

Arbejdsmiljø

En undersøgelse af
socialpædagogers arbejdsmiljø

Marts 2017

RAPPORT

Arbejdsmiljø

En undersøgelse af
socialpædagogers arbejdsmiljø

Udgivet af Socialpædagogerne,
Marts 2017

ISBN: 978-87-89992-88-4

Kontakt:

Uffe Krag Kristensen
ukk@sl.dk

Indholdsfortegnelse

Forord	2
Resume	2
Metode	2
Resultater	2
1. Fysisk arbejdsmiljø	3
Håndtering/forflytning af borgere	4
Belastninger	4
Hjælpe midler	5
Muskelsmerter	7
2. Trivsel	9
Stress og balance mellem krav og ressourcer	10
Sparring og supervision	11
Intern sparring	11
Ekstern supervision	12
Støtte og samarbejde	13
Hjælp og støtte fra nærmeste leder	13
Samarbejde blandt kollegerne	13
3. Fysisk vold	15
Forekomst af fysisk vold på arbejdspladsen	15
Fordelt på arbejdsområde og sektor	16
Fysisk vold og alene-arbejde	18
Forebyggelse af fysisk vold på arbejdspladsen	19
4. Psykisk vold	20
Forekomst af psykisk vold på arbejdspladsen	20
Fordelt på arbejdsområde	22
Psykisk vold og alene-arbejde	24
Forebyggelse af psykisk vold på arbejdspladsen	24
5. Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed	25
Mobning på arbejdspladsen	25
Uønsket seksuel opmærksomhed	28
6. Alene-arbejde	31
7. Faglig relevant efteruddannelse	32

Forord

Denne undersøgelse er en del af det videns grundlag, 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 2017, herunder undersøge hvilke faktorer der påvirker arbejdsmiljøet, og dels undersøge om der er sket en udvikling siden vi gennemførte den første arbejdsmiljøundersøgelse i 2013.

Undersøgelsen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af Socialpædagogernes medlemmer i februar 2017.

Resume

Metode

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

Blandt de resterende medlemmer af Socialpædagogernes, er der udtrukket en tilfældig stikprøve på 5.000 medlemmer. Ud af disse opnåede undersøgelsen 1449 valide besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 29. Resultaterne af undersøgelsen er sammenlignet med resultaterne fra 2013, hvor Socialpædagogerne gennemførte en lignende arbejdsmiljøundersøgelse. Dog er der ændret i nogle spørgsmål samt tilføjet et par nye i 2017, hvorfor det ikke er muligt at sammenligne alle resultater.

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

Resultater

Psykisk og fysisk arbejdsmiljø

Oplevelsen af god/meget god trivsel er steget fra 53 til 60 procent. De respondenter som har adgang til intern supervision og sparring mindst én gang om måneden, har en markant højere oplevelse af trivsel end de respondenter som sjældent eller slet ikke har samme muligheder.

Andelen af respondenter som i høj grad/meget høj grad har oplevet ubehagelig stress inden for 4 uger er faldet fra 28 til 21 procent.

Forekomsten af mobning er faldet fra 16 til 9 procent. Undersøgelsen viser, at på de arbejdspladser hvor man har et godt samarbejde, er der lav forekomst af mobning. Og på de arbejdspladser hvor der er en synlig arbejdsmiljørepræsentant, er frekvensen af mobning på et lavere niveau.

Forekomsten af fysisk vold er faldet fra 36 til 31 procent.

Andelen af respondenter som oplever, at der i høj grad/meget høj grad er balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen er faldet fra 31 til 29 procent. Undersøgelsen viser, at de respondenter som i høj grad/meget høj grad er klædt på til opgaven, oplever at der er balance mellem krav og ressourcer.

7 procent oplever, at de har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed – og det er i vidt udstrækning borgerne som udsætter medarbejderne for uønsket seksuel opmærksomhed. Det er umiddelbart en stigning fra 4 til 7 procent. Men det skal i den forbindelse bemærkes, at vi har ændret formuleringen i spørgsmålet fra ”seksuel chikane” til ”uønsket seksuel opmærksomhed”. Undersøgelsen indikerer imidlertid også, at jo bedre man fagligt er klædt på til opgaven med borgergruppen, des lavere er frekvensen af uønsket seksuel opmærksomhed.

Oplevelsen af godt/meget godt fysisk arbejdsmiljø er steget fra 58 til 66 procent.

Støtte, sparring og samarbejde

Frekvensen af daglig/ugentlig intern supervision og sparring er steget fra 47 til 74 procent. Undersøgelsen viser, at de respondenter som har daglig/ugentlig sparring/supervision føler sig bedre fagligt klædt på til opgaven end de respondenter som sjældent/aldrig får sparring/supervision. Samtidig viser undersøgelsen, at samarbejdet blandt kollegerne er væsentligt bedre på de arbejdspladser, hvor der er daglig/ugentlig supervision.

Andelen af respondenterne som i høj grad/meget høj grad oplever et godt samarbejde er steget fra 55 til 60 procent.

Frekvensen af daglig/ugentlig alene arbejde er faldet fra 33 til 30 procent.

Oplevelsen af høj grad/meget høj grad af tilstrækkelig støtte og opbakning fra den nærmeste leder er steget fra 38 til 42 procent.

Generelt

Andelen af respondenter som har været på relevant efteruddannelse indenfor 2 år er steget fra 48 til 52 procent. 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.

73 procent af respondenterne oplyser, at de bruger 25 procent eller derunder af deres arbejdstid på at lave dokumentationsarbejde uden borgeren.

Andelen af respondenter som i høj grad/meget høj grad oplever en synlig arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen er steget fra 34 til 41 procent. Undersøgelsen viser en lavere forekomst af mobning, når der er en synlig arbejdsmiljørepræsentant.

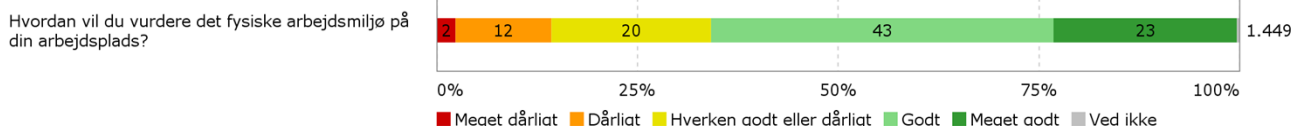
1. Fysisk arbejdsmiljø

Første afsnit omhandler det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Først vises tabeller for den generelle vurdering af det fysiske arbejdsmiljø. Herefter behandles håndtering/forflytning af borgere og til sidst muskelsmerter som følge af deraf.

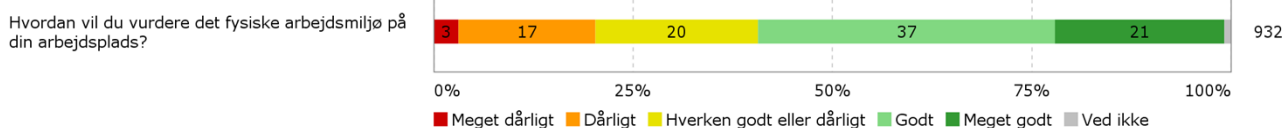
Vurdering af fysisk arbejdsmiljø

Det ses af nedenstående to tabeller, tabel 1.a og 1.b, at det fysiske arbejdsmiljø vurderes bedre i 2017 end i 2013.

Tabel 1.a: Vurdering af fysisk arbejdsmiljø i 2017.



Tabel 1.b: Vurdering af fysisk arbejdsmiljø i 2013.

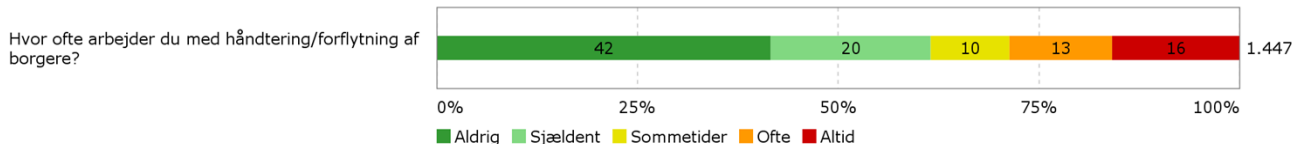


I 2017 vurderer 66 procent af respondenterne det fysiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads som "godt" eller "meget godt", mens det samme gjorde sig gældende for 58 procent i 2013. Det giver en fremgang på 8 procentpoint. Tilsvarende er den negative vurdering, "dårligt" eller "meget dårligt" faldet med 6 procentpoint fra 20 procent i 2013 til 14 procent i 2017.

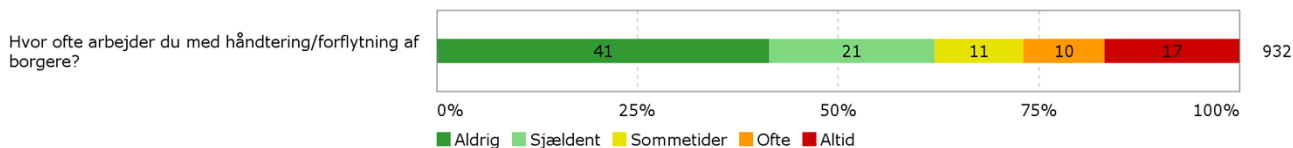
Håndtering/forflytning af borgere

Af følgende tabeller fremgår hyppigheden af arbejde med håndtering/forflytning af borgere for respondenterne.

Tabel 19.a: Hvor ofte arbejder du med håndtering/forflytning af borgere?, 2017.



Tabel 19.b: Hvor ofte arbejder du med håndtering/forflytning af borgere?, 2013.



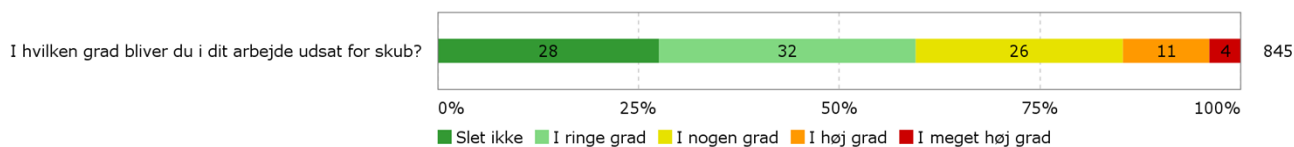
Af disse tabeller fremgår det, at hyppigheden for arbejde med håndtering/forflytning af borgere er stort set uændret fra 2013 til 2017.

Belastninger

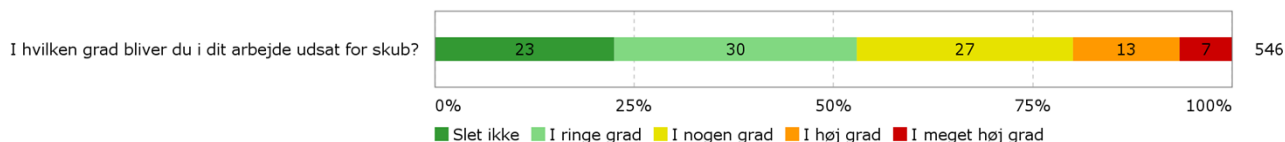
Nedenfor ses en række tabeller, som beskriver hvilke belastninger, respondenterne udsættes for samt i hvilken grad. Tabellerne viser tallene for henholdsvis 2013 og 2017. Kun de respondenter, som har angivet at arbejde med håndtering/forflytning, er blevet spurgt.

SKUB

Tabel 20.a: I hvilken grad bliver du i dit arbejde udsat for skub?, 2017.

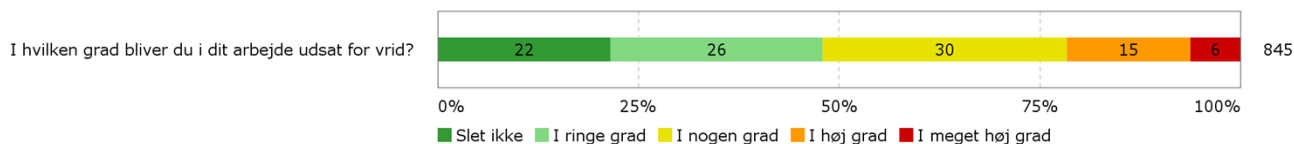


Tabel 20.b: I hvilken grad bliver du i dit arbejde udsat for skub?, 2013.

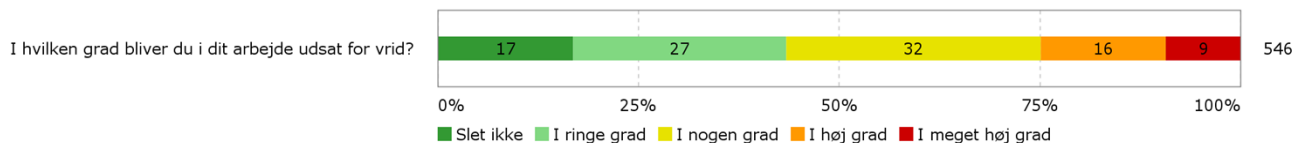


VRID

Tabel 21.a: I hvilken grad bliver du i dit arbejde udsat for vrid?, 2017.

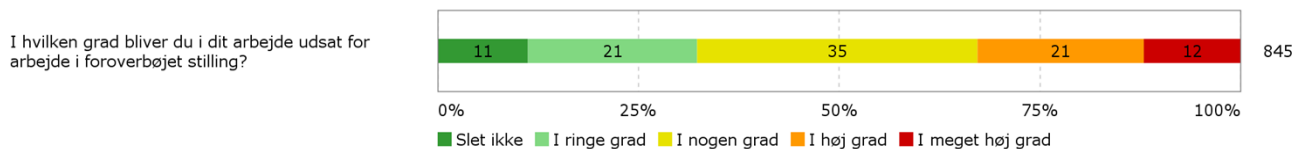


Tabel 21.b: I hvilken grad bliver du i dit arbejde udsat for vrid?, 2013.

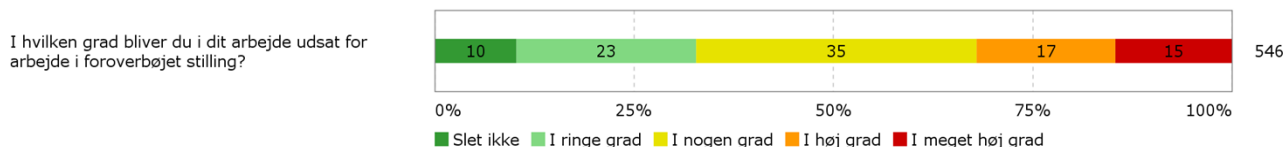


FOROVERBØJET STILLING

Tabel 22.a: I hvilken grad bliver du udsat for arbejde i foroverbøjet stilling?, 2017.



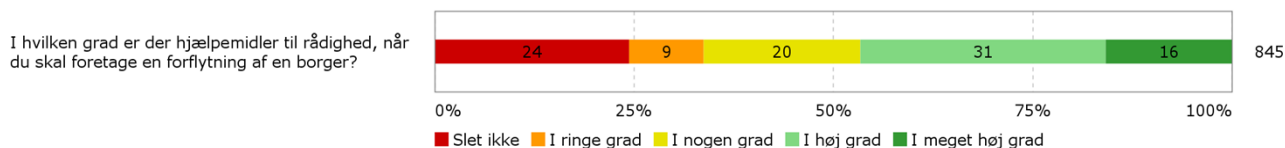
Tabel 22.b: I hvilken grad bliver du udsat for arbejde i foroverbøjet stilling?, 2013.



Hjælpemidler

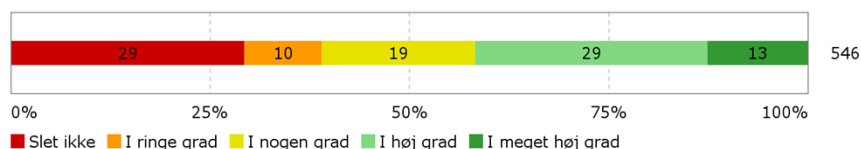
Følgende tabeller angiver hvor høj grad respondenterne har hjælpemidler til rådighed ved forflytning af borgere i henholdsvis 2017 og 2013.

Tabel 23.a: Hjælpemidler til rådighed, 2017.



Tabel 23.b: Hjælpemidler til rådighed, 2013.

I hvilken grad er der hjælpemidler til rådighed, når du skal foretage en forflytning af en borger?

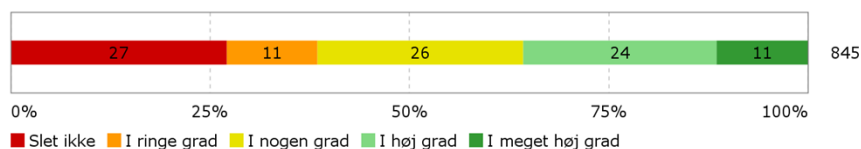


I 2017 svarer 47 procent af de adspurgte medlemmer, at de i høj eller meget høj grad har hjælpemidler til rådighed, når de arbejder med forflytning af borgere. Det er en fremgang på 5 procentpoint i forhold til 2013, hvor 42 % af de adspurgte svarede det samme. Tilsvarende er der sket et fald i andelen af respondenter, som svarer at de kun i ringe grad eller slet ikke har hjælpemidler til rådighed. Fra 39 til 33 procent, altså 6 procentpoint færre.

I de næste to tabeller ses graden af instruktion, de adspurgte medlemmer oplever at få i anvendelse af disse hjælpemidler. Tabellerne angiver svarerne for henholdsvis 2017 og 2013.

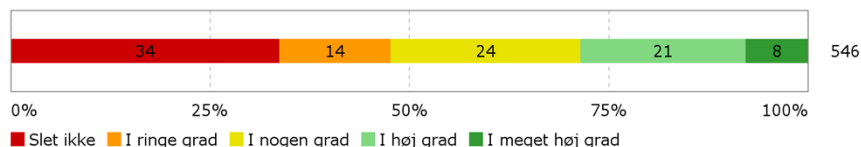
Tabel 24.a: Instruktion i brug af hjælpemidler, 2017.

I hvilken grad har du modtaget instruktion i brug af hjælpemidlerne?



Tabel 24.b: Instruktion i brug af hjælpemidler, 2013.

I hvilken grad har du modtaget instruktion i brug af hjælpemidlerne?



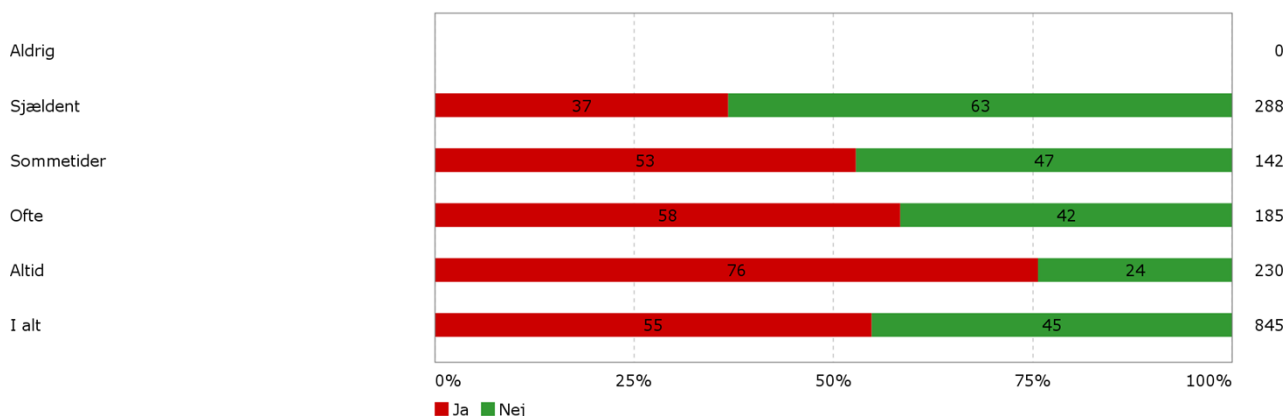
Heraf ses det, at andelen af respondenter, som har svaret at de i høj eller meget høj grad har modtaget instruktion i brug af hjælpemidlerne er steget fra 29 % i 2013 til 35 % i 2017. De giver en stigning på 6 procentpoint. Andelen af respondenter, som kun i ringe grad eller slet ikke har modtaget instruktion i brugen er til gengæld faldet fra 48 % i 2013 til 38 % i 2017, altså 10 procentpoint.

Muskelsmerter

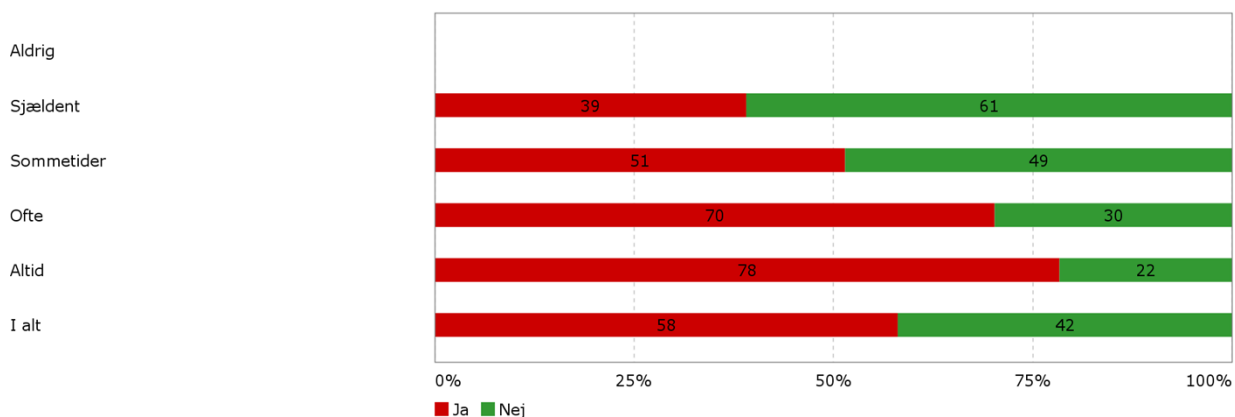
Dette delafsnit behandler muskelsmerter, som de adspurgte medlemmer har i forbindelse med deres arbejde. Det kun er de respondenter der arbejder med forflytning af borgere, som har fået spørgsmålene om smerter.

De næste tabeller viser forekomsten af muskelsmerter fordelt på hyppigheden for arbejde med håndtering af borgere. Den øverste række er tom, da de respondenter der aldrig arbejder med håndtering af borgere, ikke er blevet spurgt til muskelsmerter.

Tabel 26.a: Forekomst af muskelsmerter og hyppighed af håndtering af borgere 2017.



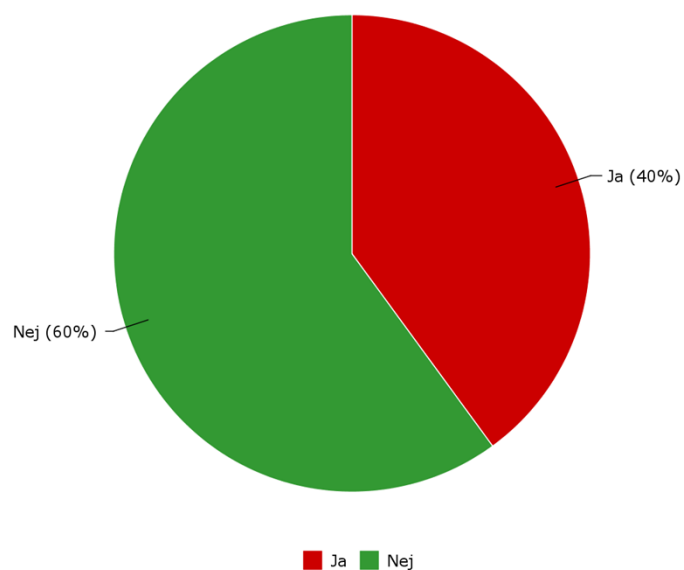
Tabel 26.b: Forekomst af muskelsmerter og hyppighed af håndtering af borgere 2013.



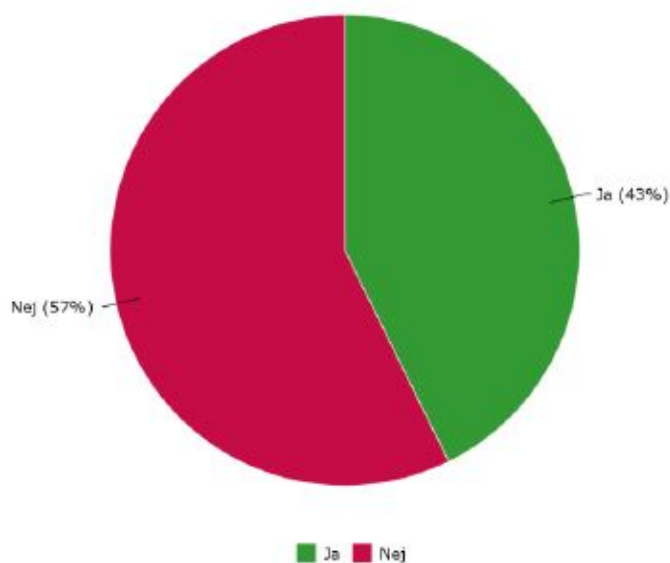
For begge målinger ses en sammenhæng mellem arbejdet med håndtering/forflytning af borgere og forekomsten af muskelsmerter. Derudover kan man af tabellerne læse, at i 2013 svarede 58 procent af de respondenter, som arbejder med håndtering af borgere, at de havde smerter. Det tal faldt til 55 procent i 2017, altså med 3 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. De respondenter, som har fået dette spørgsmål, er dem som arbejder med håndtering af borgere og har oplevet smerter.

Tabel 25.a: Opsøgt læge pga. smerter (12 mdr.), 2017.



Tabel 25.b: Opsøgt læge pga. smerter (12 mdr.), 2013.



Af diagrammerne kan læses, at der i 2017 er 40 procent af de adspurgte respondenter, som inden for seneste år har opsøgt læge med muskelsmerter. I 2013 svarede 43 procent det samme. Det indikerer altså et fald på 3 procentpoint.

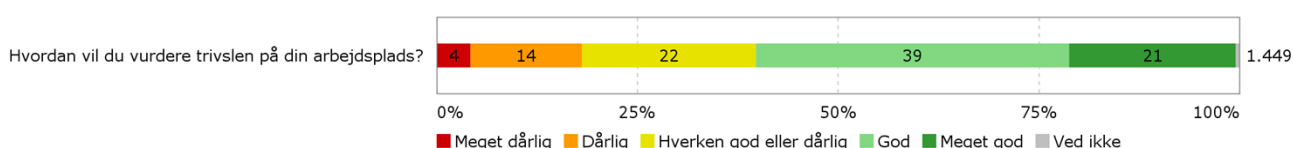
2. Trivsel

I det følgende afsnit præsenteres udviklingen på forskellige områder, som berører trivslen på arbejdspladsen.

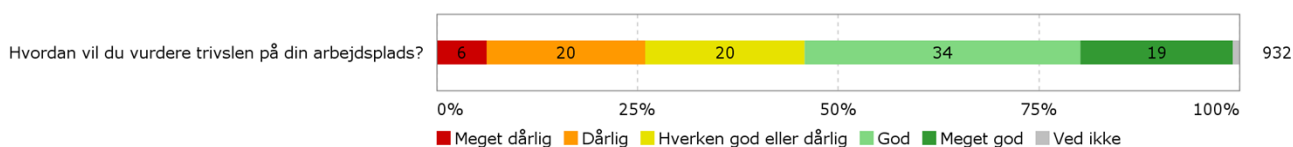
Vurdering af trivslen

Herunder ses to tabeller for respondenternes generelle vurdering af trivslen på deres arbejdsplads i henholdsvis 2017 og 2013.

Tabel 2.a: Vurdering af trivslen på arbejdspladsen i 2017.



Tabel 2.b: Vurdering af trivslen på arbejdspladsen i 2013.

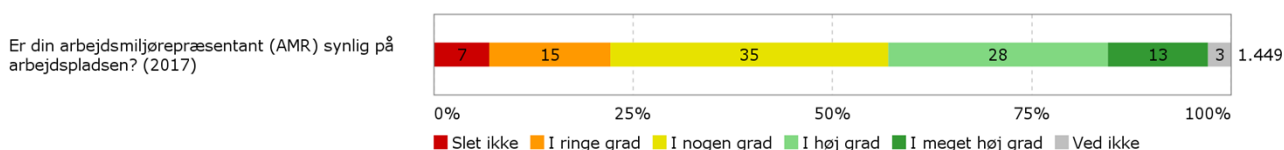


Som det fremgår af ovenstående tabeller, vurderer 60 procent af respondenterne i 2017 trivslen på deres arbejdsplads som "god" eller "meget god". Det giver en fremgang på 7 procentpoint fra 2013, hvor 53 procent gav samme vurdering.

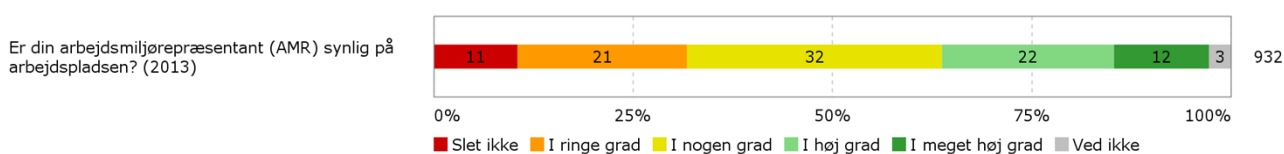
Arbejds miljørepræsentantens synlighed

Følgende to tabeller viser synligheden af arbejds miljørepræsentanten på respondenternes arbejdsplads.

Tabel 2.c: Arbejds miljørepræsentantens synlighed på arbejdspladsen i 2017.



Tabel 2.d: Arbejds miljørepræsentantens synlighed på arbejdspladsen i 2013.



Heraf ses det, at respondenter som i høj grad/meget høj grad oplever en synlig arbejds miljørepræsentant på arbejdspladsen er steget fra 34 til 41 procent.

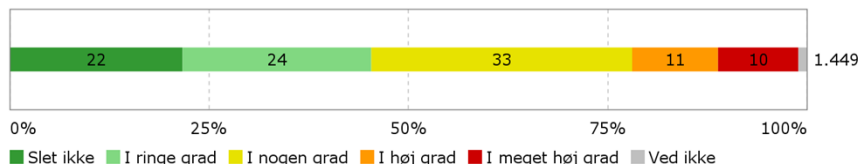
Stress og balance mellem krav og ressourcer

Stress på arbejdspladsen

De første to tabeller viser respondenternes oplevelse af at være stressede på arbejdet inden for de seneste 4 uger. Tabellerne er fra henholdsvis 2017 og 2013.

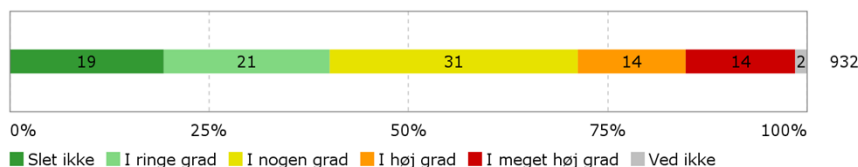
Tabel 3.a: Oplevelse af stress på (inden for 4 uger), 2017.

Har du inden for de seneste 4 uger oplevet at være stresset i en sådan grad, at du oplevede det som ubehageligt? (2017)



Tabel 3.b: Oplevelse af stress på (inden for 4 uger), 2013.

Har du indenfor de seneste 4 uger oplevet at være stresset i en sådan grad, at du oplevede det som ubehageligt? (2013)



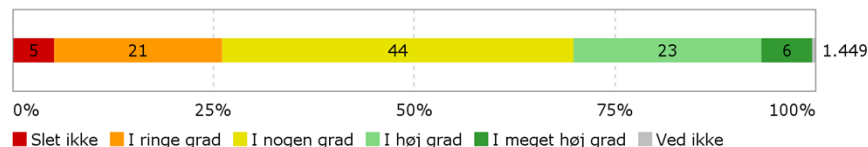
Det ses af ovenstående, at andelen af respondenter som i høj grad/meget høj grad har oplevet ubehagelig stress inden for 4 uger er faldet fra 28 til 21 procent. Det svarer til et fald på 7 procentpoint.

Balance mellem krav og ressourcer

Nedenfor vises to tabeller for respondenternes oplevelse af balancen mellem krav og ressourcer på deres arbejdsplads, først for 2017 og så 2013.

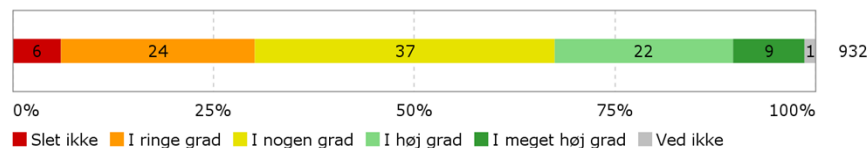
Tabel 3.c: Balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen i 2017.

Oplever du, at der er balance mellem krav og ressourcer på din arbejdsplads? (2017)



Tabel 3.d: Balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen i 2013.

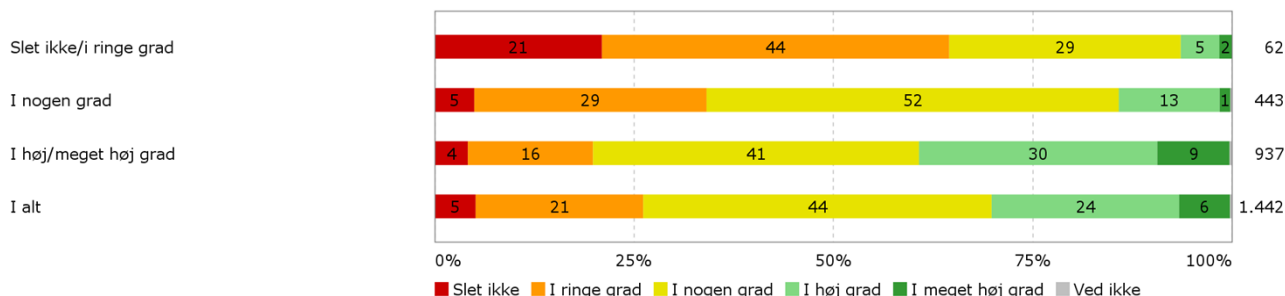
Oplever du, at der er balance mellem krav og ressourcer på din arbejdsplads? (2013)



I 2017 oplever 29 %, at der "i høj grad" eller "meget høj grad" er balance mellem krav og ressourcer. I 2013 svarede 31 % det samme, hvilket giver et fald i oplevelsen af høj eller meget høj grad af balance mellem krav og ressourcer på 2 procentpoint. Dog er der et større fald i antal af respondenter, der kun oplever ringe eller slet ingen balance mellem krav og ressourcer. I 2017 svarer 26 % af respondenterne det, mens det tal i 2013 var hele 30 %. Altså er der også sket et fald på 4 procentpoint.

Den næste tabel viser respondenternes følelse af at være fagligt klædt på til at varetage arbejdet med borgergruppen på deres arbejdsplads og deres oplevelse af balance mellem krav og ressourcer.

Tabel 3.e: Balance mellem krav og ressourcer og følelse af at være fagligt klædt på, 2017.



Af de respondenter, som slet ikke eller i ringe grad føler sig fagligt klædt på, oplever 21 %, at der slet ikke er balance og kun 7 procent at der i høj eller meget grad er balance. Af de respondenter, som i høj eller meget høj grad føler sig fagligt klædt på, oplever til gengæld kun 4 % at der slet ikke er balance, mens 39 procent angiver, at der i høj eller meget høj grad er balance mellem krav og ressourcer på deres arbejdsplads.

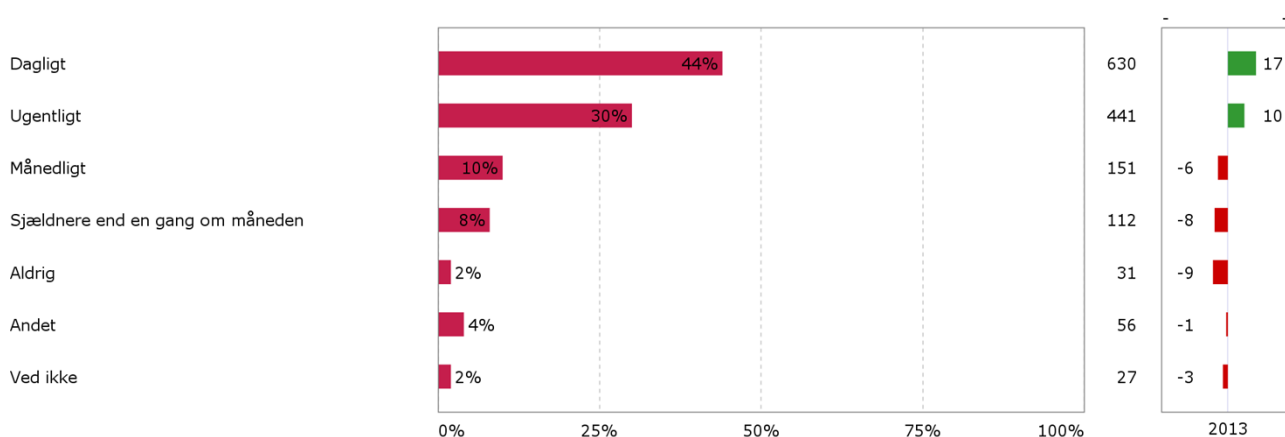
Sparring og supervision

Dette afsnit behandler udviklingen på området intern sparring og ekstern supervision. Det er værd at bemærke, at ordlyden i spørgeskemaet ændredes fra 2013 til 2017 fra "intern supervision og sparring" og "ekstern supervision og sparring" til "intern sparring" og "ekstern supervision". Det kan have betydning for de adspurgte medlemmers respons på spørgsmålene.

Intern sparring

Følgende grafik indeholder en tabel over respondenternes mulighed for intern sparring på deres arbejdsplads i 2017. Til højre for tabellen findes et indeks med sammenligning fra 2013. Tallene i dette indeks angiver udviklingen i svarprocent for den enkelte svarmulighed.

Tabel 6.a: Mulighed for intern sparring i 2017 med sammenligning fra 2013.

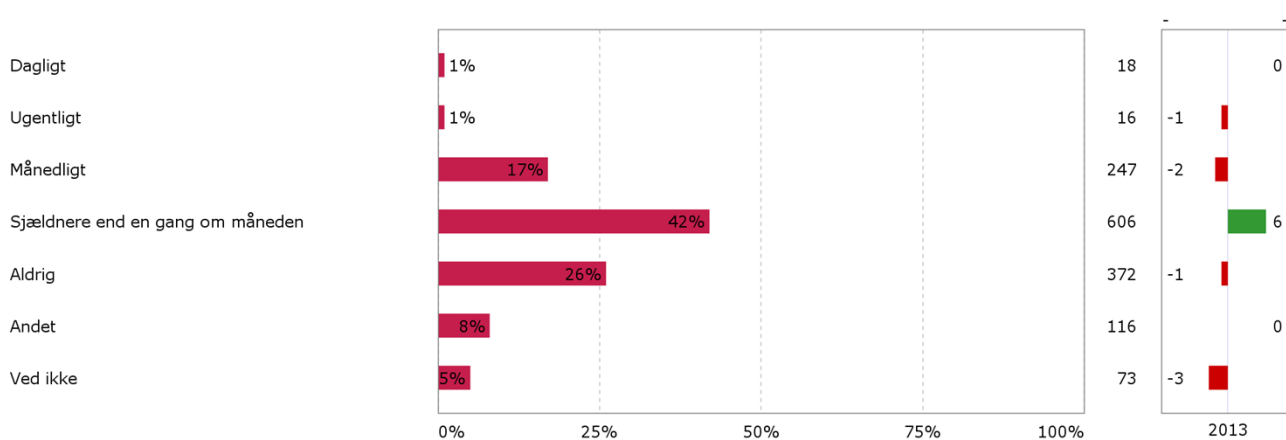


Af tabellen i højre side i ovenstående grafik ses det, at antallet af respondenter som svarer, at de dagligt har mulighed for intern sparring er gået frem med 17 procentpoint. Altså fra 27 % i 2013 til de 44 % som vises i venstre tabel for 2017. Der er også sket en stigning i antallet af ugentlig mulighed for intern sparring. Den er på 10 procentpoint, fra 20 % i 2013 til 30 % i 2017. Antallet af respondenter, som svarer at de har mulighed for intern sparring månedligt eller sjældnere er faldet med 23 procentpoint.

Ekstern supervision

Følgende grafik indeholder en tabel over respondenternes mulighed for ekstern supervision på deres arbejdsplads i 2017. Som den tidligere grafik indeholder denne en sammenligning med 2013. Tallene i dette indeks angiver udviklingen i svarprocent for den enkelte svarmulighed.

Tabel 6.b: Mulighed for ekstern supervision i 2017 med sammenligning fra 2013.



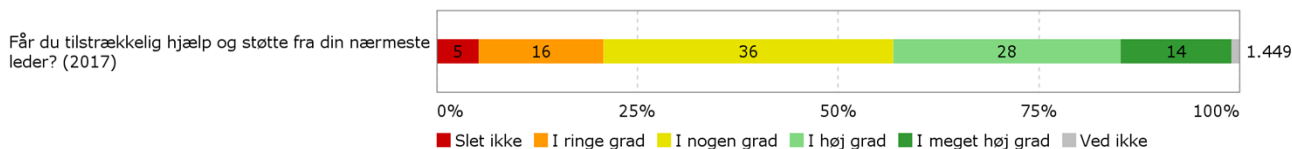
Denne grafik viser små fald i antal respondenter, som dagligt, ugentlig eller månedligt har mulighed for ekstern supervision. Det samme gælder for antallet af de, som aldrig har muligheden. Samtidig er antallet af respondenter, som kun sjældnere end månedligt har mulighed for ekstern supervision steget med 6 procentpoint fra 36 % i 2013 til 42 % i 2017. Som tidligere nævnt kan dette skyldes en ændring i formuleringen af selve spørgsmålet, da respondenterne i 2013 svarede på, om de havde mulighed for "ekstern supervision og sparring", mens de i 2017 forholdt sig til muligheden for "ekstern supervision".

Støtte og samarbejde

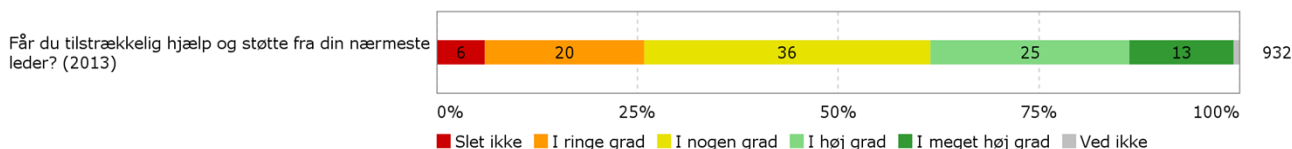
Hjælp og støtte fra nærmeste leder

Nedenfor vises to tabeller for respondenternes svar på, hvorvidt de får tilstrækkelig hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, først for 2017 og så 2013.

Tabel 4.a: *Hjælp og støtte fra nærmeste leder, 2017.*



Tabel 4.b: *Hjælp og støtte fra nærmeste leder, 2013.*

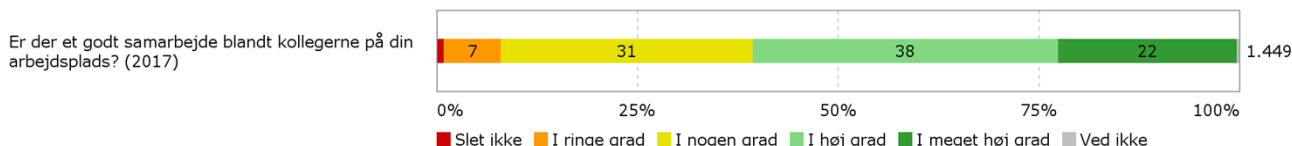


I 2017 svarer 42 % af de adspurgte medlemmer, at de i høj eller meget høj grad for tilstrækkelig hjælp og støtte fra deres nærmeste leder. Det er en fremgang på 4 procentpoint i forhold til 2013, hvor 38 % afgav samme svar. Tilsvarende er der et fald i svarene "ringe grad" og "slet ikke" på 5 procentpoint fra 26 % i 2013 til 21 % i 2017.

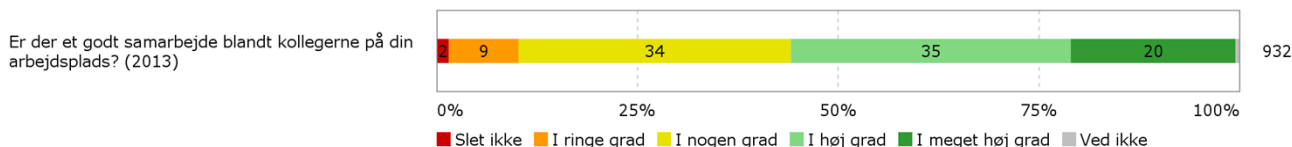
Samarbejde blandt kollegerne

Nedenfor vises to tabeller for respondenternes svar på, hvorvidt der er et godt samarbejde blandt kollegerne på deres arbejdsplads, først for 2017 og så 2013.

Tabel 5.a: *Samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen i 2017.*



Tabel 5.b: *Samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen i 2013.*

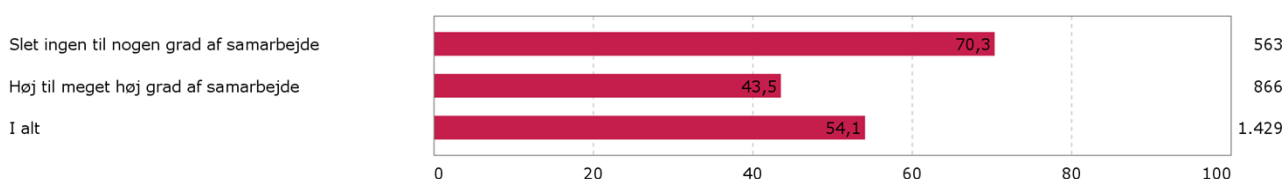


Som det fremgår af ovenstående tabeller oplever respondenterne i 2017 generelt et bedre samarbejde på deres arbejdsplads end respondenterne i 2013. I 2017 svarede 60 % således, at der i høj eller meget høj grad er et godt samarbejde blandt deres kolleger, mens 55 % i 2013 svarede tilsvarende. Det giver en stigning på 5 procentpoint.

Sammenhæng mellem samarbejde og stress

Følgende tabel viser en sammenhæng mellem samarbejdet på arbejdspladsen og oplevelsen af stress. Den øverste række viser indekset for graden af stress inden for de sidste fire uger for de af respondenterne, som angiver at der på deres arbejdsplads slet intet til nogen grad af samarbejde er blandt kollegerne. Tilsvarende vises indekset for de respondenter, som oplever en høj til meget høj grad af samarbejde. Tallene er fra 2017.

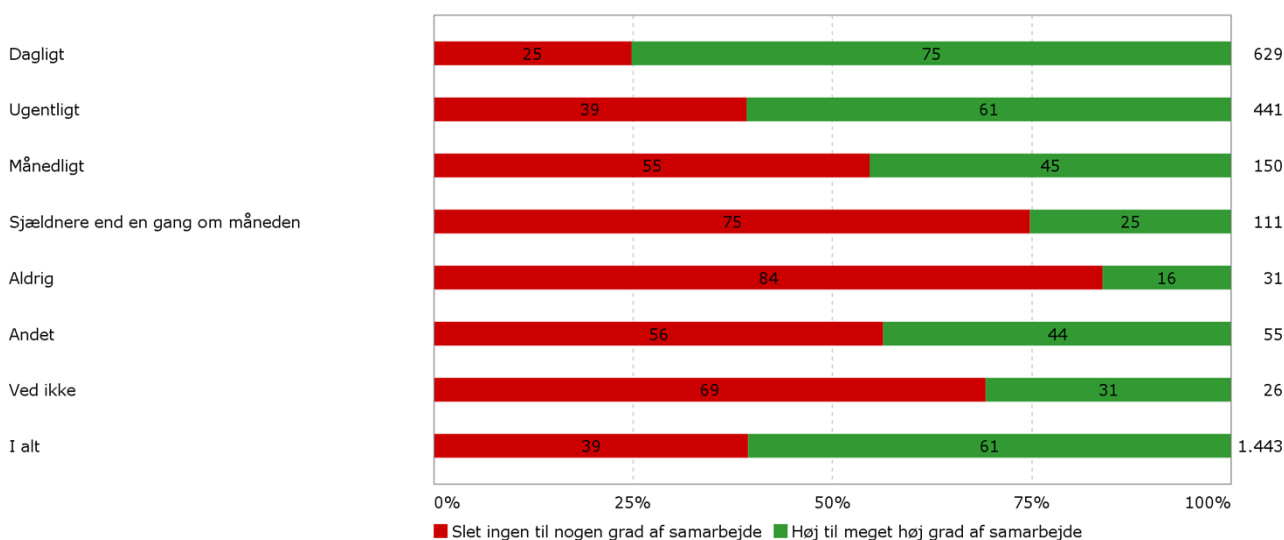
Tabel 5.c: Samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen og oplevelsen af stress, 2017.



Det ses, at de respondenter, som oplever et godt samarbejde også oplever mindre stress end de respondenter, som oplever et mindre godt samarbejde.

Sammenhæng mellem samarbejde og sparring

Tabel 5.d: Mulighed for sparring og samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen, 2017.



Ovenstående tabel indikerer en sammenhæng mellem muligheden for intern sparring og oplevelsen af et godt samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen. Af de adspurgte medlemmer, som dagligt har mulighed for sparring, svarer således 75 procent, at de har en høj eller meget høj grad af samarbejde. Tilsvarende svarer blot 16 procent det samme, hvis de oplever aldrig at have mulighed for intern sparring.

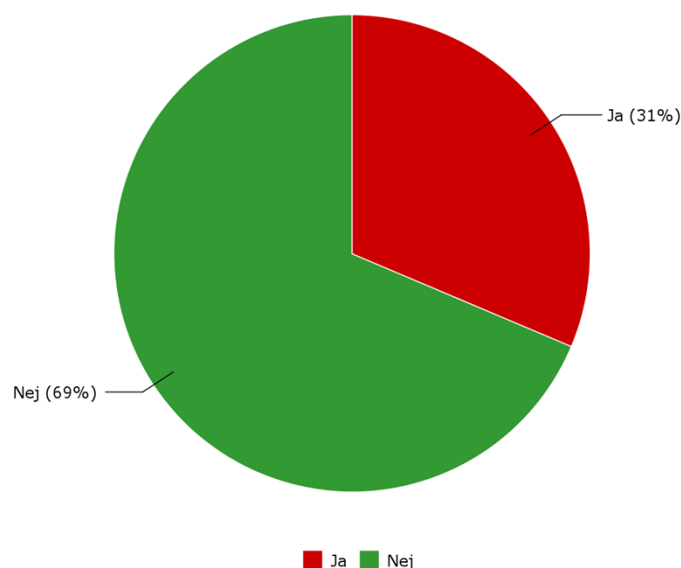
3. Fysisk vold

Dette afsnit omhandler fysisk vold på arbejdspladsen. Første delafsnit beskæftiger sig med forekomsten af vold på arbejdspladsen; generelt og i forhold til respondenternes arbejdsområde og mængden af alene-arbejde. Det andet delafsnit viser udviklingen i antal af analyser af volden med henblik på forebyggende arbejde.

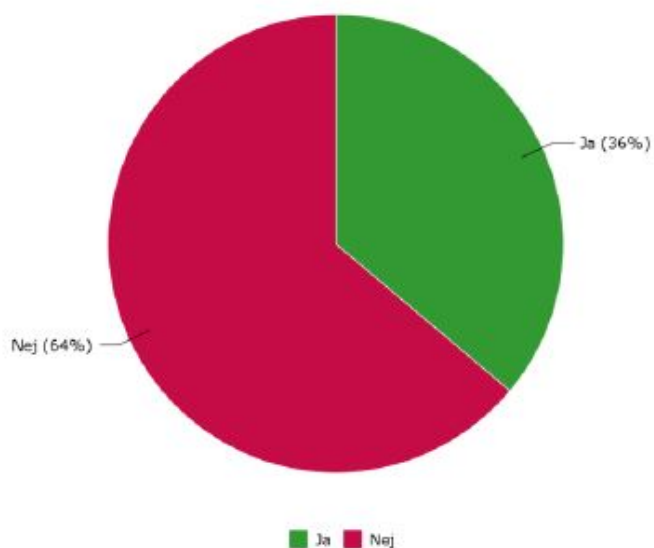
Forekomst af fysisk vold på arbejdspladsen

Følgende to diagrammer viser forekomsten af vold på arbejdspladsen i henholdsvis 2017 og 2013

Tabel 7.a: Udsat for fysisk vold arbejdspladsen (inden for seneste 12 mdr.), fra 2017.



Tabel 7.b: Udsat for fysisk vold arbejdspladsen (inden for seneste 12 mdr.), fra 2013.



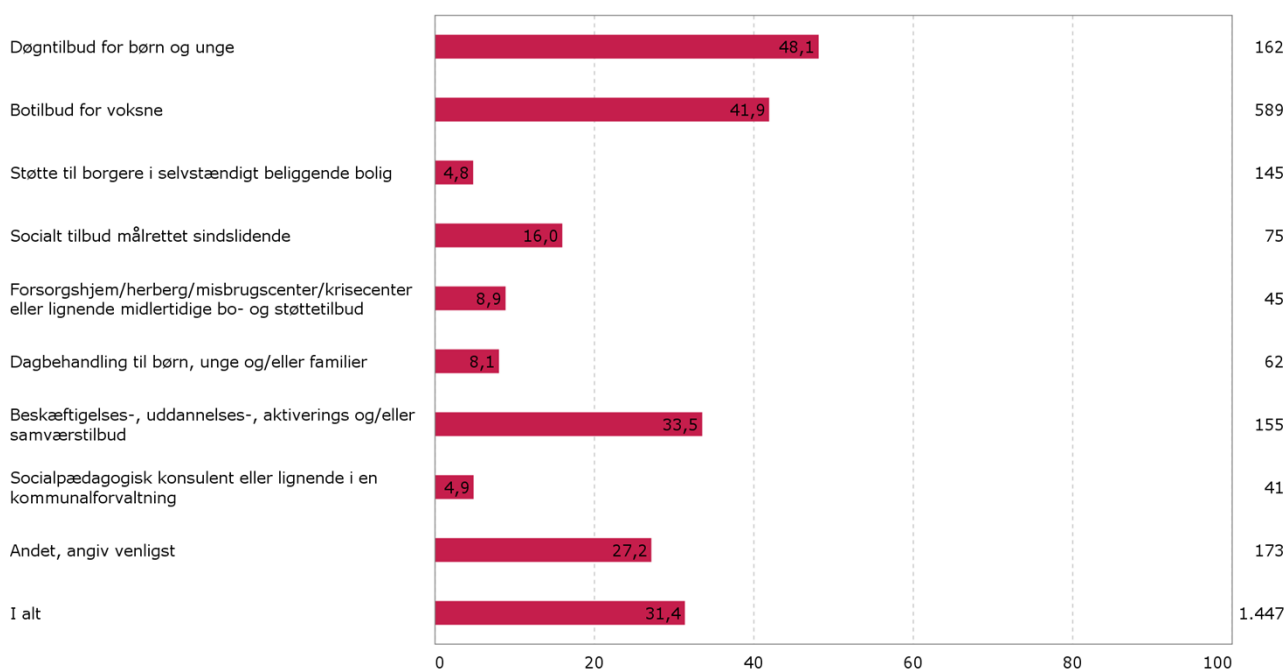
Ovenstående diagrammer viser et fald i antallet af respondenter, som svarer at de har været udsat for vold inden for det seneste år. Faldet er på 5 procentpoint fra 36 % i 2013 til 31 % i 2017.

Fordelt på arbejdsområde og sektor

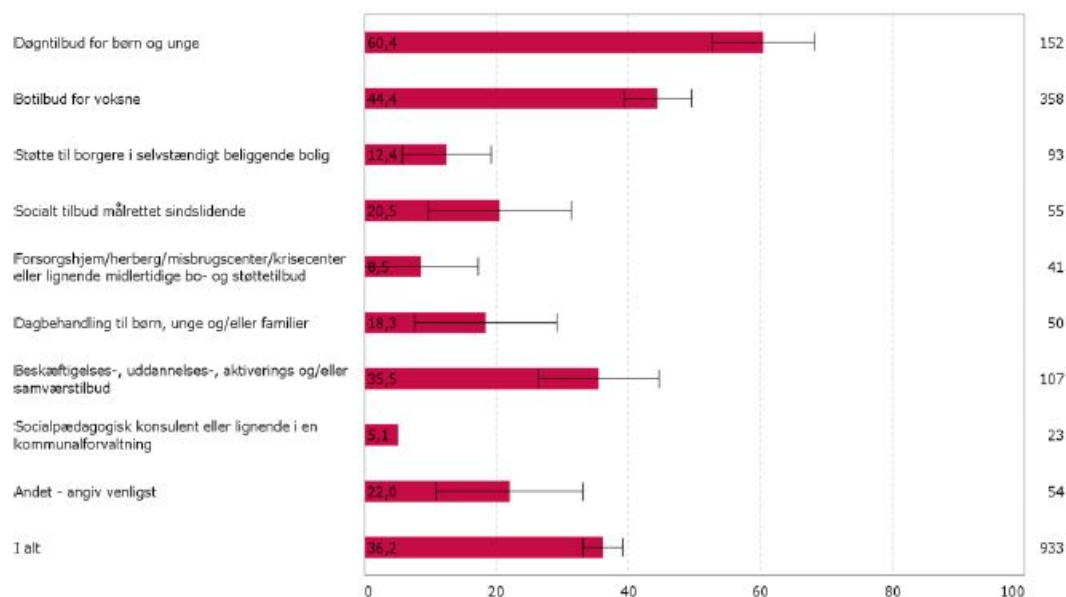
Fordelt på arbejdsområde

Nedenstående to tabeller viser forekomsten af vold fordelt på respondenternes arbejdsområde. Først ses tallene for 2017, derefter for 2013.

Tabel 8.a: Forekomsten af vold i 2017 fordelt på arbejdsområde.



Tabel 8.b: Forekomsten af vold i 2013 fordelt på arbejdsområde.

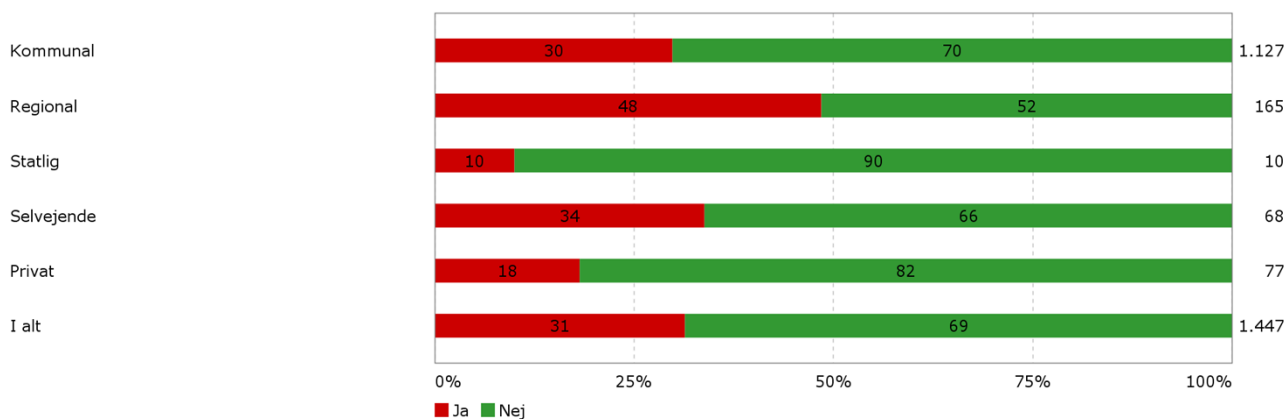


Tabellerne indikerer et fald i frekvensen af vold inden for langt de fleste arbejdsområder.

Fordelt på sektor

Følgende tabel viser forekomsten af vold fordelt på sektor. Tallene er fra 2017.

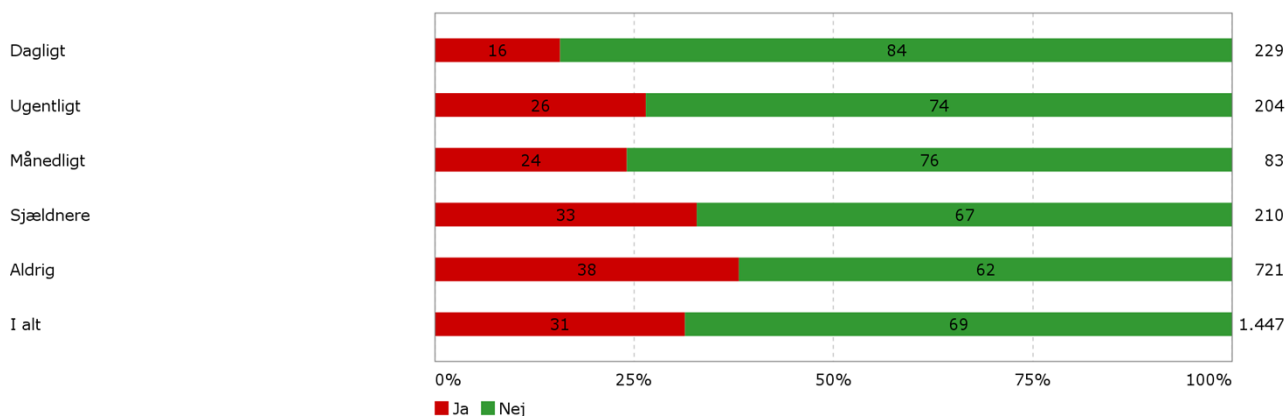
Tabel 8.c: Forekomsten af vold i 2017 fordelt på ejerskabstype.



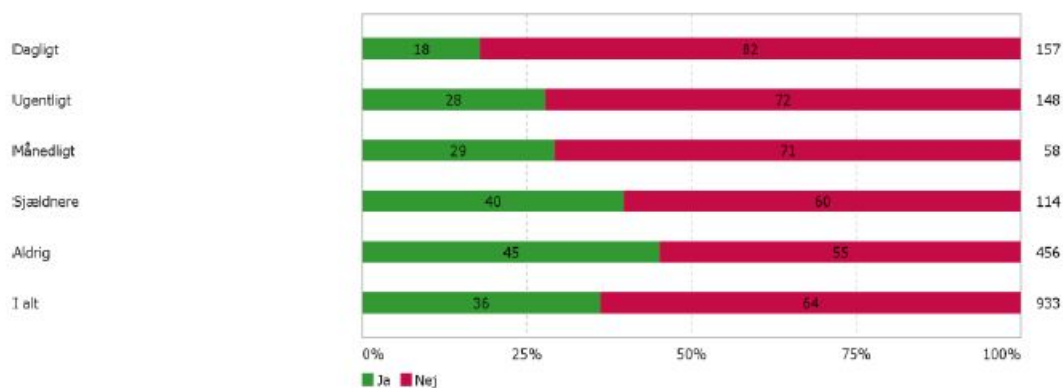
Fysisk vold og alene-arbejde

Nedenstående tabeller viser forekomsten af vold fordelt på hyppigheden af alene-arbejde, som respondenterne udfører. Første tabel er fra målingen i 2017, mens anden tabel er fra 2013.

Tabel 9.a: Forekomsten af vold i 2017 fordelt på frekvens af alene-arbejde.



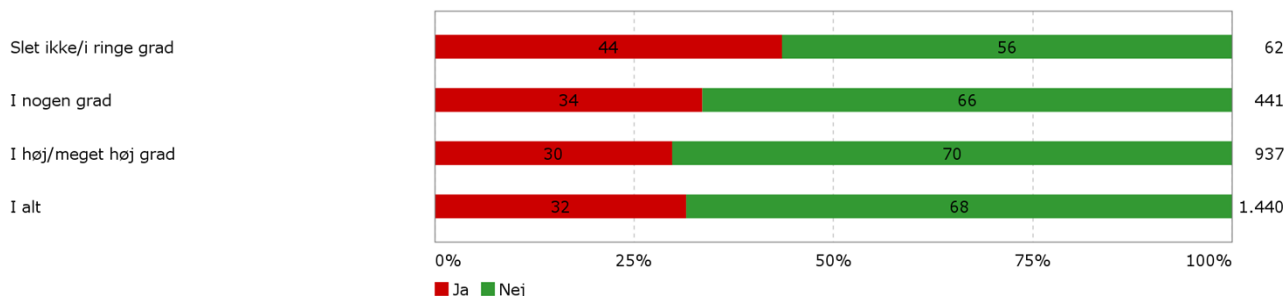
Tabel 9.b: Forekomsten af vold i 2013 fordelt på frekvens af alene-arbejde.



Det ses, at de respondenter, som arbejder mest alene også har den laveste andel af voldstilfælde inden for seneste år. Mens de som aldrig arbejder alene har den højeste andel. Det kan skyldes, at de socialpædagoger som arbejder med udadreagerende borgere sjældnere arbejder alene. Tabellen indikerer et fald i andelen af voldstilfælde for samtlige grupper.

Den næste tabel viser, hvordan forekomsten af vold fordeler sig på respondenternes følelse af at være fagligt klædt på. Tabellen er fra 2017-målingen.

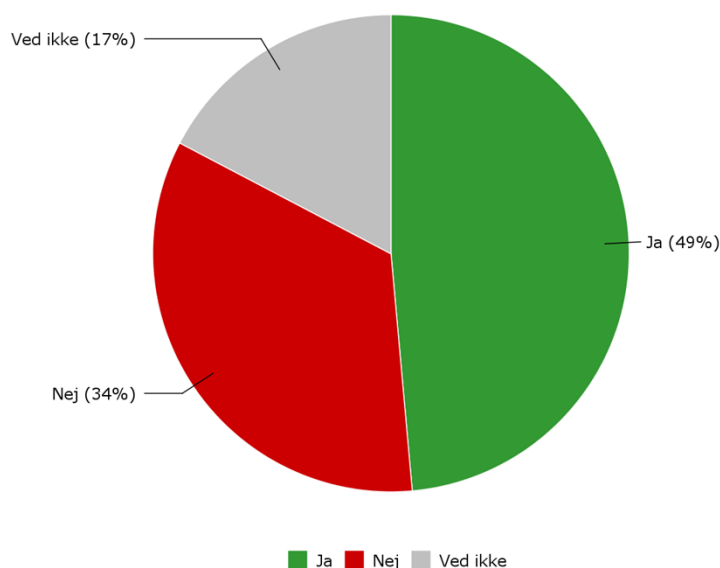
Tabel 9.c: Forekomsten af vold i 2017 fordelt på følelsen af at være klædt fagligt på.



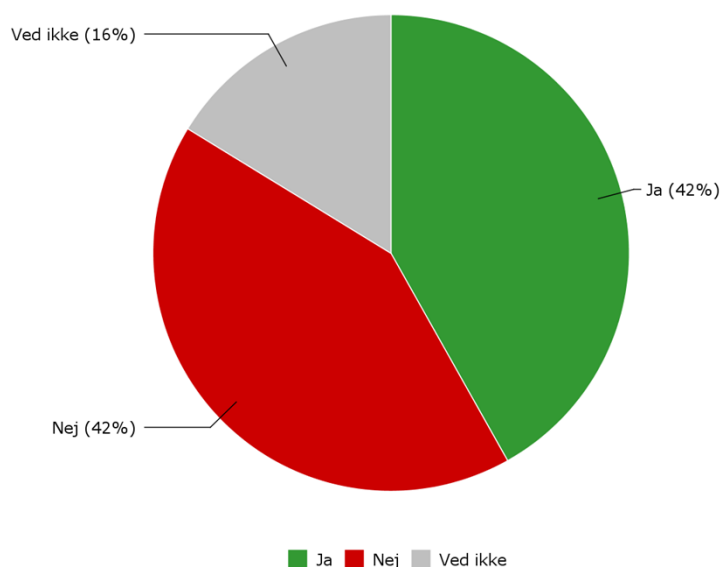
Forebyggelse af fysisk vold på arbejdspladsen

Nedenstående to diagrammer viser andelen af voldsepisoder, som blev analyseret med henblik på forebyggelse af yderligere episoder i hhv. 2017 og 2013.

Tabel 10.a: Analyse af voldsepisoden med henblik på forebyggelse, 2017.



Tabel 10.b: *Analyse af voldsepisoden med henblik på forebyggelse, 2013.*



I 2013 svarede 42 % af de adspurgte, at den seneste voldsepisode blev analyseret, mens 49 % svarede det samme i 2017. Det giver en stigning i antallet af analyser af voldsepisoder på 7 procentpoint.

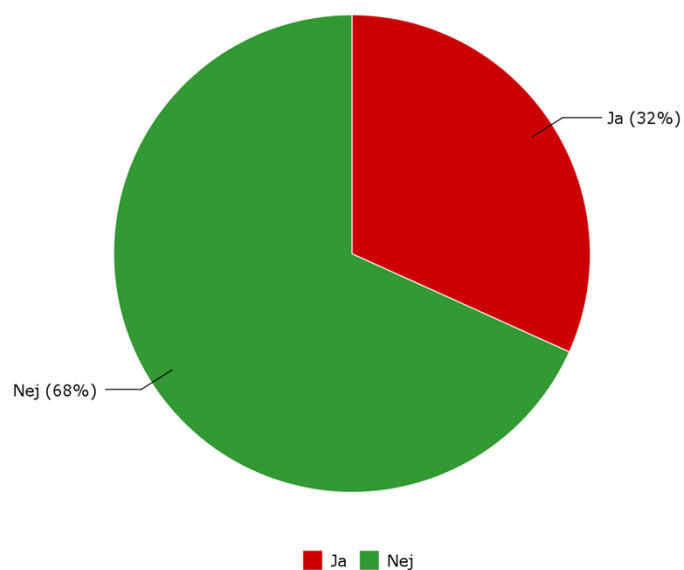
4. Psykisk vold

Dette afsnit omhandler psykisk vold på arbejdspladsen. Første delafsnit beskæftiger sig med forekomsten af psykisk vold på arbejdspladsen; generelt og i forhold til respondenternes arbejdsområde og mængden af alene-arbejde. Det andet delafsnit viser udviklingen i antal af analyser af den psykiske vold med henblik på forebyggende arbejde.

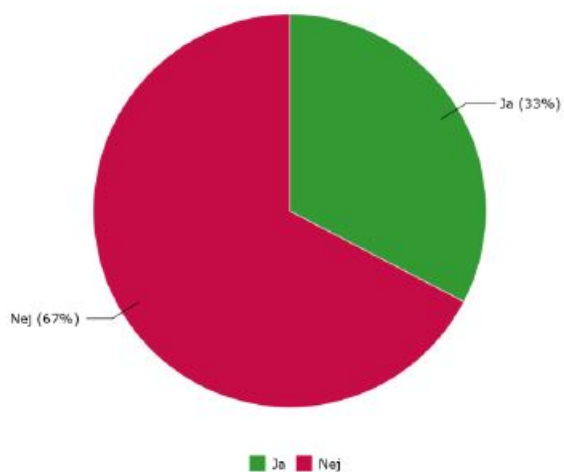
Forekomst af psykisk vold på arbejdspladsen

Følgende to diagrammer viser andelen af respondenter, som angiver at have været udsat for psykisk vold inden for de seneste 12 måneder. Diagrammerne viser tallene for henholdsvis 2017 og 2013.

Tabel 11.a: Udsat for psykisk vold arbejdspladsen (inden for seneste 12 mdr.), 2017.



Tabel 11.b: Udsat for psykisk vold arbejdspladsen (inden for seneste 12 mdr.), 2013.



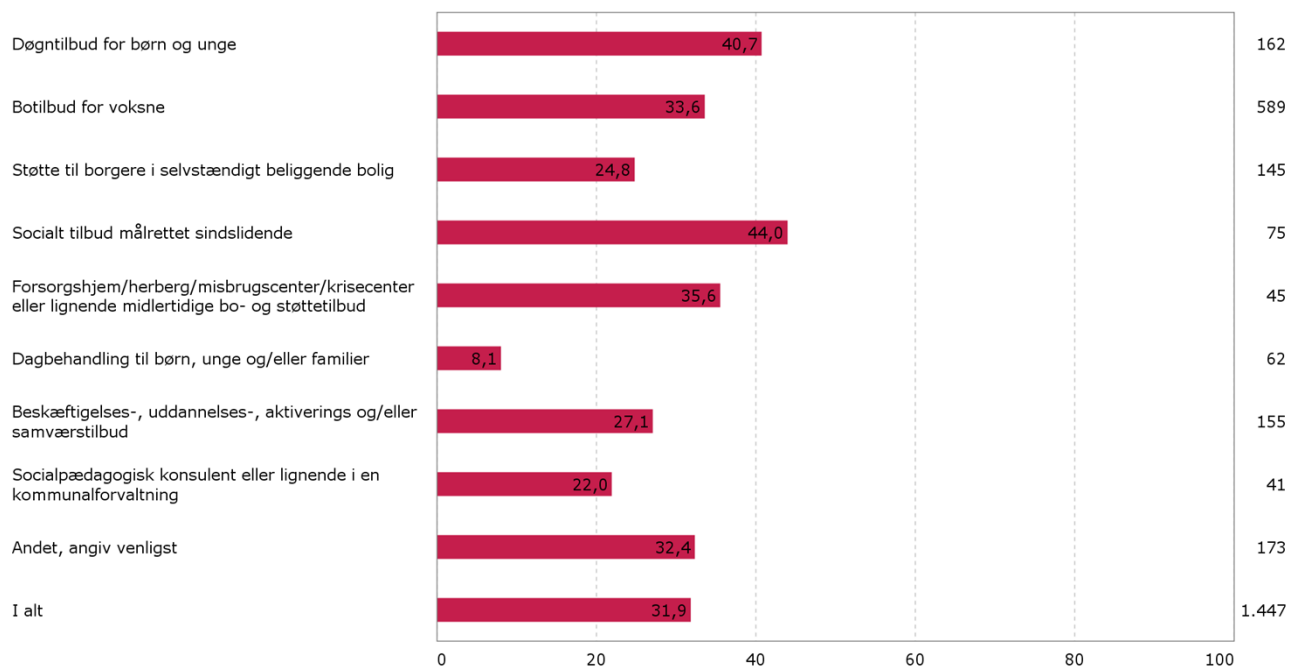
Af ovenstående diagrammer fremgår det, at der er sket et lille fald i antallet af tilfælde af psykisk vold på arbejdspladsen fra 2013 til 2017. Det er dog ikke mere end et procentpoint.

Den følgende tabel kan vise fordelingen af psykisk vold på de forskellige arbejdsområder samt udviklingen fra 2013 til 2017.

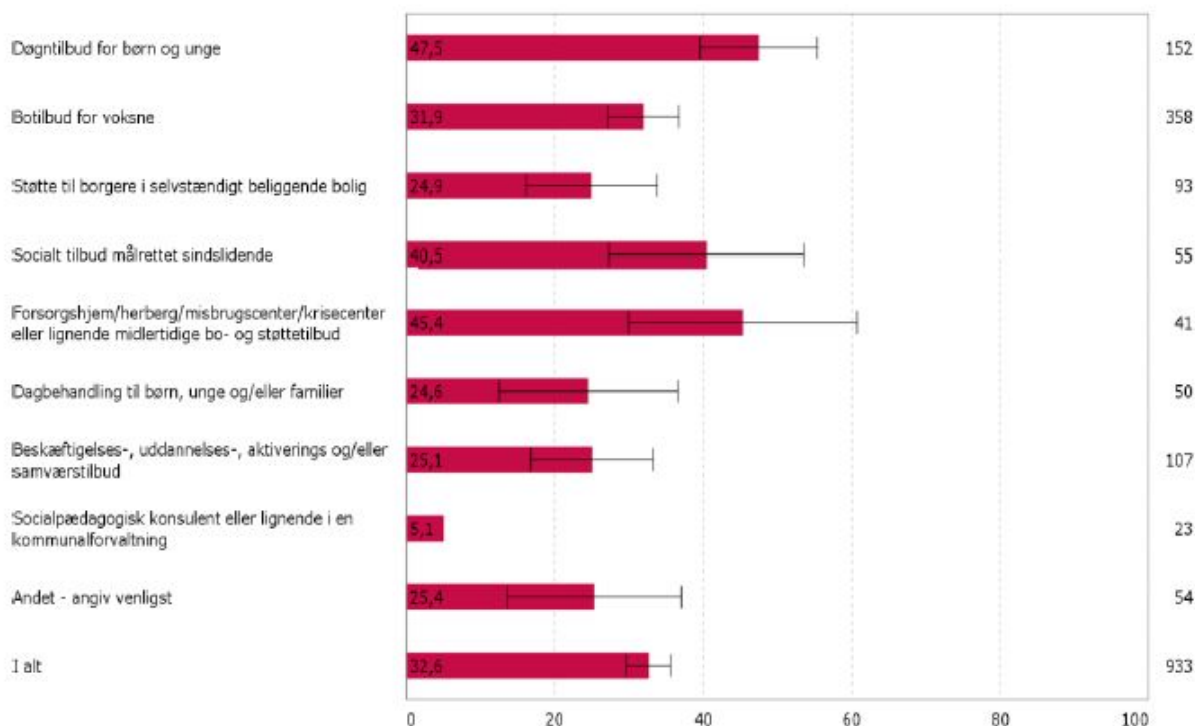
Fordelt på arbejdsområde

Nedenstående tabel angiver forekomsten af psykisk vold fordelt respondenternes arbejdsområde. Først ses tallene for 2017. Derefter tallene for 2013.

Tabel 12.a: Forekomsten af psykisk vold i 2017 fordelt på arbejdsområde.



Tabel 12.b: Forekomsten af psykisk vold i 2013 fordelt på arbejdsområde.

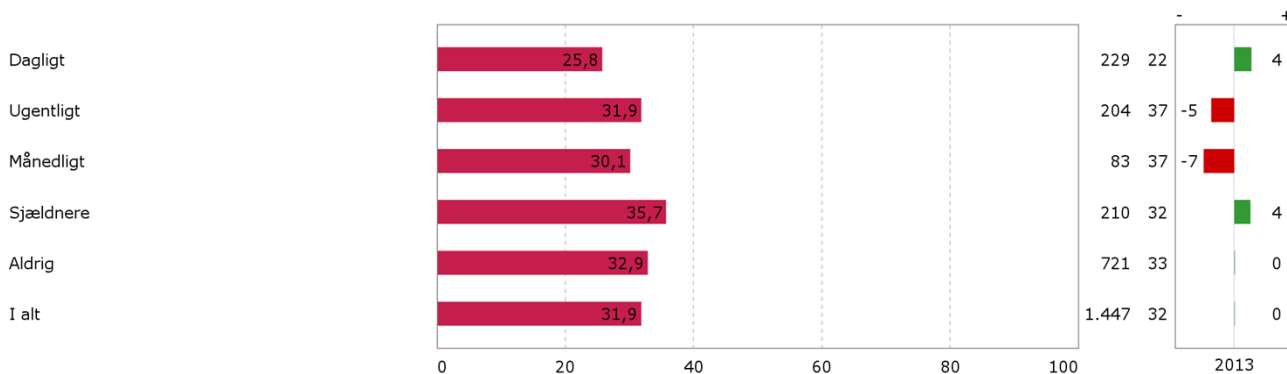


Denne tabel indikerer fald i andelen af medlemmer udsat for psykisk vold inden for områderne *Døgntilbud for børn og unge*, *midlertidige bo- og støttetilbud* samt *dagbehandling til børn, unge og/eller familier*. Samtidig ses en stor stigning i den psykiske vold for de respondenter, som arbejder som *socialpædagogisk konsulent eller lignende i en kommunalforvaltning*.

Psykisk vold og alene-arbejde

Denne tabel viser forekomsten af psykisk vold fordelt på hyppigheden af alene-arbejde, som respondenterne udfører. Således kan man se, at blandt de respondenter, som i 2017 dagligt arbejder alene, svarer 25,8 % at de har været udsat for psykisk vold inden for det seneste år. Det udgør en stigning fra 2013 på 4 procentpoint.

Tabel 13: Forekomsten af psykisk vold i 2017 fordelt på frekvens af alene-arbejde. Sammenligning fra 2013.

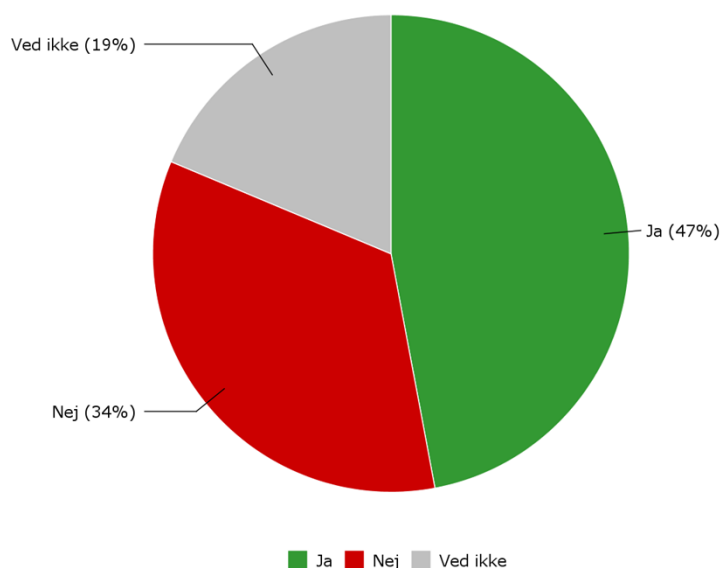


Tabellen viser, at der blandt de respondenter, som har ugentlig eller månedlig alene-arbejde er et fald i oplevelsen af psykisk vold siden 2013, mens der er en stigning blandt dem, som arbejder alene enten dagligt eller sjældnere end månedligt.

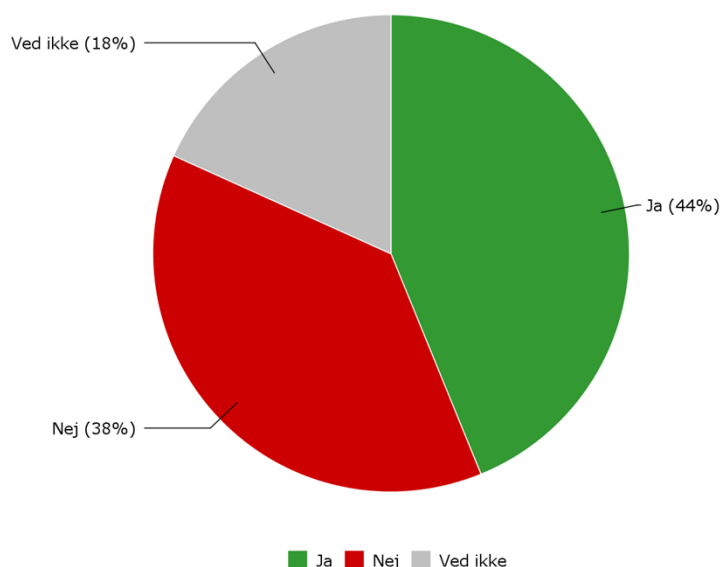
Forebyggelse af psykisk vold på arbejdspladsen

Nedenstående to diagrammer viser andelen af episoder med fysisk vold, som blev analyseret med henblik på forebyggelse af yderligere episoder i hhv. 2017 og 2013.

Tabel 14.a: Analyse af episoden med psykisk vold med henblik på forebyggelse, 2017.



Tabel 14.b: *Analyse af episoden med psykisk vold med henblik på forebyggelse, 2013.*



I 2017 svarede 47 % 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 3 procentpoint siden 2013, hvor 44 % svarede det samme.

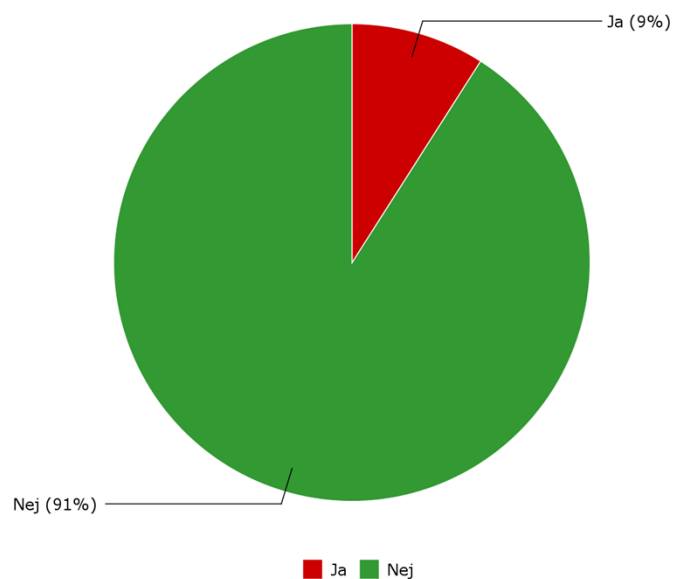
5. Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed

Dette afsnit omhandler mobning og uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen. Først behandles emnet mobning, herefter uønsket seksuel opmærksomhed.

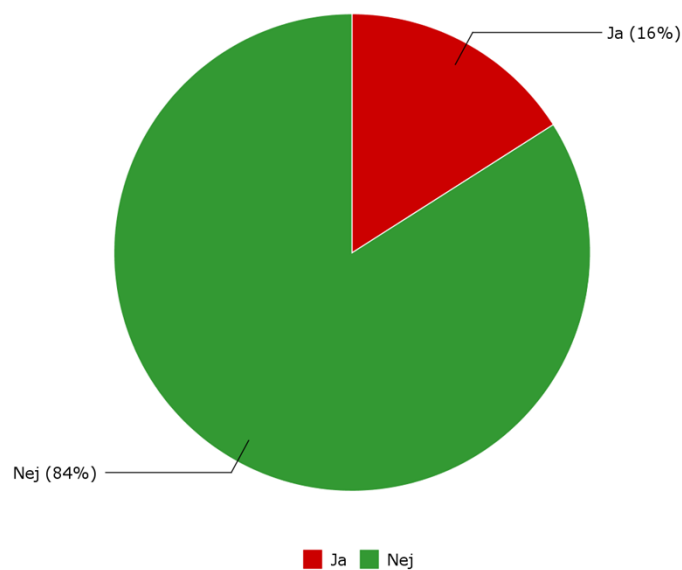
Mobning på arbejdspladsen

Herunder vises først to diagrammer, som angiver forekomsten af mobning på arbejdspladsen for henholdsvis 2017 og 2013.

Tabel 15.a: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.), 2017.



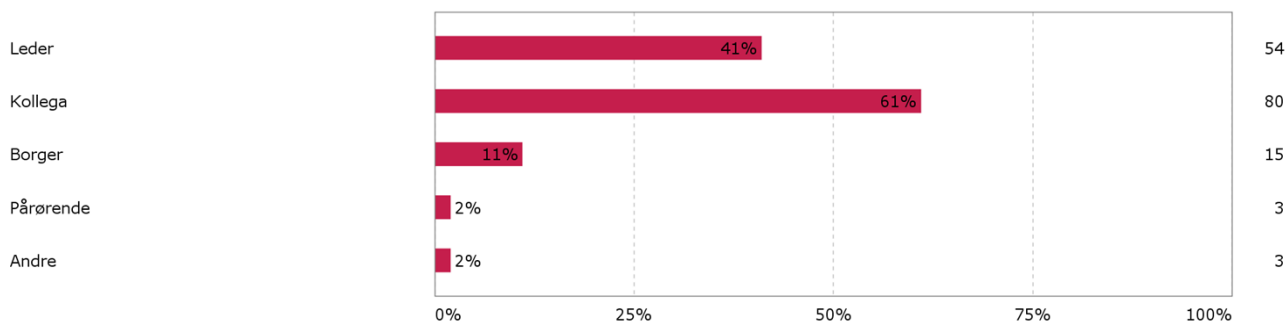
Tabel 15.b: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.), 2013.



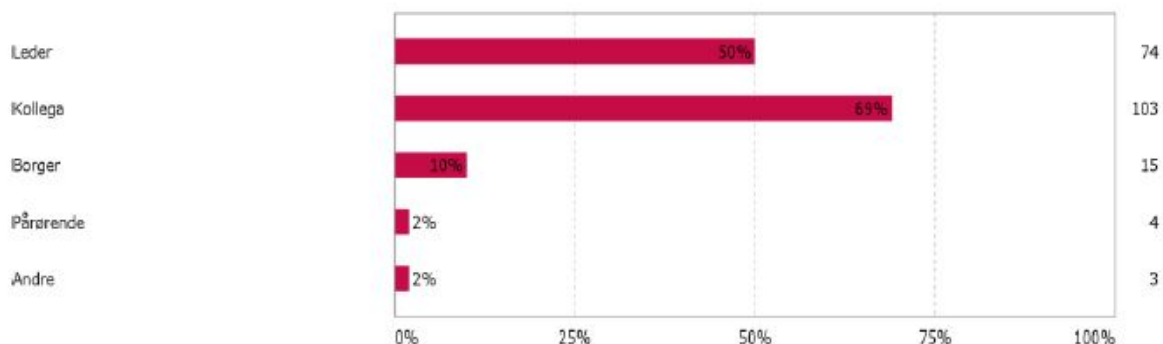
Disse diagrammer indikerer et stort fald i andelen af medlemmer, som har oplevet mobning på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder. I 2013 svarede 16 %, at de havde oplevet mobning, mens det tal faldt til 9 % i 2017. Det giver et fald i antallet af tilfælde af mobning på 7 procentpoint.

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

Tabel 16.a: Hvem udsatte dig for mobning (mulighed for flere svar), 2017.



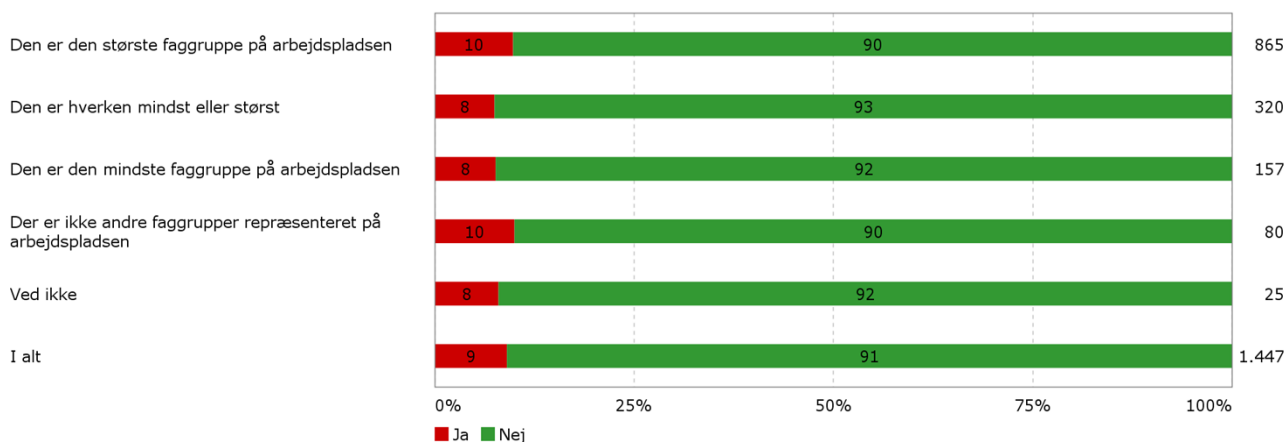
Tabel 16.b: Hvem udsatte dig for mobning (mulighed for flere svar), 2013.



I både 2013 og 2017 svarede respondenterne hovedsagligt, at det var deres leder og/eller kolleger, som udsatte dem for mobning. Der er dog et fald i samtlige grupper.

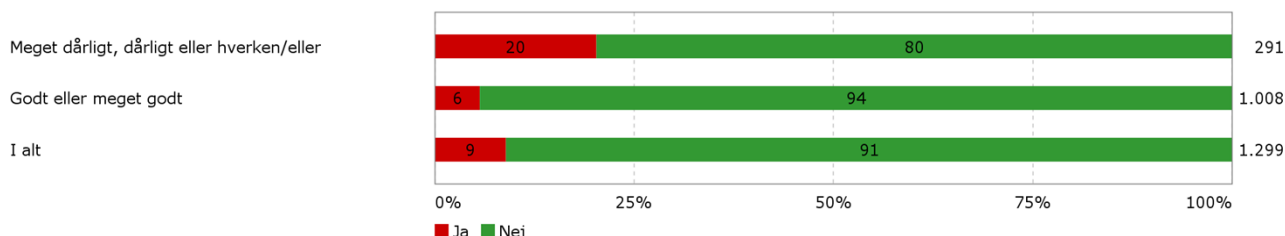
Nedenstående tre tabeller viser forekomsten af mobning på arbejdspladsen fordelt på forskellige variable. 16.c viser således mobning i forhold til den relative størrelse af den faggruppe, respondenterne tilhører. Derefter viser 16.d, hvordan forekomsten af mobning fordeler sig alt efter faggruppernes indbyrdes samarbejde, mens 16.e viser forholdet mellem mobning og arbejdsmiljørepræsentantens synlighed. Alle tabeller er fra målingen i 2017.

Tabel 16.c: Forekomst af mobning fordelt på faggruppens relative størrelse, 2017.



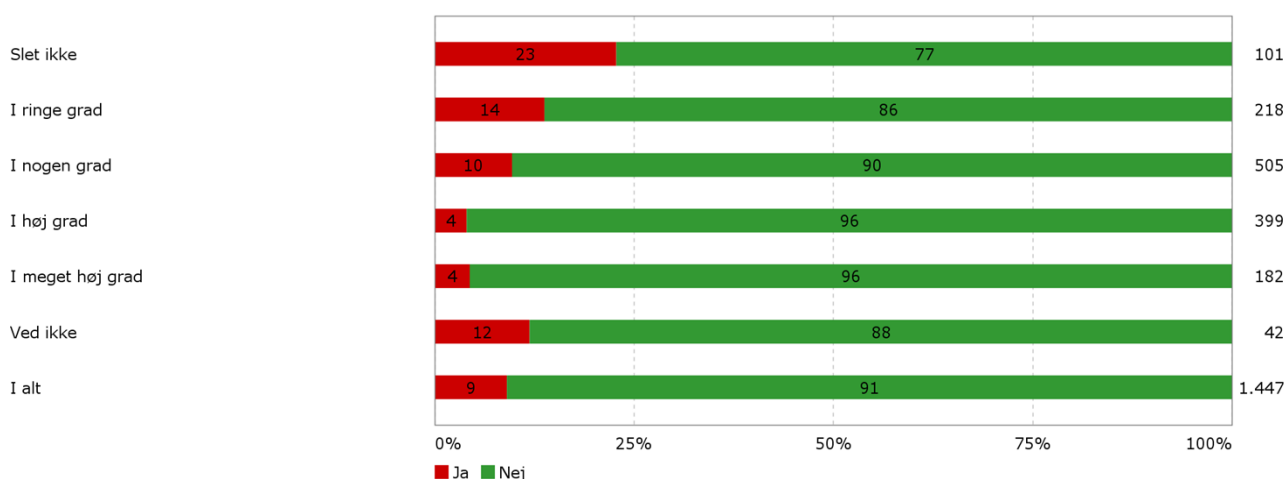
Tabel 16.c angiver ingen videre sammenhæng mellem faggruppens størrelse på arbejdspladsen og forekomsten af mobning. Ifølge tabel 16.d ses imidlertid en sammenhæng mellem forekomsten af mobning og faggruppernes indbyrdes samarbejde.

Tabel 16.d: Forekomst af mobning fordelt på faggruppernes indbyrdes samarbejde, 2017



Her ses det, at blandt de adspurgte medlemmer, som mener, at samarbejdet mellem faggrupperne på deres arbejdsplads er "meget dårligt", "dårligt" eller "hverken/eller", svarer 20 procent, at de har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder. Til sammenligning har 6 procent af dem, som oplever et godt eller meget godt indbyrdes samarbejde, været udsat for mobning. Altså 14 procentpoint færre.

Tabel 16.e: Forekomst af mobning fordelt på arbejdsmiljørepræsentantens synlighed, 2017.



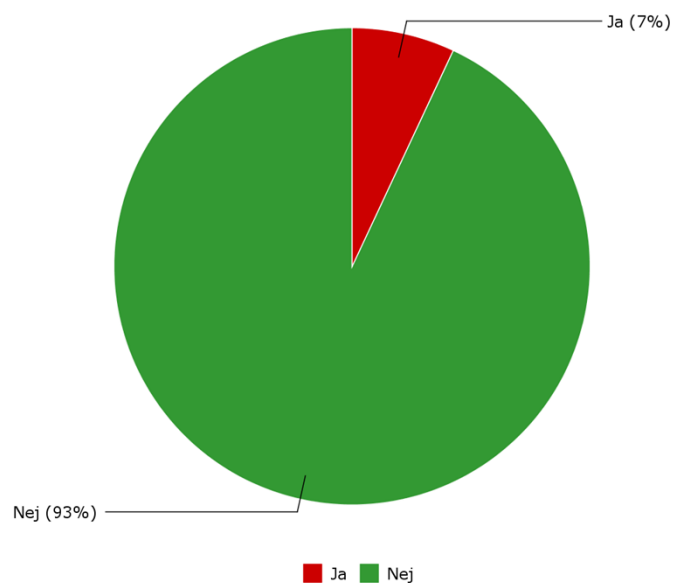
Tabel 16.e indikerer en sammenhæng mellem arbejdsmiljørepræsentantens synlighed og forekomsten af mobning på arbejdspladsen. 23 procent af respondenterne, som finder at deres AMR slet ikke er synlig, svarer således, at de har været udsat for mobning på arbejdspladsen inden for de seneste 12 måneder, mens det gør sig gældende for bare 4 procent af de respondenter, hvis AMR i meget høj grad er synlig.

Uønsket seksuel opmærksomhed

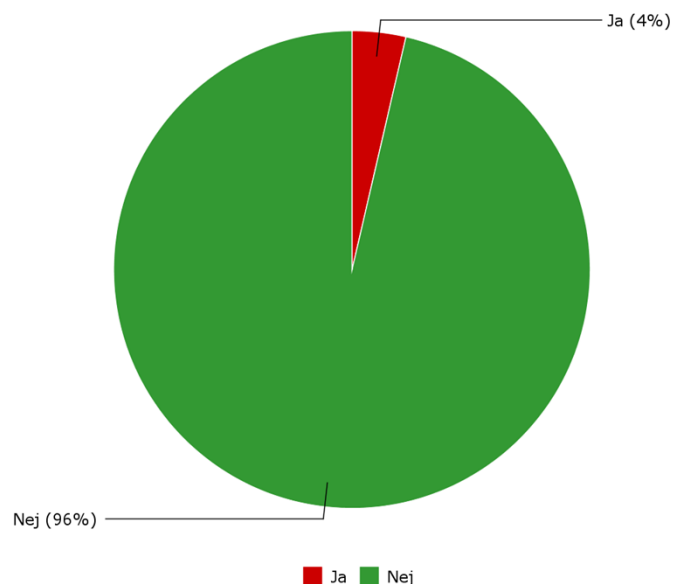
Det er vigtigt at holde sig for øje, at spørgsmålene om uønsket seksuel opmærksomhed er blevet formuleret forskelligt i de to målinger. I 2013 hed det "seksuel chikane", mens det i 2017 hed "uønsket seksuel opmærksomhed". Det har med stor sandsynlighed haft indflydelse på respondenternes svar.

Følgende to diagrammer viser forekomsten af tilfælde af uønsket seksuel opmærksom, som den er angivet af de adspurgte medlemmer i henholdsvis 2017 og 2013.

Tabel 17.a: Udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.), 2017.



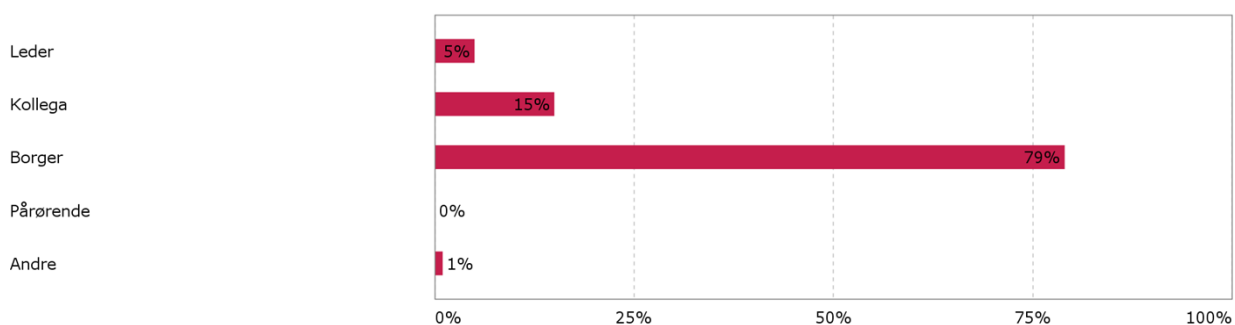
Tabel 17.b: Udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.), 2013.



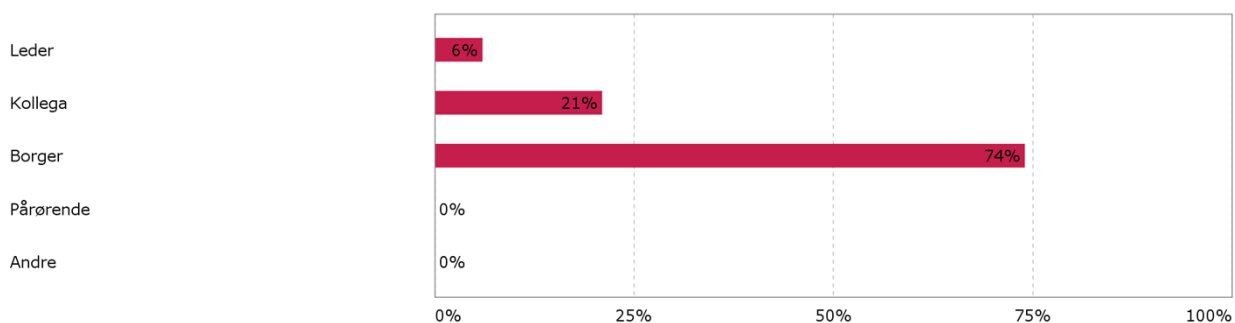
Det fremgår, at der er i 2017 sket en stigning i den uønskede seksuelle opmærksomhed på arbejdspladsen siden 2013. Dette skyldes dog med stor sandsynlighed førnævnte ændring i ordlyden i spørgeskemaet.

De næste to tabeller viser, hvem respondenterne oplevede at blive udsat af uønsket seksuel opmærksomhed/chikane af.

Tabel 18.a: Hvem udsatte dig for uønsket seksuel opmærksomhed (mulighed for flere svar), 2017.



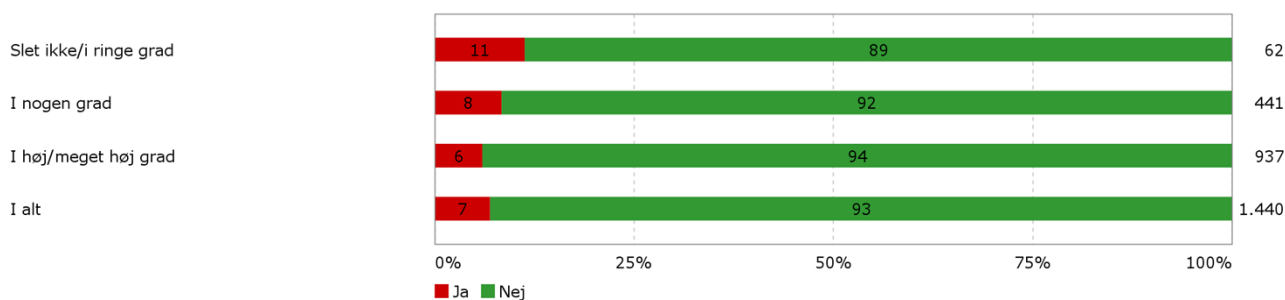
Tabel 18.b: Hvem udsatte dig for seksuel chikane (mulighed for ét svar), 2013.



Tabellerne viser, at de adspurgte medlemmer hovedsagligt oplever sig udsat af uønsket seksuel opmærksomhed/chikane fra borgere i begge målinger. Det er dog værd at bide mærke i, at antallet af respondenter er små for nærmest samtlige grupper. Det er i øvrigt værd at bemærke, at respondenterne i 2017 havde mulighed for at angive flere svar, mens de i 2013 måtte nøjes med ét. Derfor er tallene ikke umiddelbart sammenlignelige.

Den følgende tabel, tabel 18.c, viser sammenhængen mellem forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed og følelsen af at være fagligt klædt på. Tallene er fra 2017-målingen.

Tabel 18.c: Forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed fordelt på følelsen af at være fagligt klædt på, 2017.

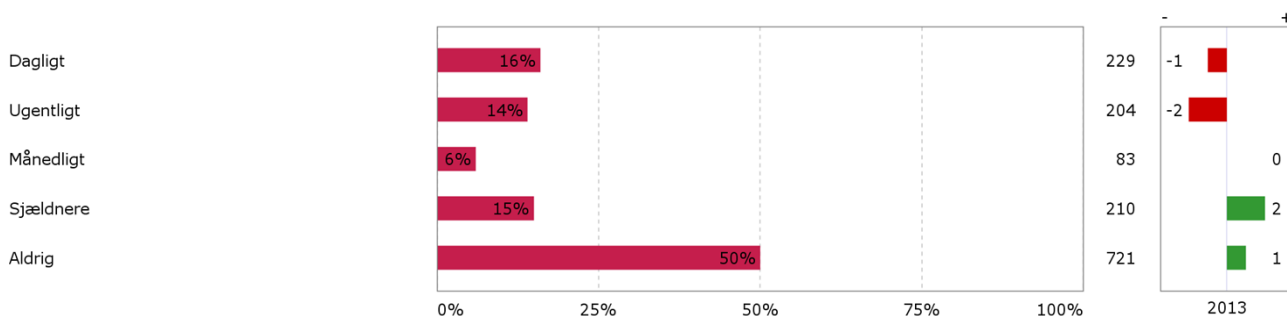


Tabellen indikerer, at jo bedre respondenterne føler sig klædt på til at varetage arbejdet med borgergruppen på deres arbejdesplads des lavere er forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed.

6. Alene-arbejde

Herunder ses en tabel for hvor ofte de adspurgte medlemmer arbejder alene i 2017. Til højre i tabellen angives eventuel udvikling siden målingen i 2013.

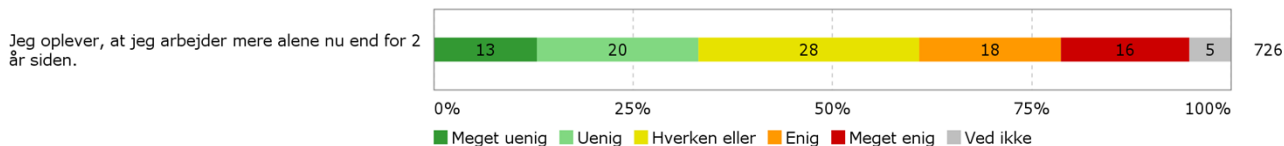
Tabel 27: Hyppighed af alene-arbejde i 2017. Sammenligning med 2013.



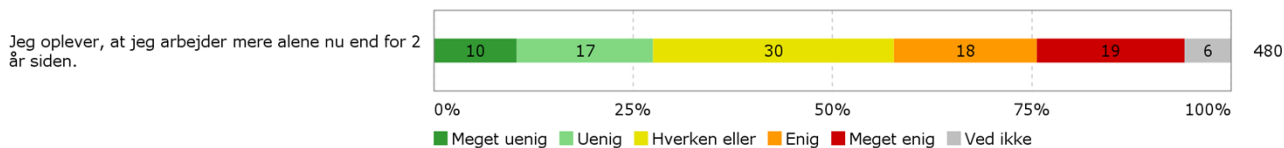
Af tabellen kan man læse, at andelen af respondente, som udfører alene-arbejde på daglig eller ugentlig basis er faldet med samlet 3 procentpoint. Andelen, som arbejder alene sjældnere end månedligt er tilsvarende steget. Halvdelen af de adspurgte arbejder aldrig alene.

De respondenter, som angav at de havde alene-arbejde, blev spurgt til deres oplevelse af udviklingen. Nedenstående tabeller viser deres svar.

Tabel 27.b: Oplevelsen af mængden af alene-arbejde (seneste 2 år), 2017.



Tabel 27.c: Oplevelsen af mængden af alene-arbejde (seneste 2 år), 2013.

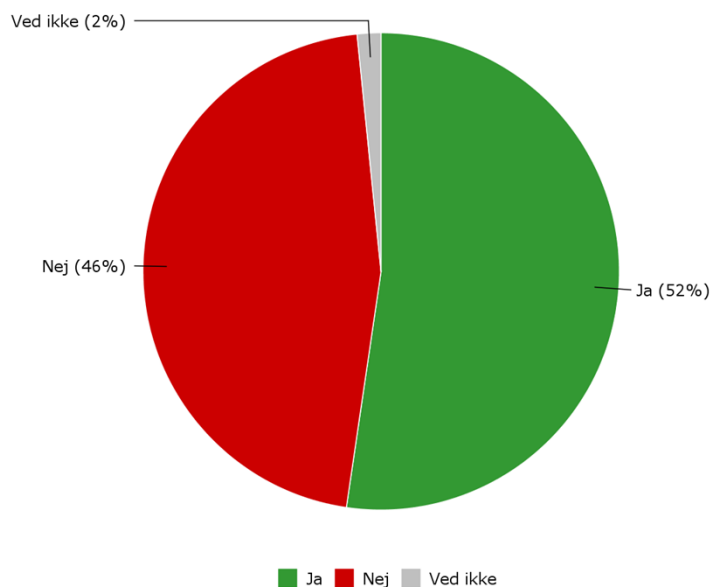


I 2017 har 33 % af de adspurgte erklæret sig uenig eller meget uenig i, at de arbejder mere alene nu end for 2 år siden. Det giver en stigning på 6 procentpoint i forhold til 2013, hvor 27 % afgav samme svar.

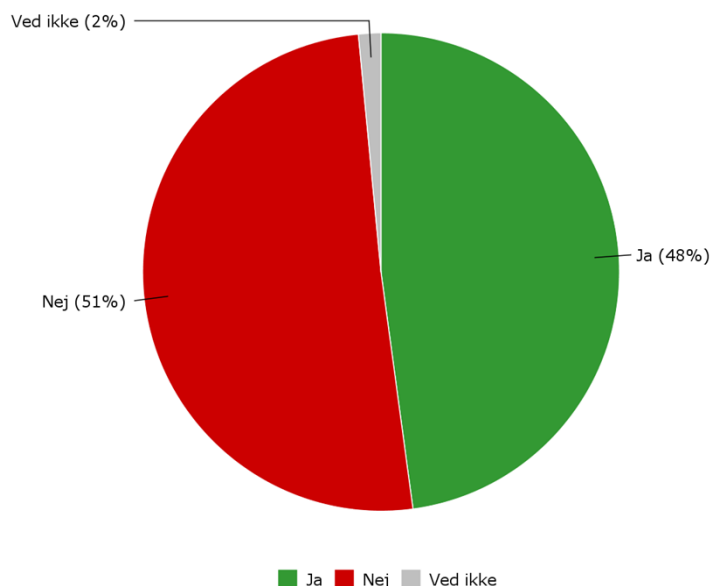
7. Faglig relevant efteruddannelse

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 2017, mens det følgende er fra 2013.

Tabel 28.a: Faglig relevant uddannelse (seneste 2 år), 2017.



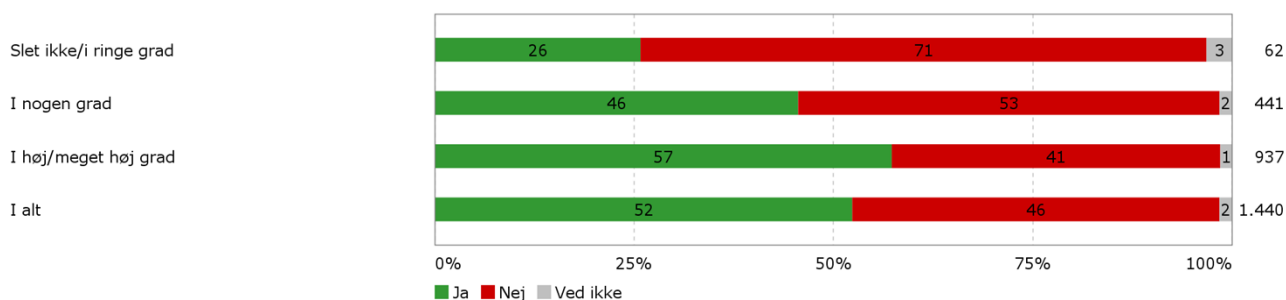
Tabel 28.b: Faglig relevant uddannelse (seneste 2 år), 2013.



I 2017 svarer 52 %, at de har været på faglig relevant efteruddannelse. Det er en stigning i forhold til målingen i 2013, hvor 48 % af respondenterne svarede det samme.

Følgende tabel viser en krydstabulering mellem faglig relevant efteruddannelse og følelsen af at være fagligt klædt på.

Tabel 28.c: Faglig relevant uddannelse fordelt på følelsen af at være fagligt klædt på 2017.



Det ses heraf, at af de adspurgte medlemmer som i høj eller meget høj grad føler sig fagligt klædt på, har 57 % været på faglig relevant efteruddannelse.

Bemærk

I flere af tabellerne i denne rapport er "ved ikke"-kategorierne medtaget, selvom de ikke er medtaget i rapporten fra maj 2014. Dette kan give marginale ændringer i tallene i nogle af beregningerne; fx antallet af respondenter samt enkelte steder procentpoint i andelene, men det ændrer ikke på tendenserne eller det store billede.