SOCIALPÆDAGOGERNE

Arbejdsmiljø

En undersøgelse af socialpædagogers arbejdsmiljø

Maj 2014

SOCIALPÆDAGOGERNE

RAPPORT

Arbejdsmiljø
En undersøgelse af
socialpædagogers arbejdsmiljø

Udgivet af Socialpædagogerne,
Maj 2014
ISBN: 978-87-89992-88-4

Kontakt:
Synne Nygård
snd@sl.dk
7248 6851

SOCIALPÆDAGOGERNE

Indhold

Forord **5**
Resumé **6**
Metode 6
Resultater 6

1. Trivsel på arbejdspladsen **8**
Fysisk arbejdsmiljø og trivsel 8
Stress, modstridende krav, krydspres og AMR 9

2. Indflydelse, samarbejde og supervision **11**
Indflydelse og samarbejde 11
Supervision 12

3. Fysisk vold **14**
Omfanget af fysisk vold og gener 14
Støtte og hjælp 16
Sygemelding 17
Indberetning og forebyggelse 18
Anmeldelse 20
Hvornår udsættes socialpædagoger for fysisk vold? 22

4. Psykisk vold **26**
Omfanget af psykisk vold og gener 26
Støtte og hjælp 27
Sygemelding 28
Indberetning og forebyggelse 29
Anmeldelse 30
Hvornår udsættes socialpædagoger for psykisk vold? 33

5. Mobning og chikane **36**
Retningslinjer for forebyggelse 36
Udsættelse for mobning 37
Relation til mobber 38
Støtte i forbindelse med mobning 38
Vidne til mobning på arbejdspladsen 39
Hvornår udsættes socialpædagoger for mobning? 40
Seksuel chikane 43
Støtte ved chikane 45

6. Fysisk arbejdsmiljø **47**
Fysisk arbejde 47
Instrukser, vejledning og hjælpemidler 48
Muskelsmerter 49
Tilstedeværelsen af en forflytningsvejleder 52

7. Nattevagter og alene-arbejde **54**
Nattevagt 54
Alene-arbejde 55

8. Basisspørgsmål 58

9. Undersøgelsens metode 62
Målgruppe og stikprøve 62
Dataindsamling 62
Præsentation af data 62
Svarprocent 63
Repræsentativitet 63

10. Spørgeskema 66
Trivsel på arbejdspladsen 66
Indflydelse og samarbejde 68
Vold 69
Psykisk vold 72
Mobning og chikane 75
Fysisk arbejdsmiljø 77
Nattevagter og alene-arbejde 79
Basis spørgsmål 83

11. Figuroversigt 90

12. Kildeangivelse 93

Forord

I 2013 besluttede Socialpædagogerne at igangsætte et større projekt om medlemmernes arbejdsmiljø. Baggrunden var en stigende bekymring over de mange indrapporteringer til Socialpædagogerne om dårligt arbejdsmiljø, vold og trusler som medlemmerne oplevede, når de gik på arbejde. Samtidig viste tal fra Arbejdsskadestyrelsen, at en socialpædagog har dobbelt så stor risiko for at komme til skade på arbejdet som en social- og sundhedshjælper og en sygeplejeske lagt sammen. Endelig viste en undersøgelse foretaget af ugebrevet A4 i efteråret 2013, at socialpædagoger har det fjerde dårligste arbejdsmiljø i Danmark.

Denne undersøgelse er en del af den vidensindsamling, der har været en del af Socialpædagogernes arbejdsmiljøprojekt. Formålet med den er at kortlægge socialpædagogernes arbejdsmiljø anno 2013, samt undersøge hvilke faktorer, der påvirker det. Undersøgelsen blev gennemført blandt et repræsentativt udsnit af Socialpædagogernes medlemmer i december 2013.

Det er Socialpædagogernes mål at øge trivslen på de socialpædagogiske arbejdspladser og at nedbringe antallet af socialpædagoger, der bliver syge af at gå på arbejdet. På kongressen i 2014 skal forbundet vedtage en ny arbejdsmiljøstrategi, der skal sætte retning for forbundets arbejde med arbejdsmiljøet i de kommende år. Rapporten her er en del af grundlaget for den ny strategi.

Rapporten indledes med et kort resume. I kapitel 1 Trivsel på arbejdspladsen gennemgås undersøgelsens hovedresultater. Kapitel 2 handler om indflydelse, samarbejde og supervision, mens der i kapitel 3 og 4 stilles skarpt på henholdsvis den fysiske og psykiske vold på de socialpædagogiske arbejdsplader. Kapitel 5 handler om mobning og chikane. I kapitel 6 redegøres for det øvrige fysiske arbejdsmiljø, herunder de skader der opstår ved forflytningsarbejde. Kapitel 7 handler om udbredelsen og effekter af nattevagter og alene-arbejde. Afslutningsvist redegøres der i kapitel 8 for hvordan undersøgelsen er blevet foretaget.

Resumé

Metode

Undersøgelsen er gennemført blandt et repræsentativt udsnit af Socialpædagogernes medlemmer i december 2013. Ud af 3.682 mulige besvarelser opnåede undersøgelsen 933 valide besvarelser, hvilket giver en svarprocent på 25,3 %.

Stikprøven er repræsentativ på køn, geografi, sektor og stillingsbetegnelse. Der er benyttet aldersvægtning af data for at udligne stikprøvens skævhed i alder, sammenlignet med populationen.

Resultater

Trivsel på arbejdspladsen

Vurderingen af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er overvejende positiv. Det fysiske arbejdsmiljø opnår en bedre vurdering end trivslen på arbejdspladsen. 4 ud af 10 oplever et krydspres mellem faglighed og de praktiske muligheder for at udføre sit arbejde med borgerne.

Indflydelse, samarbejde og supervision

Hovedvægten af medlemmerne oplever at have høj grad af indflydelse på deres arbejde og at der hersker et godt samarbejde blandt kollegerne. Der er stor variation hvad angår deres muligheder for intern og ekstern supervision og sparring på arbejdspladsen.

Fysisk vold

36 % har været udsat for fysisk vold i løbet af de seneste 12 måneder, blandt disse oplever de fleste 2-5 tilfælde af fysisk vold på et år. Der rapporteres ikke om større fysiske eller psykiske gener eller sygefravær som følge af episoderne, og kun 14 % havde behov for støtte og hjælp efterfølgende. Hver fjerde episode anmeldes som arbejdsskade, mens blot 7 % politianmeldes.

Et typisk eksempel på en socialpædagog der i sit arbejde har oplevet at blive udsat for fysisk vold, er en der har kort anciennitet, ansat på et døgntilbud for børn og unge, har nattevagt som en del af arbejdet, og sjældent eller aldrig arbejder alene.

Psykisk vold

1 ud af 3 har oplevet at blive udsat for psykisk vold i form af trusler i sit arbejde i løbet af de seneste 12 måneder. Få havde psykiske gener eller sygefravær som følge af episoden. 16 % havde behov for støtte og hjælp. Knapt 1 ud af 5 episoder af psykisk vold er blevet anmeldt som arbejdsskade, og kun 6 % er politianmeldt.

Et typisk eksempel på en socialpædagog der i sit arbejde er mest udsat i forhold til at opleve psykisk vold, er en med kort anciennitet, ansat på et døgntilbud for børn og unge, og har en eller anden form for nattevagt.

Mobning og chikane

16 % af socialpædagogerne har oplevet at blive mobbet på sit arbejde og 23 % har været vidne til mobning på arbejdspladsen i løbet af det seneste år. Oftest udøves mobningen af en kollega eller leder. På arbejdspladser hvor der findes retningslinjer for forebyggelse af mobning og chikane, er forekomsten af mobning mindre, end ved arbejdspladser der ikke har retningslinjer. Behovet for støtte ved mobning er højt, sammenlignet med behovet for støtte og hjælp efter oplevelser af fysisk og psykisk vold.

Et typisk eksempel på en arbejdsplads med mindre mobning, er et sted der har retningslinjer for forebyggelse, godt samarbejde mellem kollegaer og er et sted hvor de ansatte oplever at have indflydelse på den socialpædagogiske praksis.

Fysisk arbejdsmiljø

58 % af socialpædagogerne udfører i større eller mindre omfang fysisk arbejde forstået som håndtering/forflytning af borgere. Blandt disse har 28 % i høj/meget høj grad modtaget instruktion og 44 % har en forflytningsvejleder på arbejdspladsen. Knapt 3 ud af 5 har oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastningen og det er primært ryggen det går ud over. 10 % har anmeldt smerterne som en arbejdsskade.

Nattevagter og alene-arbejde

Knapt en fjerdedel af medlemmerne har nattevagt som en del af sit arbejde. Det er oftest tale om nattevagt i form af rådighedsvagter. 39 % oplever at andelen alene-arbejde er øget inden for de seneste to år. Kun 8 % blandt medlemmer med nattevagt har fået tilbud om en helbredsundersøgelse af arbejdsgiver.

Alene-arbejde er mest udbredt på botilbud for voksne, døgntilbud for børn og unge og støtte til borgere i selvstændig bolig.

1. Trivsel på arbejdspladsen

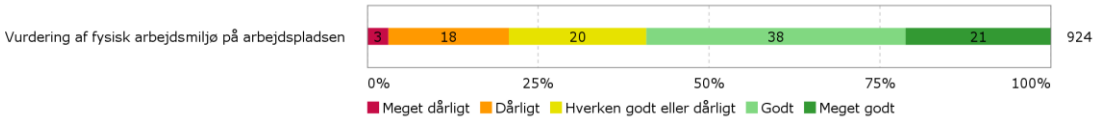
Dette kapitel omhandler medlemmernes trivsel og vurdering af det fysiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Det vil ligeledes fremgå, hvorvidt medlemmerne har oplevet ubehagelig stress, om de oplever balance mellem krav og ressourcer på arbejdspladsen og om deres arbejdsmiljørepræsentant (AMR) er synlig på arbejdspladsen.

Fysisk arbejdsmiljø og trivsel

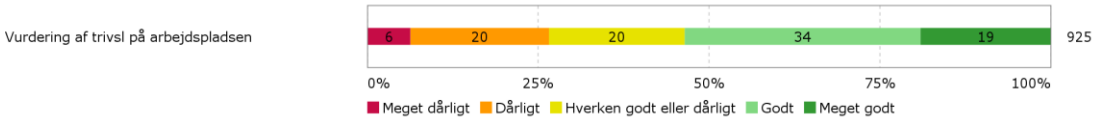
Medlemmernes vurdering af det fysiske arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen er overvejende positiv. 59 % af medlemmerne vurderer det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen som enten godt eller meget godt, mens 21 % vurderer det fysiske arbejdsmiljø som dårligt eller meget dårligt (Figur 1).

Det fysiske arbejdsmiljø opnår en bedre vurdering end trivslen på arbejdspladsen. Det er signifikant flere der vurderer det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen som godt/meget godt, end medlemmer der vurderer trivslen som god/meget god. 53 % af medlemmerne vurderer deres trivsel på arbejdspladsen som god eller meget god, mens 26 % vurderer det som dårlig eller meget dårlig (Figur 2).

Figur 1: Vurdering af fysisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen (spm. 2)



Figur 2: Vurdering af trivsel på arbejdspladsen (spm. 3)



Stress, modstridende krav, krydspres og AMR

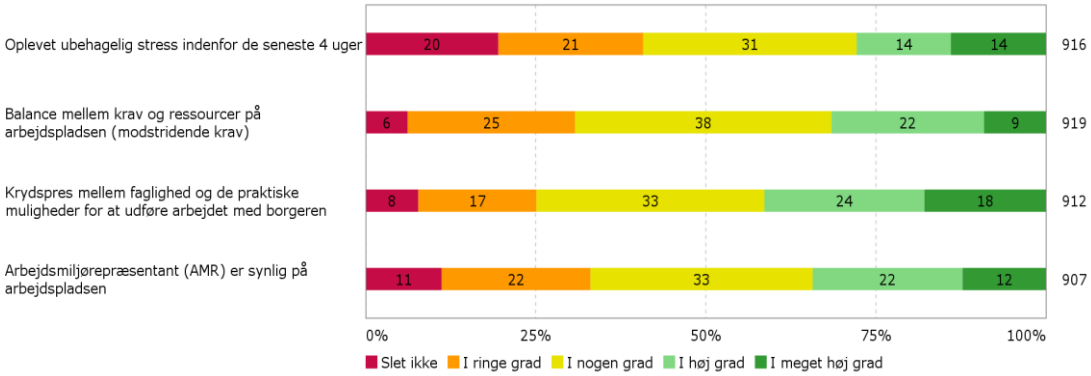
Mere end en fjerdedel (28 %) har i høj grad eller meget høj grad oplevet ubehagelig stress inden for de seneste fire uger. I modsætning til det har 41 % i ringe grad eller slet ikke oplevet ubehagelig stress (Figur 3).

31 % vurderer, at der i høj eller meget høj grad er balance mellem de krav der stilles og de ressourcer der stilles til rådighed på arbejdspladsen. Der ses en symmetrisk fordeling, hvor den positive vurdering modsvares af 31 % der slet ikke eller i ringe grad mener, at der hersker balance (Figur 3).

En fjerdedel af medlemmerne oplever slet ikke eller i ringe grad et krydspres mellem deres faglighed og de praktiske muligheder der findes for at udføre arbejdet med borgeren. En større andel (42 %) mener i høj eller meget høj grad, at deres faglighed begrænses af de manglende ressourcer på arbejdspladsen (Figur 3).

Medlemmerne fordeler sig i tre omtrent lige store grupper i deres vurdering af, om AMR er synlig på arbejdspladsen. De 34 % der mener, at arbejdsmiljørepræsentanten i høj grad eller i meget høj grad er synlig på arbejdspladsen, modsvares af 33 % der mener, at arbejdsmiljørepræsentanten kun i ringe grad eller slet ikke er synlig. De resterende 33 % mener, at arbejdsmiljørepræsentanten i nogen grad er synlig (Figur 3).

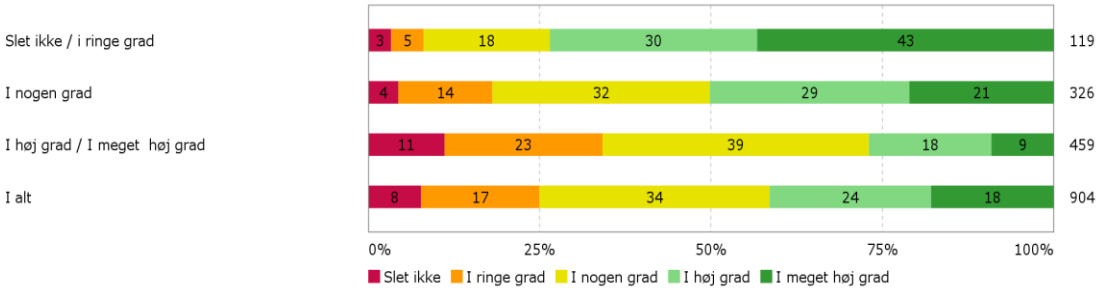
Figur 3: Stress, modstridende krav, krydspres og arbejdsmiljørepræsentant (spm. 4)



Ved at sætte oplevelsen af krydspres op i mod indflydelse på den socialpædagogiske praksis, ses der en sammenhæng. Blandt de medlemmer der i høj eller meget høj grad har indflydelse på den socialpædagogiske praksis, oplever 27 % i høj eller meget høj grad et krydspres. Til sammenligning oplever 73 % et krydspres blandt dem, der slet ikke eller i ringe grad har indflydelse. Den negative sammenhæng er signifikant (Figur 4).

Figur 4: Krydspres mellem faglighed og de praktiske muligheder for at udføre arbejdet med borgeren (vandret akse)(spm. 4)

Krydset med: Indflydelse på praksis (spm 5.2) N: 904



Forhold vedrørende indflydelse på den socialpædagogiske praksis uddybes i næste kapitel.

2. Indflydelse, samarbejde og supervision

Dette kapitel omhandler medlemmernes vurdering af graden af samarbejde samt muligheden for indflydelse på deres arbejdsplads. Derudover beskrives mulighederne for intern og ekstern supervision og sparring.

Indflydelse og samarbejde

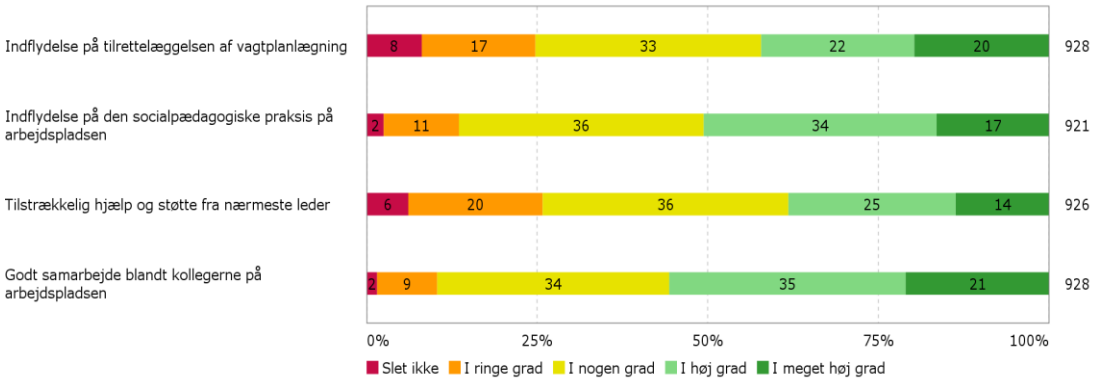
Størstedelen af medlemmerne (42 %) føler, at de i høj eller meget høj grad har indflydelse på tilrettelæggelsen af deres vagtplanlægning. En fjerdedel mener i ringe grad eller slet ikke, at de har indflydelse (Figur 5).

Det er langt de færreste (13 %) der mener, at de slet ikke eller i ringe grad har indflydelse på den socialpædagogiske praksis på arbejdspladsen. Derimod mener over halvdelen (51 %), at det i høj eller meget høj grad er tilfældet (Figur 5).

Der er flere af Socialpædagogerne (39 %) der synes, at de får tilstrækkelig hjælp og støtte fra deres nærmeste leder, end der er medlemmer der mener, at den nærmeste leders hjælp og støtte slet ikke eller i ringe grad er tilstrækkelig (26 %) (Figur 5).

56 % af medlemmerne vurderer, at der i høj eller meget høj grad hersker et godt samarbejde blandt kollegerne på arbejdspladsen (Figur 5).

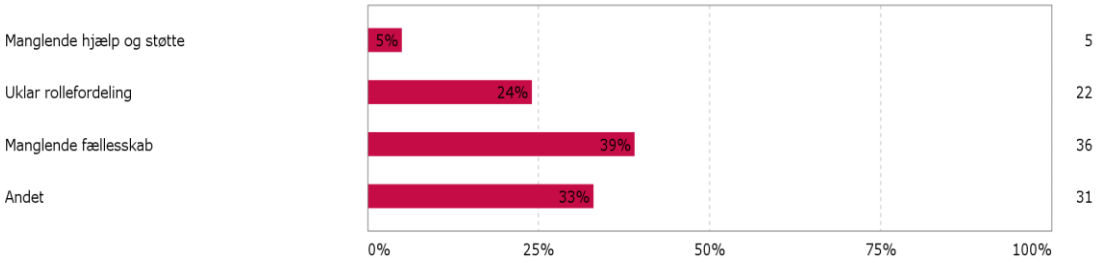
Figur 5: Indflydelse og samarbejde (spm. 5)



Blandt 94 medlemmer (11 %) der vurderer, at der i ringe grad eller slet ikke hersker et godt samarbejde blandt kollegerne, blev der spurgt ind til hvad de mener, er den bagvedliggende årsag til det ringe samarbejde. 39 % mener, at årsagen er manglende fællesskab, mens 24 % svarer, at det skyldes en uklar rollefordeling. 15 % anfører

ledelsesrelaterede årsager (Figur 6). 1 ud af 3 angiver anden årsag til det ringe samarbejde. Af disse svar er der en overvægt der relaterer sig til dårlig ledelse og kommunikation, samt manglende tillid og faglighed.

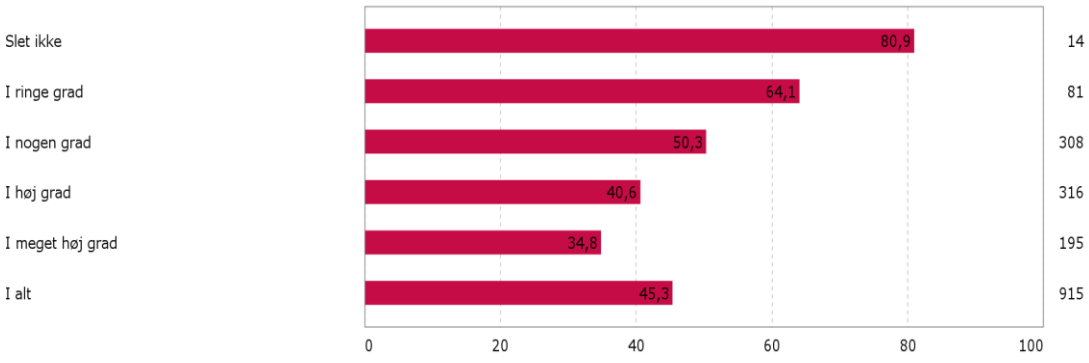
Figur 6: Årsager til det ringe samarbejde (spm. 6)
*N: 94**



*Bemærk lille base

Der ses en negativ sammenhæng mellem medlemmernes vurdering af samarbejdet med deres kolleger og oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste 4 uger. Det vil sige, at dem der slet ikke eller i ringe grad synes at samarbejdet er godt, i højere grad har oplevet ubehageligt stress. Det gælder også, at dem der i højere grad synes at der hersker et godt samarbejde, i mindre grad har følt sig stresset (Figur 7).

Figur 7: Oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste fire uger, fordelt på samarbejde blandt kollegaer (indeks, vandret akse)(spm 4.1)
Opdelt på: Høj grad/meget høj grad af godt samarbejde blandt kollegaerne på arbejdspladsen (spm. 5.4)
N: 915



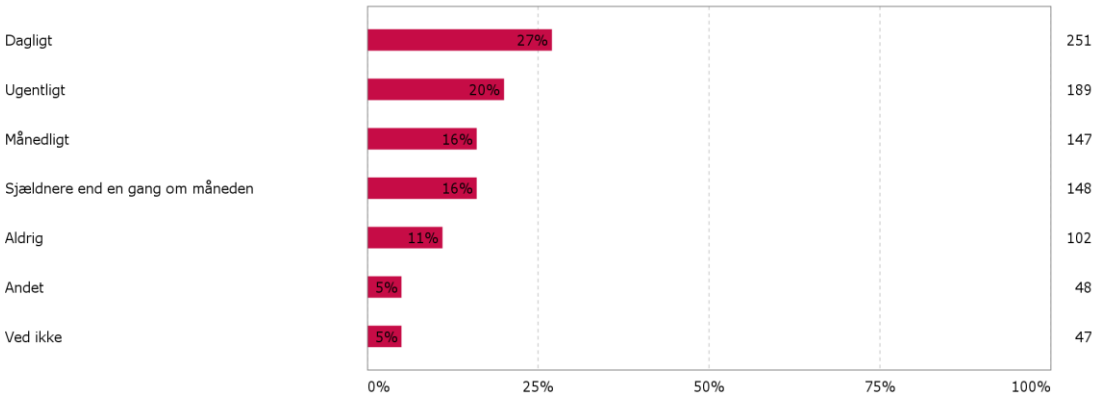
Supervision

27 % af medlemmerne har mulighed for daglig intern supervision og sparring på arbejdspladsen. Antallet af medlemmer falder med hyppigheden – dvs. at 20 % har

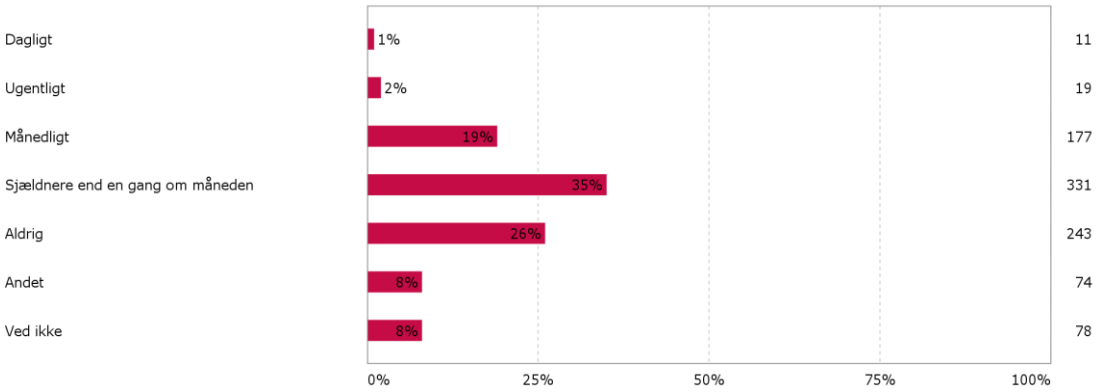
svaret ugentligt, 16 % månedligt, 16 % at de har muligheden sjældnere end en gang om måneden, mens 11 % aldrig har mulighed for intern supervision og sparing på arbejdspladsen. Af de 48 medlemmer (5 %) der har svaret andet, anfører 20 medlemmer at det kan lade sig gøre efter behov (Figur 8).

Der tegner sig et helt andet billede ved at kigge på medlemmernes mulighed for ekstern supervision og sparring på arbejdspladsen. Den generelle tendens er, at medlemmerne sjældnere får stillet ekstern hjælp til rådighed. 35 % svarer, at det sker sjældnere end en gang om måneden, mens 26 % aldrig har muligheden. Kun 1 % har muligheden dagligt, 2 % ugentligt, mens 19 % har muligheden månedligt. Af de 74 medlemmer der har anført en anden mulighed, relaterer svarene fra den dominerende gruppe på 34 sig til at det er behovsbestemt (Figur 9).

Figur 8: Frekvens for mulighed for intern supervision og sparring på arbejdspladsen (spm. 7)
N: 932



Figur 9: Frekvens for mulighed for ekstern supervision og sparring på arbejdspladsen (spm. 8)
N: 933



3. Fysisk vold

Dette kapital omhandler medlemmernes erfarede episoder af fysisk vold på deres arbejdsplads. Herunder de oplevede fysiske og psykiske gener, samt den efterfølgende støtte, håndtering og anmeldelse af episoden. Afslutningsvis tegnes et billede af hvornår en socialpædagog typisk udsættes for fysisk vold i sit arbejde.

Videncenter for Arbejdsmiljø definerer fysisk vold som angreb mod kroppen, for eksempel overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt. Nærværende undersøgelse opererer med samme definition af fysisk vold.

Omfanget af fysisk vold og gener

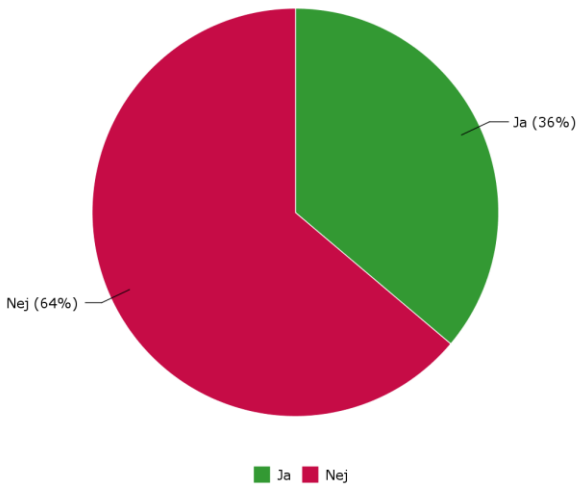
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's (NFA) publicerede i juni 2013 sin rapport "Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2012". Undersøgelsen viste, at andelen af specialpædagoger der havde været udsat for vold inden for de seneste 12 måneder var på 38 %[1]. Socialpædagogernes barske arbejdshverdag stadfæstes yderligere i nærværende undersøgelse. Over en tredjedel af medlemmerne (36 %) har inden for det seneste år været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (Figur 10). De to undersøgelser varierer ikke nævneværdigt fra hinanden, hvorfor undersøgelsen fungerer som sammenligningsgrundlag også i forhold til andre faggrupper. Den statistiske usikkerhed medfører, at de to undersøgelsers procentmæssige forskel ikke er signifikant.

For de grupper Socialpædagogerne normalt sammenligner sine medlemmer med ses det, at en signifikant mindre andel har været udsat for vold. Således har 20 % af pædagogerne, 14 % af skolelærerne og 11 % af sygeplejerskerne været udsat for vold. Noget tyder også på at sosu'er er mindre udsat for vold end specialpædagoger (32 %), men forskellen er dog ikke signifikant (NFA, 2013a).

Der skal tages det forbehold, at NFA i sin undersøgelse ikke uddyber sin definition af fysisk vold (ibid.).

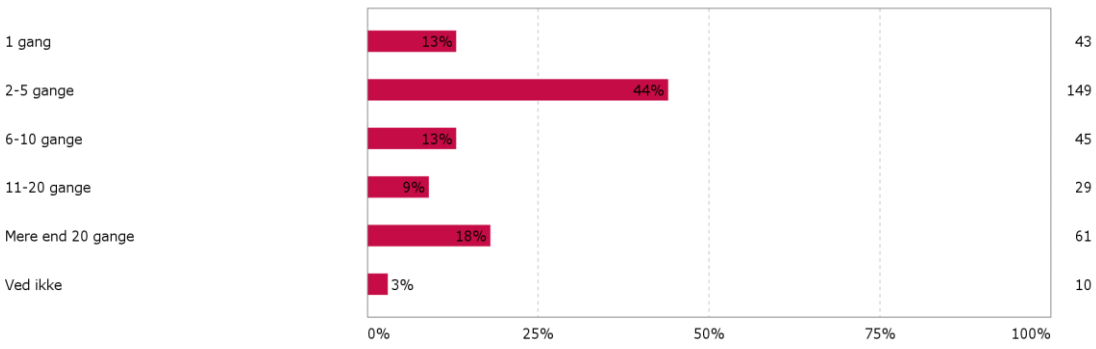
[1] På trods af enkelte variationer er specialpædagoger og socialpædagoger tilnærmelsesvis det samme, og gruppen fungerer som sammenligningsgrundlag.

Figur 10: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 9)
N: 932



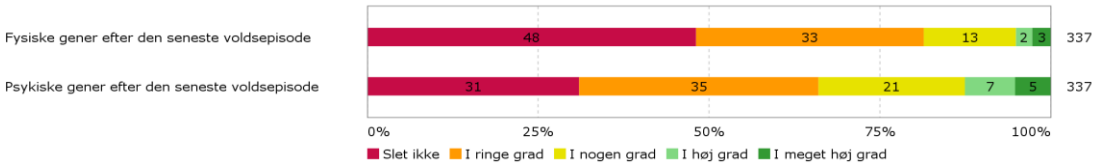
Af de 337 medlemmer der har været udsat for vold på arbejdspladsen, har ca. en femtedel (18 %) oplevet det mere end 20 gange inden for de seneste 12 måneder. For de fleste medlemmer (44 %) er det begrænset til 2-5 gange (Figur 11).

Figur 11: Antal gange udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 10)
N: 337



Figur 12 vidner om, at medlemmerne i højere grad oplever psykiske end fysiske gener efter voldsepisoderne. I begge tilfælde tegner der sig dog et billede af, at medlemmerne slet ikke eller i ringe grad har oplevet gener. Således placerer 81 % sig i denne kategori vedrørende fysiske gener, mens procentdelen er 66 % for de psykiske gener.

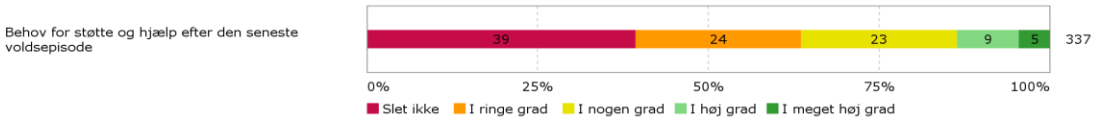
Figur 12: Fysiske og psykiske gener ved vold (spm. 11 og 12)



Støtte og hjælp

Kun 14 % af medlemmerne oplevede i høj eller meget høj grad at have haft behov for støtte og hjælp efter den seneste voldsepisode. Over halvdelen (63 %) oplevede kun i ringe grad eller slet ikke et behov (Figur 13).

Figur 13: Behov for støtte og hjælp efter oplevet voldepisode (spm. 13)

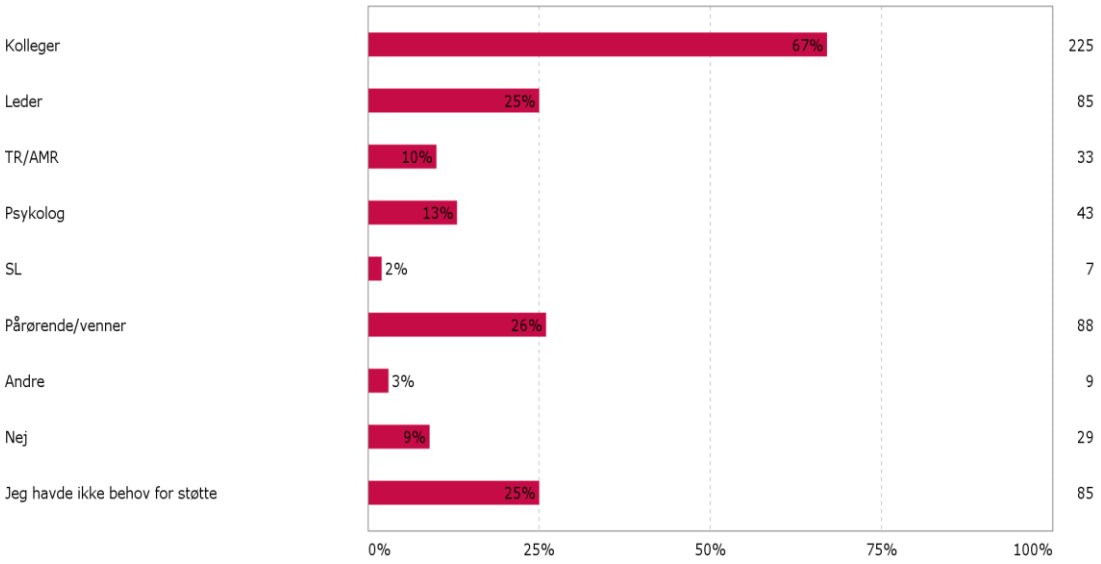


Efter voldsepisoden har langt de fleste fået støtte og hjælp hos kolleger (67 %). 26 % har haft pårørende/venner, og 25 % har haft en leder, der har udvist støtte og hjælp. SL har udvist støtte og hjælp i 2 % af tilfældene, hvilket kan forklares med, at fagforeningen kun i ekstreme tilfælde bliver kontaktet og involveret i konkrete voldsepisoder.

Til sammenligning med de 39 %, der i figur 13 svarede, at de slet ikke havde brug for støtte, svarer kun 25 %, at de ikke havde behov for støtte og hjælp når der spørges nærmere ind til hvem, der udviste støtte og hjælp efter den seneste voldsepisode (

Figur 14).

Figur 14: Personer der udviste støtte og hjælp efter den seneste voldsepisode (spm. 14)
N: 337



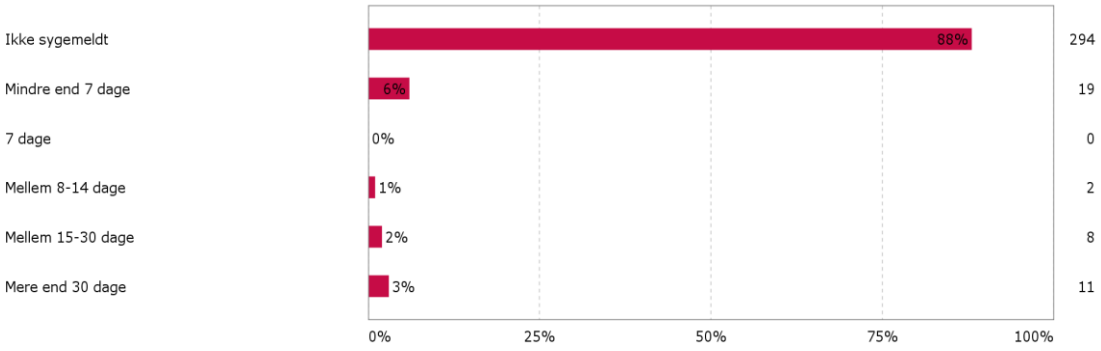
**Det har været muligt for respondenterne at angive flere svar på spm. 14.*

Sygemelding

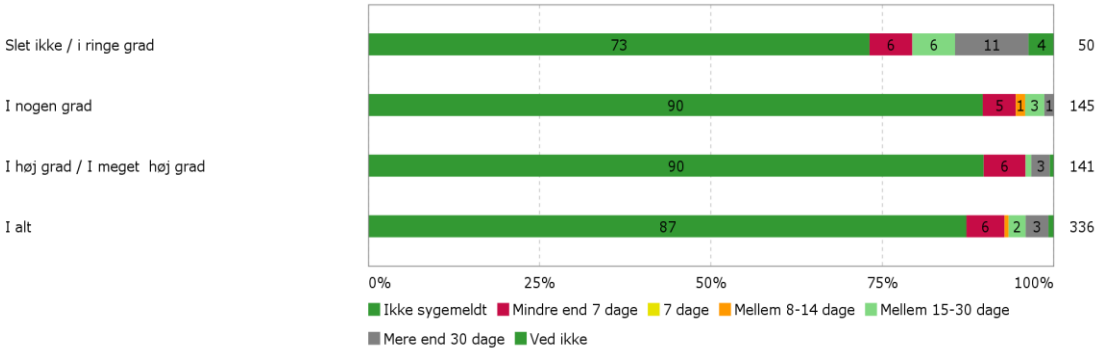
Det generelle billede viser, at langt de fleste (88 %) ikke har været sygemeldt som følge af den seneste voldsepisode (Figur 15). 6 % har været sygemeldt mindre end en uge, 3 % mellem 8 og 30 dage, og 3 % har været væk mere end 30 dage.

Ved at krydse sygemelding med graden af medlemmernes indflydelse på den socialpædagogiske praksis, ses en signifikant forskel. Blandt dem der slet ikke/i ringe grad oplever at have indflydelse, har 73 % ikke været sygemeldt, mens der for medlemmer der oplever at have indflydelse, ikke har været sygemeldt i 90 % af tilfældene (Figur 16).

Figur 15: Antal dage sygemeldt som følge af seneste voldsepisode (spm. 15)
N: 334



Figur 16: Antal dage sygemeldt som følge af seneste voldsepisode (vandret akse) (spm. 15)
Krydset med: Indflydelse på praksis (spm. 5.2)
N: 336

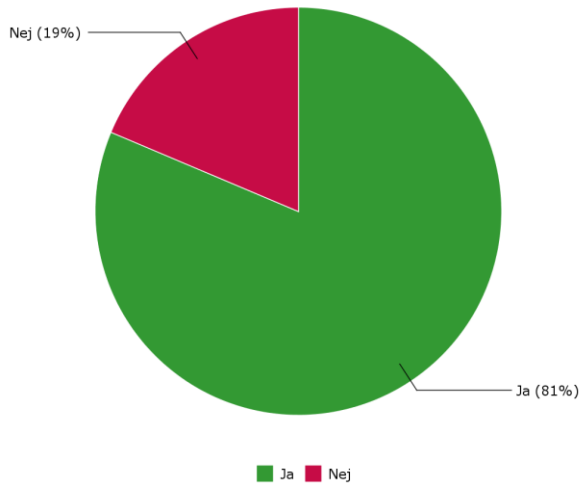


Indberetning og forebyggelse

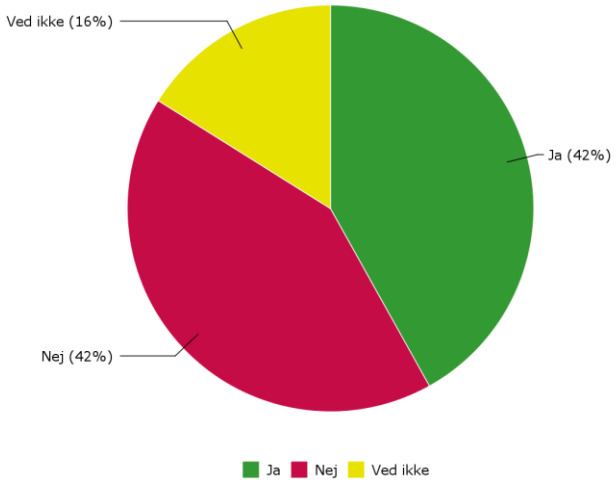
Når en medarbejder oplever vold i forbindelse med sit arbejde, bliver hændelsen i langt de fleste tilfælde indberettet til nærmeste leder (Figur 17).

I 42 % af de seneste voldsepisoder er der foretaget en analyse af voldsepisoden med henblik på at forebygge. I yderligere 42 % af tilfældene er der ikke sket en analyse, mens 16 % ikke ved om der er iværksat en analyse (Figur 18).

Figur 17: Indberetning af voldsepisoden til nærmeste leder (spm. 16)
N: 330

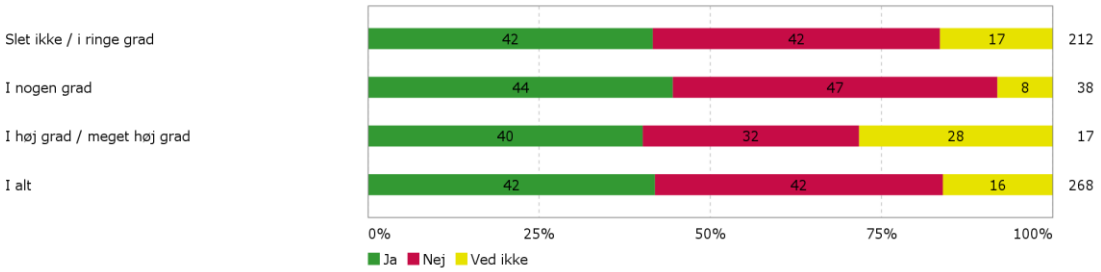


Figur 18: Analyse af voldsepisoden med henblik på at forebygge (spm. 17)
N: 267

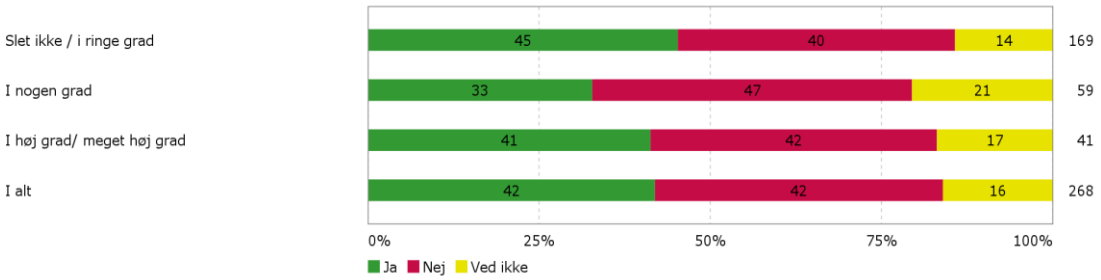


En del af forklaringen på hvorfor så forholdsvist stor en andel ikke benytter analyser i forbindelse med fremtidig forebyggelse, kunne formodes at findes i omfanget af gener. Der ser dog ikke ud til at være nogen forskel på, hvorvidt der udarbejdes analyser med henblik på forebyggelse og hvor høj grad af psykiske og fysiske gener voldsepisoden har ført til.
Figur 19 og Figur 20 viser fordelingen af analyser til forebyggelse fordelt på i hvor høj grad den voldsudsatte medarbejder har oplevet gener.

Figur 19: Analyse af voldsepisoden med henblik på at forebygge (vandret akse)(spm. 17)
Krydset med: Fysiske gener ved fysisk vold



Figur 20: Analyse af voldsepisoden med henblik på at forebygge (vandret akse) (spm. 17)
Krydset med: Psykiske gener ved fysisk vold

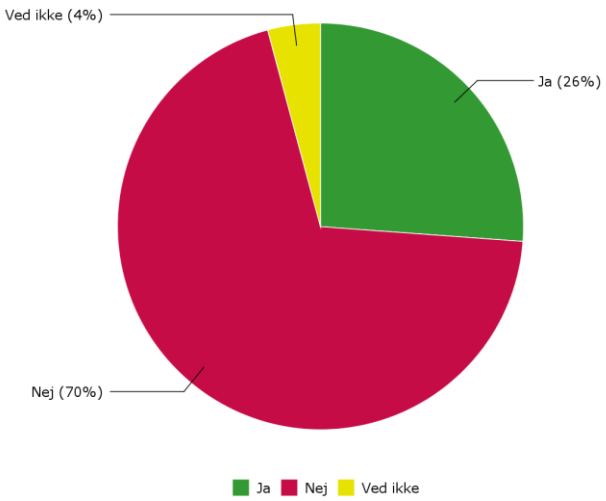


Anmeldelse

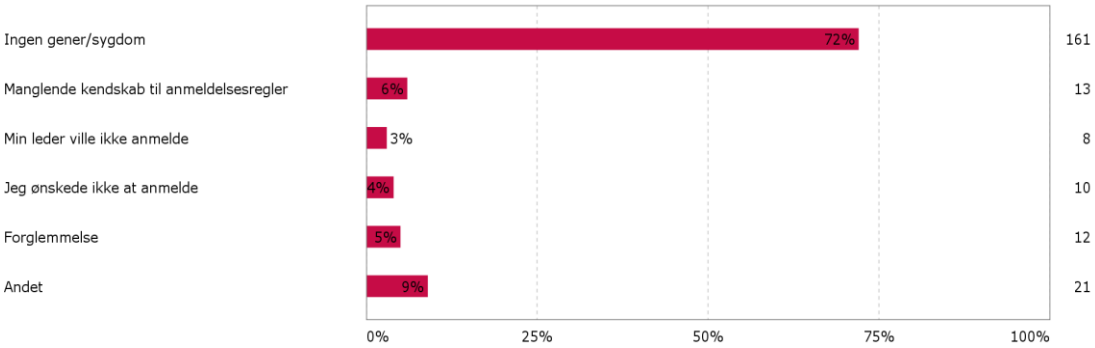
26 % af de seneste voldsepisoder er blevet anmeldt som en arbejdsskade (Figur 21).

Af de 70 % af voldsepisoderne, hvor der ikke er sket en anmeldelse, anfører langt de fleste (72 %), at de ikke havde gener eller sygdom som årsag til, at de ikke ønskede at indgive anmeldelse. 6 % anfører manglende kendskab til anmeldelsesregler, 5 % forglemmelse og i 3 % af tilfældene ønskede lederen ikke at anmelde (Figur 22).

Figur 21: Anmeldelse af voldsepisoden som arbejdsskade (spm. 18)
N: 337



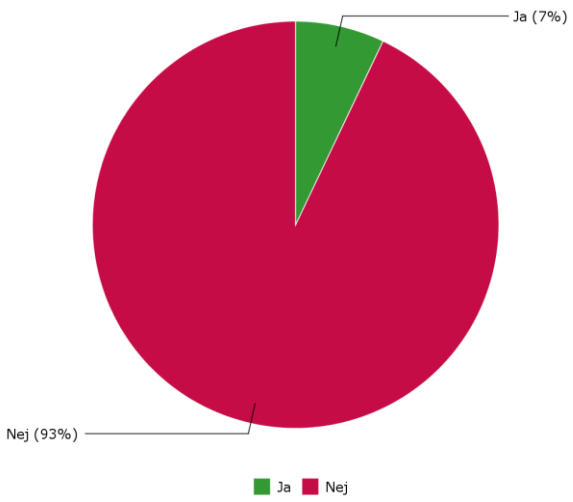
Figur 22: Årsag til ikke at anmelde voldsepisoden som arbejdsskade (spm. 19)
N: 225



Kun i 7 % af voldsepisoderne er der sket en politianmeldelse (Figur 23). Af de 93 % der ikke anmeldte den seneste voldsepisode er der flest, der har skrevet et alternativt svar i andet-kategorien (30 %). Over halvdelen af disse relaterer sig til episoder, der opfattes som en naturlig del af arbejdet. Det hænger sandsynligvis sammen med undersøgelsens brede definition af vold. Mange har skrevet om spyt, rids, krads og små slag, som enten er udført af mindreårige eller borgere der pga. deres diagnose ikke politianmeldes (Figur 24).

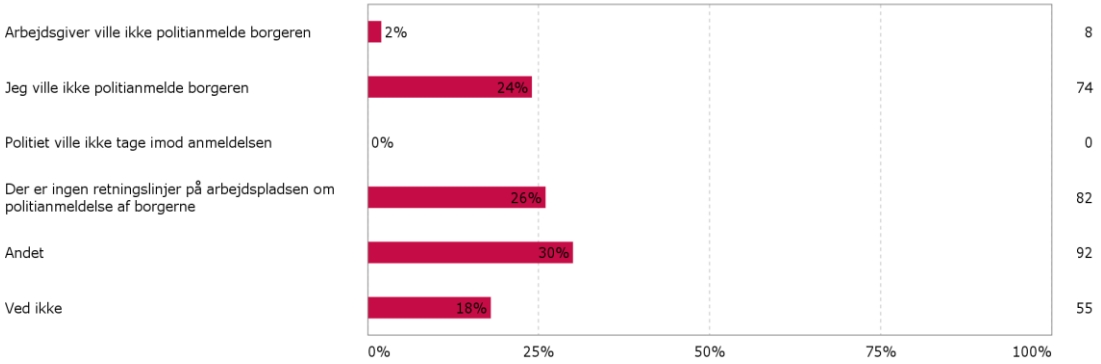
Derudover har 24 % skrevet, at den manglende politianmeldelse skyldes, at de ikke ville politianmelde borgeren. Det kan være svært at klargøre, om der er overlap mellem denne gruppe og de 19 % der blev nævnt ovenfor. 26 % anfører at der ikke er nogen retningslinjer på arbejdspladsen om politianmeldelse af borgerne.

Figur 23: Politianmeldelse af voldsepisoden (spm. 20)
N: 335



Figur 24: Årsag til ikke at politianmelde voldsepisoden (spm. 21)

N: 311



Hvornår udsættes socialpædagoger for fysisk vold?

Flere fund tyder på, at fysisk vold ikke rammer helt tilfældigt, forstået som at nogle arbejdssituationer- og områder er mere udsatte end andre. Der ses i resultaterne en sammenhæng mellem fysisk vold og arbejdsområde, nattevagter, alene arbejde og anciennitet som socialpædagog. Et typisk eksempel på en udsat socialpædagog, er en der er forholdsvis nyuddannet, ansat på et døgntilbud for børn og unge, har en eller anden form for nattevagt og sjældent eller aldrig arbejder alene.

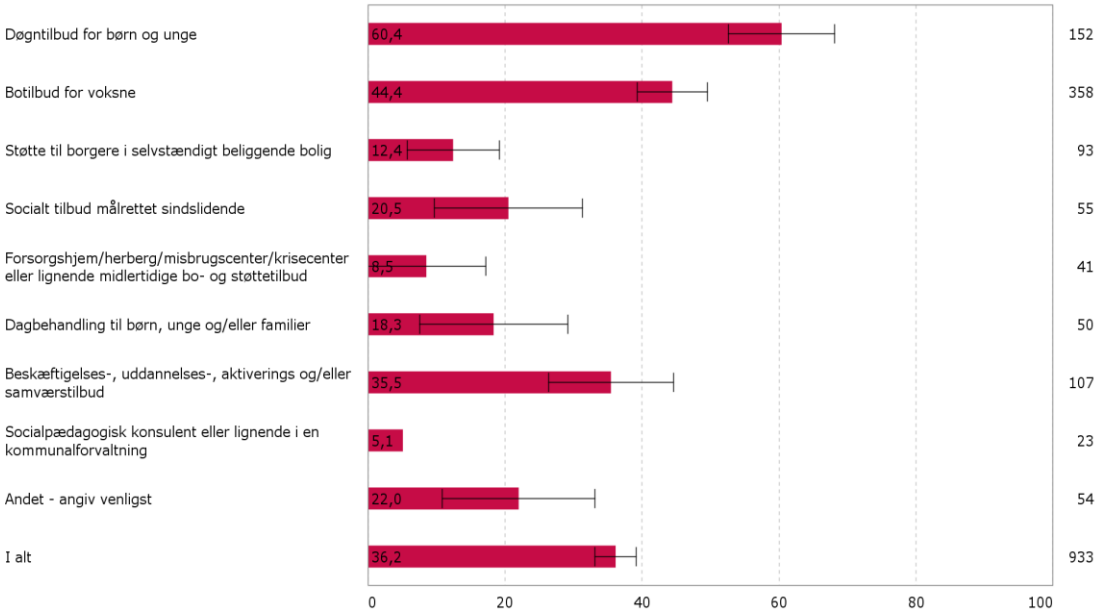
Arbejdsområde

Resultaterne peger på, at nogle områder inden socialpædagogernes arbejde er mere voldsudsatte end andre. Der ses stor variation på tværs af arbejdsområderne

blandt dem der har været udsat for fysisk vold. Det mest udsatte område er døgntilbud for børn og unge. Her har 60 % oplevet at blive udsat for fysisk vold mindst en gang i løbet af de seneste 12 måneder. Andelen er signifikant højere end for alle andre områder. For ansatte på botilbud for voksne er procentdelen 44 %, hvilket er signifikant højere end gennemsnittet på 36 % (Figur 25).

På grund af for få besvarelser fra medlemmer i de øvrige arbejdsområder, er der for stor usikkerhed til at udlede en retvisende procentdel.

Figur 25: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(procent)(spm. 9)
Opdelt på: Område (spm. 74)
N: 933



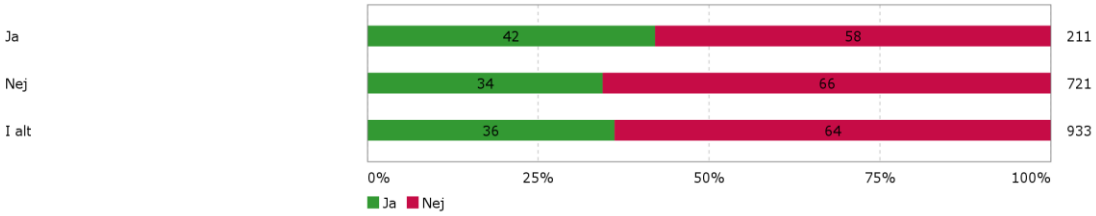
Nattearbejde

Af

Figur 26 ses, at dem der har vågen nattevagt og/eller rådighedsvagt er signifikant mere udsatte for fysisk vold, end de medlemmer, der ikke har nogen form for nattevagt. Mens 36 % af alle medlemmerne har været udsat for fysisk vold, er procentandelene 42 % for dem der har, og 34 % for dem der ikke har vågen nattevagt og/eller rådighedsvagt.

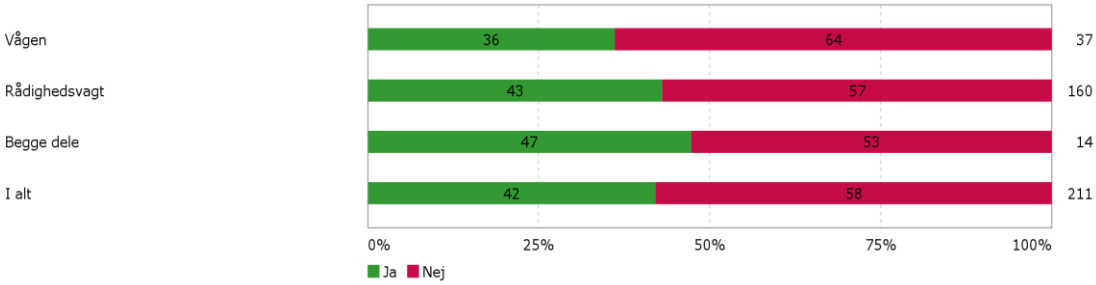
Figur 26: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (vandret akse)(spm. 9)
Krydset med: Nattevagt og/eller rådighedsvagt (spm. 55)

N: 933



Der kan dog ikke konkluderes at man i en type nattevagt er mere udsat for fysisk vold end i en anden. Figur 27 er en opdeling af oplevet fysisk vold i forhold til type af nattevagt. Om end der vises en lille forskel, er denne ikke signifikant. Til det er antal medlemmer i hver kategori for få til at kunne påvise en sammenhæng.

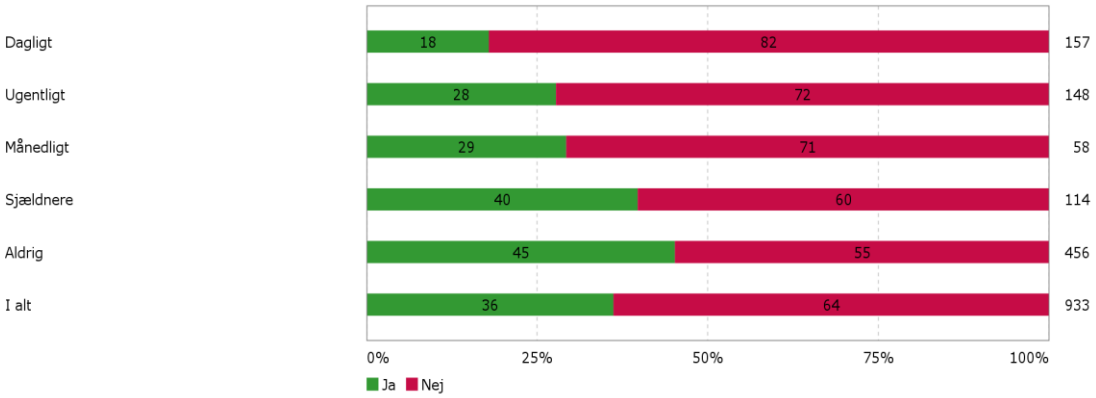
Figur 27: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 9)
Krydset med: Type nattevagt (spm. 56)
N: 211



Alene-arbejde

Der ser ud til at være en sammenhæng mellem hvor ofte medarbejdere arbejder alene og hvorvidt de udsættes for vold på arbejdspladsen.
Figur 28 viser, at jo sjældnere man arbejder alene, jo større sandsynlighed er der for at blive udsat for vold på arbejdspladsen. Resultatet kan hænge sammen med, at man ved tilbud rettet mod typisk udad reagerende borgere i mindre grad arbejder alene.

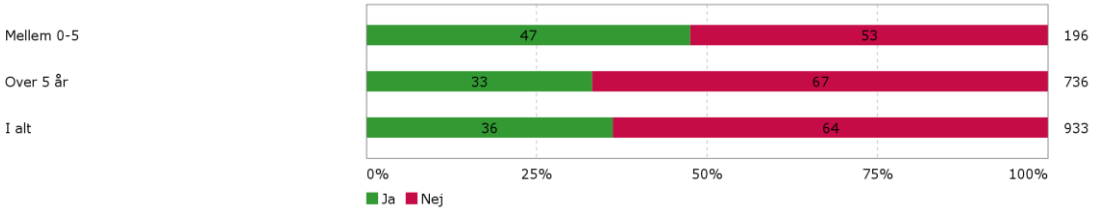
Figur 28: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 9)
Krydset med: Frekvens for alene-arbejde (spm. 60)
N: 933



Anciennitet

Af de 36 % der har været udsat for fysisk vold, ses en overrepræsentation af medlemmer med lav anciennitet på det socialpædagogiske område (Figur 29). Således har 47 % af dem med 0-5 års anciennitet været udsat for fysisk vold, mens dem med over 5 års anciennitet har en procentdel på 33 %. Forskellen i gruppernes procentdele er signifikant.

Figur 29: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 9)
Krydset med: Anciennitet (spm. 64)
N: 933



4. Psykisk vold

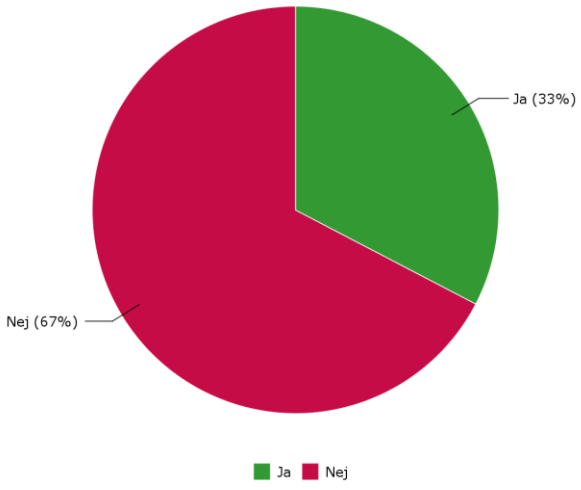
Dette kapital omhandler omfanget af medlemmernes udsættelse for psykisk vold på deres arbejdsplads. Herunder ses der på, hvorvidt medlemmerne har fået gener, modtaget støtte og anmeldt episoden. Afslutningsvis ses der på ved hvilke forhold en socialpædagog oftest udsættes for psykisk vold. På flere områder ligner resultaterne dem fra kapitlet om fysisk vold.

Videncenter for Arbejdsmiljø definerer psykisk vold som trusler om vold og anden krænkende adfærd, trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner, eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele. Nærværende undersøgelse opererer med samme definition af psykisk vold.

Omfanget af psykisk vold og gener

Omfanget af psykisk vold ligger op ad niveauet for fysisk vold omtalt i forrige kapitel. 33 % af medlemmerne har indenfor de seneste 12 måneder været udsat for psykisk vold på deres arbejdsplads (Figur 30), mod 36 % der har været udsat for fysisk vold (Figur 10).

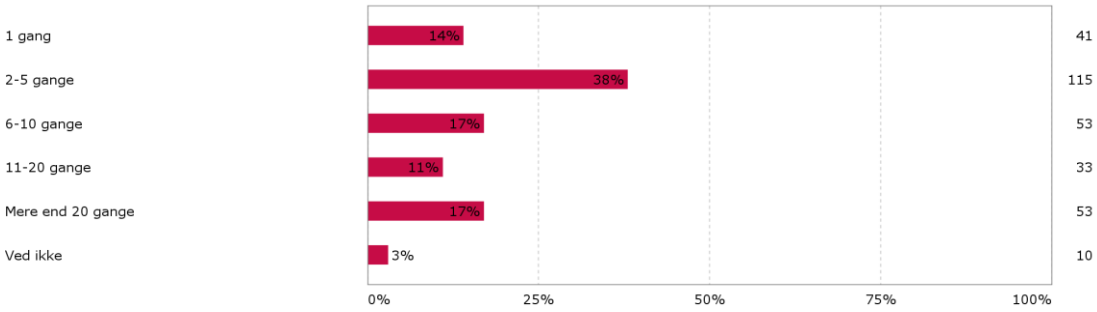
Figur 30: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 21)
N: 932



Af de medlemmer som har været udsat for psykisk vold i forbindelse med arbejdet indenfor de seneste 12 måneder, har 38 % været udsat for trusler 2-5 gange. Hele

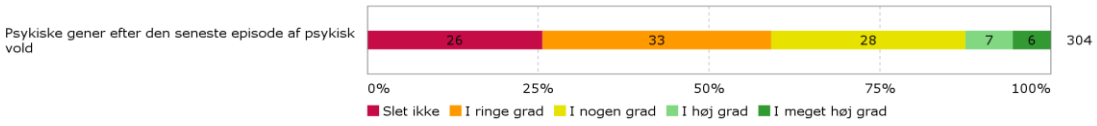
17 % har været udsat for trusler i arbejdet mere end 20 gange. 14 % har været udsat for trusler 1 gang, 17 % 6-10 gange og 10 % 11-20 gange (Figur 31).

Figur 31: Udsat for trusler i arbejdet (seneste 12 mdr.) (spm. 24)
N: 305



13 % har i høj grad eller meget høj grad haft psykiske gener af den seneste episode af psykisk vold. 59 % har slet ikke eller i ringe grad haft gener af episoden (Figur 32). Også her er niveauerne på linje med psykiske gener efter episode af fysisk vold.

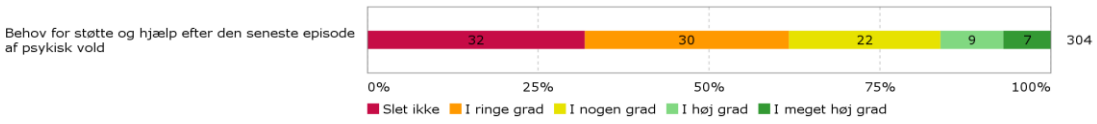
Figur 32: Psykiske gener ved psykisk vold (spm. 23)



Støtte og hjælp

62 % har slet ikke eller i ringe grad haft behov for støtte eller hjælp i forbindelse med episoden af psykisk vold. Modsat har 16 % i høj grad eller meget høj grad haft behov for hjælp eller støtte (Figur 33). Igen ligner resultaterne meget resultaterne for fysisk vold omtalt i kapitel 3.

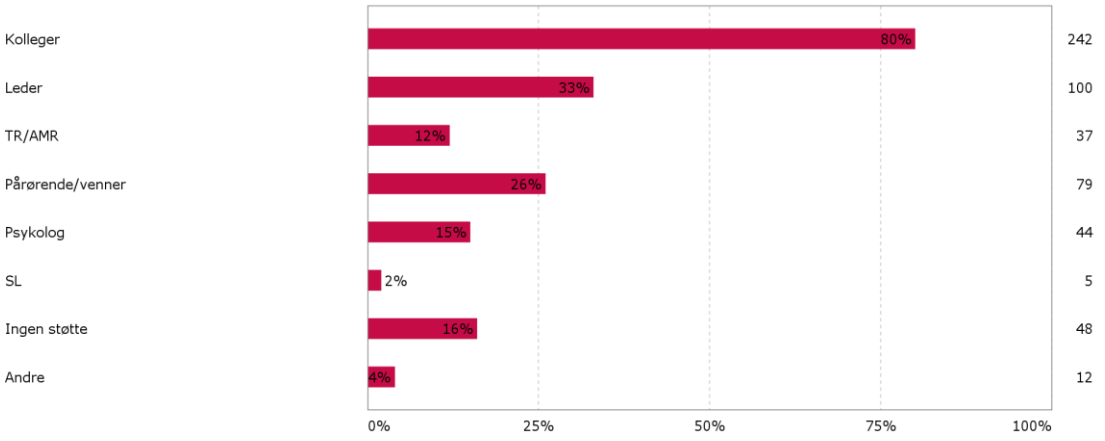
Figur 33: Behov for støtte og hjælp ved psykisk vold (spm.25
N: 305



Personer der udviste støtte overfor medlemmet som har været udsat for psykisk vold, er typisk kollegaer. Hele 80 % har oplevet at kollegaer har udvist støtte. 33 %

har oplevet ledere som støttende, 26 % har modtaget støtte fra pårørende og venner, mens 15 % har modtaget støtte fra psykolog og 13 % fra TR eller AMR. 15 % har ikke modtaget nogen form for støtte ved psykisk vold (Figur 34).

Figur 34: Personer der udviste støtte efter den seneste episode af psykisk vold (spm. 26)
N: 305

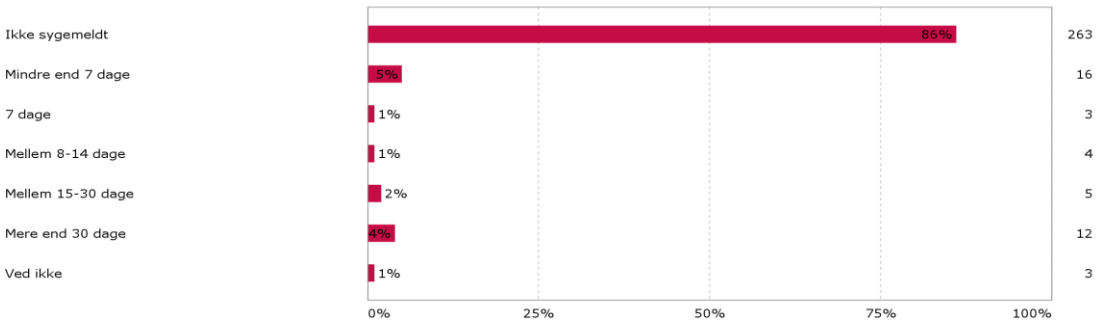


**Det har været muligt for respondenterne at angive flere svar på spm. 26.*

Sygemelding

86 % har ikke været sygemeldt som følge af seneste episode af psykisk vold. 5 % har sygemeldt sig mindre end 7 dage, 2 % 7-14 dage, 2 % 15-30 dage og 4 % mere end 30 dage (Figur 35). Endnu en gang ligner resultaterne meget resultaterne omkring fysisk vold, hvor 88 % ikke havde været sygemeldt som følge af voldsepisoden.

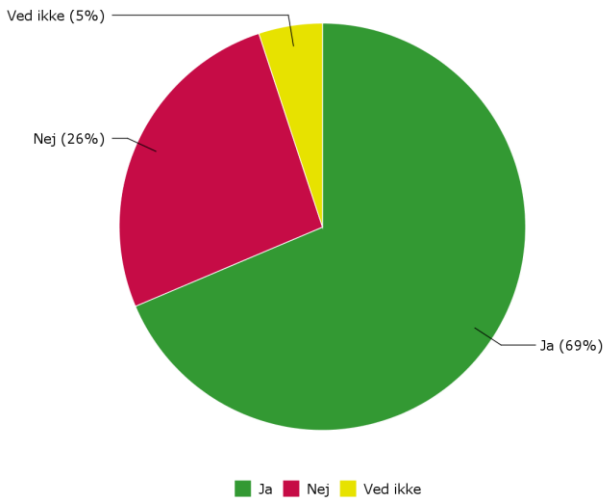
Figur 35: Antal dage sygemeldt som følge af seneste episode af psykisk vold (spm. 27)
N: 306



Indberetning og forebyggelse

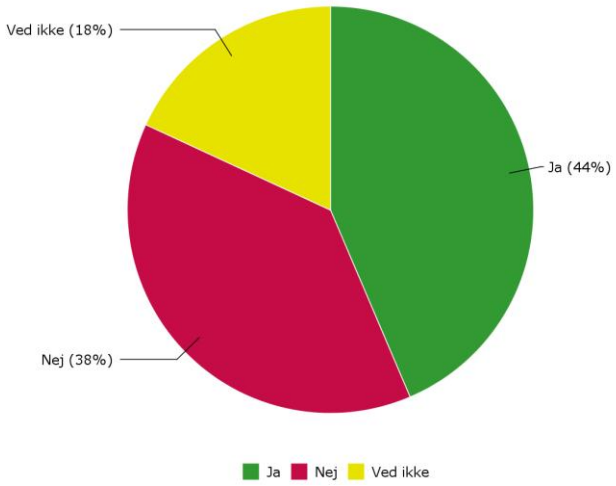
69 % har indberettet den seneste episode af psykisk vold til den nærmeste leder (Figur 36), hvilket er et lavere niveau sammenlignet med indberetninger af fysisk vold.

Figur 36: Indberetning af episoden af psykisk vold til nærmeste leder (spm. 28)
N: 304



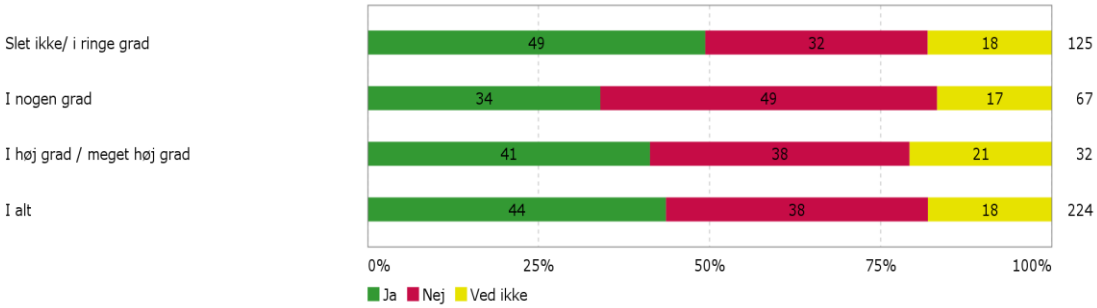
Blandt medlemmer der indberettede episoden til nærmeste leder, oplyser 44 % at der blev foretaget en analyse på baggrund af episoden for at forebygge fremtidige tilfælde. I 38 % af tilfældene er der ikke iværksat en analyse (Figur 37). I ca. 1 ud af 5 tilfælde hvor hændelsen blev indberettet, ved medlemmet ikke om der efterfølgende er foretaget en analyse med henblik på at forebygge lignende episoder fremadrettet.

Figur 37: Analyse af episoden af psykisk vold med henblik på at forebygge (spm. 29)
N: 225



I forhold til en analyse af episoden af psykisk vold er dette i større omfang sket blandt medlemmer der slet ikke eller i ringe grad har haft gener som følge af episoden, end for medlemmer, der i nogen grad oplevede gener efterfølgende (Figur 38).

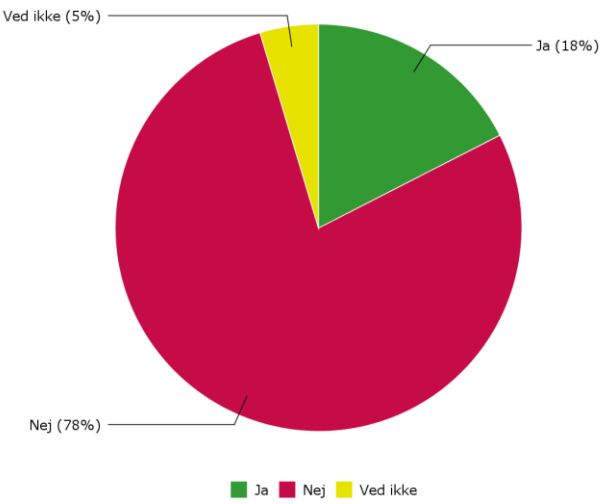
Figur 38: Analyse af episoden af psykisk vold med henblik på at forebygge (vandret akse) (spm. 29)
Krydset med: Gener ved psykisk vold (spm. 23)



Anmeldelse

78 % har ikke anmeldt episoden af psykisk vold som en arbejdsskade (Figur 39).

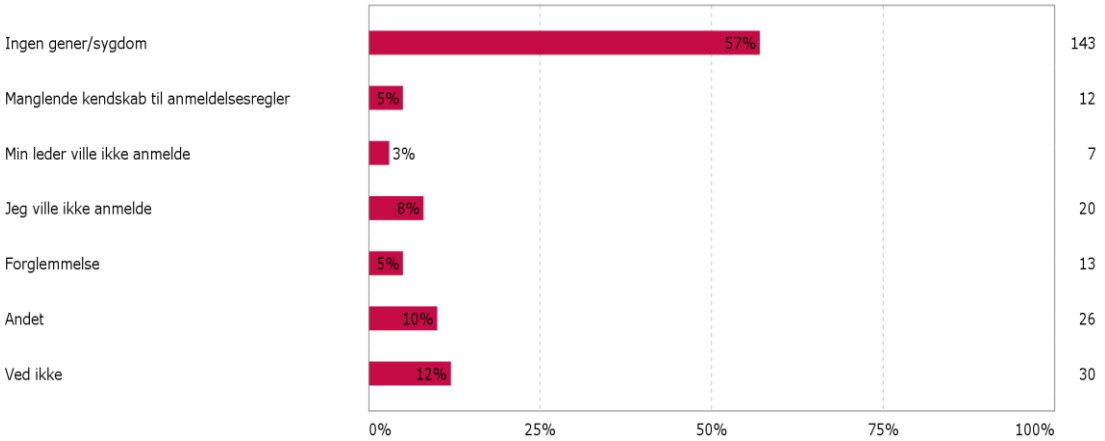
Figur 39: Anmeldelse af episoden af psykisk vold som arbejdsskade (spm. 30)
N: 304



Blandt medlemmer der angiver at episoden ikke blev anmeldt som arbejdsskade, angiver 57 % at årsagen til dette er at der ikke har været nogen gener eller sygdom som følge af episoden (Figur 40).

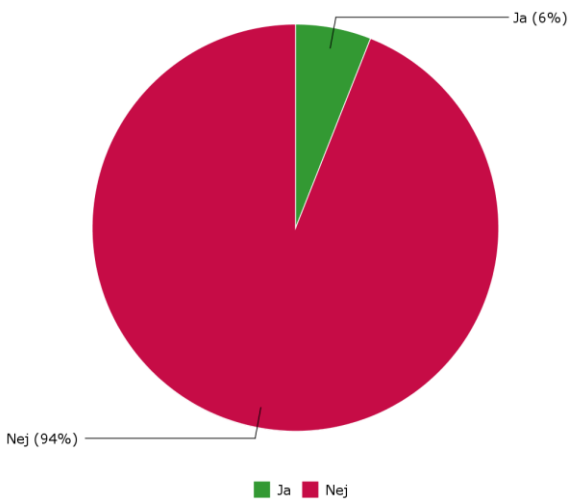
10 % har andre årsager til ikke at anmelde episoden. Den dominerende årsag blandt disse andre årsager er, at det er en del af arbejdet, at personale står model til psykisk vold (9 medlemmer) og at man ville *"kunne anmelde 10 gange om dagen i perioder"*, som en respondent skriver.

Figur 40: Årsag til at episoden af psykisk vold ikke blev anmeldt som arbejdsskade (spm. 31)
N: 251



94 % har ikke politianmeldt den seneste episode af psykisk vold (Figur 41).

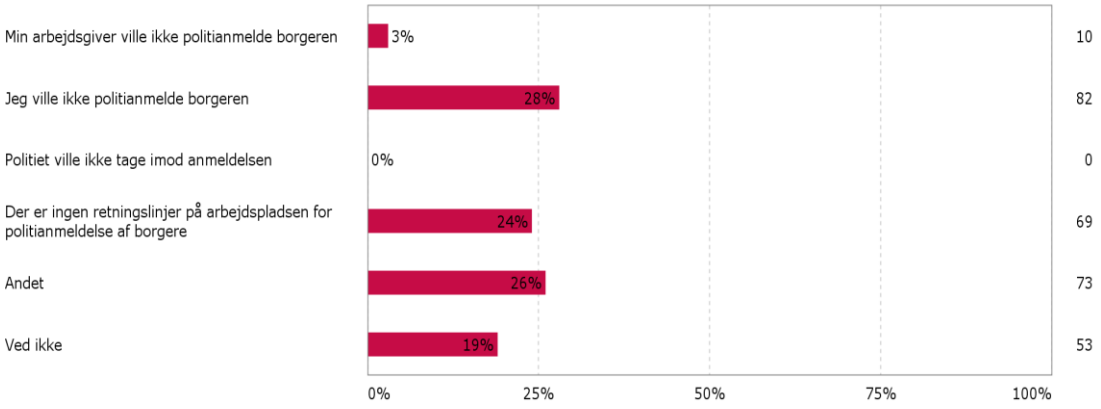
Figur 41: Politianmeldelse af episoden af psykisk vold (spm.32)
N: 299



Begrundelserne for den fraværende politianmeldelse lægger sig op ad forklaringerne for ikke at politianmelde episoder af fysisk vold. 28 % har ikke politianmeldt episoden, fordi de ikke ønskede at anmelde en borger. 24 % har ikke politianmeldt episoden, fordi der ikke er nogen retningslinjer på arbejdspladsen for politianmeldelse af borgere (Figur 42).

26 % angiver andre årsager til at de ikke har politianmeldt episoden. De typiske årsager her er, *"at episoden ikke har haft så slem en karakter, at det har været passende at politianmelde"* (16 medlemmer), *"at det er mindreårige, som har udøvet psykisk vold"* (7 medlemmer)", *"at borgeren ikke gjorde det med vilje"* (5 medlemmer) eller *"at det er formålsløst at anmelde, men at der i højere grad skal benyttes pædagogiske redskaber til forebyggelse"* (12 medlemmer).

Figur 42: Årsagen til ikke at politianmelde episoden af psykisk vold (spm.33)
N: 287



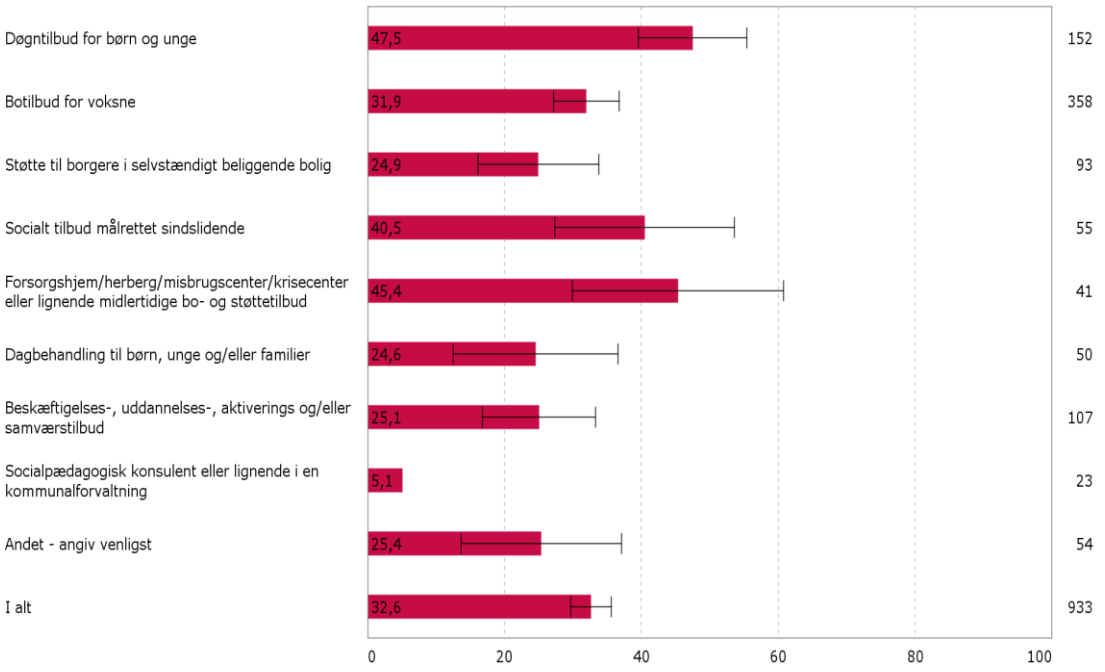
Hvornår udsættes socialpædagoger for psykisk vold?

Flere fund tyder på, at psykisk vold på linje med fysisk vold, ikke rammer helt tilfældigt. Nogle arbejdssituationer- og områder er mere udsatte end andre. Der ses i resultaterne en sammenhæng med arbejdsområde, nattevagter, alene arbejde og anciennitet som socialpædagog. Et typisk eksempel på en psykisk udsat socialpædagog, er en med forholdsvis kort anciennitet, ansat på et døgntilbud for børn og unge og har en eller anden form for nattevagt.

Arbejdsområde

Særligt på døgntilbud for børn og unge bliver de ansatte mere udsat for psykisk vold end gennemsnittet. Der er signifikant flere som udsættes for psykisk vold på disse tilbud end for eksempel på botilbud for voksne, hvor der ofte er ansat mange socialpædagoger. De resterende arbejdsområder har store usikkerheder og det er derfor svært at vurdere omfanget af psykisk vold på disse (Figur 43).

Figur 43: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(spm. 22)
Opdelt på: Område (spm. 74)
N: 933

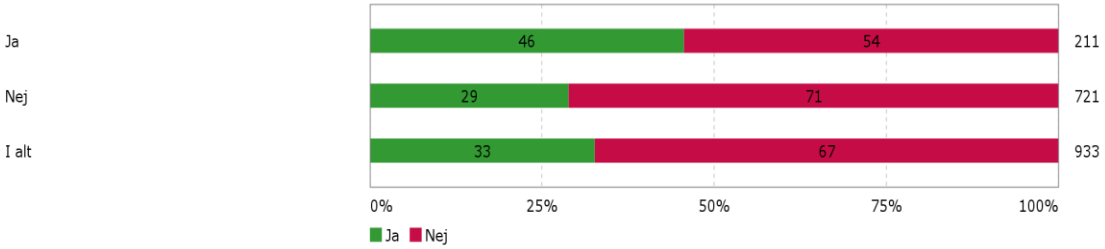


Nattearbejde

Der ses en sammenhæng mellem udsathed for psykisk vold og nattearbejde. Den generelle tendens er, at 33 % af alle medlemmer har været udsat for psykisk vold inden for de seneste 12 måneder, mens andelen er 46 % for dem der har vågen nat-

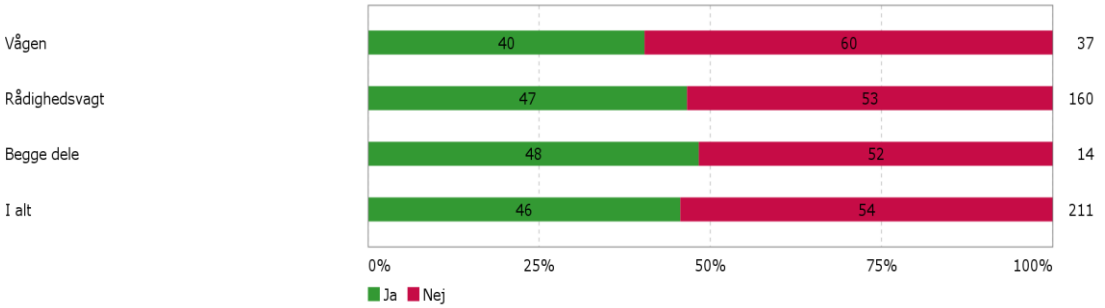
tevagt og/eller rådighedsvagter. Af dem der ikke har nattevagt er tallet kun 29 % (Figur 44).

Figur 44: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (vandret akse)
Krydset med: Nattevagt og/eller rådighedsvagt
N: 933



Der kan dog ikke konkluderes at man i en type nattevagt er mere udsat for psykisk vold end i en anden. Figur 45 er en opdeling af oplevet psykisk vold i forhold til type af nattevagt. Om end der vises en lille forskel, er denne ikke statistisk signifikant. Til det er antal medlemmer i hver kategori for få til at kunne påvise en sammenhæng.

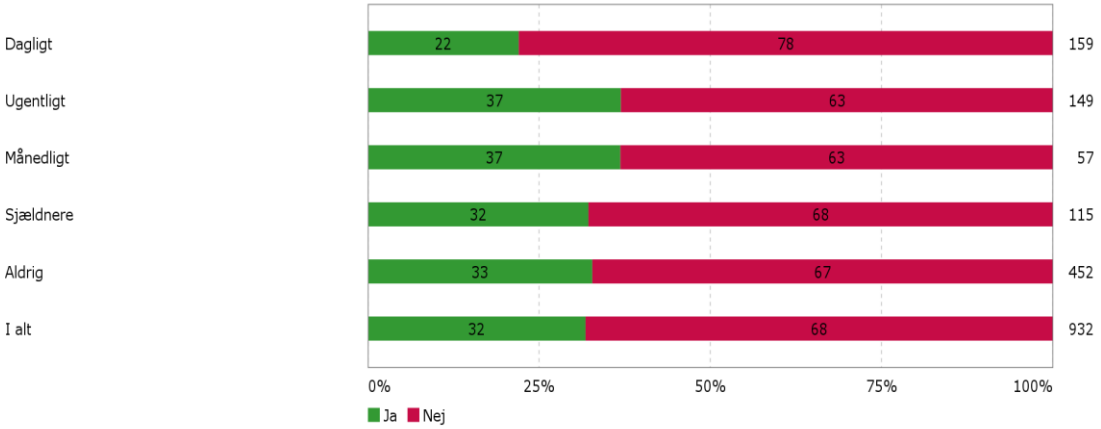
Figur 45: Ja, udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 22.)
Krydset med: Type nattevagt (spm. 56)
N: 211



Alene-arbejde

Der er ikke en klar tendens til sammenhæng mellem psykisk vold og alene-arbejde, som der er det for fysisk vold og alene-arbejde. Der er signifikant færre af dem som dagligt arbejder alene, som bliver udsat for psykisk vold, sammenlignet med de resterende grupper. Men udover grupper der arbejder alene til dagligt, er tendensen for psykisk vold temmelig konstant (Figur 46).

Figur 46: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 22)
Krydset med: Frekvens for alene-arbejde



5. Mobning og chikane

Dette kapital omhandler medlemmernes oplevelse af mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Herunder hvor stor en andel, der har været vidne til mobning, hvem der mobber og hvem der støtter medlemmerne i forbindelse med mobning og chikane. Der forsøges at tegne et billede af præventive tiltag. Afslutningsvis beskrives medlemmernes oplevelser med seksuel chikane på arbejdspladsen.

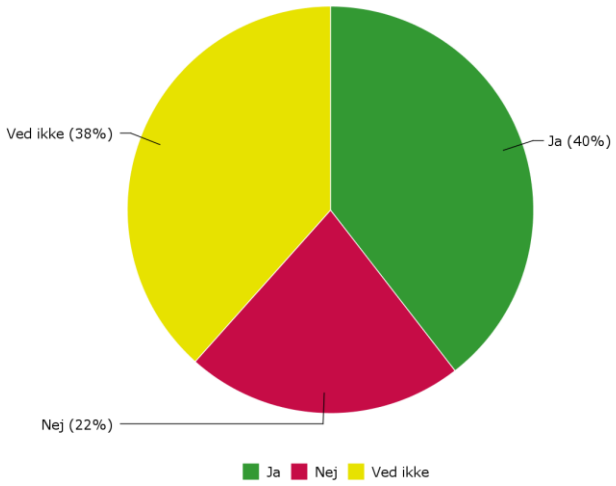
Ifølge Arbejdstilsynet er det mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. Nærværende undersøgelse opererer med samme definition af mobning.

Retningslinjer for forebyggelse

40 % af socialpædagogerne har retningslinjer for forebyggelse af mobning og chikane på deres arbejdsplads. 22 % har ingen retningslinjer på arbejdspladsen. Hele 38 % er ikke klar over, om der er retningslinjer for forebyggelse af mobning og chikane på deres arbejdsplads (Figur 47).

Sammenlignes dette resultat med Socialpædagogerne undersøgelse fra 2011 omkring retningslinjer for vold, trusler, mobning og chikane, er der ingen ændring i hvor mange der har retningslinjer på arbejdspladsen. Der er dog signifikant færre der ikke har retningslinjer på arbejdspladsen (40 % i 2011), og signifikant flere som ikke er klar over om de har retningslinjer på arbejdspladsen (20 % i 2011).

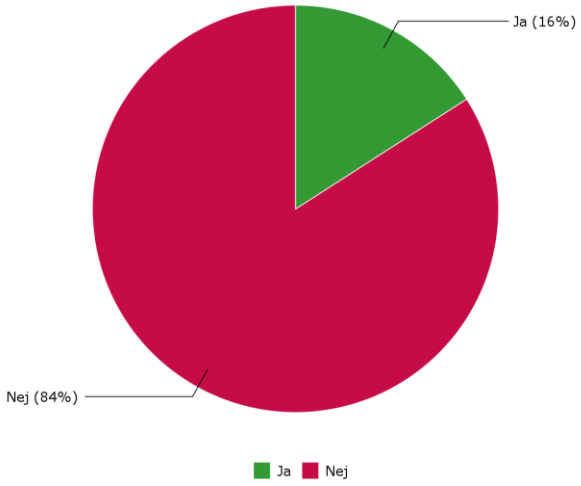
Figur 47: Retningslinjer for forebyggelse af mobning og chikane på arbejdspladsen (spm. 44)
N: 932



Udsættelse for mobning

16 % af medlemmerne har været udsat for mobning på deres arbejdsplads inden for de seneste 12 måneder (Figur 48). Socialpædagoger oplever mobning i højere grad end sygeplejesker (11,5 %) og pædagoger (12 %) (NFA, 2013b).

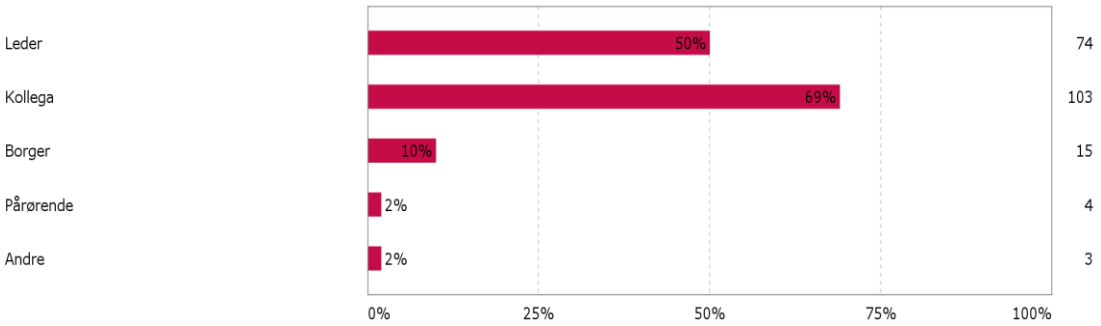
Figur 48: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12. mdr.)(spm. 34)
N: 933



Relation til mobber

Mobningen udøves oftest af kollegaer (69 %) eller ledere (50 %). 10 % har oplevet at blive mobbet af en borger (Figur 49). Der er i snit tale om lidt flere end 1 mobber (1,3).

Figur 49: Relation til mobber (Flere svar mulig) (spm. 35)
N: 149



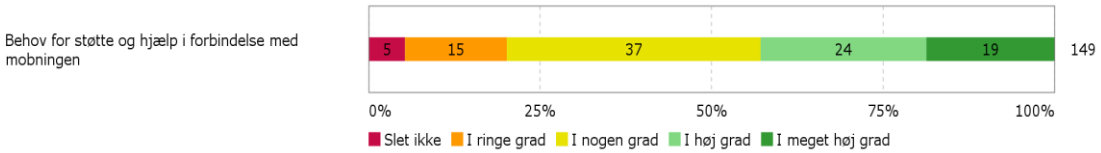
Støtte i forbindelse med mobning

43 % har i forbindelse med mobning oplevet behov for støtte og hjælp i høj grad eller i meget høj grad. 20 % har i ringe grad eller slet ikke haft behov for støtte eller hjælp i forbindelse med mobning (Figur 50).

Til sammenligning er det interessant at bemærke, at kun 16 % føler behov for støtte eller hjælp i høj grad eller meget høj grad, når der har været tale om psykisk vold (Figur 33), og kun 14 % føler behov for støtte eller hjælp i høj grad eller meget høj grad, ved tilfælde af fysisk vold (Figur 13). En årsag til denne forskel kan være, at socialpædagoger opfatter psykisk vold som en naturlig del af arbejdet, mens mobning ikke opfattes på samme måde. Samtidig udøves mobning oftest af kollegaer eller ledere (69 % og 50 %, Figur 49), mens det kan antages, at psykisk vold oftest udføres af borgere, der i mange tilfælde ikke på samme måde kan forventes at være bevidste om sine handlinger.

Behovet for støtte efter mobning er ligeledes højere end behovet for støtte i forbindelse med seksuel chikane (omtales senere i kapitlet, Figur 58).

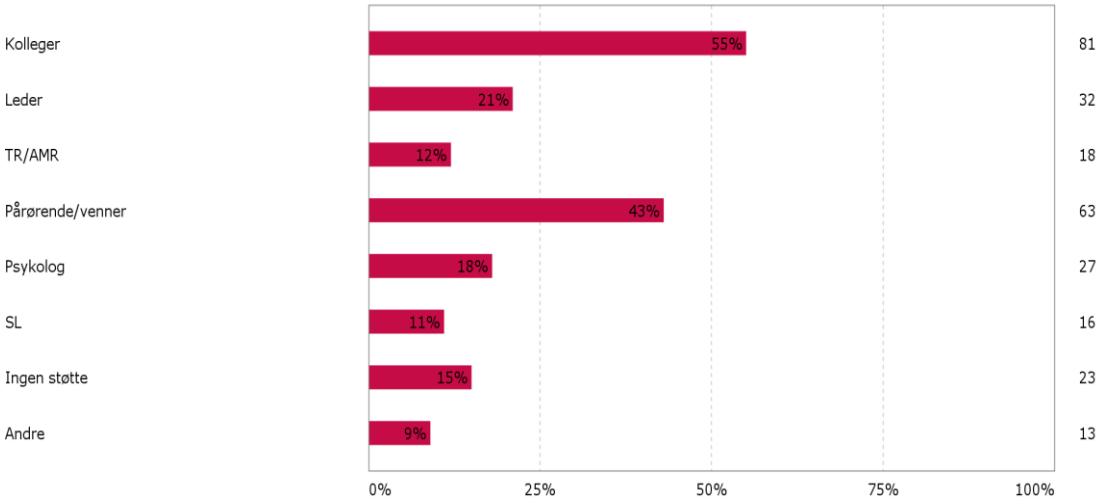
Figur 50: Behov for støtte ved mobning (spm. 36)



I lighed med medlemmer der har været udsat for fysisk og psykisk vold på arbejdspladsen, oplever socialpædagoger oftest støtte fra kollegaer (55 %) eller pårørende og venner (43 %, Figur 51).

11 % af medlemmerne har modtaget støtte fra SL i forbindelse med mobningen på deres arbejdsplads, en andel der er signifikant højere end for støtte efter psykisk vold, hvilket indikerer noget om fagforeningens rolle i de to situationer (Figur 51).

Figur 51: Personer der udviste støtte i forbindelse med mobningen (spm. 36)
N: 149



**Det har været muligt for respondenterne at angive flere svar på spm. 36.*

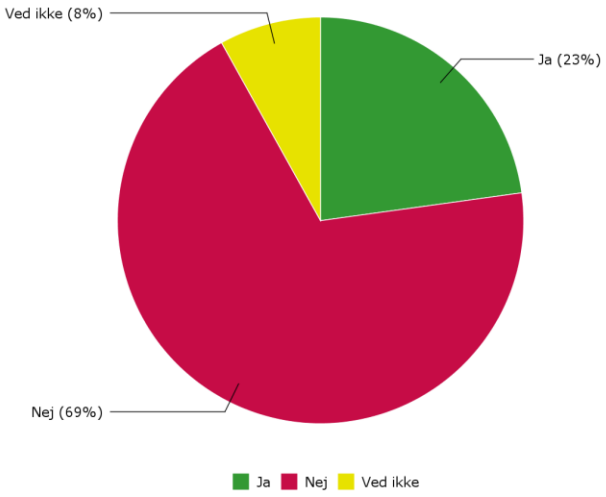
Vidne til mobning på arbejdspladsen

23 % af medlemmerne har været vidne til mobning på deres arbejdsplads indenfor de seneste 12 måneder. 8 % er usikre på, om det de har været vidne til, kan klassificeres som mobning (Figur 52).

Sammenlignet med resultaterne fra NFA's undersøgelse, er socialpædagoger i mindre grad vidne til mobning end både pædagoger, sosu'er, skolelærere og sygeplejersker, hvor der for alle grupper er over 30 %, som har været vidne til mobning. I NFA

undersøgelsen har 41 % af specialpædagogerne været vidne til mobning på arbejdspladsen, hvilket er signifikant flere end denne undersøgelse viser (NFA, 2013c).

Figur 52: Vidne til mobning på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 38)
N: 932



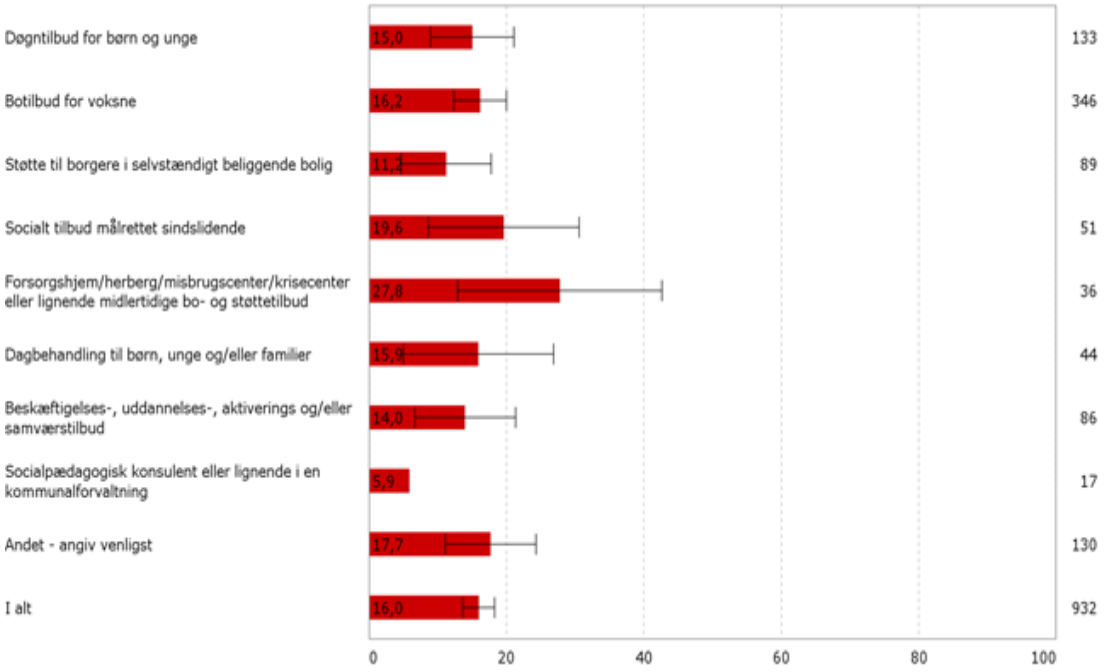
Hvornår udsættes socialpædagoger for mobning?

Det er resultater som kan tyde på at mobning, på linje med fysisk og psykisk vold, ikke rammer helt tilfældigt. Visse forhold og praksisser ser ud til at have en præventiv indvirkning på mobning på arbejdspladsen. Et typisk eksempel på en arbejdsplads med mindre mobning er et sted med retningslinjer, godt samarbejde mellem kollegaer, og hvor de ansatte oplever at have indflydelse på den socialpædagogiske praksis.

Arbejdsområde

Mobning finder sted på alle typer arbejdsområder. Den største tendens til mobning af medarbejdere findes dog på området forsorgshjem/herberg/misbrugecenter/krisecenter eller lignende midlertidige bo- og støttetilbud (28 %), men der konstateres ingen signifikante forskelle blandt arbejdsområderne (Figur 53).

Figur 53: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(spm. 34)
Opdelt på: Område (spm. 74)
N: 933



Tilstedeværelsen af retningslinjer

13 % af de medlemmer som arbejder på arbejdspladser med retningslinjer for mobning, har oplevet at blive mobbet på arbejdspladsen. Dette gælder for 24 % af medlemmer på arbejdspladser uden retningslinjer. Der er altså signifikant flere som har oplevet mobning på arbejdspladser hvor der ikke er retningslinjer end hvor der er retningslinjer for mobning og chikane (Tabel 1).

Tabel 1: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12. mdr.) (lodret akse)(spm. 34)
Krydset med: Retningslinjer for forebyggelse af mobning og chikane på arbejdspladsen (spm. 44)
N: 932

	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Ja	13 %	24 %	14 %	16 %
Nej	87 %	76 %	86 %	84 %
I alt	375	205	352	932

Samarbejde

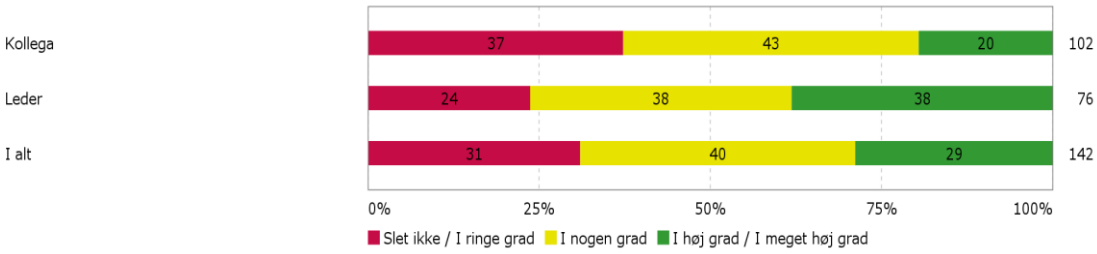
Samarbejdet med kollegaer ser ud til at have en betydning for mobning på arbejdspladsen. De medlemmer der vurderer samarbejdet med kollegaer som slet ikke/i ringe grad velfungerende, har i signifikant flere tilfælde været udsat for mobning end de medlemmer, som vurderer samarbejdet til at være i høj grad eller meget høj grad velfungerende (Tabel 2).

Tabel 2: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12. mdr.) (lodret akse) (spm. 34)
Krydset med: Samarbejde med kollega (spm 5.4)
N: 927

	Slet ikke / I ringe grad	I nogen grad	I høj grad / I meget høj grad	I alt
Ja	47 %	19 %	9 %	16 %
Nej	53 %	81 %	91 %	84 %
I alt	95	316	516	927

Samarbejdet med kollegaerne ser også ud til at have betydning for, om det er ledere eller kollegaer der mobber. I de tilfælde hvor ledere er udøvere af mobning, opfatter den der er udsat for mobning i 38 % af tilfældene, at samarbejdet på arbejdspladsen i høj grad eller meget høj grad er godt. Dette gør sig kun gældende for 20 % af dem, der har været udsat for mobning fra en kollega (Figur 54). Det giver god mening, at medlemmernes vurdering af samarbejdet med kollegaer hænger sammen med om de er udsat for mobning af en kollega.

Figur 54: Samarbejde med kollegaer (vandret akse) (spm. 5.4)
Krydset med: Relation til mobber - kun kollega og leder (spm. 35)
N: 142



Indflydelse på praksis og vagtplan

Indflydelse på arbejdspladsen ser ligeledes ud til at kunne knyttes til mobning. De medlemmer som slet ikke/i ringe grad oplever indflydelse på vagtplaner og pædagogisk praksis på arbejdspladsen, er signifikant mere udsat for mobning end de medlemmer som oplever at have høj grad af indflydelse (

Tabel 3 og Tabel 4). Det er dog svært at vurdere, hvorvidt indflydelse på arbejdet er med til at udvikle mobning eller om indflydelse på arbejdet er en del af mobningen.

Tabel 3 Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12. mdr.) (lodret akse) (spm. 34)
Krydset med: Indflydelse på praksis (spm. 5.2)
N: 921

	Slet ikke / i ringe grad	I nogen grad	I høj grad / I meget høj grad	I alt
Ja	40 %	18 %	8 %	16 %
Nej	60 %	82 %	92 %	84 %
I alt	125	334	462	921

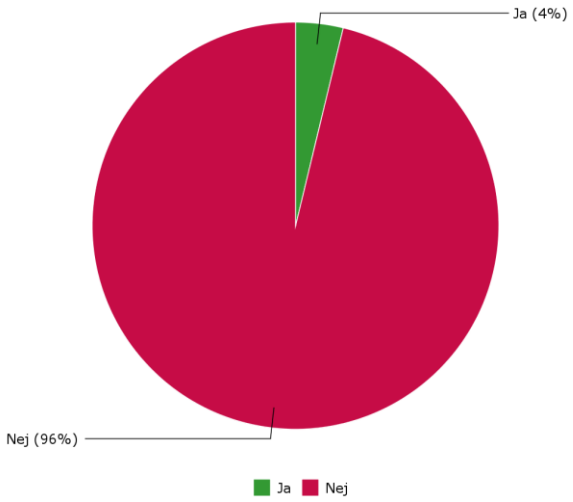
Tabel 4: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12. mdr.) (lodret akse) (spm. 34)
Krydset med: Indflydelse på vagtplan (spm. 5.1)
N: 927

	Slet ikke / I ringe grad	I nogen grad	I høj grad / I meget høj grad	I alt
Ja	26,2 %	17,0 %	9,4 %	16,1 %
Nej	73,8 %	83,0 %	90,6 %	83,9 %
I alt	229	305	393	927

Seksuel chikane

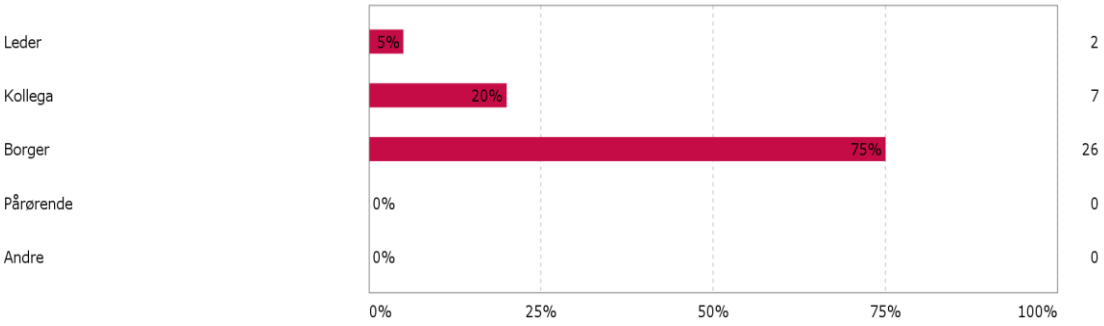
4 % af socialpædagogerne har været udsat for seksuel chikane på deres arbejdsplads indenfor de seneste 12 måneder (Figur 55). Socialpædagoger bliver i mindre grad udsat for seksuel chikane end sosu'er og sygeplejesker. Indenfor de to jobgrupper har henholdsvis 14 % og 7 % været udsat for seksuel chikane. Omvendt er socialpædagogerne i højere grad end pædagoger og skolelærere udsat for seksuel chikane (NFA, 2013d).

Figur 55: Udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 39)
N: 932



For 75 % af de socialpædagoger der har været udsat for seksuel chikane, har det været en borger der har chikaneret vedkommende. I 20 % af tilfældene har kollega-er udøvet chikane, mens ledere i 5 % af tilfældene har udøvet chikane (Figur 56).

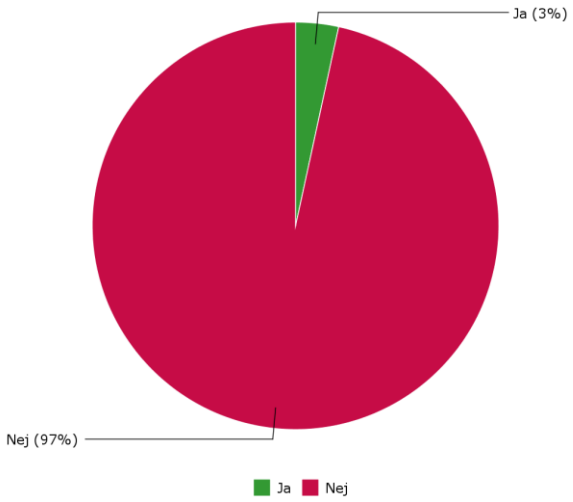
Figur 56: Relation til personen der var seksuelt chikanerende (spm.40)
*N: 35**



**Bemærk meget lille base*

3 % af socialpædagogerne har været vidne til seksuel chikane på arbejdspladsen indenfor de seneste 12 måneder (Figur 57).

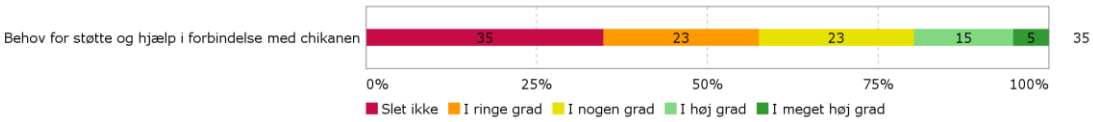
Figur 57: Vidne til seksuel chikane på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 43)
N: 911



Støtte ved chikane

20 % af de socialpædagoger som har været udsat for seksuel chikane, har i høj grad eller meget høj grad haft behov for støtte og hjælp i forbindelse med chikanen. Omvendt har 58 % slet ikke eller i ringe grad haft behov for støtte og hjælp i forbindelse med chikanen (Figur 58).

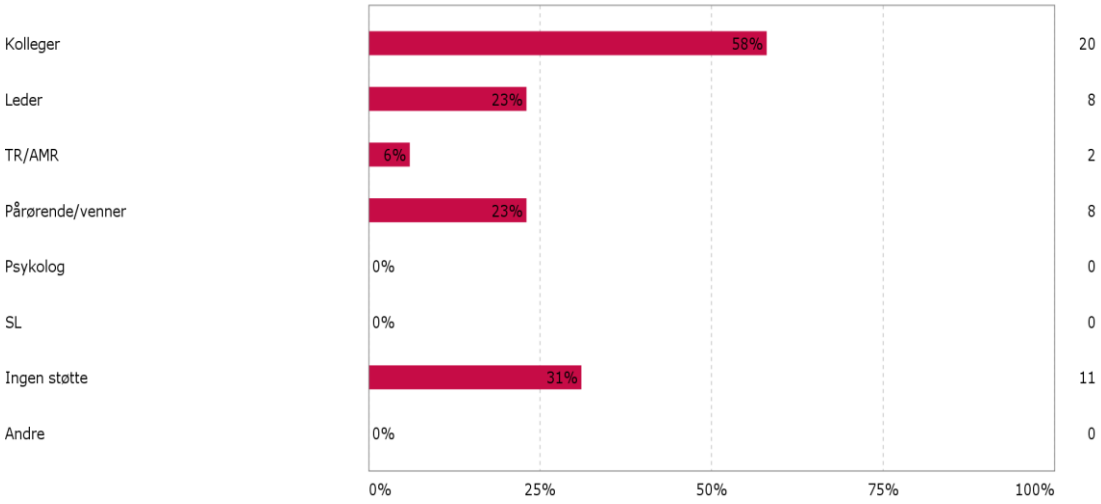
Figur 58: Behov for støtte ved chikane (spm. 41)



**Bemærk meget lille base*

Det er hovedsageligt kollegaer, der yder støtte i forbindelse med chikane på arbejdspladsen (Figur 59). 58 % af de medlemmer som har været udsat for seksuel chikane, har fået støtte fra kollegaer, 23 % har modtaget støtte fra ledere og 23 % har fået støtte fra pårørende og venner. 31 % har ikke oplevet nogen form for støtte.

Figur 59: Personer der udviste støtte i forbindelse med chikanen (spm. 42)
*N: 35**



*Bemærk meget lille base
*Det har været muligt for respondenterne at angive flere svar på spm. 42.

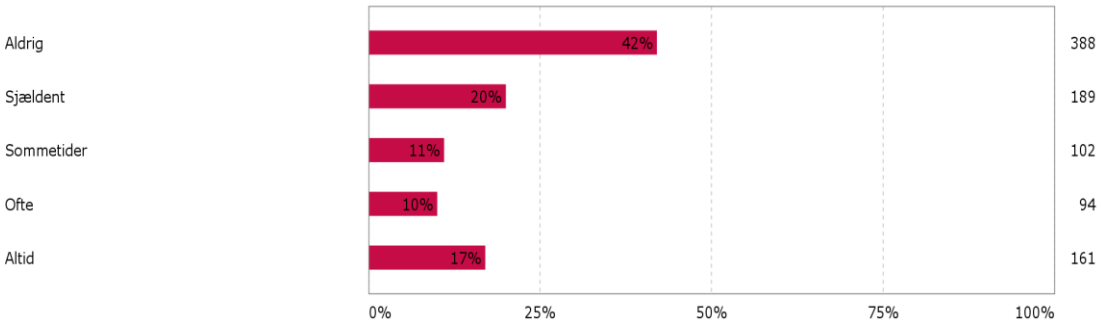
6. Fysisk arbejdsmiljø

Dette kapital omhandler medlemmernes vurdering af det fysiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Herunder omfanget af medlemmernes fysiske arbejde, om de har modtaget instrukser, om de har hjælpemidler til rådighed og om der er en uddannet forflytningsvejleder på deres arbejdsplads. Ligeledes vil omfanget og hyppigheden af muskelsmerter og anmeldelser heraf fremgå.

Fysisk arbejde

42 % udfører aldrig arbejde, hvor de håndterer eller forflytter borgere. 31 % udfører sjældent eller sommetider håndtering eller forflytninger, mens 27 % altid eller ofte udfører sådanne opgaver (Figur 60).

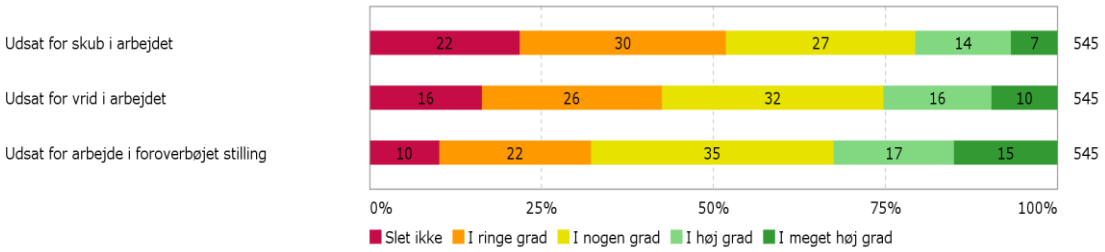
Figur 60: Frekvens for arbejde med håndtering/forflytning af borgere (spm. 45)
N: 933



De øvrige resultater i dette kapitel omhandler kun medlemmer, der udfører fysisk arbejde, dvs. fratrukket medlemmer, der har svaret aldrig i spørgsmål 45 (42 %, Figur 60).

Blandt medlemmerne der i noget omfang udfører fysisk arbejde, er 21 % i høj grad eller meget høj grad udsat for skub, 26 % er i høj grad eller meget høj grad udsat for vrid, mens 32 % er udsat for arbejde i foroverbøjet stillig i høj grad eller meget høj grad (Figur 61).

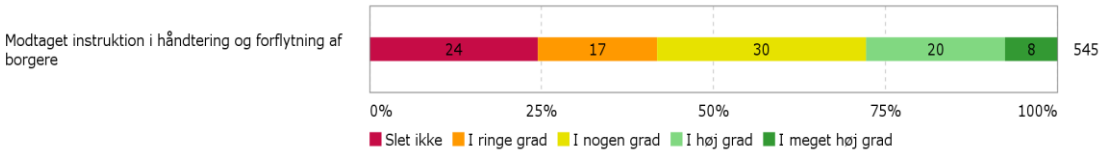
Figur 61: Skub, vrid og arbejde i foroverbøjet stilling (spm. 46)



Instrukser, vejledning og hjælpemidler

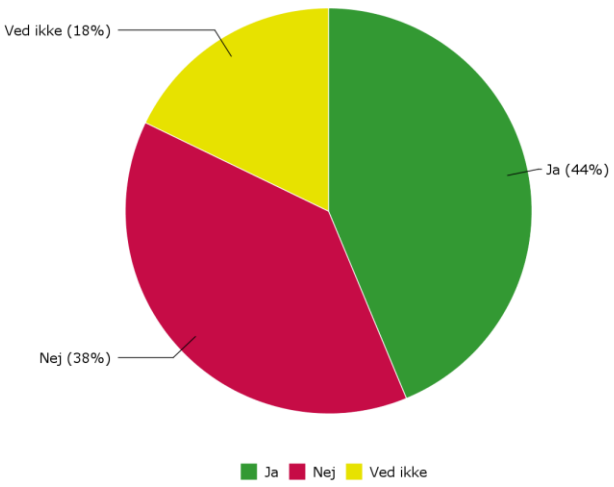
41 % modtager i ringe grad eller slet ikke instruktion i håndtering og forflytning af borgere, mens 28 % derimod i høj grad eller meget høj grad modtager instruktion (Figur 62).

Figur 62: Instruktion i håndtering og forflytning (spm. 47)



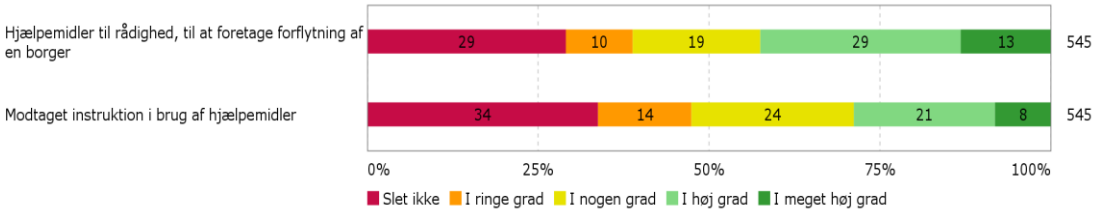
44 % har en forflytningsvejleder på deres arbejdsplads, 38 % har ikke og 18 % ved ikke om der er en forflytningsvejleder på arbejdspladsen (Figur 63).

Figur 63: Uddannet forflytningsvejleder på arbejdspladsen (spm. 48)
N: 545



I forhold til at have hjælpemidler til rådighed ved forflytning af borgere fordeler medlemmerne sig i to fløje. 39 % har slet ikke eller i ringe grad hjælpemidler til rådighed ved forflytning af borgere, 42 % har i høj grad eller meget høj grad hjælpemidler til rådighed. Lige under halvdelen (48 %) modtager i ringe grad eller slet ikke instruktion i brug af hjælpemidler. 29 % modtager derimod i høj grad eller meget høj grad instruktion i brug af hjælpemidler (Figur 64).

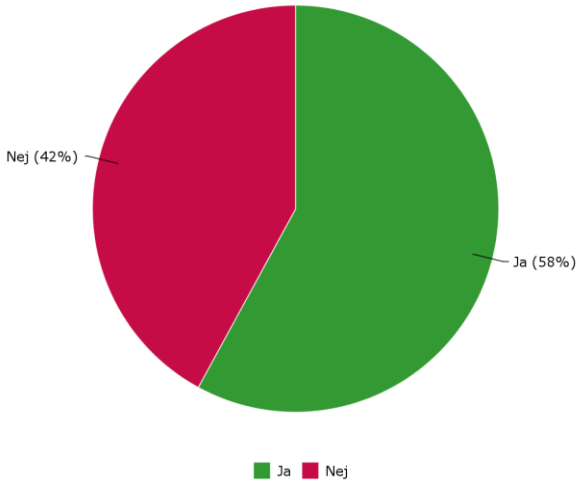
Figur 64: Hjælpemidler til rådighed og instruktion i hjælpemidler (spm. 49 og 50)



Muskelsmerter

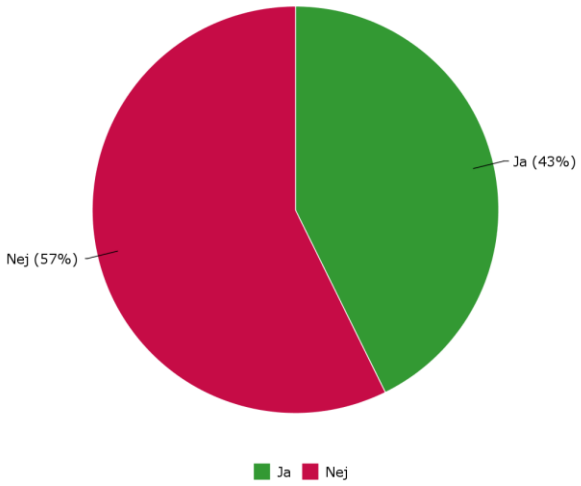
58 % har indenfor de seneste 12 måneder oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning (Figur 65).

Figur 65: Oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning (seneste 12 mdr.) (spm. 51)
N: 545



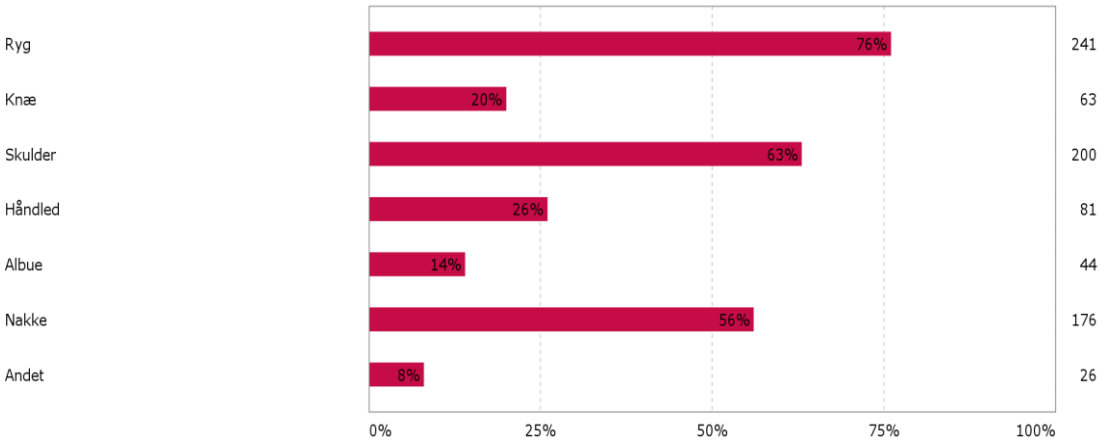
43 % af dem som har oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning har søgt læge på grund af muskelsmerterne (Figur 66).

Figur 66: Opsøgt læge på grund af muskelsmerter som følge af arbejdsbelastninger (seneste 12 mdr.) (spm. 52)
N: 316



Blandt de 316 medlemmer med muskelsmerter er de fleste relaterede til ryggen. Inkluderes de der har svaret rygrelaterede steder i den åbne andet-kategori, så har 79 % oplevet rygsmerter. 63 % har oplevet skuldersmerter, 56 % nakkesmerter, 26 % smerter i håndledet og 14 % har oplevet smerter i albuen (Figur 67).

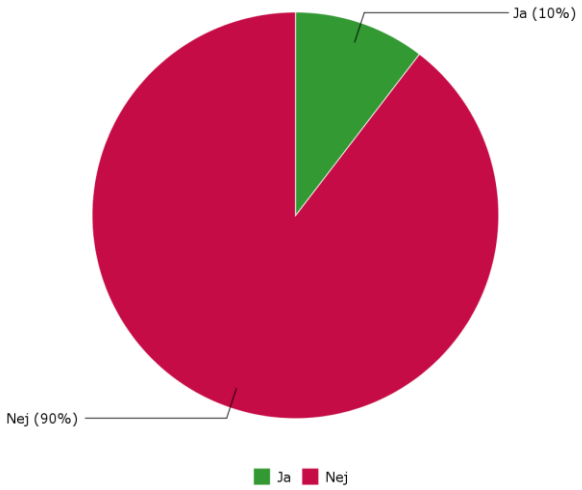
Figur 67: Sted på kroppen med smerter (Flere svar mulig) (spm. 53)
N: 316



Af de 316 der har oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning, har kun 10 % foretaget en arbejdsskadeanmeldelse (

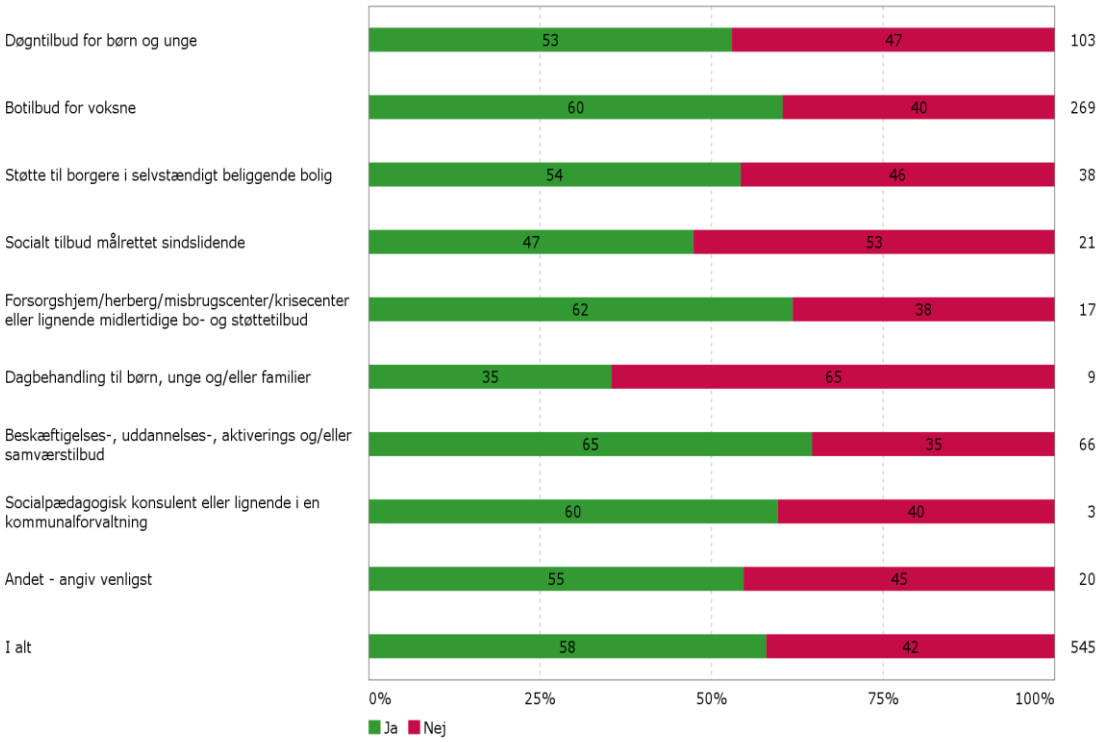
Figur 68).

Figur 68: Anmeldt smerter som arbejdsskade (seneste 12 mdr.) (spm. 54)
N: 316



Figur 69 viser, hvordan andele med muskelsmerter forårsaget af håndtering/forflytning af borgere fordeler sig på de forskellige arbejdsområder. På grund af de små baser, kan der ikke påvises statistisk signifikante forskelle, til det er forskellene ikke store nok. Figur 69 giver et praj om i hvilke arbejdsområder, man kan forvente at være mere udsat for muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning.

Figur 69: Oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning (seneste 12 mdr.)
Krydset med: Område
N: 545



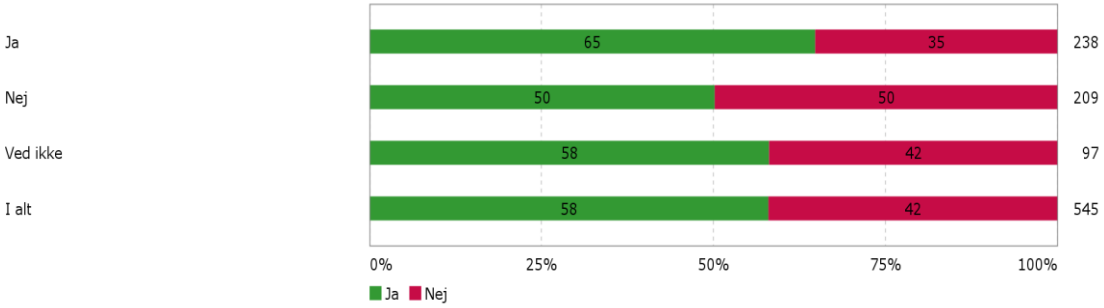
Tilstedeværelsen af en forflytningsvejleder

Der er signifikant flere af de medlemmer der har forflytningsvejledere på arbejdspladsen, som har oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning (65 %), end den gruppe som ikke har forflytningsvejledere på arbejdspladsen (50 %). Det er dog formodentlig ikke fordi arbejdspladserne har forflytningsvejledere, at personale oplever flere muskelsmerter.

En mulig forklaring er, at de arbejdspladser som har forflytningsvejledere, har flere forflytninger. Samtidig er det muligt, at de arbejdspladser der har mange forflytninger også har flere skader. Det kan tænkes, at det er omfanget af forflytninger der påvirker omfanget af muskelsmerter og hvorvidt arbejdspladsen har forflytningsvejledere. Resultaterne i Figur 70,
Figur 71 og Figur 72 understøtter denne hypotese. Det er dog ikke til at sige med sikkerhed, om det er tilfældet.

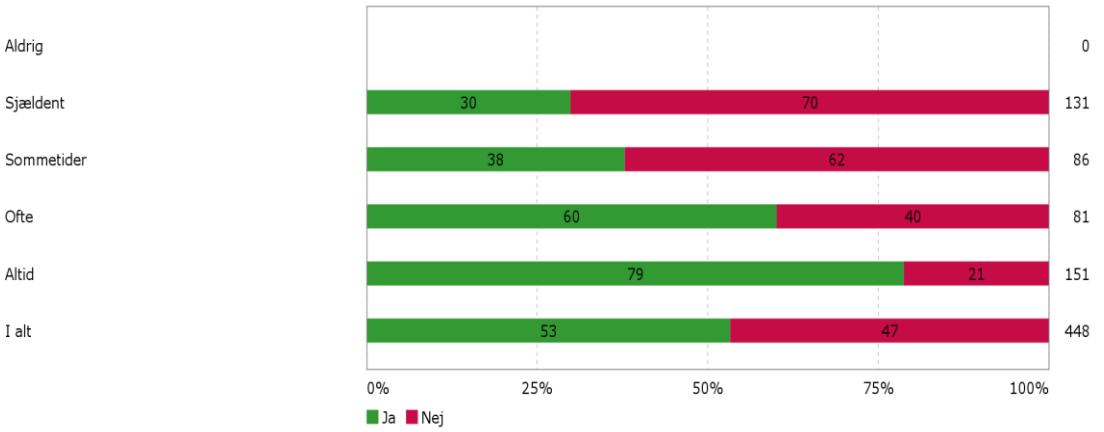
Figur 70: Oplevet muskelsmerter, som følge af arbejdsbelastning (seneste 12 mdr.)(spm. 51)(vandret akse)

Krydset med: Uddannet forflytningsvejleder på arbejdspladsen (spm. 48)



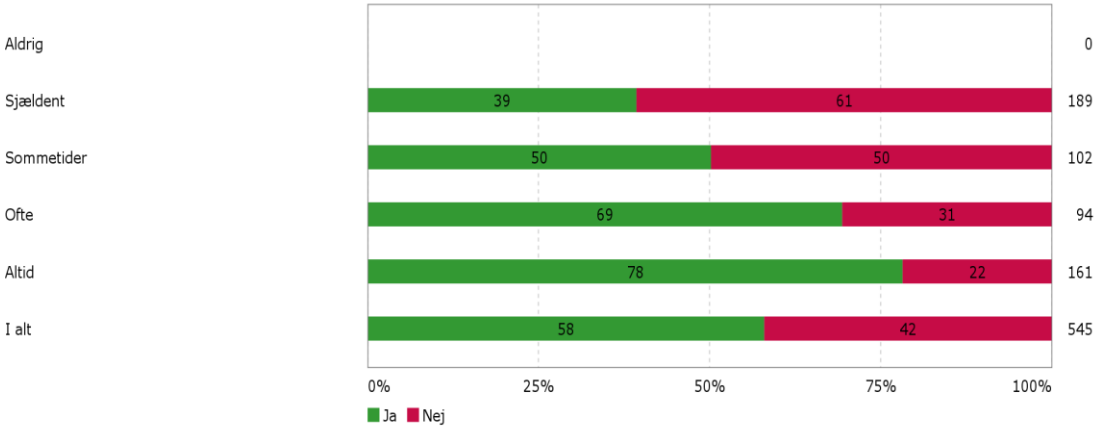
Figur 71: Uddannet forflytningsvejleder på arbejdspladsen (spm. 48)(vandret akse)

Krydset med: Frekvens for arbejde med håndtering/forflytning af borgere (spm. 45)



Figur 72: Oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning (seneste 12 mdr.)(spm. 51) (vandret akse)

Krydset med: Frekvens for arbejde med håndtering/forflytning af borgere (spm. 45)



7. Nattevagter og alene-arbejde

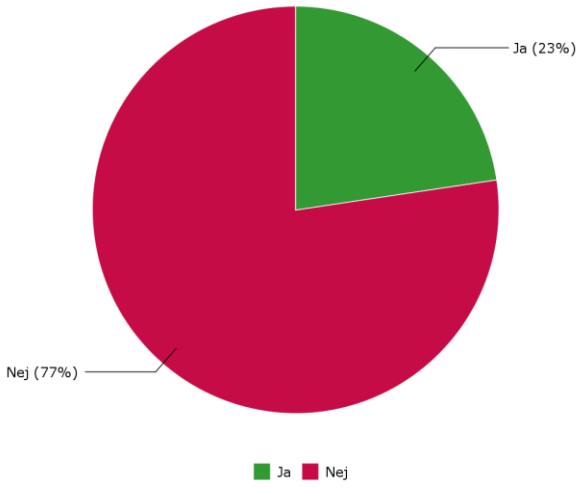
Dette kapital omhandler medlemmernes nattevagter og alene-arbejde på deres arbejdsplads. Herunder hvilken betydning nattevagter og alene-arbejde har for arbejdsmiljøet.

Nattevagt

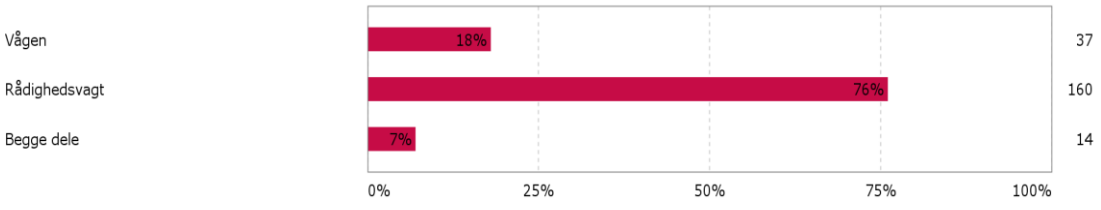
Lidt under en fjerdedel af medlemmerne (23 %) har nattevagter, forstået som nattevagt eller rådighedsvagt (Figur 73). Blandt disse har 76 % kun rådighedsvagter, mens 18 % har vågen nattevagt. 7 % har begge typer vagter (Figur 74).

De 174 medlemmer med rådighedsvagter har i gennemsnit 4,2 månedlige vagter af denne type. Gennemsnittet for de 51 medlemmer med vågen nattevagt er lidt højere med 6,5 månedlige vagter af denne type (Figur 74).

Figur 73: Nattevagt og/eller rådighedsvagt (spm. 55)
N: 932



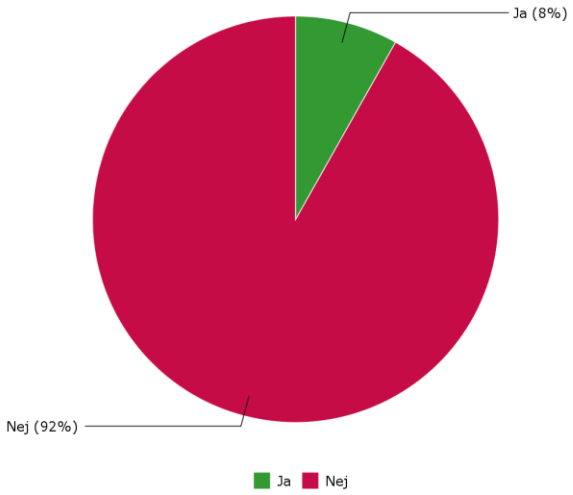
Figur 74: Type nattevagt (spm. 56)
N: 211



Nattevagter og arbejdsmiljø

Medlemmer med nattevagt er yderligere blevet spurgt, om de er blevet tilbudt en helbredsundersøgelse af arbejdsgiver, og til dette svarer kun 8 % bekræftende (Figur 75).

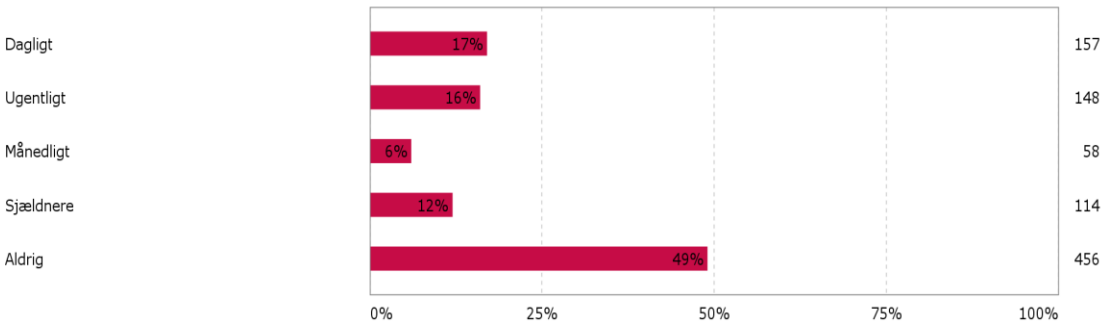
Figur 75: Tilbud om helbredsundersøgelse af arbejdsgiver (seneste to år) (spm. 59)
N: 204



Alene-arbejde

Lige under halvdelen af medlemmerne (49 %) har aldrig alene-arbejde. Den resterende halvdel fordeler sig således, at 17 % dagligt arbejder alene, 16 % ugentligt, 6 % månedligt og de sidste 12 % har alene-arbejde sjældnere end på månedlig basis (Figur 76).

Figur 76: Frekvens for alene-arbejde (spm. 60)
N: 933

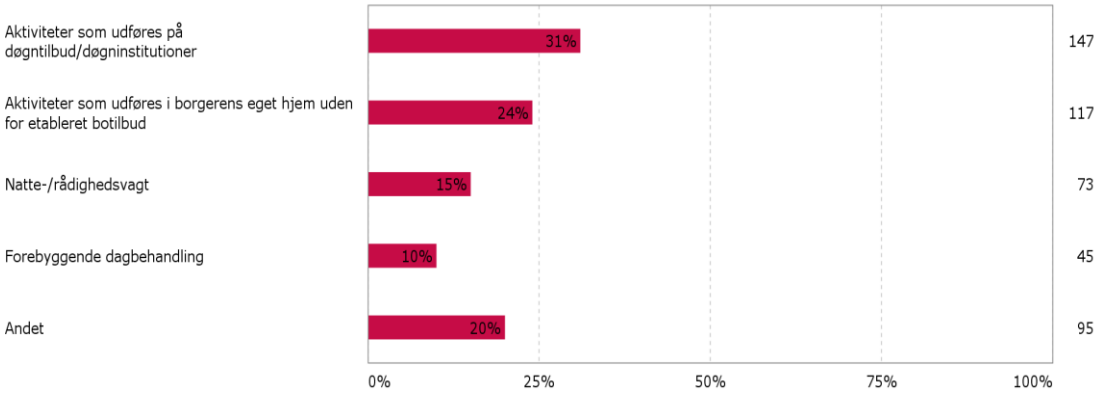


Alene-arbejde forekommer oftest i situationer hvor aktiviteter udføres på døgninstitutioner (31 %). I 24 % af tilfældene foregår alene-arbejde ved aktiviteter i borgerens hjem. I 15 % af tilfældene er der tale om natte- eller rådighedsvagter og i 10 %

om forebyggende dagbehandling. Hele 20 % oplever alene-arbejde i andre situationer (Figur 77).

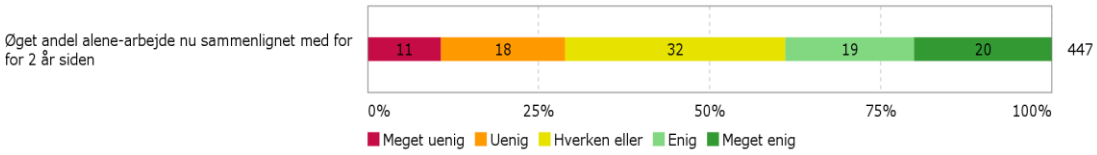
Den situation som nævnes hyppigst i andet-kategorien (19 medlemmer), er alene-arbejde der knytter sig til bestemte tidspunkter f.eks. ydertimer, vagtskifte, aften, weekend og morgenvagter. 9 medlemmer har angivet arbejde på dagtilbud, 8 medlemmer at aktiviteter ud af huset foregår alene, 19 medlemmer har nævnt en kombination af de oprindelige kategorier.

Figur 77: Arbejdssituationer med alene-arbejde (spm. 62)
N: 477



39 % erklærer sig enig eller meget enig i, at andelen af alene-arbejde er højere nu end for 2 år siden. Det er et flertal sammenlignet med de 29 % der erklærer sig uenig eller meget uenig (
Figur 78).

Figur 78: Udvikling i alene-arbejde (spm. 63)



Arbejdsområde

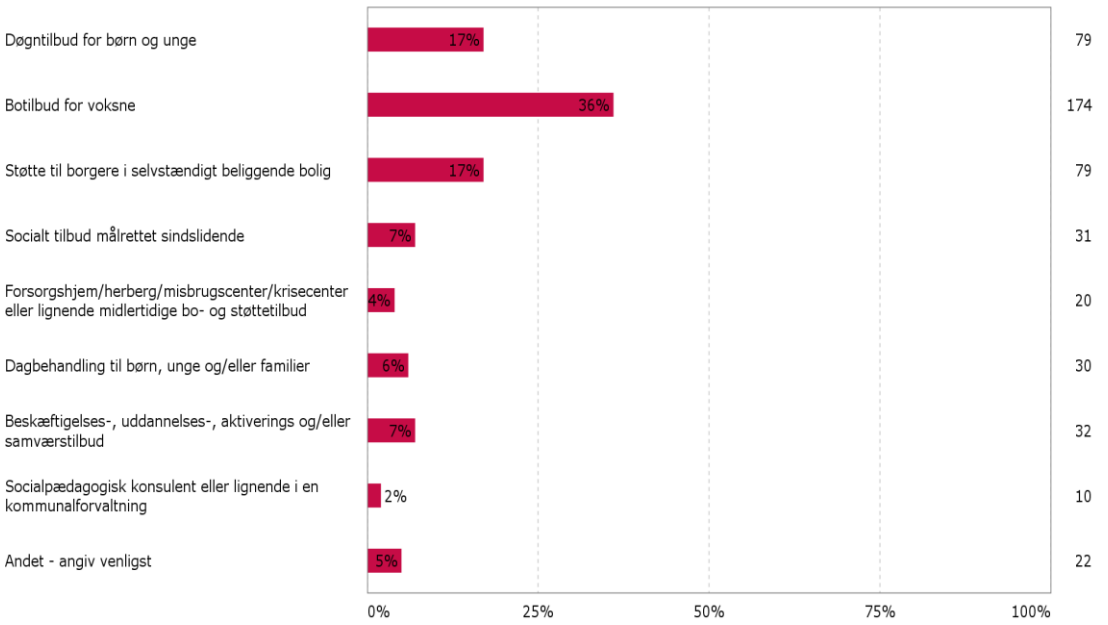
Alene-arbejde er udbredt blandt ansatte på botilbud for voksne, døgntilbud for børn og unge og støtte til borgere i selvstændig bolig. Disse tre kategorier udgør 70 % af arbejdsområderne, hvor der udøves alene-arbejde. De resterende 30 % fordeler sig mellem sociale tilbud for sindslidende (7 %), beskæftigelses-, uddannelses-, aktiverings og samværstilbud (7 %), dagbehandling for børn, unge og familier (6 %), forsorgshjem (4 %) og andet (5 %) (

Figur 79).

Figur 79: Alene-arbejde (spm. 61)

Opdelt på: Område

N: 477

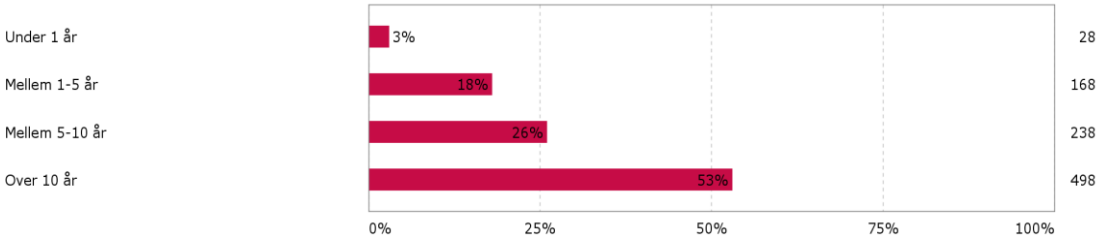


8. Basisspørgsmål

I nærværende kapitel præsenteres en række baggrundsvariable som beskriver medlemmernes sammensætning.

Procentdelen af medlemmer i undersøgelsen stiger for hvert anciennitetstrin. Gruppen med lavest anciennitet (under 1 år) udgør 3 %. Dem med en anciennitet mellem 1-5 år udgør 18 %, mens gruppen med en anciennitet mellem 5-10 år udgør 26 %.
Over halvdelen af undersøgelsens medlemmer (53 %) har mere end 10 års anciennitet på det socialpædagogiske område (Figur 80).

Figur 80: Antal års anciennitet på det socialpædagogiske område (spm. 64)
N: 932



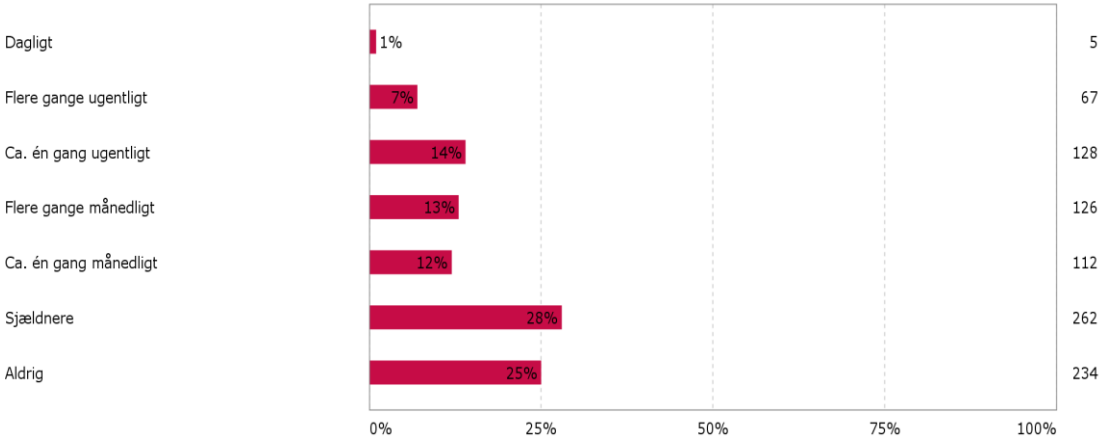
En socialpædagog arbejder i gennemsnit 35,33 timer om ugen (Tabel 5).

Tabel 5: Gennemsnitlig arbejdstid (spm. 65)

	Observeret minimum	Observeret maksimum	Gennemsnit	Medlemmer
Ugentlige arbejdstimer (gennemsnit)	7,00	50,00	35,33	932

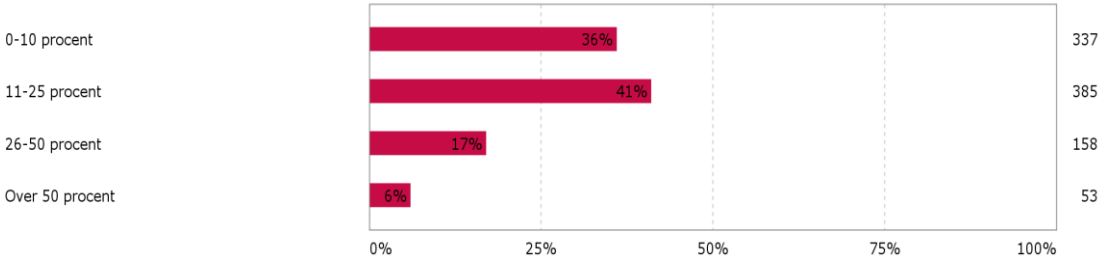
Den største gruppe medlemmer (28 %), har vagter af mere end 10 timers varighed sjældnere end én gang om måneden. Dernæst har en fjerdedel af medlemmerne aldrig vagter af mere end 10 timers varighed. En lille gruppe på 1 % har dagligt lange vagter med en varighed på mere end 10 timer. Derimellem har 7 % lange vagter flere gange ugentligt, 14 % ca. én gang ugentligt, mens 13 % har det flere gange månedligt og 12 % ca. én gang månedligt (Figur 81).

Figur 81: Frekvens for vagter, af mere end 10 timers varighed (spm. 66)
N: 933



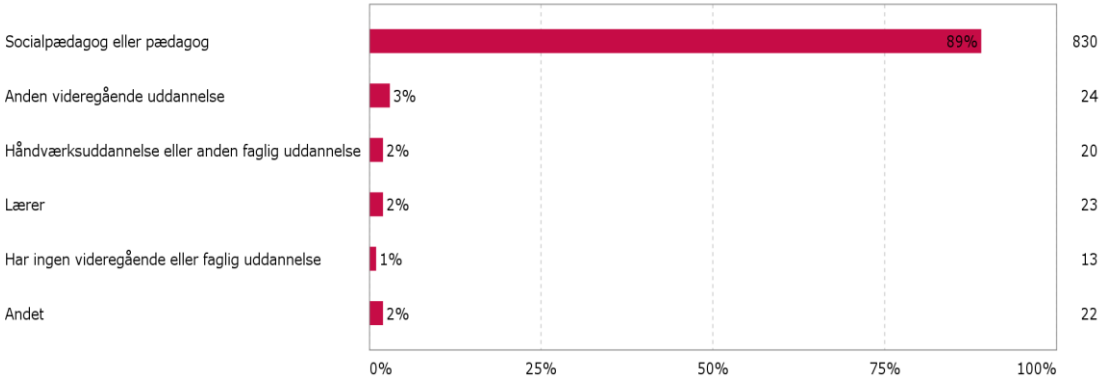
Den generelle tendens er, at langt over halvdelen bruger i gennemsnit mindre end 25 % af deres arbejdsdag på dokumentationsarbejde, der ikke sker sammen med borgeren. Således bruger 36 % af medlemmerne mellem 0-10 procent af arbejdsdagen på dokumentationsarbejde, og 41 % bruger mellem 11-25 procent. De medlemmer der bruger mellem 26-50 procent udgør 17 %. De resterende 6 % bruger i gennemsnit mere end halvdelen af dagen på dokumentationsarbejde (Figur 82).

Figur 82: Andel af dokumentationsarbejde (gennemsnit/arbejdsdag), som ikke sker sammen med borgeren (spm. 67)
N: 933



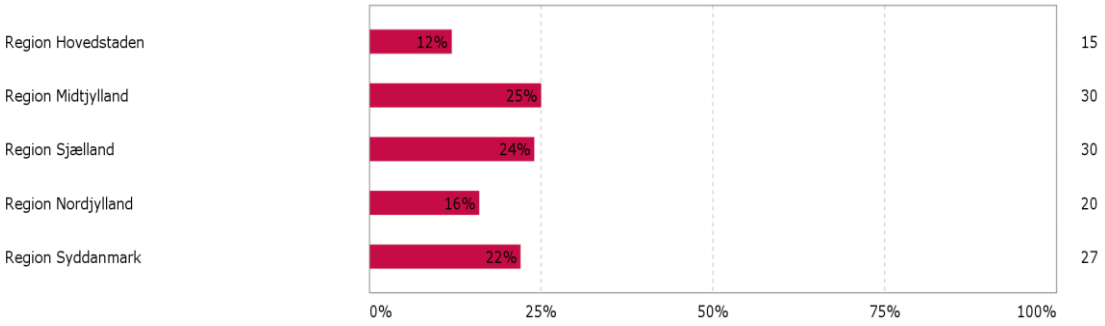
Hele 89 % af medlemmerne har en socialpædagogisk eller pædagogisk uddannelse. De resterende 11 % udgøres af medlemmer med anden videregående uddannelse (3 %), håndværkeruddannelse eller anden faglig uddannelse (2 %), lærer (2 %), medlemmer med ingen videregående eller faglig uddannelse (1 %) og en blandet åben svarkategori (2 %) (Figur 83).

Figur 83: Uddannelse (spm. 68)
N: 932



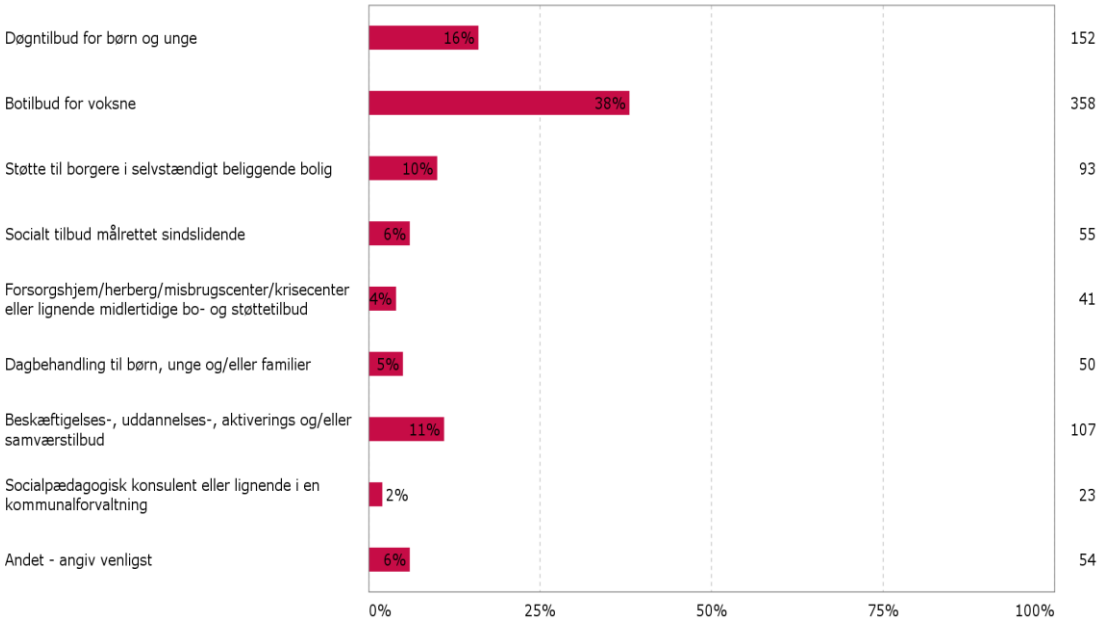
Blandt de 122, der arbejder på arbejdspladser med regionalt ejerskab, er en fjerdedel ansat i Region Midtjylland, lidt under en fjerdedel (24 %) er ansat i Region Sjælland, 22 % i Region Syddanmark, 16 % i Region Nordjylland og 12 % er ansat i Region Hovedstaden (Figur 84).

Figur 84: Region (spm. 72)
N: 122



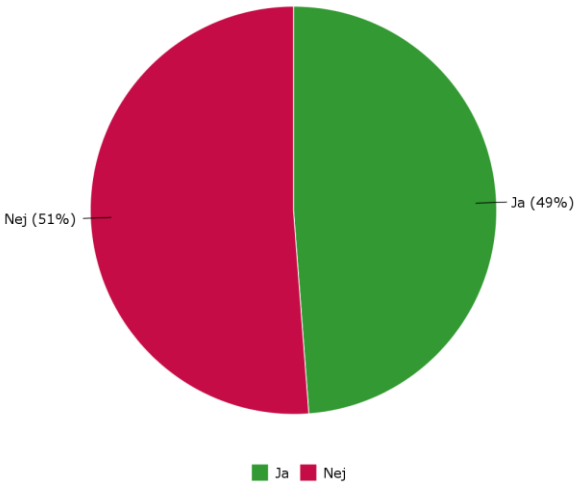
38 % af deltagerne i undersøgelsen arbejder på botilbud for voksne, 16 % arbejder på døgntilbud for børn og unge og 11 % arbejder i beskæftigelses-, uddannelses, -aktiverings eller samværstilbud og 10 % yder støtte til borgere i selvstændigt beliggende bolig. De resterende grupper indeholder alle under 10 % af medlemmerne hver (Figur 85).

Figur 85: Område (spm. 74)
N: 933



Medlemmerne fordeler sig i to omtrent lige store grupper, hvad angår om de har modtaget faglig relevant efteruddannelse inden for de seneste to år. 49 % svarer at de har, mens 51 % svarer, at de ikke har modtaget en relevant efteruddannelse (Figur 86).

Figur 86: Faglig relevant efteruddannelse (seneste 2 år) (spm. 75)
N: 933



9. Undersøgelsens metode

Information der ligger til grund for rapporten, er tilvejebragt ved en elektronisk spørgeskemaundersøgelse. Det elektroniske spørgeskema er udsendt til 4.000 e-mailadresser. Spørgeskemaet indeholder 75 spørgsmål. En del af spørgsmålene er uddybende. 27 spørgsmål er det lavest mulige antal spørgsmål.

Målgruppe og stikprøve

Målgruppen for undersøgelsen er medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbund. Passive medlemmer, studerende, PFF'ere[2], frikøbte, forstandere, viceforstandere, familieplejere, efterlønnere og chefer er ikke inkluderet i stikprøven. Blandt Socialpædagogernes medlemmer er der udtrukket en tilfældig stikprøve på 4.000 medlemmer. E-mailadresserne stammer fra Socialpædagogernes medlemsarkiv over medlemmerne indenfor de givne stillingsbetegnelser, som stikprøven er udtrukket på baggrund af. De medlemmer som ikke har angivet e-mailadresser til SL, har ikke været en del af den gruppe som stikprøven er udtrukket fra. Da dette kan give en underrepræsentation af ældre i stikprøven, er der taget højde for alder i udvælgelsen og bearbejdning af data. Læs mere herom under repræsentativitet.

Dataindsamling

Det elektroniske spørgeskema blev udsendt til 400 e-mailadresser den 3. december 2013. Da det kunne konstateres at spørgeskemaet fungerede hos de 400 medlemmer, blev spørgeskemaet udsendt til de resterende 3.600 e-mailadresser den 4. december 2013. 290 e-mailadresser viste sig at være fejlbehæftede og er derfor udgået af undersøgelsen. Undersøgelsen består altså af 3.710 mulige medlemmer. Undersøgelsen blev lukket for besvarelser den 7. januar 2014.

Præsentation af data

Værdierne i grafikkerne er opgjort i procenter, med mindre andet er anført. Angivelse af N indikerer hvor mange besvarelser der ligger til grund for grafikken. Grafikkerne i tabellerne indeholder ikke "ved ikke"-besvarelser, i tilfælde hvor denne andel udgør mindre end 5 %. Filtre fra spørgeskemaet er beskrevet i teksten, og der henvises i øvrigt til bilag 1, spørgeskema.

[2] Delt overenskomst med BUPL

Svarprocent

1.086 medlemmer har påbegyndt besvarelsen af spørgeskemaet og heraf har 961 medlemmer gennemført. 28 af disse har svaret, at de er ledige eller pensionerede, hvorfor de ikke er en del af målgruppen for undersøgelsen. Medlemmerne er dermed frafaldet undersøgelsen. 933 har dermed gennemført og der er 3.682 mulige medlemmer. Det betyder, at undersøgelsens svarprocent på færdiggjorte besvarelser er 25,3 % i forhold til det teoretisk mulige antal medlemmer (3.682). Det er udelukkende de færdiggjorte besvarelser, der er behandlet i rapporten.

Repræsentativitet

Da undersøgelsen baserer sig på en stikprøve af en bredere population, er det både relevant at se på stikprøvens repræsentativitet i forhold til populationen og medlemmernes repræsentativitet i forhold til stikprøven.

På køn, kredsfordeling, sektorfordeling og stillingsbetegnelse afviger respondentgruppen, stikprøven og populationen meget lidt fra hinanden. I forhold til alder er der en overrepræsentation af ældre og en underrepræsentation af yngre. I databehandlingen er der benyttet vægtning af data for at udligne forskellene mellem medlemmers aldersfordeling i stikprøven og den totale population.

Alder

Da den gruppe af medlemmer som ikke har opgivet e-mailadresser, hovedsageligt er den ældre del af medlemmerne, er der en overrepræsentation af unge og underrepræsentation af ældre i stikprøven. På grund af erfaring med at den ældre del af medlemmerne ofte repræsenteres bedre i selve besvarelsen af undersøgelser, er der ikke korrigeret for alder i stikprøven. I undersøgelsens resultater er den ældre gruppe (50 år eller derover) overrepræsenteret, mens den yngre gruppe (39 år eller derunder) er underrepræsenteret. Der tages højde for denne skævvridning i aldersfordelingen ved at vægte resultaterne for den yngre gruppe en smule højere end den resterende gruppe.

Aldersinterval	Population	Stikprøve	Besvarelser
22-29 år	6 %	7 %	4 %
30-39 år	24 %	26 %	20 %
40-49 år	28 %	30 %	27 %
50-59 år	34 %	30 %	39 %
60 år og derover	8 %	7 %	10 %

Køn

Fordelingen på køn blandt undersøgelsens respondenter afviger ikke signifikant fra hverken stikprøve eller population.

Køn	Population	Stikprøve	Besvarelser
Mand	24 %	24 %	22 %
Kvinde	76 %	76 %	78 %

Geografisk spredning

Den geografiske fordeling følger Socialpædagogernes inddeling i lokale kredse. Undersøgelsen er i høj grad repræsentativ hvad angår spredning på kredse. Der er ingen signifikante forskelle mellem respondenter og stikprøve eller population.

Kreds	Population	Stikprøve	Besvarelser
Lillebælt	13 %	13 %	11 %
Nordjylland	14 %	14 %	15 %
Midt & Vestjylland	10 %	10 %	10 %
Østjylland	15 %	14 %	14 %
Sydjylland	11 %	11 %	10 %
Bornholm	1 %	1 %	1 %
Storstrøm	7 %	7 %	8 %
Midtsjælland	10 %	11 %	12 %
Nordsjælland	7 %	7 %	7 %
Storkøbenhavn	12 %	12 %	11 %

Sektor

I forhold til arbejdspladsens ejerforhold er der generelt en sammenfaldende fordeling på besvarelser og stikprøve. Der er dog en mindre om end signifikant overrepræsentation af kommunalt ansatte og en underrepræsentation af medlemmer med ukendt sektortilknytning.

Sektor	Population	Stikprøve	Besvarelser
Kommune	67 %	67 %	71 %
Region	12 %	12 %	13 %
Stat	1 %	1 %	1 %
Selvejende	4 %	4 %	4 %
Privat	5 %	5 %	4 %
Ukendt/andet	11 %	11 %	7 %

Stillingsbetegnelse

I forhold til medlemmernes stillingsbetegnelser fordeler besvarelserne sig stort set som stikprøven. Der er dog en signifikant underrepræsentation af medlemmer med ukendt stillingsbetegnelse.

Stillingsbetegnelse	Population	Stikprøve	Besvarelser
Centermedarbejder	0,2 %	0,2 %	0,3 %
Faglærer	0,5 %	0,5 %	0,8 %
Familieplejekonsulent	0,7 %	1,0 %	0,6 %
Hjemmevejleder	7,9 %	7,8 %	9,6 %
Lærer /overlærer	1,2 %	1,5 %	1,9 %
Pædagog, PFF	3,7 %	3,7 %	4,7 %
Pædagog, særlige stillinger	0,6 %	0,6 %	0,4 %
Pædagogmedhjælper	4,7 %	4,5 %	3,9 %
Socialkonsulent	0,2 %	0,1 %	0,0 %
Socialpædagog	73,4 %	72,6 %	72,2 %
Socialpædagogisk konsulent	0,8 %	1,0 %	1,1 %
Tegnsprogstolk	0,5 %	0,6 %	0,5 %
Værkstedsassistent	1,4 %	1,2 %	0,8 %
Ukendt	4,1 %	4,9 %	3,1 %

10. Spørgeskema

1. Hvad er din nuværende arbejdssituation?

(1) ☐ I arbejde
(2) ☐ Orlov
(3) ☐ Ledig
(4) ☐ Sygemeldt
(5) ☐ Flexjob
(6) ☐ Pensioneret
(7) ☐ Andet - angiv venligst _____

(Hvis respondenten har svaret 'Ledig' eller 'Pensioneret' i Q1 sendes respondenten ud af undersøgelsen)

Trivsel på arbejdspladsen

De følgende to spørgsmål handler om den generelle trivsel på din arbejdsplads.

2. Hvordan vil du vurdere det fysiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?
Din arbejdsplads skal passe til dit arbejde. Det gælder de fysiske rammer, og hvordan de fungerer i det daglige. Det indebærer desuden, at de fysiske rammer tilpasses, når der sker ændringer i borgergruppen.

(1) ☐ Meget dårligt
(2) ☐ Dårligt
(3) ☐ Hverken godt eller dårligt
(4) ☐ Godt
(5) ☐ Meget godt
(6) ☐ Ved ikke

3. Hvordan vil du vurdere trivslen på din arbejdsplads?

(1) ☐ Meget dårligt
(2) ☐ Dårligt
(3) ☐ Hverken godt eller dårligt
(4) ☐ Godt
(5) ☐ Meget godt
(6) ☐ Ved ikke

De følgende spørgsmål handler om, hvordan du selv trives på dit arbejde.

4. I hvilken grad…?

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
Har du indenfor de seneste 4 uger oplevet at være stresset i en sådan grad, at du oplevede det som ubehageligt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Oplever du, at der er balance mellem krav og ressourcer på din arbejdsplads (modstridende krav)?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Oplever du et krydspres mellem din faglighed på den ene side og de praktiske muligheder for at udføre dit arbejde med borgeren på den anden side?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Er din arbejdsmiljørepræsentant (AMR) synlig på arbejdspladsen?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐

Indflydelse og samarbejde

De følgende spørgsmål handler om samarbejde og muligheden for indflydelse på din arbejdsplads

5. I hvilken grad...?

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke
5.1 Har du indflydelse på tilrettelæggelsen af din arbejdstid - dvs. vagtplanlægning?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
5.2 Har du indflydelse på den socialpædagogiske praksis på din arbejdsplads?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
5.3 Får du tilstrækkelig hjælp og støtte fra din nærmeste leder?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
5.4 Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐

(Hvis 'Slet ikke' eller 'I ringe grad' i Q5.4)

6. Hvad er efter din vurdering årsagen til det ringe samarbejde?

(1) ☐ Manglende hjælp og støtte
(2) ☐ Uklar rollefordeling
(3) ☐ Manglende fællesskab
(4) ☐ Andet _____
(5) ☐ Ved ikke

(Filter Q5.4 slut)
(Stilles til alle)

7. Hvor ofte har du mulighed for intern supervision og sparring på din arbejdsplads?

Intern supervision forstås som mulighed for samtale med en person, der er ansat på din lokale arbejdsplads.

(1) ☐ Dagligt
(2) ☐ Ugentligt
(3) ☐ Månedligt
(4) ☐ Sjældnere end en gang om måneden
(5) ☐ Aldrig
(6) ☐ Andet _____
(7) ☐ Ved ikke

8. Hvor ofte har du mulighed for ekstern supervision og sparring på din arbejdsplads?

Ekstern supervision forstås som muligheden for samtale med en person, der ikke er ansat på din arbejdsplads.

(1) ☐ Dagligt
(2) ☐ Ugentligt
(3) ☐ Månedligt
(4) ☐ Sjældnere end en gang om måneden
(5) ☐ Aldrig
(6) ☐ Andet _____
(7) ☐ Ved ikke

Vold

De følgende spørgsmål handler om voldsepisoder og håndteringen af dem på din arbejdsplads.

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

Fysisk vold forstås som angreb mod kroppen, fx: overfald, kvælningsforsøg, knivstik, spark, slag, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande, niv, bid, krads eller spyt.

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej

(Hvis 'Ja' i Q9)

10. Hvor ofte har du indenfor de seneste 12 mdr. været udsat for fysisk vold?

(1) ☐ 1 gang
(2) ☐ 2-5 gange
(3) ☐ 6-10 gange
(4) ☐ 11-20 gange
(5) ☐ Mere end 20 gange
(6) ☐ Ved ikke

11. I hvilken grad har du haft fysiske gener efter den seneste voldsepisode?

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

12. I hvilken grad har du haft psykiske gener efter den seneste voldsepisode?

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

13. Havde du efter den seneste episode behov for støtte og hjælp?

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

14. Modtog du efter den seneste episode støtte og hjælp fra...?

Sæt gerne flere krydser

(1) ☐ Kolleger
(2) ☐ Leder
(3 ☐ TR/AMR
(4) ☐ Psykolog
(5) ☐ SL
(6) ☐ Pårørende/venner
(7) ☐ Andre _____
(8) ☐ Nej

(9) ☐ Jeg havde ikke behov for støtte

15. Hvor mange dage har du været sygemeldt som følge af seneste episode?

(1) ☐ Ikke sygemeldt
(2) ☐ Mindre end 7 dage
(3) ☐ 7 dage
(4) ☐ Mellem 8-14 dage
(5) ☐ Mellem 15-30 dage
(6) ☐ Mere end 30 dage
(7) ☐ Ved ikke

16. Blev episoden indberettet til din nærmeste leder?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

(Hvis 'Ja' i Q16)

17. Blev der i forbindelse med indberetningen foretaget en analyse af episoden med henblik på at forebygge, at episoden sker igen?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

(Filter Q16 slut)

18. Blev episoden anmeldt som en arbejdsskade?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

(Hvis 'Nej' i Q18)

19. Hvad er årsagen til, at episoden ikke blev anmeldt som arbejdsskade?

(1) ☐ Ingen gener/sygdom
(2) ☐ Manglende kendskab til anmeldelsesregler
(3) ☐ Min leder ville ikke anmelde
(4) ☐ Jeg ønskede ikke at anmelde
(5) ☐ Forglemmelse
(6) ☐ Andet

_____

(7) ☐ Ved ikke

(Filter Q18 slut)

20. Blev episoden anmeldt til politiet?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

(Hvis 'Nej' i Q20)

21. Hvorfor blev episoden ikke anmeldt til politiet?

(1) ☐ Arbejdsgiver ville ikke politianmelde borgeren
(2) ☐ Jeg ville ikke politianmelde borgeren
(3) ☐ Politiet ville ikke tage imod anmeldelsen
(4) ☐ Der er ingen retningslinjer på arbejdspladsen om politianmeldelse af borgerne
(5) ☐ Andet _____
(6) ☐ Ved ikke

(Filter Q20 slut)
(Filter Q9 slut)
(Stilles til alle)

Psykisk vold

De følgende spørgsmål handler om psykisk vold herunder trusler.

22. Har du indenfor de seneste 12 mdr. været udsat for psykisk vold?

Psykisk vold forstås som trusler om vold og anden krænkende adfærd, fx: trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie eller venner eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele.

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej

(Hvis 'Ja' i Q22)

23. I hvilken grad har du haft psykiske gener efter den seneste episode?

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

24. Hvor ofte har du været udsat for trusler i dit arbejde, indenfor de seneste 12 mdr.?

(1) ☐ 1 gang
(2) ☐ 2-5 gange
(3) ☐ 6-10 gange
(4) ☐ 11-20 gange
(5) ☐ Mere end 20 gange
(6) ☐ Ved ikke

25. Havde du efter den seneste episode behov for støtte og hjælp?

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

26. Modtog du efter den seneste episode støtte fra...?

Sæt gerne flere krydser.

(1) ☐ Kolleger
(2) ☐ Leder
(3) ☐ TR/AMR
(4) ☐ Pårørende/venner
(5) ☐ Psykolog
(6) ☐ SL
(7) ☐ Ingen støtte
(8) ☐ Andre _____

27. Hvor mange dage har du været sygemeldt som følge af seneste episode?

(1) ☐ Ikke sygemeldt
(2) ☐ Mindre end 7 dage
(3) ☐ 7 dage
(4) ☐ Mellem 8-14 dage
(5) ☐ Mellem 15-30 dage
(6) ☐ Mere end 30 dage

(7) ☐ Ved ikke

28. Blev episoden indberettet til din nærmeste leder?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

(Hvis 'Ja' i Q28)

29. Blev der efter indberetningen foretaget en analyse af episoden med henblik på at forebygge, at det sker igen?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

(Filter Q28 slut)

30. Blev episoden anmeldt som arbejdsskade?

(1) ☐ Ja
(2) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

(Hvis 'Nej' i Q30)

31. Hvad er årsagen til at episoden ikke blev anmeldt som arbejdsskade?

(1) ☐ Ingen gener/sygdom
(2) ☐ Manglende kendskab til anmeldelsesregler
(3) ☐ Min leder ville ikke anmelde
(4) ☐ Jeg ville ikke anmelde
(5) ☐ Forglemmelse
(6) ☐ Andet

_____

(7) ☐ Ved ikke

(Filter Q30 slut)

32. Blev episoden anmeldt til politiet

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

(Hvis 'Nej' i Q32)

33. Hvorfor blev episoden ikke anmeldt til politiet?

(1) ☐ Min arbejdsgiver ville ikke politianmelde borgeren
(2) ☐ Jeg ville ikke politianmelde borgeren
(3) ☐ Politiet ville ikke tage imod anmeldelsen
(4) ☐ Der er ingen retningslinjer på arbejdspladsen for politianmeldelse af borgere
(5) ☐ Andet _____
(6) ☐ Ved ikke

(Filter Q32 slut)
(Filter Q21 slut)
(Stilles til alle)

Mobning og chikane

De følgende spørgsmål handler om mobning og chikane på arbejdspladsen.

34. Har du indenfor de seneste 12 mdr. været udsat for mobning på din arbejdsplads?

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

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej

(Hvis 'Ja' i Q34)

35. Hvem udsatte dig for mobning?

Sæt gerne flere krydser.

(1) ☐ Leder
(2) ☐ Kollega
(3) ☐ Borger
(4) ☐ Pårørende
(5) ☐ Andre _____

36. Havde du i forbindelse med mobningen behov for støtte og hjælp?

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

37. Modtog du i forbindelse med mobningen støtte fra...?

Sæt gerne flere krydser.

(1) ☐ Kolleger
(2) ☐ Leder
(3) ☐ TR/AMR
(4) ☐ Pårørende/venner
(5) ☐ Psykolog
(6) ☐ SL
(7) ☐ Ingen støtte
(8) ☐ Andre _____

(Filter Q34 slut)
(Stilles til alle)

38. Har du indenfor de seneste 12 mdr. været vidne til mobning på din arbejdsplads?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

39. Har du indenfor de seneste 12 mdr. været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej

(Hvis 'Ja' i Q39)

40. Hvem udsatte dig for seksuel chikane?

(1) ☐ Leder
(2) ☐ Kollega
(3) ☐ Borger
(4) ☐ Pårørende
(5) ☐ Andre _____

41. Havde du i forbindelse med chikanen behov for støtte og hjælp?

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

42. Modtog du i forbindelse med chikanen støtte fra...?

Sæt gerne flere krydser.

(1) ☐ Kolleger
(2) ☐ Leder
(3) ☐ TR/AMR
(4) ☐ Pårørende/venner
(5) ☐ Psykolog
(6) ☐ SL
(7) ☐ Ingen støtte
(8) ☐ Andre _____

(Filter Q39 slut)
(Stilles til alle)

43. Har du indenfor de seneste 12 mdr. været vidne til seksuel chikane på arbejdspladsen?

(1) ☐ Ja
(2) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

44. Har arbejdspladsen retningslinjer for forebyggelse af mobning og chikane?

(1) ☐ Ja
(2) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

Fysisk arbejdsmiljø

De følgende spørgsmål handler om det fysiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads.

45. Hvor ofte arbejder du med håndtering/forflytning af borgere?

(1) ☐ Aldrig
(2) ☐ Sjældent
(3) ☐ Sommetider

(4) ☐ Ofte
(5) ☐ Altid

(Hvis svarmulighed 2-5 i Q45)

46. I hvilken grad bliver du i dit arbejde udsat for...?

	Slet ikke	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad
Skub	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Vrid	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Arbejde i foroverbøjet stilling	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

47. I hvilken grad har du modtaget instruktion i håndtering og forflytning af borgere?

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

48. Er der en uddannet forflytningsvejleder på arbejdspladsen?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej
(3) ☐ Ved ikke

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

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

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

(1) ☐ Slet ikke
(2) ☐ I ringe grad
(3) ☐ I nogen grad
(4) ☐ I høj grad
(5) ☐ I meget høj grad

51. Har du indenfor de seneste 12 mdr. haft muskelsmerter som følge af dine arbejdsbelastninger?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej

(Hvis 'Ja' i Q51)

52. Har du indenfor de seneste 12 mdr. opsøgt læge på grund af muskelsmerter som følge af dine arbejdsbelastninger?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej

53. Hvor i kroppen har du oplevet smerter?

Sæt gerne flere krydser.

(1) ☐ Ryg
(2) ☐ Knæ
(3) ☐ Skulder
(4) ☐ Håndled
(5) ☐ Albue
(6) ☐ Nakke
(7) ☐ Andet _____

54. Har du indenfor de seneste 12 mdr. anmeldt dine smerter som en arbejdsskade (erhvervssygdom)?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej

(Filter Q51 slut)
(Filter Q45 slut)
(Stilles til alle)

Nattevagter og alene-arbejde

De følgende spørgsmål handler om nattevagter og alene-arbejde på din arbejdsplads.

55. Har du nattevagter, forstået som nattevagt eller rådighedsvagt?

(1) ☐ Ja
(0) ☐ Nej

(Hvis 'Ja' i Q55)

56. Hvilken type af nattevagt har du?

(1) ☐ Vågen
(2) ☐ Rådighedsvagt
(3) ☐ Begge dele

(Hvis 'Rådighedsvagt' eller 'Begge dele' i Q56)

57. Hvor mange gange om måneden har du rådighedsvagt?

(1) ☐ 1
(2) ☐ 2
(3) ☐ 3
(4) ☐ 4
(5) ☐ 5
(6) ☐ 6
(7) ☐ 7
(8) ☐ 8
(9) ☐ 9
(10) ☐ 10
(11) ☐ 11
(12) ☐ 12
(13) ☐ 13
(14) ☐ 14
(15) ☐ 15
(16) ☐ 16
(17) ☐ 17
(18) ☐ 18
(19) ☐ 19
(20) ☐ 20
(21) ☐ 21
(22) ☐ 22
(23) ☐ 23
(24) ☐ 24
(25) ☐ 25

(Filter Q56 slut)
(Hvis 'Vågen' eller 'Begge dele' i Q56)

58.Hvor mange gange om måneden har du vågen nattevagt?

(1)	☐	1
(2)	☐	2
(3)	☐	3
(4)	☐	4
(5)	☐	5
(6)	☐	6
(7)	☐	7
(8)	☐	8
(9)	☐	9
(10)	☐	10
(11)	☐	11
(12)	☐	12
(13)	☐	13
(14)	☐	14
(15)	☐	15
(16)	☐	16
(17)	☐	17
(18)	☐	18
(19)	☐	19
(20)	☐	20
(21)	☐	21
(22)	☐	22
(23)	☐	23
(24)	☐	24
(25)	☐	25

(Filter Q56 slut)

59.Er du af din arbejdsgiver blevet tilbudt en helbredsundersøgelse inden for de seneste to år?

(1)	☐	Ja
(0)	☐	Nej
(3)	☐	Ved ikke

(Filter Q55 slut)
(Stilles til alle)

60. Hvor ofte har du som en del af din jobfunktion alene-arbejde, forstået som, at du ikke under vagten har mulighed for at kontakte kolleger på matriklen?

(1) ☐ Dagligt
(2) ☐ Ugentligt
(3) ☐ Månedligt
(4) ☐ Sjældnere
(5) ☐ Aldrig

(Hvis svarmuligheder 1-4 i Q60)

61. På hvilket arbejdsområde arbejder du alene?

(1) ☐ Private opholdssteder
(2) ☐ Døgninstitutioner for anbragte børn og unge
(3) ☐ Forebyggende dagbehandling
(4) ☐ Døgntilbud for voksne
(5) ☐ Socialpsykiatrien
(6) ☐ Misbrugscentre, krisecentre, ambulantbehandling mv.
(7) ☐ Støtte i eget hjem uden for etableret botilbud
(8) ☐ Andet

_____

62. I hvilke arbejdssituationer arbejder du alene?

(1) ☐ Aktiviteter som udføres på døgntilbud/døgninstitutioner
(2) ☐ Aktiviteter som udføres i borgerens eget hjem uden for etableret botilbud
(3) ☐ Natte-/rådighedsvagt
(4) ☐ Forebyggende dagbehandling
(5) ☐ Andet - angiv venligst _____

63. Hvor enig er du i følgende udsagn...?

Jeg oplever, at jeg arbejder mere alene nu end for 2 år siden

(1) ☐ Meget uenig
(2) ☐ Uenig
(3) ☐ Hverken eller
(4) ☐ Enig
(5) ☐ Meget enig
(6) ☐ Ved ikke

(Filter Q60 slut)
(Stilles til alle)

Basis spørgsmål

64.I hvor mange år har du arbejdet som socialpædagog?

(1) ☐ Under 1 år
(2) ☐ Mellem 1-5 år
(3) ☐ Mellem 5-10 år
(4) ☐ Over 10 år

65.Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen?

(1) ☐ 1
(2) ☐ 2
(3) ☐ 3
(4) ☐ 4
(5) ☐ 5
(6) ☐ 6
(7) ☐ 7
(8) ☐ 8
(9) ☐ 9
(10) ☐ 10
(11) ☐ 11
(12) ☐ 12
(13) ☐ 13
(14) ☐ 14
(15) ☐ 15
(16) ☐ 16
(17) ☐ 17
(18) ☐ 18
(19) ☐ 19
(20) ☐ 20
(21) ☐ 21
(22) ☐ 22
(23) ☐ 23
(24) ☐ 24
(25) ☐ 25
(26) ☐ 26
(27) ☐ 27
(28) ☐ 28
(29) ☐ 29
(30) ☐ 30

(31)	☐	31
(32)	☐	32
(33)	☐	33
(34)	☐	34
(35)	☐	35
(36)	☐	36
(37)	☐	37
(38)	☐	38
(39)	☐	39
(40)	☐	40
(41)	☐	41
(42)	☐	42
(43)	☐	43
(44)	☐	44
(45)	☐	45
(46)	☐	46
(47)	☐	47
(48)	☐	48
(49)	☐	49
(50)	☐	50

66. Hvor ofte har du vagter, der strækker sig ud over 10 timer dagligt?

(1)	☐	Dagligt
(2)	☐	Flere gange ugentligt
(3)	☐	Ca. én gang ugentligt
(4)	☐	Flere gange månedligt
(5)	☐	Ca. én gang månedligt
(6)	☐	Sjældnere
(7)	☐	Aldrig

67. Hvor stor en procentdel af din arbejdsdag går i gennemsnit med dokumentationsarbejde, som ikke sker sammen med borgeren?

(1)	☐	0-10 procent
(2)	☐	11-25 procent
(3)	☐	26-50 procent
(4)	☐	Over 50 procent

68. Hvilken uddannelse har du?

(1)	☐	Socialpædagog eller pædagog
(2)	☐	Anden videregående uddannelse
(3)	☐	Håndværksuddannelse eller anden faglig uddannelse

(4) ☐ Lærer
(5) ☐ Har ingen videregående eller faglig uddannelse
(6) ☐ Andet

_____

69. Hvad er din nuværende stilling?

(1) ☐ Basisstilling - pædagog eller lignende
(2) ☐ Medhjælperstilling
(3) ☐ Konsulentstilling
(4) ☐ Værkstedsassistent
(5) ☐ Tolk
(6) ☐ Andet _____

70. Hvilken kreds tilhører du?

(1) ☐ Lillebælt
(2) ☐ Nordjylland
(3) ☐ Midt & Vestjylland
(4) ☐ Østjylland
(5) ☐ Sydjylland
(6) ☐ Bornholm
(7) ☐ Storstrøm
(8) ☐ Midtsjælland
(9) ☐ Nordsjælland
(10) ☐ Storkøbenhavn

71. I hvilken sektor er du ansat?

(1) ☐ Kommunal
(2) ☐ Regional
(3) ☐ Statslig
(5) ☐ Selvejende, med driftsoverenskomst
(6) ☐ Selvejende, uden driftsoverenskomst
(7) ☐ Privat
(8) ☐ Andet - angiv venligst _____

(Hvis 'Regional' i Q71)

72. I hvilken region er du ansat?

(101) ☐ Region Hovedstaden
(102) ☐ Region Midtjylland
(103) ☐ Region Sjælland
(104) ☐ Region Nordjylland

(105) ☐ Region Syddanmark

(Hvis 'Kommunal' i Q71)

73.I hvilken kommune er du ansat?

(1) ☐ Albertslund
(2) ☐ Allerød
(4) ☐ Assens
(5) ☐ Ballerup
(6) ☐ Billund
(7) ☐ Bornholm
(8) ☐ Brøndby
(9) ☐ Brønderslev
(10) ☐ Dragør
(11) ☐ Egedal
(12) ☐ Esbjerg
(13) ☐ Fanø
(14) ☐ Favrskov
(15) ☐ Faxe
(16) ☐ Fredensborg
(17) ☐ Fredericia
(18) ☐ Frederiksberg
(19) ☐ Frederikshavn
(20) ☐ Frederikssund
(21) ☐ Furesø
(22) ☐ Faaborg -Midtfyn
(23) ☐ Gentofte
(24) ☐ Gladsaxe
(25) ☐ Glostrup
(26) ☐ Greve
(27) ☐ Gribskov
(28) ☐ Guldborgsund
(29) ☐ Haderslev
(30) ☐ Halsnæs
(31) ☐ Hedensted
(32) ☐ Helsingør
(33) ☐ Herlev
(34) ☐ Herning
(35) ☐ Hillerød
(36) ☐ Hjørring
(37) ☐ Holbæk

(38) Holstebro
(39) Horsens
(40) Hvidovre
(41) Høje-Taastrup
(42) Hørsholm
(43) Ikast-Brande
(44) Ishøj
(45) Jammerbugt
(46) Kalundborg
(47) Kerteminde
(48) Kolding
(49) København
(50) Køge
(51) Langeland
(52) Lejre
(53) Lemvig
(54) Lolland
(55) Lyngby-Taarbæk
(56) Læsø
(57) Mariagerfjord
(58) Middelfart
(59) Morsø
(60) Norddjurs
(61) Nordfyn
(62) Nyborg
(63) Næstved
(64) Odder
(65) Odense
(66) Odsherred
(67) Randers
(68) Rebild
(69) Ringkøbing-Skjern
(70) Ringsted
(71) Roskilde
(72) Rudersdal
(73) Rødovre
(74) Samsø
(75) Silkeborg
(76) Skanderborg
(77) Skive
(78) Slagelse

(79) Solrød
(80) Sorø
(81) Stevns
(82) Struer
(83) Svendborg
(84) Syddjurs
(85) Sønderborg
(86) Thisted
(87) Tønder
(88) Tårnby
(89) Vallensbæk
(90) Varde
(91) Vejen
(92) Vejle
(93) Vesthimmerland
(94) Viborg
(95) Vordingborg
(96) Ærø
(97) Åbenrå
(98) Aalborg
(99) Aarhus

(Filter Q71 slut)
(Stilles til alle)

74. Inden for hvilket område er du ansat?

(1) Døgntilbud for børn og unge
(2) Botilbud for voksne
(3) Støtte til borgere i selvstændigt beliggende bolig
(4) Socialt tilbud målrettet sindslidende
(5) Forsorgshjem/herberg/misbrugscenter/krisecenter eller lignende midlertidige bo- og støttetilbud
(6) Dagbehandling til børn, unge og/eller familier
(7) Beskæftigelses-, uddannelses-, aktiverings og/eller samværstilbud
(8) Socialpædagogisk konsulent eller lignende i en kommunalforvaltning
(9) Andet - angiv venligst

_____

75. Har du indenfor de seneste 2 år været på faglig relevant efteruddannelse?

(1) ☐ Ja

(0) ☐ Nej

(3) ☐ Ved ikke

11. Figuroversigt

Figur 1: Vurdering af fysisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen (spm. 2) 8
Figur 2: Vurdering af trivsel på arbejdspladsen (spm. 3) 8
Figur 3: Stress, modstridende krav, krydspres og arbejdsmiljørepræsentant (spm. 4) 9
Figur 4: Krydspres mellem faglighed og de praktiske muligheder for at udføre arbejdet med borgeren (lodret akse)(spm. 4) 10
Figur 5: Indflydelse og samarbejde (spm. 5) 11
Figur 6: Årsager til det ringe samarbejde (spm. 6) N: 94* 12
Figur 7: Oplevet ubehagelig stress indenfor de seneste fire uger, fordelt på samarbejde blandt kollegaer (indeks, vandret akse)(spm 4.1) Opdelt på: Høj grad/meget høj grad af godt samarbejde blandt kollegaerne på arbejdspladsen (spm. 5.4) 12
Figur 8: Frekvens for mulighed for intern supervision og sparring på arbejdspladsen (spm. 7) N: 932 13
Figur 9: Frekvens for mulighed for ekstern supervision og sparring på arbejdspladsen (spm. 8) N: 933 13
Figur 10: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 9) N: 932 15
Figur 11: Antal gange udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 10) N: 337 15
Figur 12: Fysiske og psykiske gener ved vold (spm. 11 og 12) 16
Figur 13: Behov for støtte og hjælp efter oplevet voldepisode (spm. 13) 16
Figur 14: Personer der udviste støtte og hjælp efter den seneste voldsepisode (spm. 14) N: 337 17
Figur 15: Antal dage sygemeldt som følge af seneste voldsepisode (spm. 15) 18
Figur 16: Antal dage sygemeldt som følge af seneste voldsepisode (vandret akse) (spm. 15) 18
Figur 17: Indberetning af voldsepisoden til nærmeste leder (spm. 16) N: 330 19
Figur 18: Analyse af voldsepisoden med henblik på at forebygge (spm. 17) N: 267 19
Figur 19: Analyse af voldsepisoden med henblik på at forebygge (spm. 17) 20
Figur 20: Analyse af voldsepisoden med henblik på at forebygge (spm. 17) 20
Figur 21: Anmeldelse af voldsepisoden som arbejdsskade (spm. 18) 21
Figur 22: Årsag til ikke at anmelde voldsepisoden som arbejdsskade (spm. 19) 21
Figur 23: Politianmeldelse af voldsepisoden (spm. 20) 22
Figur 24: Årsag til ikke at politianmelde voldsepisoden (spm. 21) 22
Figur 25: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(procent)(spm. 9) Opdelt på: Område (spm. 74) 23
Figur 26: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (lodret akse)(spm. 9) Krydset med: Nattevagt og/eller rådighedsvagt (spm. 55) 24
Figur 27: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 9) 24

Figur 28: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 9) 24
Figur 29: Udsat for fysisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 9) 24
Figur 30: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 21) 26
Figur 31: Udsat for trusler i arbejdet (seneste 12 mdr.) (spm. 24) 27
Figur 32: Psykiske gener ved psykisk vold (spm. 23) 27
Figur 33: Behov for støtte og hjælp ved psykisk vold (spm.25 27
Figur 34: Personer der udviste støtte efter den seneste episode af psykisk vold (spm. 26) 28
Figur 35: Antal dage sygemeldt som følge af seneste episode af psykisk vold (spm. 27) 28
Figur 36: Indberetning af episoden af psykisk vold til nærmeste leder (spm. 28) 29
Figur 37: Analyse af episoden af psykisk vold med henblik på at forebygge (spm. 29) 30
Figur 38: Analyse af episoden af psykisk vold med henblik på at forebygge (vandret akse) (spm. 29) 30
Figur 39: Anmeldelse af episoden af psykisk vold som arbejdsskade (spm. 30) 31
Figur 40: Årsag til at episoden af psykisk vold ikke blev anmeldt som arbejdsskade (spm. 31) 31
Figur 41: Politianmeldelse af episoden af psykisk vold (spm.32) 32
Figur 42: Årsagen til ikke at politianmelde episoden af psykisk vold (spm.33) 32
Figur 43: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(spm. 22) 33
Figur 44: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (vandret akse) 34
Figur 45: Ja, udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(vandret akse)(spm. 22.) 34
Figur 46: Udsat for psykisk vold på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(spm. 22) 35
Figur 47: Retningslinjer for forebyggelse af mobning og chikane på arbejdspladsen (spm. 44) 37
Figur 48: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12. mdr.)(spm. 34) 37
Figur 49: Relation til mobber (Flere svar mulig) (spm. 35) N: 149 38
Figur 50: Behov for støtte ved mobning (spm. 36) 39
Figur 51: Personer der udviste støtte i forbindelse med mobningen (spm. 36) 39
Figur 52: Vidne til mobning på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 38) 40
Figur 53: Udsat for mobning på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.)(spm. 34) 41
Figur 54: Samarbejde med kollegaer (vandret akse) (spm. 5.4) 42
Figur 55: Udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 39) 44
Figur 56: Relation til personen der var seksuelt chikanerende (spm.40) 44
Figur 57: Vidne til seksuel chikane på arbejdspladsen (seneste 12 mdr.) (spm. 43) 45
Figur 58: Behov for støtte ved chikane (spm. 41) 45
Figur 59: Personer der udviste støtte i forbindelse med chikanen (spm. 42) 46
Figur 60: Frekvens for arbejde med håndtering/forflytning af borgere (spm. 45) 47
Figur 61: Skub, vrid og arbejde i foroverbøjet stilling (spm. 46) 48

Figur 62: Instruktion i håndtering og forflytning (spm. 47)....48
Figur 63: Uddannet forflytningsvejleder på arbejdspladsen (spm. 48) 48
Figur 64: Hjælpemidler til rådighed og instruktion i hjælpemidler (spm. 49 og 50) 49
Figur 65: Oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning (seneste 12 mdr.) (spm. 51)....49
Figur 66: Opsøgt læge på grund af muskelsmerter som følge af arbejdsbelastninger (seneste 12 mdr.) (spm. 52) 50
Figur 67: Sted på kroppen med smerter (Flere svar mulig) (spm. 53) 50
Figur 68: Anmeldt smerter som arbejdsskade (seneste 12 mdr.) (spm. 54) 51
Figur 69: Oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning (seneste 12 mdr.) 51
Figur 70: Oplevet muskelsmerter, som følge af arbejdsbelastning (seneste 12 mdr.)(spm. 51)(vandret akse)....52
Figur 71: Uddannet forflytningsvejleder på arbejdspladsen (spm. 48)(vandret akse) 52
Figur 72: Oplevet muskelsmerter som følge af arbejdsbelastning (seneste 12 mdr.)(spm. 51) (vandret akse)....53
Figur 73: Nattevagt og/eller rådighedsvagt (spm. 55) 54
Figur 74: Type nattevagt (spm. 56) 54
Figur 75: Tilbud om helbredsundersøgelse af arbejdsgiver (seneste to år) (spm. 59)....55
Figur 76: Frekvens for alene-arbejde (spm. 60) 55
Figur 77: Arbejdssituationer med alene-arbejde (spm. 62)....56
Figur 78: Udvikling i alene-arbejde (spm. 63) 56
Figur 79: Alene-arbejde (spm. 61)....57
Figur 80: Antal års anciennitet på det socialpædagogiske område (spm. 64)....58
Figur 81: Frekvens for vagter, af mere end 10 timers varighed (spm. 66)....59
Figur 82: Andel af dokumentationsarbejde (gennemsnit/arbejdsdag), som ikke sker sammen med borgeren (spm. 67) 59
Figur 83: Uddannelse (spm. 68) 60
Figur 84: Region (spm. 72)....60
Figur 85: Område (spm. 74)....61
Figur 86: Faglig relevant efteruddannelse (seneste 2 år) (spm. 75) 61

12. Kildeangivelse

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljø og helbred 2012-20 (2013a). *Procent udsat for vold.* Lokaliseret d. 18/02-2014 på http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljo-og-helbred-2012/arbejdsmiljoeet-i-tal/sammenligning-af-jobgrupper/table?topic=AH2012_Emnegrp_9&question=AH2012_Q17_EVERVOLDX

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljø og helbred 2012-20 (2013b). *Procent udsat for mobning.* Lokaliseret d. 18/02-2014 på http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljo-og-helbred-2012/arbejdsmiljoeet-i-tal/sammenligning-af-jobgrupper/table?topic=AH2012_Emnegrp_9&question=AH2012_Q15_EVERMOBX

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljø og helbred 2012-20 (2013c). *Procent vidne til mobning.* Lokaliseret d. 18/02-2014 på http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljo-og-helbred-2012/arbejdsmiljoeet-i-tal/sammenligning-af-jobgrupper/table?topic=AH2012_Emnegrp_9&question=AH2012_Q16_EVERVIDNE

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljø og helbred 2012-20 (2013d). *Procent udsat for seksuel chikane.* Lokaliseret d. 18/02-2014 på http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljo-og-helbred-2012/arbejdsmiljoeet-i-tal/sammenligning-af-jobgrupper/table?topic=AH2012_Emnegrp_9&question=AH2012_Q19_EVERSEXCHIKANEX