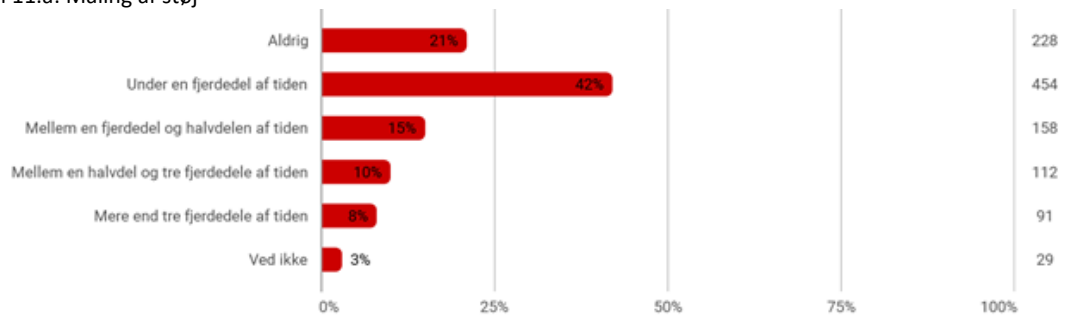
Tabel 10.g: Mængden af smertestillende medicin indenfor de seneste 12 måneder, 2020.



Støj

Nedenstående tabel viser, hvor stor en del af arbejdstiden, som respondenterne er generet af støj. Målingen er fra 2020.

Tabel 11.a: Måling af støj



Overordnet viser tabellen at der forekommer problemer med støj, som respondenterne bliver generet af i løbet af deres arbejdsdag. Dog er der forskellige oplevelser af, hvor stor en del af arbejdstiden, som respondenterne bliver generet af støj. Således oplever 42 procent af respondenterne, at være generet af støj under en fjerdedel af deres arbejdstid, mens 15 procent af respondenterne har angivet, at det er mellem en fjerdedel og halvdelen af deres arbejdstid, hvor de generes af støj. Det skal bemærkes, at 21 procent har angivet, at de aldrig er generet af støj i deres arbejdstid.

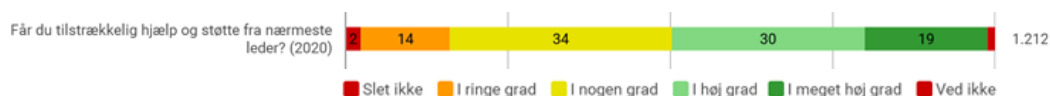
4. Støtte og samarbejde

Følgende afsnit fokuserer på støtte og samarbejde blandt kolleger samt leder. Derudover behandler afsnittet intern sparring og ekstern supervision på arbejdspladsen.

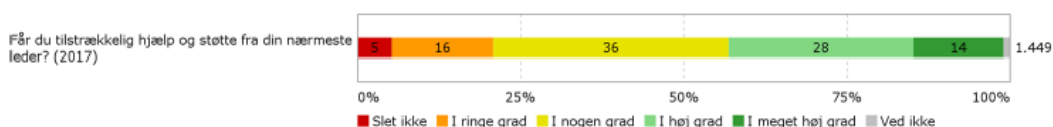
Hjælp fra nærmeste leder

Nedenfor vises to tabeller for respondenternes svar på, hvorvidt de får tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder, hhv. i 2020 og 2017.

Tabel 12.a: Hjælp og støtte fra nærmeste leder i 2020.



Tabel 12.b: Hjælp og støtte fra nærmeste leder i 2013.

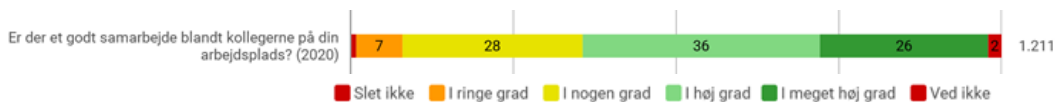


I 2020 svarede 49 procent af de adspurgte medlemmer, at de i høj/ meget høj grad får tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder. Det er en fremgang på 7 procentpoint i forhold til 2017, hvor 42 procent afgav samme svar. Tilsvarende er der et fald i svarene ringe grad/ slet ikke på 5 procentpoint fra 21 procent i 2017 til 16 procent i 2020.

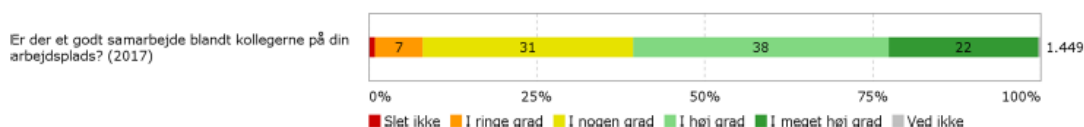
Samarbejde blandt kollegerne

Nedenfor vises to tabeller for respondenternes svar på, hvorvidt der er et godt samarbejde blandt kollegerne på deres arbejdsplads, først i 2020 og så i 2017.

Tabel 13.c: Samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen i 2020



Tabel 13.d: Samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen i 2017



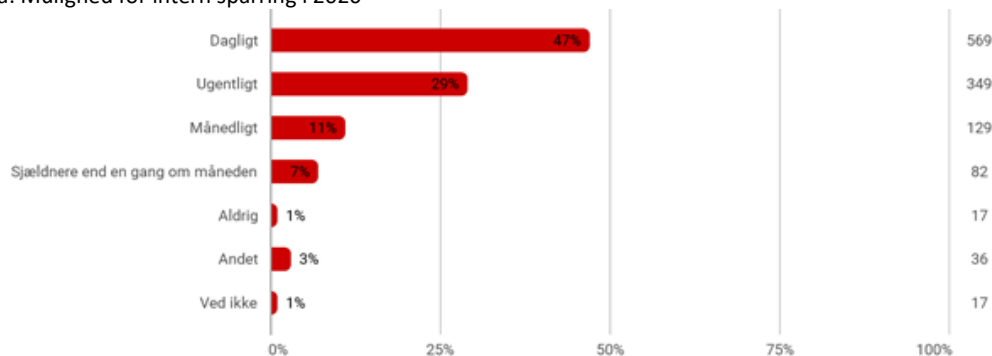
Som det fremgår af ovenstående tabeller, oplever respondenterne i 2020 generelt et bedre samarbejde på deres arbejdsplads end respondenterne i 2017. I 2020 svarede 72 procent således, at der i høj/ meget høj grad er et godt samarbejde blandt

kollegaerne, mens 60 procent i 2017 svarede tilsvarende. Det giver en stigning på 12 procentpoint.

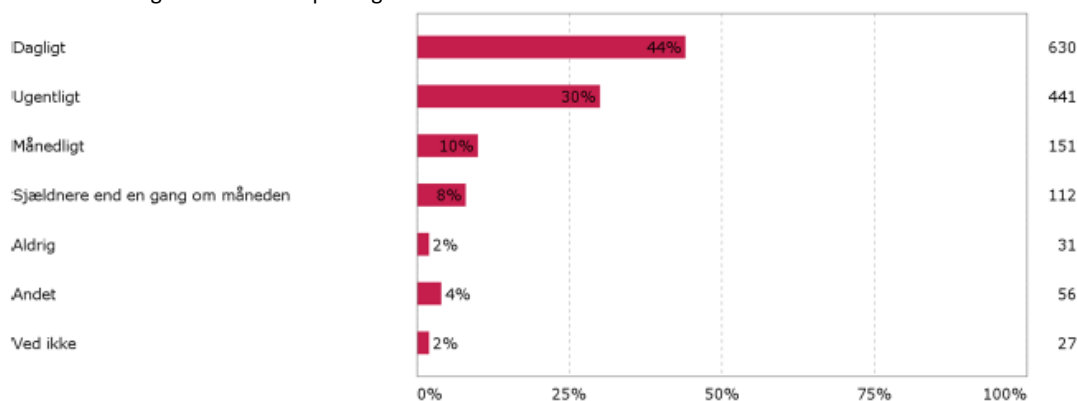
Intern sparring

Følgende tabeller indeholder oversigt over respondenternes mulighed for intern sparring på deres arbejdsplads i 2020 og 2017. Begge tabeller angiver udviklingen i svarprocent for den enkelte svarmulighed.

Tabel 14.a: Mulighed for intern sparring i 2020



Tabel 14.b: Mulighed for intern sparring i 2017

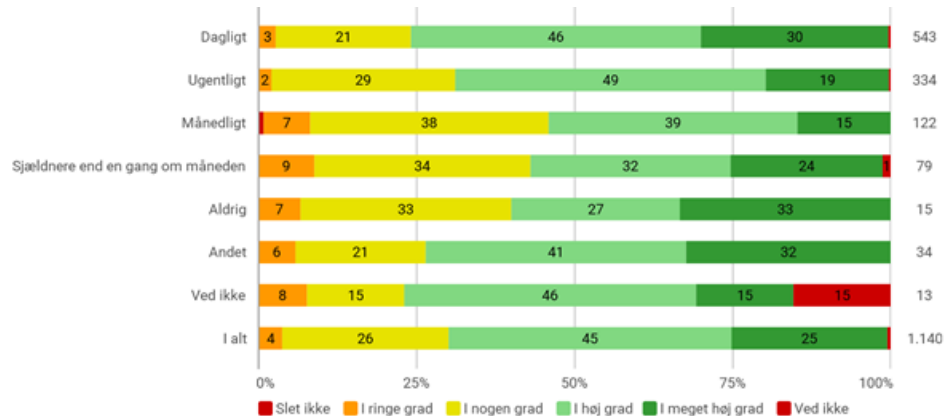


Det fremgår at 47 procent af respondenterne dagligt har mulighed for intern sparring i 2020, hvilket er en stigning på 3 procentpoint fra 2017, hvor respondenterne har svaret 44 procent til det samme.

Sammenhæng mellem at være fagligt rustet og sparring

Nedenstående viser sammenhængen mellem deltagernes vurdering af, at være fagligt rustet og muligheden for sparring med kollegaer på arbejdspladsen. Tallene er fra 2020.

Tabel 15.a: Fagligt rustet og sparring med kolleger i 2020.



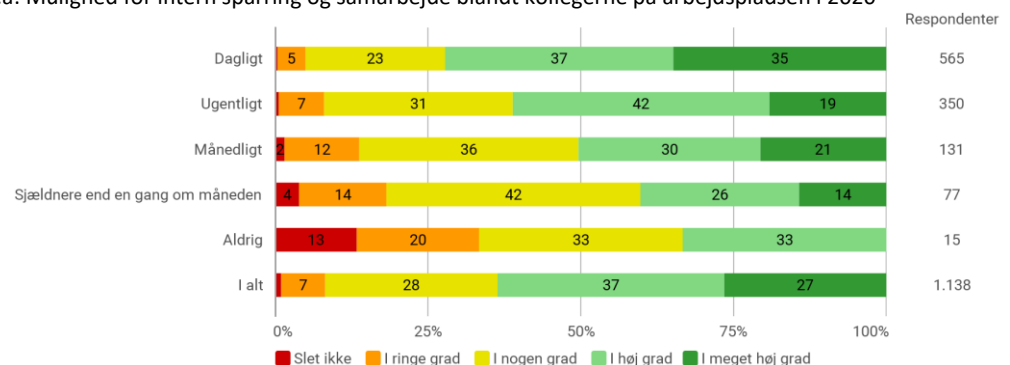
Grafen viser, at de adspurgte medlemmer, som dagligt har mulighed for intern sparring, svarer 76 procent, at de i høj eller meget høj grad føler sig fagligt rustet til deres daglige arbejde. Tilsvarende viser tabellen, at de respondenter som ugentligt har mulighed for sparring, oplever 68 procent, at de føler sig fagligt rustet.

De respondenter som aldrig oplever, at have mulighed for intern sparring med deres kolleger, svarer 33 procent at de i meget højt grad føler sig fagligt rustet. Tabellen viser dermed, at de respondenter som dagligt/ ugentligt har mulighed for sparring i højere grad føler sig fagligt rustet til de daglige arbejdsopgaver, end de respondenter som aldrig har mulighed for intern sparring.

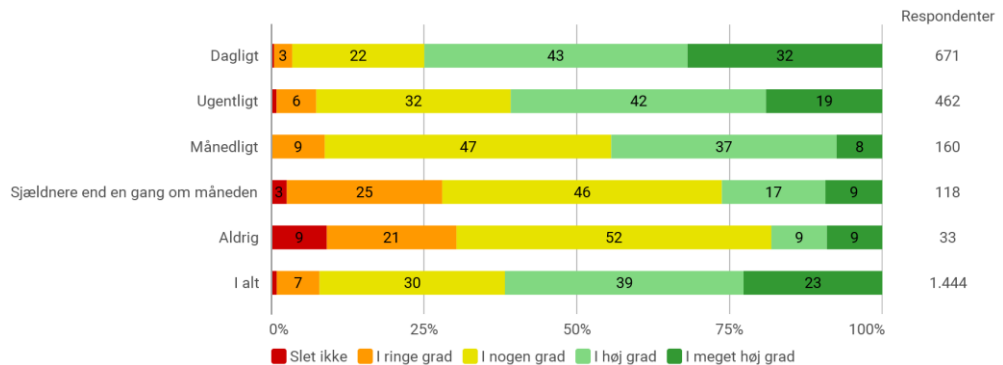
Sammenhæng mellem samarbejde og sparring

Nedenstående tabel viser sammenhængen mellem muligheden for intern sparring og oplevelsen af at godt samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen. Først vises tabellen for 2020 herefter fra 2017.

Tabel 16.a: Mulighed for intern sparring og samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen i 2020



Tabel 16.b: Mulighed for sparring og samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen i 2017

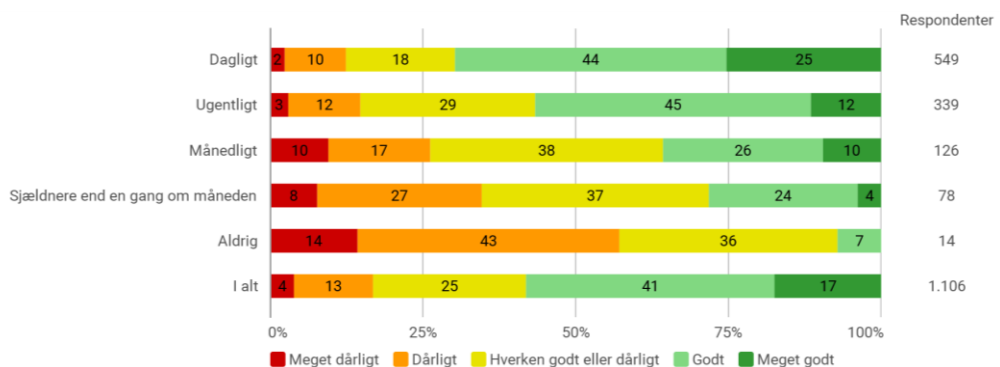


Ud fra tabel 16.a fremgår det, at de respondenter, som dagligt har mulighed for sparring, svarer 72 procent, at de har et høj/ meget højt grad af samarbejde på arbejdspladsen. Det giver et fald på 3 procentpoint i forhold til 2017, hvor 75 procent svarede det samme. Tilsvarende svarer 33 procent af de respondenter, som aldrig oplever at have mulighed for sparring, at der er et godt samarbejde på arbejdspladsen. Tabellen viser dermed, at der er et bedre samarbejde med kollegerne blandt dem, der oftest har mulighed for intern sparring.

Sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og sparring

Nedenstående viser en sammenhæng mellem respondenternes vurdering af det psykiske arbejdsmiljø og muligheden for intern sparring. Tallene er fra 2020.

Tabel 17.a: Vurdering af det psykiske arbejdsmiljø og muligheden for intern sparring.

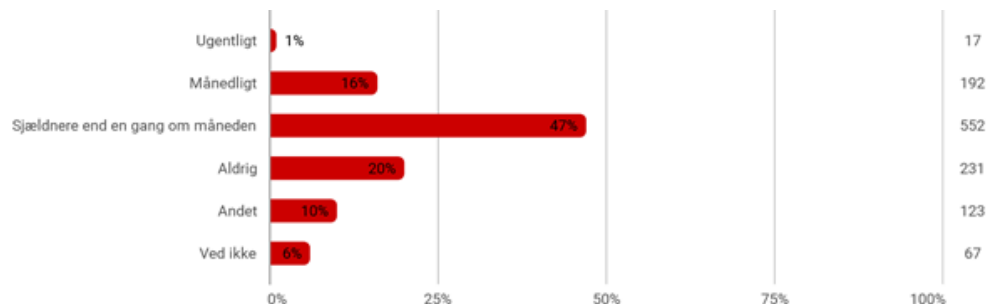


Tabellen viser, at jo bedre mulighed der er for intern sparring, des bedre opleves det psykiske arbejdsmiljø. Af de respondenter som svarer, at de dagligt har mulighed for intern sparring vurderer 69 procent, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt. For dem der kun har mulighed for intern sparring månedligt, sjældnere eller aldrig svarer kun mellem 36 og 7 procent, at det psykiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt.

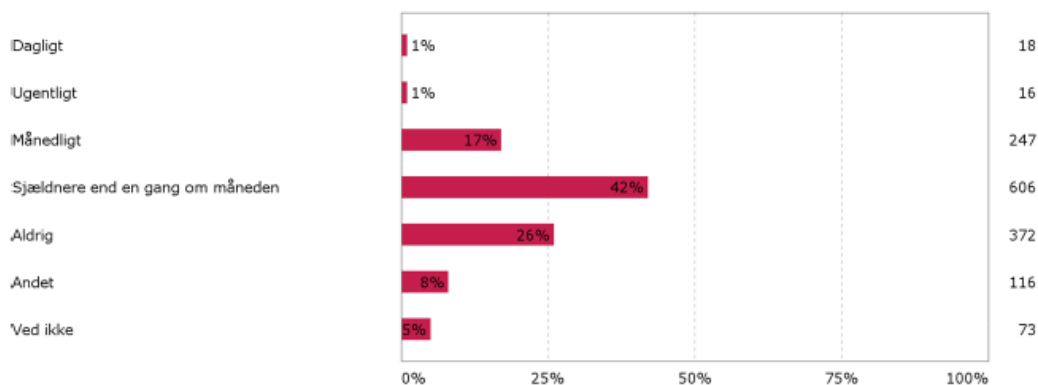
Ekstern supervision

Følgende tabeller viser respondenternes mulighed for ekstern supervision på deres arbejdsplads i hhv. 2020 og 2017. Tallene angiver udviklingen i svarprocent for de enkelte svarmuligheder.

Tabel 18.a: Mulighed for ekstern supervision i 2020



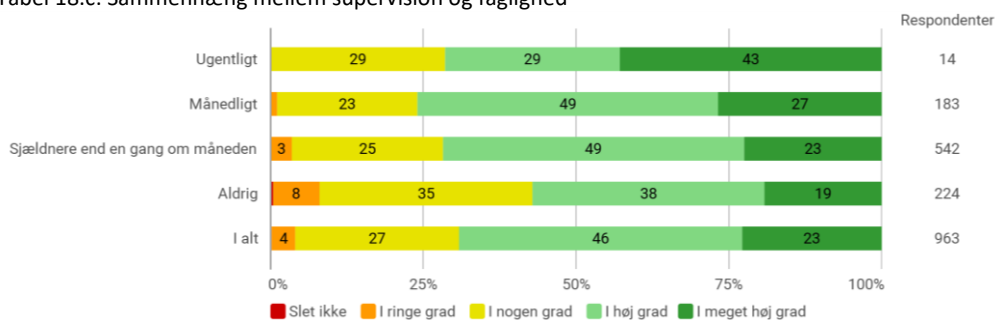
Tabel 18.b: Mulighed for ekstern supervision i 2017



Ovenstående viser at 20 procent af respondenterne aldrig har mulighed for ekstern supervision, mens 26 procent angav det samme i 2017. Det giver et fald på 6 procentpoint. Desuden viser tabellen, at der er sket en stigning i antallet af respondenter, som sjældnere end en gang om måneden har mulighed for ekstern supervision. I 2020 angav 47 procent at de sjældnere eller en gang om måneden har mulighed for ekstern supervision, mens 43 procent angav det samme i 2017. Det giver en stigning på 4 procentpoint.

Nedenstående tabel viser sammenhængen mellem ekstern supervision og vurderingen af at være fagligt rustet. Tallene er fra undersøgelsen i 2020.

Tabel 18.c: Sammenhæng mellem supervision og faglighed



Det fremgår af ovenstående tabel, at de respondenter som ugentligt får ekstern supervision, vurderer 43 procent at de i meget høj grad er fagligt rustet til det daglige arbejde. De respondenter som månedligt får ekstern supervision, vurderer 27 procent at de i meget høj grad er fagligt rustet til deres daglige arbejde, mens det gør sig gældende for 23 procent af de respondenter, som sjældnere eller én gang om måneden får ekstern supervision. De respondenter som aldrig får ekstern supervision, vurderer 19 procent, at de i høj grad er rustet til det daglige arbejde. Tabellen viser dermed, at dem der oftest har mulighed for ekstern supervision, i højere grad oplever at være fagligt rustet til deres daglige arbejde.

5. Rammer for arbejdet

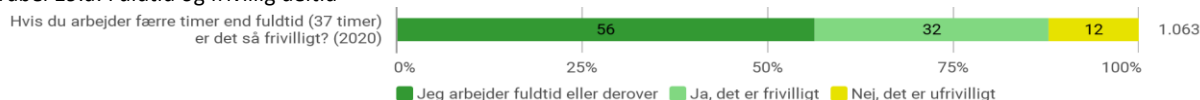
Dette afsnit omhandler forskellige tematikker, som har betydning for rammerne på arbejdet. Der vil være fokus på: arbejdstid, organisatoriske forandringer, restitution, sygemelding, oplevelsen af alene-arbejde, herunder udsættelsen for fysisk og psykisk vold.

Arbejdstid

Dette afsnit fokuserer på resultater om arbejdstid, herunder fordelingen af tid, og frivilligheden i forhold til at arbejde færre timer end fuldtid.

Nedenstående tabel viser respondenternes fordeling af arbejdstid.

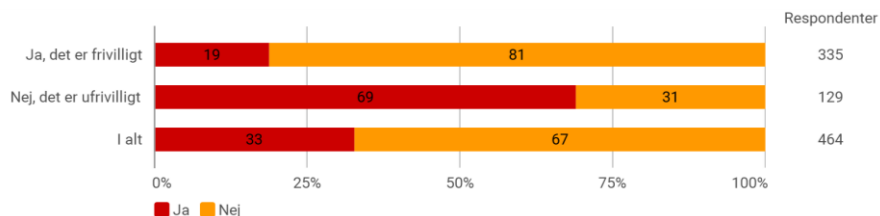
Tabel 19.a: Fuldtid og frivillig deltid



Det fremgår, at 56 procent af respondenterne arbejder fuldtid eller derover, mens 32 procent har angivet, at de frivilligt arbejder færre timer end fuldtid. Der er 12 procent, som har angivet, at det er ufrivilligt, at de arbejder færre timer end fuldtid.

Når respondenterne, der arbejder deltid, bliver spurgt ind til, hvis de selv kunne vælge, at arbejde fuldtid, har 67 procent svaret nej, mens 33 procent, har svaret ja. Det ses ud fra nedenstående tabel.

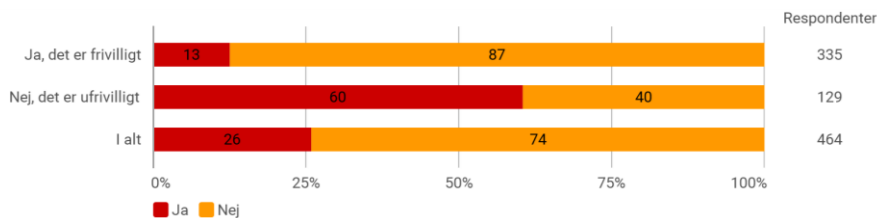
Tabel 19.b: Frivillig/ufrivillig deltid og hvis du selv kunne vælge, ville du så gerne arbejde fuldtid? (2020)



Paradoksalt nok, er der 19 procent af dem, der frivilligt er på deltid, der gerne vil arbejde fuldtid, hvis de selv kunne vælge. Omvendt er der 31 procent af dem, der er ufrivilligt på deltid, der gerne ville arbejde fuldtid, hvis de selv kunne vælge.

Samtidig ses det, ud fra nedestående tabel, at hele 74 procent af de deltidsansatte ikke har gjort et aktivt forsøg på at komme op på fuldtid. Blandt dem der er ufrivilligt på deltid er der 40 procent, der ikke har gjort et aktivt forsøg på at komme op på fuldtid.

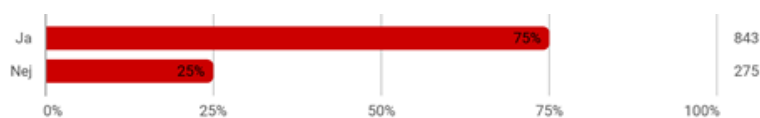
Tabel 19.c: Frivillig/ufrivillig deltid og har du gjort et aktivt forsøg på at komme op på fuldtid, fx talt med din leder? (2020)



Oplevelse af organisatorisk forandring

Nedenstående tabel viser respondenternes oplevelse af organisatorisk forandring indenfor de seneste 12 måneder. Spørgsmålet er nyt og derfor ikke muligt at sammenligne med 2017.

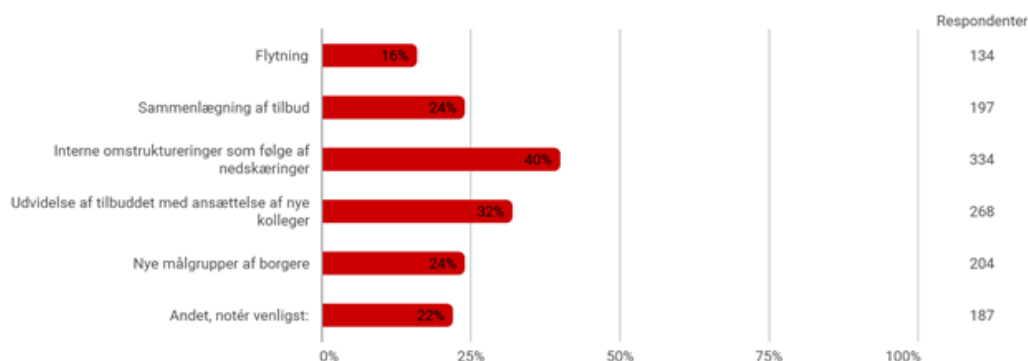
Tabel 20.a: Har du oplevet organisatoriske forandringer på din arbejdsplads indenfor de seneste 12 måneder?



Inden for de seneste 12 måneder har 75 procent af de adspurgte respondenter oplevet organisatoriske forandringer.

Den næste tabel viser en oversigt over, hvilke organisatoriske forandringer, som respondenterne har oplevet. Det har været muligt at vælge flere.

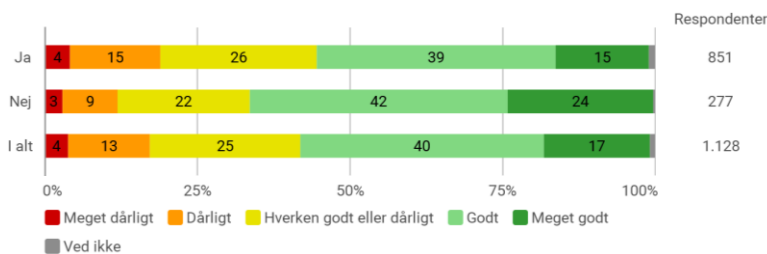
Tabel 20.b: Oversigt over organisatoriske forandringer, 2020



Af organisatoriske forandringer angiver de adspurgte respondenter, at det indebærer: 1) Interne omstrukturering som følge af nedskæringer, 2) Udvidelse af tilbuddet med ansættelse af nye kolleger, 3) Sammenlægning af tilbud og nye målgrupper af borgere.

Nedenstående tabel viser en sammenhæng mellem respondenternes oplevelse af organisatoriske forandringer og deres vurdering af det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 20.c: Sammenhæng mellem organisatoriske forandringer og vurdering af psykiske arbejdsmiljø, 2020



Det ses ud fra tabellen, at de respondenter som har oplevet organisatoriske forandringer, har en dårligere oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø, end de respondenter som ikke har oplevet organisatoriske forandringer. Det sandsynliggør dermed, at det psykiske arbejdsmiljø bliver påvirket, når arbejdspladserne bliver udsat for organisatoriske forandringer. Der kan dog ikke påvises en direkte kausal påvirkning.

Restitution

Den nedenstående tabel viser respondenternes mulighed for restitution i løbet af en arbejdsdag. Ved restitution forstås at skabe pusterum og perioder til mental opladning.

Tabel 21.a: Muligheden for restitution

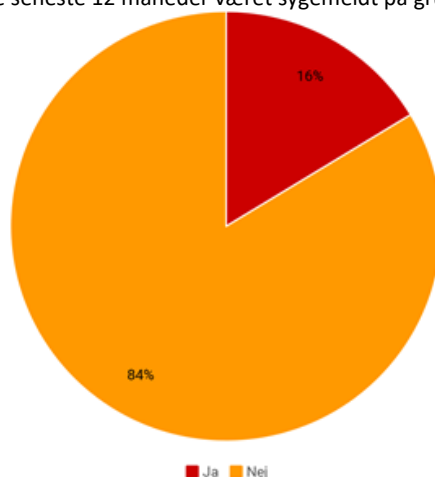


Det fremgår af ovenstående, at 46 procent af de adspurgte respondenter har mulighed for tilstrækkelig restitution i løbet af en arbejdsdag, mens 26 procent angiver, at arbejdet ikke er tilrettelagt med mulighed for restitution. Vi har tidligere i rapporten belyst under afsnittet om stress og restitution, tabel 2.c, at restitution er et vigtigt element for respondenternes daglige arbejdsdag. Hvis ikke der er mulighed for restitution i løbet af en arbejdsdag, jo stærkere er fx oplevelsen af stress. Derfor er det væsentlig, at respondenterne har tilstrækkelig mulighed for restitution for at undgå stress.

Sygemelding grundet arbejdsforhold

Det nedenstående diagram viser, hvor mange respondenter der har været sygemeldt indenfor de seneste 12 måneder grundet arbejdsforhold på arbejdspladsen. Spørgsmålet er nyt og kan derfor ikke sammenlignes med 2017.

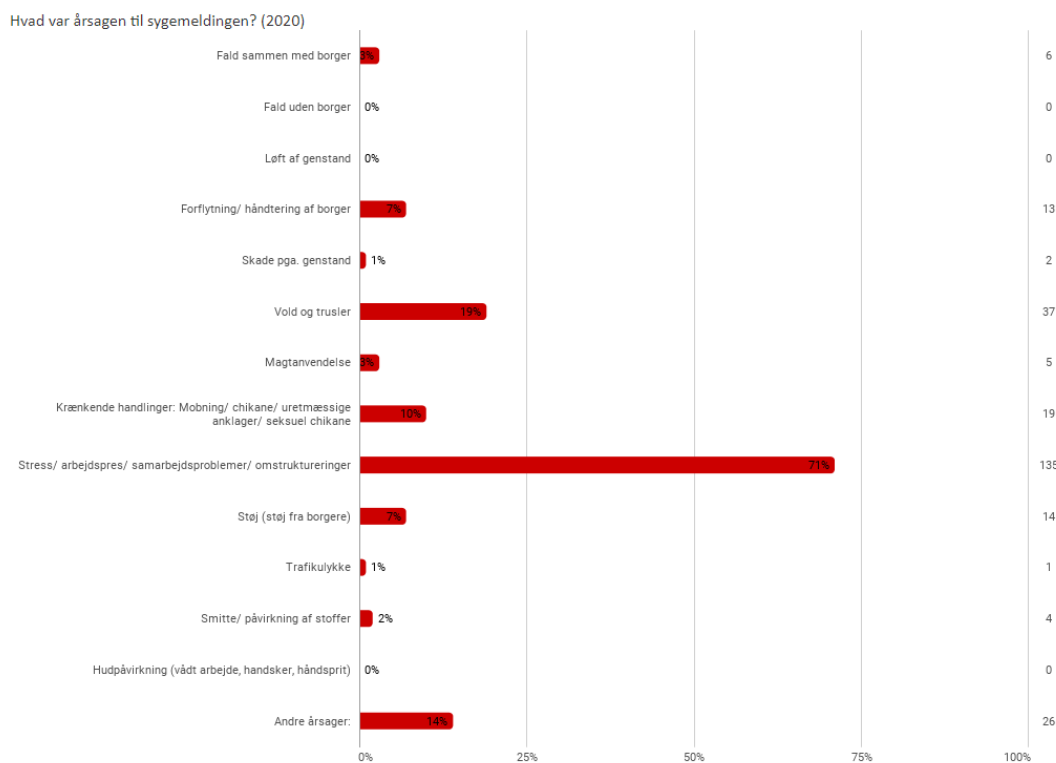
Tabel 22.a: Har du inden for de seneste 12 måneder været sygemeldt på grund af forhold på dit arbejde?



Diagrammet viser, at 16 % af de adspurgte respondenter har været sygemeldt på grund af forhold på deres arbejde indenfor de seneste 12 måneder.

Nedenstående tabel viser årsagen til sygemelding i 2020.

Tabel 22.b: Årsagen til sygemelding, 2020

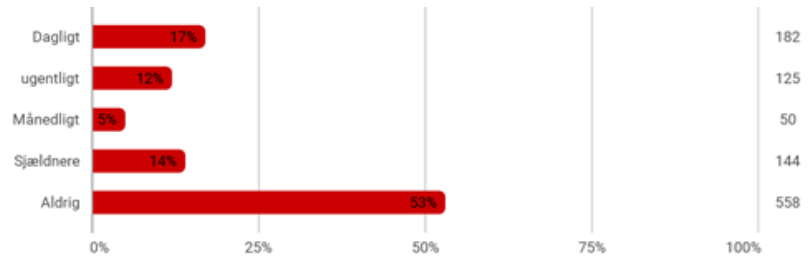


Af ovenstående tabel fremgår det, at 71 procent har sygemeldt sig grundet stress/ arbejdspress/ samarbejdsproblemer/ omstruktureringer. 19 procent grundet vold og trusler. 14 procent har svaret, at der er andre årsager, som gør at de har sygemeldt sig, og de uddyber det bl.a. med dødsfald af beboer eller dårligt arbejdsmiljø grundet besparelser.

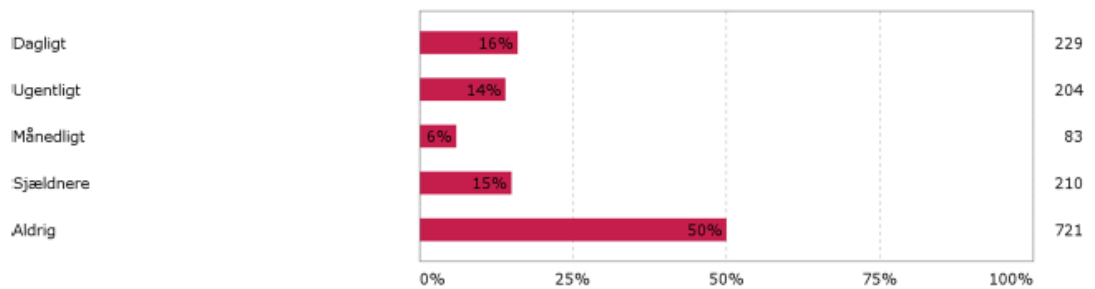
Alene-arbejde

Herunder ses en tabel for hvor ofte de adspurgte respondenter arbejder alene i 2020. Først vises tallene fra 2020 og herefter 2017.

Tabel 23.a: Hyppigheden af alene-arbejde i 2020



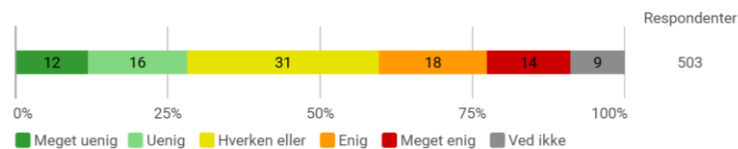
Tabel 23.b: Hyppigheden af alene-arbejde i 2017



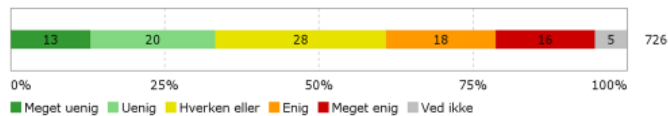
Af tabellerne fremgår det, at andelen af respondenterne, som udfører alene-arbejde på daglig eller ugentlig basis stort set er uændret fra 2017 til 2020. Det samme gør sig gældende for andelen, som arbejder alene månedligt eller sjældnere. Det er lidt over halvdelen af de adspurgte, som aldrig arbejder alene.

De respondenter, som angav at de havde alene-arbejde, blev spurgt ind til deres oplevelse i forhold til udviklingen af at arbejde alene. Nedenstående tabeller viser svarene fra 2020 og 2017.

Tabel 23.c: Oplevelsen af mængden af alene arbejde indenfor de seneste 2 år, 2020



Tabel 23.d: Oplevelsen af mængden af alene arbejde indenfor de seneste 2 år, 2017

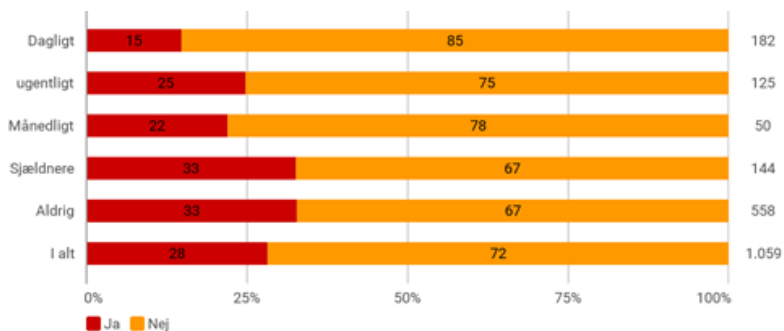


I 2020 har 28 procent af de adspurgte erklæret sig meget uenig eller uenig i, at de arbejder mere alene nu end for 2 år siden. Det giver et fald på 5 procentpoint i forhold til 2017, hvor 33 procent afgav samme svar.

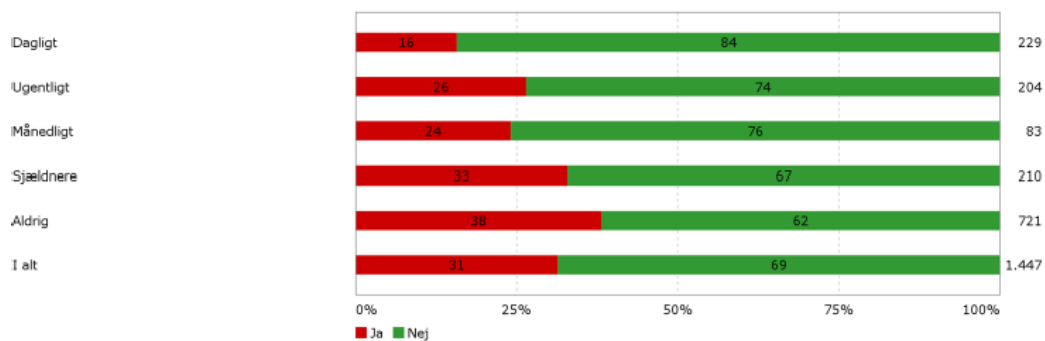
Alene-arbejde og fysisk vold

Den næste tabel viser sammenhængen i udsættelsen for fysisk vold og andelen af alene-arbejde. Første tabel er måling fra 2020, mens den anden er fra 2017.

Tabel 24.a: Sammenhæng mellem udsættelse for fysisk vold og alene-arbejde, 2020



Tabel 24.b: Sammenhæng mellem udsættelse for fysisk vold og alene-arbejde, 2017

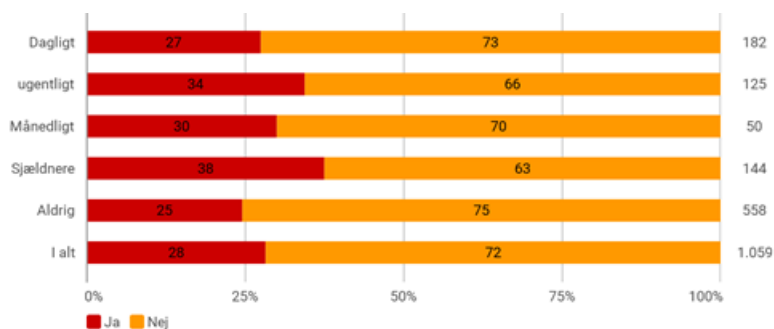


Det fremgår, at de respondenter som arbejder alene dagligt, ugentlig eller månedligt har den laveste andel af voldstilfælde indenfor det seneste år i 2020. Mens de som aldrig eller sjældnere arbejder alene har den højeste andel. Det kan skyldes, at de socialpædagoger som arbejder med udadreagerende borgere sjældnere arbejder alene. Hertil skal bemærkes, at Arbejdstilsynet de seneste par år har skærpet opmærksomheden på alene-arbejde, når der er risiko for vold. Det kan have betydning for resultatet.

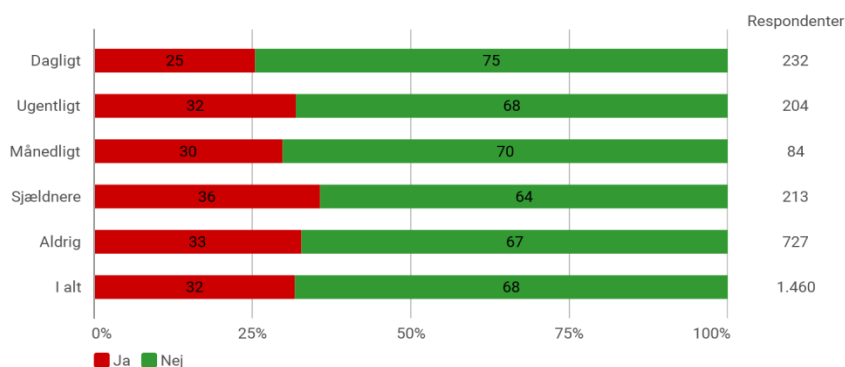
Alene-arbejde og psykisk vold

Denne tabel viser forekomsten af psykisk vold fordelt på hyppigheden af alene-arbejde, som respondenterne udfører. Først med udgangspunkt i 2020, herefter 2017.

Tabel 25.a: Forekomsten af psykisk vold fordelt på hyppigheden af alene-arbejde, 2020



Tabel 25.b: Forekomsten af psykisk vold fordelt på hyppigheden af alene-arbejde, 2017

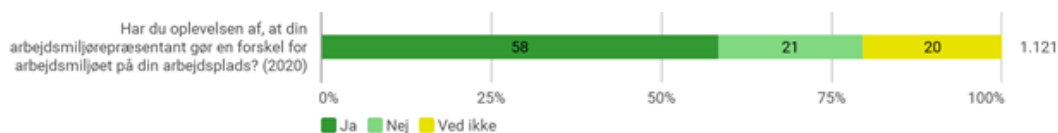


Tabellen viser, at de respondenter som i 2020 dagligt arbejder alene, svarer 27 procent at de har været udsat for psykisk vold indenfor det seneste år. Samtidig viser tabellen, at der generelt har været et fald i udsættelsen for psykisk vold, når man arbejder alene.

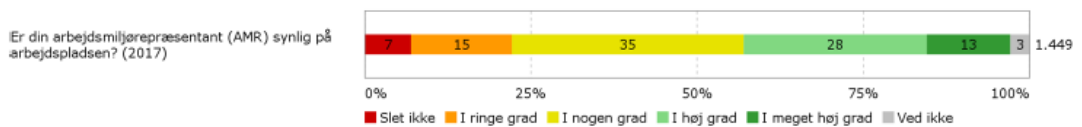
Arbejdsmiljørepræsentantens forskel for arbejdsmiljø

Følgende to tabeller viser respondenternes oplevelse af, om arbejdsmiljørepræsentanten gør en forskel for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Bemærk at der er forskel i spørgsmålsformuleringen i 2020 og i 2017. I 2020 bliver der spurgt ind til om arbejdsmiljørepræsentanten gør en forskel for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, hvor der i 2017 blev spurgt ind til arbejdsmiljørepræsentantens synlighed. Det kan have betydning for de adspurgte respondents respons på spørgsmålene.

Tabel 26.a: Arbejdsmiljørepræsentanten forskel på arbejdspladsen i 2020.



Tabel 26.b: Arbejdsmiljørepræsentanten synlighed på arbejdspladsen i 2017.



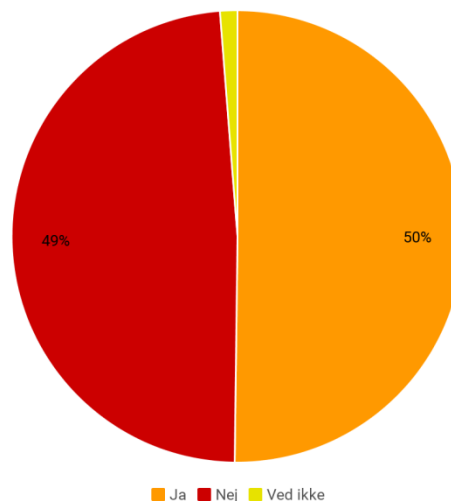
Heraf ses det, at 58 procent af respondenterne i 2020 har vurderet, at deres arbejdsmiljørepræsentant gør en forskel for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. I 2017 vurderede 41 procent, at deres arbejdsmiljørepræsentant var synlig på arbejdspladsen. Det lader til, at arbejdsmiljørepræsentanternes indsats vurderes mere positivt, men pga. de forskellige spørgsmålsformuleringer kan der ikke konkluderes noget med sikkerhed.

6. Faglig relevant efteruddannelse

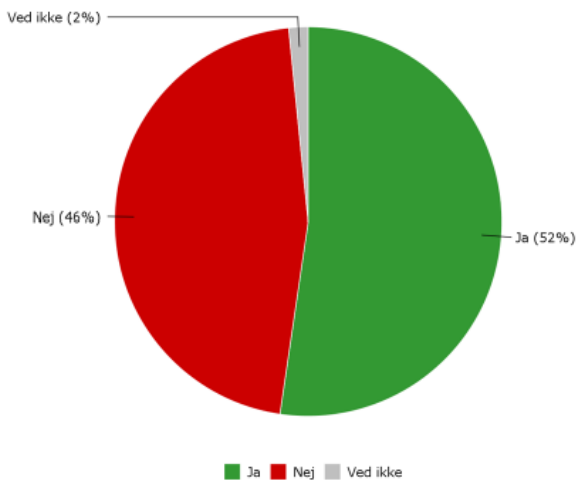
Dette afsnit omhandler faglig relevant efteruddannelse, som belyses gennem forskellige variable.

De følgende to diagrammer angiver andelen af adspurgte medlemmer, som inden for de seneste to år har været på faglig relevant efteruddannelse. Første diagram er fra målingen i 2020, mens det følgende er fra 2017.

Tabel 27.a: Faglig relevant uddannelse indenfor de seneste 2 år, 2020



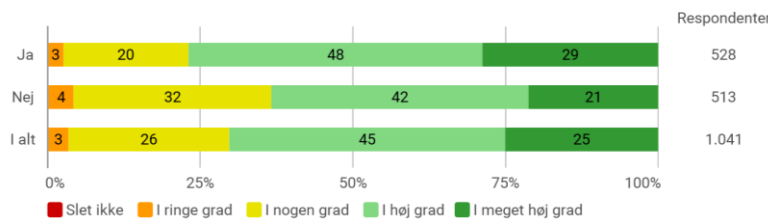
Tabel 27.b: Faglig relevant uddannelse indenfor de seneste 2 år, 2017



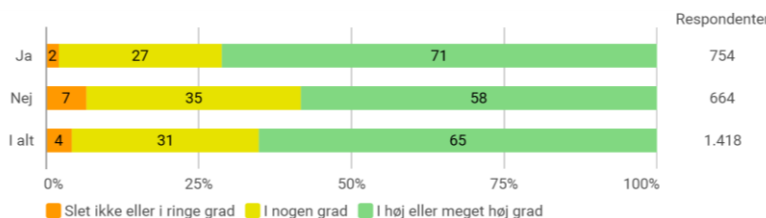
I 2020 svarede 50 procent af respondenterne, at de havde været på faglig relevant efteruddannelse. Det er et fald på 2 procentpoint i forhold til målingen i 2017, hvor 52 procent svarede det samme.

Følgende tabel viser sammenhængen mellem faglig relevant efteruddannelse og følelsen af at være faglig rustet. Først fra 2020 herefter 2017.

Tabel 27.c: Faglig relevant uddannelse fordelt på følelsen af, at være fagligt rustet, 2020



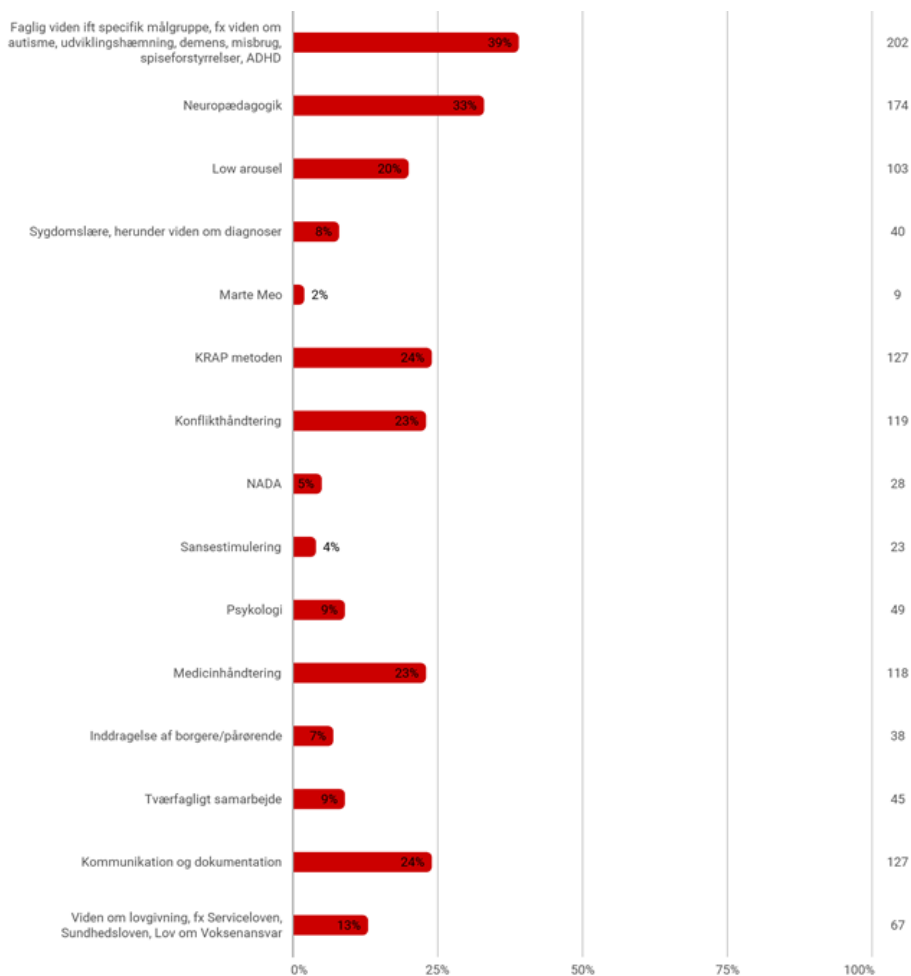
Tabel 27.d: Faglig relevant uddannelse fordelt på følelsen af, at være fagligt rustet, 2017



Det ses heraf, at af de adspurgte respondenter, der har været på faglig relevant efteruddannelse, svarer 77 procent, at de i høj grad eller meget høj grad føler sig føler sig fagligt rustet. Blandt dem der ikke har været på efteruddannelse svarer 63 procent, at de føler sig fagligt rustet. Det er en forskel på 14 procentpoint, og det tyder dermed på, at efteruddannelse har betydning for hvor godt respondenterne oplever at være fagligt rustet til de daglige opgaver. Der kan dog ikke påvises en kausal sammenhæng. Det var omtrent det samme forhold, der gjorde sig gældende i 2017.

Den næste tabel viser, hvilken type faglig efteruddannelse, som de adspurgte respondenter har været på, indenfor de seneste 2 år.

Tabel 27.e: Type af efteruddannelse indenfor de seneste to år, 2020



Af faglig relevant efteruddannelse har respondenterne angivet, at de fleste har været på følgende efteruddannelse: Faglig viden i forhold til specifik målgruppe, neuropædagogik, KRAP metoden, kommunikation og dokumentation samt konflikt- og medicinhåndtering.