SOCIALPÆDAGOGERNE

Ledernes arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøundersøgelse blandt socialpædagogiske ledere og mellemledere

April 2020

Udgivet af Socialpædagogerne,
April 2020
ISBN: 978-87-89992-88-4

Dok.nr
5510430
Sagsnr.
2019-SLCAM-00440

SOCIALPÆDAGOGERNE

Indhold

1. Indledning og resumé 3
Indledning 3
Resumé 4

2. Motivation, samarbejde, støtte og sparring 7

3. Organisatoriske forhold 14
Dokumentationskrav 14
Organisatoriske forandringer 16
Faglige kompetencer på arbejdspladsen 16

4. Det generelle arbejdsmiljø 18

5. Psykisk arbejdsmiljø 20
Stress 20
Vold 25
Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed 28

6. Fysisk arbejdsmiljø 30

7. Baggrundsspørgsmål 32

1. Indledning og resumé

Indledning

Socialpædagogerne gennemførte i foråret 2017 en større kortlægning af de socialpædagogiske ledere og mellemlederes trivsel og psykiske arbejdsmiljø. Kortlægningen blev gennemført i samarbejde med Team Arbejdsliv og var dels baseret på kvalitative telefoninterviews med et mindre antal ledere og dels en efterfølgende kvantitativ spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige medlemmer af Socialpædagogernes Ledersektion. Uafhængigt af lederundersøgelsen gennemførte Socialpædagogerne i 2017 en tilsvarende stor arbejdsmiljøundersøgelse blandt basismedlemmerne.

Nu er det blevet tid til at følge op på begge undersøgelser for at få et indblik i, hvordan socialpædagogernes arbejdsmiljø har udviklet sig i de forløbne tre år. En række af de spørgsmål, der indgik i 2017-undersøgelsen er medtaget igen. Men herudover er undersøgelsen suppleret med en række nye spørgsmål. Spørgsmål der også indgår i kortlægningen af basismedlemmernes arbejdsmiljø.

I 2017 tilkendegav 76 pct. af respondenterne, at de var enige eller meget enige i, at hvis lederne har fokus på medarbejdernes arbejdsmiljø, er de samtidig med til at sikre deres eget arbejdsmiljø. Denne andel er i 2020 steget til 83 pct. Derfor har vi fundet det relevant flere steder i rapporten at benchmarke med svarene på sammenlignelige spørgsmål fra arbejdsmiljøundersøgelsen blandt basismedarbejdere. Det har vi gjort ud fra antagelsen, at viden om, hvor der kan iværksættes indsatser til forbedring af medarbejdernes arbejdsmiljø, også giver indsigt i, hvor der er potentiale for at forbedre ledernes arbejdsmiljø.

Undersøgelsen er baseret på et elektronisk spørgeskema, der er udsendt til medlemmer af Socialpædagogernes ledersektion i uge 9 og afsluttet i uge 11. I alt har 1.405 modtaget spørgeskemaet, hvoraf 537 har påbegyndt besvarelsen og 484 fuldført. Fraregnet modtagere, der falder udenfor målgruppen svarer det til en svarprocent mellem 35,5 og 36,9 pct.

Andelen af henholdsvis ledere og mellemledere, der har deltaget i undersøgelsen er repræsentativ for målgruppen, ligesom der også er repræsentativitet i forhold til andre forhold, fx tilbudstyper, kompleksitet og størrelser. Der er ikke spurgt ind til drifts- eller ejerforhold.

Rapporten er inddelt i fem hovedafsnit, som omfatter *motivation, samarbejde, støtte og sparring*; *organisatoriske forhold*; *det generelle arbejdsmiljø*; *psykisk arbejdsmiljø*; *fysisk arbejdsmiljø*, og herudover et afsnit med baggrundsoplysninger, som udelukkende er grafiske fremstillinger af fx ledernes stilling, anciennitet, uddannelse, tilbudstyper, kompleksitet og størrelse mv.

Resumé

Motivation, samarbejde, støtte og sparring

Den primære motivation for at blive leder er forsat muligheden for at kunne gå foran og flytte medarbejdere mod et bestemt mål (41 pct.) efterfulgt af opfordringer til at gå ledervejen (27 pct.).

De, der er blevet ledere, motiveres af at have fokus på kerneopgaven og sikre borgerne de bedste tilbud (73 pct.), efterfulgt af muligheden for at sikre en god arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø (60 pct.)

49 pct. af lederne oplever at få tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder. Men 17 pct. oplever det kun i ringe grad eller slet ikke.

Mere end 9 ud af 10 ledere oplever et godt samarbejde mellem leder, TR og AMR. 75 pct. oplever det i høj eller meget høj grad.

78 pct. af de, der har et samarbejde med forvaltningen, oplever et positivt eller meget positivt samarbejde. Det er uændret i forhold til 2017. Dette står i modsætning til, at flere oplever, at forvaltningen ikke har god indsigt i deres faglige område, samtidig med at 29 pct. (13 pct. i 2017) oplever en forvaltning, der ikke har forståelse for kompleksiteten i de faglige indsatser eller ikke er i stand til at yde tilstrækkelig sparring.

85 pct. af lederne har mulighed for daglig eller ugentlig intern sparring på arbejdspladsen, og 80 pct. har mulighed for ekstern supervision.

86 pct. oplyser, at de har mulighed for at mødes i netværk med andre ledere/mellemledere.

Organisatoriske forhold

Der er fortsat en udbredt opfattelse af, at antallet af dokumentationskrav er stigende. I 2020 giver 73 pct. udtryk for stigende dokumentationskrav de seneste tre år mod 63 pct. i 2017. Samtidig er der en fordobling i antallet, som oplever, at der indsamles unødig dokumentation (25 pct. mod 13 pct. i 2017). En antagelse kan være, at dette kan skyldes den voldsomme forøgelse af patientsikkerhedstilsyn på det specialiserede socialområde.

37 pct. (mod 25 pct. i 2017) opfatter dokumentationskrav som kontrolforanstaltninger

80 pct. oplyser omvendt, at formålet med dokumentationskravene står helt eller delvist tydelige for dem. Der er tale om en markant stigning på 30 procentpoint i forhold til 2017.

33 pct. flere anvender dokumentationen til udvikling af kvaliteten på tilbudsområdet, og det samme gælder, hvor dokumentation anvendes af det pædagogiske personale i deres udvikling af egen praksis. Over 80 pct. har den opfattelse.

75 pct. har oplevet organisatoriske forandringer de seneste 12 måneder.

80 pct. giver udtryk for, at der er de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen.

Det generelle arbejdsmiljø

76 pct. af lederne er helt enige i, at et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for, at medarbejderne kan udvikle høj faglighed. Det er en stigning på 90 pct. siden 2017

Der er øget opbakning til TRIO samarbejdet. Nu bakker 84 pct. op om, at et velfungerende TRIO samarbejde er afgørende for at sikre et godt arbejdsmiljø. Der er tale om næsten en fordobling i antallet, der er helt enige i udsagnet.

Der er kun begrænset tilslutning til at gennemføre trivselsmålinger udover de lovpligtige APV ved større omstillinger og omstruktureringer. Op mod 40 pct. er ikke eller kun i begrænset omfang enige. Det kan være et problem i forhold til, at 75 pct. har været udsat organisatoriske forandringer.

Forholdsmæssigt berøres kun halvt så mange ledere af arbejdsrelateret sygefravær som deres medarbejdere. 8 pct. har været sygemeldte de seneste 12 måneder.

Stress, herunder arbejdspres, samarbejdsproblemer og omstruktureringer udgør 86 pct. af årsagerne til ledernes sygefravær.

Psykisk arbejdsmiljø

83 pct. vurderer overordnet, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen

46 pct. oplyser, at de har oplevet ubehagelig stress i nogen til meget høj grad indenfor de seneste 4 uger. Der er tale om et meget svagt fald i forhold til 2017, hvor 49 pct. svarede tilsvarende.

82 pct. oplever i nogen til meget høj grad balance mellem krav fra nærmeste leder/forvaltning og egne ressourcer. Det er en fremgang fra 78 pct. i 2017. Der er dog stadig en forholdsvis høj andel, som oplever ubalance. Ca. 20 pct. oplyser, at de kun i ringe grad eller slet ikke oplever balance mellem krav og ressourcer.

Det er forsat en udfordring at få balance mellem arbejdsliv og privatliv. 63 pct. ser det som en af de vigtigste opgaver at være tilgængelige, når der er brug for det. Men samtidig oplever 75 pct., at det i et eller andet omfang er en belastning at skulle være til rådighed. Der er forskellige indikationer på, hvorvidt det forventes af lederne, at de skal stå til rådighed, eller det blot er deres egne forestillinger.

48 pct. oplever det som et problem, at arbejdet tager tid fra deres privatliv, mod 41 pct. i 2017.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ligger omkring 42-44 timer, men de fleste ledere har en målsætning om at forsøge at ramme et gennemsnit på 37 timer.

60 pct. ville ønske, at de arbejdede færre timer – samme andel som i 2017, men 72 pct. anser det i nogen grad til høj grad som et grundvilkår som leder at arbejde mere end 37 timer om ugen. Det er en stigning fra 64 pct. i 2017.

Der spores en mindre forøgelse af andelen, der i høj grad/meget høj grad oplever, at de kan lave en holdbar opgaveplanlægning, men 25 pct. mener forsat, at de kun i ringe grad eller slet ikke kan planlægge deres arbejdsopgaver.

Over 70 pct. oplever, at arbejdet giver dem selvtillid og arbejdsglæde. Det er en forbedring på 15 procentpoint fra 2017. 54 pct. oplever i meget høj grad, at deres arbejde er meningsfyldt.

75 pct. oplever i høj/meget høj grad, at der er tillid på arbejdspladsen, og 70 pct. oplever anerkendelse for deres indsats som leder fra medarbejderne. Når det gælder anerkendelse fra nærmeste leder er den tilsvarende andel knap 60 pct.

38 ledere har indenfor de seneste 12 måneder været udsat for fysisk vold. 78 ledere har været udsat for psykisk vold, der især giver sig udtryk som trusler på livet, trusler mod familie og venner samt chikane på sociale medier.

Udover, at psykisk vold forekommer dobbelt så meget som fysisk vold, efterlader den også i langt højere grad den voldsramte med gener efter volden. Samtidig anmeldes langt færre psykiske voldepisoder som arbejdsskader end de fysiske voldsepisoder. Angiveligt fordi volden oftest begås af medarbejdere, kolleger eller chefer.

33 ledere har de seneste 12 måneder været udsat fra mobning fra kolleger, chefer eller medarbejdere.

Fysisk arbejdsmiljø

85 pct. vurderer, at det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen generelt er godt eller meget godt. 5 pct. vurderer, at det er dårligt eller meget dårligt.

Over halvdelen af lederne er generet af støj i arbejdstiden i større eller mindre omfang, heraf 6 pct. over halvdelen arbejdstiden.

2. Motivation, samarbejde, støtte og sparring

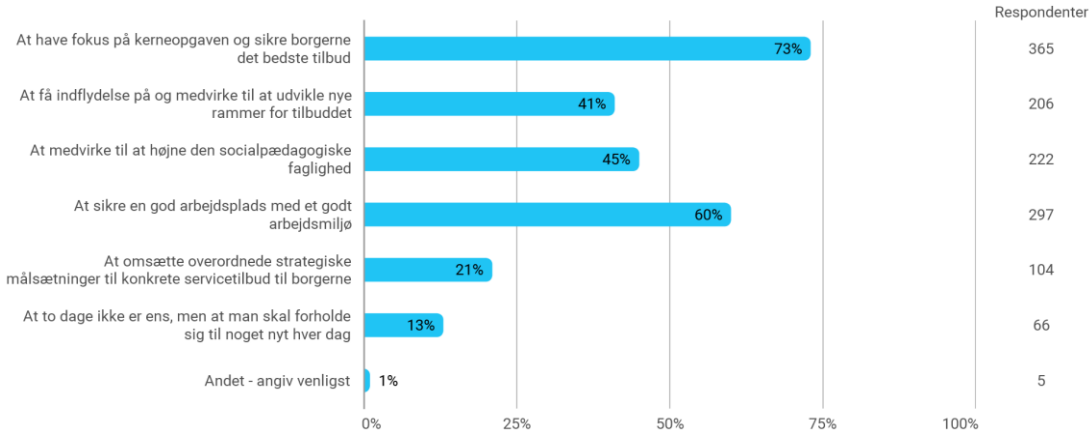
Motivation

Respondenterne er i undersøgelsen blev spurgt ind til, hvad der var deres vigtigste motivation til at blive leder, og hvad der i dag motiverer dem ved at være leder. Svarene er holdt op mod de tilsvarende besvarelser fra 2017-undersøgelsen (tal i parentes).

Som deres vigtigste motivation til at blive leder angiver 41 pct. (35 pct.), at de bliver motiveret af at gå foran og flytte medarbejdere mod et bestemt mål, mens 27 pct. (34 pct.) angiver, at de blev opfordret til at gå ledervejen. 24 pct. (17 pct.) angiver muligheden for at kunne gøre en forskel for borgerne i målgruppen som vigtigste årsag. Kun 4 pct. (svarende til 19 respondenter) angiver et tidligere TR-hverv som motivationen til at gå ledervejen. I 2017 angav 7 pct. dette som deres motivation.

Umiddelbart er der en tendens til, at færre bliver opfordret til at blive ledere, mens en væsentlig større andel drives af at gå foran medarbejdere og at kunne gøre en forskel for målgruppen. Dette ses også afspejlet i nogle af kommentarerne, som respondenterne har afgivet: *'Jeg ønsker både en god arbejdsplads for vores ansatte og at gøre en forskel for borgerne, så der er sammenhæng i tilbuddene', 'Gøre en forskel for borgerne og være medskaber af en arbejdsplads, hvor der er trivsel og høj faglighed' og 'Der er brug for solide ledere med sans for god ledelse, etik og fokus på borgerne, der er indskrevet i tilbuddet'.*

Disse udsagn understøttes også i høj grad af de grunde, som respondenterne primært angiver som de væsentligste motivationsfaktorer i deres nuværende lederstillinger (respondenterne har haft mulighed for at afgive tre svar):



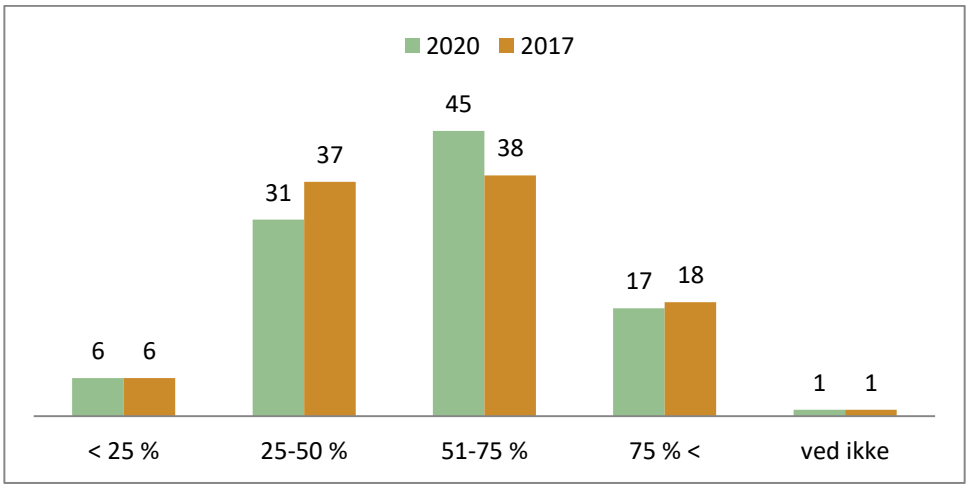
Tabel 1. Hvad motiverer dig i dag i din lederstilling?

Der er tale om samme fordeling som i 2017, men med den forskel, at der både kan konstateres et fald på 10 procentpoint i andelen, der motiveres af at sikre en god arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø, og 8 procentpoint i forhold til at højne den socialpædagogiske faglighed. Dette er især tankevækkende på baggrund af, at Socialpædagogerne i den samme periode har haft stort fokus på styrkelse af de lokale arbejdsmiljøindsatser blandt andet ved at forfølge strategien arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd.

I 2017 blev lederne på baggrund af tilkendegivelser i kvalitative telefoninterviews spurgt om vigtigheden af at have fokus på fagligheden og ikke kun økonomi. Dengang erklærede 21 pct. af respondenterne sig i meget høj grad enige i udsagnet, 34 pct. i høj grad og 28 pct. var enige i nogen grad. I den nuværende undersøgelse er 59 pct. helt enige [1], mens 23 pct. er delvist enige i udsagnet. Samlet set spores der hermed ikke den store afvigelse i mellem de to undersøgelser, og det er rimeligt at konkludere, at det fortsat er afgørende for de socialpædagogiske ledere, at de har fokus på fagligheden ved siden af det økonomiske overblik.

Der er ligeledes stor opbakning til udsagnet om, 'at en god leder skal være handlekraftig og problemløsende'. Her svarer over halvdelen (53. pct.), at de er helt enige i udsagnet, mens knap en tredjedel er delvist enige.

Endelig er respondenterne blevet bedt om at tage stilling til, om de oplever en fornuftig balance mellem deres administrative opgaver og de faglige, socialpædagogiske ledelsesopgaver. Hertil svarer 29 pct., at de er helt eller delvist uenige, 10 pct. svarer hverken/eller, 34 pct. er delvist enige, og 27 pct. er enige i, at der er en fornuftig balance. Udsagnet er imidlertid formuleret, så det ikke er muligt at vurdere, hvilken side balancen tipper til for den omtrent tredjedel af respondenterne, der ikke er enige i udsagnet. Med afsæt i telefoninterviewene fra 2017 må det derfor antages, at holdningen blandt denne gruppe er, at de gerne havde ønsket mere tid til at bedrive faglig ledelse. En antagelse som sikkert også kan finde opbakning til i Tabel 2, hvor respondenterne har tilkendegivet, hvor meget tid, de anvender til administrative opgaver.



Tabel 2. Hvor stor en andel af din arbejdstid vil du vurdere, at du anvender til administrative opgaver?

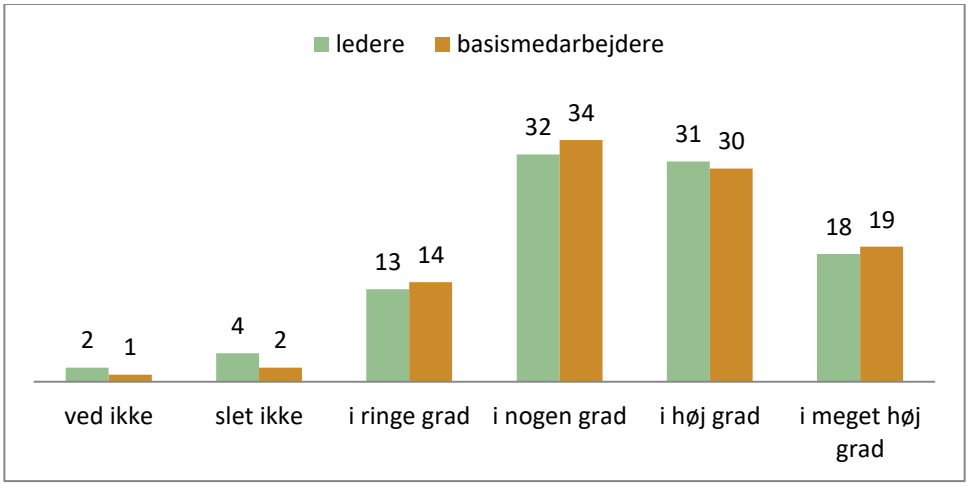
Støtte og samarbejde på arbejdspladsen

Som nævnt i indledningen er arbejdsmiljøundersøgelsen i 2020 udvidet med en række nye spørgsmål, der også er stillet til medarbejderne i arbejdsmiljøundersøgelsen rettet mod basismedlemmer. De første af disse spørgsmål angår ledernes/medarbejdernes oplevelse af

[1] Besvarelserne lader sig ikke helt sammenligne, idet undersøgelsen i 2017 indeholdt de seks svarkategorier 'i meget høj grad', 'i høj grad', 'i nogen grad', 'i ringe grad', 'slet ikke' og 'ved ikke'. I 2020-undersøgelser er svarkategorierne 'helt enig', 'delvist enig', 'hverken enig eller uenig', 'delvist uenig', 'helt uenig' og 'ved ikke'.

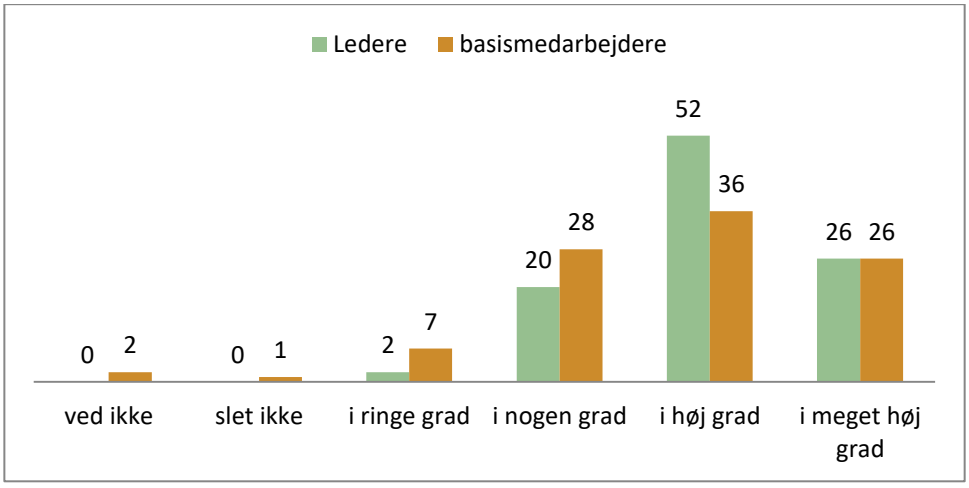
støtte og samarbejde på arbejdspladsen. I de nedenstående tabeller er svarene fra henholdsvis lederundersøgelsen og basismedarbejderundersøgelsen sat op overfor hinanden.

Tabel 3 viser fordelingen af respondenternes svar på, i hvilken grad de oplever at få tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder. Der kan konstateres stor overensstemmelse i fordelingen af svarene, uanset om man er leder eller medarbejder. Generelt svarer ca. halvdelen af respondenterne, at de i høj grad eller i meget høj grad oplever at få tilstrækkelig hjælp og støtte. En tredjedel oplever det i nogen grad, mens knap hver femte kun oplever ringe støtte eller slet ingen.



Tabel 3. I hvilken grad får du tilstrækkelig hjælp og støtte fra din nærmeste leder? n = 470 (ledere)

Der er ligeledes generelt en høj oplevelse af godt samarbejde blandt medarbejderne på arbejdspladsen, selvom der her spores en tendens til, at lederne har en bedre oplevelse af godt samarbejde end basismedarbejderne. 78 pct. af lederne har svaret i høj grad/meget høj grad i modsætning til medarbejderne, hvor 62 pct. svarer tilsvarende. Det er dog værd at hæfte sig ved den forholdsvis lave andel, der ikke eller kun i ringe grad oplever et godt samarbejde.

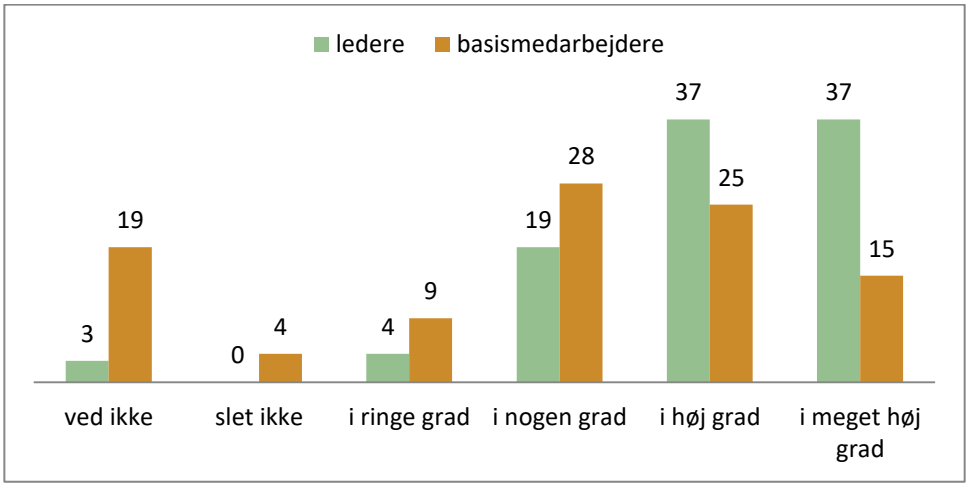


Tabel 4. Er der et godt samarbejde blandt medarbejderne på din arbejdsplads? n = 470 (ledere)

Socialpædagogerne har i forlængelse af strategien arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd haft stort fokus på at understøtte det lokale samarbejde mellem leder, TR og AMR i

form af TRIO-samarbejdet. Sideløbende er der også i Socialpædagogernes TR-uddannelse lagt vægt på at understøtte betydningen af et godt samarbejde mellem leder og TR som en væsentlig forudsætning for, at arbejdspladserne kan udvikle stærke, faglige samarbejdskulturer.

Set i det lys er det positivt, at mere end ni ud af ti ledere tilkendegiver, at de oplever et godt samarbejde mellem leder, TR og AMR (Tabel 5). 75 pct. oplever det endda i høj eller meget høj grad.



Tabel 5. Oplever du, at der er et godt samarbejde mellem leder, TR og AMR på din arbejdsplads? n = 470 (ledere)

Det er i den sammenhæng ikke helt overraskende, at andelen af medarbejdere, der har svaret tilsvarende er væsentligt lavere (40 pct.), idet meget af samarbejdet i TRIO'en eller med TR foregår i mere uformelle rum, og derfor ikke altid er lige synligt for alle medarbejdere. Alligevel kan der måske være grund til overvejelser om at styrke synligheden og værdien af samarbejdet, når op mod en tredjedel af medarbejderne svarer ved ikke, slet ikke eller i ringe grad til spørgsmålet.

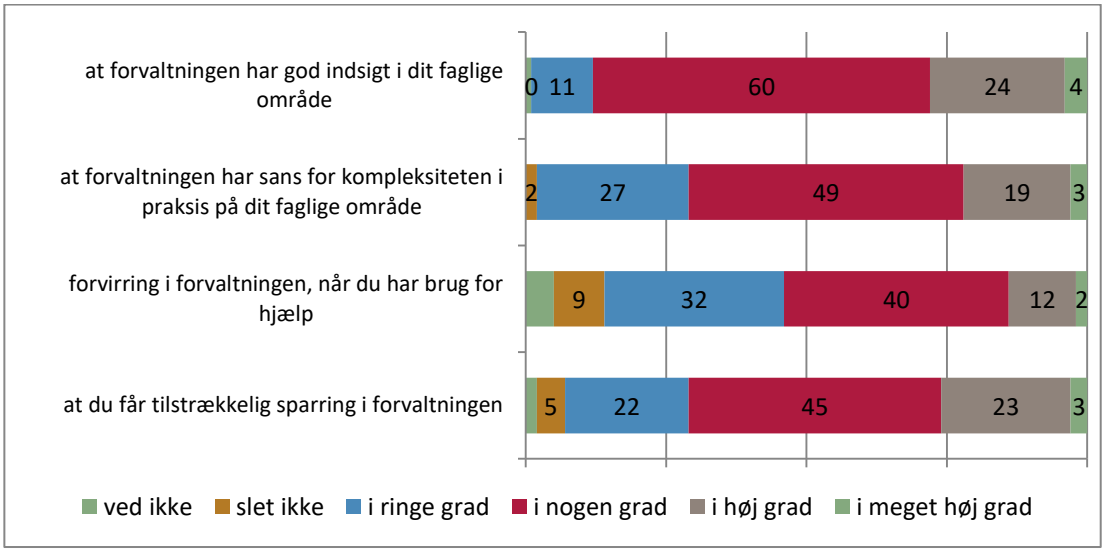
Støtte og samarbejde med forvaltningen

Ni ud af ti ledere tilkendegiver i undersøgelsen, at deres stilling indebærer et samarbejde med forvaltningen. Af disse vurderer 78 pct. overordnet, at deres samarbejde med forvaltningen er positivt eller meget positivt, 19 pct. er neutrale i deres vurdering og kun 3 pct. oplever et direkte negativt samarbejde. Der kan stort set ikke spores nogen forskelle i besvarelserne i forhold til de tilsvarende tilkendegivelser i 2017-undersøgelsen.

I Tabel 6 er der foretaget en opsamling på to uddybende spørgsmål om henholdsvis ledernes oplevelse af forvaltningens indsigt i deres faglige område og forvaltningens sans for kompleksiteten i praksis på deres faglige område. I 2017-undersøgelsen var de to spørgsmål samlet under ét, hvorfor besvarelserne ikke direkte lader sig sammenligne. I 2017 svarede knap 40 pct. af respondenterne, at de i høj grad /meget høj grad oplevede, at forvaltningen havde god indsigt i deres faglige område og forståelse for kompleksiteten, mens 46 pct. oplevede det i nogen grad og 13 pct. svarede i ringe grad.

Sat heroverfor er der i 2020 færre, der oplever, at forvaltningen har god indsigt i deres faglige område, idet kun 28 pct. svarer i høj grad/meget høj grad, mens til gengæld 60 pct.

oplever det i nogen grad. Groft vurderet er der tale om, at hver 8. respondent er blevet svækket i sin oplevelse af forvaltningens indsigt i deres faglige område.



Tabel 6. I hvilken grad oplever du …? n = 393

Den tilsvarende tendens ses endnu mere udpræget i forhold til ledernes oplevelse af forvaltningens sans for kompleksiteten i praksis på deres faglige område, hvor kun 22 pct. svarer i høj grad/meget høj grad, 49 svarer i nogen grad, mens 29 pct. svarende til en stigning på 16 procentpoint kun i ringe grad eller slet ikke oplever, at forvaltningen har sans for kompleksiteten i de faglige indsatser. Der er tale om et ryk svarende til hver 6. respondent, der er flyttet fra kategorierne 'i høj grad/meget høj grad' til kategorierne 'i ringe grad/slet ikke'.

På spørgsmålet 'I hvilken grad oplever du forvirring i forvaltningen, når du har brug for hjælp' spores tilsvarende en udvikling mod det værre, idet andelen af respondenter, der har svaret i nogen grad/høj grad/meget høj grad, er steget fra 29 til 54 pct.[2] i 2020.

Tilsvarende kan der konstateres et fald i respondenter, der oplever, at de i høj grad/meget høj grad får tilstrækkelig sparring i forvaltningen fra 40 pct. til 26 pct. og en tilsvarende stigning fra 12 pct. til 27 pct., der svarer slet ikke/i ringe grad.[3]

Sparring og supervision

De følgende spørgsmål om sparring og supervision er nye i forhold til 2017-undersøgelsen. Det er derfor ikke muligt at foretage en benchmarking på baggrund af tidligere besvarelser. Derimod er der foretaget benchmarking med arbejdsmiljøundersøgelsen blandt basismedarbejdere, der er blevet stillet tilsvarende spørgsmål.

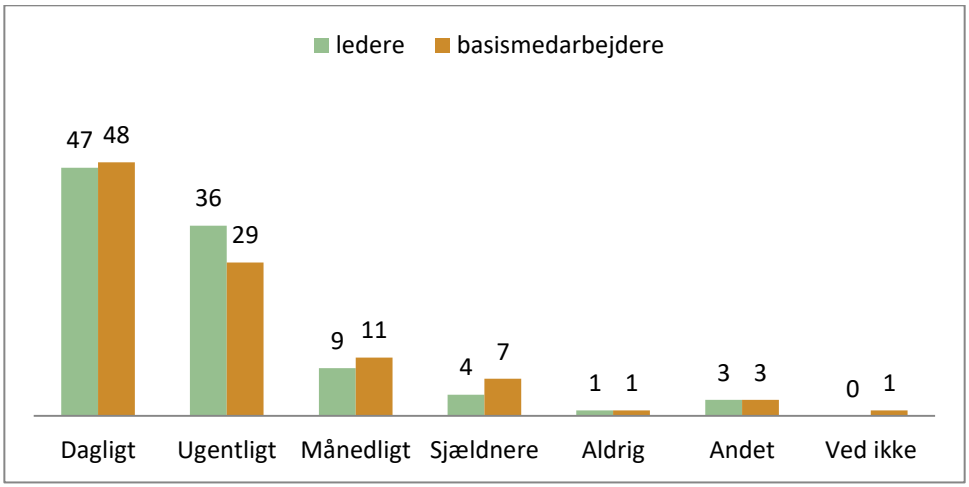
Umiddelbart adskiller lederne sig ikke nævneværdigt fra basismedarbejderne i forhold til deres muligheder for at modtage intern sparring på arbejdspladsen.[4] Som det fremgår af

[2] Bemærk, at spørgsmålet i 2017 lød: 'Jeg oplever, at blive sendt rundt i hele forvaltningen, når jeg har brug for hjælp, fordi de ikke ved, hvem der skal hjælpe mig.' Besvarelserne fordelte sig således: I meget høj grad- 2%, i høj grad – 5%, i nogen grad – 22 %, i ringe grad – 42 %, slet ikke – 27 %

[3] Spørgsmålet var også her formuleret lidt anderledes i 2017, idet lederne dengang blev spurgt, om de altid får den sparring fra forvaltningen, som de kunne ønske sig.

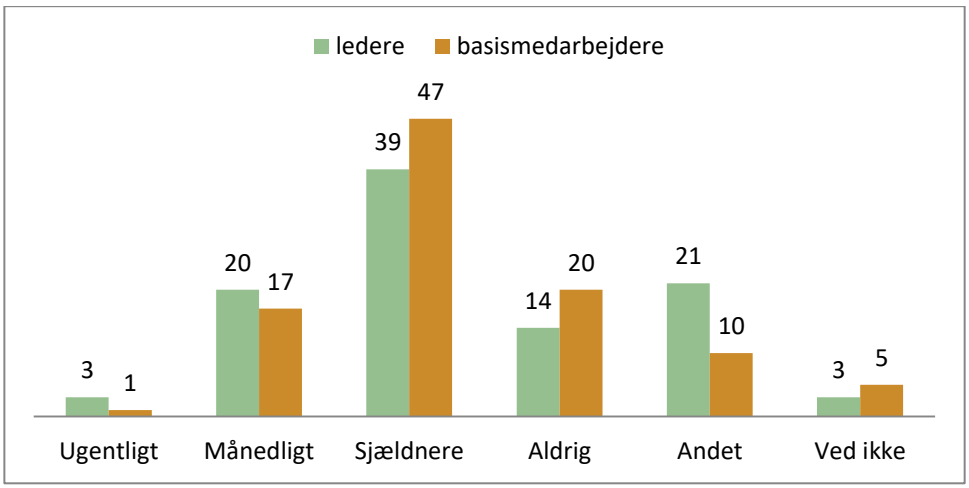
Tabel 7 har størstedelen af lederne mulighed for daglige, ugentlige eller månedlige sparringer, hvoraf de daglige sparringer udgør næsten halvdelen. En del af lederrespondenterne har herudover anført, at de benytter sig af sparring efter behov.

På spørgsmålet, om den interne sparring opleves som tilstrækkelig, svarer 52 pct. ja, mens andre 39 pct. svarer nej og 9 pct. ved ikke. Den tilsvarende fordeling blandt basispersonalet er 49 pct., 42 pct. og 9 pct. Det er ikke muligt at efterspore, om fordelingen er identisk for ledere og basismedarbejdere på de samme arbejdspladser, eller om der på de enkelte arbejdspladser opleves en skævdeling mellem ledere og medarbejdere, som forfordeler medarbejderne.



Tabel 7. Hvor ofte har du mulighed for intern sparring på din arbejdsplads? n = 463 (ledere)

I modsætning til den interne sparring er der ved ekstern supervision tale om en mere struktureret samtale om løsningen af kerneopgaven med en fagperson, der ikke er ansat på arbejdspladsen. Der vil sandsynligvis være tale om planlagte forløb i form af tilkøbte ydelser, hvilket forklarer, at der i de tilfælde, hvor der gennemføres supervision, foregår de hovedsagligt en gang om måneden (20 pct.) eller sjældnere (39 pct.) (Tabel 8).



Tabel 8. Hvor ofte har du mulighed for ekstern supervision på din arbejdsplads? n = 461

[4] Intern sparring forstås i denne undersøgelse som relevant samtale om løsning af kerneopgaven med en person, der er ansat på arbejdspladsen.

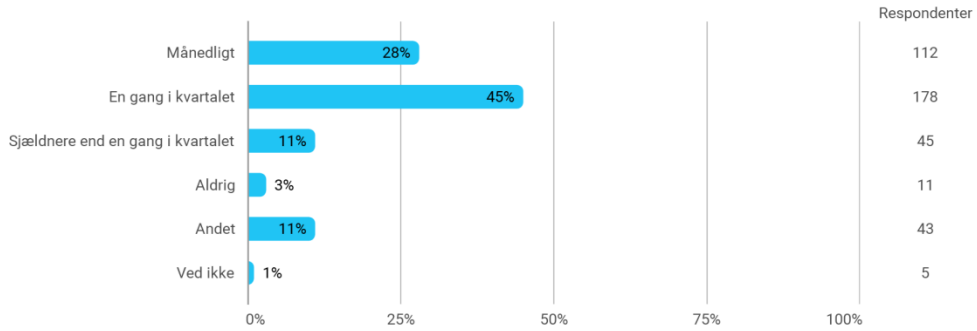
Det korrekte billede af ledere, der har mulighed for supervision er dog nærmere over 80 pct., idet hovedparten af tilkendegivelserne i svarkategorien 'andet' oplyser, at de selv kan planlægge supervision efter behov. Den samme mulighed må formodes ikke at være til stede for basispersonalet. Det vil derfor være nærliggende at antage, at lederne på en del arbejdspladser har større muligheder for at modtage ekstern supervision end deres medarbejdere.

Det er dog påfaldende, at hele 14 pct. af lederne har oplyst, at de ikke har mulighed for at modtage ekstern supervision.

54 pct. af de ledere, der har modtaget supervision, oplever tilbuddet som tilstrækkeligt, mens 27 pct. svarer nej. 20 pct. svarer ved ikke.

Netværk

Vi ved fra andre undersøgelser om blandt andet Socialpædagogernes forskellige tilbud til ledermedlemmer, at der er et ønske om forskellige netværk for ledere og mellemledere. Vi har derfor brugt arbejdsmiljøundersøgelsen til også at spørge om, i hvor stort omfang målgruppen har mulighed for at mødes i netværk med andre ledere/mellemledere.



Tabel 9. Hvor ofte mødes I i netværket? n = 394

Tilbagemeldingen fra 86 pct. af respondenterne er, at de har mulighed at for mødes i et eller flere netværk, mens andre 12 pct. svarer nej. I Tabel 9 fremgår en oversigt over, hvor ofte man mødes i netværket.

268 respondenter svarende til knapt 70 pct. angiver desuden, at de oplever, at netværket kan være en støtte i deres daglige arbejde.

3. Organisatoriske forhold

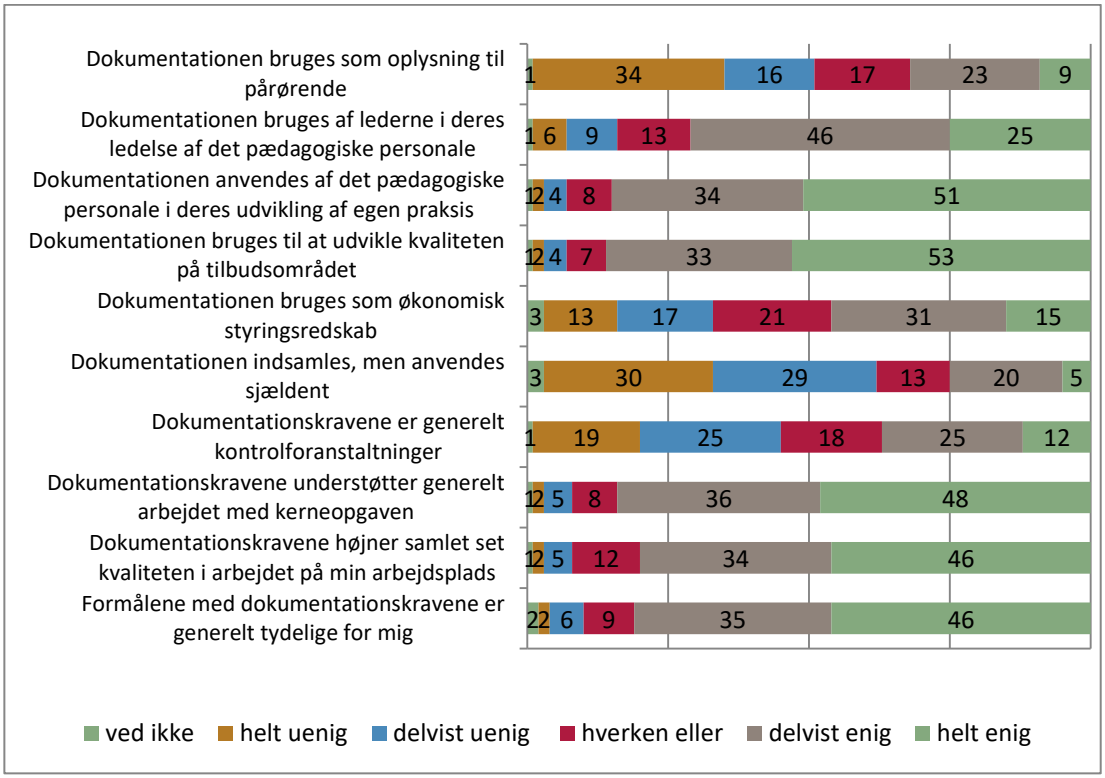
Organisatoriske forhold er i denne undersøgelse defineret som dokumentationskrav, organisatoriske forandringer og tilstedeværelse af de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen.

Dokumentationskrav

Dokumentationskrav er vurderinger, målinger og systematiske beskrivelser af praksis. Det kan være borgernes udvikling, pædagogisk praksis eller administrative krav. I undersøgelsen følges op på tilsvarende spørgsmål fra 2017-undersøgelsen. Baggrunden for at spørge ind til netop disse forhold er blandt andet en generel oplevelse af, at dokumentationskrav fylder meget og fjerner ressourcer fra den borgerrettede socialpædagogiske indsats. Samtidig er der et øget fokus på regelforenkling på den ene side og mere brug af data som informations og styringsinstrumenter på den anden side.

Anvendelsen af dokumentation

Spørgsmålene om dokumentation er opdelt i to hovedgrupper. Dels spørges til, hvordan dokumentationen anvendes, og dels til, hvordan dokumentationskravene understøtter og højner den socialpædagogiske indsats.



Tabel 10. Hvor enig er du i de følgende udsagn om anvendelse af dokumentation og dokumentationskrav generelt? n = 439

Som det fremgår af tabellen, er der generelt både høj anvendelse af den indsamlede dokumentation og samtidig forståelse for dokumentationens værdi for kvaliteten i og udviklingen af den socialpædagogiske praksis. 80 pct. af respondenterne tilkendegiver, at formåle-

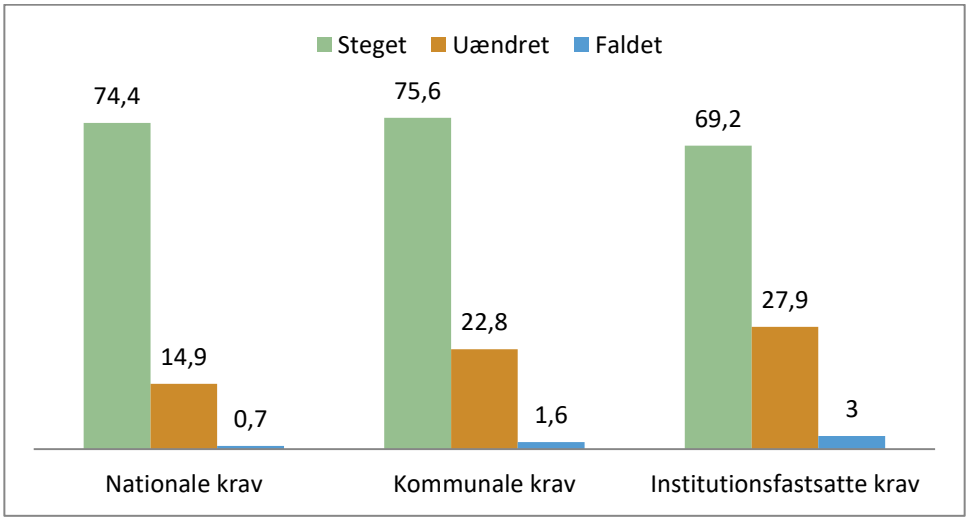
ne med dokumentationskravene er helt eller delvist tydelige for dem. Her er der tale om en stigning på 30 procentpoint siden 2017. Det store flertal oplever herudover, at dokumentationen anvendes dels af det pædagogiske personale i udviklingen af deres egen praksis, og dels til at udvikle kvaliteten på tilbudsområdet. Her er der ligeledes tale om en stigning på godt 20 procentpoint.

Denne oplevelse deles imidlertid ikke på helt samme niveau af basismedarbejdere, idet blot 31 pct. i arbejdsmiljøundersøgelsen for basismedarbejdere svarer i høj grad/meget høj grad på spørgsmålet: 'I hvilken grad oplever du, at arbejdet med dokumentation bidrager til at udvikle den faglige indsats overfor borgerne'. 41. pct. svarer i nogen grad. Samtidig angiver mere end seks ud af ti, at de opfatter under 50 pct. af dokumentationsarbejdet som meningsfuldt for deres socialpædagogiske arbejde. Noget kunne derfor tyde på, at der er behov for en tydeliggørelse af vigtigheden og værdien af dokumentation af den socialpædagogiske indsats, så formålet med dokumentationsarbejdet ikke kun står tydeligt ud fra et ledelsesperspektiv.

Selvom flertallet oplever, at der er et formål med dokumentationen, er det dog værd at bemærke, at der kan konstateres næsten en fordobling i andelen af ledere, der mener, at der indsamles dokumentation, som sjældent anvendes. I 2017-undersøgelsen udgjorde denne andel 13 pct. mod 25 pct. i 2020. Ligeledes ses også en udvikling mod, at flere oplever dokumentationskravene som kontrolforanstaltninger. 25 pct. var delvist eller helt enige i dette udsagn i 2017, mens andelen i 2020 er oppe på 37 pct. Det kan antages at denne udvikling hænger sammen med udviklingen af krav og tilsyn fra Styrelsen for patientsikkerhed, som i samme periode har betydet en voldsom forøgelse af tilsyn på det specialiserede socialområde.

Udviklingen i antallet af dokumentationskrav

Udover at der er en stigende oplevelse af unødig dokumentation, giver lederne også fortsat udtryk for, at de oplever, at antallet af dokumentationskrav stiger (Tabel 11). Tilbage i 2017 gav 69 pct. af lederne udtryk for, at antallet af dokumentationskrav set under ét var stigende. I 2020 er denne andel steget til 73 pct.



Tabel 11. Hvad er din vurdering af udviklingen i antallet af dokumentationskrav i de seneste tre år. n = 438

Især er der sket en stigning blandt andelen, som oplever, at antallet af nationale dokumentationskrav stiger. Her er der tale om en stigning på 23 pct. Igen skal denne udvikling formodentlig ses i sammenhæng med udviklingen i omfanget af patientsikkerhedstilsyn.

Til gengæld kan der konstateres et mindre fald i andelen, der oplever de kommunale dokumentationskrav som stigende, og der er nærmest status quo, når det gælder egne institutionsfastsatte dokumentationskrav.

Det generelle billede må derfor være, at på trods af flere tiltag til regelforenkling og forsøg på at luge ud i dokumentationskrav så er oplevelsen blandt lederne forsat, at antallet af krav stiger.

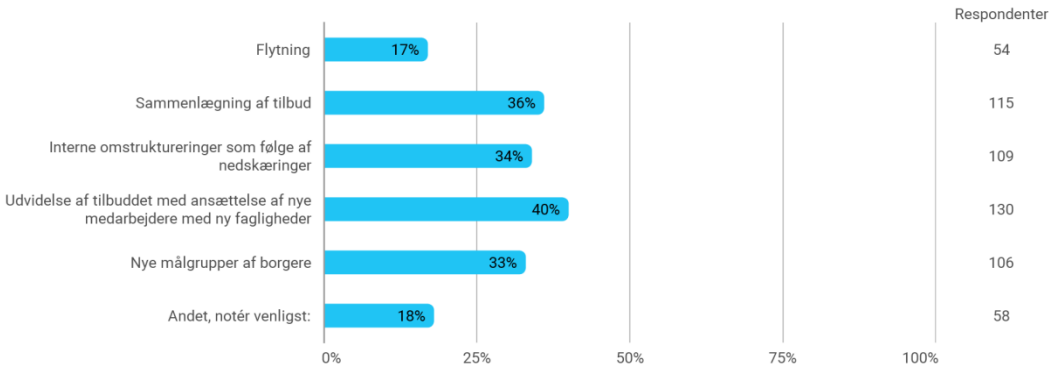
Organisatoriske forandringer

Organisatoriske forandringer er fx flytning, sammenlægning af tilbud, interne omstruktureringer som følge af nedskæringer, udvidelse af tilbuddet med ansættelse af nye medarbejdere og fagligheder, nye målgrupper af borgere mv. Spørgsmålene indgik ikke i 2017-undersøgelsen.

Organisatoriske forandringer de seneste 12 måneder

75 pct. af lederne angiver, at de har oplevet organisatoriske forandringer de seneste 12 måneder. Andelen er identisk med andelen for basismedarbejdere. De oplevede forandringer for så vidt angår lederne fremgår af Tabel 12.

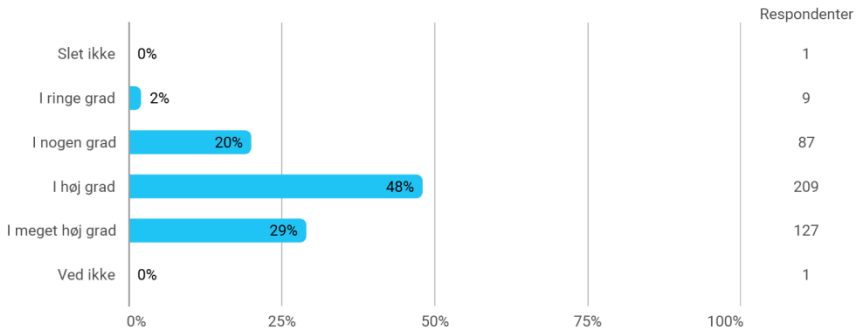
Herudover har en del respondenter under 'Andet' angivet ændringer i ledelsesforhold som udskiftning af chefer, udvidelser/indskrænkninger i ledelsesniveauer og antal ledere, udvidelse af ledelsesområde, skifte af forvaltning og herudover uddybning af de prædefinerede svarmuligheder.



Tabel 12. Hvad har de organisatoriske forandringer indebåret? n = 325 (bemærk flere svarmuligheder)

Faglige kompetencer på arbejdspladsen

Undersøgelsen giver ikke svar på udfordringerne med at rekruttere de rette faglige kompetencer, men fokuserer alene på de eksisterende kompetencer på arbejdspladsen. Det bør dog bemærkes, at over hver femte respondent kun i nogen grad oplever, at de rette kompetencer er til stede på arbejdspladsen.



Tabel 13. I hvilken grad oplever du, at der er de rette faglige kompetencer på din arbejdsplads?

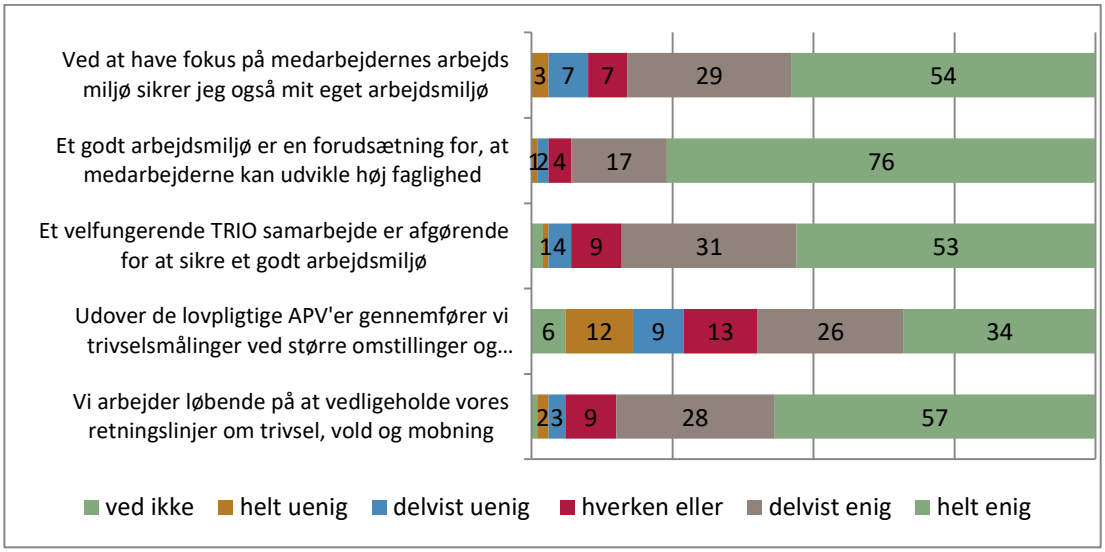
Benchmarking med arbejdsmiljøundersøgelsen blandt basismedarbejdere viser, at der her ikke er den samme oplevelse af, at der er de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen. Hvor knap 80 pct. af lederne giver udtryk for, at de rette kompetencer er til stede i høj eller meget høj grad, udgør den tilsvarende andel blandt basismedarbejdere kun 60 pct.

4. Det generelle arbejdsmiljø

I dette afsnit undersøges det generelle arbejdsmiljø, mens der i de efterfølgende afsnit er fokus på de mere specifikke forhold omkring det psykosociale arbejdsmiljø, det fysiske arbejdsmiljø og udfordringer i forbindelse med vold, mobning og chikane.

Arbejdspladsens generelle arbejdsmiljø

Ud fra en tese om, at arbejdspladsens generelle arbejdsmiljø har stor betydning for, hvordan lederne oplever deres eget arbejdsmiljø, og antagelsen om, at hvis lederne har fokus på medarbejdernes arbejdsmiljø, vil dette fokus også i en hvis udstrækning medvirke til at sikre deres eget arbejdsmiljø, er de i undersøgelsen blevet stillet en række spørgsmål om arbejdspladsens generelle arbejdsmiljø (Tabel 14). Spørgsmålene er identiske med spørgsmålene fra 2017-undersøgelsen.



Tabel 14. Hvor enig er du i følgende udsagn om arbejdspladsens generelle arbejdsmiljø? n = 456

Generelt er der stor opbakning til udsagnene, hvor godt 80 pct. af respondenterne erklærer sig helt eller delvist enige. Der kan samtidig konstateres en mærkbar fremgang i tilslutningen til udsagnene siden 2017-undersøgelsen, hvor den tilsvarende andel af respondenterne var mere spredt og gennemsnitlig lå 5-8 procentpoint under niveauet i 2020-undersøgelsen. Den helt iøjnefaldende forskel ligger dog i, at der er flyttet, hvad der svarer til knap 20 procentpoint fra svarkategorien 'delvist enig' til kategorien 'helt enig'.

Det bør især fremhæves, at strategien arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd tilsyneladende har vundet gehør blandt lederne, idet andelen, der er helt enige i udsagnet 'et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for, at medarbejderne kan udvikle høj faglighed', er steget fra 40 pct. til 76 pct. samtidig med, at andelen af delvist enige er faldet tilsvarende fra 53 pct. til 17 pct. Det betyder, at over en tredjedel af lederne har flyttet standpunkt i løbet af de sidste tre år.

Derimod er der fortsat kun begrænset tilslutning til udsagnet 'Udover de lovpligtige APV'er gennemfører vi trivselsmålinger ved større omstillinger og omstruktureringer'. Vi kan se herunder om årsager til sygefravær, at både ledere og medarbejdere har oplyst, at den

hyppigste årsag til arbejdsrelateret sygefravær er stress, herunder arbejdspres, samarbejdsproblemer og omstruktureringer. Det kan derfor undre, at der ikke er større fokus på at gennemføre trivselsmålinger i forbindelse med større omstillinger og omstruktureringer. Op mod 40 pct. oplyser, at de ikke eller kun i begrænset omfang er enige i udsagnet.

Selvom andelen er faldet med 17 procentpoint siden 2017, er der sammenholdt med, at 75 pct. af lederne indenfor de seneste 12 måneder har oplevet organisatoriske forandringer på arbejdspladsen, grund til at overveje, hvordan arbejdspladserne kan støttes og motiveres til i højere grad at gennemføre trivselsmålinger udover de lovpligtige APV, når der sker større forandringer og omstillinger. Her kan trivselsmålinger netop være med til at få kortlagt, hvor der kan være behov for særligt fokus eller indsatser, der medvirker til at sikre et godt arbejdsmiljø.

Sygefravær de seneste 12 måneder

Ved sygefravær i denne sammenhæng forstås alene sygefravær relateret til forhold på arbejdspladsen. Det samlede sygefravær kan derfor sagtens opleves højere end besvarelserne i undersøgelsen angiver.

I alt har 460 respondenter svaret på spørgsmålet, om de indenfor de seneste 12 måneder har været sygemeldte på grund af arbejdsrelaterede forhold. Heraf har 8 pct. svaret ja. Blandt basismedarbejdere udgør den tilsvarende andel 16 pct. Forholdsmæssigt berøres kun halvt så mange ledere af arbejdsrelateret sygefravær som deres medarbejdere.

Årsager til sygefravær

Når man ser på årsagerne til sygefraværet tegnes et noget andet billede, når det gælder lederne, end når det gælder basismedarbejdere. De tre hyppigste årsager blandt lederne er:[5]

1. Stress, herunder arbejdspres, samarbejdsproblemer og omstruktureringer (86 pct.)
2. Krænkende handlinger som mobning, chikane, uretmæssige anklager, seksuel chikane (11 pct.)
3. Andre årsager (8 pct.)

Blandt basismedarbejdere udgør stress/samarbejdsproblemer mv. også den hyppigste årsag, der tegner sig for 70 pct. af fraværet, men her efterfulgt af vold og trusler (20 pct.) og andre årsager (14 pct.). Desuden optræder fald sammen med borger, forflytninger, støj fra borgere også som årsager til sygefravær blandt medarbejdere. Årsager, vi ikke finder blandt lederne.

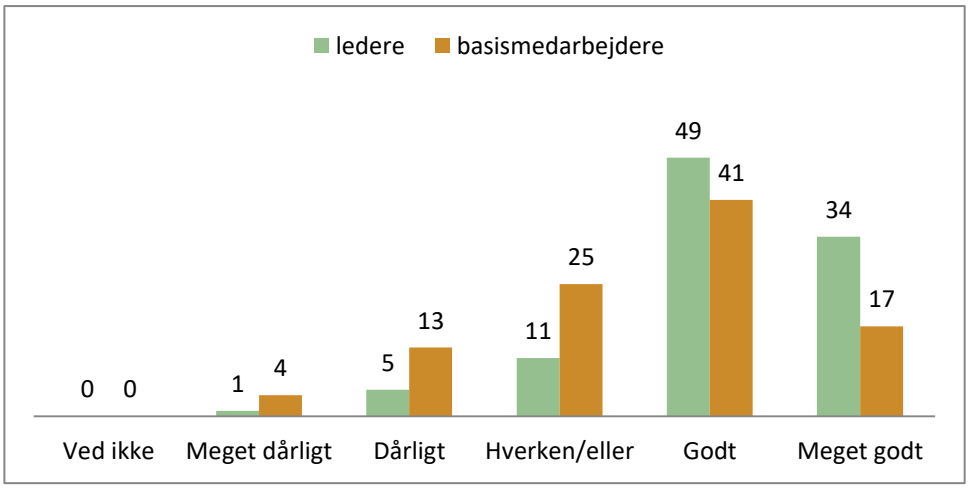
Det er imidlertid interessant, at de samme årsager, der her fremhæves som hyppigste anledning til sygefravær blandt lederne, også er de årsager, der giver anledning til henvendelser om hjælp fra Lederlinjen.

[5]Bemærk, at det har været muligt at afgive flere svar, så sammentællingen overstiger 100 pct. i alt. 37 respondenter har i lederundersøgelsen angivet at have været sygemeldt indenfor de seneste 12 måneder. Undersøgelsen er derfor behæftet med meget stor statistisk usikkerhed og er ikke repræsentativ på grund af den begrænsede andel, som respondenterne udgør af det samlede antal ledermedlemmer.

5. Psykisk arbejdsmiljø

Arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø har blandt andet betydning for forekomsten af stress. Graden af indflydelse, forudsigelighed, social støtte og meningsfuldhed i arbejdet er med til at påvirke arbejdspladsens stressniveau. Det er desuden vigtigt, at den ansatte føler, arbejdspladsen er præget af tillid og retfærdighed. I dette afsnit undersøges derfor en række af de parametre, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø.

Som det fremgår af Tabel 15, vurderer 83 pct. af lederne, at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen overordnet set er godt eller meget godt. Den tilsvarende andel af basismedarbejderne er noget mindre med 58 pct. samtidig med, at andelen på 17 pct., der vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er dårligt/meget dårligt, er tre gange højere end andelen af lederne, der svarer på samme måde.



Tabel 15. Hvordan vil du overordnet set vurdere det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?

Man kan vælge at tage forskellen ovenfor som udtryk for, at lederne ikke har tilstrækkelig god føling med arbejdspladsens generelle psykiske arbejdsmiljø. En anden og mere nærliggende mulighed er, at der kan være en tendens til at vurdere ud fra oplevelsen af sit personlige arbejdsmiljø, og her vil det spille ind, at lederne alt andet lige har væsentlig større råderum og muligheder for at påvirke deres arbejdsmiljø, fx i forhold til indflydelse på og mulighed for tilrettelæggelse af eget arbejde samt for at skabe sammenhæng mellem ressourcer og opgaver og derigennem opnå større arbejdsglæde og meningsfuldhed. Denne mulighed understøttes af tilkendegivelserne på de efterfølgende spørgsmål.

Stress

Sammenlignet med ledernes 2017-undersøgelse spores i 2020 et nærmest umærkeligt fald i oplevelsen af stress. I 2020 oplyser 8 pct., at de i meget høj grad har oplevet ubehagelig stress i arbejdet indenfor de seneste fire uger mod 9 pct. i 2017. 11 pct. har oplevet stress i høj grad, og 27 pct. svarer i nogen grad. De tilsvarende andele udgjorde i 2017 henholdsvis 12 og 28 pct.

Benchmarkes med basismedarbejdernes oplevelse af stress ser vi her ingen betydende forskel i andelene, der har svaret i meget høj grad (8. pct.) eller i høj grad (13 pct.). Derimod er

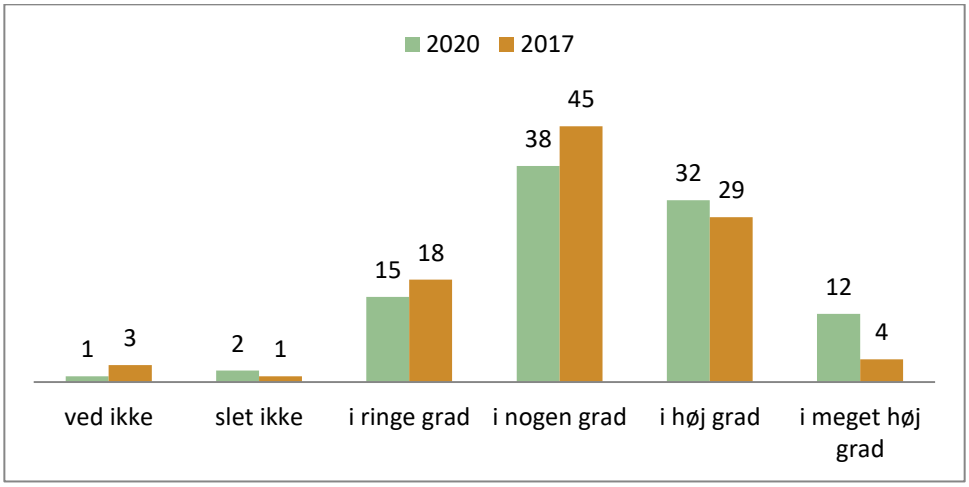
der en højere andel (34 pct.), som har oplevet stress i nogen grad. Den mest markante forskel ses dog blandt andelen af respondenter, der slet ikke har oplevet stress indenfor de seneste fire uger. Her er der forholdsmæssigt næsten 50 pct. flere ledere (24 pct.) end medarbejdere (17 pct.), der slet ikke har oplevet stress.

Det interessante i denne undersøgelse er, at der over tre år nærmest ikke spores nogen forandring i de socialpædagogiske lederes oplevelse af stress, når det samtidig fra flere andre faggrupper lyder, at stress udgør et stigende og alvorligt problem blandt lederne. Det må naturligvis ikke negligeres, at stress samlet set forekommer hos næsten halvdelen af lederne i nogen til meget høj grad. Og det må derfor fortsat være et indsatsområde at fokusere på, hvordan forekomsten af stress kan nedbringes.

Balance mellem krav og ressourcer

Et af de forhold, der især har betydning for forekomsten af stress, er balancen mellem egne ressourcer og de krav, der stilles fra omgivelserne, og herudover også balancen mellem arbejdsliv og privatliv.

Som det fremgår af Tabel 16 spores en forbedring i ledernes oplevelse af, at der er balance mellem ressourcer og krav. Hvor der i 2017 var 78 pct., som angav, at de i nogen grad til meget høj grad oplevede, at der var balance mellem krav og ressourcer, udgør andelen i 2020 82 pct. Særligt bemærkes en tredobling i andelen af respondenter, der i meget høj grad oplever balance mellem krav og ressourcer fra 4 pct. til 12 pct. Omvendt er der stadig en forholdsvis høj andel, som oplever ubalance, idet knap hver femte angiver, at de kun i ringe grad eller slet ikke oplever balance mellem krav fra nærmeste leder/forvaltningen og egne ressourcer.



Tabel 16. I hvilken grad oplever du, at der er balance mellem dine ressourcer og forvaltningens/din nærmeste leders krav til dig? n = 425

I undersøgelsen ser vi nogenlunde samme fordeling, når lederne spørges, om de oplever balance mellem egne ressourcer og de krav, der stilles fra pårørende.

Endelig viser en sammenligning med basismedarbejdernes besvarelse på spørgsmålet, om de oplever balance mellem krav og ressourcer, at de oplever en større ubalance end lederne. Her har 27 pct. svaret, at de slet ikke eller i ringe grad oplever balance mellem krav og ressourcer.

Spørgsmålet kunne her være, om den ubalance, lederne oplever, kanaliseres videre ud blandt medarbejderne forstået på den måde, at hvis lederne ikke oplever, at de kan håndtere krav oppe fra eller fra pårørende, skaber det frustrationer og uro længere nede i systemet og forringer ledernes muligheder for at sikre balance mellem krav og ressourcer for deres medarbejdere?

Balance mellem arbejdsliv og privatliv

I dette afsnit fokuseres på ledernes oplevelse af at skulle være tilgængelige, balancen mellem arbejde og privatliv og omfanget af arbejdstid.

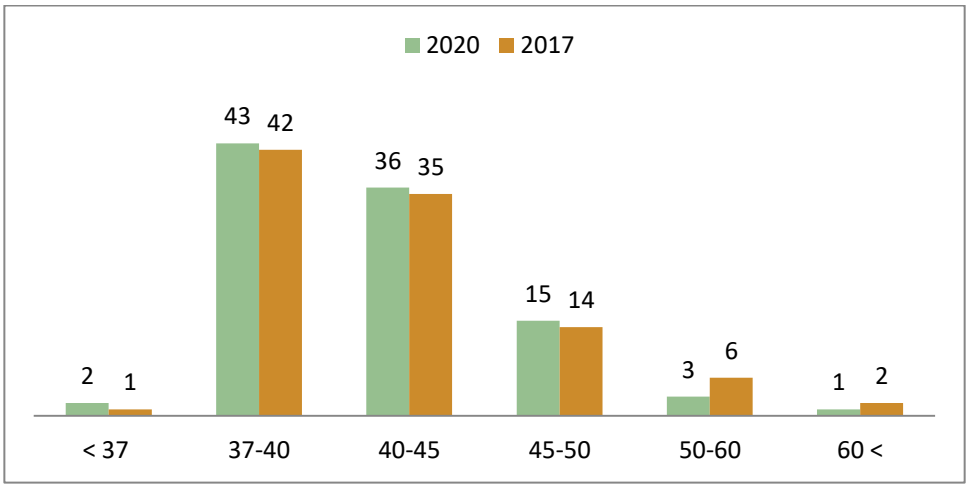
I tre forskellige udsagn er respondenterne blev bedt om at vurdere dels deres egen oplevelse af vigtigheden at være tilgængelig kontra omgivelsernes forventninger til deres tilgængelighed, dels om de oplever det som en belastning at skulle være tilgængelige, og endelig om det opleves som et problem, at arbejdet tager tid fra privatlivet.

63 pct. af respondenterne ser det i meget høj grad/i høj grad som en af de vigtigste opgaver for ledere at være tilgængelige, når der er brug for det. Andelen er stort set uændret siden 2017. I forhold hertil er andelen af respondenter, der svarer tilsvarende på udsagnet om, hvorvidt der er en forventning om, at de skal være tilgængelige udenfor normal arbejdstid, steget med 10 procentpoint fra 33 pct. til 43 pct. På trods af stigningen er der stadig markant forskel på, hvad respondenterne selv vurderer som vigtigt, og hvad de oplever som omgivelsernes forventning om deres tilgængelighed. Faktisk svarer hver femte, at der kun i ringe grad eller slet ikke er nogen forventning om, at de skal være tilgængelige udenfor normal arbejdstid.

Denne diskrepans mellem egen vurdering af vigtigheden og omgivelsernes forventning til tilgængeligheden bliver endnu mere udtalt, når besvarelserne til udsagnet 'Jeg ser det ikke som en belastning at skulle være tilgængelig' trækkes med ind i billedet. Hver tredje erklærer sig slet ikke eller i ringe grad enige i udsagnet. 40 pct. er i nogen grad enige og blot hver tiende er i meget høj grad enige i, at det ikke udgør en belastning at skulle være tilgængelig, når der er brug for dem.

Samtidig angiver godt halvdelen dog, at de slet ikke eller kun i ringe grad oplever det som et problem, at arbejdet tager meget tid fra deres privatliv. Der kan imidlertid konstateres en stigning i andelen, som oplever det som et problem, idet 48 pct. i 2020-undersøgelse tilkendegiver, at de i nogen grad/i høj grad/i meget høj grad er enige i udsagnet mod 41 pct. i 2017.

Der kan dog ikke umiddelbart spores en sammenhæng mellem, at flere oplever det som et problem, at arbejdet tager tid fra privatlivet, holdt op mod udviklingen i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid (Tabel 17). Her ses en stigning på 3 pct. i andelene, der arbejder mellem 37 og 50 timer i gennemsnit, mens der samtidig er et fald på 3 pct. blandt respondenter, der arbejder mellem 50-60.

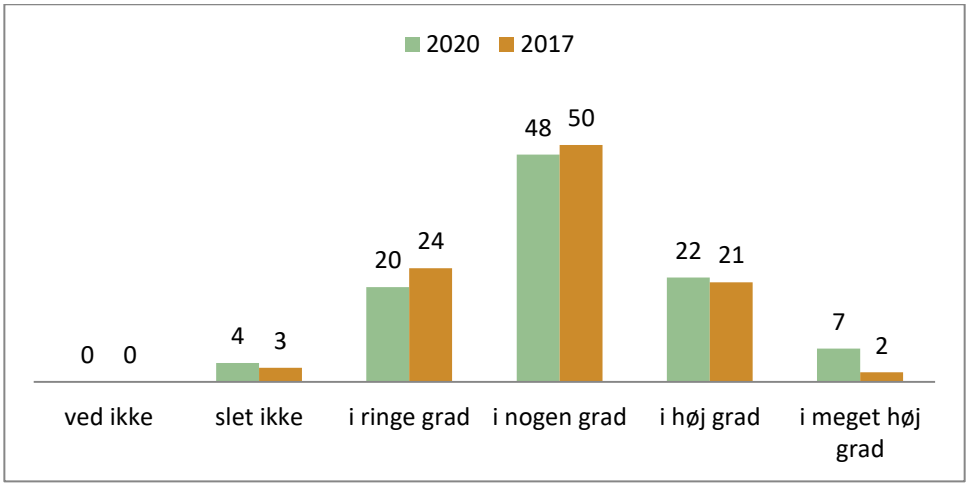


Tabel 17. Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen? n = 420

De fleste ledere har en målsætning om, at de er ansat til en ugentlig arbejdstid på 37 timer, og derfor er det også det timetal, de forsøger at arbejde hver uge. 75 pct. er i nogen grad/i høj grad/i meget høj grad' enige i udsagnet. Knap 60 pct. ville dog ønske, at de arbejdede færre timer om ugen, heraf hver tiende i meget høj grad. Ca. hver tredje oplever det i høj grad/i meget høj grad som et grundvilkår, at de arbejder mere end 37 timer om ugen, mens 27 pct. slet ikke eller kun i ringe grad ser det som et grundvilkår. 14 pct. tror, at de med de rette værktøjer kan blive bedre til at strukturere deres arbejdstid, mens 41 pct. ikke mener, det vil kunne gøre en forskel.

Planlægning af eget arbejde

Ligesom det gør sig gældende omkring balance mellem krav og ressourcer, har mulighederne for at lave en planlægning af arbejdsopgaver, der holder, betydning for stressforekomsten. Her viser undersøgelsen, at halvdelen af lederne kun i nogen grad oplever, at de kan foretage en sådan planlægning (Tabel 18).



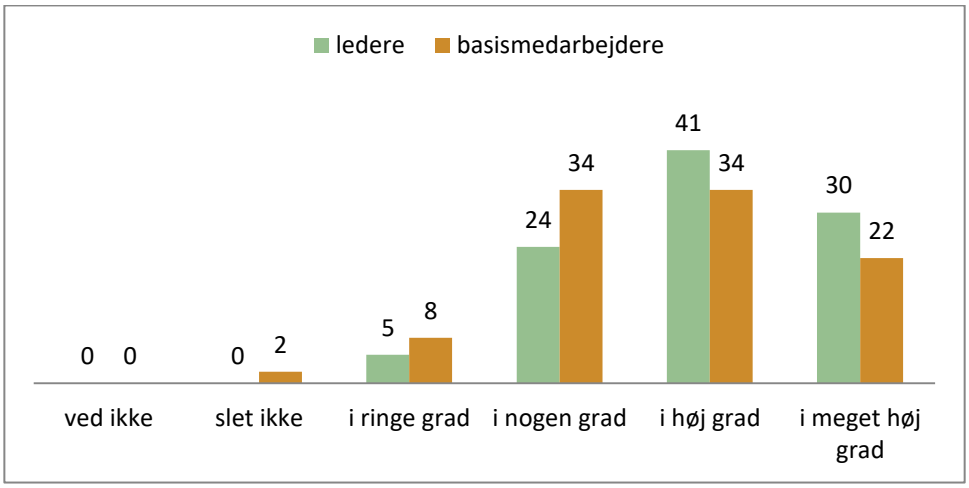
Tabel 18. I hvilken grad kan du lave en planlægning af dine arbejdsopgaver, som holder nogenlunde i forhold til tidsforbrug og opgaver? n = 425

Der spores en mindre forbedring i andelen, der i høj grad/meget høj grad oplever, at de kan lave en holdbar planlægning. Men, der er stadig knap 25 pct., som slet ikke eller kun i ringe grad kan planlægge deres arbejdsopgaver. Det er derfor et spørgsmål, om man skal betrag-

te det som et vilkår, som ledere af socialpædagogiske arbejdspladser må leve med, eller om det er muligt at forebygge nogle af de hændelser, der påvirker planlægningen af egne arbejdsopgaver?

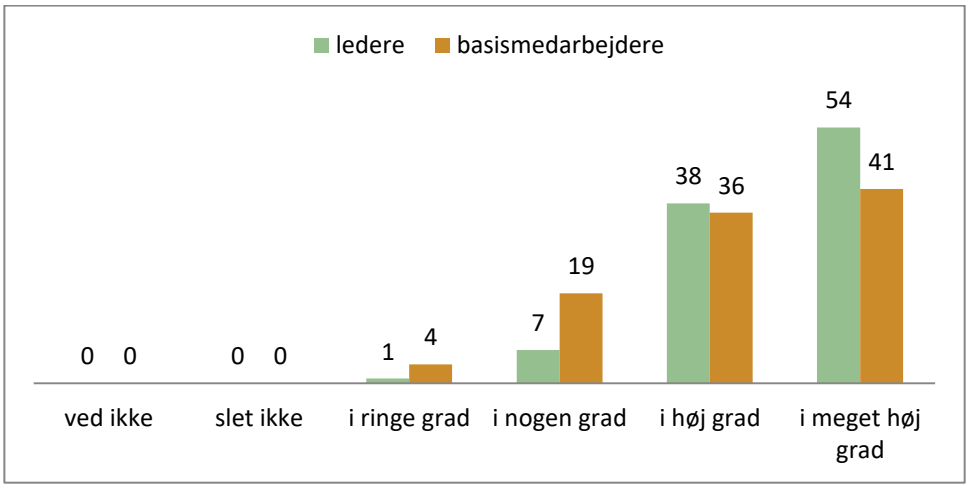
Arbejdsglæde og meningsfuldhed

På trods af de foregående tilkendegivelser om balance mellem krav og ressourcer og muligheder for holdbare planlægninger af arbejdsopgaver er der overvejende stor tilslutning til, at arbejdet giver den enkelte selvtillid og arbejdsglæde.



Tabel 19. I hvilken grad giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde? n = 425 (ledere)

Blandt lederne gør dette sig i høj grad eller meget høj grad gældende for tre ud af fire. Faktisk giver kun hver 20. leder udtryk for, at arbejdet i ringe grad giver dem arbejdsglæde og selvtillid (Tabel 19).



Tabel 20. I hvilken grad oplever du dit arbejde som meningsfuldt? n = 425 (ledere)

Samtidig oplever over halvdelen af lederne, at deres arbejde er meningsfuldt i meget høj grad, mens 38 pct. oplever en høj grad af meningsfuldhed i arbejdet. Det er derfor nærliggende at antage, at det langt hen af vejen lykkes for lederne at omsætte og gennemføre de mål, de har sat sig og som også motiverer dem til at være ledere[6].

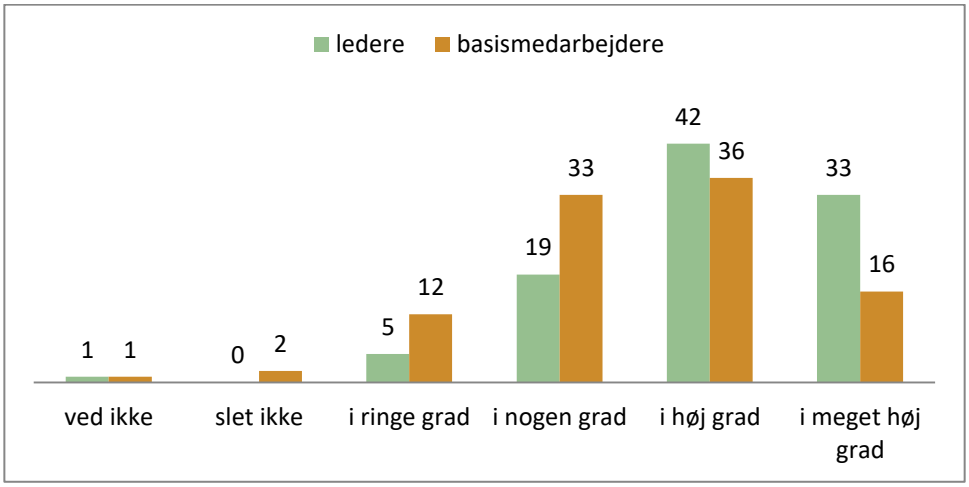
[6] Tabel 1, side 6

Tillid

Et godt samarbejde og en oplevelse af tillid og retfærdighed er hjørnestenene i social kapital – som igen er med til at skabe en god arbejdsplads. Grundtanken i social kapital er, at man ved at opbygge og udnytte stærke relationer i virksomheden kan gavne kvalitet og effektivitet - og samtidig styrke trivsel og godt arbejdsmiljø. Stærke relationer bygger i høj grad på tillid.

På den baggrund er det også relevant at undersøge oplevelsen af tillid på arbejdspladsen. Dog med den begrænsning, at der i denne undersøgelse er tale om tillid generelt, hvorfor det ikke er muligt at udlede noget specifikt om tilstedeværelsen af tillid i konkrete eller afgrænsende relationer.
Alt andet lige tegner der sig et billede af, at de socialpædagogiske arbejdspladser er præget af en høj grad af tillid. 75 pct. af lederne oplever en høj grad eller meget høj grad af tillid, mens blot 5 pct. kun i ringe grad oplever tillid på arbejdspladsen. Sammenholdt med et andet spørgsmål, hvor knap 70 pct. af lederne angiver, at de i høj grad/meget høj grad oplever at blive anerkendt for deres indsats som leder af deres medarbejderne, er det nærliggende at antage, at ledernes oplevelse af tillid på arbejdspladsen også relaterer sig til den tillid, de oplever fra medarbejderne.

Ser man på ledernes oplevelse af anerkendelse fra nærmeste leder for deres indsats som leder, udgør den tilsvarende andel, der svarer i høj grad/meget høj, knap 60 pct.



Tabel 21. I hvilken grad oplever du, at der er tillid på din arbejdsplads? n = 425 (ledere)

Vold

De offentligt ansatte faggrupper er mest udsatte for vold og trusler i forbindelse med arbejdet, og problemet er voksende. Det gælder især indenfor brancheområdet 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. En undersøgelse fra 2018 gennemført af NFA viser, at der blandt socialpædagoger var 37,3 pct., som har været udsat for fysisk vold mod et landsgennemsnit på 5,8 pct. Samtidig oplyser 46,1 pct., at de indenfor den samme periode på 12 måneder havde været udsat for trusler om vold. Her lå landsgennemsnittet på 8,4 pct.[7]

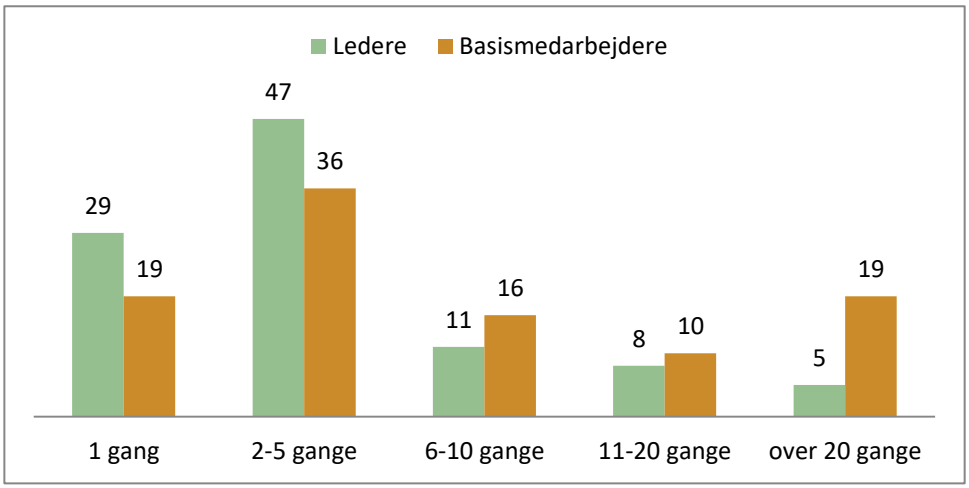
[7] Kilde: 'Arbejdsmiljø og helbred i Danmark' NFA 2018, https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/

Socialpædagogerne har naturligvis et helt særligt fokus på arbejdsmiljøindsatser til at forbygge forekomsten af vold og trusler, blandt andet ved at kortlægge forekomsten af vold og trusler blandt medlemmerne herunder også blandt ledere og mellemledere. Spørgsmål om vold har dog ikke indgået i den tidligere arbejdsmiljøundersøgelse fra 2017. Det er derfor ikke muligt i den nuværende undersøgelse at vurdere udviklingen i forekomsten af vold og trusler blandt ledere og mellemleder. Undersøgelsen kan derfor alene give et øjebliksbillede over omfanget af oplevet vold og trusler.

Fysisk vold

I 2020-undersøgelsen tilkendegiver 9 pct. af lederne svarende til 38 respondenter, at de indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen. Den tilsvarende andel blandt basismedarbejdere udgør 28 pct. Ser man på hyppigheden af voldsepisoder, som den enkelte udsættes for indenfor et år, er der markant forskel på ledere og basismedarbejdere (Tabel 22).

Hvor den enkelte leder oftere end basismedarbejdere kun udsættes for fysisk vold 1 til 5 gange årligt (76 pct.), gør det modsatte sig gældende for de, der udsættes for fysisk vold 6 til 20 gange årligt, og i særdeleshed, når det gælder voldsepisoder mere end tyve gange årligt. Her gælder det kun hver 20. leder, mens det samme gør sig gældende for hver 5. basismedarbejder. På grund af det stærkt begrænsede datagrundlag er det dog forbundet med meget stor usikkerhed at konkludere noget om årsagerne til den store forskel. Men det vil være nærliggende at antage, at en stor del af forklaringen skal ses i, at basispersonalet er i tættere kontakt med borgerne end lederne.



Tabel 22. Hvor ofte har du indenfor de seneste 12 mdr. været udsat for fysisk vold? n = 38 (ledere)

En anden eller supplerende årsag til forskellen kan måske også findes i det forhold, at 95 pct. af lederne føler sig helt eller delvist fagligt rustet til at forebygge konflikter og vold. Den tilsvarende andel blandt basismedarbejderne udgør 79 pct.

Endelig er der også forskel i oplevelsen af eventuelle fysiske gener efter den seneste voldsepisode. Generelt er tilbagemeldingerne fra lederne, at der overvejende ikke har været fysiske gener (71 pct.) eller kun i ringe grad (24 pct.). Blandt basismedarbejdere er den tilsvarende fordeling 51 pct. og 31 pct. mens 14 pct. har haft gener i nogen grad.

På trods af den lavere forekomst af fysisk vold blandt lederne end blandt basispersonalet er lederne stadig overrepræsenteret i forhold til landsgennemsnittet, når det gælder risikoen for at blive udsat for vold. Alene af den grund bør der være fortsat fokus på forebyggelse af fysisk vold på de socialpædagogiske arbejdspladser.

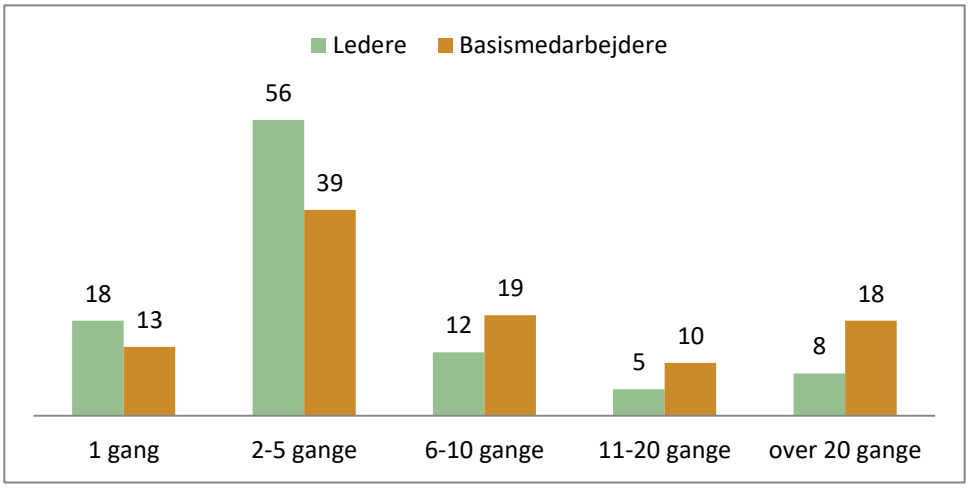
Opfølgning på voldsepisoder og forebyggelse af konflikter og vold

Når det gælder opfølgning på den seneste voldsepisode i form af arbejdsskades- og politianmeldelser svarer 26 pct., at episoden er anmeldt som arbejdsskade, og 13 pct. svarer, at der er foretaget politianmeldelse. 27 respondenter valgte ikke at anmelde episoden som arbejdsskade, fordi der enten ikke var efterfølgende gener eller sygdom (56 pct.) eller med baggrund i socialpædagogiske overvejelser i forhold til borgeren (23 pct.). Herudover har en enkelt anført, at det opleves svært som leder. I forhold til ikke at have foretaget politianmeldelser er begrundelser enten manglende vilje til at anmelde (12 pct.), socialpædagogiske overvejelser i forhold til borgeren (52 pct.) eller af andre årsager (24 pct.).

Det er ikke muligt på baggrund af det foreliggende datamateriale at konkludere, hvordan der generelt arbejdes med forebyggelse af konflikter og vold, idet der kun er modtaget oplysninger om 38 tilfælde, hvoraf lidt over halvdelen er indberettet til nærmeste leder/forvaltning. Heraf blev der i 18 tilfælde foretaget en analyse af episoden med henblik på at forebygge, at episoden sker igen.

Psykisk vold

I modsætning til episoder med fysisk vold er der dobbelt så mange ledere, der har været udsat for psykisk vold på arbejdspladsen. Her giver 17 pct. af de adspurgte udtryk for, at de indenfor de seneste 12 måneder har været udsat psykisk vold. Opgørelse over fordelingen af antallet af episoder i løbet af året, som den enkelte har været udsat for fremgår af Tabel 23.

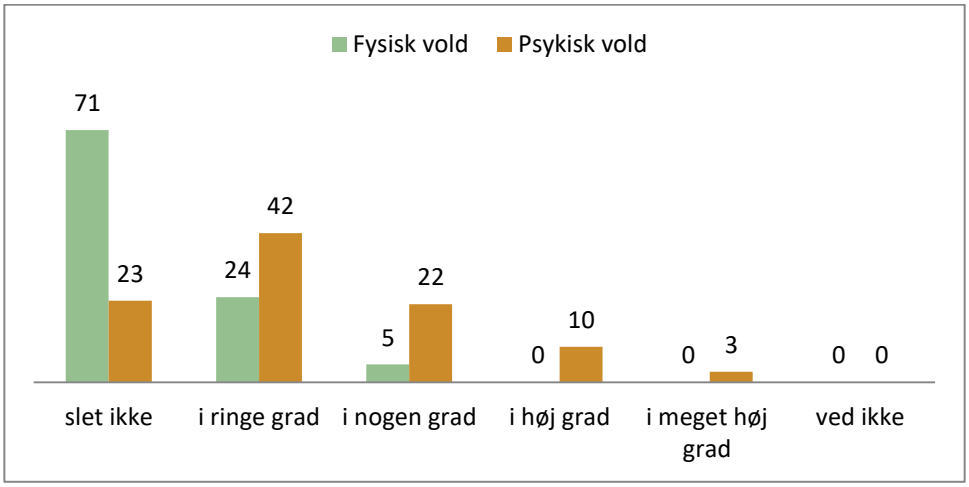


Tabel 23. Hvor ofte har du indenfor de seneste 12 mdr. været udsat for psykisk vold? n = 78 (ledere)

Den psykiske vold giver sig især udtryk som trusler på livet (36 pct.), trusler mod familie/venner (14 pct.) og chikane på sociale medier (16 pct.). Når det gælder chikane på sociale medier, er lederne særligt udsatte sammenlignet med basismedarbejdere. Forholdsmæssigt er lederne fire gange så hyppigt udsat for denne form for psykisk vold. Herudover angiver 60 pct. andre årsager, hvor blandt andet sladder, rygtespredning og mobning samt hetz

og nedgørelse fra overordnede går igen. Dette er samtidig nogle af de samme årsager, som giver anledning til kontakt til Lederlinjen.

Ud over at dobbelt så mange ledere oplever psykisk vold i forhold til fysisk vold, oplever de berørte også i højere grad at have gener efter episoder med psykisk vold (Tabel 24). Omvendt foretages der sammenlignet med fysisk vold langt færre arbejdsskadeanmeldelser af psykisk vold og en lidt mindre andel indberettes til nærmeste leder/forvaltning. Begrundelserne for ikke at anmelde episoderne som arbejdsskader angiver en tredjedel af respondenterne at være af socialpædagogiske hensyn overfor borgeren, mens halvdelen angiver andre forhold. Herunder især, at den psykiske vold er begået af medarbejdere, kolleger eller chefer, men også at det følger med jobbet som leder.



Tabel 24. Hvor ofte har du haft fysiske/psykiske gener efter den seneste episode?

Opfølgning på voldsepisoder

I de tilfælde, hvor den seneste episode med psykisk vold er blevet indberettet til nærmeste leder/forvaltningen, er der 59 pct. af tilfældene foretaget en analyse af episoden med henblik på at forebygge, at det sker igen.

Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed

Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende.

Forekomst af mobning de seneste 12 måneder

Ud af 422 respondenter oplyser 8 pct. svarende til 33 personer, at de indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for mobning. I en fjerdedel af tilfældene blev mobningen begået af kolleger, i halvdelen af tilfældene stod en leder bag mobningen, og i resten af tilfældene var der tale om mobning fra medarbejdere. Kun i to tilfælde var en borger indblandet.

Der er i mobbesager en tendens til, at lederne i større omfang henter hjælp hos Socialpædagogerne, idet 31 pct. har oplyst, at de udover hjælp fra kolleger og pårørende har modtaget hjælp fra Socialpædagogerne. Det samme behov for hjælp fra Socialpædagogerne ses ikke i voldssager uanset om der er tale om fysisk eller psykisk vold. Denne tendens hænger antagelig sammen med, at mobningen meget sjældent begås af borgere, men af ansatte, og

at der derfor er et større behov for at hente hjælp udenfor arbejdspladsen på trods af, at arbejdspladsen har retningslinjer for forebyggelse og håndtering af mobning. Her oplyser nemlig 86 pct. af alle (422 respondenter), at arbejdspladsen har sådanne retningslinjer.

Forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed de seneste 12 måneder

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

I undersøgelsen tilkender blot 2 pct. (8 ud af 422 respondenter), at de indenfor de seneste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel chikane. I fem tilfælde var opmærksomheden rettet fra borgere, i de restende 3 tilfælde handlede det om uønsket seksuel opmærksomhed fra medarbejdere.

Forekomsten af uønsket seksuel opmærksomhed rettet mod lederne er så lav, at der ikke kan uddrages nogen konklusioner vedrørende eventuelle fremadrettede indsatser til forebyggelse af problematikken. Derimod viser benchmarking med arbejdsmiljøundersøgelsen blandt basismedarbejdere, at der her er 9 pct. af medarbejderne, der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed, og at borgerne tegner sig for langt den overvejende del af tilfældene (86 pct.). Det vil på den baggrund være det mest nærliggende at anbefale, at en forebyggende indsats skal tage afsæt i socialpædagogiske indsatser og sikring af, at de rette faglige kompetencer er til stede på arbejdspladsen.

Retningslinjer for forebyggelse af seksuel opmærksomhed

Herudover kan der være behov for dels at udarbejde forebyggende retningslinjer og dels at synliggøre eksisterende retningslinjer. Begge undersøgelser peger i den retning, idet der blandt lederne kun er 61 pct., der kender til, at arbejdspladsen har retningslinjer for forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed, mens andelen blandt basismedarbejdere er helt nede på 28 pct. 24 pct. af lederne mener ikke, at arbejdspladsen har udarbejdet retningslinjer (18 pct. blandt basismedarbejderne). Over halvdelen af basismedarbejderne ved ikke, om der er retningslinjer. Blandt lederne udgør denne andel 15 pct.

6. Fysisk arbejdsmiljø

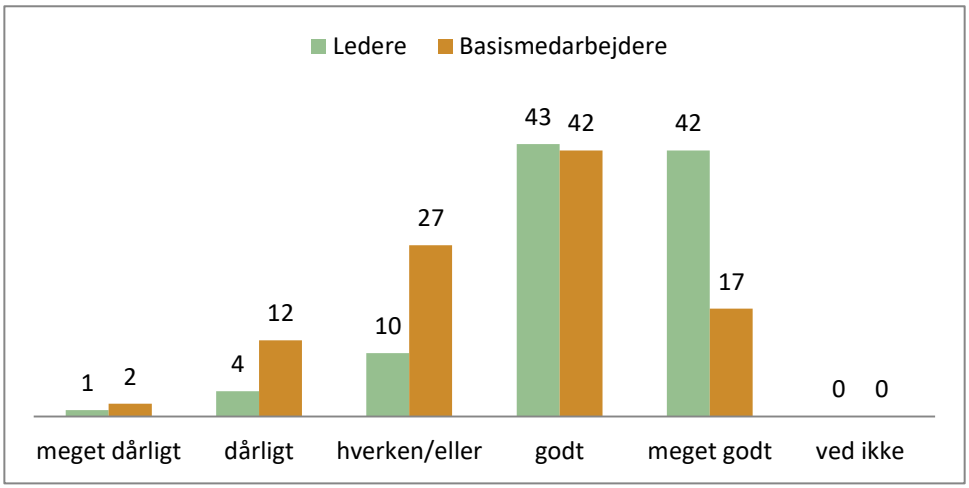
Fysisk arbejdsmiljø generelt

Fysisk arbejdsmiljø handler om arbejdsstedets indretning, om tunge løft, ensidigt gentaget arbejde, indeklima, om de stoffer og materialer, medarbejderne evt. kommer i kontakt med, om støj, om lys, arbejdsstillinger med videre. Hvad der er relevant for den enkelte afhænger af, hvor man arbejder, fx om man arbejder i borgerens hjem eller et værested, døgntilbud eller dagtilbud.

Gennem et sundt og sikkert fysisk arbejdsmiljø kan vi medvirke til at forebygge nedslidningsskader relateret til arbejdet, og andre sygdomme, der skyldes et dårligt fysisk arbejdsmiljø.

I undersøgelsen er der spurgt ind til ledernes vurdering af arbejdspladsens fysiske arbejdsmiljø. Den generelle vurdering blandt lederne er, at arbejdspladsens fysiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt (85 pct.). Helt så godt opleves det ikke af basismedarbejderne, hvor kun 17 pct. vurderer det fysiske arbejdsmiljø til at være meget godt, mens 69 pct. vurderer det til at være godt eller middelgodt.

Vi hører fra medlemmerne, at der har været en tendens til, at fokus på det fysiske arbejdsmiljø "drukner" i den stigende opmærksomhed, der har været rettet mod det psykiske arbejdsmiljø. Det er sandsynligvis også den udvikling, som ses afspejlet i, at der blandt basismedarbejderne, som oplever et godt eller meget godt fysisk arbejdsmiljø, ses et fald fra 66 pct. til 59 pct.[8]



Tabel 25. Hvordan vil du overordnet vurdere det fysiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? n =422 (ledere)

Retningslinjer for forebyggelse af fysiske belastninger

På samme måde, som arbejdspladsen skal have udarbejdet retningslinjer for forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø, fx vold og trusler, mobning og chikane, gælder det for det fysiske arbejdsmiljø. Desværre viser det sig også her, at der er meget stor forskel på basismedarbejdernes viden om eller kendskab til retningslinjer for forebyggelse af

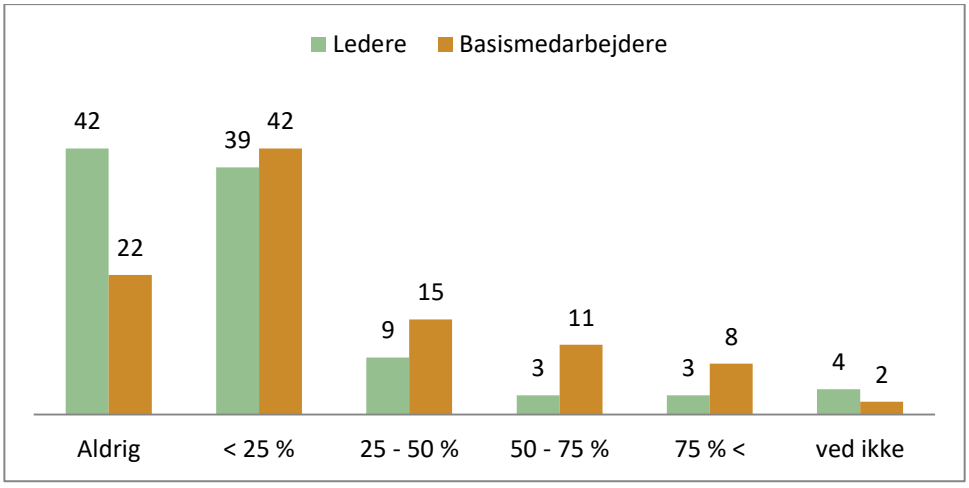
[8] Det er ikke muligt at måle udviklingen i ledernes oplevelse af det fysiske arbejdsmiljø, da de ikke blev spurgt herom i 2017-undersøgelsen.

fysiske belastninger og ledernes kendskab til samme. Hvor 78 pct. af lederne tilkendegiver, at arbejdspladsen har retningslinjer for forebyggelse af fysiske belastninger, er det kun 30 pct. af basismedarbejderne, som svarer tilsvarende.

Støj

Kroppen påvirkes rent fysisk af støj, og man kan risikere nedsat høreevne. Selv svag støj kan være generende. Støj, herunder støj fra menneskelig aktivitet, kan også være psykisk belastende, hvis arbejdet indeholder store følelsesmæssige krav, arbejdet er kompliceret eller der ofte arbejdes med korte deadlines.

Socialpædagogerne har ikke tidligere haft særlig opmærksomhed rettet mod støjgener på de socialpædagogiske arbejdspladser og de efterfølgende konsekvenser for de psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Men det kan være et arbejdsmiljøindsatsområde, som vi er nødt til at have fokus på. Derfor er der i 2020-arbejdsmiljøundersøgelserne for både ledere og basismedarbejdere medtaget spørgsmål om støj.



Tabel 26. Hvor stor en del af arbejdstiden er du generet af støj? n = 420 (ledere)

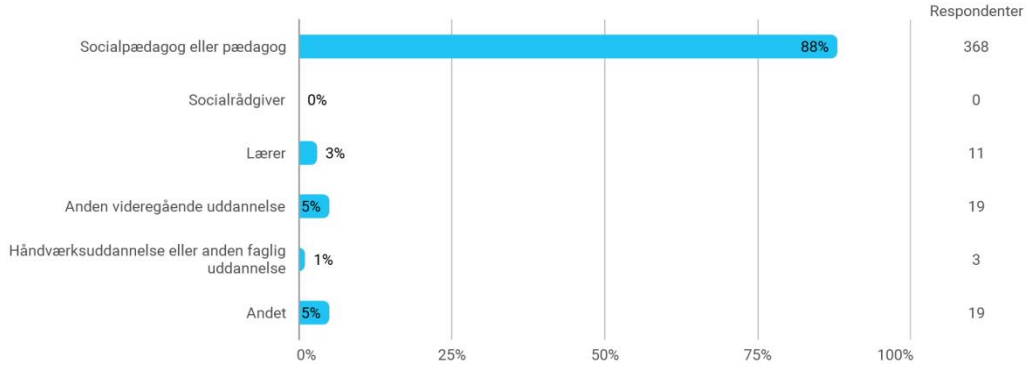
Over halvdelen af lederne tilkendegiver, at de er generet af støj i arbejdstiden i større eller mindre omfang, heraf 6 pct. over halvdelen af arbejdstiden. Lederne er især generet af støj fra:

- Råb og skrig (42 pct.)
- Støj, der skyldes indretning af tilbuddet, fx store åbne rum med dårlig akustik (34 pct.)
- Elektronisk støj, fx radio, musikafspillere og spillekonsoller, køkkenmaskiner (22 pct.)
- Hamren/banken mod genstande/vægge/døre (18 pct.)
- Andet, især kontorfællesskaber/kontorer der anvendes til flere formål, fx mødelokale (18 pct.)

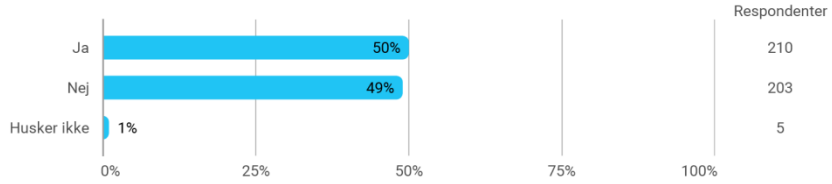
7. Baggrundsspørgsmål

Uddannelse og kompetenceudvikling

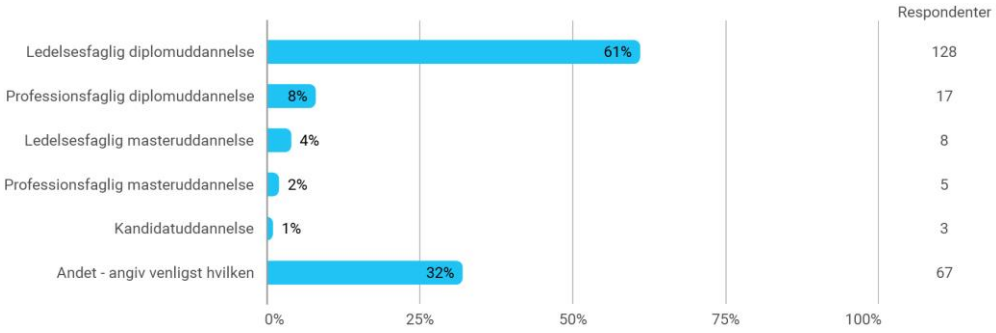
Tabel 27. Hvilken uddannelse har du?



Tabel 28. Har du indenfor de seneste 2 år været på faglig relevant efter-/ eller videreuddannelse?

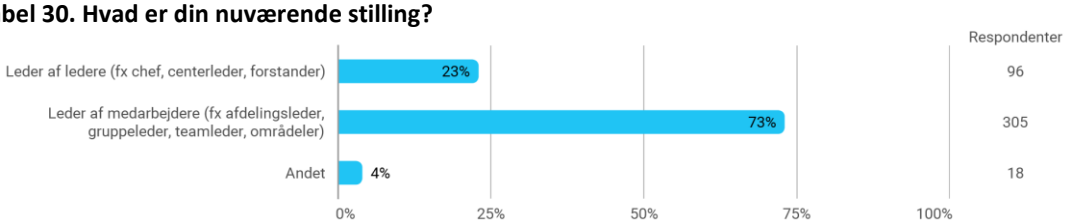


Tabel 29. Hvilken type af efteruddannelse har du været på indenfor de seneste 2 år? Du har mulighed for flere svar.

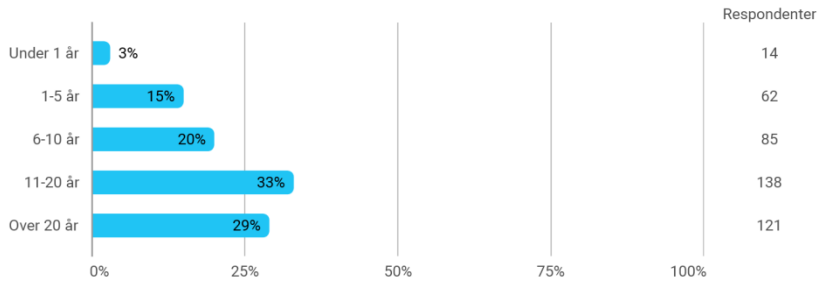


Anciennitet i lederstilling

Tabel 30. Hvad er din nuværende stilling?

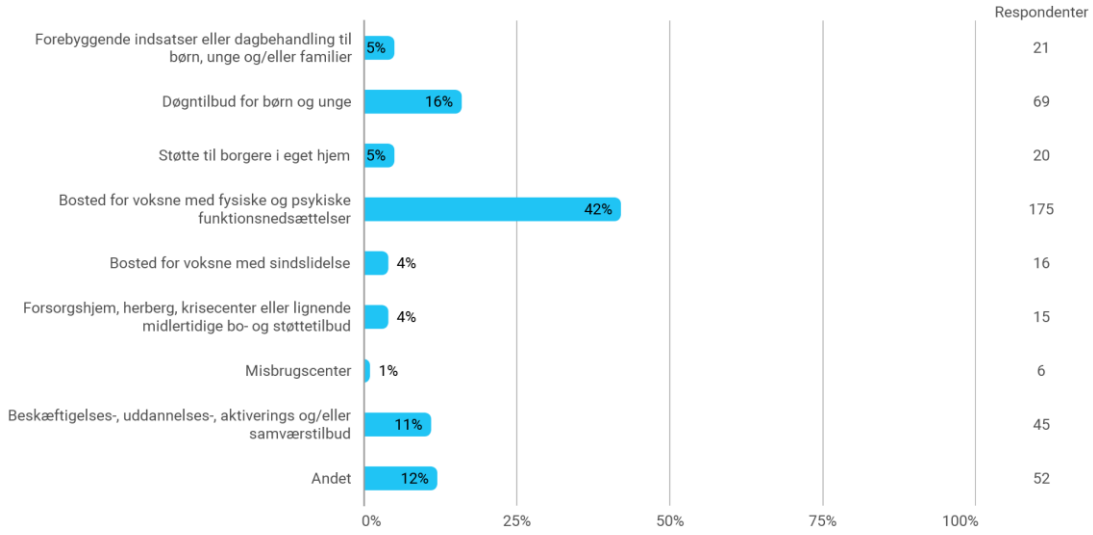


Tabel 31. Hvor længe har du været ansat som leder/mellemleder?

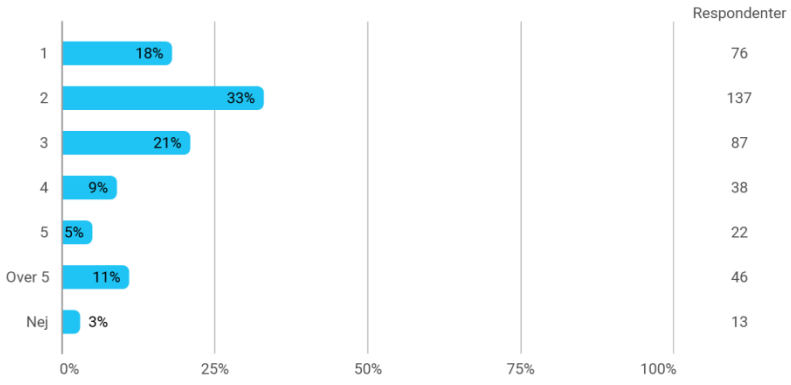


Ledelsesområde

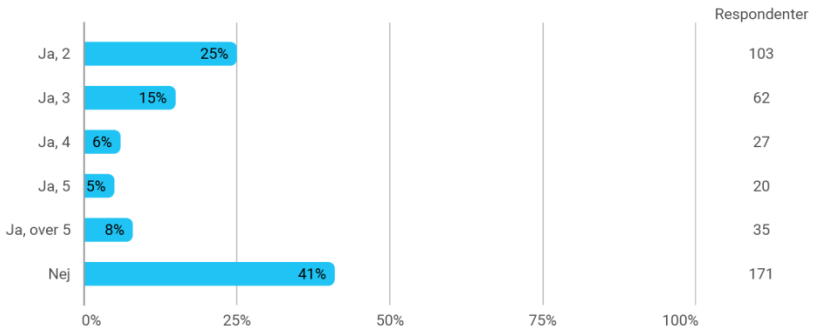
Tabel 32. Hvilket område er du ansat indenfor?



Tabel 33. er dit ledelsesområde omfattet af en eller flere paragraffer i Serviceloven?



Tabel 34. Er dit ledelsesområde fordelt over flere geografisk adskilte matrikler?



Tabel 35. Hvor mange medarbejdere er du leder for?

