

SOCIALPÆDAGOGERNE

STORKØBENHAVN

NYT SYN PÅ ARBEJDSMILJØ

En kortlægning af stress
blandt socialpædagoger



Endelig rapport

Nyt syn på arbejdsmiljø

En kortlægning af stress blandt socialpædagoger

Udgivet af Socialpædagogerne Storkøbenhavn

Udgivet i Danmark 2024

Redigeret af journalist Irene Manteufel

Grafisk design: Asap Design

Tryk: Dystan & Rosenberg

Oplag: 400

INDHOLD

Forord	3
Stress og bæredygtighed	7
TEMA 1 / Tidspres	8
Om tidspres og stress	9
TEMA 2 / Belastningsfaktorer	14
Om belastningsfaktorer og stress	15
TEMA 3 / Selværd	22
Om selværd, arbejde og stress	23
TEMA 4 / Tilknytning til arbejdet	28
Om tilknytning til arbejdet	29
Hvad kan vi bruge resultaterne til?	37



FORORD

Mange socialpædagoger oplever dårlige arbejdsvilkår. Helt grundlæggende handler det om manglende indflydelse på, hvordan deres arbejde tilrettelægges, manglende tid til at udføre arbejdet og manglende mulighed for at prioritere tiden på den socialpædagogiske kerneopgave. Dette resulterer ofte i stress. Konsekvenserne af dårligt arbejdsmiljø er alvorlige, ikke kun for den enkelte, men for samfundet. Siden Socialpædagogerne Storkøbenhavn i 2019 søsatte denne arbejdsmiljøundersøgelse blandt medlemmerne, er situationen desværre blevet værre. Rekruttering til hver fjerde socialpædagogiske stilling er i dag forgæves. 35 pct. af yngre socialpædagoger forlader faget indenfor fem år, efter, at de er færdiguddannede. Det afspejler en bekymrende udvikling: At faget er blevet mindre attraktivt, at flere er nødsaget til at forlade det, og at nyuddannede oplever et helt andet arbejdsliv, end de havde forventet.

Desværre kommer det ikke helt bag på os. Socialpædagoger har gennem en årrække oplevet forringelser i arbejdsvilkårene, hvor besparelser har ført til stadig større arbejdsbyrde, højere tidspres og svindende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. I takt med at arbejdspladserne presses både økonomisk og på det faglige fundament, bliver arbejdsmiljøet udfordret.

Da vi påbegyndte denne undersøgelse, var det for at identificere de problemstillinger i socialpædagogers arbejde, som er knyttet til arbejdsmiljø og stress. Forløbet blev forsinket udover de tre år, det var planlagt til, fordi corona spændte ben for en del af arbejdet. Undervejs måtte vi erkende, at vi skulle vinkle skarpere på medlemmernes tilknytning til faget. Ikke alene på grund af den generelle stigning i rekrutteringsproblemer, men også ud fra den sammenhæng mellem tilknytning og arbejdsmiljø, der viste sig i løbet af undersøgelsen.

Det var foruroligende for os at se, at kun en tredjedel af medlemmerne er helt sikre på, at de stadig vil kunne overkomme deres arbejde fem år frem i tiden. At seks ud af ti oplever stress i arbejdet. At en fjerdedel ikke oplever positiv mening med arbejdet, og at næsten to ud af tre i denne gruppe alvorligt har overvejet at finde et nyt arbejde.

Lige knap halvdelen af kredsens medlemmer glæder sig stadig til at skulle på arbejde, når de vågner om morgenen. Men vi skal have den anden halvdel med. Det kræver en sammenhængende indsats for et arbejdsmiljø, hvor bæredygtighed er omdrejningspunktet. Bæredygtighed i form af mulighed for løbende og konstant at vedligeholde og genetablere de personlige ressourcer, man lægger i arbejdet, samt gode rammer for at udføre sin socialpædagogiske faglighed tilfredsstillende.

Et bæredygtigt arbejdsmiljø vil indbyde til, at erfarne socialpædagoger bliver i deres job og stadig efter mange år er glade for, at de i sin tid besluttede sig for at vælge det socialpædagogiske arbejdsfelt. Det vil også give de nyuddannede lyst til at blive i faget frem for at forlade det helt. For nyuddannede såvel som erfarne socialpædagoger gælder det, at man ønsker et arbejde, som man ikke kun lige netop kan holde ud – for en tid. Man ønsker naturligvis et arbejde, hvor ens indsats værdsættes og anerkendes, og hvor man oplever, at både individuelle og kollektive ressourcer og kompetencer styrkes. Det er afgørende, at arbejdsmiljøet skaber rammer for mening, trivsel og tilfredshed med ens daglige indsats.

I resultaterne af denne undersøgelse ser vi et alvorligt krisepotentiale, som fordrer handling på flere planer. Vi skal styrke fagets selvforståelse og holde fanen højt. Vi skal forstærke områdets position inden for det bredere sundhedsfaglige fællesskab og gøre beslutningstagere klart, at det socialpædagogiske område besidder kompetencer og kvaliteter, som ikke kan erstattes med ukvalificeret arbejdskraft. Den socialpædagogiske faglighed er et væsentligt bidrag til alt, hvad der lige nu står for at skulle gentænkes: Den socialpædagogiske faglighed er helt essentiel i felter som ældreplejen, psykiatrien og hele handicapområdet. Der er brug for socialpædagoger til opgaveløsningen. Derfor må beslutningstagere prioritere at investere i, at socialpædagogiske arbejdspladser er bæredygtige.

Undersøgelsens data og konklusioner giver kredsen anledning til at insistere på dialog med arbejdsgiverne om at skabe forandringer. Dokumentation i det offentlige nævnes ofte af politikerne som et problem, men hidtil har det socialpædagogiske arbejdsområde ikke været på agendaen i den forbindelse. Derfor skal vi som fagforening italesætte behovet for også at frisætte det socialpædagogiske område, så der bliver tid til kerneydelsen. Vi skal tale med arbejdsgiverne om behovet for at etablere prøvehandling, der kan forbedre arbejdsmiljøet. Vores ambition er at skubbe til og ændre de overordnede styringsparadigmer, men vi skal sideløbende bidrage med at skabe forbedringer af rammerne lokalt på arbejdspladserne.

Denne rapport er et sammendrag af de vigtigste resultater i undersøgelsen 'Nyt syn på arbejdsmiljø'. I det opsamlende kapitel præsenterer vi nogle anbefalinger til forandringer, såvel konkrete som overordnede. Anbefalingerne udgør, hvad vi ser som de vigtigste og samtidig mest realistiske muligheder for forbedring af arbejdsmiljøet ud fra en lang række samkørsler af svar fra kredsens medlemmer. Det er vores håb, at vi kan være med til at skabe fundamentet for en helt ny tilgang til arbejdsmiljø.

Vi skylder alle de medlemmer, som har taget sig tid til at deltage i undersøgelsen, en stor tak for at have bidraget.

Vi takker også Einar B. Baldursson, lektor ved Aalborg Universitet og ekspert i arbejdspsykologi. Uden den store indsats fra Einar B. Baldursson og hans team af Ph.D.-studerende kunne vi ikke have gennemført dette projekt.

Marts 2024

Lars Petersen

Formand

Socialpædagogerne Storkøbenhavn

Om undersøgelsen 'Nyt syn på arbejdsmiljø': I 2019-2021 gennemførte Socialpædagogerne Storkøbenhavn sammen med arbejdsmiljøforsker Einar B. Baldursson en treårig undersøgelse af socialpædagogers arbejdsmiljø. Undersøgelsen kortlægger årsagerne til stress, og formålet var at give et solidt grundlag for at udvikle strategier, der imødegår problemerne i medlemmernes arbejdsvilkår. Alle erhvervsaktive medlemmer i Kreds Storkøbenhavn fik tilbud om at medvirke, og over 1000 medlemmer deltog i undersøgelsen.



STRESS OG BÆREDYGTIGHED

Bæredygtighed i arbejdet er en overset faktor, hvis vi skal komme stressepidemien til livs. Med bæredygtighed menes, at de ansatte har mulighed for at vedligeholde og genetablere de individuelle ressourcer, som forbruges.

Arbejdet er bæredygtigt, når de psykiske og fysiske udfordringer eller belastninger ikke overstiger ens ressourcer. Det indebærer, at belastninger og udfordringer ikke optræder i så høj grad, at de vejer tungere end trivsel og tilfredshed.

Faktorer som tidspres, psykisk og fysisk belastning spiller en væsentlig rolle som enten igangsætter af stress eller som medvirkende årsager til, at man udvikler stress.

Godt selvværd – ofte kendt som 'personlig robusthed' – kan holde stresspåvirkninger i ave til et vist punkt. Men selvværd er en essentiel ressource, som skal vedligeholdes, for i modsat fald kan selv den mest robuste medarbejder ende med at blive syg af stress.

Stress starter typisk som reaktion på problemer i miljøet, men bliver derefter til et problem i sig selv: Stress udmatter og fører til mangel på overblik og overskud, hvilket ofte giver dårlig samvittighed og fører til forsøg på at forstærke indsatsen. Hvis man fortsætter på denne måde med arbejdsvilkår, der ikke forbedres, så overforbruger man egne ressourcer, og det kan ingen holde til i længden.

Omkostningerne ved stress for den enkelte er forringet livskvalitet, et svækket helbred og i værste fald invalidering og tab af arbejdsevne. For samfundet er konsekvenserne dårligere folkesundhed og mangel på arbejdskraft i en række essentielle fag.

Forekomsten af stress er generelt stigende i takt med øget pres på de ansatte, ikke mindst som følge af nedskæringer. Det tyder på, at industrisamfundets syn på ansatte stadig findes under overfladen: Her ser man medarbejdere som en slags værktøj, der anvendes til at producere varer og ydelser, indtil det er blevet for slidt eller defekt, hvorefter det kan smides væk. Dette er selvsagt det modsatte af bæredygtighed i arbejdet.



TEMA 1
TIDSPRES

'Vi får mange nye pludselige opgaver, mange nye bestillinger, men ingen ekstra tid. Og der er mere dokumentation, alt for meget tid ved computeren. Så er selve arbejdet kun halvt gjort.'

Tillidsrepræsentant, botilbud

OM TIDSPRES OG STRESS

Stress udspringer ofte af, at man mangler tiden til at nå alle sine arbejdsopgaver. Tidspres medfører typisk, at man skruer tempoet op, og hermed kan en ond cirkel begynde: Hvis man stadig ikke kan nå at udføre alle opgaverne, opstår der let en følelse af utilstrækkelighed, som kan vokse over tid og blive en kronisk tilstand, som er stressende.

I takt med dette mister man typisk overblikket og når ikke at reflektere. Derfor modvirker presset den læring i arbejdet, som bidrager til de bedste løsninger.

Et højt tidspres vil ofte spænde ben for, at man kan udføre arbejdet i overensstemmelse med sine faglige standarder. Når fagligheden på den måde kommer i klemme, vil det ofte påvirke så voldsomt, at det bidrager til stress.

HOVEDKONKLUSIONER

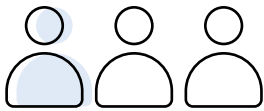
En tredjedel af stressforekomsterne blandt deltagerne kan forklares af travlhed og for lidt tid til arbejdet.

Næsten hver tredje socialpædagog har sjældent eller aldrig tid til at nå alle arbejdsopgaver. Kun hver fjerde har som regel tid nok til det hele.

Seks ud af ti deltagere i undersøgelsen oplever stress i arbejdet, og følelsen af at have travlt er blandt topscorerne i de konkrete forhold, som er årsag til stress.

Forholdet mellem mængden af arbejde og den tid, der er til at udføre det, udgør altså et centralt problem i socialpædagogers arbejdsdag og er ofte en medvirkende faktor for stress.

Kun halvdelen har passende muligheder for pauser i løbet af dagen. Har man denne mulighed, øges tilfredsheden med arbejdet bemærkelsesværdigt.



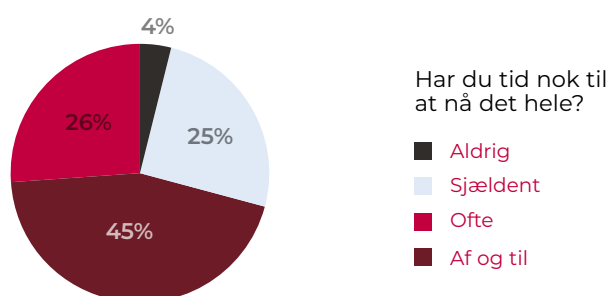
Næsten

hver tredje
socialpædagog har
sjældent eller aldrig tid til
at nå alle arbejdsopgaver

RESULTATER

Ikke tid nok

Tre fjerdedele af socialpædagogerne i undersøgelsen kæmper en hård kamp for at udføre deres arbejdsopgaver på den tid, de har til rådighed i hverdagen. For de fleste er kampen oftest forgæves. Kun en ud af fire kan for det meste nå det hele.



På spørgsmålet om man har tid nok til at nå det hele på arbejdet svarer 25,5% 'sjældent', og 3,9% svarer 'aldrig'. Næsten lige så mange (26%) svarer 'ofte.' 44,6% svarer, at de 'af og til' har tid nok. Det vil sige knap så tit, som dem, der svarer 'ofte,' og dermed ikke på daglig basis.

For tre fjerdedele af respondenterne i undersøgelsen er der en klar sammenhæng mellem tidspres og stress. Blandt dem, der aldrig har tid nok til at nå alle arbejdsopgaver, føler 64,3% sig i høj grad stressede. For gruppen, der sjældent når det hele, er tallet endnu højere: 66,1%. Blandt dem, der af og til har tid nok, har 43,3% en høj grad af stress. Næsten hver tredje (30,4%) af dem, der ofte har tid nok til at nå det hele, oplever en høj grad af stress. For deres vedkommende kan det altså overvejende være andre faktorer end tidspres, der forårsager stressen.

ANDEL MED HØJ GRAD AF STRESS

Tid nok til at nå det hele

Ofte	30,4%
Af og til	43,3%
Sjældent	66,1%
Aldrig	64,3%

66,1%
af gruppen, der sjældent
når det hele, føler sig
i høj grad stressede

Arbejdspres og -tempo

57% angiver, at deres arbejdstempo er lidt for højt eller alt for højt.

I den gruppe, der sjældent eller aldrig oplever at nå det hele – i alt 29,4% af respondenterne – er det ni ud af ti (90%), der oplever deres arbejdspres som stort eller for stort.

I gruppen, der af og til har tid nok til det hele, angiver 67%, at arbejdspresset er stort/for stort. Blandt dem, der ofte kan nå det hele, opleves arbejdspresset stort/for stort af 27%.

Pauser og stress

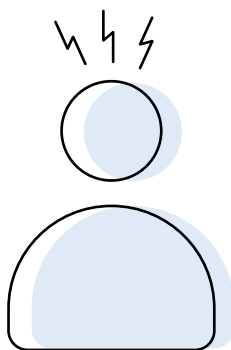
Hvis der er mulighed for at holde de pauser, man har brug for i hverdagen, er risikoen for stress lidt mindre.

Vi kan se, at stressforekomsterne blandt deltagere med passende pauser er 16% mindre, og forekomsten af psykisk udmatning er 15% mindre.

Lidt over halvdelen – 52% – angiver, at de har passende mulighed for at holde pauser i løbet af arbejdsdagen. 48% angiver, at de har for få pauser.

HVORDAN ER MULIGHEDEN FOR AT HOLDE PAUSER?

Passende	52%
For få pauser	48%



62%
af deltagerne angiver, at
deres arbejdsmængde er
stor eller for stor

Sammenhæng mellem pauser og arbejdstilfredshed

Vi har stillet en række spørgsmål om tilfredshed med arbejdet og det kollegiale fællesskab og sammenholdt svarene fra dem, der har pauser nok i hverdagen, med svar fra dem, der har for få pauser.

HVOR STORT ET ANSVAR HAR DU I DIT ARBEJDE?

Svarer: 'Et passende ansvar'

Gruppen med passende pauser	81%
Gruppen med for få pauser	58%

SYNES DU, AT DIT ARBEJDE ER EN DEL AF EN STØRRE HELHED?

Svarer: 'ja'

Gruppen med passende pauser	55%
Gruppen med for få pauser	42%

HVOR TILFREDS ER DU MED DET SOCIALE FÆLLESSKAB OG MILJØ PÅ ARBEJDSPLADSEN?

Svarer: 'Meget tilfreds'

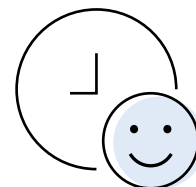
Gruppen med passende pauser	30%
Gruppen med for få pauser	15%

'DER ER MANGE SPÆNDENDE OG UDFORDRENDE DISKUSSIONER BLANDT KOLLEGERNE.'

Svarer 'Meget enig'

Gruppen med passende pauser	37%
Gruppen med for få pauser	25%

I særlig grad ser muligheden for passende pauser ud til at være forbundet med oplevelsen af at have et passende ansvar i sit arbejde, som 81% af gruppen med passende pauser angiver at have, mod kun 58% af gruppen med for få pauser.



Muligheden for pauser efter behov synes til en vis grad at gå hånd i hånd med gode kvaliteter i det sociale miljø på arbejdspladsen og tilfredsheden med arbejdet



TEMA 2

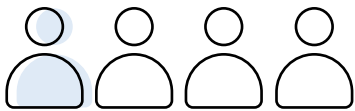
BELASTNINGSAFKTORER

'Jeg genkender resultaterne, og jeg har selv deltaget i undersøgelsen. Jeg svarede, at jeg tror, jeg får behov for et mindre belastende arbejde indenfor fem år. For mig er arbejdets tilrettelæggelse stressende. Vi har problemer med planlægning, hurtige skift og mange nye opgaver oven i dem, vi har i forvejen. F.eks. har vi for nylig fået en ny opgave, der kræver ni ekstra timer om ugen. De timer må så bare gå fra noget andet.'

Tillidsrepræsentant, botilbud

OM BELASTNINGSAKTORER OG STRESS

Lige så vel som belastninger i arbejdet let bliver til en ond cirkel, så vil de positive aspekter oftest udgøre en god cirkel. Mening med arbejdet, kollegialt fællesskab og tilfredsstillende muligheder for at udøve sin faglighed er nogle af de faktorer, der gensidigt kan forstærke hinanden. Det samme gælder for belastningsfaktorer som tidspres, faglig frustration og måden, arbejdet tilrettelægges på. Arbejdet holder op med at være bæredygtigt, hvis de positive sider svinder og belastningerne tager over. Hvis rammerne for arbejdet ikke forbedres, vil belastningerne blive forholdsmæssigt hårdere i takt med, at man selv bliver svagere. Herefter bliver arbejdet endnu sværere at overkomme. Det er i denne zone, at stressforekomsterne viser sig. Hvis arbejdet vedvarende rummer for hårde belastninger psykisk og/eller fysisk, er det selvsagt uoverskueligt eller måske umuligt at se langtidsperspektivet i at bibeholde sit job eller blive indenfor sit fag.



Hensynet til borgeren, som er selve kerneopgaven, opleves som en belastning for mere end

hver fjerde

socialpædagog (26%)

HOVEDKONKLUSIONER

Bæredygtigheden i de fleste deltageres arbejde er i krise. Kun en tredjedel forventer, at de også om fem år vil kunne klare et job med samme type belastninger som i deres nuværende arbejde.

Blandt dem, der har betydeligt behov for fysisk og/eller psykisk aflastning, er det kun hver fjerde, der regner med at kunne klare samme type job om fem år.

Arbejdsbyrden, hensynet til borgeren, arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstempoet udgør de største stressfaktorer.

Hensynet til borgeren, som er selve kerneopgaven for socialpædagoger, opleves som en belastning for mere end en ud af fire (26%).

Det psykiske arbejdsmiljø er generelt hårdere for socialpædagoger end det fysiske. Mere end hver tredje deltager i undersøgelsen har behov for perioder med arbejde, der er mindre psykisk krævende, mens en ud af fire i perioder har brug for arbejde, der er mindre fysisk krævende.

KONKRETE STRESSFAKTØRER

I undersøgelsen spørger vi deltagerne, om de oplever stress som følge af specifikke, angivne omstændigheder. Man kan sige nej, eller angive en eller flere af en række muligheder. De fire i skemaet nedenfor er de faktorer, som flest har angivet.

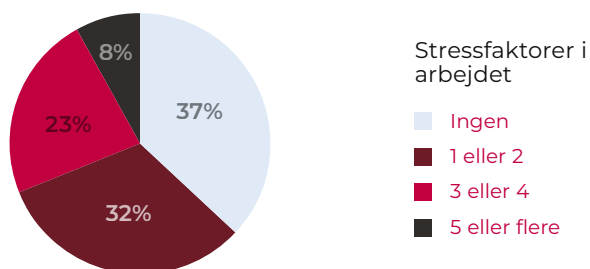
STRESSFAKTØRER

Arbejdsbyrden	33%
Hensynet til borgeren	26%
Arbejdets tilrettelæggelse	22%
Arbejdstempo	21%

Det er værd at hæfte sig ved, at hensynet til borgeren, som er selve kerneopgaven for socialpædagoger, opleves som en belastning for mere end en ud af fire (26%). At hensynet til borgeren opleves som en stressfaktor skyldes muligvis, at tiden til arbejdet er knap for mange socialpædagoger (Se Tema 1). Når man har for lidt tid til den socialpædagogiske kerneopgave, vil faglige og etiske standarder ofte komme i klemme, og dette vil typisk være stressende.

Antal stressfaktorer

I undersøgelsen har vi opgjort, hvor udbredt det er at have stressfaktorer i arbejdet. Det viser sig, at over 6 ud af 10 (63%) af deltagerne har stressfaktorer. Diagrammet viser, hvor store dele af deltagerne, der har forskellige antal stressfaktorer. 32% har 1 eller 2 stressfaktorer, 23% har 3 eller 4, og 8% har fem eller flere. Knap fire ud af ti (37%) oplever ingen stressfaktorer i arbejdet.



Arbejdets tilrettelæggelse

I relation til arbejdets tilrettelæggelse har vi spurgt konkret ind til, hvad der opleves som problematisk. Flest svarer, at arbejdsopgaverne skifter for hurtigt.

PROBLEMER MED TILRETTELÆGGELSE

	2019	2020	2021
Arbejdstider og planer ikke kendt tidligt nok	34%	35%	40%
Pludselige ændringer af arbejdstider og lignende	49%	51%	51%
For hurtigt skiftende arbejdsopgaver	59%	61%	65%

Når vi sammenligner deltagernes svar fra hvert af de tre år, vi har gennemført undersøgelsen, ser vi en stigning i, hvor mange der oplever de angivne problemer med tilrettelæggelsen af arbejdet.

Stress og mening med arbejdet

Vi har stillet en række spørgsmål om kollegialt fællesskab og sammenlignet kvaliteten af fællesskabet, oplevelse af mening med arbejdet og antallet af stressproblemer. Dette har vi gjort som et led i vores afdækning af de konkrete vilkår, der henholdsvis fremmer og svækker bæredygtigheden i socialpædagogers arbejde.

Vi har sammenholdt det antal stressfaktorer, deltagerne oplever, med deres vurdering af, hvor meget positiv mening, der er med deres arbejde. De har vurderet den positive mening med arbejdet på en skala fra 1 til 10.

OPLEVELSE AF POSITIV MENING MED ARBEJDE

Antal stressproblemer

Ingen	8
Et eller to	7,3
Tre eller fire	6,7
Fem eller flere	5,7

De 37%, der ikke oplever stress i arbejdet, oplever mest positiv mening i arbejdet – gennemsnittet for denne gruppe er 8 i positiv arbejds mening. Herefter falder oplevelsen af positiv mening med arbejdet i takt med, at antallet af stressproblemer stiger.

Stress og fællesskab

Her sammenholder vi antallet af stressproblemer i arbejdet med oplevelsen af kollegialt fællesskab på en skala fra 1 til 10.

OPLEVELSE AF FÆLLESSKAB

Antal stressproblemer i arbejdet

Ingen	8,4
Et	8
To	7,4
Tre eller flere	6,7

Fællesskabet opleves som ringere, jo flere stressorer, man er udfordret af.

Kollegialt sammenhold og mening med arbejdet

De former for sammenhold, som især fremmer positiv arbejds mening, er: 1. Hvis ens kolleger er villige til at lytte til ens problemer, og 2. At man kan få hjælp til konkrete arbejdsopgaver når der er behov for det. Dette er tilfældet for henholdsvis 64% og 56% af deltagerne.

OPLEVELSE AF POSITIV MENING MED ARBEJDET

Oplever i høj grad 1 og/eller 2

Ingen af delene	6,7
En af delene	7,3
Begge dele	8,2

Jo mere, man oplever at få støtte fra sine kolleger, jo mere oplever man, at der er positiv mening med arbejdet.

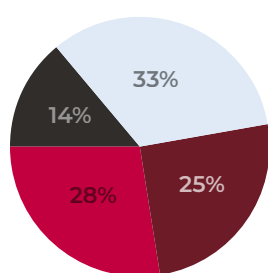
Når vi sammenholder de tre foregående tabeller, ser vi en tæt sammenhæng mellem stressende vilkår og problemer med at opleve mening med arbejdet og godt kollegialt fællesskab. Det er nærliggende at se tallene som udtryk for henholdsvis gode og dårlige cirkler: Formentlig vil stærke fællesskaber både udspringe af og fremme et godt arbejdsmiljø, men er belastningerne for mange, begynder fællesskabet at halte, og meningen med arbejdet fortoner sig. Bæredygtigheden i arbejdet er hermed i fare for at tippe over til den negative side.



Fremtiden med jobbet

Kun en tredjedel af alle deltagerne er helt sikre på, at de også vil kunne overkomme deres nuværende job om fem år.

To ud af fem mener 'i nogen grad' (27,6%) eller 'i høj grad' (13,7%), at de får brug for et job med lettere opgaver indenfor fem år.



Tror du, at du får brug for et job med lettere opgaver indenfor de næste fem år?

- Slet ikke
- I mindre grad
- I nogen grad
- I høj grad

Forventningerne til, om man kan klare jobbet i fremtiden, er lavere, når vi stiller samme spørgsmål til de deltagere, der har behov for fysisk eller psykisk aflastning.

Blandt dem med betydeligt behov for psykisk eller fysisk aflastning mener tre ud af fire, at de får brug for et job med lettere opgaver indenfor de næste fem år. Det samme gælder for knap halvdelen af dem, der kun har 'moderat' behov for aflastning.

TROR DU, AT DU FÅR BRUG FOR ET JOB MED LETTERE OPGAVER INDENFOR DE NÆSTE FEM ÅR?

	I høj eller nogen grad	I mindre grad eller slet ikke
Gruppe med betydeligt behov for aflastning	75%	25%
Gruppe med moderat behov for aflastning	45%	55%
Gruppe uden særligt behov for aflastning	9%	91%

Der er grund til at hæfte sig ved, at blandt socialpædagoger, som ikke har særligt behov for aflastning, mener ni ud af ti, at de ikke får brug for et andet job om fem år.

De væsentlige forskelle peger på, at der blandt socialpædagoger er meget store variationer i arbejdsbetingelser og belastninger i arbejdet. Og har man et bæredygtigt arbejde, forventer man også at fortsætte indenfor området i fremtiden.

Fysisk krævende arbejde

Fysiske belastninger i arbejdet optræder ikke i undersøgelsen blandt hovedårsager til stress. De findes imidlertid i en grad, som gør, at godt og vel hver fjerde deltager i nogen grad (19,6%) eller i høj grad (6,8%) i perioder har brug for arbejde, der er mindre fysisk krævende.

En anden fjerdedel (25,7%) oplever samme behov 'i mindre grad.' Knap halvdelen (48%) har aldrig dette behov. Mere end halvdelen af deltagerne i undersøgelsen har altså i en eller anden grad behov for et mindre fysisk krævende arbejde i perioder.

BRUG FOR I PERIODER AT KUNNE GÅ OVER TIL MINDRE FYSISK KRÆVENDE ARBEJDE

I høj grad	6,8%
I nogen grad	19,6%
I mindre grad	25,7%
Slet ikke	48%

Psykisk krævende arbejde

Når vi spørger, om deltagerne i perioder har behov for mindre psykisk krævende arbejde, er resultaterne mere markante.

Mere end en ud af tre (i alt 37%) har i 'høj' eller 'nogen' grad brug for i perioder at kunne gå over til psykisk mindre krævende arbejde. En ud af fire (25,8%) har dette behov i mindre grad.

Kun knap en ud af seks (16,5%) har slet ikke brug for det. Det vil sige, at fem ud af seks deltagere i undersøgelsen i en eller anden grad har behov for et mindre psykisk krævende arbejde i perioder. Næsten to ud af tre i denne gruppe har behovet i 'nogen' eller 'høj' grad.

BRUG FOR I PERIODER AT KUNNE GÅ OVER TIL MINDRE PSYKISK KRÆVENDE ARBEJDE

I høj grad	11,8%
I nogen grad	25,2%
I mindre grad	25,8%
Slet ikke	16,5%

(NB: Nogle besvarelser mangler – derfor når det samlede procenttal ikke op på 100 her.)

37%

har i høj eller nogen grad brug for at kunne gå over til mindre psykisk krævende arbejde

TEMA 3

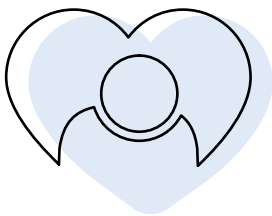
SELVVÆRD

'Den største stressfaktor er, at vi har mistet den faglige identitet, og det handler om noget strukturelt. Vores kernefaglighed bliver udfaset, og det er der en del ledere, der ikke har fokus på. Vi bliver faktisk bedt om at blive dummere, i og med at vores eget fagsprog bliver presset i baggrunden. Dokumentationssproget har vundet ind i stedet, og det stemmer ikke overens med vores faglighed. Vi kan ikke udtrykke det, der er vigtigt for os. Det undergraver vores selvtillid, og man kommer i tvivl om man er god nok.'

Fællestillidsrepræsentant

OM SELVVÆRD, ARBEJDE OG STRESS

Selværd er summen af vores egen vurdering af, hvem vi er og hvad vi kan. Denne vurdering kan ændre sig i positiv eller negativ retning, alt efter hvordan vi har det, og hvilke resultater, vi opnår. Når det går godt, foretages der indbetalinger på selvværdskontoen, men hvis man føler, at ens resultater er ringere end man selv forventer, kan det modsatte ske. Især, når man investerer personlige kerneressourcer i sit arbejde. Socialpædagoger er en faggruppe, der identificerer sig meget med jobbet og føler stort personligt ansvar i deres faglighed. Det betyder, at følelsesmæssige reaktioner på problemer og stress i arbejdet fylder en del. Når tidspres og stressfaktorer gør det svært eller umuligt at nå det hele og udføre arbejdet i overensstemmelse med de faglige standarder, vil det ofte tære på den enkeltes selvværdsfølelse. Hvis selvværdsfølelsen er 'under beskyldning', bliver det sværere at opleve succes, og man kan blive tilbøjelig til at overdimensionere negative oplevelser. Ofte vil man så forsøge at anstrenge sig yderligere, og dermed bliver man udmattet. I takt med dette får man endnu sværere ved at nå gode resultater, hvilket tærer yderligere på selvværdet. Med et kronisk 'overtræk' på selvværdskontoen er man i høj risiko for at få alvorlig stress.



Næsten

halvdelen

af de mest udmattede arbejder 'ind i mellem', 'ret ofte' eller 'meget ofte' for at mindske følelser af skyld, angst, hjælpeløshed og nedtrykthed (45%)

HOVEDKONKLUSIONER

Resultaterne viser samlet set, at socialpædagogerne er en robust faggruppe, hvor langt størsteparten har et godt, personligt fundament. Men mange arbejder under vilkår, som tærer på deres selvværd.

Næsten en tredjedel af deltagerne synes nogle gange, at de ikke er gode til noget. Knap en ud af syv føler sig til tider ubrugelige, og 12% føler ikke, at de har meget at være stolte af. Blandt de mest udmattede arbejder 45% 'ind i mellem', 'ret ofte' eller 'meget ofte' for at mindske følelser af skyld, angst, hjælpeløshed og nedtrykthed. 16% af alle deltagere i undersøgelsen svarer, at de har denne negative drivkraft, som tyder på et selvværd, der lider overlast. Det er markante og bekymrende resultater.

Oplevelsen af arbejdsmiljøet er relateret til kvaliteten af selvværd. Jo flere problemer, der er i deltagernes arbejdsmiljø, jo lavere er deres selvværd. Ved få eller ingen problemer i arbejdsmiljøet ligger deltagernes gennemsnitlige selvværd på 8,7 på en skala fra 1 til 10. Ved mange problemer er selvværdet på 7,1.

Også tidspres er forbundet med ringere selvværd. De deltagere, der ofte kan nå det hele, har gennemsnitligt et selvværd på 8,6, mens de, der sjældent eller aldrig kan nå det hele, har et selvværd på 7,9.

RESULTATER

Hvordan har selvværdet det?

Som et led i at få indikationer på, hvordan deltageres selvværd påvirkes af stress, har vi forsøgt at belyse, hvordan det generelt står til med deres selvværdsfølelse. Til det formål har vi bedt deltagerne om at svare på en række positive udsagn.

DEN POSITIVE SIDE

Udsagn	Ja	Nej
Jeg kan løse opgaverne lige så godt som de fleste	95%	5%
Jeg føler, at jeg er lige så værdifuld som andre	93%	7%
Jeg er stort set tilfreds med mig selv	92%	8%
Jeg har en positiv indstilling til mig selv	89%	11%

Tabellen tegner et billede af en faggruppe, hvis selvtillid overvejende er god og velfungerende. Stillet overfor en række negative udsagn i den næste tabel, er der dog ikke helt så mange deltagere, hvis selvværd er i top:

DEN NEGATIVE SIDE

Udsagn	Ja	Nej
Alt i alt er jeg tilbøjelig til at føle mig mislykket	10%	90%
Jeg føler, at jeg ikke har meget at være stolt af	12%	88%
Til tider føler jeg mig ubrugelig	15%	85%
Nogle gange synes jeg ikke, at jeg er god til noget	29%	71%

29%
synes nogle gange ikke,
at de er gode til noget

Ud fra tabellen kan vi bl.a. se, at næsten en ud af tre nogle gange føler, at de ikke er gode til noget, og at en ud af syv til tider føler sig ubrugelige. Mere end en ud af ti føler ikke, at de har meget at være stolte af. Når vi sammenholder tallene med den næste tabel, tegner der sig et billede af, at en del socialpædagoger oplever rammer og vilkår, der spænder ben for det gode arbejde, og at dette tærer på deres selvværd.

45%

af de mest udmattede arbejder for at mindske skyldfølelse

Skyldfølelse

Bagsiden af det ansvar, man føler i sit arbejde, kan være oplevelsen af skyld, når man har svært ved at leve op til sine mål. Det kan føre til den værnestrategi, at man anstrenger sig yderligere, og efterhånden bliver man udmattet. I takt med stigende udmattelse kan følelsen af skyld komme til at udgøre en del af arbejdsmotivationen. Vi har spurgt deltagerne, om de arbejder for at mindske følelser af skyld, angst, hjælpeløshed og nedtrykthed. Sådan svarer de, alt efter hvor udmattede de er:

ARBEJDER FOR AT MINDSKE FØLELSE AF SKYLD

Udmatningsgrad

Lav/ingen	9%
Mellem	26%
Høj	45%

I alt 16% har svaret, at de 'ind i mellem', 'ret ofte' eller 'meget ofte' arbejder for at mindske følelser af skyld, angst, hjælpeløshed og nedtrykthed. I den gruppe, der er lidt eller slet ikke udmattede, er skyldfølelse for 9% en 'drivkraft' for arbejdsindsatsen. Blandt dem, der oplever en 'mellem' grad af udmatning, arbejder godt en fjerdedel for at mindske følelsen af skyld, mens det er hele 45% af de mest udmattede.

Tilfredshed og bekræftelse

For at afdække, i hvor høj grad deltagerne føler sig tilfredse og bekræftede i deres arbejde, har vi bedt dem besvare spørgsmål om, hvor ofte de har oplevet specifikke ting indenfor de seneste uger. I skemaet ses svarprocenterne for dem, der har sat kryds ved 'ret ofte' eller 'meget ofte'.

HVOR OFTE HAR DU OPLEVET DETTE

	'Ret ofte'/'Meget ofte'
Når du arbejder, føler du dig mere afklaret, målrettet og tilfreds	51%
På arbejdet bliver du bekræftet	54%

Disse tal understreger, at for en stor del af socialpædagogerne er arbejdet en berigende og bekræftende oplevelse. For næsten halvdelen er det dog ikke tilfældet den overvejende del af tiden. De 46%, der oftest ikke bliver bekræftet på arbejdet, kan være i risiko for, at selvværdet lider overlast. Dette hænger tæt sammen med arbejdsmiljø og tidspres, som de to næste tabeller viser.

Arbejds miljø og selvværd

Oplevelsen af arbejdsmiljøet er forbundet med kvaliteten af selvværdet. I undersøgelsen spørger vi til oplevelsen af det fysiske, sociale og psykiske arbejdsmiljø. Det viser sig her, at problemer i arbejdsmiljøet er relateret til ringere selvværd. Her præsenteres sammenhængen mellem arbejdsmiljø og selvværd, hvor vi sammenholder antallet af problemer i deltageres arbejdsmiljø med, hvordan de rangerer deres selvværd på en skala fra 1-10.

PROBLEMER VS. SELVVÆRD

Antal problemer i arbejdsmiljøet	Selvværd
Få eller ingen	8,7
2	8,3
3	8,1
4	7,9
5	7,9
6	7,6
7 eller flere	7,1

De deltagere, der har få eller ingen problemer med arbejdsmiljøet, har et gennemsnitligt selvværd på 8,7. Jo flere problemer, der er i deltageres arbejdsmiljø, jo lavere er deres selvværd. Ved mange problemer i arbejdsmiljøet er selvværdet på 7,1.

Tids pres og selvværd


Her sammenholder vi, i hvor høj grad deltagerne har tid nok til deres arbejdsopgaver, og hvordan de rangerer deres selvværd på en skala fra 1-10.

TID NOK VS. SELVVÆRD

Har du tid nok til at nå det hele?	Selvværd
Ofte	8,6
Af og til	8,2
Sjældent/aldrig	7,9

De deltagere, der ofte kan nå det hele, har gennemsnitligt et selvværd på 8,6, mens gruppen, der sjældent eller aldrig kan nå det hele, har et selvværd på 7,9. Tallene peger på, at man kan komme til at tvivle på sit eget værd, når tidspresset bliver for stort. Hvis man har for travlt til at opnå resultater, man kan være tilfreds med, bliver man frustreret. Jo mere det gentager sig i det daglige, jo mere tilbøjelig er man til at føle, at man selv ikke er god nok.





TEMA 4

TILKNYTNING TIL ARBEJDET

'Ofte må jeg gå på kompromis med min faglighed, da rammerne er for pressede. Det skaber et dårligt arbejdsmiljø blandt kollegerne, hvor oplevelsen af at være sig selv nærmest, i stedet for at samarbejde, vejer tungest.'

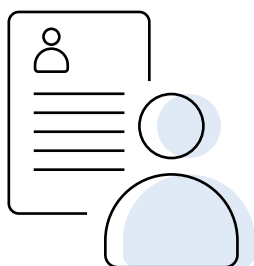
Tillidsrepræsentant, botilbud

OM TILKNYTNING TIL ARBEJDET

For det socialpædagogiske område er der, ligesom på sundhedsområdet, tale om betydelig udfordring i forhold til at rekruttere unge, og tilsvarende et betydeligt problem med at få medarbejdere til at forblive i faget. Problemerne har rødder i arbejdsmiljøet.

Arbejdsvilkårene for socialpædagoger er blevet forringet gennem en årrække, hvor besparelser har ført til større arbejdsbyrde og højere tidspres, og medarbejdernes indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse er svundet ind i takt med, at dokumentationskravene er vokset og ofte udformet sådan, at de kommer i konflikt med fagligheden.

Konsekvenserne er, at arbejdet bliver mindre bæredygtigt. Det mærkes af den enkelte såvel som i hele faget: Stadig flere nyuddannede forlader faget indenfor få år, fordi virkeligheden for mange er uforenelig med de idealer og ambitioner, som de har med sig fra studiet. Samtidig vokser faren for nedslidning blandt de erfarne socialpædagoger, der i stigende grad oplever arbejdsbelastninger, som påfører stress og udmatning. Et godt og bæredygtigt arbejdsmiljø med ordentlige rammer for arbejdet er grundlaget for, at man kan udøve sit fag uden at blive nedslidt. Det er samtidig afgørende for, at faget er attraktivt, såvel for erfarne som nye socialpædagoger.



Mere end
seks ud af ti
deltagere, der i ringe
grad oplever mening
med arbejdet, har
alvorligt overvejet at
finde et nyt job

HOVEDKONKLUSIONER

Tilknytning til arbejdet som socialpædagog hænger sammen med en række konkrete faktorer. Når man i høj grad oplever, at der er positiv mening med arbejdet, så vil man gerne blive i det. Er der til gengæld minimal mening med arbejdet, så vil man hellere væk. Mere end seks ud af ti deltagere, der i ringe grad oplever mening med arbejdet, har alvorligt overvejet at finde et nyt job. Kun 6% af dem, der i høj grad oplever positiv mening med jobbet, har overvejet at forlade det.

43% af dem, der oplever det svageste kollegiale fællesskab, har seriøst overvejet at finde sig et andet arbejde, mens det kun gælder for 20% af dem, der oplever et stærkt fællesskab. Når dårlig samvittighed og skyldfølelse er en del af arbejdsmotivationen, er man i høj grad tilbøjelig til at have brug for et job med lettere opgaver indenfor fem år.

Deltagernes helbred er overvejende godt, men en ud af syv betegner det som mindre godt eller dårligt. En ud af fem (20%) har oplevet en forringelse af deres helbred i løbet af et år.

RESULTATER

Betydning af mening med arbejdet

Den første kolonne viser, hvordan deltagernes oplevelse af positiv mening med arbejdet er. Tallene i de næste kolonner viser sammenhængen mellem oplevelsen af positiv mening med arbejdet og henholdsvis overvejelser om at finde et nyt arbejde, og om man ville råde sit yngre selv eller sin bedste ven til at blive socialpædagog.

MENING MED ARBEJDET VS. TILKNYTNING

Oplevelse af positiv mening med arbejdet	Har alvorligt overvejet at finde nyt arbejde	Ville i høj grad råde sit yngre selv til at blive socialpædagog	Ville i høj grad anbefale sin bedste ven at blive socialpædagog
Lav	62%	11%	9%
Under middel	36%	17%	16%
Over middel	23%	38%	30%
Høj	6%	49%	39%

Kun 9%
af dem, der oplever lav positiv mening med arbejdet, ville anbefale en ven at blive socialpædagog

En fjerdedel oplever kun i lavt omfang positiv mening med arbejdet, og næsten to ud af tre af dem (62%) har alvorligt overvejet at finde et nyt arbejde. Kun 1 ud af 10 (11%) i denne gruppe ville anbefale sit yngre selv at blive socialpædagog, og blot 9% kunne finde på at anbefale området til sin bedste ven.

Tager vi den fjerdedel, der i højest grad oplever en positiv mening med arbejdet, er det kun 1 ud af 16 (6%), der alvorligt har overvejet at skifte til et nyt arbejde. Næsten halvdelen i denne gruppe ville anbefale deres unge selv at blive socialpædagog, og 4 ud af 10 ville i høj grad anbefale faget til deres bedste ven.

Dette viser, at krisepotentialet i form af flugt fra området stiger, jo mindre mening, man oplever i arbejdet. Som det ses i næste skema, spiller ledelsen en markant rolle for ansattes oplevelse af positiv mening med arbejdet. Vi har sammenholdt deltagernes oplevelse af god mening i arbejdet (på en skala fra 1-10) med deres svar på udsagnet om, hvorvidt ledelsen behandler de ansatte godt og ordentligt – i dette tilfælde den politiske og administrative ledelse:

LEDELSE VS. MENING MED ARBEJDET

Den overordnede ledelse behandler de ansatte på en god og ordentlig måde	Oplevelse af god mening i arbejdet
I høj grad	8.6
I nogen grad	7.5
I mindre grad	6.6
Slet ikke	5.4

Det fremgår klart, at den overordnede ledelse sidder med nogle knapper, som de kan dreje på i forhold til det krisepotentiale, som den forrige tabel viser. Oplevelsen af god mening med arbejdet er afgørende for, i hvor høj grad man vil blive i jobbet/faget, og om man ville anbefale sig selv eller andre at blive socialpædagog. Samtidig er ledelsens ageren afgørende for, hvor meget mening arbejdet giver. Dette slår en tyk streg under den overordnede ledelses ansvar for at sikre bæredygtighed i faget.

Betydning af pauser

Også tidspres i arbejdet har betydning for, om man bliver ved med at være glad for sin beslutning om at blive socialpædagog. Her har vi sammenholdt svar fra de 52%, der har passende pauser i arbejdet, med svar fra de 48%, som har for få pauser.

VILLE DU RÅDE DIT YNGRE SELV TIL AT BLIVE SOCIALPÆDAGOG?

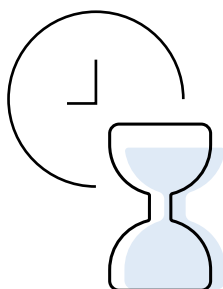
Så mange svarer ja:

Blandt dem med for få pauser	56%
Blandt dem med pauser nok	71%

Har man pauser nok, er der mere tilbøjelighed til, at man ville råde sit yngre selv til at blive socialpædagog.

Betydning af fællesskab

Opbakning fra kolleger spiller en væsentlig rolle i tilknytningen til arbejdet for socialpædagoger. Vi har sammenholdt svar fra dem, der oplever henholdsvis svagt og stærkt kollegialt fællesskab, med tilbøjeligheden til at overveje at skifte job. 43% af dem, der oplever det svageste kollegiale fællesskab, har seriøst overvejet at finde sig et andet arbejde, mens det kun gælder for 20% af dem, der oplever et stærkt fællesskab.



Har man pauser nok, er der mere tilbøjelighed til, at man ville råde sit yngre selv til at blive socialpædagog

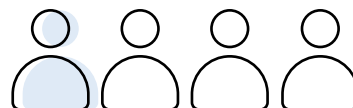
Betydning af stress

Arbejdsmotivation har to sider: Den positive og den negative. Negativ arbejdsmotivation kan være drevet af dårlig samvittighed og konstant kamp for at nå at udføre arbejdet og/eller for at udføre det i overensstemmelse med ens faglige standarder. Hvis kampen er vedvarende, hård og måske oftest forgæves, fører bestræbelserne til udmatning, stress og i sidste ende behov for at forlade arbejdet. Som et led i at afdække sammenhængen mellem negativ arbejdsmotivation og bæredygtighed, bad vi deltagerne om at besvare en række spørgsmål, som afdækker graden af, hvad man kan betegne som 'moralisk stress', altså en følelse af dårlig samvittighed som drivkraft for arbejdet. Vi spurgte, hvor ofte indenfor de seneste uger, man havde oplevet en række specifikke ting, som fremgår af skemaet. Her angives, hvor mange deltagere, der afkrydsede 'ind i mellem', 'ret ofte' og 'meget ofte'.

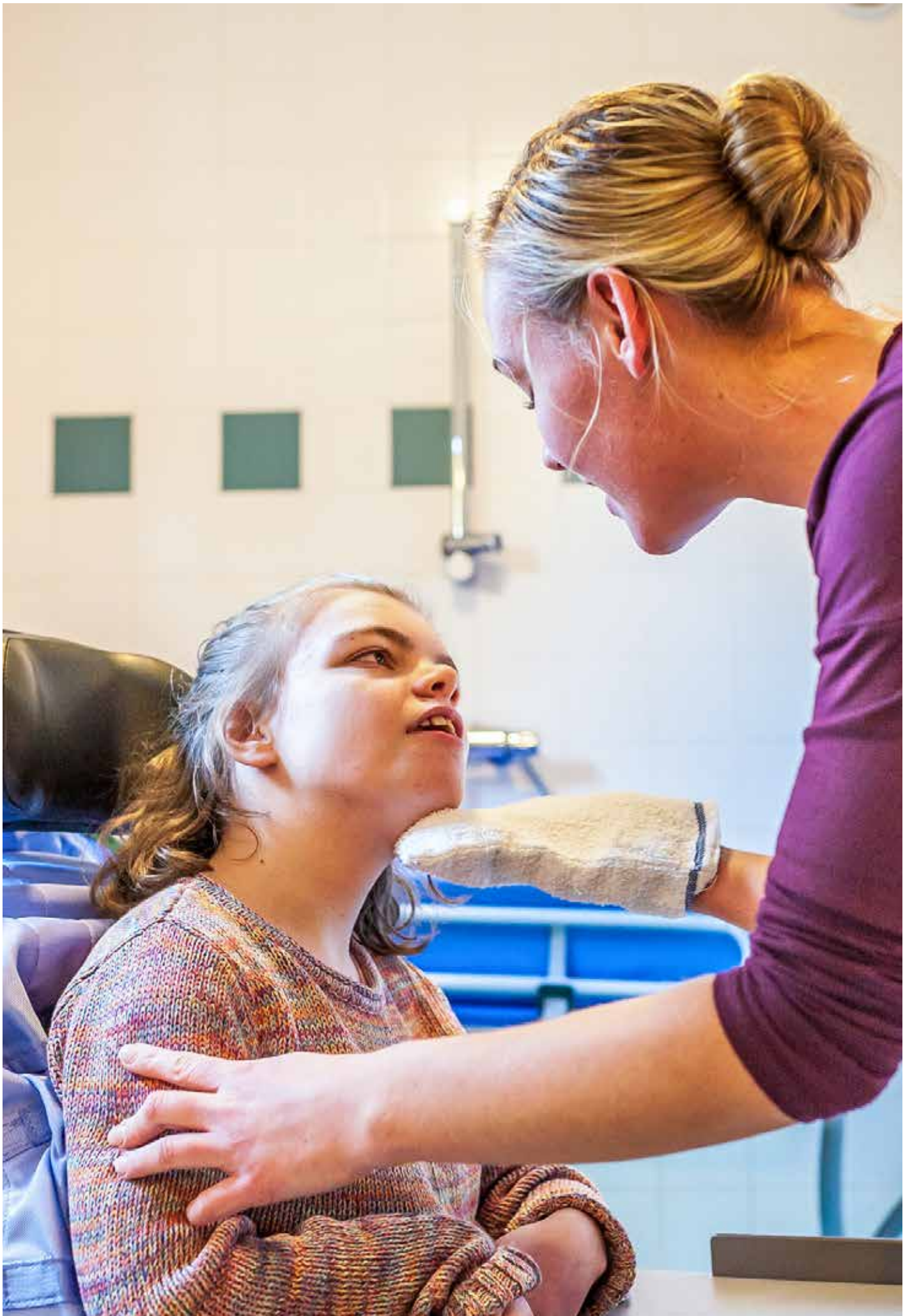
FYLDER ARBEJDET FOR MEGET?

Hvor ofte er dette sket indenfor det seneste par uger:	'ind i mellem'/'ret ofte'/'meget ofte'
Du arbejder så meget, at det går ud over dit helbred	25%
Du arbejder meget mere, end du havde tænkt dig	57%
Nogle gange fylder dit arbejde mere end det burde	82%
Andre har fortalt dig at du skal arbejde mindre, men det har du ignoreret	42%
Du nedprioriterer hobbyer, fritidsaktiviteter og træning til fordel for arbejdet	36%
Du tænker meget på, hvordan du kan frigøre mere tid til arbejde	32%
Du tænker tit på dit arbejde i fritiden	75%
Du bliver stresset, hvis du forhindres i at arbejde	37%
Du arbejder for at mindske følelser af skyld, angst, hjælpeløshed og nedtrykthed	16%

Det, som flest deltagere oplever, er at arbejdet nogle gange fylder mere end det burde, hvilket kan betyde, at tanker og bekymringer om arbejdet rækker ind i fritiden på en måde, som ikke er positiv. Dette er et typisk kendetegn på begyndende eller igangværende stress. Det fremgår desuden tydeligt, at mange arbejder for meget, både ifølge egen og andres mening. For en ud af fire er det så meget, at det går ud over helbredet.



1 ud af 4
arbejder så meget
at det går ud over
deres helbred



Vi har sammenlignet den fjerdedel, der har mest moralsk stress, med den fjerdedel, der har mindst, og sammenholdt andelen af, hvor mange der svarer ja til disse udsagn:

STRESS VS. TILKNYTNING

	Lav moralsk stress	Høj moralsk stress
Har ikke overvejet nyt arbejde	31%	8%
Brug for lettere arbejde indenfor de næste 5 år	30%	65%

Kun 8% i gruppen med høj moralsk stress har ikke overvejet at finde et nyt arbejde. 65% af dem har brug for et lettere arbejde indenfor de næste fem år. De deltagere, der har lav moralsk stress, har væsentlig bedre tilknytning til deres arbejde. Alligevel har næsten en tredjedel af dem brug for et lettere arbejde indenfor de næste fem år. Dette peger på en relativt høj grad af belastning i arbejdet også i den gruppe, der er fri for negativ arbejds motivation.

For at belyse, hvordan nogle af konsekvenserne af stress påvirker deltagernes dagligdag, har vi sammenlignet deres svar på en række udsagn med, hvor høj grad af moralsk stress, de har. Igen ser vi på den fjerdedel, der er mindst berørt af moralsk stress, og den fjerdedel, der er mest berørt.

STRESS VS. VELBEFINDENDE

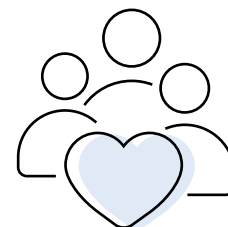
Oplever du følgende:	Lav moralsk stress	Høj moralsk stress
Drænet efter endt arbejdsdag	8%	52%
Oplevet angstanfald	5%	32%
Har følt dig trist	24%	72%

Især tristhed optræder meget mere hos gruppen med høj moralsk stress, og seks gange så mange i denne gruppe (32%) oplever angstanfald i forhold til gruppen med lav moralsk stress (5%). Flere end seks gange så mange (52%) med den højeste moralske stress føler sig drænet efter endt arbejdsdag i forhold til gruppen med lavest grad af stress (8%).

Udover dette har gruppen med høj moralsk stress i langt mindre grad overskud til de nære relationer i deres liv. Seks ud af syv af de mest stressede mangler overskud til venner og familie. Kun 15% svarer ja til, at de har dette overskud. I gruppen med lav moralsk stress svarer 67% ja.

Livskvaliteten uden for arbejdet er altså i høj grad svækket for en del af deltagere. Det medfører bl.a., at det bliver sværere at "genoplade batteriet", hvilket typisk vil føre til, at den enkelte oplever, at det bliver sværere at gøre en god indsats i arbejdet. Er man vedvarende i denne situation, kan arbejdet ikke længere siges at være bæredygtigt.

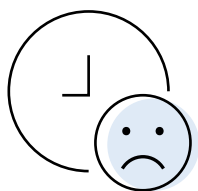
Kun 8%
i gruppen med høj
moralisk stress
har ikke overvejet
at finde et nyt arbejde



Seks ud af syv
af de mest stressede
mangler overskud til
venner og familie

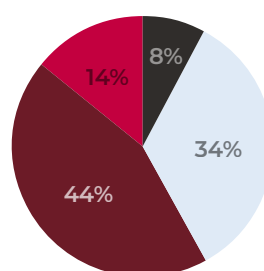
Fysisk og psykisk helbred

Psykiske belastninger påvirker også fysisk. Jo hårdere belastningerne er, og jo længere tid, de står på, jo alvorligere bliver de fysiske påvirkninger. Det samme gælder naturligvis konkret fysisk belastning. For at få et billede af arbejdets bæredygtighed i relation til deltagernes helbred har vi spurgt dem, hvordan de vurderer deres helbred, og hvordan deres helbred har forandret sig henover et år.



Hvis udviklingen generelt er, som vi ser i undersøgelsen, er der fare for, at en voksende gruppe vil være nødt til

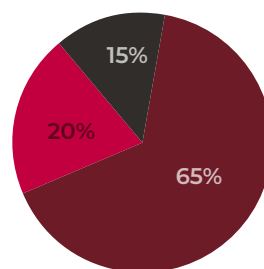
at forlade arbejdet før tid



Vurdering af eget helbred

- Mindre godt/dårligt
- Godt
- Vældig godt
- Fremragende

Den gode nyhed er, at langt de fleste har et godt helbred. Imidlertid er der næsten en ud af syv (14,4%), der vurderer deres helbred som dårligt eller mindre godt. Når vi sammenholder det med det næste diagram, bliver billedet bekymrende



Udvikling i helbred over det seneste år

- Værre
- Som tidligere
- Bedre

En ud af fem (20%) har oplevet en forringelse af deres helbred i løbet af et år. Dette kan indikere, at gruppen med mindre godt/dårligt helbred (14,4%) er voksende. Når arbejdet tærer på helbredet, vil det før eller siden føre til, at man ikke kan holde til det længere. Hvis udviklingen generelt er, som vi ser i undersøgelsen, er der fare for, at en voksende gruppe vil være nødt til at forlade arbejdet før tid.



HVAD KAN VI BRUGE RESULTATERNE TIL?

Næsten halvdelen af socialpædagogerne glæder sig til at komme på arbejde, når de vågner om morgenen.

Man kan dermed se glasset som halvt tomt i og med, at mere end halvdelen ikke ret tit vågner og glæder sig til at komme på arbejde. Man kan dog også se glasset som halvt fuldt, fordi arbejdet for halvdelen af socialpædagogerne er så tilfredsstillende, at de tit glæder sig til det. Vi vil gerne fylde glasset helt op.

VILLE DU RÅDE DIT YNGRE SELV TIL AT BLIVE SOCIALPÆDAGOG?

Udsagn	Andel, der svarer 'ret ofte' eller 'meget ofte'
Når jeg vågner op, glæder jeg mig til at komme på arbejde	47%

Det kan vi gøre

Formålet med denne undersøgelse var at identificere de centrale problemstillinger i socialpædagogers arbejde, som er knyttet til arbejdsmiljø og stress. Vi lægger her resultaterne til grund for en udbredelse af det, som er undersøgelsens titel: 'Nyt syn på arbejdsmiljø.' Det indebærer frem for alt et fokus på, at arbejdet bliver bæredygtigt. Det kan ske via forbedringer af arbejdsbetingelser, de organisatoriske rammer og samspillet mellem ledelse og ansatte.

Vi har set på, hvad der kendetegner arbejdsforhold for socialpædagoger med klart positiv arbejdstilknytning og personligt overskud og sammenlignet disse faktorer med den gruppe, der har en svækket arbejdstilknytning og i større eller mindre grad er kendetegnet ved ressourcemæssigt underskud. Hermed har vi identificeret nogle af de "knapper man kan dreje på" i indsatsen for et bæredygtigt arbejdsmiljø.

Tilrettelæggelsen af arbejdet

Tilknytningen til arbejdet er betinget af, at man oplever en positiv mening med arbejdet. Dette hænger igen tæt sammen med, hvordan man oplever at blive behandlet af den overordnede ledelse.

'Behandlingen' indebærer selvsagt alle de vilkår, der er for arbejdet. Det, vi ser mest specifikt på dette felt i undersøgelsen, er at selve arbejdsbyrden er for stor for mange, og at arbejdets tilrettelæggelse er en udbredt stressfaktor. Mange oplever det belastende, at arbejdsopgaver skifter for hurtigt, og at arbejdstider og -planer ikke er kendt tidligt nok eller pludseligt ændres. Dette stemmer overens med øvrig forskning, som viser, at indflydelse på eget arbejde er en grundpille i forebyggelsen af stress.

Det kalder konkret på ændringer i den måde, arbejdet tilrettelægges på. Vi anbefaler, at ledelsen inddrager medarbejderne i, hvordan planlægningen skal foregå. Det er desuden nødvendigt, at de krav, der stilles, underkastes en analyse. Ledelsen må klarlægge, hvilke rammer og krav, der henholdsvis besværliggør medarbejdernes arbejde og fremmer den bedste indsats, og her må medarbejderne selvsagt tages med på råd. Ledelsen bør undersøge alt, hvad der omfatter kontrol og uvedkommende regulering. Herunder kan man i samarbejde med fagforeningen gå i dialog med kommunerne for som institution at få en øget grad af frihed i samarbejde med den relevante kommunale ledelse på området. Se hvor meget, der kan konverteres til selvtilrettelæggelse og medindflydelse.

Fremmelse af fællesskabet

Undersøgelsen viser, at positive egenskaber ved det sociale arbejdsmiljø spiller en vigtig rolle for trivsel og ikke mindst tilknytningen til arbejdet. Når kollegerne har ressourcer til at lytte, hvis man har problemer med sit arbejde, bidrager det meget positivt både til de individuelle og de fælles ressourcer. På samme måde er oplevelsen af et godt fagligt samarbejde en afgørende kilde til tilfredshed med arbejdet. En sådan hverdag bidrager klart til, at man afslutter sin arbejdsdag i overskud frem for at være udmattet eller drænet.

Et fokus på socialpædagogernes fællesskab i arbejdet er således en af de centrale positive strenge, som indsatsen for bæredygtighed kan spille på. Det fordrer, at ledelsen tager ansvar for, at der findes ordentlige rammer for fællesskab, såvel uforpligtende som skemalagt.

Ved at sætte faglig sparring i system, kan man opnå en række gevinster for arbejdsmiljøet og bæredygtigheden:

Det er velkendt, at oplevelser af at kunne lære af andre og samtidig berige andres faglige forståelse er noget af det mest selvværdsunderstøttende, der findes, og godt selvværd fører bevisligt til mindre stress. Samtidig spiller den faglige fælles dimension en afgørende rolle som forebyggelse af kronisk udmatning. Hvis man overlades til sig selv med sine problemer, kan man ende i den negative spiral, hvor man oplever utilstrækkelighed og personlig skyld. Modsat kommer man let ind i en positiv spiral, når man deler oplevelser i arbejdet med kolleger. Det bestyrker den enkelte i at se mening med arbejdet, og denne følelse mindsker risikoen for stress. Herudover er det en gevinst for enhver arbejdsplads såvel som for den enkelte, når viden og erfaringer bliver delt.

Rent fagligt kan ledelsen etablere et eller flere af følgende tiltag:

1. Opret et inspirerende forum, hvor man taler om faglig viden og indsigter. Giv positiv feedback til hinanden for såvel handlinger som refleksioner og identificer i fællesskab hvilke nye indsigter, man er nået frem til. På den måde vil alle tænke over og identificere deres erfaringer og deres betydning for, hvordan arbejdet udføres. Man vil på samme tid blive mere opmærksom på sine egne kompetencer, dele mere viden med kolleger og få et stærkere fagligt fællesskab.
2. Lav en regelmæssig fælles opsamling, som fremmer muligheden for at man oplever - og samler på - de gode dage. Skab en rutine, hvor de positive oplevelser i arbejdet deles med kolleger. På den måde er der et grundlag for øget tilfredshed med arbejdet og dermed genopladning af 'batteriet' og fornyet energi.
3. Sæt i system, at kolleger vender deres problemer med hinanden. Når andre ser problemet fra nye vinkler, kan der vise sig gode løsninger, som man ikke selv har kunnet se. Når man mister overblikket, kan problemer hurtigt synes at vokse og måske virke håbløse. Man begynder ofte at påtage sig et personligt ansvar for dem. Hvis man derimod deler dem med kolleger, kan følelse af skyld og nederlag undgås, fordi man får støtte og hjælp.
4. Skab et internt kvalifikationsudviklingssystem, hvor de unge/nyuddannede indgår i en reflekterende dialog med det ældre/erfarne socialpædagoger. Gør det til en ressource for arbejdspladsen, at der kommer friske øjne på den daglige praksis, og benyt anledningen til refleksion, når de nyuddannede stiller spørgsmål. Når de nye anerkendes for deres undren, føler de sig accepterede og bekræftede, og når de erfarne reflekterer over de unges synsvinkler, bliver de mere opmærksomme på deres egen viden og indsigt.

Udover formaliserede tiltag bør ledelsen ikke underkende vigtigheden af, at der er luft i dagligdagen til uforpligtende snakke mellem kolleger.

Undersøgelsen viser, at pauser er vigtige på en række parametre, og der er et tæt sammenfald mellem deltageres tilfredshed med det sociale og kollegiale aspekt af arbejdet og de muligheder, de har for at holde pauser. Det er velkendt for de fleste, at nogle typer pauser indbefatter en snak med kollegaer f.eks. ved kaffemaskinen, hvor man måske får 'læsset af' eller bare tilført lidt frisk energi. Der bør være rum til, at dette er muligt i et passende omfang.

Nyt syn på individualisering

Alle lag af ledelse bør anerkende, at arbejdsmiljøproblemer ikke er et spørgsmål om individuelle ressourcer eller evner til at 'tackle' problemer. Robusthed kan nedbrydes af opslidende vilkår, og ønsker man ikke alene at holde på medarbejderne, men også få det bedste ud af dem, må man sikre dem gode rammer for at udfolde deres faglighed.

Tilbud om kurser i mindfulness eller pep-talks fra konsulenter har indtil videre ikke modvirket stress-epidemien, men derimod skubbet ansvaret for stress over på individet og dermed påført skyldfølelse oven i den, som de fleste stressramte i forvejen døjer med. Det er tid til én gang for alle at af-individualisere stress, som er en reaktion på krav og belastninger skabt i en grobund af ringe arbejdsmiljø.

Overordnet bør det øvre, administrative ledelseslag øge fokus på økonomiske og mandskabsmæssige ressourcer og regler, som spænder ben for faglighed og trivsel. Det fremgår klart af undersøgelsen, at socialpædagogers ønske fremfor alt er at kunne udøve deres specialiserede faglighed bedst muligt, det vil sige til størst mulig gavn for borgerne. Hensynet til borgeren udgør en stor stressfaktor for deltagerne i undersøgelsen, og alle resultater peger på, at det skyldes de mange forhindringer, der ligger i vejen for, at man kan udføre sin socialpædagogiske kerneopgave. Hvis det politiske ønske er at fjerne så mange af disse forhindringer som muligt og skabe de gode rammer, som giver arbejdstilfredshed for dem, der har dem, så må der banes vej for et positivt samspil mellem forskellige ledelsesinstanser og medarbejderne ude på de socialpædagogiske arbejdspladser.



At eksperimentere sig frem

Måske skal der organisationsændringer til, hvis man ønsker at skabe bæredygtige rammer for socialpædagogers arbejde. Her må man lave en afvejning på længere sigt af, hvad der betaler sig bedst: At gå i gang eller lade stå til. Konsekvensen af det sidste viser lige nu et billede af et område, hvor der om få år mangler adskillige tusinde medarbejdere.

Organisationsændringer trækker et spor af omkostninger gennem en lang periode, ikke mindst fordi ændringerne forstyrrer dele af det vidensbase-rede arbejdes maskineri. Vil man gennemføre organisationsændringer uden uoverkommelige omkostninger, er det nødvendigt at udvikle organisationsformer, der identificerer og generaliserer effektive opgaveløsninger. Skal det virke efter hensigten – at vi har nok socialpædagoger ansat – må man lave organisationsudvikling fra 'bunden'. Det handler om at forsøge sig frem mod nye løsninger i et samspil mellem hverdagslivets aktører. Ingen er bedre til at forstå hvilke udfordringer, man står over for i det socialpædagogiske arbejde, end lige præcis socialpædagoger.

Indenfor de seneste år er der kommet fokus på en mere eksperimentel tilgang til udvikling af organisation og arbejde. I stedet for kæmpestore og meget komplekse forandringsprogrammer, sættes i stigende grad på flere mere afgrænsede og overkommelige praktiske eksperimenter, der udføres i samarbejde med enkelte arbejdspladser. Udviklingsorienterede arbejdspladsforsøg kan hurtigt medvirke til at identificere gavnlige indsatser, som ofte viser sig at indebære omlægning af ressourceforvaltning. Rigtig mange af de forslag, der er blevet fremført over de seneste år peger på, at væsentlige forandringer ofte består af relativt afgrænsede, men præcise tiltag.

Alt godt udspringer af viljen til at forsøge sig frem og lære af de uundgåelige - og ofte inspirerende - fejl, man vil begå. Respekt for erfaringsunderstøttende fejl og utilstrækkelige løsninger er selve det materiale man bygger fremtiden på. Så – vi skal eksperimentere os frem til den nye tids arbejde, arbejdsmiljø og organisation.

Denne rapport rummer hovedkonklusioner fra en treårig forløbsundersøgelse, der kortlægger stress blandt socialpædagoger. Rapporten søger at afdække sammenhænge mellem arbejdsmiljø og tilknytning til arbejdet.

Resultaterne viser alvorlige problemer i arbejdsmiljøet og understreger, at det er nødvendigt at etablere bæredygtige arbejdsvilkår, ikke alene for at forbedre trivsel og helbred for den enkelte socialpædagog, men også for at imødegå de hurtigt voksende rekrutteringsproblemer.

Et bæredygtigt arbejdsmiljø vil gøre det muligt for flere erfarne socialpædagoger at fortsætte længere tid i deres job, ligesom det kan anspore flere nyuddannede til at blive i faget frem for at forlade det.

Rapporten rummer anbefalinger til forbedringer af arbejdsmiljøet, baseret på svarene i undersøgelsen.