SOCIALPÆDAGOGERNE

Arbejdsmiljø

En undersøgelse af socialpædagogers arbejdsmiljø

Januar 2023

SOCIALPÆDAGOGERNE

RAPPORT

Arbejdsmiljø
En undersøgelse af socialpædagogers arbejdsmiljø

Udgivet af Socialpædagogerne, april 2023

Kontakt:
Tine Maj Holm
tih@sl.dk

SOCIALPÆDAGOGERNE

Indholdsfortegnelse

0. Indledning 4
Forord 4
Læsevejledning 5

1. Konklusioner og resume 6
Hovedkonklusioner 6
Resumé 7

2. Faktorer som påvirker arbejdsmiljøet 10
Positive faktorer 11
Negative faktorer 16

3. Psykisk arbejdsmiljø 18
Stress og arbejdspres 19
Følelsesmæssig påvirkning i arbejdet 20
Tillid, samarbejde og indflydelse 20
Organisatoriske forandringer 22

4. Vold og trusler 24
Fysisk vold 24
Psykisk vold 26
Faktorer der påvirker risikoen for fysisk og psykisk vold 28

5. Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed 31
Mobning 31
Uønsket seksuel opmærksomhed 32
Manglende kendskab til retningslinjer 33

6. Fysisk arbejdsmiljø 35
Muskelsmerter 36
Håndtering og forflytning af borgere 37
Støjgener og gående/stående arbejde 38

7. Faglighed og rekruttering 39
Faglighed, sparring og supervision 39
Rekruttering og medarbejderudskiftning 40
Ledelse og støtte 41

8. Rammer og arbejdsvilkår 42
Arbejdstid og bibeskæftigelse 42
Nat- og rådighedstjeneste 43
Dokumentationsarbejde 43

9. Fagligt relevant efteruddannelse 45

10. Perspektivering: Den fremadrettede arbejdsmiljøindsats 46

11. Metode og baggrundsoplysninger 47

0. Indledning

Forord

Socialpædagogisk arbejde er et af velfærdssamfundets kerneområder. Socialpædagoger arbejder med mennesker i vores samfund, som har det allersværest.

Socialpædagoger giver mennesker med svære vilkår mulighed for at indgå i samfundet, være en del af fællesskaber, bidrager til opfyldelse af drømme, motiverer til udvikling og håb og meget mere.

Kernen for socialpædagogisk arbejde er, at det er fagligt funderet, meningsfuldt og forbundet med arbejdsglæde og trivsel, når indsatserne lykkedes. Socialpædagogisk arbejde rummer også et stort udviklingspotentiale for den enkelte socialpædagog – både på det personlige og faglige plan, da det socialpædagogiske område er mangfoldigt, udfordrende og altid i bevægelse.

Det er en forudsætning for at lykkedes med den socialpædagogisk indsats, at socialpædagogiske arbejdspladser er attraktive. På en attraktiv arbejdsplads trives medarbejderne, bliver i jobbet, fagligheden får plads og kvaliteten i den socialpædagogiske indsats opretholdes og udvikles.

Her spiller arbejdsmiljøet en stor rolle. Arbejdsmiljøet er én af de vigtigste faktorer, når det handler om både at tiltrække flere studerende til pædagoguddannelsen og dermed uddanne flere socialpædagoger, rekruttere kvalificerede socialpædagoger til socialpædagogiske tilbud og få flere socialpædagoger til at opretholde tilknytningen til det socialpædagogiske arbejdsfelt.

Denne undersøgelse indgår som en vigtig del af vidensgrundlaget for Socialpædagogernes indsats for at forbedre arbejdsmiljøet og fagligheden, styrke forebyggelsen af sygdom og arbejdsskader på socialpædagogiske arbejdspladser – og dermed styrke rammerne for den socialpædagogiske indsats, som gerne skal fastholde og tiltrække endnu flere uddannede socialpædagoger til området.

Det er fjerde gang, Socialpædagogerne gennemfører en national arbejdsmiljøundersøgelse. De foregående undersøgelser er gennemført i 2013, 2017 og 2020.

Arbejdsmiljøindsatsen har afsæt i arbejdsmiljøstrategien '*Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd*', som blev vedtaget på Socialpædagogernes kongres i 2014. Her slog kongressen fast, at et godt arbejdsmiljø er forudsætningen for, at den socialpædagogiske faglighed kan udfolde sig, til gavn for både borgere og medarbejdere – og at høj socialpædagogisk faglighed er en forudsætning for at skabe og vedligeholde et godt arbejdsmiljø.

Undersøgelsen kortlægger socialpædagogers arbejdsmiljø som det ser ud i 2023, og ser også på om der er sket en udvikling siden undersøgelsen i 2020.

Vi har desuden undersøgt hvilke faktorer der påvirker arbejdsmiljøet på socialpædagogiske arbejdspladser i positiv eller negativ retning. Det vidensgrundlag bruger vi til en perspektivering og kommer med vores blik på, hvordan der med fordel kan arbejdes med indsatser, som kan bidrage til at styrke arbejdsmiljøet og fagligheden på socialpædagogiske arbejdspladser og sætte gang i en positiv spiral i forhold til rekrutteringsgrundlaget.

Læsevejledning

Rapporten indledes med hovedkonklusionerne på undersøgelsen og et resume af de vigtigste resultater. Derpå gennemgås de mest interessante krydsresultater, som har ledt til at identificere en række faktorer, som kan påvirke arbejdsmiljøet positivt eller negativt. Endelig følger en række afsnit, som behandler resultaterne indenfor hvert af de undersøgte temaer mere dybdegående.

Først behandles det psykiske arbejdsmiljø og nogle af de mange vigtige temaer, der hører herunder. Vold og trusler samt mobning og uønsket seksuel chikane betragtes normalt som belastninger indenfor rammen af det psykiske arbejdsmiljø. I rapporten har de dog fået deres egne afsnit, for at understrege alvorsgraden og det særlige fokus, som disse temaer kræver. Herefter behandles det fysiske arbejdsmiljø.

Til slut behandles temaerne om faglighed og rekruttering, om rammer og arbejdsvilkår, samt om fagligt relevant efteruddannelse. Disse tre områder er i et konstant gensidigt påvirkningsforhold med arbejdsmiljøet, hvilket gør resultaterne vigtige for at forstå det fulde billede af arbejdsmiljøet på socialpædagogiske arbejdspladser.

De fleste resultater i rapporten er illustreret med figurer, som ikke kan eller bør læses uden den tilhørende brødtekst og figurforklaring. I de fleste figurer er anvendt en farveskala gående fra rød til grøn, hvor rød vurderes at have størst risiko for at være en arbejdsmiljøbelastning eller påvirke arbejdsmiljøet negativt. I figurer af rent deskriptiv karakter er i stedet anvendt en farveskala med høj kontrast.

Ved sammenligning af resultater med tidligere undersøgelser, er spørgsmålet med få undtagelser stillet på samme måde i alle undersøgelser. Hvor dette ikke er tilfældet, fremgår forskellen samt forbehold for validiteten af sammenligningen tydeligt af den ledsagende tekst.

1. Konklusioner og resume

Hovedkonklusioner

Socialpædagogiske arbejdspladser er kendetegnet ved en høj grad af faglighed og faglig stolthed, ved stærke faglige miljøer med sparring og tillid mellem kolleger, og ikke mindst ved oftest en stor meningsfuldhed i arbejdet. Denne undersøgelse viser imidlertid bekymrende tendenser for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne, som skal tages meget alvorligt.

Der er en negativ udvikling i både den overordnede vurdering af psykisk arbejdsmiljø og i mange af de underliggende emner, som er en konsekvens af eller påvirker det psykiske arbejdsmiljø. Det er underliggende emner som fx sygdom pga. forhold i arbejdet, muligheden for restitution, balance mellem krav og ressourcer i arbejdet samt oplevelsen af ubehagelig stress. Der er tydelige udfordringer med både arbejdspres og uhensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, som kommer til udtryk i det psykiske arbejdsmiljø.

Fysisk og psykisk vold har i mange år været et særligt fokusområde for Socialpædagogerne, da forekomsten er høj og konsekvenserne kan være meget store for både den enkelte og arbejdspladsen. Undersøgelsen viser et lille fald i frekvensen af fysisk vold, hvilket bidrager til en fortsat positiv tendens som begyndte helt tilbage til 2013. Frekvensen af psykisk vold er steget lidt, hvormed niveauet har ligget relativt stabilt de sidste ti år.

Undersøgelsen viser en markant negativ udvikling i den overordnede vurdering af det fysiske arbejdsmiljø, men en positiv udvikling for visse undertemaer – fx andelen, der har adgang til og har modtaget instruktion i hjælpemidler ved håndtering og forflytning af borgere. Et særligt fokuspunkt er dog, at en bekymrende stor andel af socialpædagoger oplever muskelsmerter pga. arbejdsbelastninger, og at muskelsmerterne i mange tilfælde både medfører behov for lægebehandling og forbrug af smertestillende medicin for at komme igennem arbejdsdagen.

Endelig peger undersøgelsen på en række potentielle fremtidige udfordringer med støtte, samarbejde og faglighed på de socialpædagogiske arbejdspladser. Oplevelsen af positivt samarbejde mellem kolleger er uændret, mens oplevelsen af faglig hjælp og støtte fra nærmeste leder er faldende. Der er generelt en positiv oplevelse af både egen faglighed og den samlede arbejdsplads' faglige kompetencer. Fagligheden kan dog hurtigt komme under pres – undersøgelsen viser også, at der er stor løbende udskiftning af medarbejdere, samt store udfordringer med at få nok kvalificerede ansøgere, når der skal ansættes nye kolleger.

Samlet set peger undersøgelsen på, at der er et behov for et styrket fokus på både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. De udfordringer medlemmerne oplever, kræver indsatser fra både de enkelte arbejdspladser og os som organisation, men også at arbejdsmiljøet prioriteres på de overordnede niveauer i både kommuner,

regioner og på private tilbud. Politisk har vi også brug for nogle greb, hvor den nye arbejdsmiljøaftale er et skridt i den rigtige retning[1].

Og så er der behov for, at alle aktører tænker helhedsorienteret. Det har fx konsekvenser for arbejdsmiljøet, når borgerne visiteres til tilbud, som ikke matcher den enkeltes behov; når der spares på muligheder for efter-videreuddannelse; når der ikke er ressourcer til restitution, når der ikke er tilstrækkeligt med uddannede medarbejdere, når der ikke er mulighed for sparring og supervision og når de fysiske rammer ikke imødekommer borgernes behov.

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

Resumé

Her følger en kort gennemgang af undersøgelsens vigtigste resultater.

Overordnede resultater

- Andelen, som vurderer at det psykiske arbejdsmiljø overordnet er godt eller meget godt er **49 pct**, hvilket er et fald fra 57 pct i 2020.
- Andelen, som vurderer at det fysiske arbejdsmiljø overordnet er godt eller meget godt er **49 pct**, hvilket er et fald fra 59 pct i 2020.
- Andelen, som slet ikke eller i ringe grad oplever, at have tilstrækkelig mulighed for restitution i løbet af en arbejdsdag, er **42 pct**. Ændring af spørgerammen gør, at der ikke kan sammenlignes med 2020.
- Andelen, som indenfor det seneste år har været sygemeldt på grund af forholdet i arbejdet, er **22 pct**, hvilket er en stigning fra 16 pct i 2022.
- Andelen, som i høj/meget høj grad har oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger er **24 pct**, hvilket er en stigning fra 21 pct i 2020.
- Andelen, som dagligt eller flere gange om ugen bliver følelsesmæssigt berørt i arbejdet er **50 pct**, hvilket er en stigning fra 20 pct i 2020. I 2023 blev spørgsmålet ledsaget af en definition på følelsesmæssig påvirkning, som ikke indgik i 2020, hvilket kan være en del af forklaringen på stigningen.
- Andelen, som oplever at arbejdet i høj/meget høj grad er tilrettelagt så de hensigtsmæssigt kan håndtere den følelsesmæssige påvirkning er **31 pct**. Dette er et nyt spørgsmål, så der kan ikke sammenlignes med 2020.
- Andelen, som oplever at de i høj/meget høj grad har indflydelse på den socialpædagogiske praksis er **54 pct**, hvilket er et fald fra 62 pct i 2020.
- Andelen, som i høj grad/meget høj grad oplever, at der er balance mellem krav og ressourcer i arbejdet, er **26 pct**, hvilket er et fald fra 28 pct i 2020.

[1] Ny arbejdsmiljøaftale (bm.dk)

- Andelen, som har oplevet organisatoriske forandringer på arbejdspladsen indenfor det seneste år er **72 pct**, hvilket er et fald fra 75 pct i 2020.
- Andelen, som oplever, at arbejdsmiljørepræsentanten gør en positiv forskel for arbejdsmiljøet er **52 pct**, hvilket er et fald fra 58 pct i 2020.
- Andelen, som oplever at deres arbejde er meningsfuldt, er **77 pct**, hvilket er samme andel som i 2020.

Psykisk arbejdsmiljø

- Andelen, som indenfor det seneste år har været udsat for fysisk vold på arbejdet er **27 pct**, hvilket er et fald fra 28 pct i 2020 og 31 pct i 2017. Selv om tendensen er faldende er andelen stadig mange gange højere end på det generelle arbejdsmarked, hvor andelen i 2021 var 3,5 pct[2].
- Andelen, som indenfor det seneste år har været udsat for psykisk vold på arbejdet er **31 pct**, hvilket er en stigning fra 29 pct i 2020. Også her er andelen meget højere end på arbejdsmarkedet generelt, hvor andelen der i 2021 var udsat for trusler om vold var 6,4 pct[2].
- Andelen, som indenfor det seneste år har været udsat for mobning på arbejdspladsen er **12 pct**, hvilket er en stigning fra 10 pct i 2020.
- Andelen, som indenfor det seneste år har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen er **9 pct**, hvilket er samme andel som i 2020. Det skal bemærkes, at den uønskede seksuelle opmærksomhed primært udøves af borgerne.

Fysisk arbejdsmiljø

- Andelen, som indenfor det seneste år har haft muskelsmerter som følge af arbejdsbelastninger er **44 pct**. Ud af disse har **43 pct** måttet opsøge læge pga. smerterne, og **32 pct** har mere end 20 gange taget smertestillende medicin for at komme igennem en arbejdsdag.
- Andelen, som arbejder med håndtering eller forflytning af borgere er **38 pct**. Indenfor denne gruppe ses en positiv udvikling i adgangen til hjælpemidler og instruktion i brug af hjælpemidlerne.
- Andelen, som er generet af støj i mere end halvdelen af arbejdstiden er **22 pct**, hvilket er en stigning fra 19 pct i 2020.
- Andelen, som har gående/stående arbejde i mere end halvdelen af arbejdstiden er **57 pct**, hvilket er et fald fra 61 pct i 2020.

Faglighed, samarbejde, støtte og efteruddannelse

- Andelen, som er enige/meget enige i, at de selv har de nødvendige faglige værktøjer til arbejdet med borgerne er **68 pct**. I 2020 svarede 70 pct at de følte sig fagligt rustet til arbejdet med borgerne.
- Andelen, som i høj/meget høj grad oplever at få tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder, er **42 pct**, hvilket er et fald fra 49 pct i 2020.
- Andelen, som dagligt eller ugentligt har mulighed for intern sparring er **75 pct**, hvilket er et fald fra 76 pct i 2020.

[2] Arbejdstilsynet: NOA-L 2021, (at.dk)

- Andelen, som aldrig eller sjældnere end én gang månedligt har mulighed for ekstern supervision er **67 pct**, hvilket er samme andel som i 2020.
- Andelen, som i høj/meget høj grad oplever at der er et positivt samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen er **61 pct**, hvilket er et fald fra 62 pct i 2020.
- Andelen, som indenfor de seneste 2 år har været på fagligt relevant efter-videreuddannelse er **46 pct**, hvilket er et fald fra 51 pct i 2020.

I rapportens resterende afsnit bliver undersøgelsens resultater foldet grundigt ud, med særligt fokus på positive og negative udviklingstendenser ift. tidligere undersøgelser, samt på hvor Socialpædagogerne ser et behov for, at der gøres en særlig indsats for at styrke forebyggelsesarbejdet.

2. Faktorer som påvirker arbejdsmiljøet

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

Det kan fx være svært at vide, hvordan man skal iværksætte en konkret indsats for at forebygge arbejdsrelateret sygdom eller oplevelsen af ubalance mellem krav og ressourcer, som er komplekse problemstillinger. Det kan muligvis være mere tilgængeligt og overskueligt at iværksætte konkrete indsatser for at forbedre nogle af de identificerede faktorer – som fx restitution, samarbejde og faglige kompetencer. Andre af faktorerne, fx alder og særlige arbejdsopgaver som forflytning af borgere, kan være sværere at forandre, men henleder til gengæld opmærksomheden på grupper af medarbejdere, hvor der bør være særligt fokus på forebyggelsesindsatsen.

I tabel 2.1 præsenteres de vigtigste og mest markante krydsresultater. Det skal bemærkes, at der er tale om sammenhænge, men at der ikke på baggrund af denne undersøgelse kan drages konklusioner om kausalitet.

I resten af dette afsnit knyttes hver af de identificerede faktorer i tabel 2.1 til en figur, som illustrerer sammenhængen mellem den pågældende faktor og én af de belastninger, som er nævnt i tabellen. For hver af de nævnte belastninger findes en lignende sammenhæng, men af pladshensyn gengives samtlige figurer ikke. Svarkategorier med mindre end 100 respondenter indgår i figurerne, men behandles ikke i teksten, da svar under 100 vil være behæftet med statistisk usikkerhed.

Faktor som påvirker positivt	Belastning(er) som påvirkes
Der er tilstrækkelig mulighed for **restitution** i løbet af arbejdsdagen	Sygdom; Ubehagelig stress; Balance mellem krav/ressourcer; Fysisk og psykisk vold; Muskelsmerter
Der er en høj grad af **tillid** mellem kollegerne på arbejdspladsen	Sygdom; Ubehagelig stress; Mobning; Balance mellem krav/ressourcer;
Der er et positivt **samarbejde** mellem kollegerne på arbejdspladsen	Sygdom; Ubehagelig stress; Mobning; Balance mellem krav/ressourcer; Muskelsmerter
Det opleves at **AMR gør en positiv forskel** på arbejdspladsen	Sygdom; Mobning
Medarbejderen har selv de rette **faglige værktøjer** til arbejdet med borgerne	Ubehagelig stress; Balance mellem krav/ressourcer; Fysisk og psykisk vold
Arbejdspladsen har samlet set de rette **faglige kompetencer** til arbejdet med borgerne	Stor udskiftning af medarbejdere; Uønsket seksuel opmærksomhed

Faktor som påvirker negativt	Belastning(er) som påvirkes
Der gennemføres organisatoriske **forandringer** på arbejdspladsen	Sygdom; Ubehagelig stress; Balance mellem krav/ressourcer; Stor udskiftning af medarbejdere
Der arbejdes med **håndtering eller forflytning** af borgere	Fysisk vold; Muskelsmerter
Medarbejderen er **21-35 år gammel**	Fysisk og psykisk vold; Uønsket seksuel opmærksomhed

Tabel 2.1: Faktorer som påvirker arbejdsmiljøbelastninger positivt og negativt.

Positive faktorer

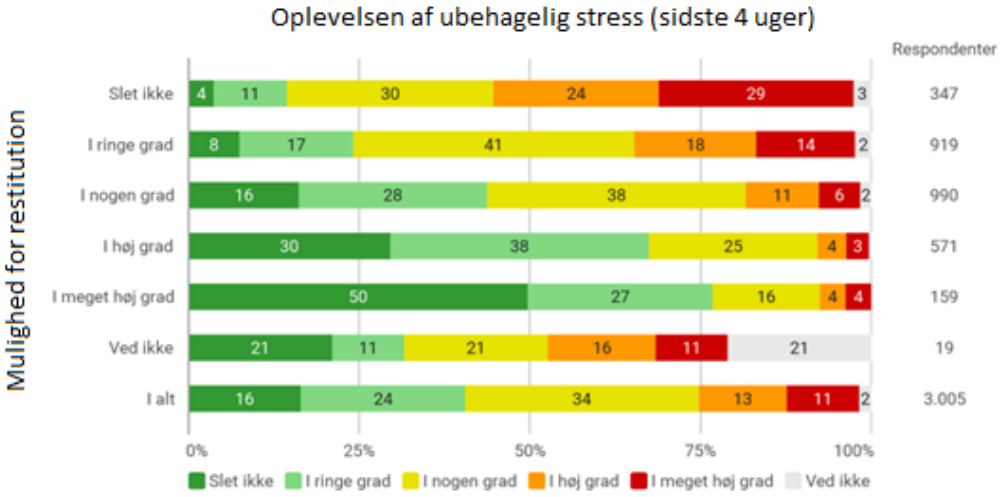
Først gennemgås de faktorer i arbejdsmiljøet, som hænger sammen med en oplevet lavere grad af belastning på forskellige områder – altså de faktorer som har en positiv effekt på det oplevede arbejdsmiljø.

Mulighed for tilstrækkelig restitution

Undersøgelsen viser, at de som i høj grad eller i meget høj grad oplever, at der er tilstrækkelig mulighed for restitution i løbet af en arbejdsdag, er mindre udsat for

sygdom pga. forhold i arbejdet, oplever mindre ubehagelig stress, er sjældnere udsat for fysisk og psykisk vold samt muskelsmerter, og oplever en større grad af balance mellem krav og ressourcer.

Figur 2.1 viser sammenhængen mellem oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger og oplevelsen af tilstrækkelig mulighed for restitution. Det ses på figuren, at der er en tydelig sammenhæng; blandt de respondenter som slet ikke har mulighed for restitution er det hele 53 pct, som i høj grad eller meget høj grad har oplevet ubehagelig stress. Blandt de respondenter som i høj grad eller i meget høj grad har mulighed for restitution, er det kun hhv. 7 pct og 8 pct, der har oplevet ubehagelig stress.

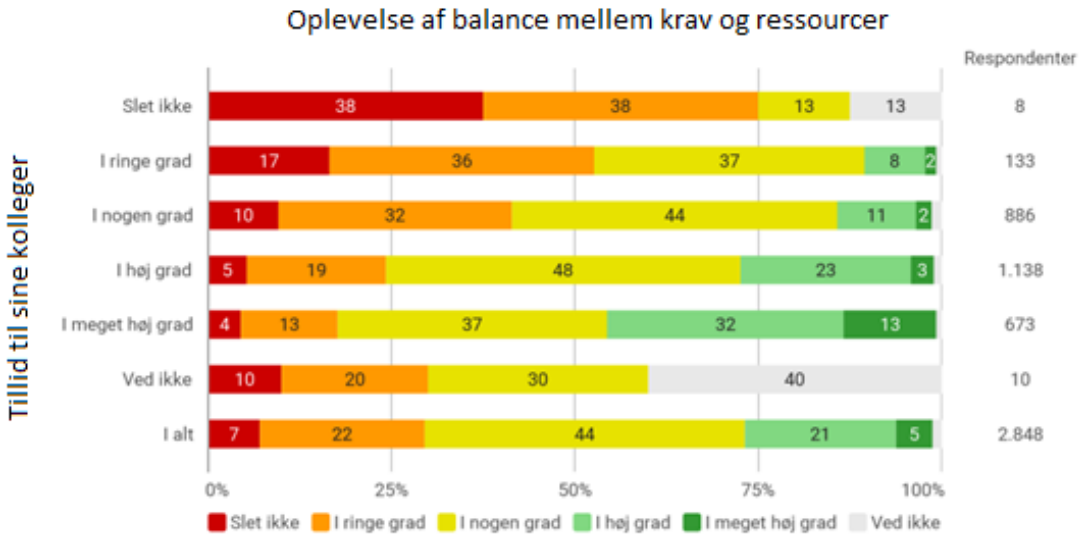


Figur 2.1: Sammenhængen mellem muligheden for restitution i løbet af en arbejdsdag (vertikalt) og oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de sidste 4 uger (horisontalt), 2023.

Tillid til sine kolleger

Undersøgelsen viser, at de som har en høj grad eller meget høj grad af tillid til deres kolleger, er mindre udsat for sygdom pga. forhold i arbejdet, oplever mindre ubehagelig stress, er sjældnere udsat for mobning og oplever en større grad af balance mellem krav og ressourcer i arbejdet.

Figur 2.2 viser sammenhængen mellem oplevelsen af balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen og graden af tillid til kollegerne. Det ses på figuren, at 10 pct af de respondenter, der har en ringe grad af tillid til sine kolleger, oplever en høj grad eller meget høj grad af balance mellem krav og ressourcer. Blandt respondenterne som har en høj grad eller meget høj grad af tillid til sine kolleger, er det hhv. 26 pct og 45 pct der oplever en høj grad eller meget høj grad af balance mellem krav og ressourcer.

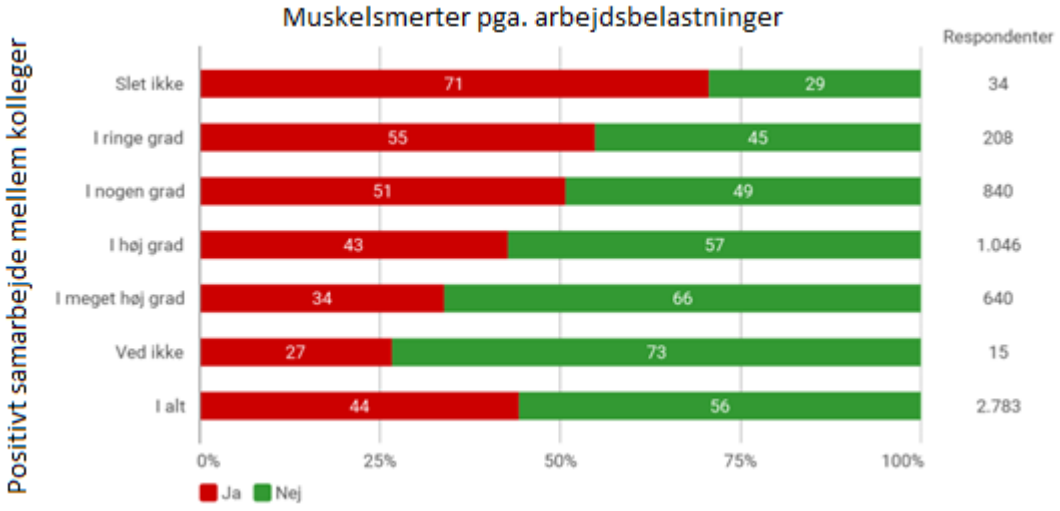


Figur 2.2: Sammenhængen mellem grad af tillid til sine kolleger (vertikalt) og oplevelsen af balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen (horisontalt), 2023.

Samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen

Undersøgelsen viser, at de der oplever et positivt samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen, er mindre udsat for sygdom pga. forhold i arbejdet, oplever mindre ubehagelig stress, er sjældnere udsat for mobning samt muskelsmerter og oplever en større grad af balance mellem krav og ressourcer i arbejdet.

Figur 2.3 viser sammenhængen mellem forekomsten af muskelsmerter som følge af arbejdsbelastninger og oplevelsen af et godt samarbejde mellem kollegerne på arbejdspladsen. Det ses på figuren, at de respondenter, som i høj grad eller meget høj grad oplever et positivt samarbejde, har en lavere forekomst af muskelsmerter end gennemsnittet, mens de respondenter, som i nogen grad, i ringe grad eller slet ikke oplever et positivt samarbejde, har en højere forekomst af muskelsmerter end gennemsnittet.

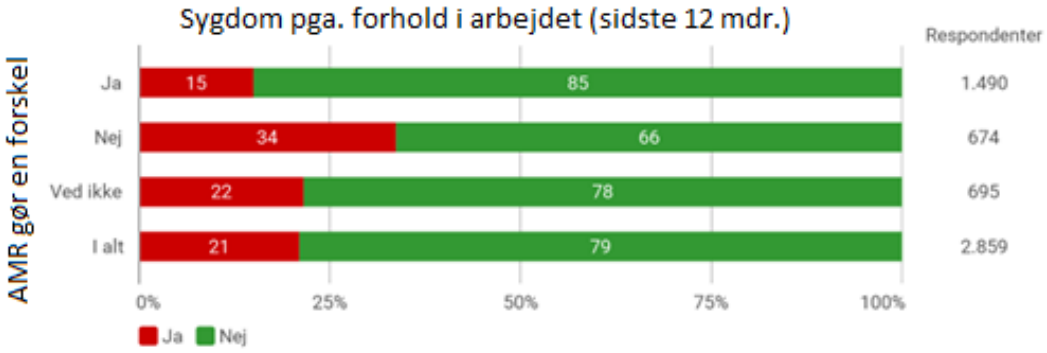


Figur 2.3: Sammenhængen mellem oplevelsen af et positivt samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen (vertikalt) og forekomsten af muskelsmerter som følge af arbejdsbelastninger indenfor de seneste 12 måneder (horisontalt), 2023.

Arbejdsmiljørepræsentantens rolle på arbejdspladsen

Undersøgelsen viser, at de respondenter, som oplever, at arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) gør en positiv forskel for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, er mindre udsat for sygdom pga. forhold i arbejdet og sjældnere udsættes for mobning.

Figur 2.4 viser sammenhængen mellem sygdom pga. forhold i arbejdet og oplevelsen af, at AMR gør en positiv forskel for arbejdsmiljøet. Det ses på figuren, at forekomsten af sygdom pga. forhold i arbejdet indenfor de seneste 12 måneder er 15 pct for de respondenter, der oplever at AMR gør en positiv forskel, mens forekomsten er 34 pct for de respondenter, der ikke oplever at AMR gør en positiv forskel.

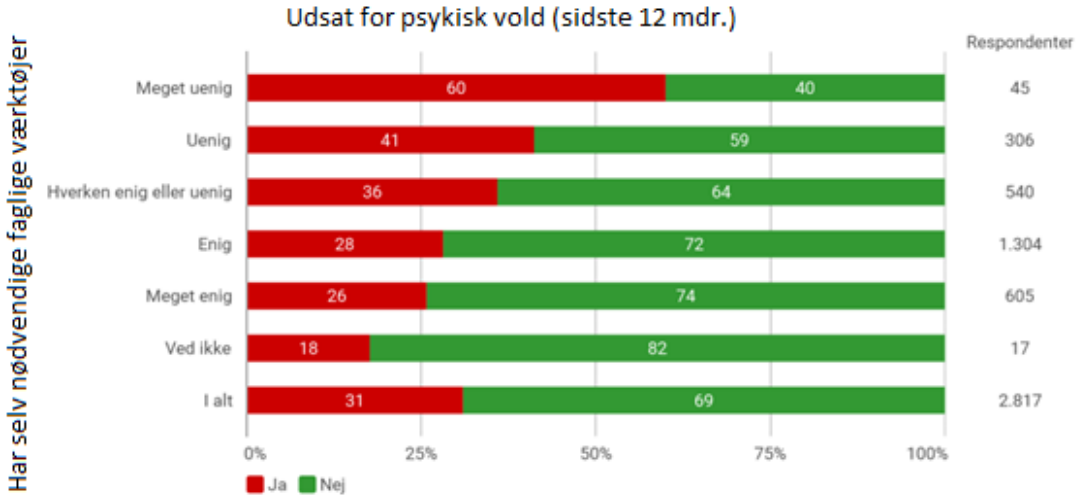


Figur 2.4: Sammenhængen mellem oplevelsen af, om AMR gør en positiv forskel for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen (vertikalt) og forekomsten af sygdom pga. forhold i arbejdet indenfor de seneste 12 måneder (horisontalt), 2023.

Medarbejderens faglige kompetencer

Undersøgelsen viser, at de respondenter, som oplever at de selv har de rette faglige værktøjer til arbejdet med borgerne, oplever mindre ubehagelig stress, har en bedre oplevelse af balance mellem krav og ressourcer og er sjældnere udsat for fysisk og psykisk vold.

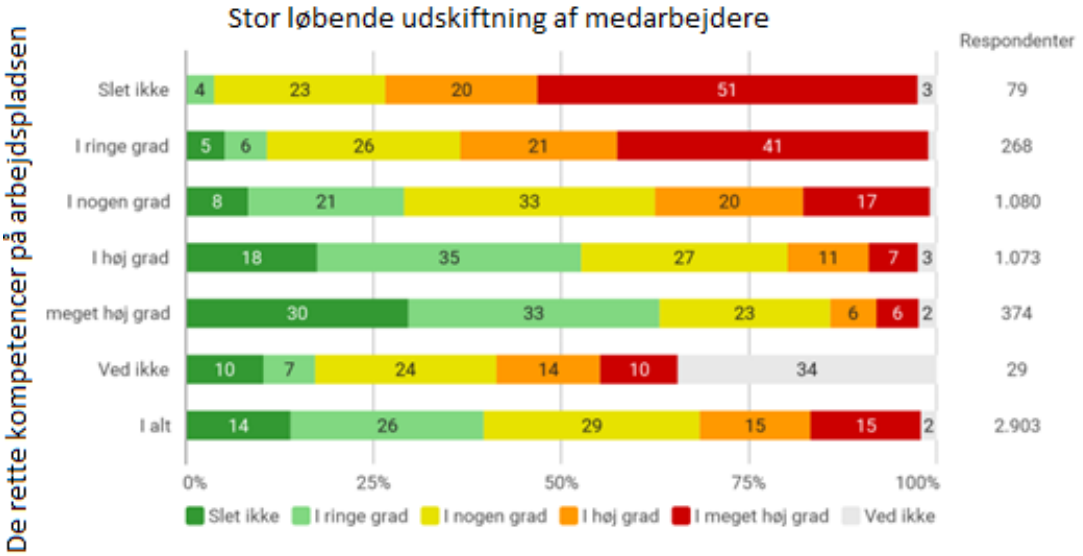
Figur 2.5 viser sammenhængen mellem oplevelsen af egen faglighed og forekomsten af psykisk vold. Det ses på figuren, at de respondenter, som er enige eller meget enige i, at de selv har de faglige værktøjer de har brug for, udsættes sjældnere for psykisk vold end gennemsnittet, mens de respondenter som er meget uenige, uenige eller hverken enige eller uenige, oftere udsættes for psykisk vold end gennemsnittet.



Figur 2.5: Sammenhængen mellem enighed i selv at have de nødvendige faglige værktøjer til arbejdet med borgerne (vertikalt) og forekomsten af psykisk vold indenfor de seneste 12 måneder (horisontalt), 2023.

Arbejdspladsens samlede faglige kompetencer

Undersøgelsen viser, at de respondenter, som oplever at den samlede medarbejdergruppe på arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer, samtidig oplever en lavere grad af udskiftning i personalegruppen. Sammenhængen ses på figur 2.6, som viser at hele 62 pct af de respondenter, der svarer at arbejdspladsen i ringe grad har de rette faglige kompetencer, oplever at der i høj grad eller meget høj grad er stor løbende udskiftning af medarbejdere på arbejdspladsen. Blandt de respondenter som i høj grad eller meget høj grad mener, at arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer, er den tilsvarende andel kun hhv. 18 pct og 12 pct.



Figur 2.6: Sammenhængen mellem oplevelsen af at den samlede medarbejdergruppe på arbejdspladsen har de rette faglige kompetencer (vertikalt) og oplevelsen af stor løbende udskiftning i personalegruppen (horisontalt), 2023.

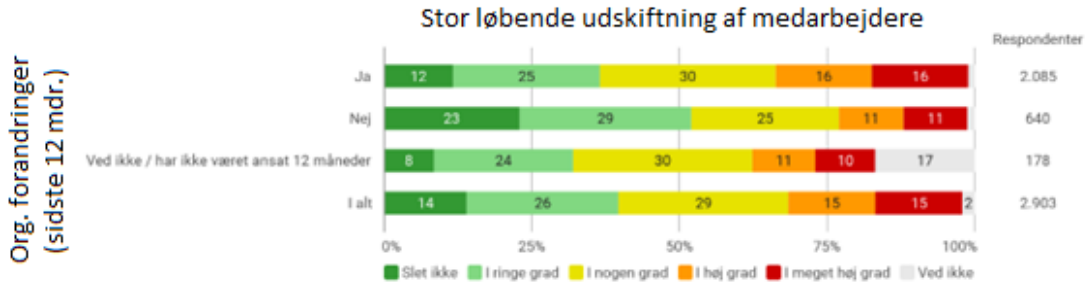
Negative faktorer

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

Gennemførelse af organisatoriske forandringer på arbejdspladsen

Undersøgelsen viser, at de respondenter, hvis arbejdspladser har gennemført organisatoriske forandringer indenfor de seneste 12 måneder, er mere udsatte for sygdom pga. forhold i arbejdet, oplever mere ubehagelig stress, har en dårligere oplevelse af balancen mellem krav og ressourcer og oplever en større grad af løbende udskiftning i personalegruppen.

Figur 2.7 viser sammenhængen mellem oplevelsen af stor udskiftning i personalegruppen og om der er gennemført organisatoriske forandringer på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder. Blandt dem, der har oplevet organisatoriske forandringer, oplever 32 pct i meget høj grad/høj grad stor udskiftning af medarbejdere. Blandt dem der ikke har oplevet organisatoriske forandringer, er det tilsvarende tal 22 pct. Undersøgelsen viser altså en sammenhæng mellem organisatoriske forandringer og øget udskiftning af medarbejdere.

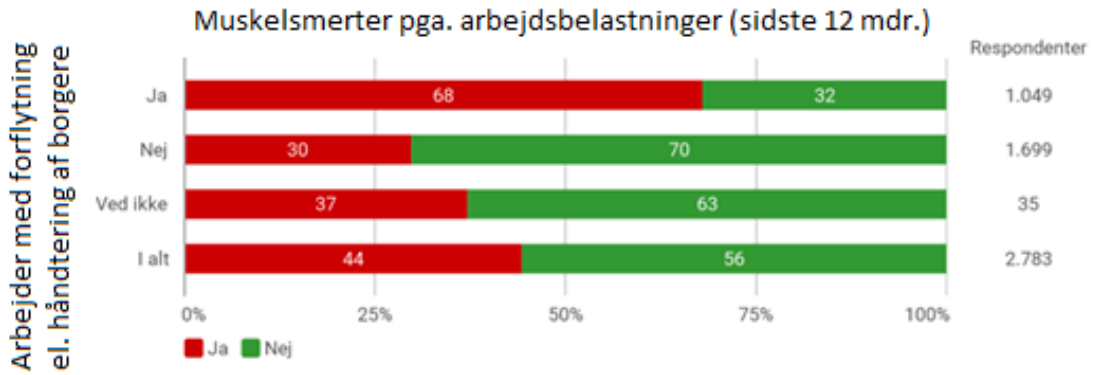


Figur 2.7: Sammenhængen mellem oplevelsen af organisatoriske forandringer indenfor de seneste 12 måneder (vertikalt) og oplevelsen af stor løbende udskiftning i personalegruppen (horisontalt), 2023.

Arbejde med håndtering eller forflytning af borgere

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

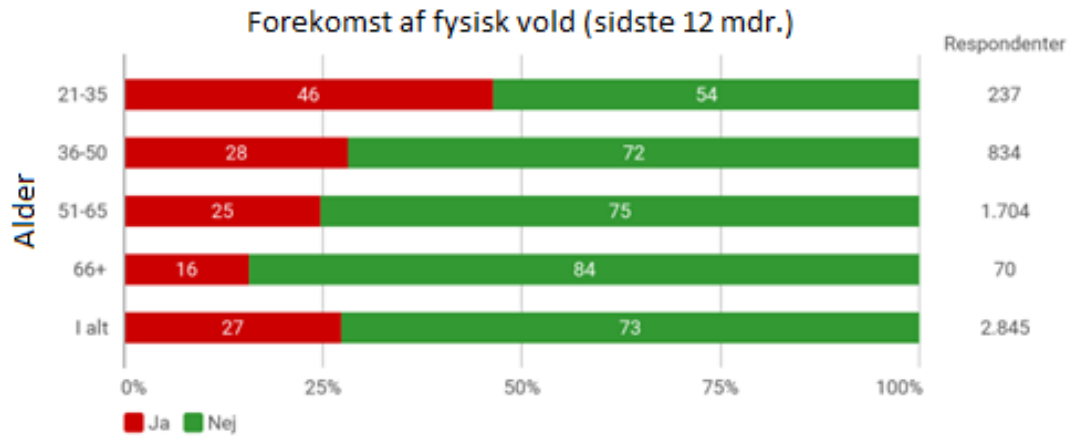
Figur 2.8 viser sammenhængen mellem forekomsten af muskelsmerter og om man arbejder med håndtering/forflytning af borgere eller ej. Det ses på figuren, at forekomsten af muskelsmerter pga. arbejdsbelastninger indenfor de seneste 12 måneder er hele 68 pct for respondenter der arbejder med håndtering eller forflytning af borgere, mens forekomsten er 30 pct for respondenter, der ikke arbejder med håndtering eller forflytning af borgere.



Figur 2.8: Sammenhængen mellem arbejdet med håndtering eller forflytning af borgere (vertikalt) og forekomsten af muskelsmerter pga. arbejdsbelastninger (horisontalt), 2023.

Særlige risici for yngre medarbejdere

Endelig viser undersøgelsen, at respondenter i den yngste aldersgruppe, 21-35 år, hyppigere udsættes for både fysisk og psykisk vold samt uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdet. Figur 2.9 viser sammenhængen mellem alder og forekomsten af fysisk vold. Det ses på figuren, at 46 pct af respondenterne i aldersgruppen 21-35 år har været udsat for fysisk vold indenfor de seneste 12 måneder. For de resterende aldersgrupper er andelen 28 pct eller lavere.

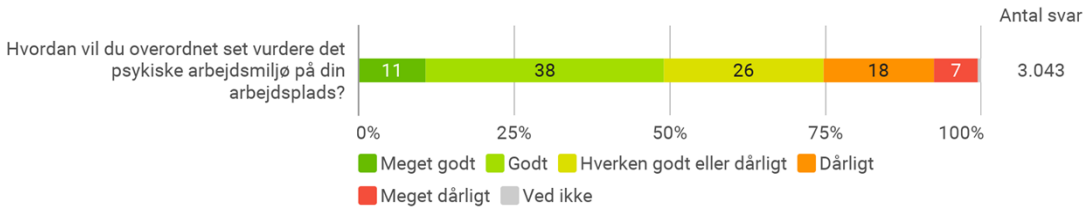


Figur 2.9: Sammenhængen mellem medarbejderens alder (vertikalt) og forekomsten af fysisk vold (horisontalt), 2023.

3. Psykisk arbejdsmiljø

I dette afsnit præsenteres resultaterne vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Det psykiske arbejdsmiljø påvirkes af en række psykosociale forhold i arbejdet, og har stor betydning for medarbejdernes trivsel, arbejdsglæde og helbred.

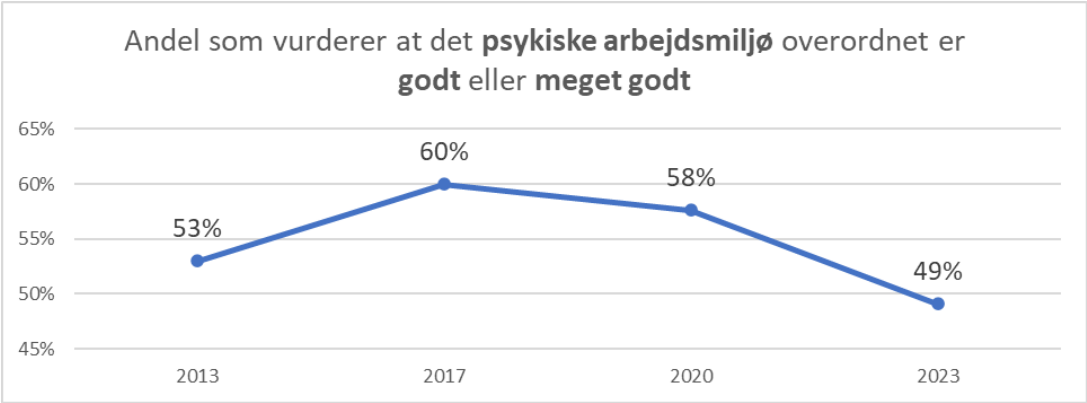
Overordnet vurdering af det psykiske arbejdsmiljø
Undersøgelsen viser, at 49 pct overordnet vurderer at det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads er godt eller meget godt, mens 25 pct vurderer at det er dårligt eller meget dårligt.



Figur 3.1: Overordnet vurdering af det psykiske arbejdsmiljø, 2023

Dette resultat er udtryk for en bekymrende udvikling over tid. Som figur 3.2 viser, er der sket et kraftigt fald i andelen, der har en positiv overordnet vurdering af det psykiske arbejdsmiljø, fra 60 pct i 2017, til 58 pct i 2020 og til 49 pct i 2023.

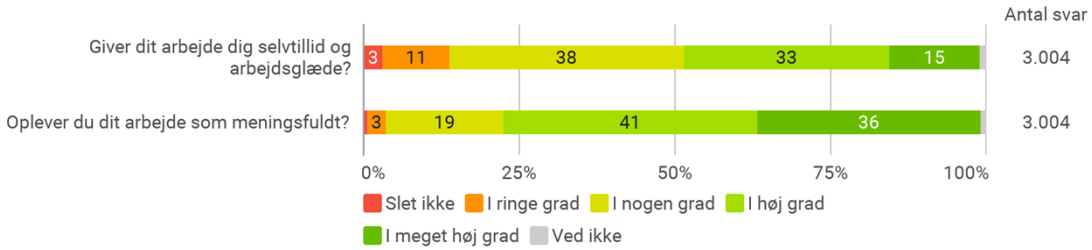
Man kan ikke pege på én årsag til den negative udvikling, men det er værd at bemærke, at udviklingen falder sammen med en negativ udvikling på en række konkrete områder: En stigning i oplevelsen af ubehagelig stress, en stigning i sygdom pga. forhold i arbejdet, et fald i oplevelsen af balance mellem krav og ressourcer, et fald i oplevelsen af indflydelse på arbejdspladsen og et fald i oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder.



Figur 3.2: Udvikling i andel, som overordnet vurderer at det psykiske arbejdsmiljø er positivt, 2013-2023.

Som det ses på figur 3.3 oplever 48 pct at arbejdet som socialpædagog i høj grad eller i meget høj grad giver dem selvtillid og arbejdsglæde, mens hele 77 pct ople-

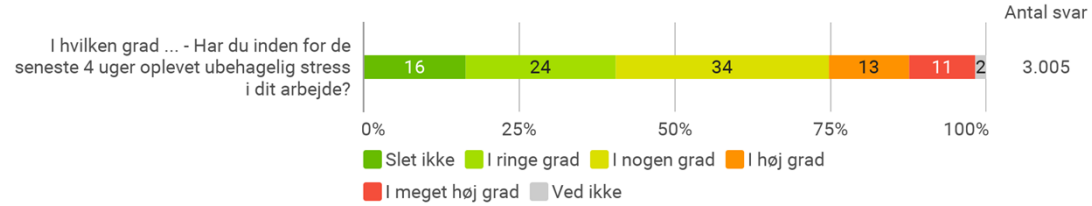
ver, at deres arbejde i høj grad eller i meget høj grad er meningsfuldt. Disse tal er stort set identiske med resultaterne fra 2020.



Figur 3.3: Oplevelsen af selvtillid/arbejdsglæde og meningsfuldhed, 2023

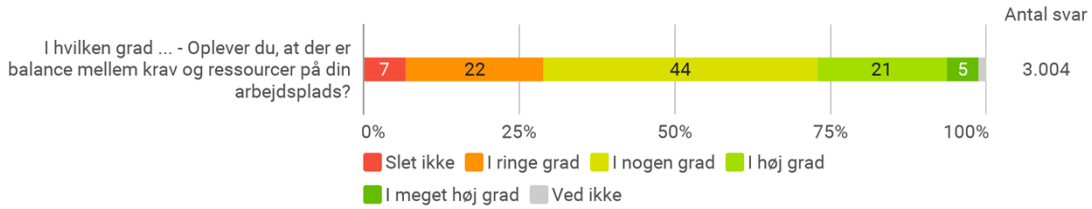
Stress og arbejdspres

Figur 3.4 viser, at 24 pct indenfor de seneste 4 uger har oplevet ubehagelig stress i høj grad eller i meget høj grad. Dette er en stigning fra 21 pct i 2020. Samtidig er andelen, som slet ikke eller i ringe grad har oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger faldet fra 44 pct i 2020 til 40 pct.



Figur 3.4: Oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger, 2023

Figur 3.5 viser, at 29 pct oplever, at der slet ikke eller i ringe grad er balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen. Dette er en lille stigning fra 28 pct i 2020. Andelen som oplever at der i høj grad eller meget høj grad er balance mellem krav og ressourcer er faldet fra 28 pct til 26 pct.



Figur 3.5: Balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen, 2023

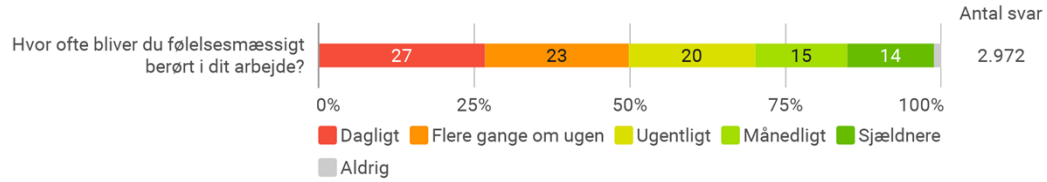
Samlet set viser undersøgelsens resultater om stress og arbejdspres, at der er udfordringer med forholdet mellem ressourcer og krav på de socialpædagogiske arbejdspladser. Det afspejler sig også i, at arbejdspres er den suverænt største årsag til sygemeldinger pga. forhold i arbejdet. Derudover viser ny forskning fra Viden til Velfærd, at stort arbejdspres øger risikoen for vold på jobbet[3]. Disse udfordringer kalder på en indsats for at sikre, at der dels er tilstrækkeligt med medarbejdere til at

[3] 15 faktorer kan øge risikoen for at blive udsat for vold på jobbet - VIVE

udføre arbejdet og dels medarbejderne har den rette faglighed til at løse opgaverne, samt at arbejdet planlægges på en hensigtsmæssig måde.

Følelsesmæssig påvirkning i arbejdet

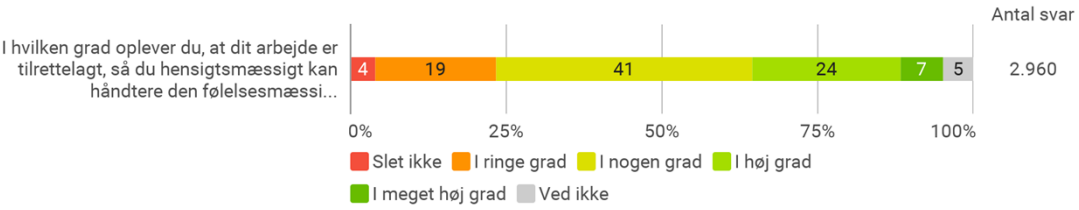
Undersøgelsen viser, hvilket ikke er så overraskende, at langt de fleste socialpædagoger bliver følelsesmæssigt berørt i deres arbejde; som figur 3.6 viser, bliver hele 50 pct følelsesmæssigt berørt enten dagligt eller flere gange om ugen. Dette er en meget markant stigning fra 20 pct i 2020. En del af forklaringen på stigningen kan dog være, at spørgsmålet om følelsesmæssig påvirkning i undersøgelsen blev ledsaget af en definition på følelsesmæssig påvirkning. Denne definition indgik ikke i undersøgelsen i 2020, og sætter muligvis en ramme for følelsesmæssig påvirkning, som er bredere end hvordan mange intuitivt forstår begrebet.



Figur 3.6: Hyppighed af følelsesmæssig påvirkning i arbejdet, 2023

Den følelsesmæssige påvirkning behøver ikke i sig selv være problematisk for medarbejderne. Det afgørende er, at der er tilstrækkelig mulighed for at håndtere påvirkningen hensigtsmæssigt, så det ikke får helbredsmæssige konsekvenser for medarbejderen. Det kan fx være mulighed for regelmæssig sparring med kollegerne at tale med leder eller kolleger efter en episode samt restitution i løbet af arbejdsdagen. Det skal også bemærkes, at ny forskning fra Viden til Velfærd viser, at der er øget risiko for vold, når der er følelsesmæssige krav i arbejdet.[4]

Figur 3.7 viser, at kun 31 pct oplever, at arbejdet i høj grad eller i meget høj grad er tilrettelagt sådan, at de hensigtsmæssigt kan håndtere den følelsesmæssige påvirkning.



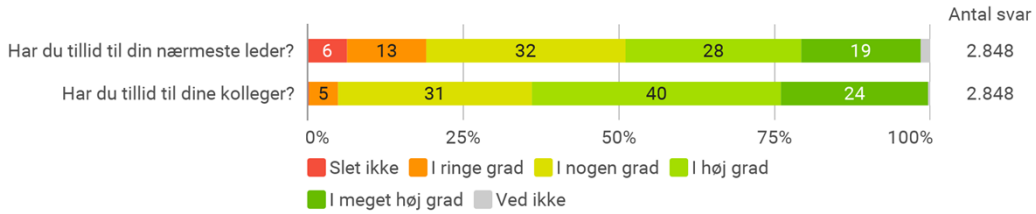
Figur 3.7: Mulighed for hensigtsmæssig håndtering af følelsesmæssig påvirkning, 2023

Tillid, samarbejde og indflydelse

Oplevelsen af tillid og positivt samarbejde på arbejdspladsen, samt indflydelse på eget arbejde, er faktorer, som kan være med til at styrke trivslen og oplevelsen af et godt psykisk arbejdsmiljø.

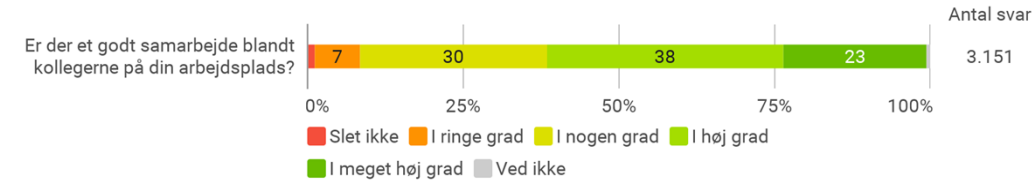
[4] 15 faktorer kan øge risikoen for at blive udsat for vold på jobbet - VIVE

Undersøgelsen viser, som det ses på figur 3.8, at der generelt er en høj grad af tillid mellem kolleger, mens tilliden til nærmeste leder er lidt lavere. Konkret har 64 pct i høj grad eller i meget høj grad tillid til sine kolleger, mens kun 5 pct slet ikke eller i ringe grad har tillid til sine kolleger. 47 pct har i høj grad eller i meget høj grad tillid til deres nærmeste leder, mens 19 pct slet ikke eller i ringe grad har tillid til deres nærmeste leder.

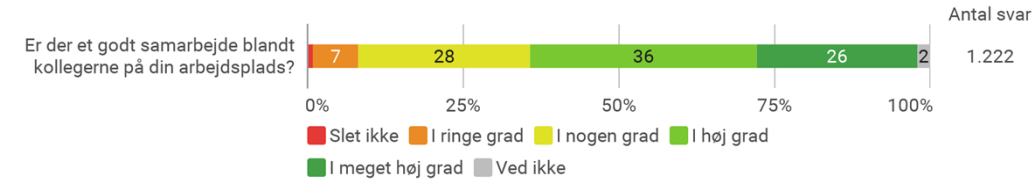


Figur 3.8: Oplevelsen af tillid til nærmeste leder og tillid til kolleger, 2023.

Figur 3.9 viser, at 51 pct oplever at der i høj grad eller i meget høj grad er et godt samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen. Det er et lille fald fra 52 pct i 2020 (se figur 3.10), hvilket tyder på, at oplevelsen af samarbejde er nogenlunde stabil.

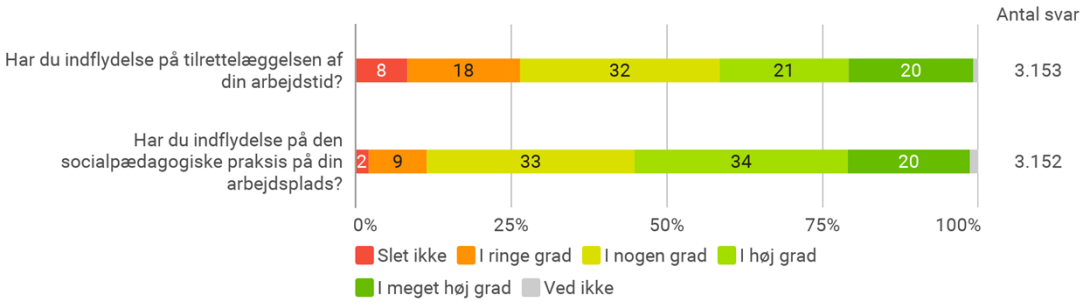


Figur 3.9: Oplevelsen af positivt samarbejde på arbejdspladsen, 2023

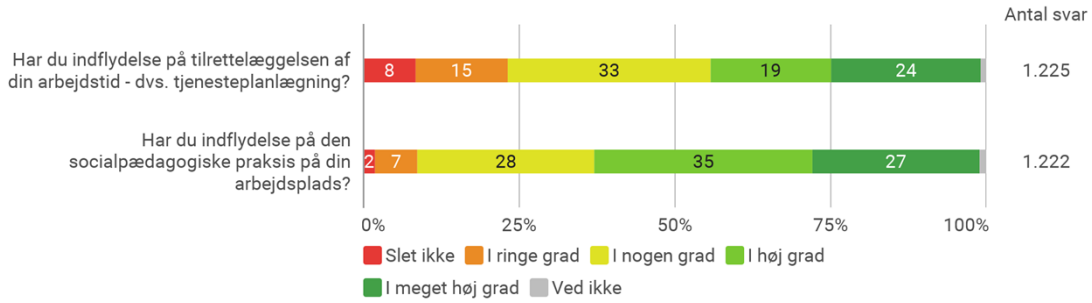


Figur 3.10: Oplevelsen af positivt samarbejde på arbejdspladsen, 2020

Endelig viser undersøgelsen en bekymrende udvikling mht. oplevelsen af indflydelse på eget arbejde. Figur 3.11 viser, at 41 pct i høj grad eller i meget høj grad oplever at have indflydelse på tilrettelæggelsen af egen arbejdstid, mens 54 pct i høj grad eller i meget høj grad oplever at have indflydelse på den socialpædagogiske praksis på arbejdspladsen. Dette er et fald fra hhv. 43 pct ift. arbejdstid og 62 pct ift. socialpædagogisk praksis (se figur 3.12)



Figur 3.11: Oplevelsen af indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse og socialpædagogisk praksis, 2023

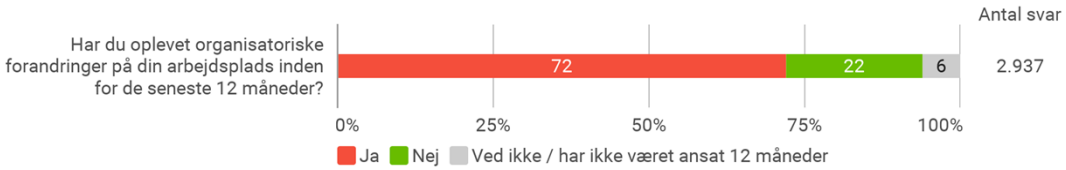


Figur 3.12: Oplevelsen af indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse og socialpædagogisk praksis, 2020

Disse resultater indikerer, at medarbejdernes indflydelse på både rammerne for og indholdet i arbejdslivet er under pres. Manglende medarbejderindflydelse kan desuden resultere i en forringet faglighed i den socialpædagogiske indsats, hvis en større og større gruppe af medarbejdere ikke har mulighed for at bringe deres socialpædagogiske faglighed i spil i det daglige arbejde. Forskningen viser også, at netop indflydelse har stor betydning for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Organisatoriske forandringer

Undersøgelsen viser, at 72 pct har oplevet organisatoriske forandringer på deres arbejdsplads indenfor de seneste 12 måneder (se figur 3.13).



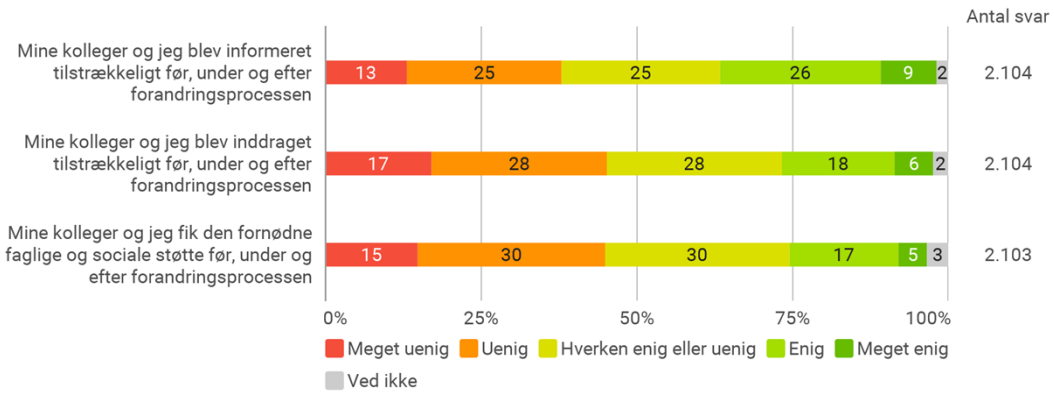
Figur 3.13: Organisatoriske forandringer indenfor de seneste 12 måneder, 2023

De hyppigst forekommende organisatoriske forandringer er udskiftning af leder/ledelse (47 pct), udvidelse af tilbuddet med ansættelse af nye kolleger (31 pct) og interne omstruktureringer som følge af nedskæringer (30 pct). Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

Gennemførelse af organisatoriske forandringer kan medvirke til at skabe usikkerhed og utryghed blandt medarbejderne, ligesom det kan bidrage til øget udskiftning i personalegruppen. For at imødegå disse risici er det vigtigt, at medarbejderne før, under og efter forandringsprocessen bliver informeret tilstrækkeligt, inddraget i beslutninger, og får tilstrækkelig faglig og social støtte.

Undersøgelsen viser, som det ses på figur 3.14, at 38 pct er meget uenige eller uenige i, at de og deres kolleger blev informeret tilstrækkeligt, at 45 pct er meget uenige eller uenige i, at de og deres kolleger blev inddraget tilstrækkeligt, og at 45 pct er meget uenige eller uenige i, at de og deres kolleger fik den fornødne faglige og sociale støtte, før, under og efter forandringsprocessen. Der er altså et klart poten-

tiale for at forebygge negative konsekvenser af organisatoriske forandringer, ved at arbejde aktivt med øget information, øget inddragelse og øget støtte.



Figur 3.14: Oplevelsen af information, inddragelse og støtte i forandringsprocesser, 2023

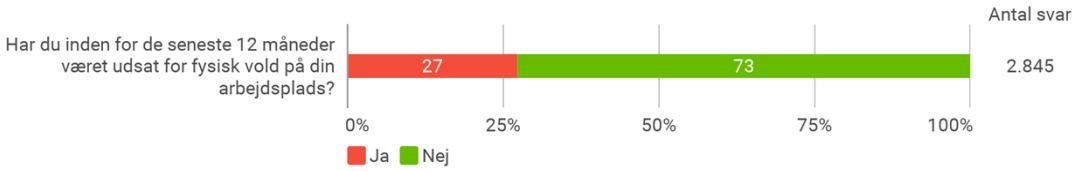
4. Vold og trusler

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

Socialpædagogerne har derfor i mange år haft fokus på forebyggelsesindsatser mht. fysisk og psykisk vold. I denne indsats indgår initiativer som direkte medvirker til at forebygge vold, fx optimering af fysiske rammer , organisering og planlægning af arbejdet som fx reducerer alene-arbejde, konflikthåndtering, risikovurderinger, systematisk registrering og analyse af vold mv. Men som denne undersøgelses krydsresultater viser, bør den arbejdspladsrettede indsats også fokusere på andre faktorer såsom muligheden for tilstrækkelig restitution i løbet af arbejdsdagen, medarbejdernes faglige værktøjer og gode procedurer for forflytning og håndtering af borgere.

Fysisk vold

Undersøgelsen viser, at 27 pct har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder (se figur 4.1). Hermed ses en positiv udvikling over de seneste 10 år, med et fald fra 36 pct i 2013 til 31 pct i 2017 og 28 pct i 2020 (se figur 4.2).

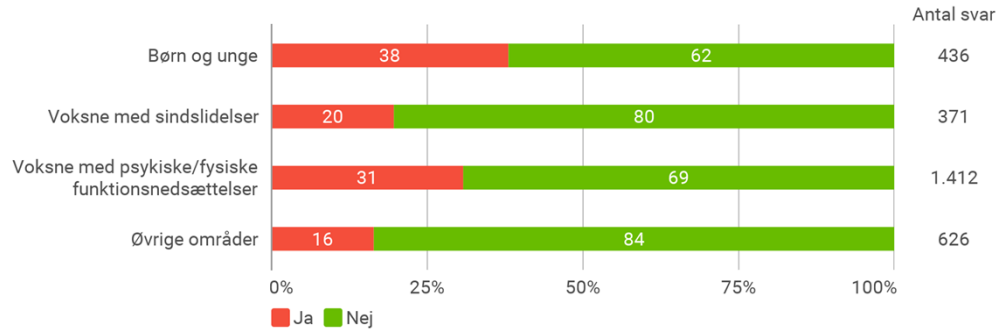


Figur 4.1: Forekomsten af fysisk vold indenfor de seneste 12 måneder, 2023



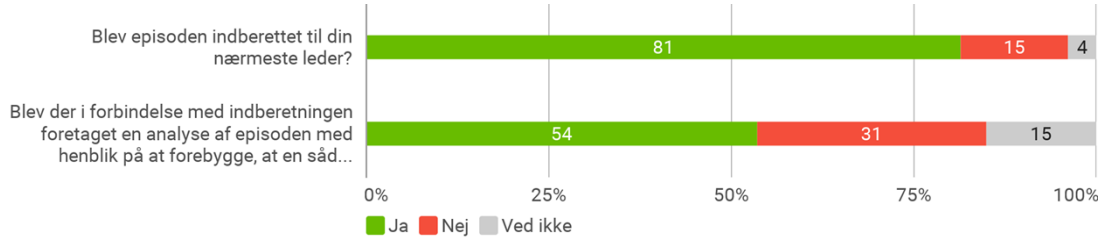
Figur 4.2: Udviklingen i forekomsten af fysisk vold fra 2013-2023

Forekomsten af fysisk vold varierer ift. arbejdspladsens karakter og målgruppe. Figur 4.3 viser, at forekomsten er højest (38 pct) for medarbejdere, som arbejder med børn og unge, næsthøjest (31 pct) for medarbejdere, som arbejder med voksne med psykiske eller fysiske funktionsnedsættelser, og lavest (20 pct) for medarbejdere, som arbejder med voksne med sindslidelser. Bemærk at gruppen "øvrige områder" er udeladt, da denne inkluderer både arbejdsområder med blandede målgrupper, arbejdsområder med begrænset borgerkontakt og arbejdsområder med helt eller delvist overlap med normalområdet, og derfor er svært sammenlignelig med de resterende kategorier.



Figur 4.3: Forekomst af fysisk vold fordelt på målgrupper, 2023.

Et af redskaberne i arbejdet med at forebygge fysisk vold er, at voldsepisoderne indberettes til den nærmeste leder, og at der for hver episode foretages en analyse med henblik på at forebygge, at en lignende episode sker igen. Figur 4.4 viser, at 81 pct af voldsepisoderne blev indberettet til nærmeste leder, og at der for 54 pct af de indberettede episoder blev foretaget en analyse mhp. forebyggelse. Disse resultater er enslydende med resultaterne fra 2020, og viser at der fortsat er rum til forbedring – særligt bør arbejdspladserne arbejde mere systematisk med analyser af alle indberettede voldsepisoder.



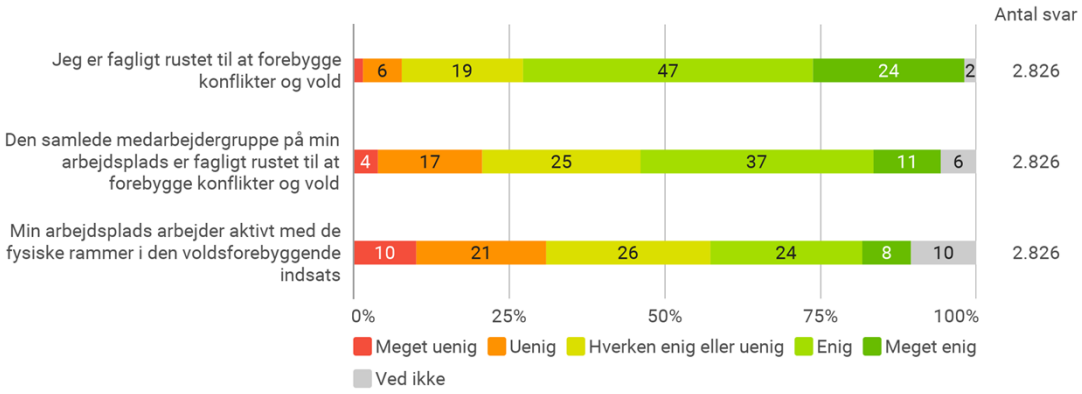
Figur 4.4: Indberetning af fysiske voldsepisoder til nærmeste leder og analyse af episoderne, 2023

Endelig viser undersøgelsen en bekymrende udvikling mht. medarbejdernes faglige kompetencer ift. forebyggelse af konflikter og vold. Figur 4.5 viser, at 71 pct er enige eller meget enige i, at de selv er fagligt rustet til at forebygge konflikter og vold, hvilket er et fald fra 80 pct i 2020, og at 48 pct er enige eller meget enige i, at den samlede medarbejdergruppe på arbejdspladsen er fagligt rustet til at forebygge konflikter og vold, hvilket er et fald fra 65 pct i 2020.

Disse to markante fald indikerer, at der er udfordringer i arbejdspladsernes arbejde med voldsforebyggelse, som bør adresseres før det kommer til udtryk i en øget forekomst af voldsepisoder. Nogle løsninger kan være øge fokus på løbende opkvalifi-

cering og efteruddannelse i konflikthåndtering og voldsforebyggelse, ligesom der bør være faste retningslinjer for indberetning, håndtering og analyse af hver enkelt episode.

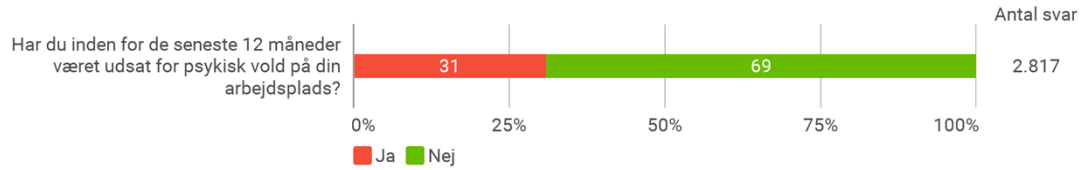
Figur 4.5 viser desuden, at 31 pct er uenige eller meget uenige i, at arbejdspladsen arbejder aktivt med de fysiske rammer i den voldsforebyggende indsats – fx ved at optimere lyd- og lysforhold, sikre mulighed for visuel kontakt til kolleger mv. Også her er der potentiale for forbedring, selvom de fysiske rammer på nogle arbejdspladser kan sætte væsentlige begrænsninger.



Figur 4.5: Faglighed og fysiske rammer i forebyggelsen af konflikter og vold

Psykisk vold

Undersøgelsen viser, at 31 pct har været udsat for psykisk vold indenfor de seneste 12 måneder (se figur 4.6). Dette er en stigning fra 29 pct i 2020, hvormed der er sket et brud med den positive tendens fra 2013-2020 (se figur 4.7).

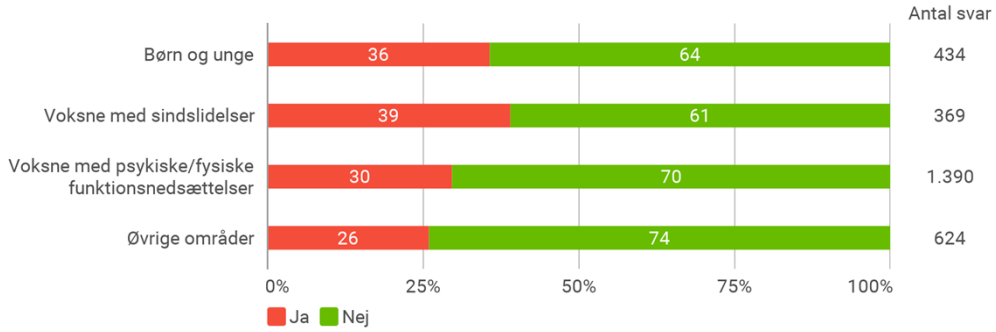


Figur 4.6: Forekomsten af psykisk vold indenfor de seneste 12 måneder, 2023.



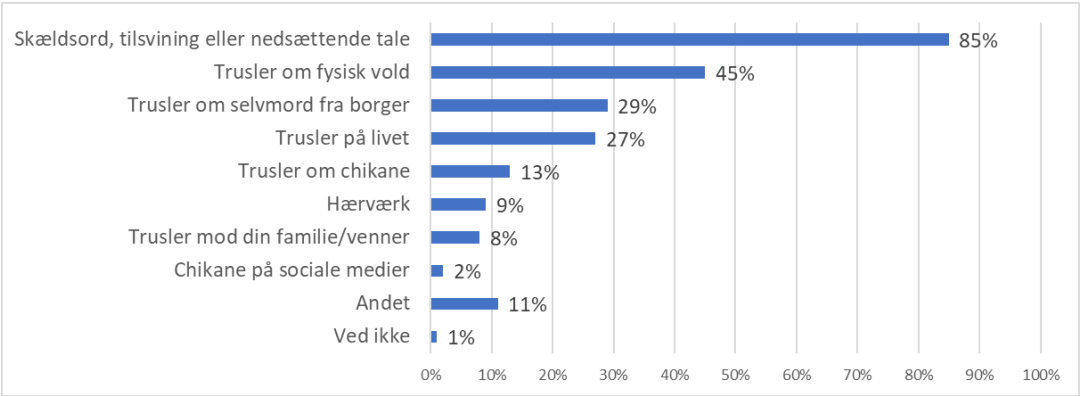
Figur 4.7: Udviklingen i forekomsten af psykisk vold, 2013-2023.

Forekomsten af psykisk vold varierer ift. arbejdspladsens karakter og målgruppe. Figur 4.8 viser, at forekomsten af psykisk vold er højest (39 pct) for medarbejdere, der arbejder med voksne med sindslidelser, næsthøjest (36 pct) for medarbejdere, der arbejder med børn og unge, og lavest (30 pct) for medarbejdere, der arbejder med voksne med psykiske og/eller fysiske funktionsnedsættelser. Gruppen "øvrige områder" er igen udeladt, da den er svært sammenlignelig med de øvrige.



Figur 4.8: Forekomst af psykisk vold fordelt på målgrupper, 2023.

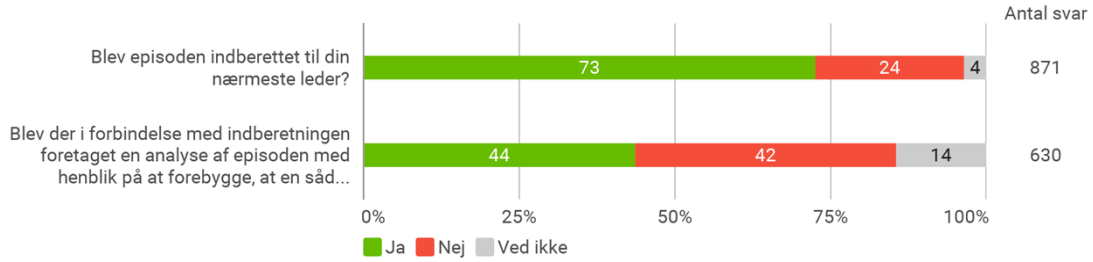
Psykisk vold dækker over en række forskellige typer af trusler og andre handlinger. Undersøgelsen viser, at de hyppigst forekommende typer af psykisk vold er skældsord, tilsvining eller nedsættende tale (85 pct), trusler om fysisk vold (45 pct), trusler om selvmord fra borger (29 pct) og trusler på livet (27 pct). Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svar, hvis de har været udsat for flere typer psykisk vold. Se figur 4.9 for en udtømmende liste.



Figur 4.9: Typer af forekommet psykisk vold, 2023.

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

Figur 4.10 viser, at 73 pct af episoderne med psykisk vold blev indberettet til nærmeste leder, hvilket svarer til andelen i 2020, men at kun 44 pct af de indberettede episoder blev analyseret mhp. forebyggelse. Dette er et fald fra 55 pct i 2020, hvilket indikerer at der er plads til markante forbedringer i arbejdet med forebyggelse af psykisk vold på arbejdspladserne.



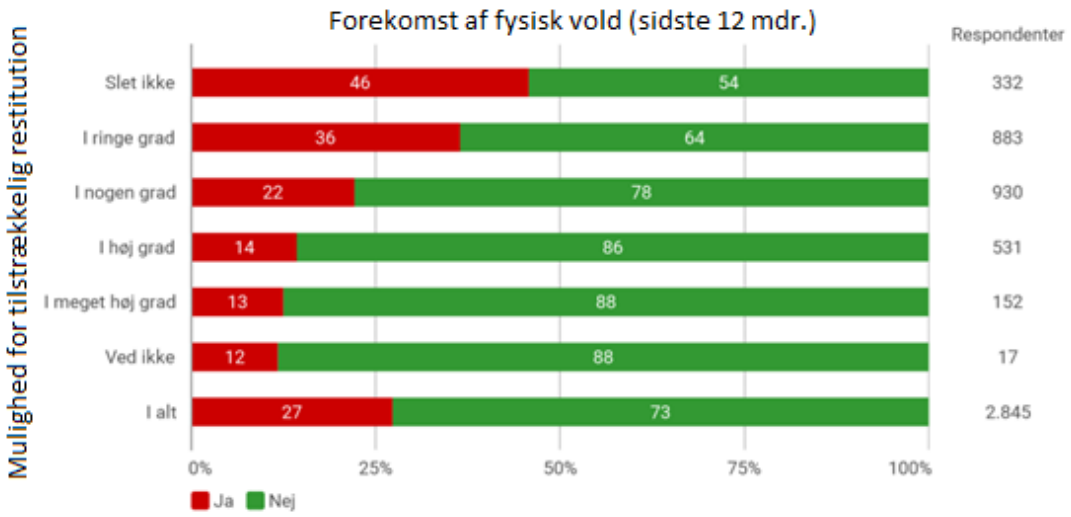
Figur 4.10: Indberetning af psykiske voldsepisoder til nærmeste leder og analyse af episoderne, 2023.

Faktorer der påvirker risikoen for fysisk og psykisk vold

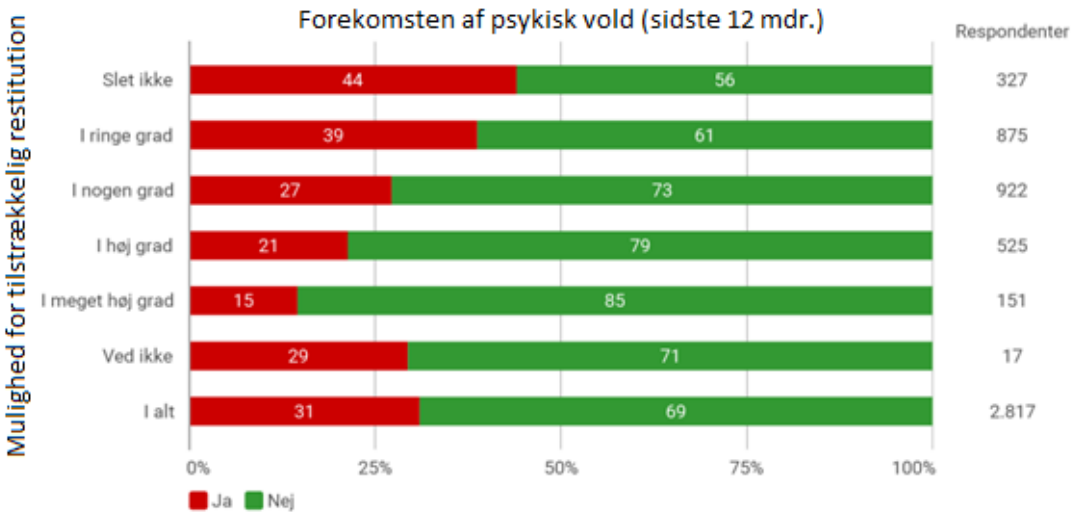
Som tidligere beskrevet er der en række faktorer, som kan påvirke risikoen for forskellige arbejdsmiljøbelastninger, herunder fysisk og psykisk vold. Her gennemgås nogle af de vigtigste sammenhænge, som man bør være opmærksom på i den voldsforebyggende indsats på arbejdspladserne.

Sammenhængen mellem vold og muligheden for tilstrækkelig restitution

Undersøgelsen viser en klar sammenhæng mellem manglende mulighed for restitution og risikoen for vold. Figur 4.11 og 4.12 viser, at de respondenter, som slet ikke eller i ringe grad har tilstrækkelig mulighed for restitution, hyppigere end gennemsnittet udsættes for hhv. fysisk og psykisk vold.



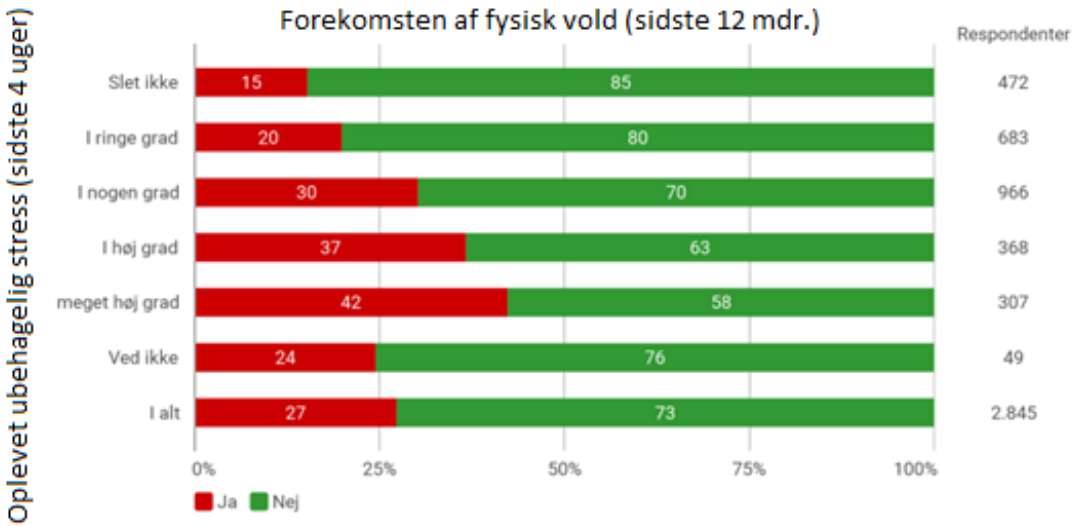
Figur 4.11: Sammenhængen mellem muligheden for tilstrækkelig restitution (vertikalt) og forekomsten af fysisk vold (horisontalt), 2023



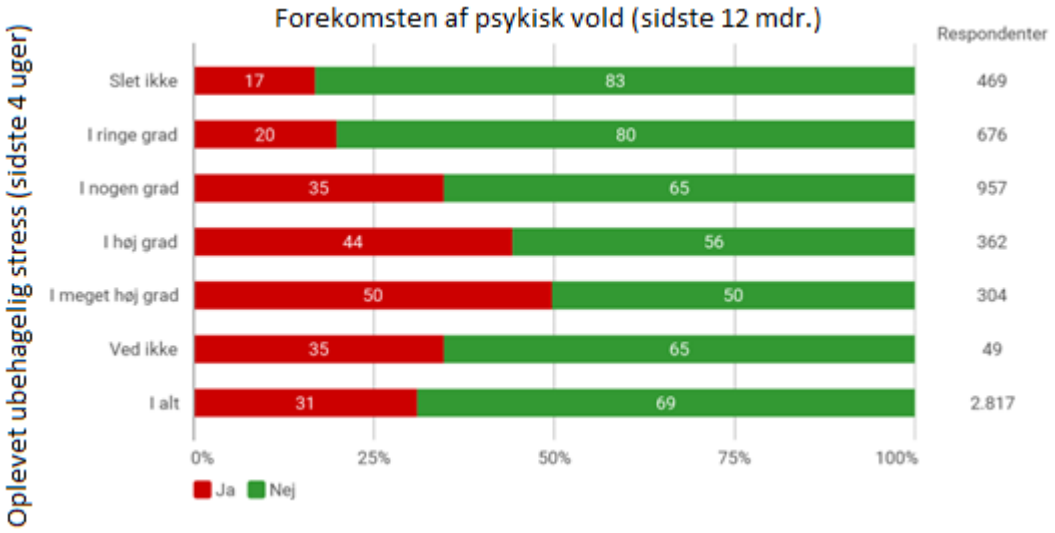
Figur 4.12: Sammenhængen mellem muligheden for tilstrækkelig restitution (vertikalt) og forekomsten af psykisk vold (horisontalt), 2023.

Sammenhængen mellem vold og oplevelsen af ubehagelig stress

Undersøgelsen viser desuden en klar sammenhæng mellem oplevelsen af ubehagelig stress og risikoen for vold. Figur 4.13 og 4.14 viser, at de respondenter, som i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger, hyppigere end gennemsnittet udsættes for hhv. fysisk og psykisk vold.



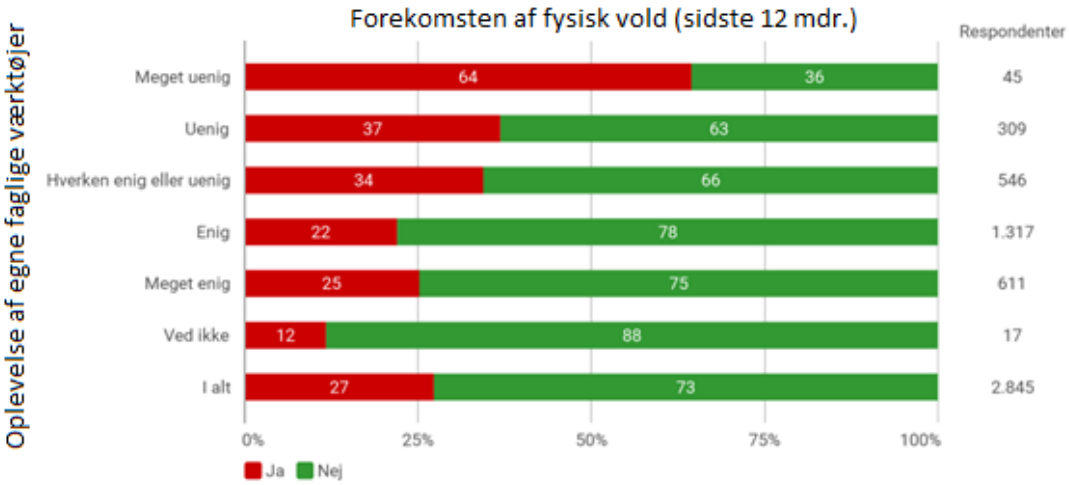
Figur 4.13: Sammenhængen mellem oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger (vertikalt) og forekomsten af fysisk vold (horisontalt), 2023.



Figur 4.14: Sammenhængen mellem oplevelsen af ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger (vertikalt) og forekomsten af fysisk vold (horisontalt), 2023.

Sammenhængen mellem vold og medarbejderens faglige værktøjer

Som tidligere beskrevet (se figur 2.5) er der en klar sammenhæng mellem medarbejderens egen oplevelse af at være fagligt rustet til arbejdet med borgerne og risikoen for psykisk vold. Den samme sammenhæng gør sig gældende mht. fysisk vold. Figur 4.15 viser, at de respondenter som er meget uenige, uenige, eller hverken enige/uenige i, at de selv har de nødvendige faglige værktøjer, hyppigere end gennemsnittet udsættes for fysisk vold.



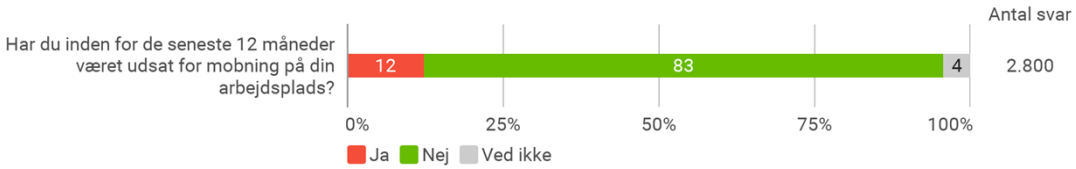
Figur 4.15: Sammenhængen mellem selv at have de nødvendige faglige værktøjer til arbejdet med borgerne (vertikalt) og forekomsten af fysisk vold (horisontalt), 2023.

5. Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed

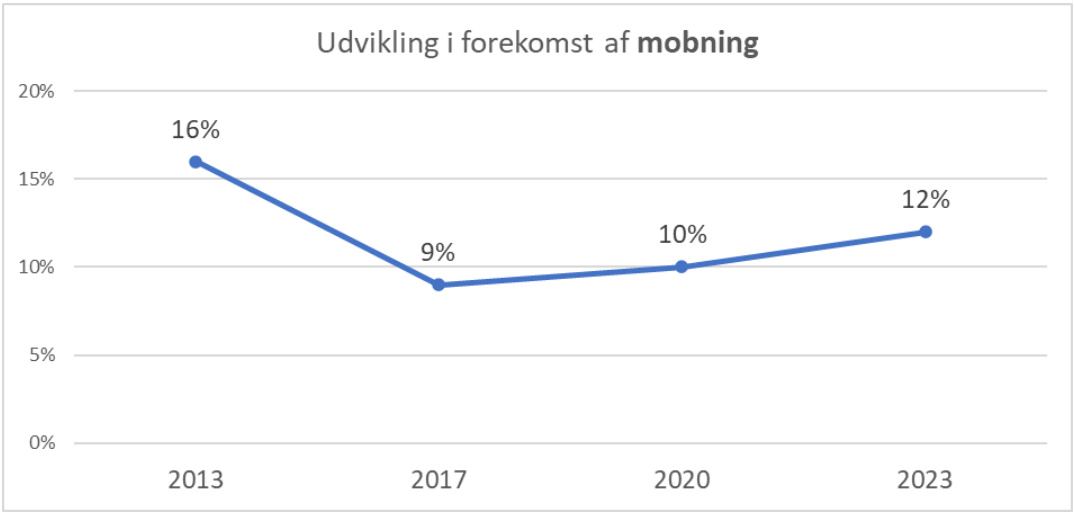
Forekomsten af mobning og uønsket seksuel opmærksomhed er yderst problematisk – selvfølgelig særligt for den eller de, som udsættes for belastningerne, men også for medarbejdergruppen og arbejdspladsen som helhed. Der kan være tale om forløb med voldsomme og langvarige konflikter, alvorlig sygdom, manglende tillid og manglende samarbejdsevne, som kan få alvorlige konsekvenser for såvel medarbejdere som borgere.

Mobning

Undersøgelsen viser, at 12 pct af respondenterne har været udsat for mobning på deres arbejdsplads indenfor de seneste 12 måneder (se figur 5.1). Dette er en stigning fra 10 pct i 2020, og der tegner sig generelt en negativ og bekymrende tendens fra 2016 og frem, efter et markant fald fra 2013 til 2016 (se figur 5.2).

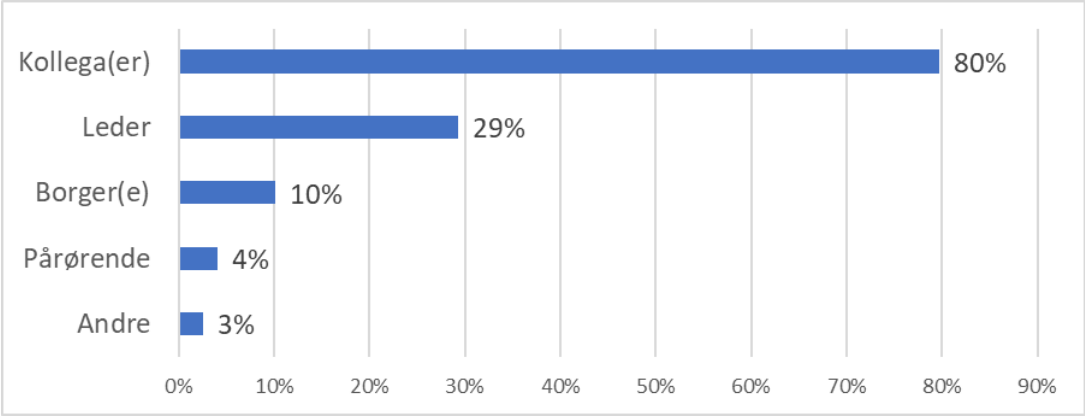


Figur 5.1: Forekomsten af mobning indenfor de seneste 12 måneder, 2023.



Figur 5.2: Udviklingen i forekomsten af mobning, 2013-2023.

Figur 5.3 viser, at 80 pct er blevet mobbet af deres kollega(er), 29 pct af deres leder, 10 pct af borger(e) og 4 pct af pårørende. Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvis de er blevet mobbet af flere forskellige.



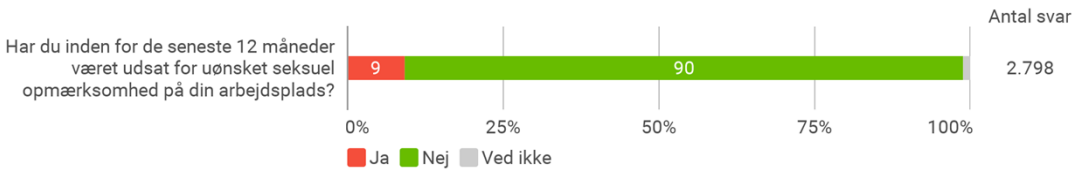
Figur 5.3: Hvem udøvede mobningen, 2023.

De enkelte episoder med mobning skal naturligvis håndteres på bedst mulig vis på arbejdspladsen. Som krydsresultaterne (se figur 1.1 og afsnit 2) fra denne undersøgelse viser, kan arbejdspladser desuden med fordel inddrage indsatser for at forbedre tilliden og samarbejdet mellem medarbejderne, samt synliggørelse og prioritering af arbejdsmiljørepræsentantens rolle på arbejdspladsen, drøfte og udvikle på retningslinjer om forebyggelse af mobning, som led i arbejdet med at forebygge mobning.

Uønsket seksuel opmærksomhed

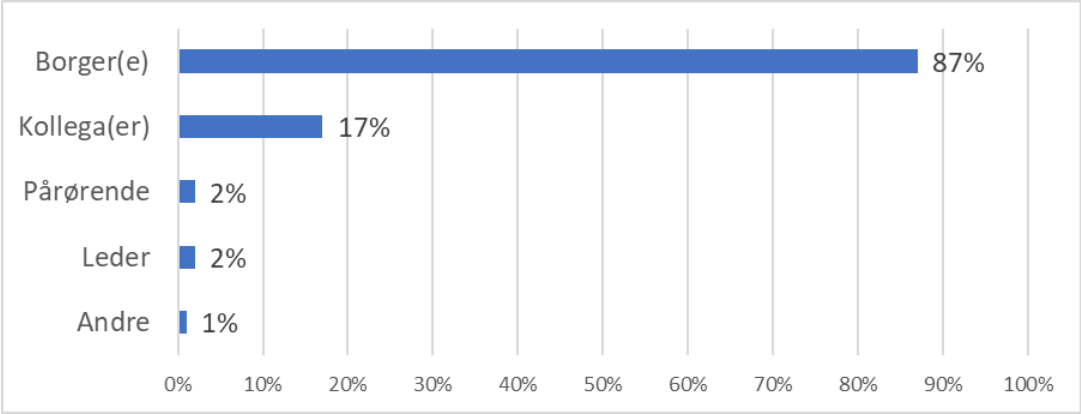
Når undersøgelsen beskæftiger sig med uønsket seksuel opmærksomhed, frem for seksuel chikane, er det fordi størstedelen af den seksualiserende adfærd kommer fra borgere som respondenterne arbejder med, og ikke fra kolleger eller ledere. Det er dermed et problem, som kræver nogle andre forebyggende tiltag end hvis det er en chef eller en kollega, som udøver seksuel chikane.

Undersøgelsen viser, at 9 pct har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed indenfor de seneste 12 måneder (se figur 5.4). Dette er uændret fra 2020.



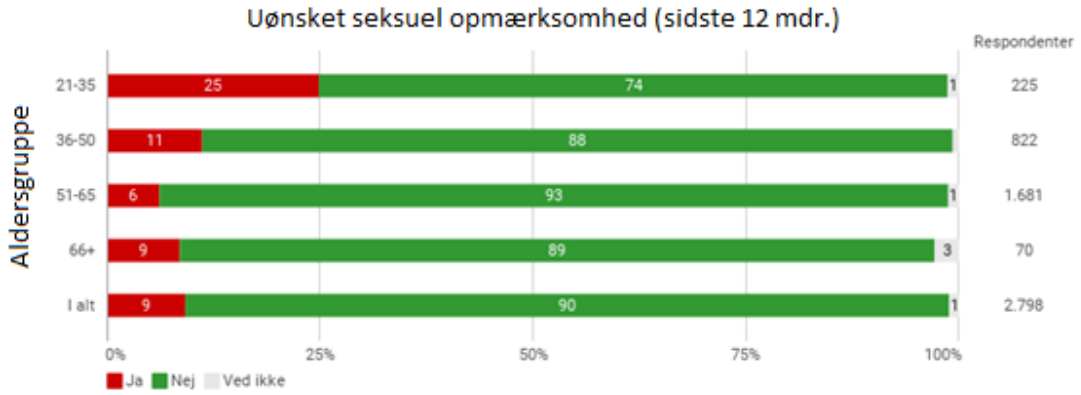
Figur 5.4: Forekomst af uønsket seksuel opmærksomhed indenfor de seneste 12 måneder, 2023.

Figur 5.5 viser, at den uønskede seksuelle opmærksomhed langt oftest udøves af borgere (87 pct), sjældnere af kollegaer (17 pct) og meget sjældent af leder (2 pct) eller pårørende (2 pct). Respondenterne har haft mulighed for at vælge flere svar, hvis de er blevet udsat for uønsket seksuel opmærksomhed af flere forskellige.



Figur 5.5: Hvem udøvede den uønskede seksuelle opmærksomhed, 2023.

Som tidligere nævnt er yngre medarbejdere (i aldersgruppen 21-35 år) særligt udsatte for uønsket seksuel opmærksomhed. Figur 5.6 viser, at andelen af 21-35-årige der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed indenfor de seneste 12 måneder er 25 pct, mens andelen for de øvrige aldersgrupper er 11 pct eller lavere.

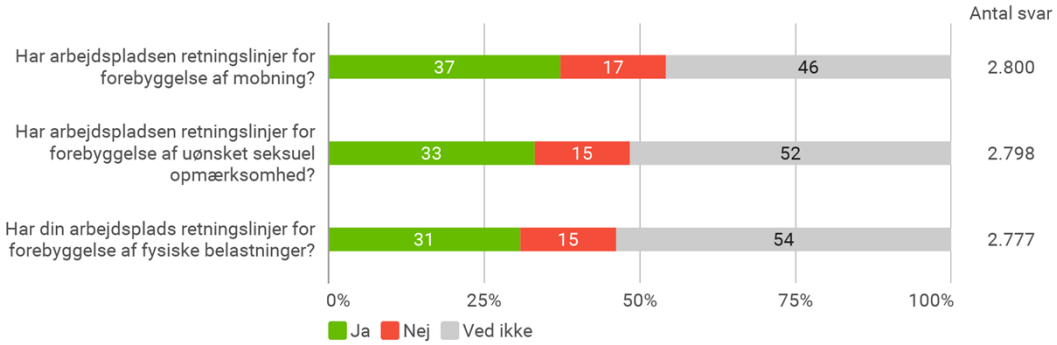


Figur 5.6: Sammenhæng mellem aldersgrupper (vertikalt) og oplevelsen af uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdet indenfor de seneste 12 måneder (horisontalt), 2023.

Manglende kendskab til retningslinjer

Et vigtigt redskab i forebyggelsesarbejdet for mange belastninger i arbejdsmiljøet er arbejdspladsens retningslinjer for forebyggelse. Undersøgelsen viser, at der blandt respondenterne er et meget lavt kendskab til arbejdspladsens retningslinjer. Fx ved 46 pct ikke, om arbejdspladsen har retningslinjer for forebyggelse af mobning, mens 52 pct ikke ved, om arbejdspladsen har retningslinjer for forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed (se figur 5.7).

Virkningen af retningslinjer for forebyggelse i arbejdsmiljøarbejdet er stærkt reduceret, hvis ikke medarbejderne kender til retningslinjernes indhold. Derfor bør der gøres en bredere aktiv indsats for at udbrede kendskabet til retningslinjerne. Det gælder både på arbejdspladsniveau, men også på strategiske niveau som fx Hoved MED og SU.

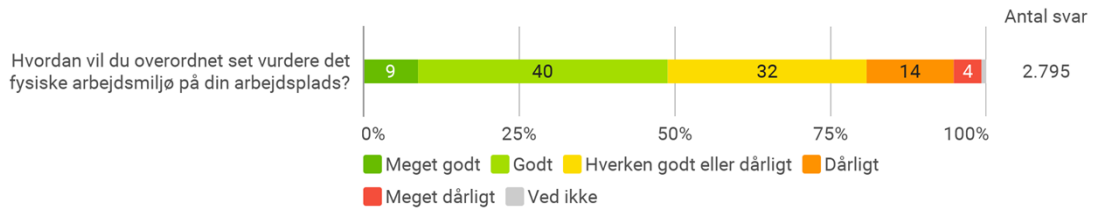


Figur 5.7: Kendskab til retningslinjer for forebyggelse af belastninger, 2023.

6. Fysisk arbejdsmiljø

I dette afsnit præsenteres resultaterne vedrørende fysisk arbejdsmiljø. Det fysiske arbejdsmiljø indbefatter både de fysiske rammer omkring arbejdet såvel som de fysiske påvirkninger og belastninger, medarbejderne udsættes for i løbet af arbejdsdagen.

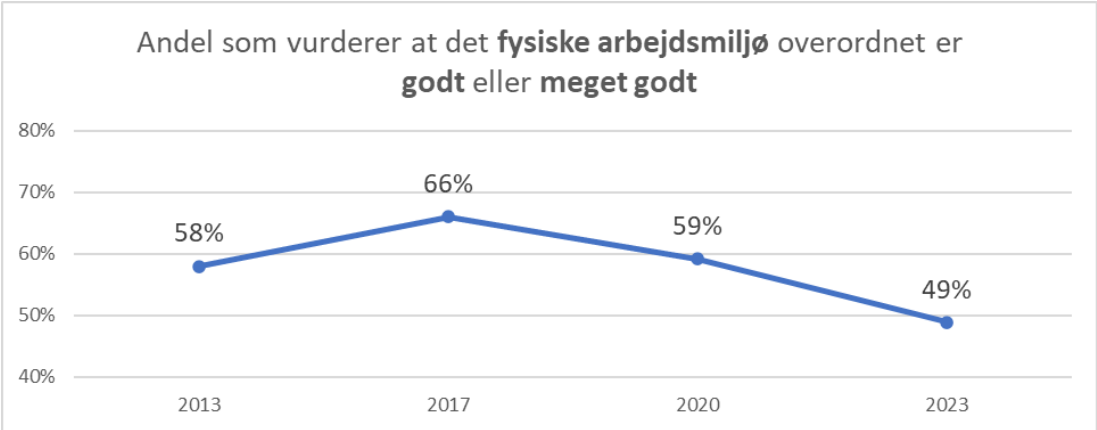
Overordnet vurdering af det fysiske arbejdsmiljø
Undersøgelsen viser, at 49 pct overordnet set vurderer at det fysiske arbejdsmiljø er godt eller meget godt, mens 18 pct vurderer at det er dårligt eller meget dårligt (se figur 6.1).



Figur 6.1: Udviklingen i den overordnede vurdering af det fysiske arbejdsmiljø, 2013-2023.

Resultatet er udtryk for en bekymrende tendens i vurderingen af det fysiske arbejdsmiljø. I 2020 vurderede 59 pct at det fysiske arbejdsmiljø var godt eller meget godt, og i 2017 var det 66 pct (se figur 6.2).

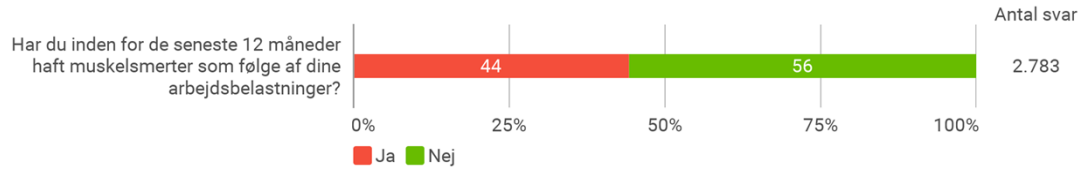
Der er ikke nogen entydig forklaring på faldet i vurderingen af det fysiske arbejdsmiljø. Der er ingen store udsving mht. hverken muskelsmerter, støj eller gående og stående arbejde ift. 2020, og mht. hjælpemidler og instruktion i forflytning er der faktisk en positiv udvikling. Faldet i vurderingen kan dog også have en sammenhæng med den negative udvikling i vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø. Det er muligt, at øget arbejdspres og manglende mulighed for restitution er med til at få eventuelle problemer i det fysiske arbejdsmiljø til at fremstå tydeligere eller opleves som værre end tidligere.



Figur 6.2: Udvikling i andel som vurderer at det fysiske arbejdsmiljø overordnet er positivt, 2013-2023.

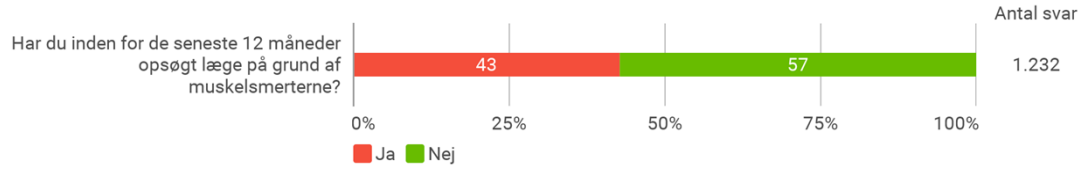
Muskelsmerter

Undersøgelsen viser, at 44 pct indenfor det seneste år har haft muskelsmerter som følge af belastninger i arbejdet (se figur 6.3). Dette flugter med andelen fra 2020, og vidner om, at socialpædagogiske arbejdspladser bør have et fortløbende og stort fokus på forebyggelsen af fysiske belastninger og smerter.

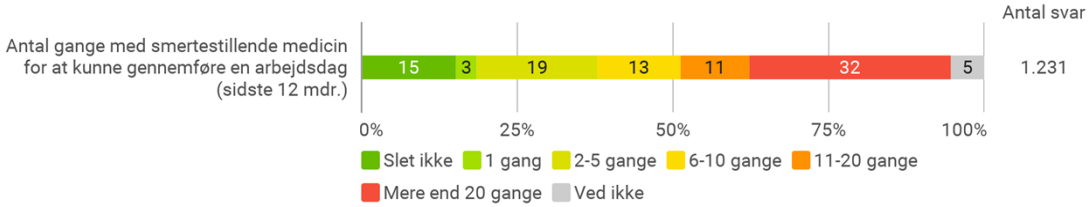


Figur 6.3: Forekomst af muskelsmerter som følge af arbejdsbelastninger, 2023.

Af de respondenter, der har haft muskelsmerter indenfor de seneste 12 måneder, har 43 pct haft så kraftige eller vedvarende smerter, at det har været nødvendigt at søge læge (se figur 6.4) og 32 pct angiver, at de mere end 20 gange har været nødt til at tage smertestillende medicin for at kunne klare sig igennem en arbejdsdag (se figur 6.5).

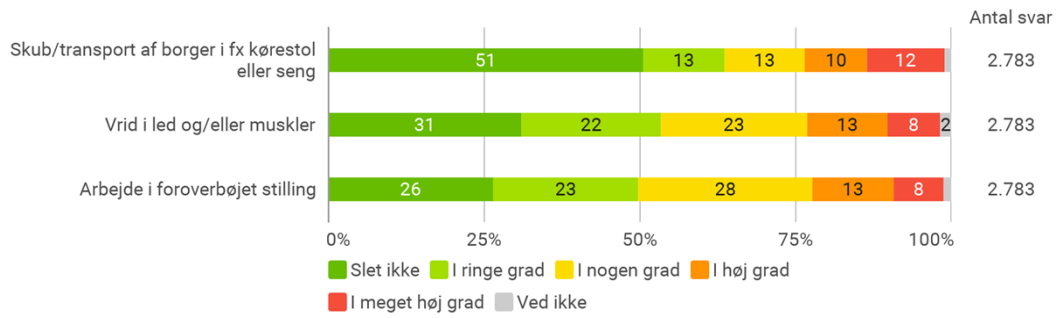


Figur 6.4: Andel med muskelsmerter, som har opsøgt læge, 2023.



Figur 6.5: Antal gange indenfor de seneste 12 måneder, respondenter med muskelsmerter har været nødsaget til at tage smertestillende medicin for at kunne gennemføre en arbejdsdag, 2023.

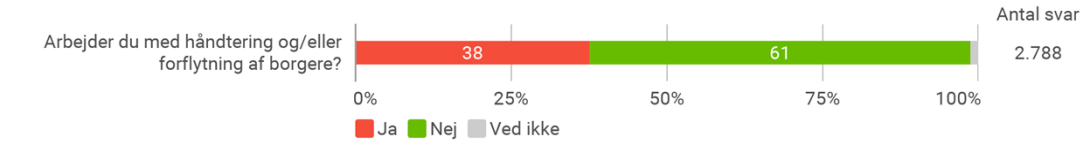
Undersøgelsen viser, at 22 pct i høj grad eller meget høj grad arbejder med at skubbe eller transportere borgere i kørestol eller seng, at 21 pct i høj grad eller meget høj grad udsættes for vrid i led og/eller muskler i arbejdet, samt at 21 pct i høj grad eller meget høj grad udsættes for arbejde i foroverbøjet stilling (se figur 6.6).



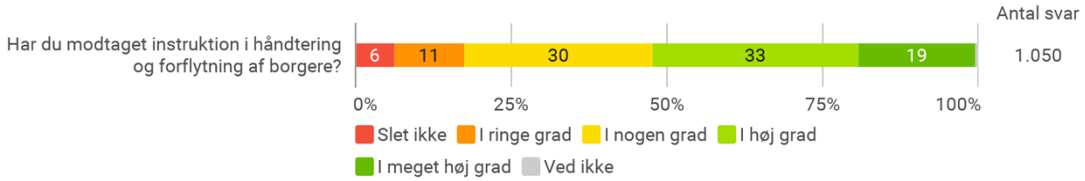
Figur 6.6: Grad af fysiske belastninger i arbejdet, 2023.

Håndtering og forflytning af borgere

Undersøgelsen viser, at 38 pct arbejder med fysisk håndtering og/eller forflytning af borgere (se figur 6.7). Ud af disse har 52 pct i høj grad eller meget høj grad modtaget instruktion i arbejdet, mens 17 pct slet ikke eller i ringe grad har modtaget instruktion (se figur 6.8).

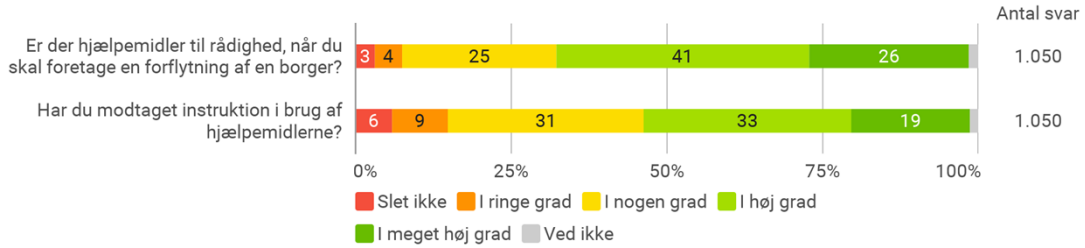


Figur 6.7: Andel som arbejder med håndtering og forflytning af borgere, 2023.

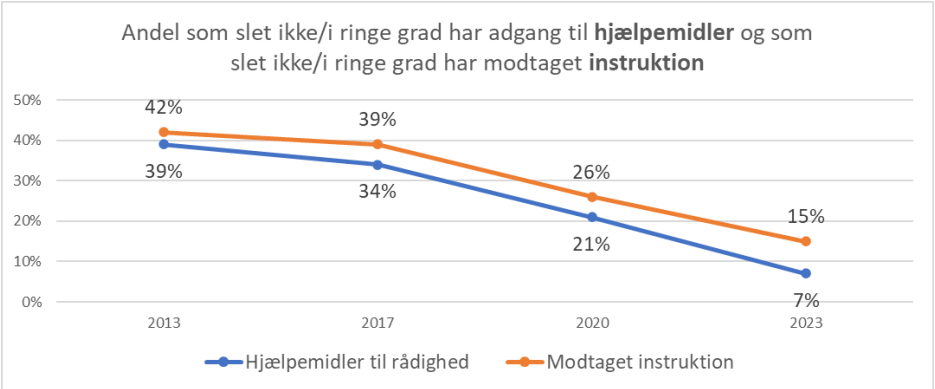


Figur 6.8: Grad af modtaget instruktion i arbejdet med håndtering og forflytning af borgere, 2023.

Figur 6.9 viser, at 67 pct i høj grad eller meget høj grad har adgang til hjælpemidler ved forflytninger, mens 7 pct slet ikke eller i ringe grad har adgang til hjælpemidler. 52 pct oplever i høj grad eller meget høj grad at have modtaget instruktion i hjælpemidlerne, mens 15 pct slet ikke eller i ringe grad har modtaget instruktion. Disse resultater viser en markant positiv udvikling, hvor færre og færre angiver at de ikke har adgang til hjælpemidler, eller ikke er blevet instrueret i at bruge dem (se figur 6.10).

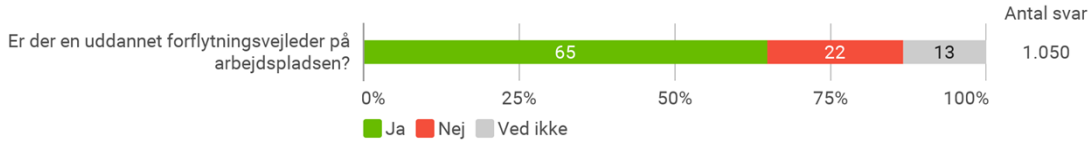


Figur 6.9: Graden af hjælpemidler til rådighed ved forflytning og graden af instruktion i hjælpemidlerne, 2023.



Figur 6.10: Udvikling i adgang til hjælpemidler og instruktion i hjælpemidlerne, 2013-2023.

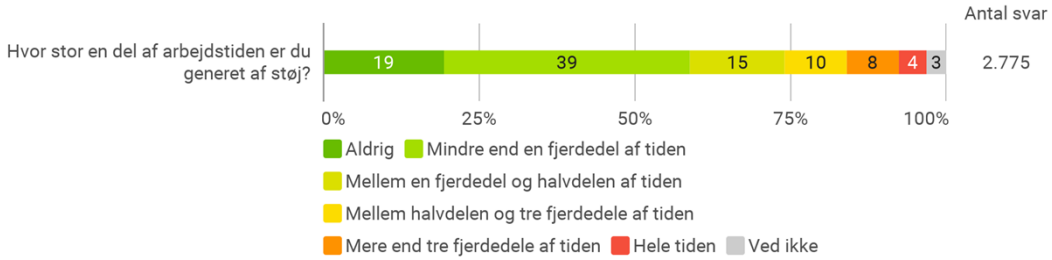
Endelig viser undersøgelsen, at der er en uddannet forflytningsvejleder på 65 pct af de arbejdspladser, hvor respondenterne arbejder med håndtering eller forflytning af borgere (se figur 6.11).



Figur 6.11: Andel af arbejdspladser med uddannede forflytningsvejledere, 2023.

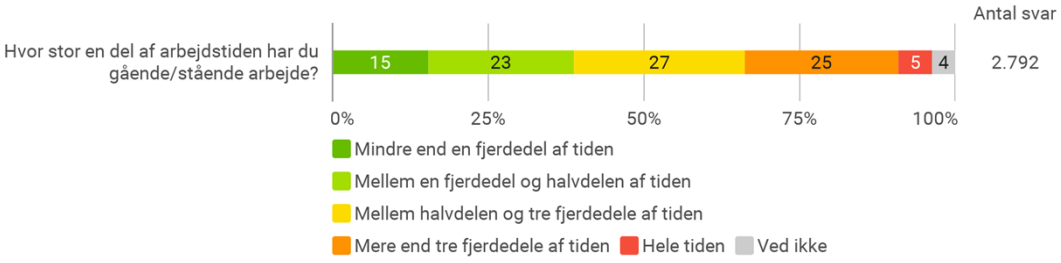
Støjgener og gående/stående arbejde

Undersøgelsen viser, at 22 pct er generet af støj mere end halvdelen af arbejdstiden (se figur 6.12). Dette er en stigning fra 18 pct i 2020. De hyppigste kilder til støjgener er råb/skrig, elektronisk støj, støj som skyldes uhensigtsmæssig indretning af arbejdspladsen, samt hamren/banken mod genstande, vægge eller døre.



Figur 6.12: Andel af arbejdstiden med støjgener, 2023.

Endelig viser undersøgelsen, at andelen som har gående eller stående arbejde i mere end halvdelen af arbejdstiden er 57 pct (se figur 6.13). Dette er et fald fra 61 pct i 2020.

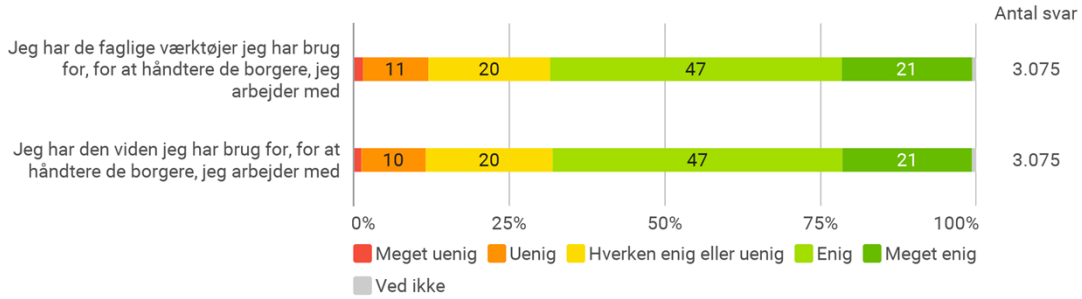


Figur 6.13: Andel af arbejdstiden med stående/gående arbejde, 2023.

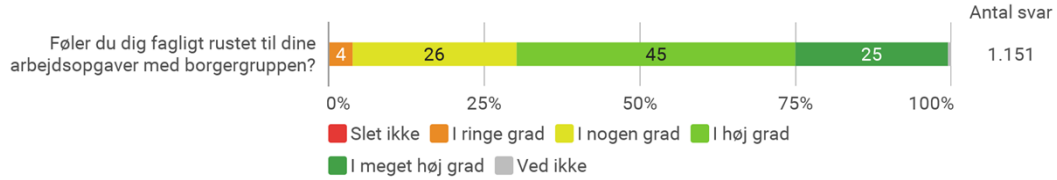
7. Faglighed og rekruttering

Faglighed, sparring og supervision

Undersøgelsen viser, at 68 pct er enige eller meget enige i, at de selv har hhv. de faglige værktøjer og den viden, som er nødvendig for at håndtere de borgere, de arbejder med, mens 12 pct er uenige eller meget uenige (se figur 7.1). I undersøgelsen fra 2020 svarede 4 pct, at de slet ikke eller i ringe grad følte sig fagligt rustet til arbejdet med borgere (se figur 7.2). Selv om spørgsmålet ikke er direkte sammenligneligt, kan det alligevel indikere en bekymrende udvikling, hvor flere går på arbejde uden at føle sig tilstrækkeligt fagligt klædt på.

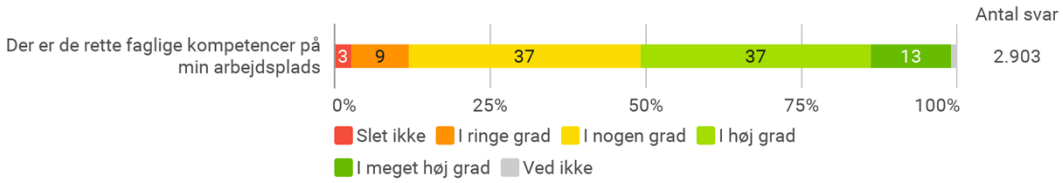


Figur 7.1: Faglige værktøjer og viden til arbejdet med borgere, 2023



Figur 7.2: Følelsen af at være fagligt rustet til arbejdet med borgere, 2020

Undersøgelsen viser desuden, at 50 pct i høj grad eller meget høj grad mener, at der er de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen i sin helhed, mens 12 pct mener, at det slet ikke eller i ringe grad er tilfældet (se figur 7.3).

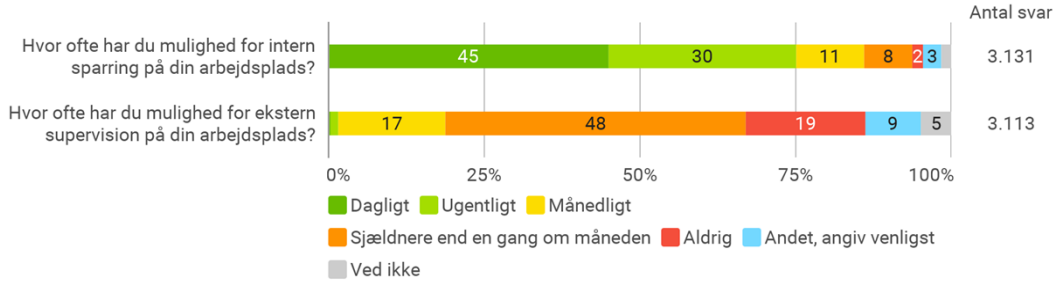


Figur 7.3: Oplevelsen af de rette faglige kompetencer på arbejdspladsen som helhed, 2023.

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

Undersøgelsen viser, at intern sparring er meget brugt, mens ekstern supervision bruges i mindre grad. 75 pct har mulighed for intern sparring enten dagligt eller

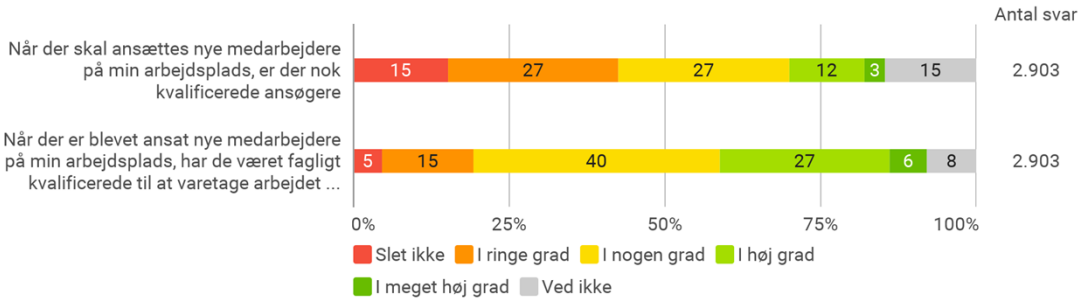
ugentligt, mens 68 pct aldrig eller sjældnere end en gang om måneden har mulighed for ekstern supervision (se figur 7.4). Begge resultater er stabile på samme niveau som i 2020 og 2017.



Figur 7.4: Muligheden for intern sparring og ekstern supervision, 2023.

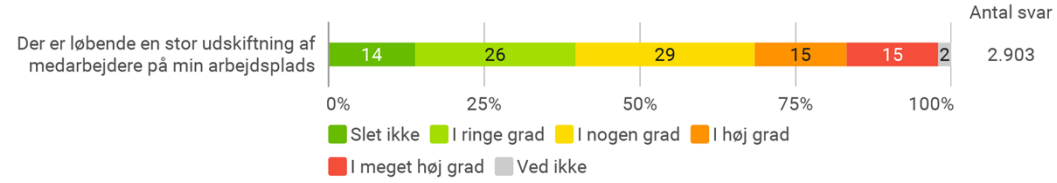
Rekruttering og medarbejderudskiftning

Manglen på uddannede socialpædagoger gør, at mange arbejdspladser har svært ved at rekruttere medarbejdere med de rette faglige kvalifikationer. Undersøgelsen viser at 42 pct oplever, at der slet ikke eller i ringe grad er nok kvalificerede ansøgere, når der skal ansættes nye medarbejdere, og at 20 pct oplever, at de nye medarbejdere der faktisk bliver ansat slet ikke eller i ringe grad har været fagligt kvalificerede til at varetage arbejdet (se figur 7.5).



Figur 7.5: Oplevelsen af faglige kvalifikationer hos ansøgere og nyansatte, 2023.

Rekrutteringsudfordringerne gør det særligt aktuelt at arbejde aktivt med fastholdelse og uddannelse/eftervidereuddannelse af medarbejderne – og dermed udvikling og fastholdelse af deres faglighed og kvalifikationer. Undersøgelsen viser, at 30 pct i høj grad eller meget høj grad oplever, at der er stor løbende udskiftning af medarbejdere på arbejdspladsen (se figur 7.6). Der er altså et betragteligt potentiale for at styrke indsatsen for fastholdelse.



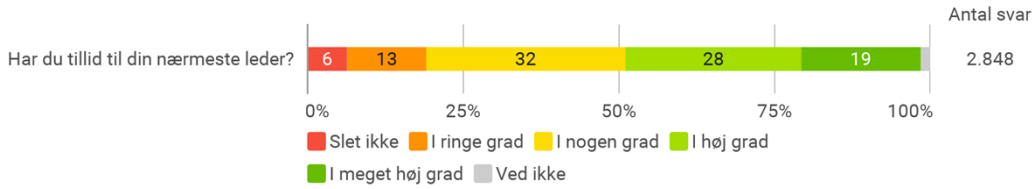
Figur 7.6: Oplevelsen af stor løbende udskiftning af medarbejdere på arbejdspladsen, 2023.

Resultaterne om faglighed, rekruttering og udskiftning understreger behovet for både at uddanne/eftervidereuddanne og fastholde medarbejderne og at tiltrække

flere til pædagoguddannelsen og det socialpædagogiske arbejdsfelt. Den løbende indsats med at styrke arbejdsmiljøet og fagligheden spiller en afgørende rolle for at lykkes med denne vigtige opgave.

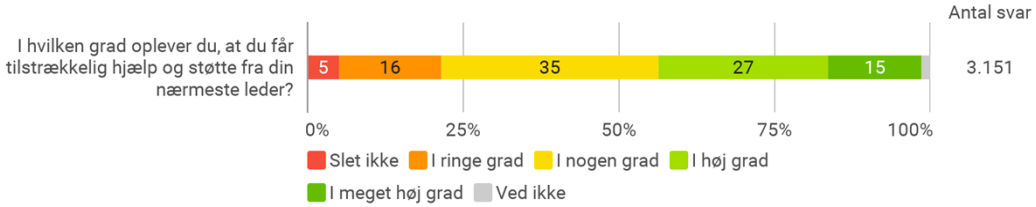
Ledelse og støtte

Undersøgelsen viser, at 47 pct i høj grad eller meget høj grad har tillid til deres nærmeste leder, mens det slet ikke eller i ringe grad er tilfældet for 19 pct (se figur 7.7).



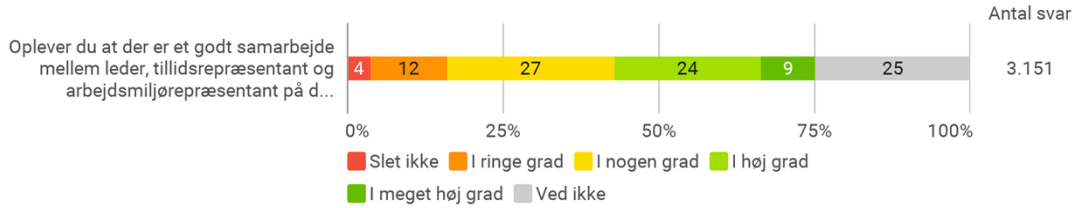
Figur 7.7: Tillid til nærmeste leder, 2023.

Oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder har stor betydning for medarbejdernes trivsel og bidrager til arbejdspladsens faglighed og fælles retning. Undersøgelsen viser, at 42 pct i høj grad eller meget høj grad oplever at få tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder (se figur 7.8). Dette er et fald fra 49 pct i 2020. Der er altså potentiale for at arbejde med lederens aktive rolle i at støtte medarbejderne, hvilket naturligvis forudsætter at lederne har tilstrækkelig tid og den rette faglighed.



Figur 7.8: Oplevelsen af tilstrækkelig hjælp og støtte fra nærmeste leder, 2023.

Endelig viser undersøgelsen, at 33 pct oplever at der i høj grad eller meget høj grad er et godt samarbejde mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen (se figur 7.9). Dette er et fald fra 40 pct i 2020. Samtidig er andelen, der svarer "ved ikke" steget til 25 pct fra 19 pct i 2020, hvilket en stigning i antallet af arbejdspladser, hvor et sådant samarbejde enten ikke findes, hvor det er på meget lavt blus, eller hvor resultaterne af samarbejdet ikke er synlige for medarbejderne.

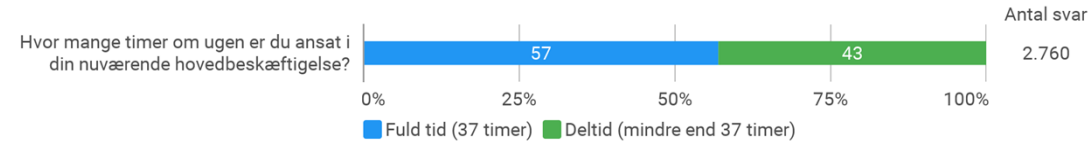


Figur 7.9: Oplevelsen af et godt samarbejde mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, 2023.

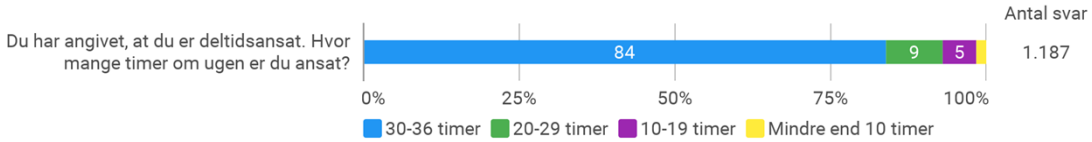
8. Rammer og arbejdsvilkår

Arbejdstid og bibeskæftigelse

Undersøgelsen viser, at 57 pct er ansat på fuld tid (se figur 8.1). Af de deltidsansatte er 84 pct ansat mellem 30 og 36 timer ugentligt (se figur 8.2). I forhold til rekrutteringsudfordringer er der altså et vist potentiale for at tilbyde muligheden for at arbejde fuld tid – samt gøre en aktiv indsats for at gøre det attraktivt.

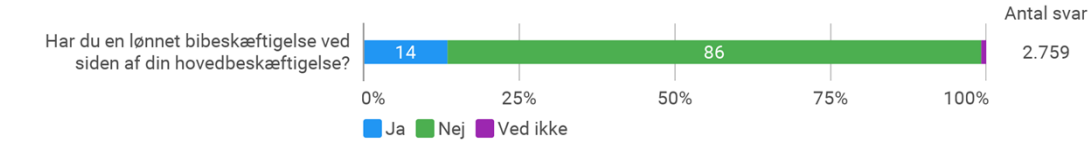


Figur 8.1: Antal fuldtids- og deltidsansatte, 2023.

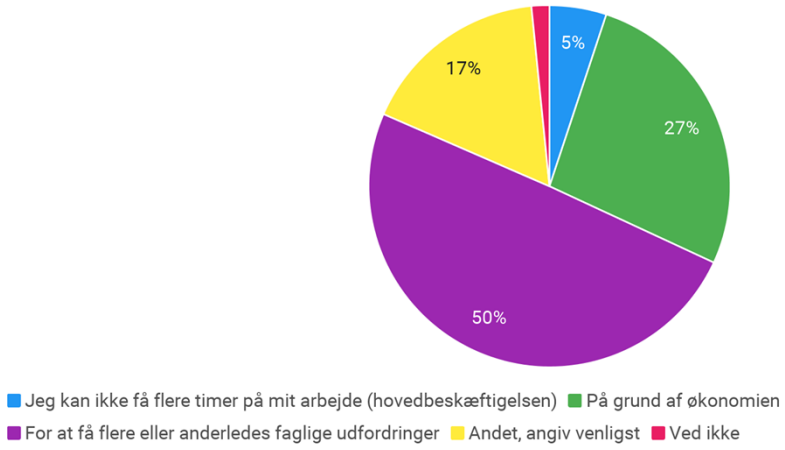


Figur 8.2: Antal ugentlige arbejdstimer for deltidsansatte, 2023.

Undersøgelsen viser desuden, at 14 pct har lønnet bibeskæftigelse ved siden af hovedbeskæftigelsen (se figur 8.3). Som primær årsag til at have bibeskæftigelse angiver 50 pct muligheden for at få flere eller anderledes faglige udfordringer, 27 pct angiver økonomi, dvs. muligheden for at tjene noget ekstra, og 5 pct angiver manglende mulighed for at få flere timer på den primære arbejdsplads (se figur 8.4).



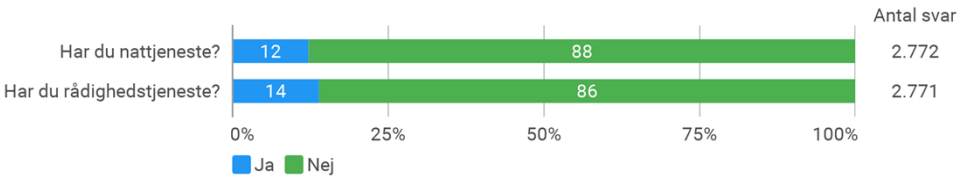
Figur 8.3: Lønnet bibeskæftigelse ved siden af hovedbeskæftigelsen, 2023.



Figur 8.4: Den primære årsag til at have bibeskæftigelse, 2023.

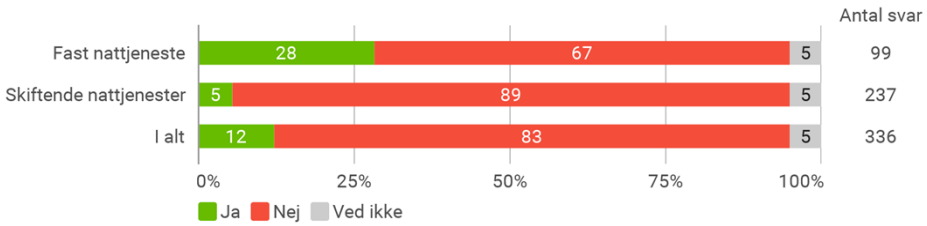
Nat- og rådighedstjeneste

Undersøgelsen viser, at 12 pct har nattjeneste og at 14 pct har rådighedstjeneste (se figur 8.5).



Figur 8.5: Andel som har hhv. nattjeneste og rådighedstjeneste, 2023.

Natarbejde hænger sammen med øget risiko for en række helbredsproblemer. Medarbejdere som arbejder i nattjenester har ret til at blive tilbudt en helbredsundersøgelse af arbejdsgiver. Undersøgelsen viser, at kun 12 pct af de respondenter, der har nattjeneste, er blevet tilbudt en helbredsundersøgelse indenfor de seneste to år. Værst ser det ud for dem, der har skiftende nattjenester, af disse har 5 pct fået tilbudt helbredsundersøgelsen (se figur 8.6). Disse resultater viser med stor tydelighed behovet for et styrket fokus på vilkårene og helbredet for de medarbejdere, der arbejder om natten.



Figur 8.6: Andel som er blevet tilbudt en helbredsundersøgelse indenfor de seneste to år, fordelt på fast og skiftende nattjeneste, 2023.

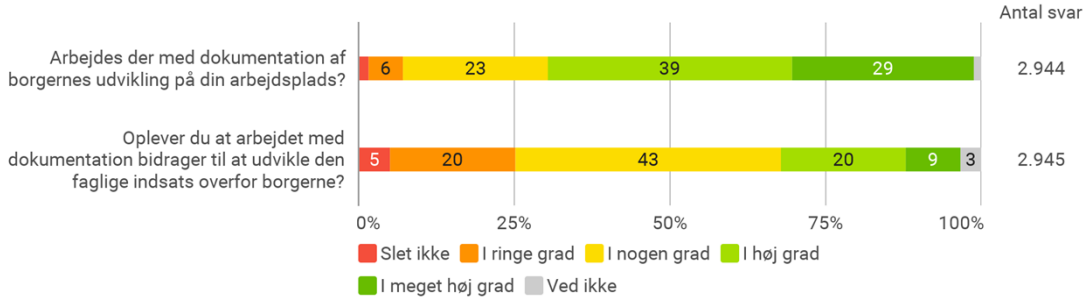
Dokumentationsarbejde

Arbejdet med dokumentation af borgernes udvikling er en vigtig del af det socialpædagogiske arbejde – både for at arbejde systematisk med progression hos borgeren, for at sikre transparens og gode overleveringsmuligheder mellem kolleger, og for at dokumentere opfyldelsen af lovmæssige og andre krav.

Samtidig kan arbejdet med dokumentation opleves som meningsløst eller frustrerende, hvis dokumentationen ikke har faglig relevans, eller hvis der prioriteres for meget arbejdstid til dokumentationsarbejdet på bekostning af selve arbejdet med borgerne.

Undersøgelsen viser, at 68 pct oplever, at der i høj grad eller meget høj grad arbejdes med dokumentation af borgernes udvikling på deres arbejdsplads, mens kun 29 pct oplever, at arbejdet med dokumentation bidrager til at udvikle den faglige indsats overfor borgerne (se figur 8.7). Resultaterne indikerer altså, at der fortsat er stort potentiale for at sikre, at dokumentationsarbejdet har faglig relevans, og at det er tilrettelagt på en måde, så det bidrager til udviklingen af den faglige indsats. Her er der bl.a. potentiale for at se ind i myndighedssporet – om der er lovkrav om

dokumentation, som ikke giver mening, men alene er dokumentation for dokumentationens skyld. Det kan dog også handle om, at der mangler information til medarbejderne om, hvorfor dokumentation er vigtig og hvad den bruges til.

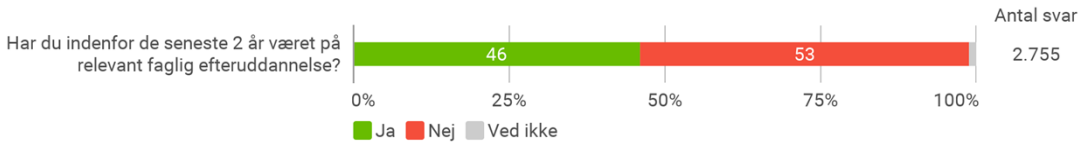


Figur 8.7: Arbejdet med dokumentation af borgernes udvikling og oplevelsen af at dokumentationen bidrager til at udvikle den faglige indsats overfor borgerne, 2023.

9. Fagligt relevant efteruddannelse

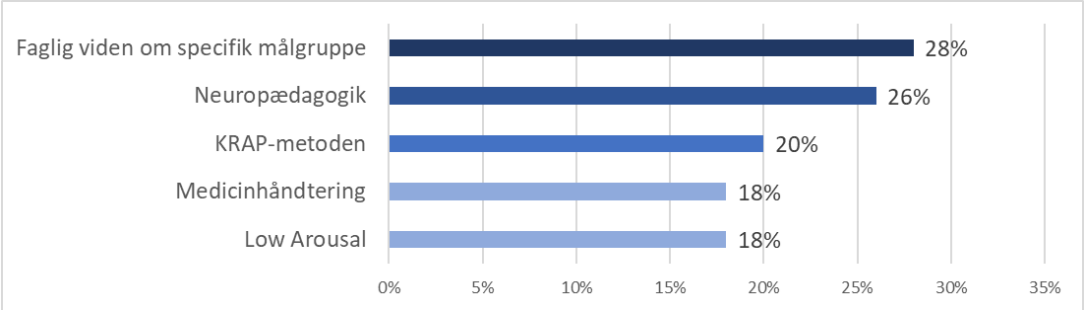
Fagligt relevant efter-videreuddannelse er et af de vigtigste redskaber til at vedligeholde og udbygge medarbejdernes – og dermed arbejdspladsens – faglige kompetencer, så arbejdet kan udføres med den nødvendige kvalitet. Derudover er efteruddannelse efterspurgt blandt mange medarbejdere, og arbejdspladser som prioriterer efteruddannelse, kan dermed både øge trivslen og fastholdelsen af dygtige og erfarne medarbejdere.

Undersøgelsen viser, at 46 pct har deltaget i fagligt relevant efteruddannelse indenfor de seneste 2 år (se figur 9.1). Dette er et fald fra 51 pct i 2020 og 52 pct i 2017, hvilket kan være udtryk for en bekymrende tendens til at nedprioritere/spare på den løbende kompetenceudvikling på arbejdspladserne.



Figur 9.1: Andel som har deltaget i relevant faglig efteruddannelse indenfor de seneste 2 år, 2023.

Figur 9.2 viser de fem hyppigste temaer for den efteruddannelse, respondenterne har deltaget i. Det fremgår, at både viden om specifikke målgrupper, viden om konkrete metoder til det socialpædagogiske arbejde og viden om medicinhåndtering er populære emner for efteruddannelse.



Figur 9.2: De 5 hyppigste temaer for efteruddannelse, 2023.

Endelig viser undersøgelsen, at de hyppigste årsager til ikke at have deltaget i relevant faglig efteruddannelse er manglende økonomiske ressourcer på arbejdspladsen (40 pct) og at arbejdspladsen ikke prioriterer efteruddannelse (30 pct).

10. Perspektivering: Den fremadrettede arbejdsmiljøindsats

Med udgangspunkt i denne undersøgelse er der en række pejlemærker, som både socialpædagogiske arbejdspladser, arbejdsgiverne, Socialpædagogernes egen organisation og øvrige interessenter kan sigte efter i det fremadrettede arbejde.

Undersøgelsen viser gode perspektiver i at kaste bedre blik på, hvordan arbejdet planlægges og organiseres. Særligt vigtig er tilrettelæggelsen af arbejdet for at muliggøre restitution i løbet af arbejdsdagen, da restitution er en beskyttende faktor for en lang række belastninger. Men også arbejdet med at informere, inddrage og støtte medarbejderne gennem forandringer er et oplagt fokusområde, som kan være med til at afbøde de negative konsekvenser af organisatoriske forandringer.

Et andet værdifuldt fokuspunkt er medarbejdernes faglighed, da et højt fagligt niveau hos den enkelte og på arbejdspladsen som helhed også er en beskyttende faktor mod en række belastninger, herunder vold og oplevelsen af balance mellem krav og ressourcer. Arbejdspladser med høj faglighed har også en lavere personaleomsætning. Her er mulighed for systematisk at arbejde med efter- og videreuddannelse, så socialpædagogerne hele tiden er opdateret med den nyeste viden om fx forskning og metoder. Uddannelse af medhjælpere via meritordninger er også en vej til at styrke både faglighed og arbejdsmiljø.

Et tredje indsatsområde er at styrke arbejdspladsernes sociale kapital, som dels er en vigtig faktor for medarbejdernes trivsel og tilfredshed, men som også kan være med til at øge både kvalitet og produktivitet i opgaveløsningen. Den sociale kapital er et udtryk for graden af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne på arbejdspladsen. Medarbejdernes indflydelse, både på den socialpædagogiske praksis og på tilrettelæggelsen af arbejdet, er et oplagt sted at sætte ind, særligt fordi undersøgelsen her viser, at medarbejderindflydelsen er faldende. Et andet område der kan prioriteres, er faglig og social støtte til medarbejderne; både direkte fra nærmeste leder, men også faciliteringen af sparring og støtte medarbejderne imellem.

Og sidst men ikke mindst ligger der også potentiale i at støtte arbejdsmiljørepræsentanten i at være synlig på arbejdspladsen og at arbejdsmiljørepræsentanten løbende får relevant kompetenceudvikling. Undersøgelsen viser, at på arbejdspladser hvor arbejdsmiljørepræsentanten opleves at gøre en forskel, har det en positiv effekt på sygefravær

11. Metode og baggrundsoplysninger

Målgruppen for undersøgelsen er erhvervsaktive medlemmer af Socialpædagogerne, som ikke er hhv. tillidsvalgte, ledere eller familieplejere. Derfor er passive medlemmer, studerende, frikøbte, tillidsvalgte, ledere, familieplejere, efterlønnere og pensionister sorteret fra ved udtrækning af data til undersøgelsen. Undersøgelsen er udsendt til 21.984 medlemmer af Socialpædagogerne, som er i målgruppen.

Der er modtaget 3.096 besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 14. Hertil kommer yderligere 468 delvise besvarelser. Kønsfordelingen blandt respondenterne (79 pct kvinder) er en smule anderledes end i populationen (76 pct kvinder), ligesom gennemsnitsalderen blandt respondenterne (52,2 år) er en smule højere end i populationen (47,4 år). Stikprøvevis vægtning af besvarelserne efter hhv. køn og alder viser dog ingen udsving i resultaterne.

Hvor det er muligt og relevant, sammenlignes resultaterne med undersøgelsen fra 2020. En revision af spørgerammen betyder dog, at det for en række spørgsmål ikke er muligt at sammenligne direkte.

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