



# **Socialrådgivere – psykisk arbejdsmiljø og helbred**

Undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø 2011/2012



**Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Karen Albertsen samt  
studentemedhjælp Lisa Kludt og Christian Thornfeldt**

**Maj 2013**



SOCIALRÅDGIVERE – PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG HELBRED

Undersøgelsen er foretaget for Dansk Socialrådgiverforening

Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Karen Albertsen samt studentermedhjælp Lisa Kludt og Christian Thornfeldt  
Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

Maj 2013

# INDHOLD

Indhold 3

INDLEDNING 4

1 Konklusion 9

2 Oversigt 13

2.1 DS sammenlignet med landsgennemsnit 14

2.2 DS sammenlignet med FTF-gennemsnit 15

2.3 DS2011 sammenlignet med DS2006 17

3 Vilkår og psykiske reaktioner 19

3.1 Vilkår i arbejdet 19

3.2 Psykiske reaktioner, sygdom og helbred 25

3.3 Sammenligning mellem vilkår og reaktioner samt helbred 32

4 Vold, trusler om vold og andre traumatiske hændelser 36

4.1 Fysisk vold 37

4.2 Trusler om vold 37

4.3 Vold og trusler om vold – samlet set 39

4.4 Mobning på arbejdspladsen 42

4.5 Vidne til mobning 44

4.6 Seksuel chikane 45

5 Ledere – særlige karakteristika 47

5.1 Vilkår i det psykiske arbejdsmiljø 47

5.2 Reaktioner, sygefravær mm. 50

6 Forandringer i en krisetid 52

6.1 Forandringer inden for de seneste 24 måneder 52

6.2 Konsekvenser af forandringer 59

7 Social kapital 61

7.1 Social kapital 62

7.2 Social kapital og psykiske reaktioner 63

8 De to største beskæftigelsesområder 68

8.1 Vilkår i arbejdet og psykiske reaktioner 68

8.2 Stress og helbred 70

8.3 Forandringer og kvalitetsstandarder 72

9 Udtræk, svarprocenter, dataindsamling og analyse 76

10 De undersøgte dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø 79

## INDLEDNING

Denne rapport indeholder resultaterne fra en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening (DS). Undersøgelsen er en del af den undersøgelse som FTF satte i gang 2011/2012 blandt 21 af FTF's medlemsorganisationer<sup>1</sup>.

Undersøgelsen er udsendt til 1.584 medlemmer af Dansk Socialrådgiverforening og 1.030 har besvaret, svarende til en svarprocent på 73,6.

Der indgår primært spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø i undersøgelsen. En stor del af spørgsmålene, som stilles i undersøgelsen, er standardiserede skalaspørgsmål, der måler det psykosociale arbejdsmiljø. Skalaer og enkeltspørgsmål er udviklet og afprøvet i en række undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø gennemført af de nordiske arbejdsmiljøinstitutter. De er bredt anerkendt og anvendt i arbejdsmiljøforskning og -undersøgelser i en lang række lande. Anvendelsen af afprøvede og anvendte skalaer betyder, at der både er mulighed for at sammenligne med nationale danske data fra tidligere undersøgelser og mulighed for at sammenligne socialrådgiverne med FTF-området som helhed.

Det er ikke muligt at analysere endsige rapportere alle de spørgsmål, som er stillet i spørgeskemaet i denne rapport og Dansk Socialrådgiverforeningen har ønsket at fokusere på:

Dimensioner i arbejdsmiljøet, hvor socialrådgiverne afviger fra andre jobgrupper og hvor der er større forskelle mellem socialrådgiveres beskæftigelsesområder.

Følgende emner behandles i rapporten:

- Psykiske reaktioner, sygdom og helbred
- Vold og chikane
- Særlige karakteristika ved ledere
- Forandringer i en krisetid
- Social kapital
- Karakteristika ved de to største beskæftigelsesområder.

Som et gennemgående tema analyseres data efter en opdeling i socialrådgivernes beskæftigelsesområder.

På næste sider vises en række oversigter og tabeller. Først vises en fordeling af undersøgelsespopulationen på køn, alder, arbejdstid, anciennitet i faget og på arbejdspladsen, leder/ikke leder samt arbejdspladstype.

Dernæst vises et overblik over respondenter fordelt på otte beskæftigelsesområder. I tabellen er de nævnt med den fulde beskrivelse, som er anvendt i spørgeskemaet, forkortelsen som anvendes i rapporten samt hvor mange respondenter, der er i hver gruppe, og hvilken procentdel de udgør. Det har også været muligt at svare 'undervisningsområdet' og 'andet' i spørgeskemaet. Begge grupper er udeladt af analyserne i rapporten, fordi der er for få respondenter i segmenterne (henholdsvis 12 og 15 respondenter).

---

<sup>1</sup> FTF's undersøgelse er resulteret i fire rapporter, der kan findes på FTF's hjemmeside: FTF-dokumentation nr. 4, maj 2012: Psykisk arbejdsmiljø og helbred. FTF-dokumentation nr. 5, september 2012: Jobusikkerhed i en krisetid. FTF-dokumentation nr. 6, oktober 2012: Vold, mobning og chikane. FTF-dokumentation nr. 8, december 2012: Følelsesmæssige krav og positive faktorer i arbejdet.

Til sidst i dette kapitel vises en fordeling af beskæftigelsesområder på henholdsvis alder og anciennitet i faget. Fordelingerne viser, at nogle beskæftigelsesområder især er befolket af yngre og dem med kort anciennitet og andre især er befolket af ældre med lang anciennitet.

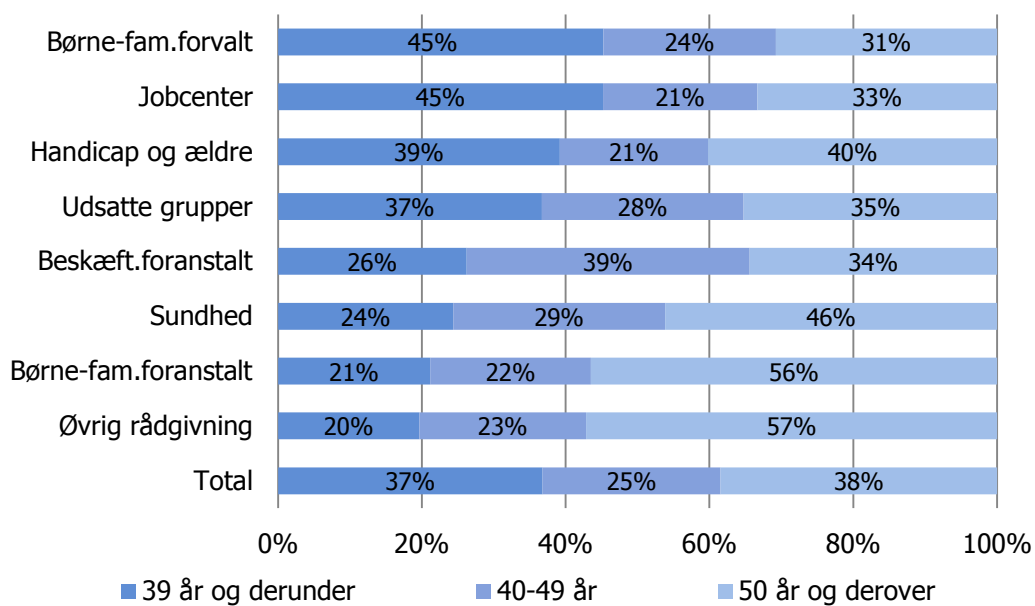
## Beskrivelse af undersøgelsespopulationen

	Procent	N
<b>Beskæftigelsesområde *</b>		
Jobcenter	25%	261
Beskæft.foranstalt	6%	61
Børne-fam.forvalt	21%	221
Børne-fam.foranstalt	8%	85
Handicap og ældre	10%	102
Sundhed	8%	78
Udsatte grupper	13%	139
Undervisning	1%	15
Øvrig rådgivning	5%	56
Ubesvaret	1%	12
<b>Køn</b>		
Mand	15%	154
Kvinde	85%	876
<b>Alder</b>		
39 år og derunder	37%	379
40-49 år	25%	255
50 år og derover	38%	396
<b>Funktion</b>		
Leder med personaleansvar	9%	88
Leder uden personaleansvar	3%	36
Medarbejdere	88%	906
<b>Anciennitet i faget</b>		
0-10 år	63%	650
11-20 år	22%	228
21 år eller over	15%	151
<b>Anciennitet på arbejdspladsen</b>		
0-3 år	49%	506
4-10 år	33%	340
11 år eller over	18%	183
<b>Arbejdstid, timer /uge</b>		
Op til 30 timer	8%	86
31-36 timer	11%	113
37 timer eller flere	81%	826
<b>Ansættelsesområde</b>		
Kommune	78%	802
Region	6%	64
Stat	6%	56
Privat (inkl. selvstændige)	10%	103

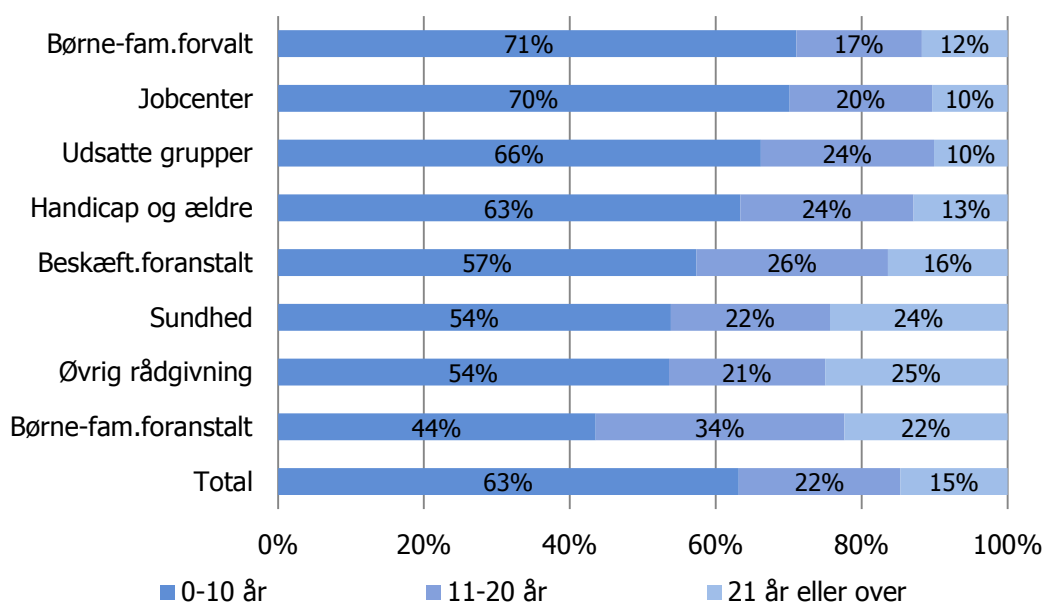
\*Procentfordelingen varierer fra fordelingen på næste side, fordi alle beskæftigelsesområder er inkluderet

<b>Beskæftigelsesområde, forkortelse, antal og procentfordeling</b>			
Beskæftigelsesområde	Forkortelse	Antal	Andel
Beskæftigelsesområdet, forvaltning (myndighedsudøvelse, kontanthjælp, revalidering, sygedagpenge, integration)	<b>Jobcenter</b>	261	26 %
Beskæftigelsesområdet, foranstaltninger (reva-centre, aktiverings/integrationsprojekter)	<b>Beskæft.foranstalt</b>	61	6 %
Børne-familieområdet, forvaltning (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter)	<b>Børne-fam.forvalt</b>	221	22 %
Børne-familieområdet, foranstaltninger (institutioner, projekter, hjemme-hos, børnepsykiatri, familiepleje)	<b>Børne-fam.foranstalt</b>	85	9 %
Handicap- og ældreområdet, forvaltning eller foranstaltninger (myndighedsudøvelse, specialkonsulenter, institutioner, projekter)	<b>Handicap og ældre</b>	102	10 %
Sundhedsområdet (sygehuse, sundhedscentre, psykiatri, distriktpsikiatri)	<b>Sundhed</b>	78	8 %
Udsatte grupper (hjemløse, misbrugere, alkoholbehandling, krise/asylcentre, kriminalforsorg)	<b>Udsatte grupper</b>	139	14 %
Rådgivning i øvrigt (foreninger og interesseorganisationer, beboerrådgivning, pensionskasser, studenterrådgivning, forsvaret, private virksomheder, formidlingscentre m.v)	<b>Øvrig rådgivning</b>	56	6 %
		1003	100 %

### Alder og beskæftigelsesområde



### Anciennitet i faget og beskæftigelsesområde





## 1 KONKLUSION

### Sammenligning med nationale data

Socialrådgivere har et på mange områder et dårligere psykisk arbejdsmiljø end gennemsnittet af ansatte i Danmark. Der er en klar overvægt af dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, hvor socialrådgiverne vurderer deres arbejdsmiljø dårligere end andre faggrupper.

Socialrådgiverne er væsentlig mere udsat for krav i arbejdet som potentielt belaster det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder krav om at arbejde meget, krav til tempo i arbejdet, følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser, hvor socialrådgiverne ligger mærkbart og markant over landsgennemsnittet.

I forhold til arbejdets indhold og organisering er det positivt, at socialrådgiverne oplever større udviklingsmuligheder i arbejdet, men negativt at de oplever en lavere forudsigelighed og markant flere forstyrrelser i arbejdet.

I forhold til samarbejde og ledelse rapporterer socialrådgiverne en lavere ledelseskvalitet og en mindre tryghed i arbejdet.

I forhold til påvirkninger af trivsel og velbefindende rapporterer socialrådgivere noget dårligere selv vurderet helbred.

Der er betydeligt færre, som bliver udsat for fysisk vold og betydeligt flere, som oplever trusler om vold end landsgennemsnittet viser. Lidt færre oplever sig mobbede, mens flere har været vidner til mobning.

### Sammenligning med FTF

Socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø er på de fleste områder dårligere end gennemsnittet blandt FTF'erne. Sammenlignet med FTF-gennemsnittet vurderer socialrådgiverne deres psykiske arbejdsmiljø dårligere på de fleste dimensioner.

Socialrådgiverne ligger især dårligere end FTF på spørgsmål om krav i arbejdet og på spørgsmål om arbejdets indhold og organisering. På flere spørgsmål om samarbejde og ledelse ligger socialrådgiverne også dårligere end FTF'erne.

I forhold til konsekvenser som helt eller delvist kan skyldes vilkår i det psykiske arbejdsmiljø er socialrådgivernes selv vurderede helbred signifikant dårligere end FTF'erne, mens oplevelsen af stress ligger på niveau med FTF-gennemsnittet.

Socialrådgiverne har flere sygedage, går flere dage syge på arbejdet og har flere sygedage, hvor årsagen er det psykiske arbejdsmiljø end FTF-gennemsnittet.

Der er betydelig færre socialrådgivere som er udsat for fysisk vold, mens flere er udsat for trusler om vold sammenlignet med FTF-gennemsnittet, mens andelen som oplever at blive mobbet er gennemsnitlig.

### Udvikling fra 2006 til 2011

I 2006 blev der gennemført en tilsvarende arbejdsmiljøundersøgelse i FTF og for Dansk Socialrådgiverforening (DS). Det er for 16 skalaer og enkeltspørgsmål muligt at sammenligne socialrådgiverne psykiske arbejdsmiljø i 2011 med den tilsvarende undersøgelse fra 2006.

For 10 ud af 16 spørgsmål er der ikke forskelle mellem socialrådgivernes besvarelse i 2006 og 2011. Det gælder især på spørgsmål, som måler vilkårene i det psykiske arbejdsmiljø.

Der er en mærkbar og positiv forskel, som viser at psykisk velbefindende er 10 point bedre i 2011 og sygefraværet og især dage gået syg på arbejde er lavere i 2011. Andelen som rapporterer stress er faldet markant (fra 14 til 10 procent).

De forbedringer der er fra 2006 til 2011, findes primært på trivsel og sygefravær og da de skalaer som måler vilkår i det psykiske arbejdsmiljø stort set er uforandret i samme periode, kan det være nærliggende at konkludere, at socialrådgiverne er blevet bedre til at håndtere vilkårene i deres psykiske arbejdsmiljø (som generelt set er dårligere end for gennemsnittet for FTF).

## Vilkår i arbejdsmiljøet og reaktioner

I en beskrivelse af fire dimensioner, som er vilkår i arbejdsmiljøet samt seks dimensioner som er resultat af påvirkninger inklusive sygefravær, viser der sig en del forskelle mellem beskæftigelsesområder. Særlig markant er det, at 'børne-familie forvaltning' ofte ligger med dårlige vilkår, højt sygefravær og negativt på psykiske reaktioner.

I en undersøgelse af sammenhængen mellem fire vilkår i arbejdsmiljøet og psykiske reaktioner/sygdom er der generelt mange og klare sammenhænge mellem på den ene side kvantitative krav, følelsesmæssige krav, forstyrrende arbejdsopgaver og rollekonflikter og på den anden side stress, psykisk velbefindende, generelt selv vurderet helbred og sygenærvær.

Socialrådgiverne har et højere gennemsnitligt sygefravær end FTF'erne, og et markant højere sygefravær på grund af det psykiske arbejdsmiljø. Næsten en tredjedel af sygefraværet skyldes det psykiske arbejdsmiljø.

## Vold og chikane

Knap en tredjedel af socialrådgiverne har inden for de seneste 12 måneder været vidne til mobning på arbejdspladsen. Godt en femtedel har været udsat for trusler om vold mens 2 procent har været udsat for fysisk vold. Hver tiende har oplevet mobning inden for de seneste 12 måneder og 2 procent har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.

Socialrådgiverne ligger i forhold til at være eksponeret for fysisk vold meget lavt både når der sammenlignes med FTF-området som helhed og med et landsgennemsnit. Til gengæld ligger socialrådgiverne knap dobbelt så højt som FTF-området (som også ligger højere end landsgennemsnittet), når det handler om at være udsat for trusler om vold. Andelen som har været udsat for vold er uændret fra 2006 til 2011. Voldens 'elementer' har ikke ændret sig siden 2006.

Socialrådgiverne ligger på niveau med FTF, hvad angår at være udsat for mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, og både FTF og socialrådgiverne ligger under landsgennemsnittet.

## Ledere – karakteristika

Analysen viser at ledere trods højere krav om at arbejde meget og en høj belastning af arbejde-privatliv dimensionen ligger bedre end medarbejdere, hvad angår energi i arbejdet og psykisk velbefindende, har lavere udbrændthed og har et lavere sygefravær. Årsagerne kan blandt andet findes i højere udviklingsmuligheder og involvering på arbejdet samt oplevelse af en højere belønning og en højere social kapital end medarbejdere.

## Forandringer i en krisetid

Undersøgelsen måler på omfanget og konsekvenserne af formodet negative forandringer på arbejdspladsen. De negative forandringer består af (a) færre medarbejdere, (b) forøget ar-

bejdsmængde per medarbejder og (c) omorganiseringer, sammenlægninger, lukninger eller flytninger.

Når tre negative forandringer lægges sammen er der kun seks procent, som ikke har oplevet mindst én af de negative forandringer inden for en periode af 24 måneder. Kommunalt og regionalt ansatte har oplevet flest negative forandringer, mens statslige og privat ansatte har oplevet væsentligt færre.

Kun en tredjedel af socialrådgiverne svarer i meget høj grad eller i høj grad til spørgsmålet, om de er tilfreds med den måde, som ledelsen har håndteret forandringer på, derfor må tilfredsheden med ledelsens håndtering af forandringer beskrives som begrænset.

13 procent svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til spørgsmålet om, om medarbejderne har haft indflydelse på den måde forandringerne er gennemført på, hvilket er en lille andel.

En tredjedel (32 procent) tror 'virkelig meget' eller 'meget' på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen, 37 procent svarer 'noget', 32 procent svarer 'lidt' eller 'meget lidt'. Der er således generelt lige stor tiltro som mistro, men også en stor del, som kun svarer 'noget'.

## Social kapital

Undersøgelsen af den samlede sociale kapital for socialrådgiverne viser, at den ligger under FTF-niveauet, men uden for definitionen af at være mærkbart lavere og det samme gør sig gældende for hver af de tre dimensioner, som indgår i den sociale kapital.

Der er en høj sammenhæng mellem social kapital og tre skalaer, som måler konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø. Når den sociale kapital stiger så stiger psykisk velbefindende og energi, mens arbejdsrelateret udbrændthed falder.

## De to største beskæftigelsesområder

Undersøgelsen sammenligner socialrådgivernes to største beskæftigelsesområder, 'jobcenter' og 'børne-familie forvaltning'

De, der arbejder i beskæftigelsesområdet 'jobcenter' har gennemsnitlige vilkår i det psykiske arbejdsmiljø sammenlignet med alle socialrådgivere. Beslutningskontrol ligger dog dårligere end socialrådgiverne i gennemsnit, mens rolleklarhed er bedre. På nogle punkter fx stress ligger 'jobcenter'-gruppen bedre end gennemsnittet.

Set i forhold til et FTF-gennemsnit er socialrådgivere i 'jobcenter' mere udsat for forstyrrelser, følelsesmæssige krav, samt høje kvantitative krav i arbejdet.

De, der arbejder i beskæftigelsesområdet 'børne-familie forvaltning' har væsentlig ringere vilkår i arbejdet end gennemsnitligt for socialrådgiverne. Det gælder især i forhold til kvantitative og følelsesmæssige krav i arbejdet, rollekonflikter, forstyrrelser og i forhold til psykiske reaktioner og stress. Men fx også i forhold til, at flere blandt de, der arbejder inden for beskæftigelsesområdet 'børne-familie forvaltning', oplever sænkede kvalitetsstandarder og har lavere indflydelse på, hvordan forandringer bliver gennemført.

Set i forhold til et FTF-gennemsnit er socialrådgivere i 'børne-familie forvaltning' mærkbart mere udsatte på de fleste af de opgjorte dimensioner, mens de der arbejder inden for 'jobcenter' er udsatte på væsentlig færre dimensioner.

Socialrådgivere der arbejder i 'jobcenter' har et arbejdsmiljø, der ligner gennemsnittet for socialrådgiverne. Socialrådgivere der arbejder på 'børne-familie forvaltning' har et arbejdsmiljø, der er markant dårligere end gennemsnittet for socialrådgiverne.

## 2 OVERSIGT

I dette oversigtskapitel præsenteres forskelle mellem socialrådgivere og et landsgennemsnit for danske lønmodtagere, forskelle mellem socialrådgivere og FTF-gennemsnit samt forskelle mellem socialrådgivere i 2011 og 2006.

### Introduktion til skalaer og spørgsmål

De fleste spørgsmål, som præsenteres i kapitlet og også i en række af de efterfølgende kapitler er såkaldt skalaspørgsmål, som måler dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø.

Et skalaspørgsmål består fx af fire lidt forskelligt formulerede enkeltspørgsmål, som alle handler om en bestemt dimension fx 'rollekonflikter'. I stedet for at præsentere de fire spørgsmål hver for sig, er værdierne af de fire svar lagt sammen og der er divideret med fire, sådan at der fremkommer et gennemsnit af de fire enkeltspørgsmål. Den resulterende score præsenteres på en skala fra 0-100. I tilfældet rollekonflikter betyder en score på 0, at man slet ikke oplever rollekonflikter og en score på 100, at man fuldt ud oplever rollekonflikter i arbejdet.

I de fleste tilfælde er det udtryk for en negativ belastning af det psykiske arbejdsmiljø at score højt på en skala, men for et mindre antal skalaer er det omvendt. Det gælder fx psykisk velbefindende, hvor det er positivt at score højt på skalaen og negativt at score lavt.

På en tredje type skalaer det en belastning af score højt, men kan samtidig også være en belastning af score lavt. Det gælder fx for kvantitative krav i arbejdet, hvor for høje krav er en belastning, men hvor for lave (man keder sig) også kan være en belastning.

Når to målinger på den samme skala sammenlignes gælder en tommelfingerregel, som siger at forskellen skal være på mindst plus/minus fem point før den er mærkbar for individerne. Derfor gælder følgende principper for sammenligninger:

- Forskelle er regnet så et plus udtrykker en forbedring og et minus udtrykker en forværring
- Grøn farve markerer positive forskelle på mindst 5 point på skalaer
- Rød farve markerer negative forskelle på mindst 5 point på skalaer

Spørgsmål som ikke er opgjort i procent eller dage (og ikke er skalaer) farves ikke.

I forbindelse med sammenligninger er der, hvor det har været muligt, beregnet en statistisk signifikans. Når en forskel er signifikant betyder det, at der er 95 procent sikkerhed for at en forskel mellem to målinger også vil være der, hvis man gentager undersøgelsen i et nyt udsnit af populationen.

Der kan derfor opstå situationer, hvor en forskel mellem to målinger er statistisk signifikant, men den er under plus/minus fem point og farves derfor ikke som mærkbar. Det kan også forekomme, at en forskel er mere end plus/minus fem point, men at den ikke er statistisk signifikant og så kan man ikke stole på, at den er mærkbar, og den farves derfor ikke.

I kapitel 3 bliver det, for en mindre andel af de skalaer som præsenteres i dette oversigtskapitel, forklaret mere indgående hvad skalaerne måler.

Alle skalaer er gengivet og defineret i alfabetisk orden i kapitel 10.

## 2.1 DS sammenlignet med landsgennemsnit

Socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø set i forhold til landsgennemsnit for ansatte i Danmark					
Skala/spørgsmål	NAT2008 <sup>2</sup>	NFA2005 <sup>3</sup>	NAK2010 <sup>4</sup>	DS2011	Forskel*
<b>Krav i arbejdet (skala 0-100)</b>					
Kvantitative krav - arbejde meget			44	58,6	-14,6
Krav til tempo i arbejdet			54	63,8	-9,8
Følelsesmæssige krav			45	71,1	-26,1
Krav om at skjule følelser		50,6		64,8	-14,2
<b>Arbejdets indhold og organisering (skala 0-100)</b>					
Udviklingsmuligheder		65,9		72,1	+6,2
Mening i arbejdet			80	80,8	+0,8
Belønning			57	52,4	-4,6
Involvering på arbejdspladsen		60,9		62,5	+1,6
Forudsigelighed		57,7	60	54,1	-5,9
Forstyrrelser i arbejdet	37			54,7	-17,7
<b>Samarbejde og ledelse (skala 0-100)</b>					
Rolleklarhed		73,5		72,9	-0,6
Ledelseskvalitet		55,3		49,4	-5,9
<b>Utryghed (skala 0-100)</b>					
Utryghed i arbejdet		23,7		31,0	-7,3
<b>Arbejde-privatliv konflikt (skala 0-100)</b>					
Konflikter mellem arbejde og privatliv			32	36,9	-4,9
<b>Trivsel og velbefindende (skala 0-100)</b>					
Generelt selv vurderet helbred (meget godt + godt)			77%	70%	-7%
<b>Vold, trusler og chikane (Ja %)</b>					
Udsat for fysisk vold			8%	2%	+6%
Udsat for trusler om vold			12%	21%	-9%
Udsat for mobning			13%	10%	+3%
Vidne til mobning			21%	29%	-8%
Uønsket seksuel opmærksomhed		3%		2%	+1%

<sup>2</sup> NAT2008 er Det nationale Arbejdsmiljø Tværsnitstudie 2008 (NFA)

<sup>3</sup> NFA2005 er Det Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø 2005

<sup>4</sup> NAK2010 er Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte 2010 (NFA)

På en række skalaer og enkeltspørgsmål er det muligt at sammenligne socialrådgiverne fra Dansk Socialrådgiverforening med nationale gennemsnit for ansatte i Danmark. I de spørgsmål, som handler om vilkår i arbejdet, og som har betydning for, hvilket psykisk arbejdsmiljø, som socialrådgiverne udsættes for, er der en klar overvægt af forhold, der er dårligere end for landsgennemsnittet af ansatte.

Socialrådgiverne er væsentlig mere udsat for krav i arbejdet som potentielt kan belaste det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder krav om at arbejde meget, krav til tempo i arbejdet, følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser, hvor socialrådgiverne ligger mærkbart og markant over landsgennemsnittet.

I forhold til arbejdets indhold og organisering er det positivt, at socialrådgiverne oplever større udviklingsmuligheder i arbejdet, men negativt at de oplever en lavere forudsigelighed og markant flere forstyrrelser i arbejdet.

I forhold til samarbejde og ledelse rapporterer socialrådgiverne en lavere ledelseskvalitet og en mindre tryk i arbejdet.

I forhold til påvirkninger af trivsel og velbefindende rapporterer socialrådgivere noget lavere generelt selvvurderet helbred.

Der er betydeligt færre, som bliver udsat for fysisk vold og betydeligt flere, som oplever trusler om vold end landsgennemsnittet viser. Lidt færre oplever sig mobbede, mens flere har været vidner til mobning.

## **2.2 DS sammenlignet med FTF-gennemsnit**

Sammenlignet med FTF gennemsnittet baseret på 21 FTF medlemsorganisationer er socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø dårligere på de fleste områder.

Der er især store forskelle mellem socialrådgiverne og FTF på spørgsmål om krav i arbejdet, hvor der er mærkbart større krav om at arbejde meget, mærkbart højere følelsesmæssige krav i arbejdet og mærkbart højere krav om at skjule følelser.

I forhold til spørgsmål om arbejdets indhold og organisering har socialrådgiverne en signifikant lavere score på belønning og involvering på arbejdspladsen mens der er signifikant og mærkbart flere forstyrrelser i arbejdet. Alle tre dimensioner er udtryk for, at socialrådgiverne scorer negativt i forhold til FTF-gennemsnittet.

På spørgsmål om samarbejde og ledelse ligger socialrådgiverne dårligere end FTF'erne. Ledelseskvalitet bliver vurderet mærkbart lavere og det samme gælder social støtte fra overordnede, mens den sociale kapital er signifikant lavere uden at falde inden for definitionen af at være mærkbart lavere.

Når man ser på socialrådgivernes selvvurderede helbred er det signifikant lavere end, hvad gælder for FTF som helhed, mens oplevelsen af stress ligger på niveau med FTF-gennemsnittet.

Socialrådgiverne har flere sygedage, går flere dage syge på arbejdet og har flere sygedage, hvor årsagen er det psykiske arbejdsmiljø end FTF

I sammenligning med FTF er der betydelig færre socialrådgivere som er udsat for fysisk vold, mens flere er udsat for trusler om vold. Andelen som oplever at blive mobbet er på samme niveau som FTF.

Dansk Socialrådgiverforening 2011 set i forhold til FTF 2011				
Skala/spørgsmål	FTF2011	DS2011	Forskel*	Signifikans
<b>Krav i arbejdet (skala 0-100)</b>				
Kvantitative krav - arbejde meget	48,8	58,6	-9,8	S
Krav til tempo i arbejdet	60,1	63,8	-3,7	S
Følelsesmæssige krav	58,3	71,1	-12,8	S
Krav om at skjule følelser	59,6	64,8	-5,2	S
Beslutningskrav	68,1	72,1	+4,0	S
<b>Arbejdets indhold og organisering (skala 0-100)</b>				
Beslutningskontrol	49,6	51,1	+1,5	S
Udviklingsmuligheder	73,8	72,1	-1,7	S
Mening i arbejdet	81,2	80,8	-0,4	IS
Belønning (NAK)	55,6	52,4	-3,2	S
Involvering på arbejdspladsen	67,2	62,5	-4,7	S
Forstyrrelser i arbejdet	47,5	54,7	-7,2	S
<b>Samarbejde og ledelse (skala 0-100)</b>				
Forudsigelighed	57,3	54,1	-3,2	S
Rolleklarhed	77,2	72,9	-4,3	S
Rollekonflikter	42,1	46,8	-4,7	S
Social støtte – kolleger	78,2	78,4	0,2	IS
Social støtte – overordnede	71,6	66,6	-5,0	S
Ledelseskvalitet	56,1	49,4	-6,7	S
Social kapital	65,4	62,0	-3,4	S
Samarbejdsevne	66,3	63,6	-2,7	S
Tillid	68,2	64,3	-3,9	S
Retfærdighed og respekt	60,6	56,4	-4,2	S
<b>Balance mellem indsats og belønning (skala 0-100)</b>				
Balance - indsats og belønning	50,0	45,3	-4,7	S
<b>Tilfredshed og utryghed (skala 0-100)</b>				
Utryghed i arbejdet	33,4	31,0	+2,4	S
Jobtilfredshed	70,7	68,0	-2,7	S
<b>Arbejde-privatliv konflikt (skala 0-100)</b>				
Konflikter mellem arbejde og privatliv	35,9	36,9	-1,0	IS
<b>Psykiske reaktioner, helbred og trivsel (skala 0-100)</b>				
Arbejdsrelateret udbrændthed	34,0	36,9	-2,9	S



Generelt selv vurderet helbred (meget godt + godt)	77%	70%	-7%	S
Psykisk velbefindende	75,7	73,8	-1,9	S
Energi	61,1	57,9	-3,2	S
Stress ('Virkelig meget' + 'ret meget')	9%	10%	-1%	IS
<b>Sygedage og sygenærvær (dage)</b>				
Antal sygedage	7,7	9,5	-1,8	S
Sygedage – pga. psykisk arbejdsmiljø	1,6	2,9	-1,3	S
Antal dage gået syg på arbejde	4,8	5,3	-0,5	IS
<b>Vold, trusler og chikane (Ja %)</b>				
Udsat for fysisk vold	9%	2%	7%	S
Udsat for trusler om vold	12%	21%	-9%	S
Udsat for mobning	9%	10%	-1%	IS
Vidne til mobning	24%	29%	-5%	S
Sexchikane	2%	2%	0%	IS

Samlet set kan man sige, at socialrådgiverne kun ligger lidt dårligere end FTF i forhold til reaktioner i psykiske arbejdsmiljø, mens man på en række spørgsmål som beskriver vilkårene i det psykiske arbejdsmiljø ligger væsentlig lavere end FTF. Man kan derfor sige, at forskellen i reaktioner i det psykiske arbejdsmiljø mellem socialrådgiverne og FTF er mindre end forskellene i vilkår i det psykiske arbejdsmiljø kunne lægge op til.

### 2.3 DS2011 sammenlignet med DS2006

En mindre del af de skalaer og enkeltspørgsmål, som anvendes i 2011-undersøgelsen, er også stillet i en tilsvarende undersøgelse som Dansk Socialrådgiverforening fik foretaget i 2006.

Der er overordnet set få og små forskelle mellem resultaterne fra 2006 og 2011. For 10 ud af 16 spørgsmål er forskellene ikke statistisk signifikante. Når det er så mange forskelle uden signifikans, kan det skyldes, at undersøgelsespopulationen i 2006 var væsentlig mindre, hvilket i sig selv gør det sværere at opnå statistisk signifikans. Men reelt synes forklaringen at være, at det er fordi forskellene er små, der ikke opnås signifikans mellem 2006 og 2011.

Det er en mærkbar og positiv udvikling, at psykisk velbefindende er 10 point bedre i 2011 og sygefraværet og især dage gået syg på arbejde er lavere i 2011. Andelen som rapporterer stress er faldet markant (fra 14 til 10 procent).

De forbedringer som viser sig, findes primært på konsekvenser af og reaktioner på vilkårene i arbejdsmiljøer og da vilkårene i det psykiske arbejdsmiljø stort set er uforandret kan det være nærliggende at konkludere, at socialrådgiverne er blevet bedre til at håndtere deres psykiske arbejdsmiljø.

Der kan ses en betydelig negativ udvikling vedrørende tempo i arbejdet (højere tempo). Forskellen er signifikant, og på grænsen til at være mærkbar. Desuden har beslutningskontrol udviklet sig negativt. Forskellen er også her signifikant.

<b>Udvikling for DS 2006 til 2011</b>				
<b>Skala/spørgsmål</b>	<b>DS2006</b>	<b>DS2011</b>	<b>Forskel*</b>	<b>Signifikans</b>
<b>Psykisk arbejdsmiljø (skala 0-100)</b>				
Kvantitative krav	55,8	58,6	-2,8	IS
Tempo i arbejdet	59,1	63,8	-4,6	S
Følelsesmæssige krav	74,8	71,1	+3,7	S
Beslutningskrav i arbejdet	70,4	72,1	+1,7	IS
Beslutningskontrol	54,3	51,1	-3,2	S
Rolleklarhed	72,7	72,9	+0,2	IS
Rollekonflikter	45,7	46,8	-1,2	IS
Social støtte – kolleger	76,7	78,4	+1,7	IS
Social støtte – overordnede	65,6	66,6	+1,0	IS
Jobtilfredshed	66,7	68,0	+1,3	IS
<b>Trivsel og velbefindende (skala 0-100)</b>				
Udbrændthed	38,8	36,9	+1,9	IS
Psykisk velbefindende	63,6	73,8	+10,2	S
Energi	58,1	57,1	-0,2	IS
Stress ('virkelig meget' + 'ret meget')	14 %	10 %	+4 %	S
<b>Sygdom</b>				
Antal sygedage årligt	11,2	9,5	+1,7	S
Antal dage gået syg på arbejde årligt	8,8	5,3	+3,5	S
<b>Vold, trusler og chikane (Ja %)</b>				
Udsat for fysisk vold	2%	2%	0	IS

### 3 VILKÅR OG PSYKISKE REAKTIONER

Først beskrives fire udvalgte dimensioner, som beskriver vilkår i socialrådgivernes psykiske arbejdsmiljø, og derefter fire dimensioner inden for trivsel og velbefindende, som er et udtryk for psykiske reaktioner. Herefter undersøges det, om der er en sammenhæng mellem vilkår og reaktioner.

I forbindelse med beskrivelsen af den enkelte skala er der udført en krydstabulering med alder, anciennitet i faget, anciennitet på arbejdspladsen, funktion og ansættelsesområde. Krydstabuleringerne refereres kun, hvis de viser statistisk signifikante forskelle.

#### 3.1 Vilkår i arbejdet

I dette afsnit redegøres for fire dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø. Dimensionerne er udvalgt fordi de både er udtryk for dimensioner, hvor socialrådgiverne er mere eksponerede end både FTF-gennemsnittet og landsgennemsnittet og samtidig er der væsentlige forskelle mellem socialrådgivernes beskæftigelsesområder. Social kapital behandles særskilt i kapitel syv.

#### Kvantitative krav i arbejdet

**Definition:** Kvantitative krav handler om, hvor meget man skal nå på sit arbejde. I skemaet handler de tre spørgsmål om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje kvantitative krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis man har indflydelse på sit arbejde og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en stor fordel, at kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende.<sup>5</sup> Det kan ikke alene være et problem, hvis kravene er høje, meget lave krav i arbejdet kan også være belastende.

Det er derfor negativt at score meget lavt på skalaen og samtidig negativt at score højt.

De kvantitative krav i arbejdet er høje for socialrådgiverne. Gennemsnittet ligger mere end 14 point over landsgennemsnittet i NAK undersøgelsen fra 2010 og knap 10 point over FTF-gennemsnittet. Det vil sige, at socialrådgiverne både ser ud til at have langt højere kvantitative krav i arbejdet end for FTF'ere og for arbejdsstyrken i almindelighed.

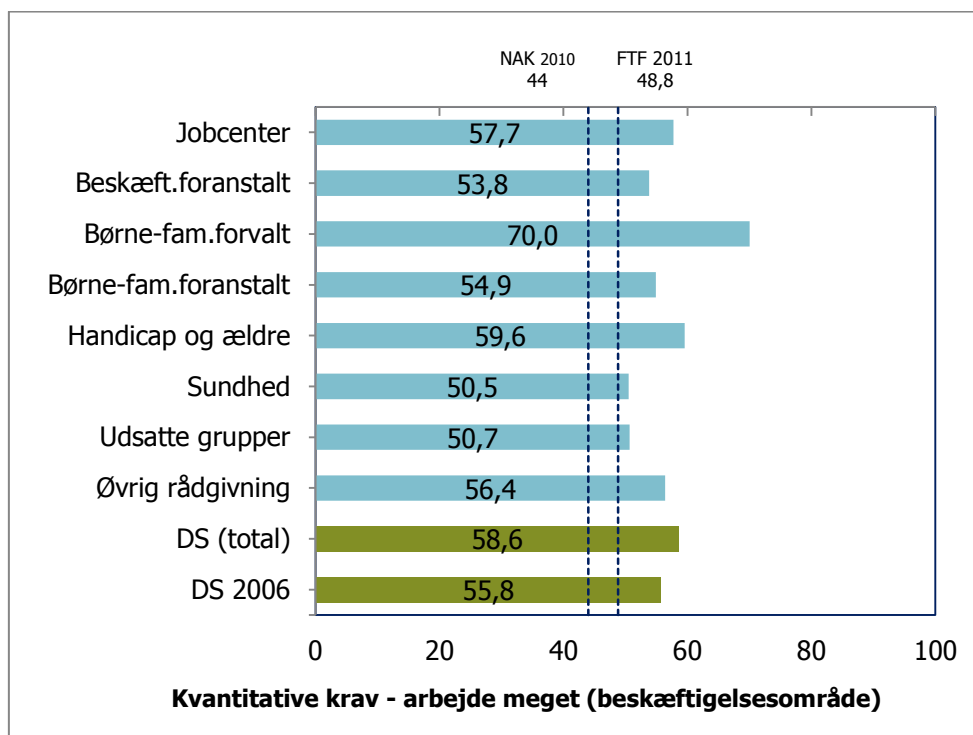
De kvantitative krav i arbejdet er steget med knap 3 point fra 2006 til 2011, men forskellen er ikke statistisk signifikant.

Opdelt efter beskæftigelsesområde er der for de fleste områder nogle forskelle, men især et område skiller sig markant ud. Socialrådgiverne som er ansat inden for 'børne-familie forvaltning' har med 70,0 point en markant højere score end socialrådgivere i gennemsnit og ser man på gruppens forskel til FTF og landsgennemsnittet, er der tale om en meget voldsom forskel i krav til at arbejde meget. I den anden ende er det som socialrådgiver bedst at arbejde med 'udsatte grupper' eller inden for 'sundhed', hvor gennemsnittet er knap 51 point. Begge disse grupper scorer dog stadig en anelse over FTF-gennemsnittet og mærkbart over landsgennemsnittet.

---

<sup>5</sup> Citeret fra [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk), Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.

Med fokus på de interne forskelle mellem beskæftigelsesgrupperne, oplever ansatte i 'børne-familie forvaltning' mærkbart højere krav til at arbejde meget end alle de øvrige beskæftigelsesgrupper og de der arbejder inden for sundhed og med 'udsatte grupper' oplever mærkbart lavere krav til at arbejde meget end de fleste andre beskæftigelsesområder. De øvrige fem beskæftigelsesområder adskiller sig ikke mærkbart fra hinanden.



#### Kryds med baggrunddata

De socialrådgivere som arbejder op til 30 timer om ugen har en score på kvantitative krav på 51,8 point, hvilket er både mærkbart lavere og signifikant forskellig fra de som har 37 timer om ugen eller flere (59,5 point). De som arbejder mellem 31-36 timer om ugen har en score på 56,5, hvilket også er under gennemsnittet, men uden for definitionen af at være mærkbar og ikke signifikant forskellig fra hverken de som har færre eller flere arbejdstimer om ugen. Et af målene med at være eller gå på deltid er for den ansatte ofte ønsket om en lavere belastning i arbejdet. Det er derfor positivt, at socialrådgivere med op til 30 timer i timen rapporterer lavere kvantitative krav i arbejdet og det er også tæt ved at den samme tendens gælder for dem med 31-36 timer.

Socialrådgivere med 0-10 års anciennitet rapporterer signifikant højere kvantitative krav i arbejdet end de med 11-20 års anciennitet, men forskellen lever ikke op til at være mærkbar. At de med kortest anciennitet oplever de højeste kvantitative krav kan enten skyldes, at de er nyere i faget eller at de nye i faget i højere grad begynder i beskæftigelsesområder med de højeste kvantitative krav i arbejdet.

Kommunalt ansatte socialrådgivere har med 59,9 point lidt større kvantitative krav i arbejdet end gennemsnittet, mens de tre andre ansættelsesområder ligger væsentlig under. Det er dog kun forskellen mellem kommunalt og privat ansatte (53,2 point), som er statistisk signifikant.

## Følelsesmæssige krav

**Definition:** Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil tit være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav.<sup>6</sup> Konsekvensen af høje følelsesmæssige krav kan være stress og dårlig trivsel og på længere sigt et dårligere helbred og øget sygefravær.

Det er negativt at score højt på skalaen for følelsesmæssige krav.

Oplevelsen af følelsesmæssige krav i arbejdet er knap 13 point højere hos socialrådgiverne end blandt FTF'ere generelt og knap 26 point højere end landsgennemsnittet. Man finder ofte høje følelsesmæssige krav i brancher, hvor man arbejder med mennesker. Det gælder fx inden for en række af sundhedsfagene, blandt undervisere og pædagogisk personale. Det er vigtigt at se på arbejdets karakter, når man skal forstå, hvorfor socialrådgivere rapporterer så høje følelsesmæssige krav. Her handler det både om, at der kan være meget på spil for borgeren, familien, barnet i mødet med socialrådgiveren, og at socialrådgiveren ofte får en stor indsigt i familiens, borgerens, barnet forhold og samtidig skal træffe afgørelser, som er af stor betydning. Fx træffer en medarbejder i Skat også beslutninger, som kan have stor betydning for borgeren, men det sker i højere grad ud fra et administrativt udgangspunkt, hvor medarbejderen ikke kender til borgerens forhold i øvrigt og ikke inddrager dem i beslutningsgrundlaget.

De følelsesmæssige krav i arbejdet er faldet med godt 3 point fra 2006 til 2011 og forskellen er statistisk signifikant.

Opdelt efter beskæftigelsesområde skiller to områder sig markant ud. Socialrådgiverne som er ansat inden for 'børne-familie forvaltning' har med 78,5 point en markant højere score end socialrådgivere i gennemsnit og ser man på gruppens forskel til FTF og landsgennemsnittet, er der tale om en meget voldsom forskel i følelsesmæssige krav. Socialrådgivere som arbejder indenfor 'øvrige rådgivning' har med 63,7 point væsentlig lavere følelsesmæssige krav i arbejdet, men ligger stadig en del over FTF-gennemsnittet og markant over landsgennemsnittet.

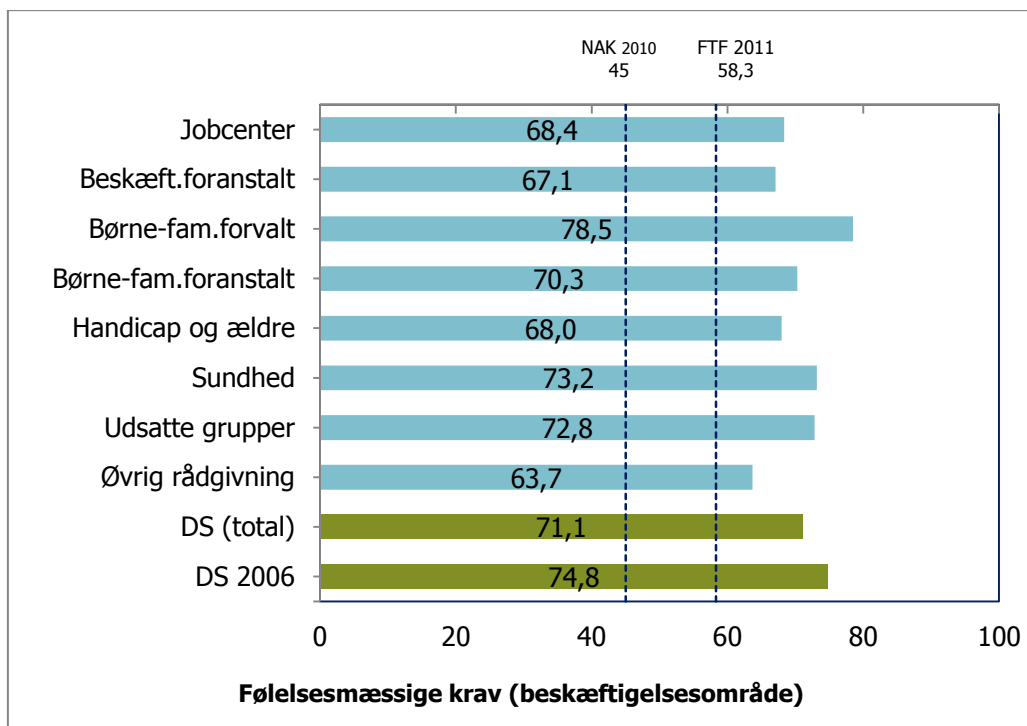
Selvom om der er forskelle mellem beskæftigelsesområder ligger alle områder over FTF-gennemsnittet og markant over landsgennemsnittet.

### **Kryds med baggrunddata**

Kommunalt og regionalt ansatte scorer lidt over gennemsnittet for følelsesmæssige krav, mens stats- og privat ansatte scorer omkring 6 point under. Forskellene er signifikante og er formodentlig et udtryk for de arbejdsopgaver der løses kommunalt og regionalt kontra statsligt og privat.

---

<sup>6</sup> Citeret fra [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk), Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.



## Forstyrrelser i arbejdet

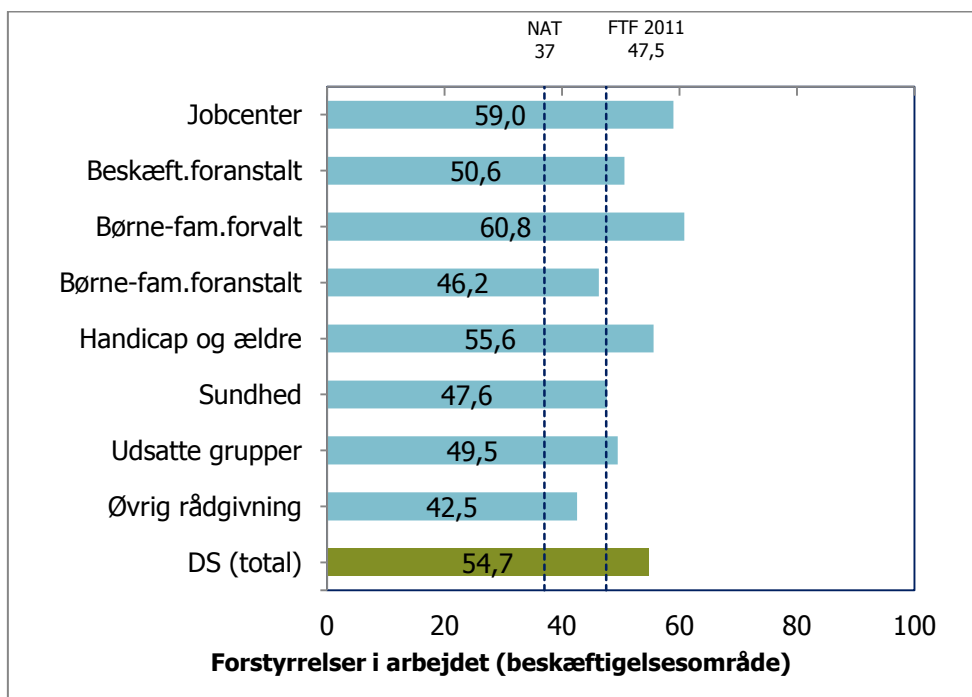
**Definition:** Forstyrrelser i arbejdet handler om at blive forstyrret eller forhindret i at udføre sine kernearbejdsopgaver. Det kan være uhensigtsmæssigt papirarbejde eller EDB-systemer, afbrydelser eller fx uhensigtsmæssige arbejdsgange.

Det er positivt at score lavt på skalaen.

Socialrådgivere scorer 54,7 på skalaen over forstyrrelser i arbejdet, mens FTF2011 gennemsnittet for forstyrrelser i arbejdet er 47,5, og NAT2008 målingen er 37. Socialrådgiverne bliver således mærkbart og markant mere belastet af forstyrrelser i arbejdet end både FTF og især landsgennemsnittet. Et væsentlig problem ved forstyrrelser i arbejdet er, at det er opgaver som tager tid fra det, man oplever som sin egentlige kerneopgave i arbejdet.

Der er væsentlige og mærkbare forskelle mellem beskæftigelsesområder. De fleste beskæftigelsesområder ligger over FTF-gennemsnittet, men 'øvrig rådgivning' og 'børne-familie foranstaltninger' ligger dog under. Alle beskæftigelsesområder ligger over landsgennemsnittet.

Tre beskæftigelsesområder rapporterer markant flere forstyrrelser i arbejdet end andre. Det gælder for de som arbejder på jobcenter, inden for 'børne-familie forvaltning' samt med 'handicap og ældre'. 'Øvrig rådgivning' ligger mærkbart bedre end alle de andre syv beskæftigelsesområder.



### Kryds med baggrunddata

De som har op til 10 års anciennitet oplever mærkbart flere forstyrrelser i arbejdet (56,3 point) end de, som har 11-20 års anciennitet (50,7 point), mens forskellen til de, som har over 20 års anciennitet ikke er mærkbar (53,7 point). Det kan tyde på, at man generelt lærer at håndtere forstyrrelser bedre med stigende anciennitet men også, at de ældste på arbejdsmarkedet igen får sværere ved at håndtere forstyrrelser. Men det kan også være begrundet i, at de forskellige aldersgrupper er forskellige fordelt på forskellige typer af beskæftigelsesområder.

Privat ansatte socialrådgivere scorer med 42,3 point væsentlig lavere på forstyrrelser i arbejdet og forskellen mellem privat ansatte og henholdsvis kommunalt og statsligt ansatte er både signifikant og mærkbar. Kommunalt, regionalt og statsligt ansatte scorer alle omkring gennemsnittet.

### Rollekonflikter

**Definition:** Rollekonflikter handler om to ting: 1. Forskellige forventninger fra forskellige mennesker. 2. Modstrid mellem den ansattes egne og andres forventninger. Rollekonflikter kan give stress hos den enkelte og konflikter med andre.<sup>7</sup>

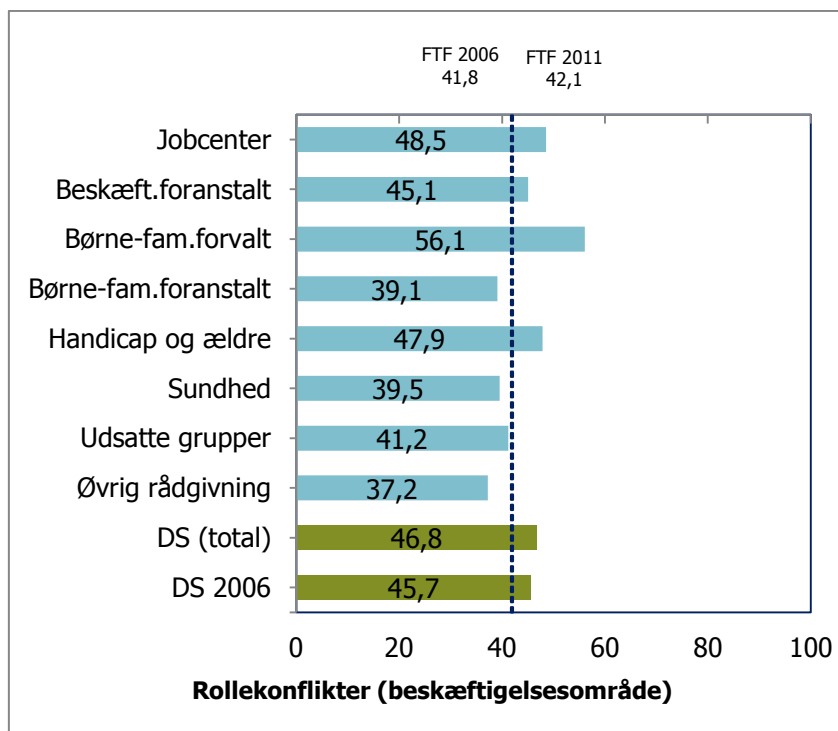
Der er positivt at score lavt på rollekonflikter

Socialrådgivere har en statistisk signifikant og mærkbart højere rapportering af rollekonflikter end blandt FTF2011, men forskellen til FTF-gennemsnittet er akkurat mindre end definiti-

<sup>7</sup> Citeret fra [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk), Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.

onen for at være mærkbar. Udviklingen for socialrådgiverne fra 2006 til 2011 er en meget lille negativ udvikling og ikke statistisk signifikant.

Visuelt ligner fordelingen mellem beskæftigelsesområder til forveksling figuren for forstyrrelser i arbejdet. Det er imidlertid kun de som arbejder i 'børne-familie forvaltninger', der afviger fra alle de andre områder ved at have en mærkbar højere rapportering af rollekonflikter. De som arbejder inden for 'øvrige rådgivning', 'sundhed' og 'børne-familie foranstaltninger' har mærkbart lavere rapportering af rollekonflikter end gennemsnittet for socialrådgiverne.



### Kryds med baggrunddata

Socialrådgivere som er under 40 år oplever i højere omfang rollekonflikter (50,1 point) end de, som er 40 år og derover. Forskellen mellem de som er under og over 40 år er både inden for definitionen af at være mærkbar samt statistisk signifikant.

På samme vis oplever socialrådgivere med 0-10 års anciennitet i højere omfang rollekonflikter (49,2 point) end de som har mere end 10 års anciennitet. Forskellen er både inden for definitionen af at være mærkbar samt statistisk signifikant.

Rapportering af rollekonflikter er stigende ved stigning i antal ugentlige arbejdstimer. Det er dog kun forskellen mellem de som arbejder mindst (op til 30 timer) og de der arbejder mest (37 timer og derover), som er mærkbar og samtidig statistisk signifikant.

For alder og anciennitet kan det enten være erfaring i jobbet, som har betydning for det oplevede niveau af rollekonflikter eller at de yngste med lav anciennitet begynder deres arbejdsliv i brancher som 'børne-familie forvaltning', 'jobcenter' og 'handicap og ældre', som alle har et højt niveau af rollekonflikter.

I forhold til arbejdstid er det ligesom med krav i arbejdet positivt, at de som er i deltidsarbejde (hvoraf mange formodentlig selv har valgt det) oplever færre rollekonflikter – men omvendt er det mindre godt, at de som har lang arbejdstid også har et højt niveau af rollekonflikter.



Kommunalt ansatte scorer lige over gennemsnittet på rollekonflikter (48,9), mens de tre andre ansættelsesområder scorer væsentligt lavere. Især privatansatte scorer med 36,5 point lavt og forskellen til kommunalt ansatte er både mærkbar og signifikant. Det samme gælder for forskellen mellem region og kommune.

### 3.2 Psykiske reaktioner, sygdom og helbred

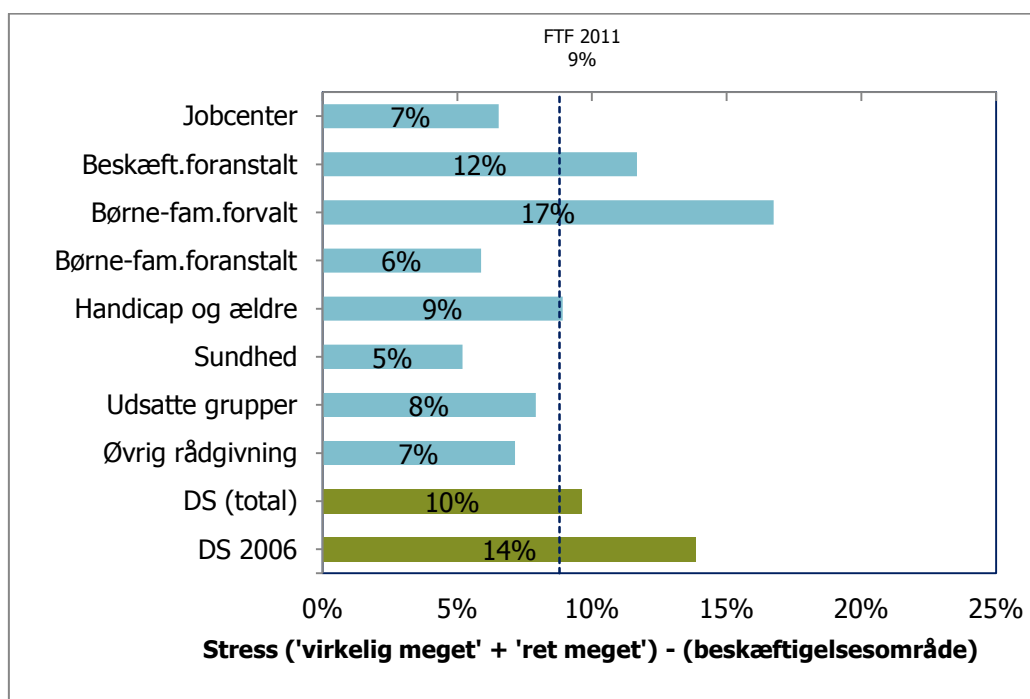
#### Stress

**Definition:** Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Korttids stress kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet.<sup>8</sup>

Spørgsmålet er et enkeltspørgsmål. De liggende søjler i figurene nedenfor angiver andel svar i de forskellige svarkategorier.

En lav andel for besvarelserne 'virkelig meget' og 'ret meget' er positivt.

10 procent af socialrådgiverne svarer, at de 'virkelig meget' eller 'meget' oplever sig som ramt af stress. Det er fire procent mindre end i 2006 og forskellen er statistisk signifikant. Umiddelbart er der tale om en klart positiv udvikling, som er højere end den to procent nedgang som har været på det samlede FTF-område. Socialrådgiverne ligger i 2011 kun en procent over FTF gennemsnittet.

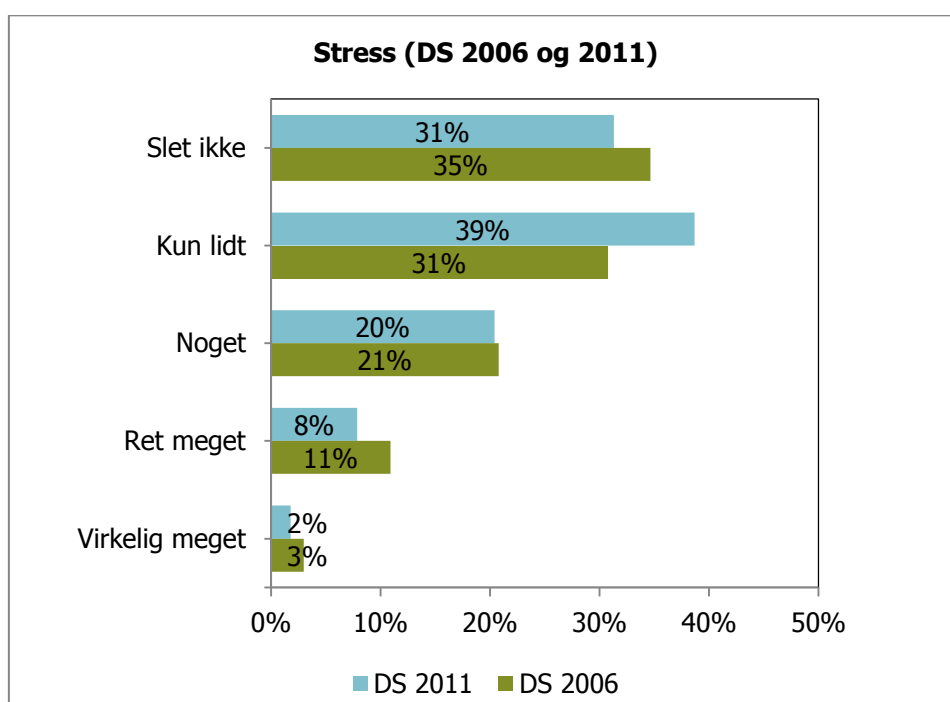


<sup>8</sup> Citeret fra [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk), Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.

Fordelt på beskæftigelsesområder viser rapporteringen meget store variationer. 'Børnefamilie forvaltning' ligger med en score på 17 procent, der 'virkelig meget' eller 'meget' oplever sig som ramt af stress, markant over gennemsnittet og 'beskæftigelses foranstaltninger' ligger lidt over. 'Sundhed' og 'børne-familie foranstaltning' ligger markant under gennemsnittet. 'Jobcenter' og 'øvrige rådgivning' ligger også under gennemsnittet.

Når man ser på den fulde besvarelse af spørgsmålet om man oplever stress, er der i DS2011 2 procent, der svarer 'virkelig meget', 8 procent der svarer 'ret meget', 20 procent der svarer 'noget', 39 procent der svarer 'kun lidt' og 31 procent der svarer 'slet ikke'. Det vil sige, at det kun er knap en tredjedel, som slet ikke er berørt af stress.

Fordelingen i DS2006 følger i store træk fordelingen fra DS2011, der er dog lidt færre som i 2011 svarer 'slet ikke' og lidt flere som svarer 'kun lidt'. Ellers er forskellen som tidligere nævnt, at de som for alvor oplever, de er ramt af stress, er faldet fra 14 til 10 procent.



## Psykisk velbefindende

**Definition:** Psykisk velbefindende har stor betydning for sygefraværet og for muligheden for at fastholde medarbejderne på arbejdspladen. Et dårligt psykisk velbefindende er stærkt forbundet med en forøget risiko for langtidssygefravær, arbejdsophør og førtidspension. Ikke kun mennesker med kliniske psykiske lidelser har en forhøjet risiko for sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også mennesker som ikke opfylder betingelserne for en have decideret klinisk lidelse, men som har moderat forhøjede symptomer, har en høj risiko for langtidssygefravær.<sup>9</sup>

En høj score på skalaen er positiv.

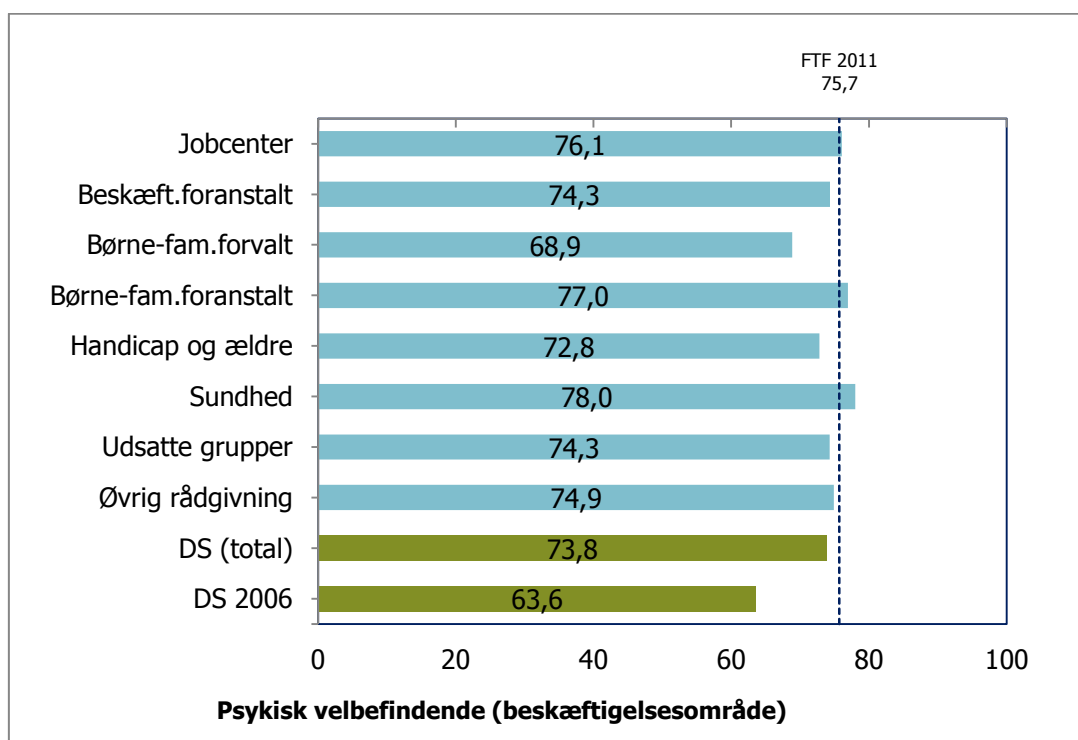
<sup>9</sup> Citeret fra [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk), Nationale data, Arbejdsmiljø og helbred i Danmark.

Socialrådgiverne rapporterer et psykisk velbefindende på 73,8 point, hvilket kun er knap to point lavere end gennemsnittet for FTF2011 (75,7). Forskellen er ikke signifikant.

Hvor psykisk velbefindende stort set er ens for FTF-området i 2006 og 2011 er der tale om en markant fremgang for socialrådgiverne fra 63,6 point i 2006 til 73,8 point i 2011.

Den valgte måde at opgøre psykisk velbefindende kan ikke umiddelbart sammenlignes med et landsgennemsnit. Men ved at beregne skalaen for psykisk velbefindende på en lidt anden måde, er det muligt at sammenligne med NAK2010. Opgjort på denne måde scorer FTF2011 79,0, hvilket er 5 point over landsgennemsnittet for NAK2010. Dette indikerer, at FTF'ere og derunder socialrådgivere har et bedre psykisk velbefindende end generelt på arbejdsmarkedet.

Når beskæftigelsesgrupperne sammenlignes, er resultatet at ingen jobgrupper afviger mærkbart fra gennemsnittet. Mellem jobgrupper ligger 'børne-familie forvaltning' med en score på 68,9 point lavest og samtidig mærkbart lavere end seks af de andre beskæftigelsesområder (kun undtaget 'handicap og ældre'). At 'børne-familie forvaltning' ligger lavest på psykisk velbefindende virker logisk set i forhold til, at de ligger højt på stress, rollekonflikter, forstyrrelser i arbejdet, følelsesmæssige krav og kvantitative krav i arbejdet.



#### Kryds med baggrunddata

Kommunalt (73,1) og statsligt ansatte (71,6) har et psykisk velbefindende på niveau med gennemsnittet, mens regionalt (79,5 point) og privat (78,2 point) ligger væsentligt bedre. Det er dog kun forskellene mellem kommune og region og mellem stat og region, som er statistisk signifikante.

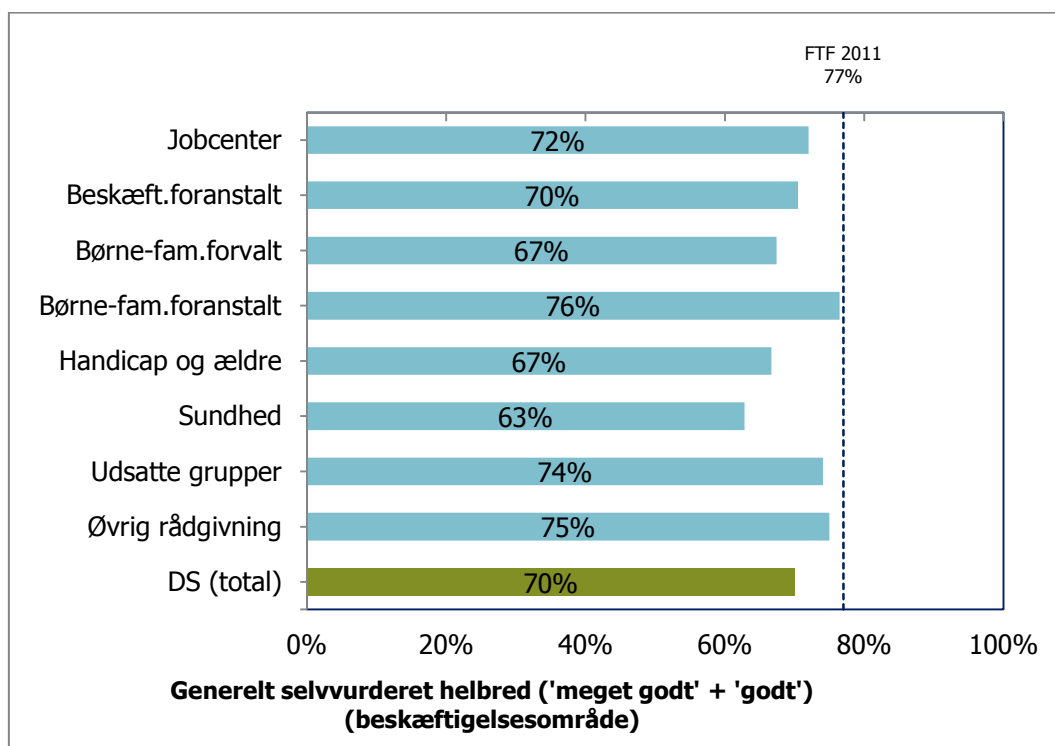
## Generelt selv vurderet helbred

**Definition:** Selvvurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at personens egen vurdering statistisk viser stærk sammenhæng med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. Ofte er selvvurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end læge-diagnosticeret sygelighed.<sup>10</sup>

Spørgsmålet er et enkeltspørgsmål og angiver den procentuelle score for besvarelserne 'meget godt' og 'godt'. En høj procent score er positiv.

70 procent af socialrådgiverne vurderer, at deres helbred er meget godt eller godt, hvilket er 7 procent færre end FTF-gennemsnittet og forskellen er statistisk signifikant. I NAK2008 er selvvurderet helbred også opgjort til 77 procent og socialrådgiverne ligger således også lavere end et landsgennemsnit.

Der er en variation mellem beskæftigelsesområderne fra 63-76 procent. Man kan med dette spørgsmål ikke på samme måde anvende en forskel på plus/minus fem point som mærkbar, fordi der er tale om et enkeltspørgsmål og ikke en skala, der baserer sig på et gennemsnit af flere enkeltspørgsmål. 'Sundhed' ligger dog især lavt og har et markant lavere selvvurderet helbred, mens især 'børne-familie foranstaltninger' ligger med et højere selvvurderet helbred end gennemsnittet.



### Kryds med baggrunddata

Blandt de der er under 40 år oplever 75 procent at have et godt helbred, mens det kun gælder for 65 procent af de 40-49 årige og 68 procent af de, der er 50 og derover. Det er ikke overraskende, at yngre vurderer deres helbred, som bedre end ældre.

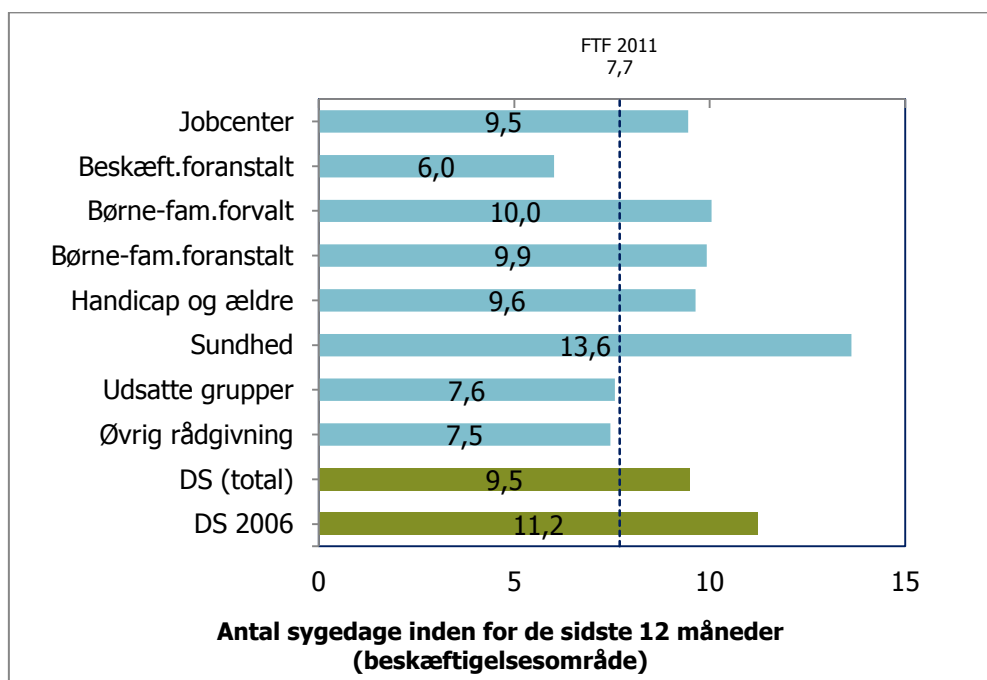
<sup>10</sup> Citeret fra [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk), Nationale Data, Psykisk arbejdsmiljø.

## Sygedage det seneste år

Medlemmerne er spurgt, hvor mange sygedage de har haft inden for de seneste 12 måneder. Medlemmer som var sygemeldte da de udfyldte spørgeskemaet blev bedt om ikke at udfylde spørgeskemaet, derfor vil en del af langtidssygefraværet ikke være registreret og antal sygedage vil ikke umiddelbart kunne sammenlignes med opgørelser i offentlige statistikker.

Det gennemsnitlige sygefravær for socialrådgivere er 9,5 dage om året og ligger dermed knap to dage højere end FTF-gennemsnittet for 2011. I forhold til 2006 er socialrådgivernes sygefravær faldet med 1,7 dag fra 11,2 til 9,5.

Der er store forskelle mellem beskæftigelsesområderne. Socialrådgivere som arbejder inden for 'sundhed' har mere end fire sygedage flere om året end gennemsnittet. I den anden ende har de, der arbejder med 'beskæftigelses foranstaltninger' et sygefravær, som er 3,5 dage lavere end gennemsnittet. De som arbejder inden for 'udsatte grupper' og 'anden rådgivning' ligger også lavt. 'Børne-familie forvaltning' som ellers har vist sig at have et udsat psykisk arbejdsmiljø, ligger kun lige over gennemsnittet, men ikke markant anderledes end flere af de andre beskæftigelsesområder.



### Kryds med baggrunddata

Mænd har i gennemsnit 6,6 sygedage, mens kvinder har 10,0 og forskellen er statistisk signifikant. Forskellen kan fx skyldes, at det i højere grad er kvinder end mænd, som bliver hjemme med et barn der er sygt. Inden for den medicinske sociologi er det almindelig kendt, at kvinder er mere syge end mænd og det er derfor ikke i sig selv overraskende, at der er en forskel.

Socialrådgivere med en ugentlig arbejdstid på 30 timer og derunder har 15,5 årlige sygedage, hvilket er 6 sygedage mere end gennemsnittet. De som har 31-36 timer om ugen har 9,9 sygedage og de som arbejder 37 timer eller mere har 8,8 sygedage. Tallene peger dels på, at socialrådgivere med små børn viser sig oftere at være på deltid (undersøgelsen kan ikke af-

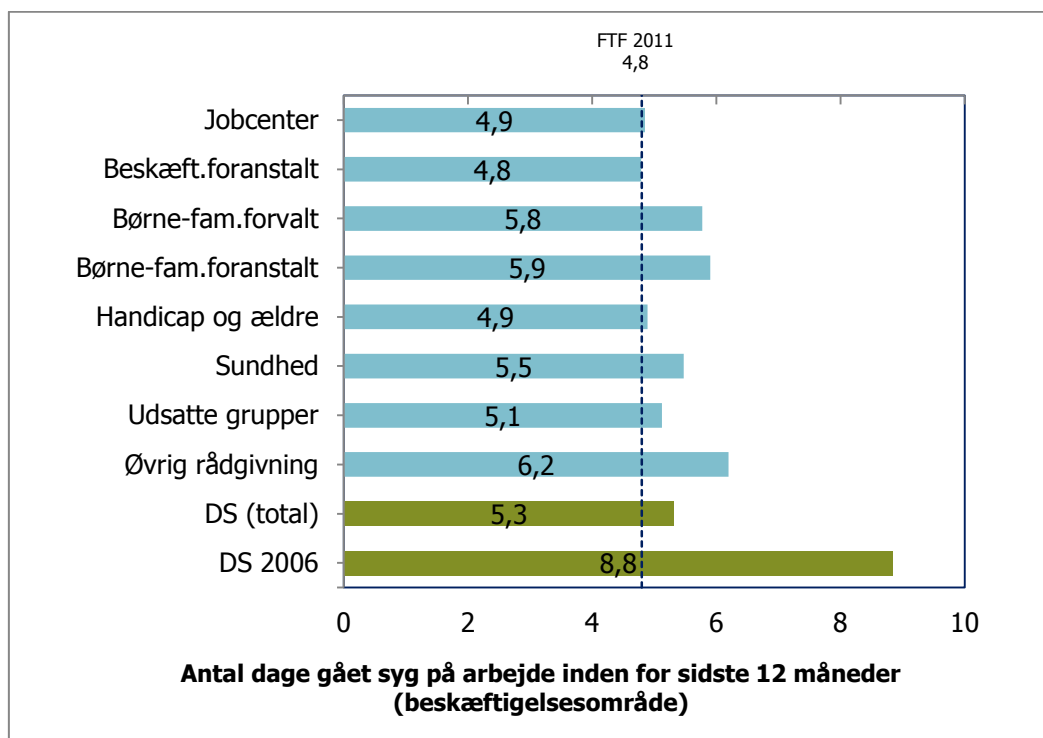
klare dette), dels kan det forholde sig sådan, at personer som i forvejen er mere ramt af sygdom end gennemsnittet, også i højere omfang søger deltid, fx hvis de synes det er svært at klare et heltidsjob. De der er på deltid fx har færre rollekonflikter og lavere kvantitative krav i arbejdet, men det bliver ikke umiddelbart omsat i et lavere sygefravær, tværtom.

## Dage gået syg på arbejde

FTF'erne er blevet spurgt, hvor mange dage de inden for et år er gået syg på arbejdet. Begrebet betegnes også som *sygenærvær*, fordi man er til stede på arbejdet selv om man burde/kunne være blevet hjemme.

Gennemsnitligt er socialrådgiverne gået syge på arbejde i 5,3 dage på et år, hvilket er helt det samme antal dage som FTF-gennemsnittet. I den tilsvarende undersøgelse for socialrådgiverne fra 2006 var sygenærværet 8,8 dage og der er derfor tale om et fald på 3,5 dage. På det samlede FTF-område har tendensen været modsat, her har der været en stigning i sygenærvær på 0,8 dage i samme periode.

Forskellene mellem beskæftigelsesområder er for sygenærvær væsentlig mindre end de er for antal sygedage. Variationen ligger mellem 4,8-6,2 dage for de otte beskæftigelsesområder.



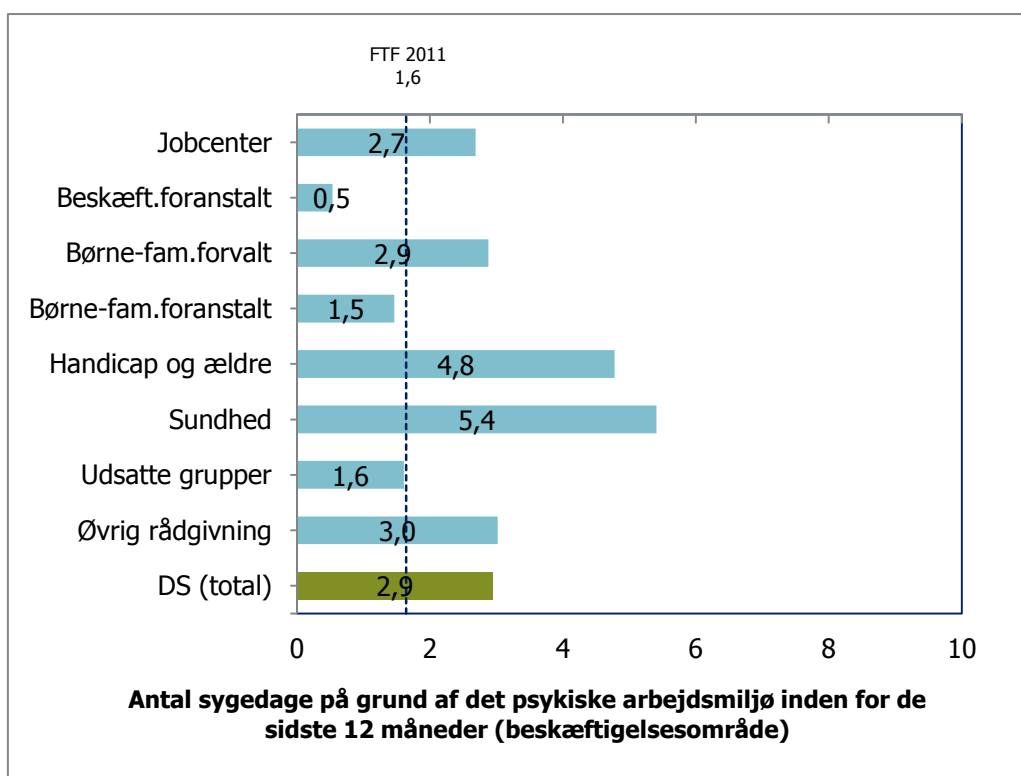
## Sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø

FTFérne er blevet spurgt, hvor mange sygedage, som inden for et år skyldes det psykiske arbejdsmiljø.

Gennemsnitligt har socialrådgiverne haft 2,9 sygedage på et år, som skyldes psykisk arbejdsmiljø. Antallet af dage er knap dobbelt så stort som FTF-gennemsnittet (1,6 dage årligt), hvilket er en stor og samtidig statistisk signifikant forskel.

Antal sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø udgør 30 procent af det samlede antal sygedage.

Der er meget store forskelle mellem beskæftigelsesområder. Variationen er mellem 0,5 dag for 'beskæftigelsesforanstaltninger' og 5,4 dage for 'sundhed'. 'Handicap og ældre' ligger med 4,8 dage også højt, mens 'børne-familie foranstaltninger' og 'udsatte grupper' ligger lavt.



### Kryds med baggrunddata

Socialrådgivere med under 10 års anciennitet rapporterer 3,8 årlige sygedage med baggrund i det psykiske arbejdsmiljø, mens de med 11-20 års anciennitet rapporterer 1,3 dage og de med over 20 års anciennitet 1,7 dage.

### 3.3 Sammenligning mellem vilkår og reaktioner samt helbred

I dette afsnit er skalaer for kvantitative krav, følelsesmæssige krav, rollekonflikter og forstyrrelser i arbejdet omkodet sådan, at de 25 procent, som scorer lavest, er placeret som 'lav niveau', de 25 procent, som scorer højest, er placeret som 'høj niveau', og midtergruppen på 50 procent er placeret som 'middel niveau'.

Der er generelt mange og klare sammenhænge mellem på den ene side kvantitative krav, følelsesmæssige krav, forstyrrende arbejdsopgaver og rollekonflikter og på den anden side stress, psykisk velbefindende, generelt selvvurderet helbred og sygenærvær. Antal sygedage og antal sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø viser kun en sammenhæng med følelsesmæssige krav og forstyrrende arbejdsopgaver og ikke med kvantitative krav og rollekonflikter.

#### Kvantitative krav

Der er ikke signifikant forskel mellem de forskellige niveauer af kvantitative krav og henholdsvis sygedage og sygedage pga. psykisk arbejdsmiljø.

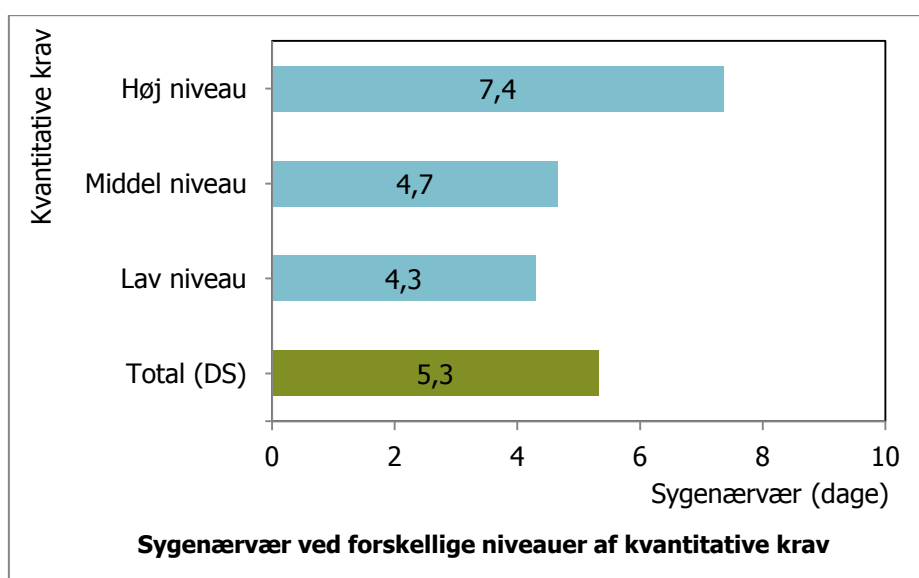
Nedenfor er vist fire figurer, som illustrerer de sammenhænge, der findes med kvantitative krav. Sammenhængene beskrives først, herefter følger fire figurer, som illustrerer sammenhængene.

Sygenærvær: Har man høje kvantitative krav har man også mere sygenærvær end hvis man har middel eller lave kvantitative krav.

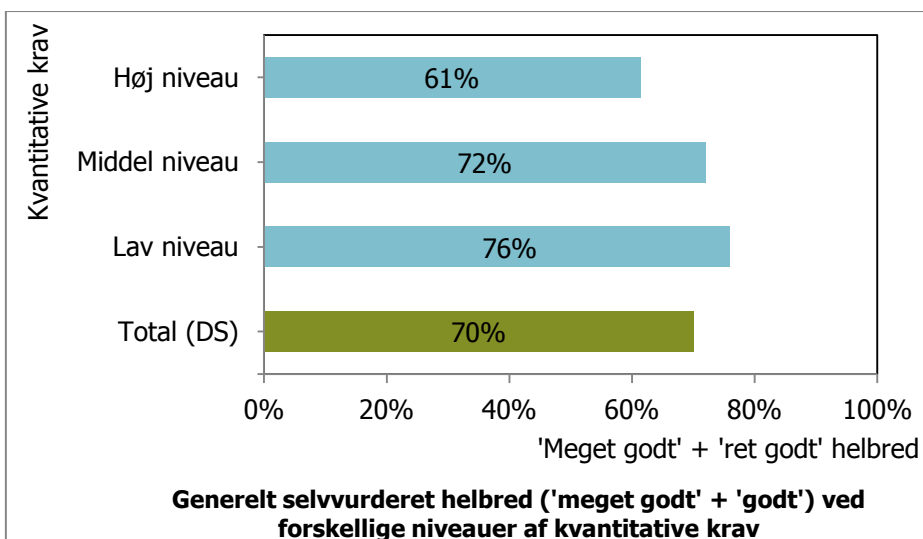
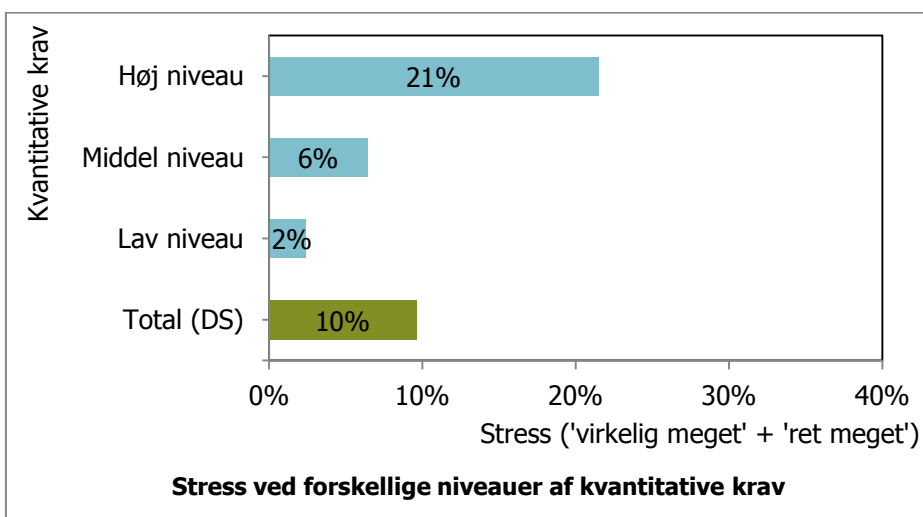
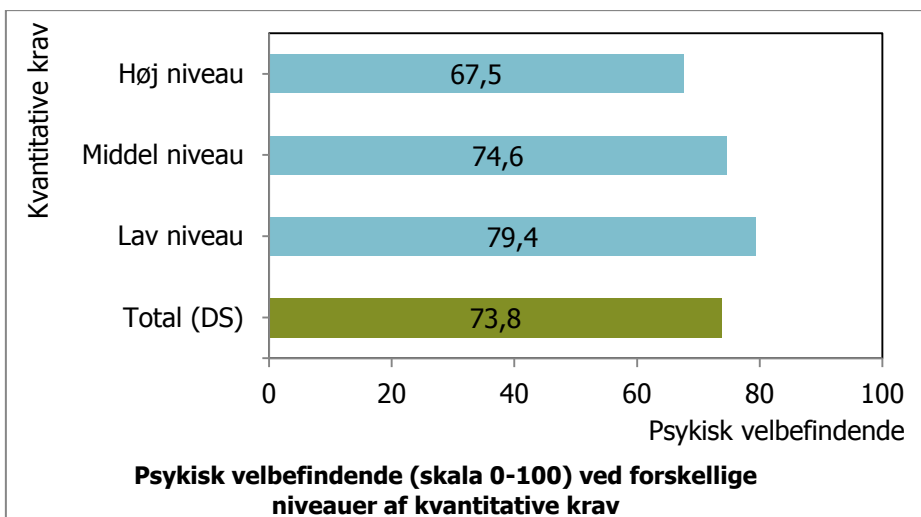
Psykisk velbefindende: Har man høje kvantitative krav, har man et lavt psykisk velbefindende og omvendt.

Stress: Har man høje kvantitative krav har en høj andel stress og lave kvantitative krav viser en lav andel med stress. Forskellen er markant.

Generelt selvvurderet helbred: Har man høje kvantitative krav, har man et lavt selvvurderet helbred, lave kvantitative krav viser et højt selvvurderet helbred.







## Følelsesmæssige krav

De seks figurer som illustrerer sammenhænge til følelsesmæssige krav er ikke vist, men sammenhængene beskrives.

Sygedage: Hvis man har høje følelsesmæssige krav har man flere sygedage end, hvis man har middel eller lavt niveau af følelsesmæssige krav.

Sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø: Hvis man har høje følelsesmæssige krav, har man flere sygedage end hvis man har middel eller lavt niveau af følelsesmæssige krav.

Sygenærvær: Hvis man har høje følelsesmæssige krav, har man mere sygenærvær end hvis man har middel eller lavt niveau af følelsesmæssige krav.

Psykisk velbefindende: Hvis man har et højt psykisk velbefindende, har man lave følelsesmæssige krav og omvendt.

Stress: Hvis man har høje følelsesmæssige krav, har man en højt niveau af stress og har man lave følelsesmæssige krav, har man et lavt niveau af stress. Forskellen er markant.

Generelt selvvurderet helbred: Har man høje følelsesmæssige krav, har man et lavt selvvurderet helbred, lave følelsesmæssige krav viser et højt selvvurderet helbred.

## Forstyrrende opgaver

De seks figurer som illustrerer sammenhænge med forstyrrende opgaver er ikke vist, men sammenhængene beskrives.

Sygedage: Har man mange forstyrrende opgaver, har man flere sygedage, end hvis man har middel eller lavt niveau af forstyrrende opgaver.

Sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø: Har man mange forstyrrende opgaver, har man flere sygedage end hvis man har et middel eller lavt niveau af forstyrrende opgaver.

Sygenærvær: Har man et højt niveau af forstyrrende opgaver, har man mere sygenærvær end hvis man har et middel eller lavt niveau af forstyrrende opgaver.

Psykisk velbefindende: Har man et lavt niveau af forstyrrende opgaver, har man et højt psykisk velbefindende og omvendt.

Stress: Har man et højt niveau af forstyrrende opgaver er der en høj andel med stress og et lavt niveau af forstyrrende opgaver medfører en lav andel med stress. Forskellen er markant.

Generelt selvvurderet helbred: Har man et højt niveau af forstyrrende, har man et lavt selvvurderet helbred, et lavt niveau af forstyrrende opgaver medfører et højt selvvurderet helbred.

## Rollekonflikter

De seks figurer som illustrerer sammenhænge til rollekonflikter er ikke vist, men sammenhængene beskrives.

Sygedage: Der er ikke signifikante forskelle.

Sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø: Der er ikke signifikante forskelle.

Sygenærvær: Har man et højt niveau af rollekonflikter, har man mere sygenærvær end, hvis man har et middel eller lavt niveau af rollekonflikter.

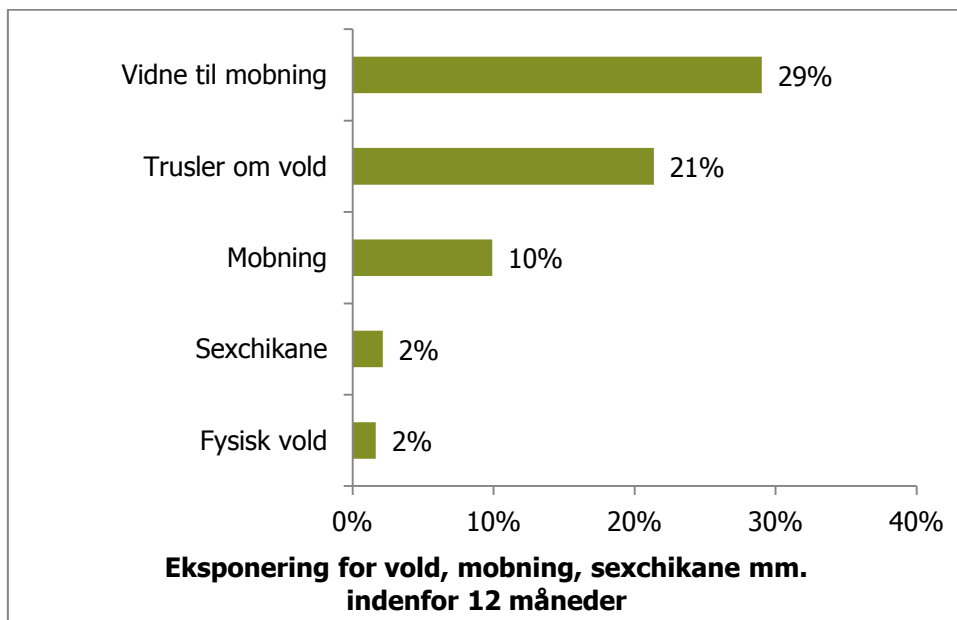
Psykisk velbefindende: Har man et lavt niveau af rollekonflikter, har man et højt psykisk velbefindende og omvendt.

Stress: Har man et højt niveau af rollekonflikter er der en høj andel med stress og har man et lavt niveau af rollekonflikter har man en lav andel med stress. Forskellen er markant.

Generelt selvvurderet helbred: Har man et højt niveau af rollekonflikter, har man også et lavt selvvurderet helbred, og har man et lavt niveau af rollekonflikter har man et højt selvvurderet helbred.

## 4 VOLD, TRUSLER OM VOLD OG ANDRE TRAUMATISKE HÆNDELSER

Knap en tredjedel af socialrådgiverne har inden for de seneste 12 måneder været vidne til mobning på arbejdspladsen. Godt en femtedel har været udsat for trusler om vold mens 2 procent har været udsat for fysisk vold. Hver tiende har oplevet mobning inden for de seneste 12 måneder og 2 procent har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed.



Udøverne af fysisk vold og trusler om vold er næsten udelukkende kunder, klienter, patienter, elever etc.. Udøverne af mobning er primært kolleger og ledere, og udøverne af seksuel chikane er primært kunder, klienter, patienter, elever og kolleger. Fysisk vold og trusler om vold udøves således primært af dem, som man som socialrådgiver løser opgaver for, mobning udøves af dem man arbejder sammen med og seksuel chikane udøves både af dem man løser opgaver for og af dem man arbejder sammen med (kolleger).

Der er gennemsnitligt få socialrådgiverne, som bliver udsat for fysisk vold, når der sammenlignes med FTF-området som helhed og med landsgennemsnittet. Til gengæld ligger socialrådgiverne knap dobbelt så højt som FTF-området, når det handler om at være udsat for trusler om vold og her skal man bemærke, at landsgennemsnittet er endnu lavere end FTF-området. Socialrådgiverne ligger på niveau med FTF, hvad angår at være udsat for mobning og uønsket seksuel opmærksomhed, og både FTF og socialrådgiverne ligger under landsgennemsnittet.

Andelen som har været udsat for vold er uændret fra 2006 til 2011. Voldens 'elementer' har ikke ændret sig siden 2006.

Andelen, som er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed er øget fra 1 procent i 2006 til 2 procent i 2011 (men det er en meget lille udvikling, som ikke er statistisk signifikant).

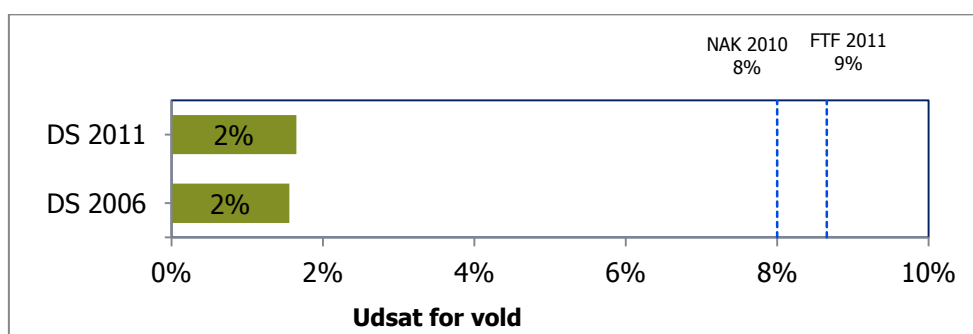
Andelen, som har været udsat for trusler om vold, udsat for mobning og været vidne til mobning kan ikke sammenlignes med 2006 fordi der blev spurgt anderledes.

## 4.1 Fysisk vold

2 procent af medlemmerne af Dansk Socialrådgiverforening har været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder. Dette ligger et stort stykke under gennemsnittet for FTF2011, hvor 9 procent er blevet udsat for fysisk vold og også under landsgennemsnittet fra NAK 2010 (8 procent). I 2006 blev andelen af socialrådgivere som var udsat for fysisk vold opgjort til 1,5 procent, hvilket betyder, at andelen stort set er uforandret i 2011. I figuren er der rundet op til 2 procent.

For to tredjedele af dem, der er blevet udsat for fysisk vold, har det været en engangforeteelse (i alt 17 personer) og for en tredjedel (i alt 6 personer) er volden sket af og til. Ingen oplever at være udsat for vold månedligt eller hyppigere.

I sammenligning med FTF og landsgennemsnittet kan fysisk vold derfor ikke siges at være et stort problem for Dansk Socialrådgiverforening – men det er selvfølgelig stadig et problem, for de få som oplever det. De som bliver udsat for fysisk vold, oplever det heldigvis kun én gang inden for et år eller af og til.



Udsat for vold er ikke opdelt på beskæftigelsesområde fordi der er tale om få personer, som har været udsat og derfor er forskelle mellem jobområderne ikke statistisk signifikante.

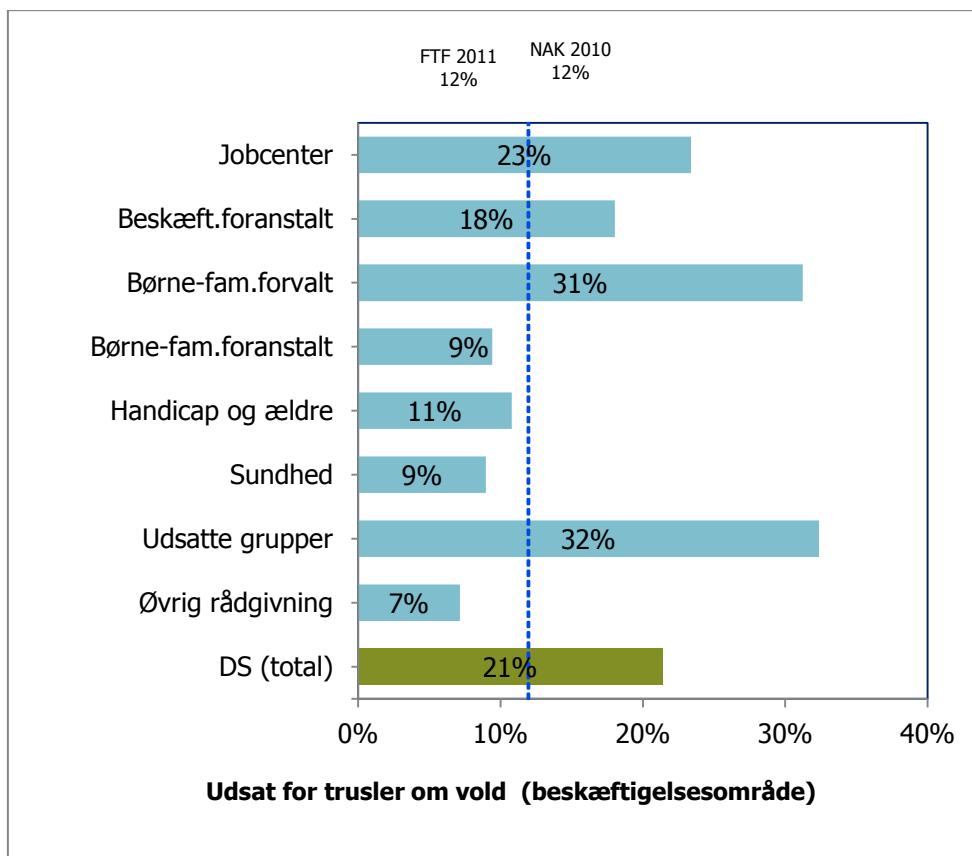
I 94 procent af de tilfælde, hvor et medlem af Dansk Socialrådgiverforening er blevet udsat for fysisk vold, er det klienter, kunder, patienter, elever etc., som har udøvet volden, hvilket er den helt samme tendens, som kan findes i hele FTF undersøgelsen (ikke vist i figur).

## 4.2 Trusler om vold

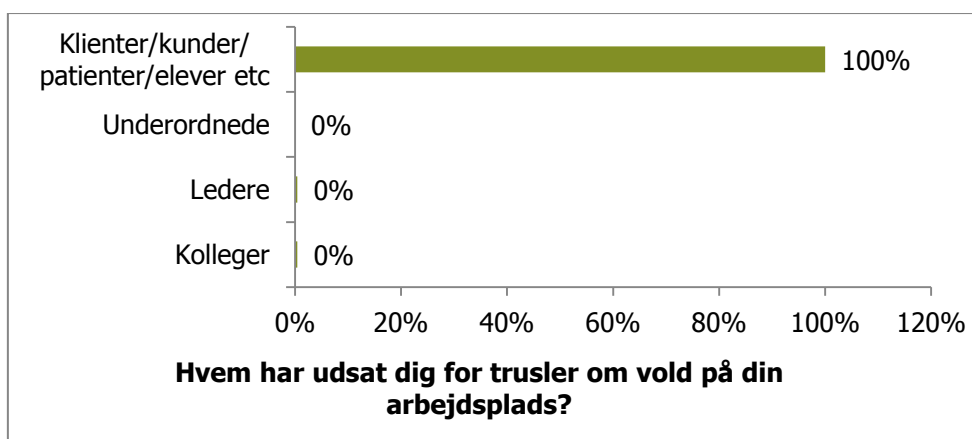
En femtedel (21 procent) af medlemmerne af Dansk Socialrådgiverforening har været udsat for trusler om vold inden for de seneste 12 måneder. Andelen er næsten dobbelt så stor som blandt FTF'erne generelt, hvor 12 procent har været udsat for trusler om vold.

Gennemsnittet for FTF ligger på samme niveau som i NAK 2010, hvor der på landsplan også er 12 procent der angiver, at de havde været udsat for trusler om vold.

De jobgrupper, hvor flest er blevet udsat for vold er de der arbejder med udsatte grupper (32 procent) og inden for 'børne-familie forvaltning' (31 procent).

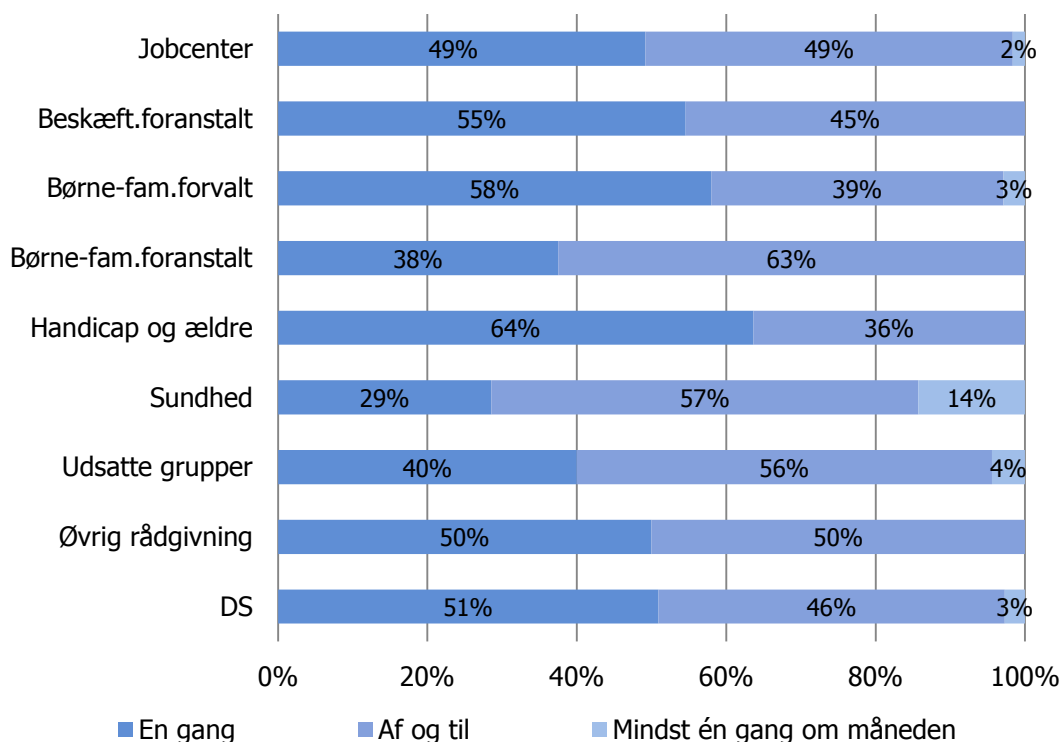


Når der undersøges, hvem der har truet med vold viser det sig, at det næsten i alle tilfældene er klienter, kunder, patienter, elever etc. Alle andre tilfælde er så sjældne, at de ikke giver et synligt udslag i figuren.



Når der blandt de 21 procent, som er udsat for trusler om vold spørges til, hvor ofte man er blevet udsat inden for en periode af 12 måneder, er der 51 procent, som har oplevet trusler én gang, 46 procent af og til, 3 procent månedligt, 0 procent ugentligt og 0 procent dagligt.

### Hvor ofte er du blevet udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?



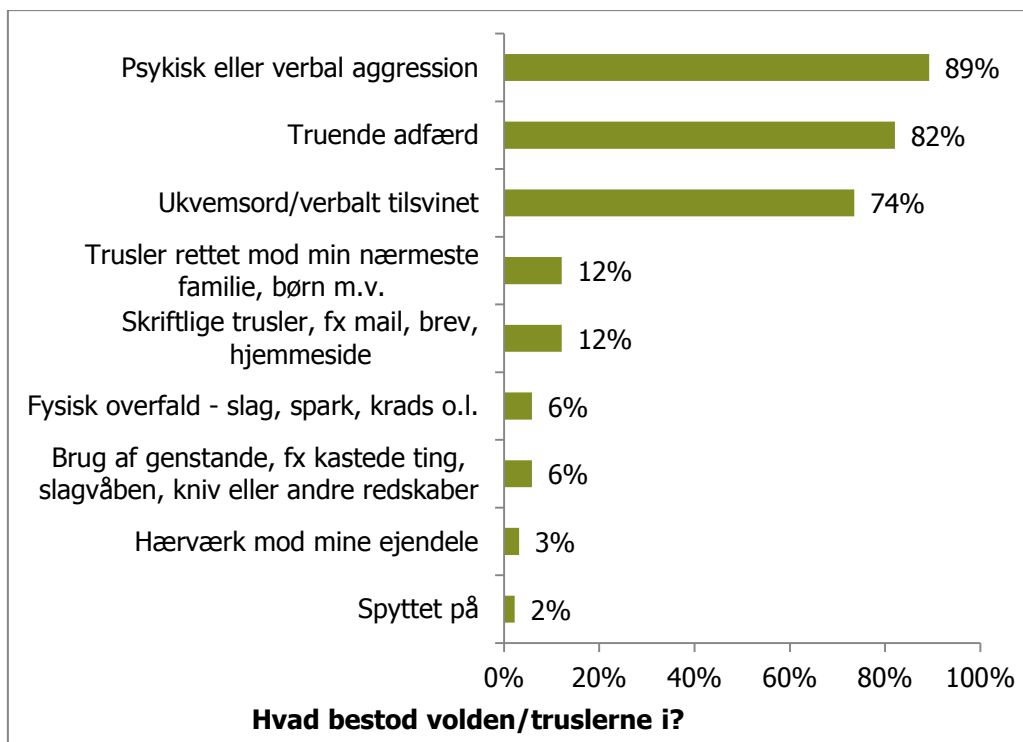
For overskuelighedens skyld er dagligt, ugentligt og månedligt slået sammen til 'mindst månedligt' i tabellen der viser, hvor ofte man har været udsat for vold. 51 procent har været udsat for trusler om vold én gang i løbet af 12 måneder, 46 procent af og til og 3 procent en gang om måneden eller hyppigere. Især 'sundhed', men også 'udsatte grupper' og 'børnefamilie foranstaltninger' har en noget hyppigere eksponering for trusler om vold. 'Handicap og ældre' har en lavere hyppighed i eksponering.

Hovedtallene for socialrådgiverne viser en svagt lavere hyppighed end FTF området generelt. Det er derfor en pointe, at selvom der er mange socialrådgiveres som udsættes for trusler om vold, så er hyppigheden hos de der udsættes ikke højere end på FTF-området, men lidt lavere.

### 4.3 Vold og trusler om vold – samlet set

#### Voldens/truslernes form

De, som enten har været udsat for fysisk vold eller trusler om vold eller begge dele, er blevet bedt om at svare på, hvilken form for vold/trusler, der var tale om. Respondenterne har kunnet give flere svar, både fordi den enkelte episode kan bestå af flere former for vold, og fordi den enkelte respondent kan have oplevet mere end én episode med hver sin form for vold.



De tre former for vold/trusler der fylder mest er psykisk eller verbal aggression (89 procent), truende adfærd (82 procent) og ukvemsord/verbalt tilsvinet (74 procent), hvilket er på niveau med FTF-gennemsnittet. Der er – set i forhold til FTF og til landsgennemsnittet - få socialrådgivere, som er udsat for fysisk vold og derfor er der også få som svarer, at volden har haft form af fysiske overfald, brug af genstande og spyttet på. 12 procent har været udsat for henholdsvis trusler rettet mod deres familie og skriftlige trusler, hvilket er væsentligt højere end FTF-gennemsnittet, som er på henholdsvis 5 og 3 procent. Spyttet på og brug af genstande finder i væsentligt mindre omfang sted over for socialrådgivere end over for FTF-gennemsnittet, mens hærværk mod ejendele ligger på samme niveau som FTF.

Fordelingen ligner for de tre mest rapporterede voldsformer den som FTF'erne generelt rapporterer. De tre former for fysisk vold (fysisk overfald, brug af genstande, og spyttet på) rapporteres i meget mindre omfang af socialrådgivere.

Der er for de tre mest rapporterede former for vold/trusler ikke nogen betydelig forskel mellem jobområderne og der er for få respondenter, der har oplevet de resterende former for vold/trusler til, at der kan siges noget om, hvorvidt der er forskelle mellem jobområder.

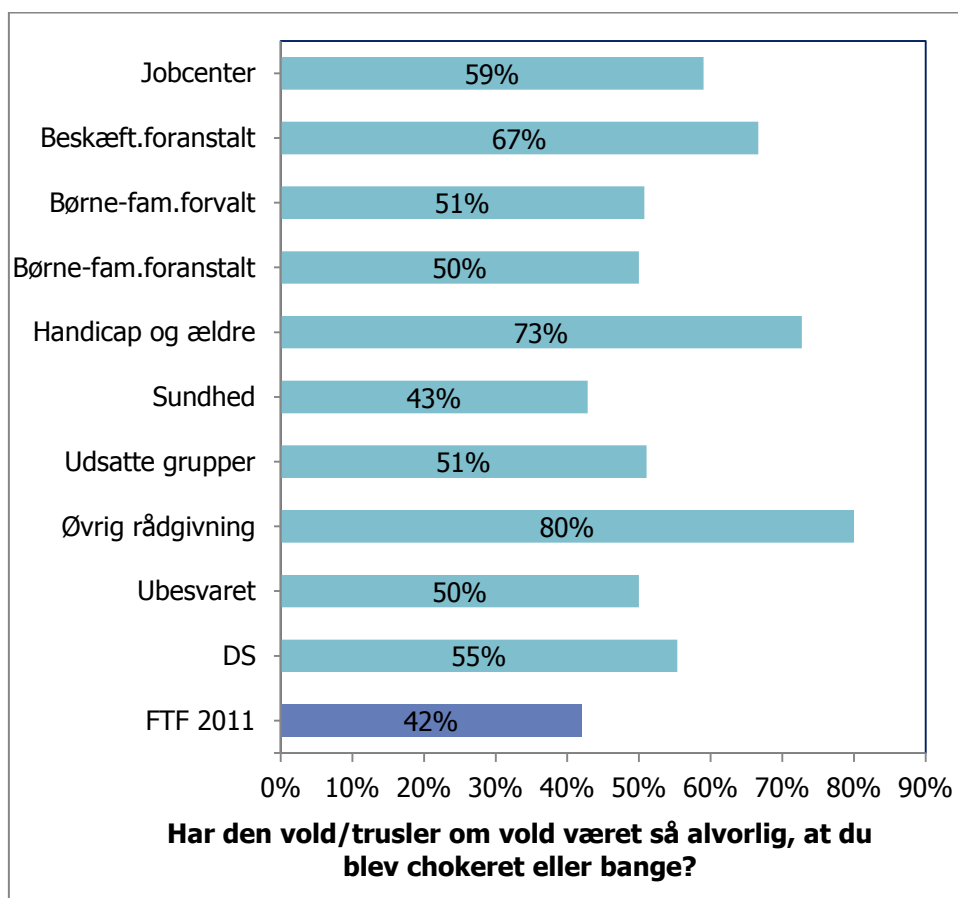
### Konsekvenser af vold

Over halvdelen (55 procent) af socialrådgiverne, som er blevet udsat for fysisk vold eller trusler om vold, er som konsekvens blevet chokeret eller bange. På FTF-området generelt gælder det kun for 42 procent.

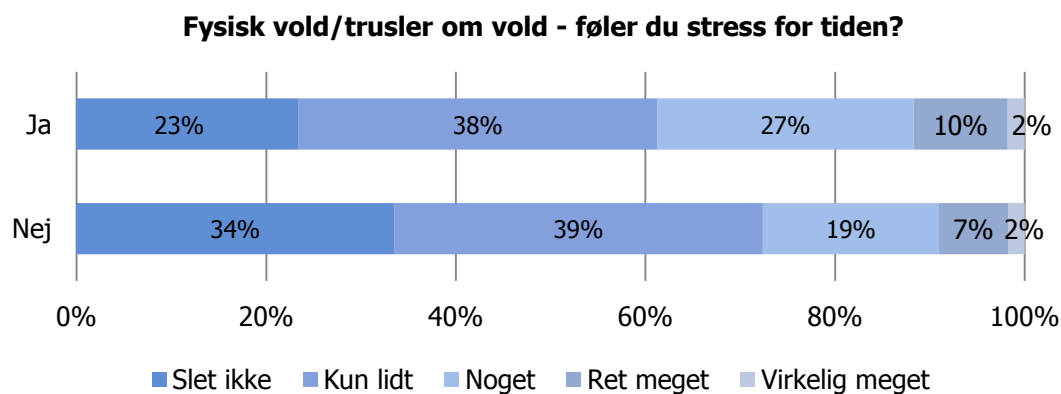
Mellem jobområder viser det sig, at 80 procent af de, som arbejder med 'øvrige rådgivning' er blevet chokerede eller bange, dernæst kommer 'handicap og ældre' (73 procent) og 'beskæftigelse foranstaltninger' (67 procent). I den mere positive ende finder vi 'sundhed', hvor 'kun' 43 procent er blevet chokeret eller bange af at blive udsat for fysisk vold/trusler om vold.



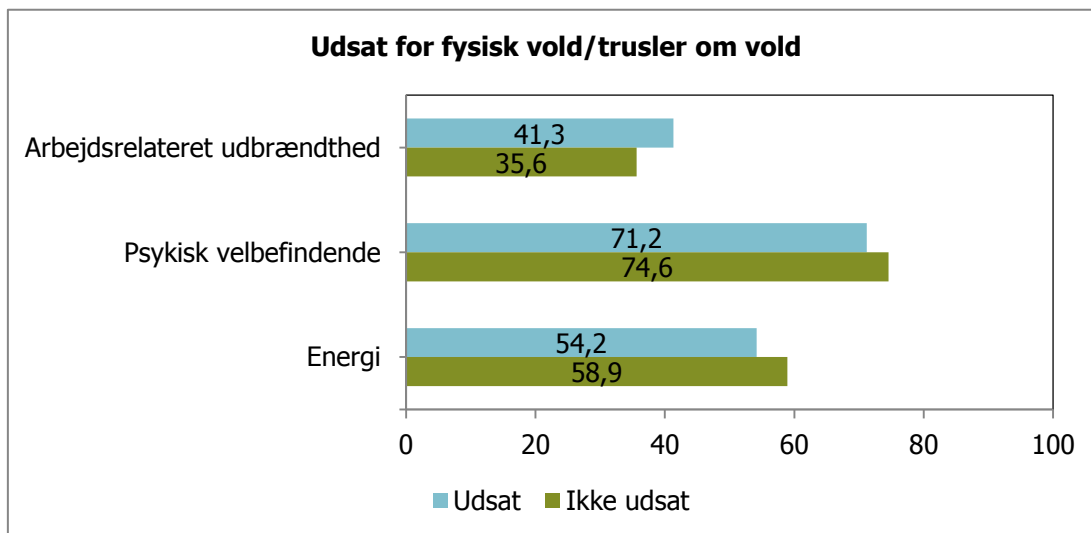
Det ser ud som om, det er de jobområder som mere sjældent bliver udsat for vold og trusler om vold, hvor flest bliver chokeret eller bange, når de bliver udsat, mens der blandt de jobområder, hvor flest bliver eksponerede, er færre der bliver bange og chokerede.



Konsekvenserne af vold og trusler kan have flere negative aspekter. Måles der fx på stress, kan det ses, at de socialrådgivere, der er blevet udsat for fysisk vold og/eller trusler om vold er mere stressede. Hvis man lægger kategorierne 'noget', 'ret meget' og 'virkelig meget' stress sammen, som er de kategorier, hvor stressen er mærkbar, oplever 39 procent af de der bliver udsat for vold og/eller trusler også stress. For dem der ikke er blevet udsat for vold og/eller trusler er det 'kun' 28 procent der føler stress.



Ud over stress oplever de socialrådgivere, der er blevet udsat for vold/trusler også større arbejdsrelateret udbrændthed, lavere psykisk velbefindende og mindre energi end de socialrådgivere, der ikke er blevet udsat for vold/trusler. Især forskellen for arbejdsrelateret udbrændthed er markant.



#### **Sygedage og vold/trusler om vold**

Vi har undersøgt sammenhængen mellem vold/trusler om vold og sygedage samt sammenhængen mellem at være udsat for vold og sygedage.

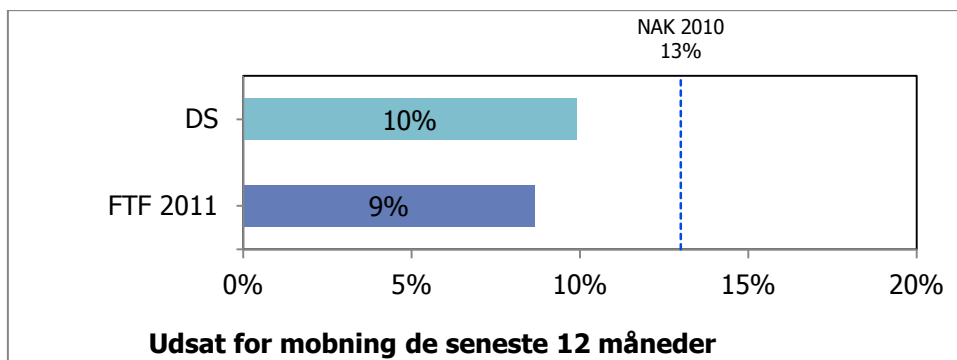
Der er en sammenhæng som viser, at de som har været udsat for vold har 14,7 sygedag og de som ikke har været udsat for vold har 9,4 sygedag. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant, hvilket kan formodes at skyldes det lave antal respondenter, som er udsat for vold. Det betyder, at sammenhængen kan vise sig at være signifikant, hvis man gennemførte undersøgelsen med flere respondenter.

Der er ingen sammenhæng mellem at være udsat for trusler om vold og antal sygedage.

#### **4.4 Mobning på arbejdspladsen**

10 procent af medlemmerne af Dansk Socialrådgiverforening giver udtryk for, at de er blevet udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder. Det er tæt på gennemsnit for FTF'erne, hvor 9 procent har været udsat for mobning. På landsplan var der 13 procent, som var udsat for mobning i NAK 2010 undersøgelsen. Socialrådgiverne ligger derfor under landsgennemsnittet og næsten lige så godt som FTF'ere generelt.

Mobning må dog ses som en uacceptabel adfærd, som bør være fraværende på en arbejdsplads og på den baggrund er 10 procent en alt for høj andel.



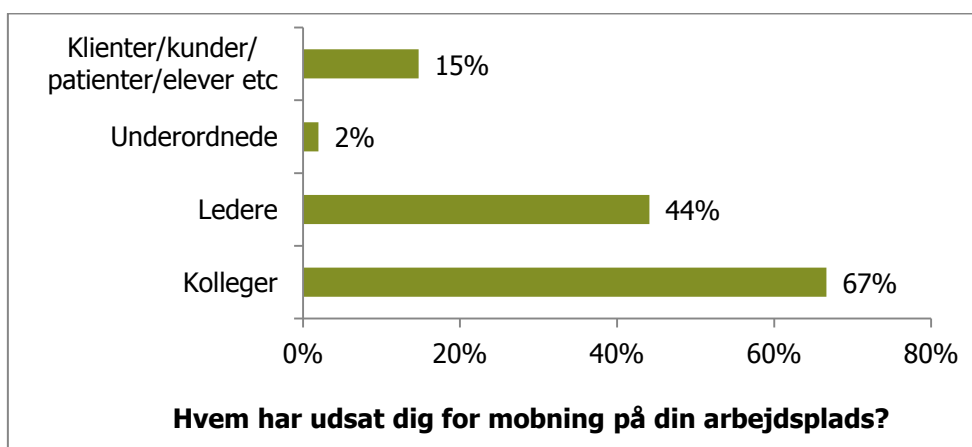
Opdelt efter jobgruppe er der ingen betydelig forskel på, hvem der bliver ramt af mobning og tallene er heller ikke statistisk signifikante.

For 81 procent af de, der har været udsat for mobning, er det kun sket én gang inden for de seneste 12 måneder, 8 procent svarer af og til, 5 procent månedligt, 6 procent ugentligt og 0 procent dagligt (ikke vist i tabel). Fordelingen er stort set den samme som for FTF-området som helhed.

### Hvem mobber?

Der er 67 procent som angiver, at det er kolleger, og 44 procent som angiver, at det er ledere, der mobber. Da mobning kan have fundet sted flere gange og fra flere forskellige mobbere, summerer tallene til over 100 procent. 15 procent føler sig mobbet af klienter, kunder, patienter, elever etc. og 2 procent af underordnede. Mobning stammer derfor primært fra dem, man arbejder sammen med, mens det tidligere er vist, at fysisk vold og trusler om vold typisk kommer fra dem, socialrådgiverne løser arbejdsopgaver for. Den samme tendens gælder for FTF generelt.

Det er tankevækkende, at så stor en andel angiver, at de har været udsat for mobning fra en leder. Undersøgelser har peget på, at bestemte ledelsesstile direkte eller indirekte kan medvirke til den type mobning, der er arbejdsrelateret. Relationen mellem leder og medarbejder kan være følelsesladet og sårbar, fx i forhold til oplevelsen af anerkendelse, frustration, krænkelse og usikkerhed. Begge parter er derfor i højere grad opmærksomme på den andens eventuelle negative adfærd.



## 4.5 Vidne til mobning

At være vidne til mobning kan være en belastning i sig selv. Hvis man fx ikke har mulighed for at handle og stoppe mobningen, kan man som vidne komme til at opleve sig som en passiv deltager. Det kan være meget ubehageligt at se kolleger udsat for mobning, og man kan yderligere blive bange for, om det kan komme til at gå ud over en selv i næste omgang.

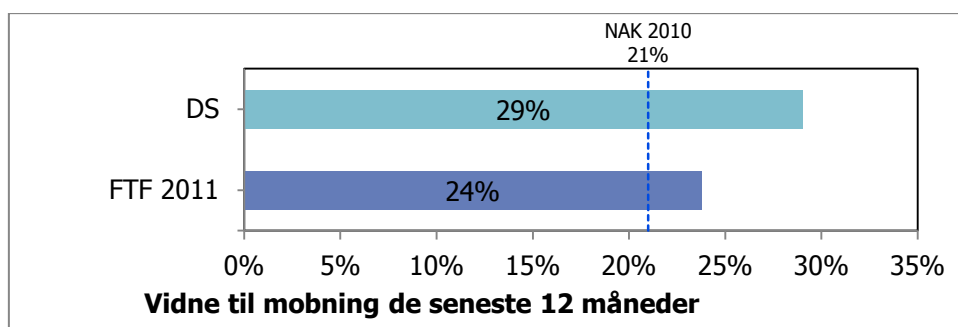
En undersøgelse har vist, at det ikke kun er personer, der har været udsat for mobning, der oplever negative konsekvenser. Vidner til mobning oplever også negative konsekvenser fx i form af flere angst symptomer. Undersøgelsen viste tillige, at vidner til mobning oplevede mindre støtte fra ledere, end ikke mobbede personer.

Mobning på arbejdspladsen kan således have indflydelse på det generelle arbejdsklima, hvilket understreger vigtigheden af, at sætte ind over for mobning.<sup>11</sup>

Næsten hver tredje har været vidne til mobning inden for de seneste 12 måneder, hvor det gælder for næsten hver fjerde af FTF'erne generelt og godt hver femte i NAK 2010. Socialrådgiverne er derfor i højere grad end andre FTF'ere og lønmodtagere vidne til mobning.

Der er en betragtelig forskel mellem de 10 procent som rapporterer, at de selv har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder, og de 29 procent som oplever, at de har været vidne til mobning inden for 12 måneder. Forskellen kan skyldes, at der typisk er flere vidner til samme mobning. Hertil kommer, at det kan være svært at indrømme, at man selv har været udsat for mobning.

Mellem jobområde er der ingen signifikante forskelle på, om man har været vidne til mobning de seneste 12 måneder.



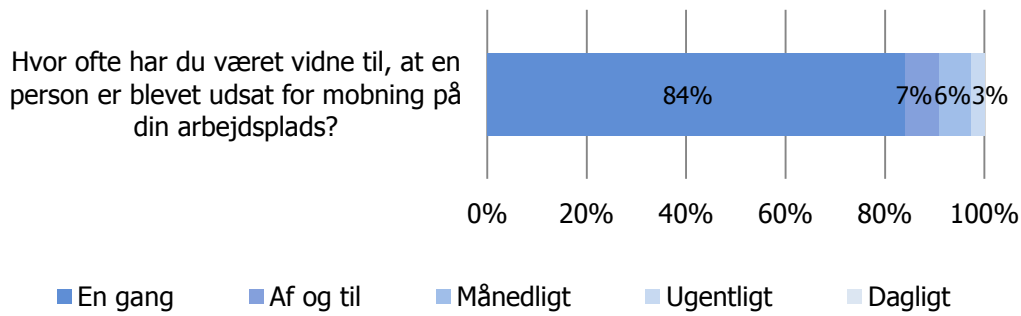
Blandt de, som har været vidne til mobning, har 84 procent været vidne én gang, 7 procent af og til, 6 procent en gang om måneden, 3 procent ugentligt og 0 procent dagligt. Fordelingen ligner den, der findes for FTF generelt.

Der er ikke væsentlige forskelle mellem beskæftigelsesgrupperne.

---

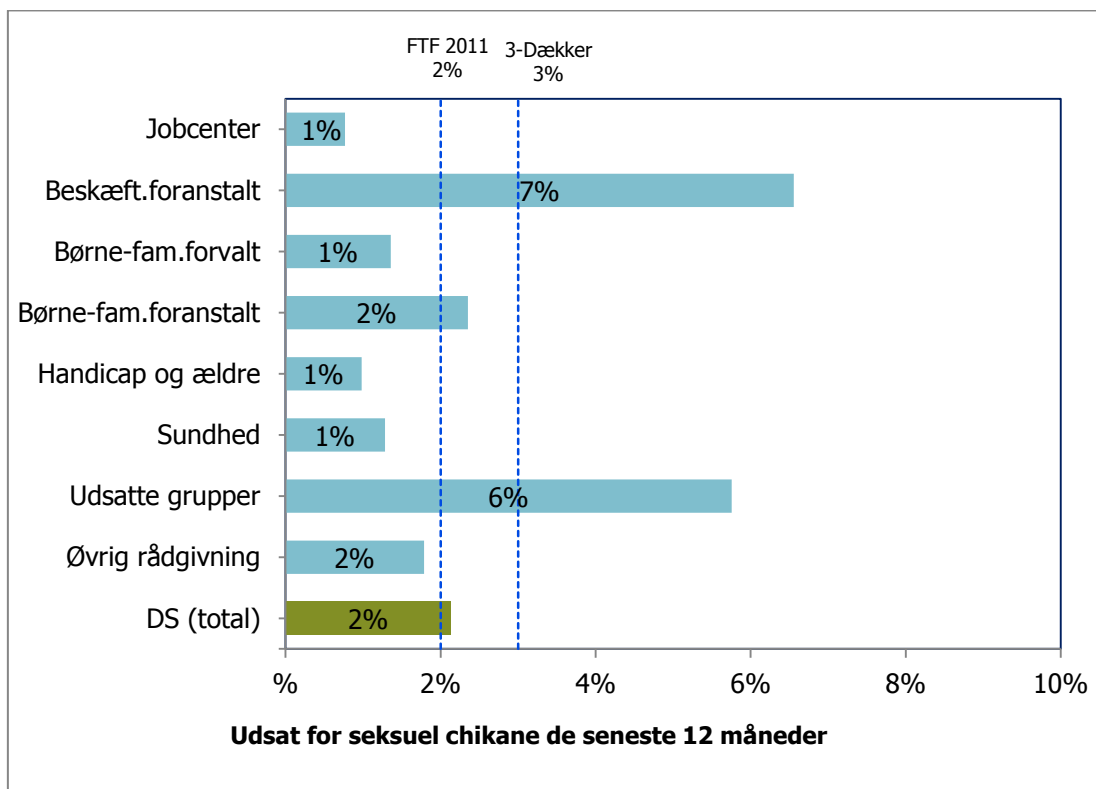
<sup>11</sup> Hansen ÅM, Hogh A, Persson R, Karlson B, Garde AH & Ørbæk P. Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, jan. 2006; 60: p. 63-72.

## Vidne til mobning - hvor ofte?



### 4.6 Seksuel chikane

To procent af socialrådgiverne har oplevet at være udsat for uønsket seksuel opmærksomhed inden for de seneste 12 måneder, hvilket er samme niveau som findes for hele FTF-området i 2011. Til sammenligning var 3 procent af samtlige på arbejdsmarkedet udsat for uønsket seksuel chikane målt i 3-dækker undersøgelsen i 2005<sup>12</sup>. Både socialrådgivere og FTF'ere synes derfor at ligge lidt under landsgennemsnittet. I 2006 var det 1 procent af socialrådgiverne som var udsat for seksuel chikane. Stigningen er fra 2006 til 2011 er så beskednen, at den kan skyldes statistisk tilfældighed.



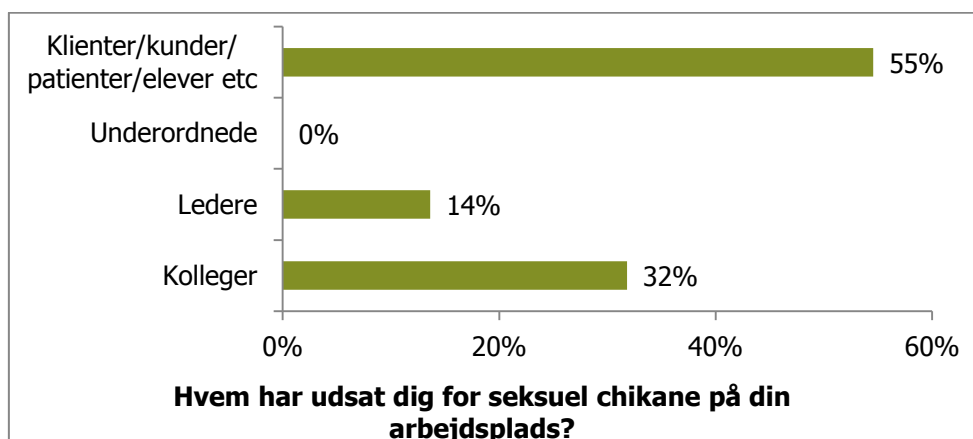
<sup>12</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Landsdækkende undersøgelse af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005 baseret på "Tredækkerskemaet".

Mellem jobområder er 7 procent af de som arbejder med 'beskæftigelse foranstaltninger' og 6 procent af de som arbejder med 'udsatte grupper', blevet udsat for seksuel chikane. De øvrige jobområder ligger enten på eller under gennemsnittet for socialrådgiverne. Når de som arbejder med udsatte grupper og beskæftigelsesforanstaltning, ligger så meget højere end de andre jobgrupper, kan det forklares med, at de ofte arbejder fysisk tæt på klienter og borgere, mens andre jobgrupper i højere grad har 'et skrivebord' mellem dem og borgeren.

For samtlige jobområder gælder det, at de der har været udsat for seksuel chikane kun har oplevet det én gang.

### Hvem chikanerer seksuelt?

Uønsket seksuel opmærksomhed finder primært sted fra klienter, kunder, patienter, elever etc. (55 procent) og fra kolleger (32 procent). 14 procent er udsat for uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere og ingen fra underordnede. I sammenligning med FTF generelt er der lidt færre socialrådgivere, der bliver udsat for uønsket seksuel opmærksomhed af deres kolleger. Fordelingen ligner overordnet den man finder i 3-dækker undersøgelsen fra 2005, men flere klienter, kunder, patienter, elever, og færre ledere står bag uønsket seksuel opmærksomhed hos socialrådgiverne.



## 5 LEDERE – SÆRLIGE KARAKTERISTIKA

I dette kapitel sammenlignes medarbejdere med og uden ledelsesansvar med hinanden. Formålet er primært at give en karakteristisk af lederes vilkår og reaktioner i det psykiske arbejdsmiljø, men når der sammenlignes med medarbejdere, bliver det også en karakteristik af medarbejderne som gruppe.

Der er mulighed for at skelne mellem ledere med og uden personaleansvar, men der er relativt få personer i begge grupper, og de er derfor slået sammen til en gruppe i analysen.

Analysen viser at ledere trods højere krav om at arbejde meget og en høj belastning af arbejde-privatliv dimensionen ligger bedre end medarbejdere hvad angår energi i arbejdet, udbrændthed og psykisk velbefindende, samt har et lavere sygefravær. Årsagerne kan blandt andet findes i højere udviklingsmuligheder og involvering på arbejdet samt oplevelsen af en højere belønning og en højere social kapital end medarbejdere.

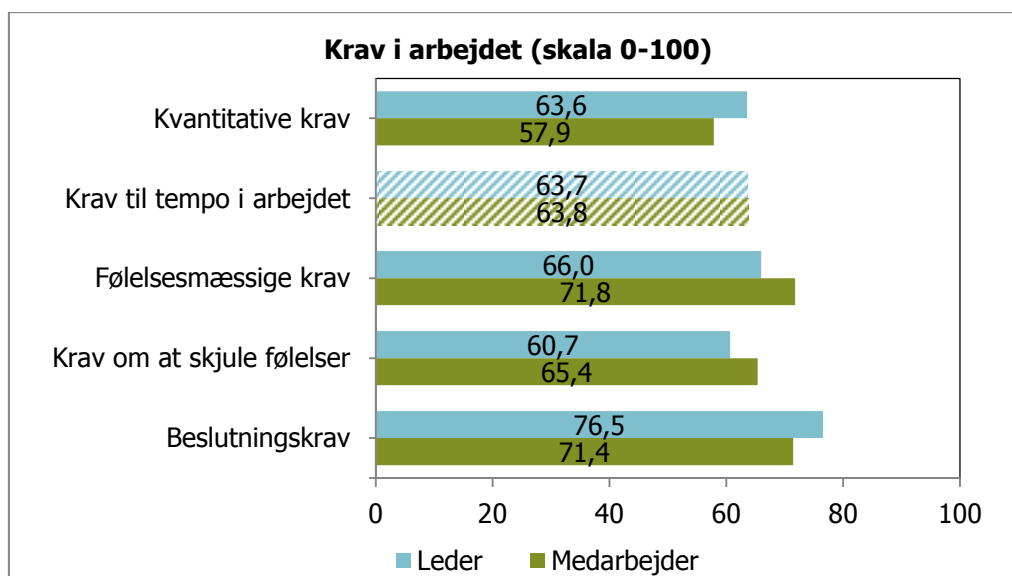
I tabellerne nedenfor er de dimensioner, som er vist med skravering ikke signifikante, mens de som er vist uden skravering, alle er signifikante. I de fleste tilfælde gælder det, at når der ikke er statistisk signifikans, så er den talmæssige forskel på lederes og medarbejders score også lille, dvs. at ledernes og medarbejdernes oplevelser og reaktioner er tæt på at være ens.

### 5.1 Vilkår i det psykiske arbejdsmiljø

Ledere rapporterer større krav til at arbejde meget (kvantitative krav) og større beslutningskrav end medarbejdere. Ledere rapporterer lavere på følelsesmæssige krav og på krav om at skjule følelser, men stadig højere end et nationalt gennemsnit og højere end FTF gennemsnittet. For krav om at skjule følelser er forskellen mellem ledere og medarbejdere akkurat under grænsen på fem point, som beskriver en mærkbar forskel.

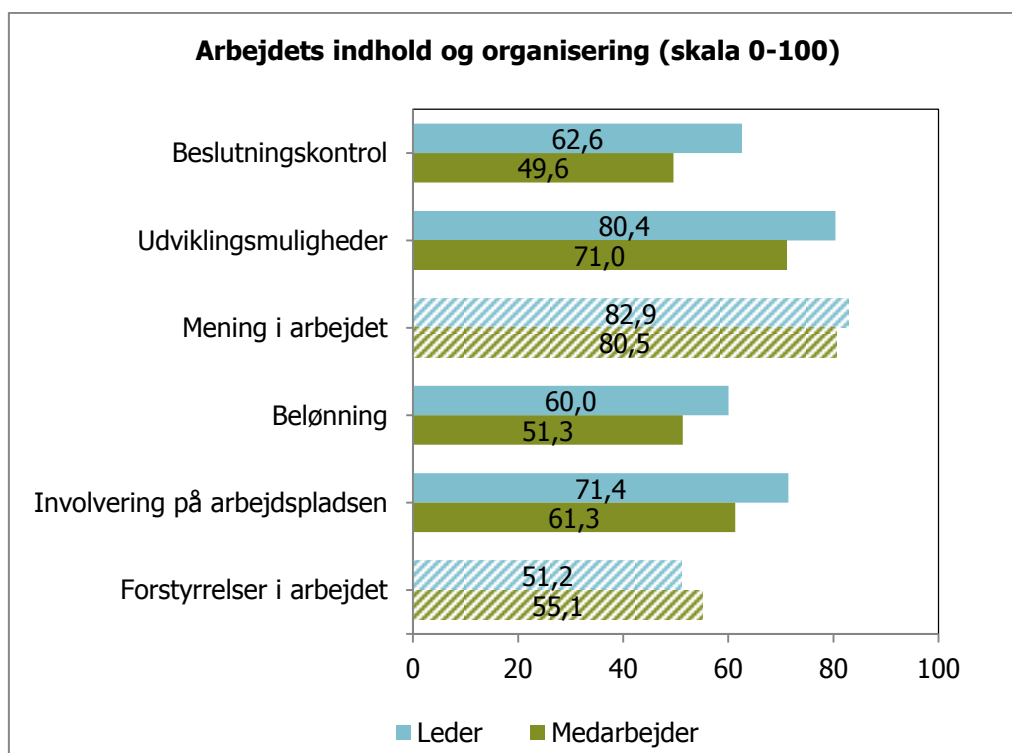
At ledere scorer lavere på forhold omkring følelsesmæssige forhold hænger formodentlig sammen med, at de i mindre grad har kontakt til klienter, borgere og patienter. At de bliver mødt med høje krav om at tage beslutninger og krav om at arbejde meget ligger i forlængelse af normale forestillinger om udfordringer i et lederjob.

Der er ingen signifikant forskel på krav til tempo i arbejdet.



Ledere har også en højere beslutningskontrol end medarbejdere og det hænger positivt sammen med, at ledere også oplever større beslutningskrav. Ledere scorer gennemsnitligt højere end medarbejdere på udviklingsmuligheder, belønning og involvering på arbejdspladsen. Det er alle områder, hvor det er forventeligt, at ledere vil score højere.

Der er ingen signifikant forskel på scoren på mening i arbejdet eller på forstyrrelser i arbejdet.



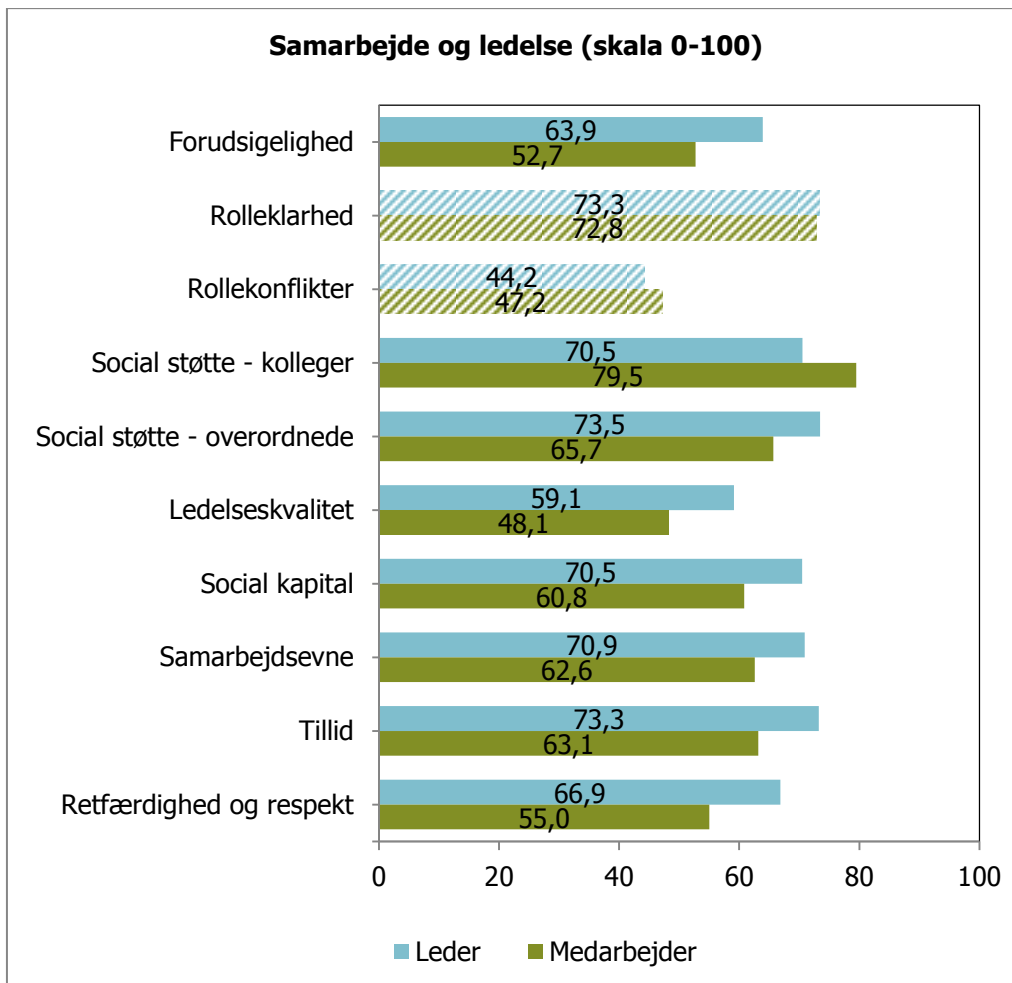
Ledere rapporterer en markant højere forudsigelighed i arbejdet end medarbejdere. En del af forklaringen er, at det er lederne, der træffer en række beslutninger vedrørende arbejdet, og derfor er de forudsigelige for dem selv. Især mellemledere må dog formodes at kunne opleve uforudsigelighed i relation til den øvre ledelse.

Ledere oplever lavere social støtte fra kolleger, hvilket kan forklares ved, at de fleste ledere ikke har den samme daglige kontakt til kolleger som medarbejdere har. Til gengæld oplever de en højere støtte fra overordnede end medarbejderne gør – hvilket kan antyde er, at ledere oplever en bedre støtte fra deres egne overordnede end den støtte de selv yder til medarbejderne. I tråd hermed rapporterer ledere en højere ledelseskvalitet end medarbejdere. Ud over at der kan være tale om en reel forskel, er det muligt at ledere nemmere end medarbejdere kan gennemskue den ledelse der foregår og derfor bedre forstår den og påskønner den.

På spørgsmålet om social kapital og de tre dimensioner, som indgår i social kapital, scorer ledere højere end medarbejdere.

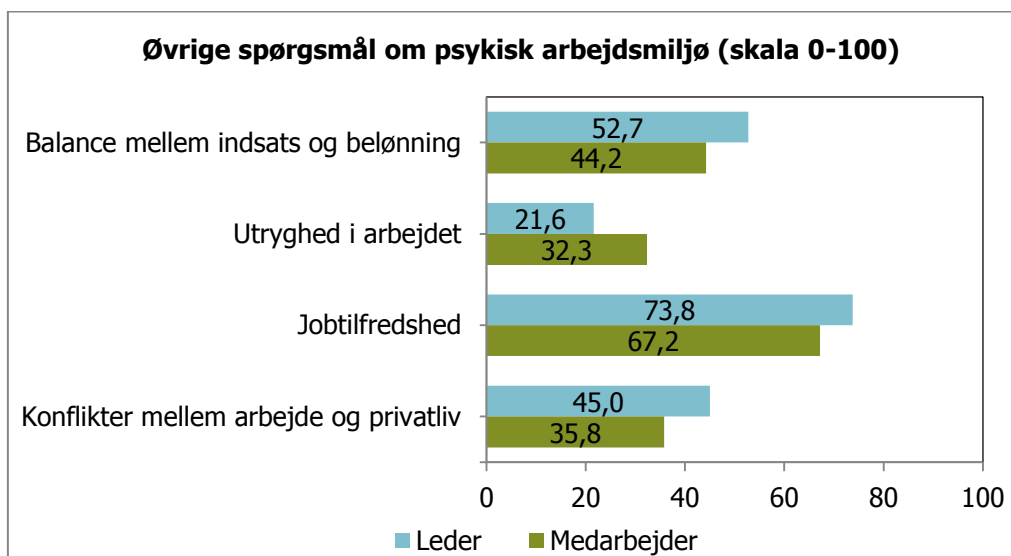
Der er ingen signifikant forskel på scoren på rolleklarhed og rollekonflikter.





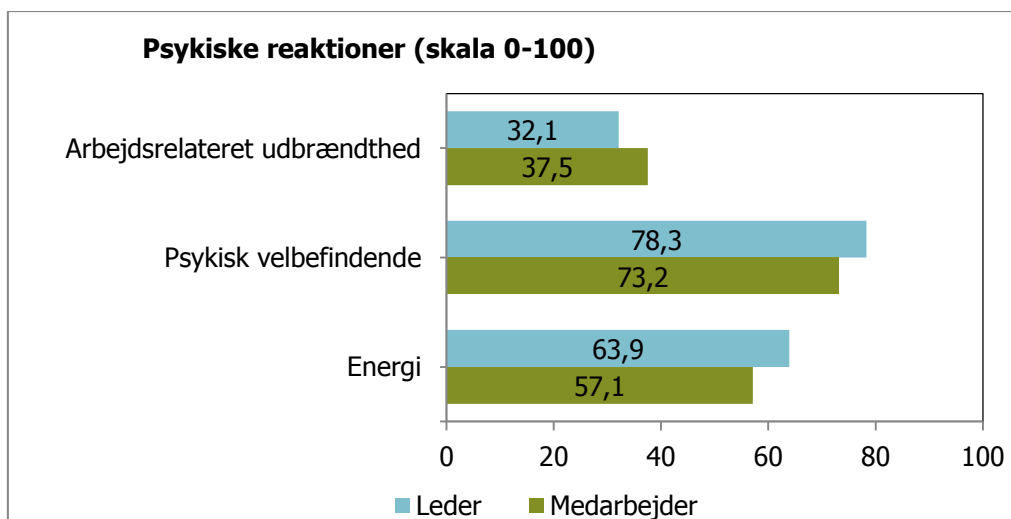
Ledere oplever en mærkbar større balance mellem indsats og belønning, som kan forklares ved at ledere generelt får mere i løn end medarbejdere og ved at der eksisterer flere ekstra belønningsmuligheder til ledere end til medarbejdere. Jobtilfredsheden er også mærkbart større end blandt medarbejdere og utrygheden i arbejdet er lavere. Især det sidste er interessant, da det indikerer, at de senere års krise synes at slå mere igennem på medarbejderniveau end på lederniveau.

Ledere oplever flere konflikter mellem arbejde og privatliv, hvilket kan hænge sammen med at ledere også oplever større kvantitative krav i arbejdet (arbejde meget).

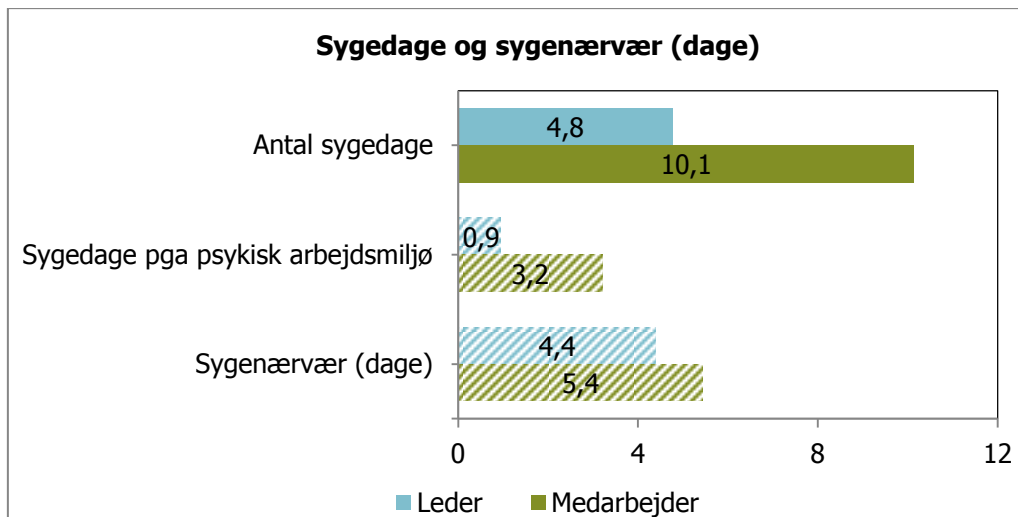


## 5.2 Reaktionen, sygefravær mm.

Ledere rapporterer højere energi i arbejdet, lavere udbændthed og et højere psykisk velbefindende, som dog ligger lige uden for grænsen af det mærkbare.



Ledere har under halvt så mange sygedage som medarbejdere mens forskellene for sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø og sygenærvær ikke er signifikante.



Talmæssigt ser det ud som om, at ledere har et bedre selv vurderet helbred og at de er mindre ramt af stress, men resultaterne er ikke statistisk signifikante og ikke vist i figurer.

## 6 FORANDRINGER I EN KRISETID

Socialrådgivere har inden for de sidste to år oplevet betydelig flere forandringer, som antages at belaste det psykiske arbejdsmiljø end forandringer, som antages at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

De tre forandringer med formodet negativ konsekvens er: (a) færre medarbejdere, (b) øget arbejdsmængde per medarbejder og (c) omorganiseringer, sammenlægninger, lukninger eller flytninger. Når tre negative forandringer lægges sammen har 94 procent oplevet mindst én af de negative forandringer inden for en periode af 24 måneder.

Kommunalt og regionalt ansatte har oplevet flest negative forandringer, mens statslige og privat ansatte har oplevet væsentligt færre. Mellem beskæftigelsesområder er ansatte inden for 'udsatte grupper' og 'øvrige rådgivning' udsat for færre forandringer end de andre beskæftigelsesområder, herefter følger 'børne-familie foranstaltninger', mens de øvrige fem områder har rapporteret flere negative forandringer.

En tredjedel af socialrådgiverne svarer i meget høj grad eller i høj grad til spørgsmålet, om de er tilfreds med den måde, som ledelsen har håndteret forandringer på, derfor må tilfredsheden med ledelsens håndtering af forandringer beskrives som beskeden.

13 procent svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til spørgsmålet om, om medarbejderne har haft indflydelse på den måde forandringerne er gennemført på, hvilket er meget beskedent.

39 procent forventer store eller begrænsede forandringer med positiv betydning inden for de næste 24 måneder og 49 procent forventer store eller begrænsede forandringer med negativ betydning inden for de næste 24 måneder.

En tredjedel (32 procent) tror 'virkelig meget' eller 'meget' på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen, 37 procent svarer 'noget', 32 procent svarer 'lidt' eller 'meget lidt'. Der er således generelt lige stor tiltro og mistro, men også en stor del, som kun svarer 'noget'.

### 6.1 Forandringer inden for de seneste 24 måneder

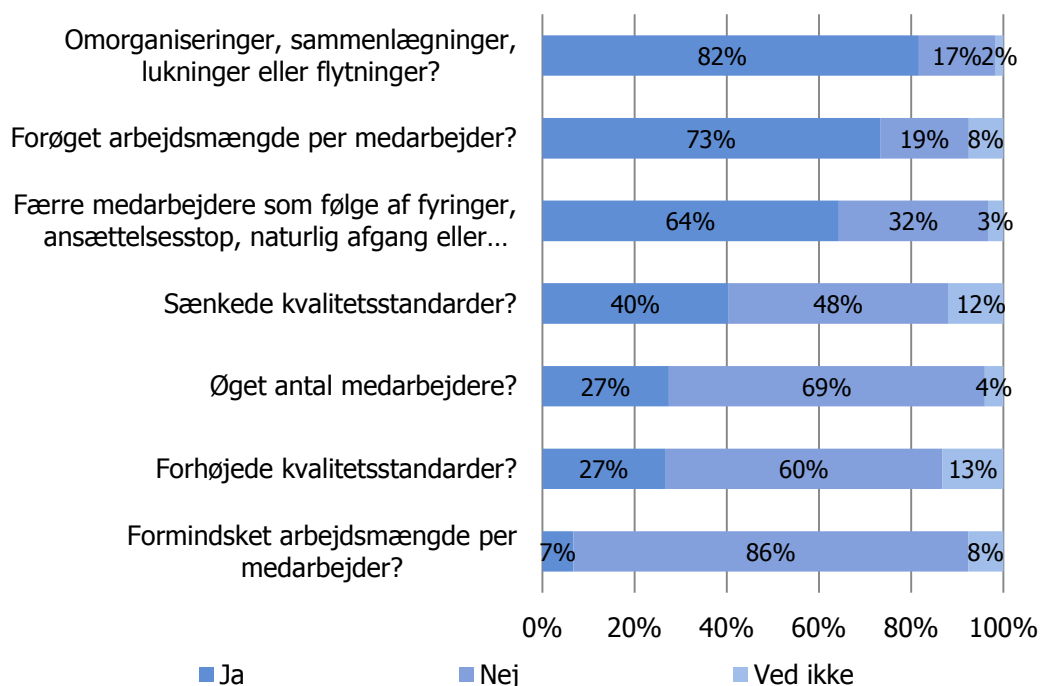
Der er stillet syv spørgsmål om forandringer på arbejdspladsen, hvor den enkelte medarbejder har skullet forholde sig til, om de har fundet sted inden for de seneste 24 måneder.

Fire spørgsmål opfanger forandringer, som må antages overvejende at ville belaste det psykiske arbejdsmiljø og tre spørgsmål, som antages overvejende at kunne bidrage til en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Der er flest, som har oplevet forandringer på de tre øverste dimensioner, som mest entydigt kan kædes sammen med en belastning og færrest som har oplevet forandringer på de to nederste dimensioner, som mest kan kædes sammen med en forbedring (se figur). Sænkede og forhøjede kvalitetsstandarder kan hver især både føre til forbedringer og belastninger i arbejdet.

Det overordnede billede der tegnes for socialrådgiverne ligner det, som gælder for FTF-generelt, dog er der omkring 10 procent flere blandt socialrådgiverne, som har oplevet omorganiseringer, sammenlægninger eller flytninger og der er knap 10 procent flere som oplever forhøjede kvalitetsstandarder.

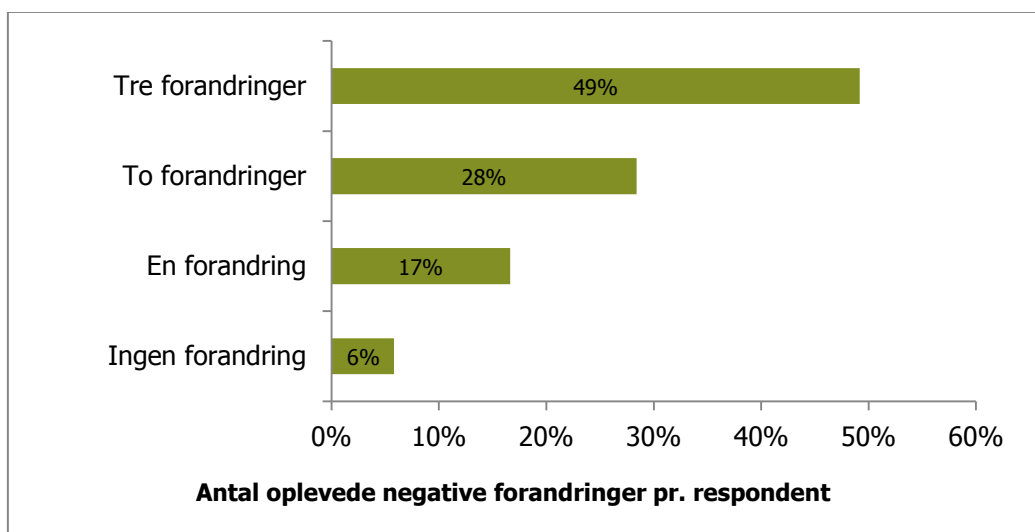
**Er der indenfor de seneste 24 måneder sket nogle af nedenstående forandringer på din arbejdsplads?**



**Negative forandringer**

Det er en antagelse, at tre af de forandringer, som er vist i figuren ovenfor, primært vil have en negativ betydning for arbejdsmiljøet. Det handler om færre medarbejdere, forøget arbejdsmængde og omstruktureringer. De tre forandringer er samlet i et indeks, hvor hver forandring tæller lige meget.

Knap halvdelen af socialrådgiverne har oplevet alle tre forandringer inden for de seneste to år, 28 procent har oplevet to af dem, 17 procent har oplevet en af dem, og 6 procent ingen af dem. Til sammenligning er der 43 procent af FTF-generelt, som har oplevet alle tre forandringer og 10 procent, som ingen forandringer har oplevet. Socialrådgiverne ser derfor ud til at være lidt mere eksponerede for negative forandringer end FTF generelt.

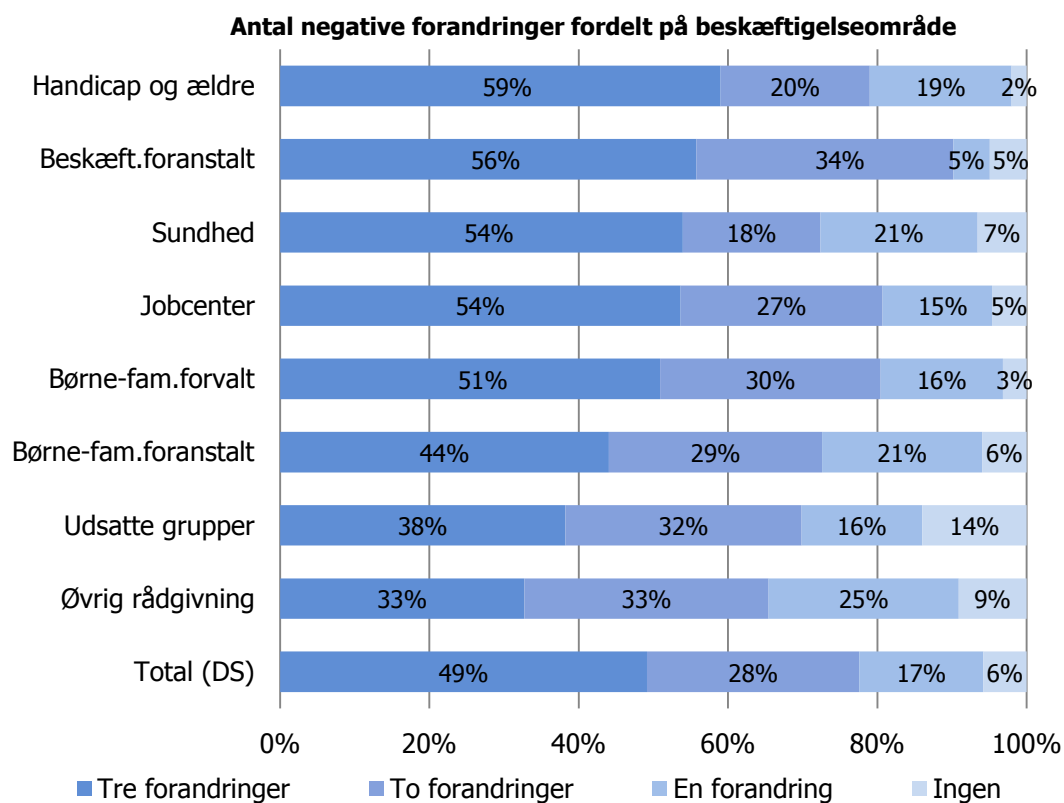


Antal negative forandringer er undersøgt i forhold til beskæftigelsesområde, ansættelsesområde og arbejdspladsstørrelse.

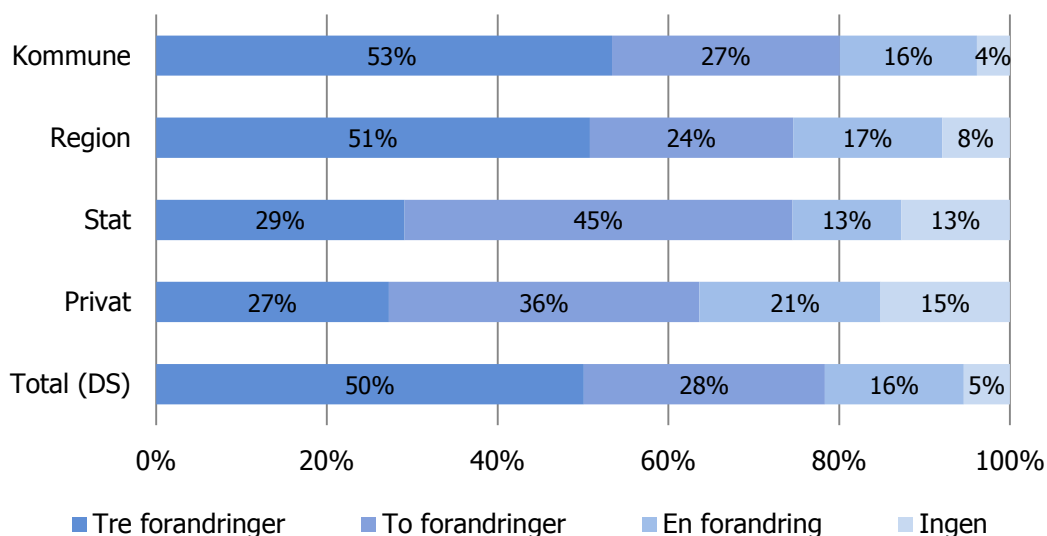
Fordelingen på beskæftigelsesområde viser, at især 'udsatte grupper' og 'øvrige rådgivning' er udsat for færre forandringer end de andre beskæftigelsesområder, herefter følger 'børnefamilie foranstaltninger', mens de øvrige fem områder har rapporteret nogenlunde lige mange forandringer.

Privat og statsligt ansatte har oplevet væsentligt færre forandringer igennem de seneste to år end regionalt og kommunalt ansatte, mens kommunalt og regionalt ansatte har oplevet betydeligt flere.

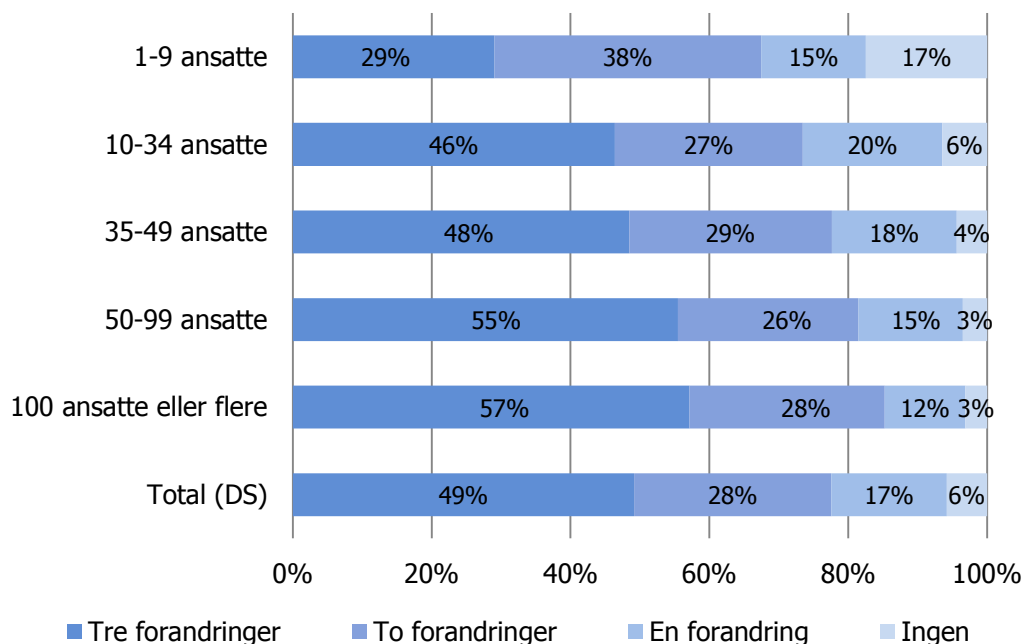
Fordelingen efter antal ansatte viser, at antallet af forandringer stiger når antallet af ansatte stiger. Ansatte på arbejdspladser med 1-9 ansatte har oplevet væsentligt færre forandringer end ansatte på arbejdspladsen med over 100 ansatte. Tendensen forekommer ikke overraskende, da en større arbejdsplads fx kan bestå af flere afdelinger, hvor chancen for at der sker forandringer, som en enkelt ansat kan observere alt andet lige forekommer større.



**Antal negative forandringer fordelt på ansættelsesområde**



**Antal negative forandringer fordelt på arbejdspladsstørrelse**



## Kvalitetsstandarder

De to spørgsmål om henholdsvis hævede og sænkede kvalitetsstandarder er opdelt efter beskæftigelsesområde.

Konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø af forhøjede og sænkede kvalitetstandarder kan være svære at tolke. Hævede kvalitetstandarder kan både medføre en større faglig tilfredshed med arbejdet men også, at man oplever at skulle nå at udføre en højere kvalitet i arbejdet uden, at der følger øgede ressourcer med. Sænkede kvalitetsstandarder peger mest i

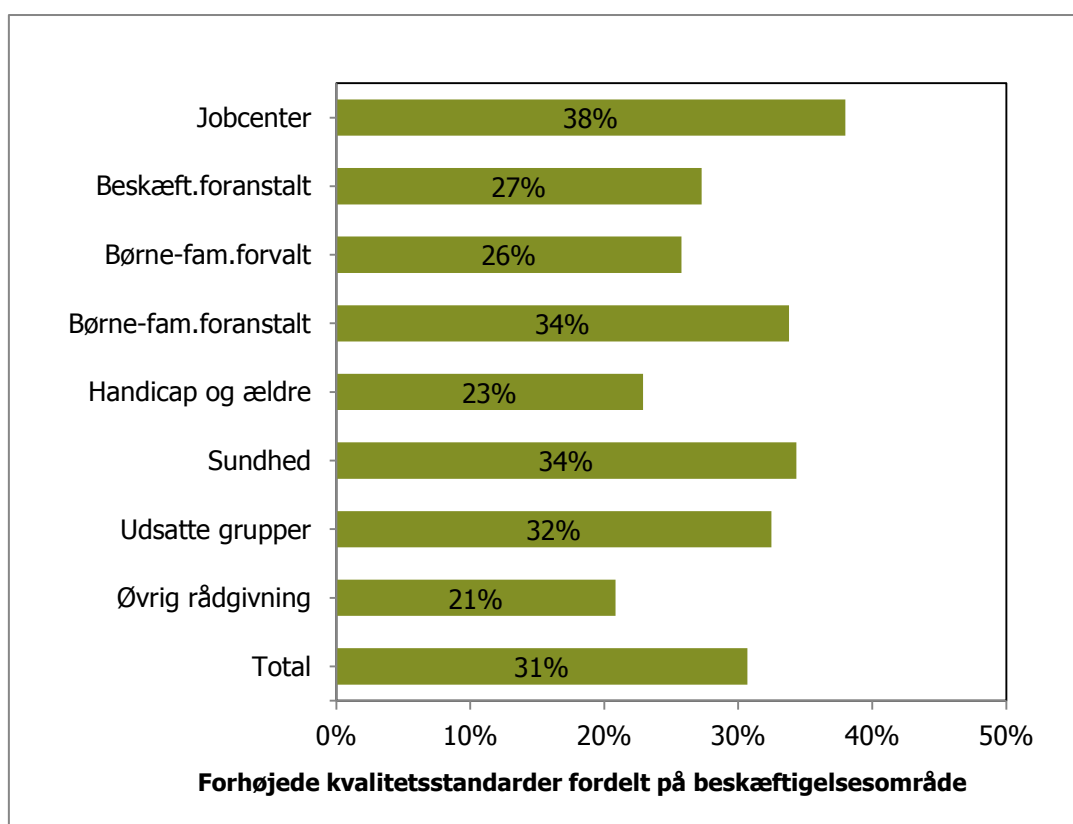
retning af en negativ belastning i form af, at arbejdet ikke længere kan udføres på et tilfredsstillende niveau.

Det overordnede billede er, at flere (46 procent) rapporterer sænkede kvalitetsstandarder og færre (31 procent) rapporterer hævede kvalitetsstandarder. En anden tendens er, at et beskæftigelsesområde der rapporterer højt på sænkede kvalitetsstandarder ofte rapporterer lavt på hævede kvalitetsstandarder. Der er således en tendens til at det er enten eller.

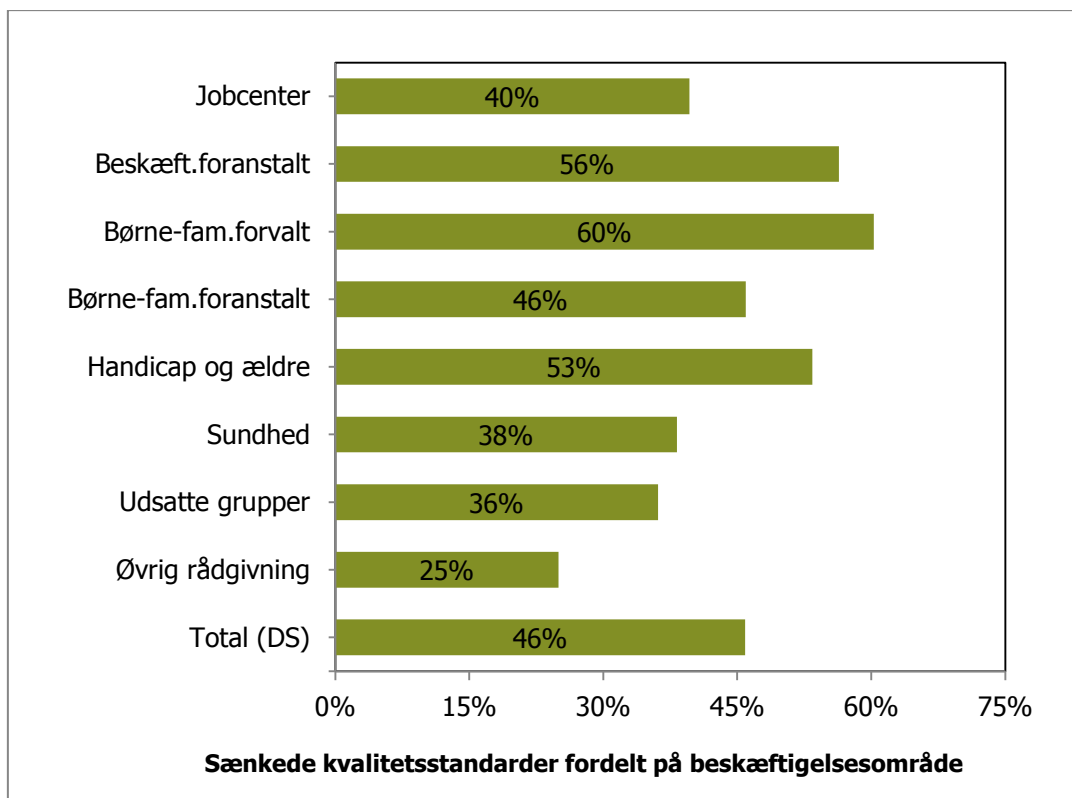
Ansatte i 'Handicap og ældre', 'børne-familie forvaltning' og 'beskæftigelsesforanstaltning' rapporterer oftere sænkede kvalitetsstandarder og mindre ofte hævede.

Ansatte i 'jobcenter', 'børne-familie foranstaltning', 'sundhed' og 'udsatte grupper' rapporterer oftere hævede kvalitetsstandarder og mindre ofte sænkede.

'Øvrig rådgivning' ligger lavt på rapportering af både hævede og sænkede kvalitetsstandarder.





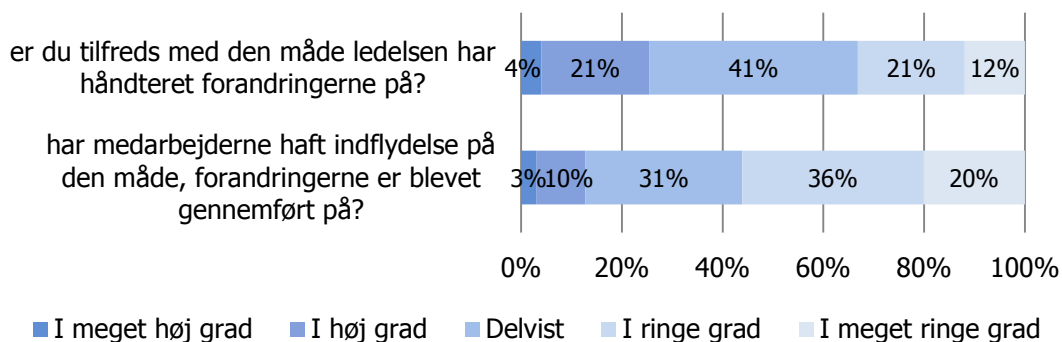


### Håndtering af og indflydelse på forandringer

Præcis en tredjedel af socialrådgiverne svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til spørgsmålet, om de er tilfredse med den måde, ledelsen har håndteret forandringer på, 41 procent svarer 'delvist' og 25 procent svarer enten 'i ringe grad' eller 'i meget ringe grad'. Samlet set må tilfredsheden med ledelsens håndtering af forandringer beskrives som beskeden. Socialrådgivernes vurdering af ledelsens evne til at håndtere forandringer er en anelse mere negativ end gennemsnittet for FTF.

13 procent svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' til spørgsmålet om, om medarbejderne har haft indflydelse på den måde forandringerne er gennemført på, 31 procent svarer 'delvist' og 56 procent svarer enten 'i ringe grad' eller 'i meget ringe grad'. Samlet set må tilfredsheden beskrives som meget beskeden og utilfredsheden som stor. Sammenlignet med FTF-generelt oplever socialrådgiverne nogenlunde den samme indflydelse (hver tiende af FTF'erne svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad').

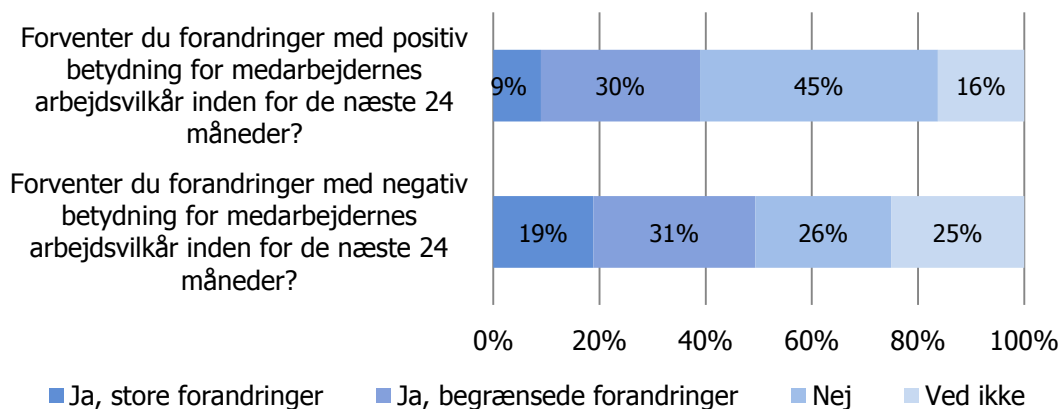
## Håndtering af og indflydelse på forandringer



## Forventning til forandringer fremover

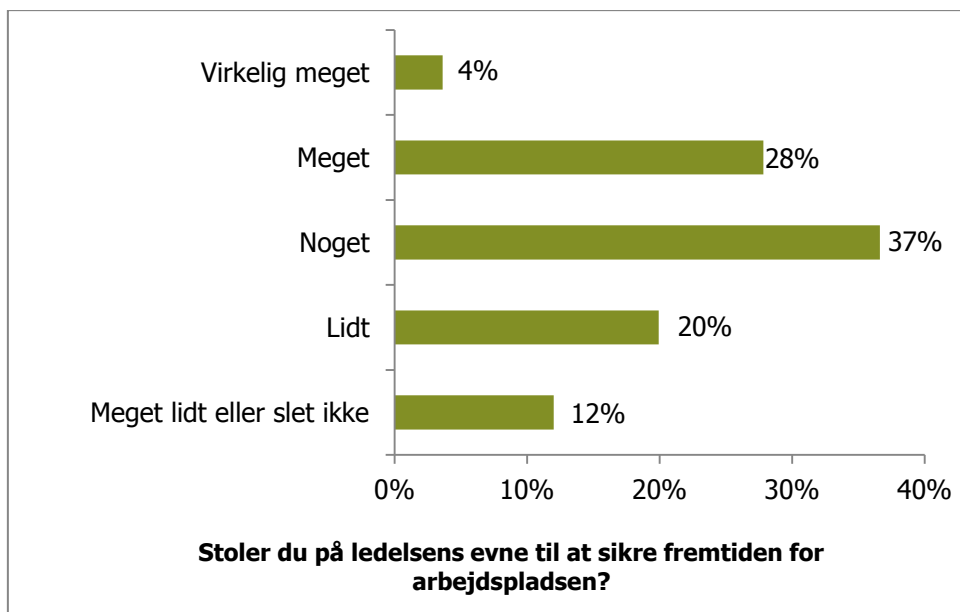
39 procent forventer store eller begrænsede forandringer med positiv betydning inden for de næste 24 måneder, og 50 procent forventer store eller begrænsede forandringer med negativ betydning inden for de næste 24 måneder. Dette er stort set på linje med FTF-generelt, hvor 37 procent forventer positive forandringer og 49 procent forventer negative forandringer.

## Forventninger til forandringer i fremtiden



## Ledelsens evne til at sikre fremtiden

Knap en tredjedel tror 'virkelig meget' eller 'meget' på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen, 37 procent svarer 'noget', 32 procent svarer 'lidt' eller 'meget lidt'. Der er således samlet lige så stor tiltro som mistro men også en stor del, som kun svarer 'noget'. Til sammenligning er der hos FTF-generelt 44 procent, som har tiltro, 24 procent som har mistro og 32 procent svarer 'noget'. Socialrådgiverne har derfor lidt mindre tiltro på ledelsens evne til at sikre fremtiden, end i FTF-generelt.



## 6.2 Konsekvenser af forandringer

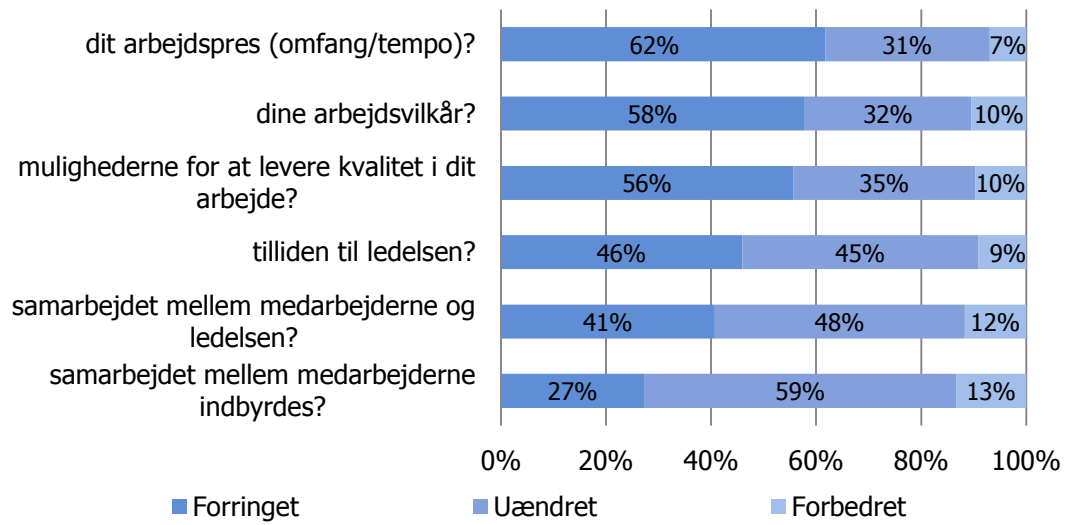
De respondenter, som har svaret ja til, at de har oplevet mindst en forandring, er blevet bedt om at vurdere konsekvenserne af forandringerne for deres arbejde og arbejdsmiljø. Det betyder, at vurderingen af konsekvenser af forandringer er generel, og dækker alle de typer af forandringer, som respondenterne har nævnt. Konsekvenser kan dermed ikke umiddelbart knyttes til en enkelt forandring, men kan dække flere forandringer.

Konsekvenserne er målt gennem seks spørgsmål omkring tillid, samarbejde, arbejdspress mv. Omkring halvdelen oplever en forringelse i relation til deres arbejdspress og arbejdsvilkår, en tredjedel oplever forringelse af muligheden for at levere kvalitet i arbejdet, tillid til ledelsen og samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse. En fjerdedel oplever en forringelse af samarbejdet mellem medarbejdere indbyrdes. Der er få (mellem 7-13 procent), som oplever forbedringer på de seks dimensioner. Mellem 31-59 procent oplever, at situationen er uforandret på trods af, at de har oplevet mindst en forandring.

Sammenlignet med FTF-generelt er den største forskel, at der er lidt flere blandt socialrådgiverne, som oplever at tilliden til ledelsen er forringet samt at samarbejdet mellem medarbejderne og ledelsen er forringet.

I analysen af det samlede FTF materiale kunne man konkludere, at det er de individuelle arbejdsvilkår (arbejdspress, arbejdsvilkår, kvalitet i arbejdet), hvor flest oplever, at de er udsat for forringelse, og herefter kommer relationerne på arbejdspladsen (tillid til ledelsen, samarbejde med ledelsen og tillid mellem medarbejdere). Denne pointe gælder også for socialrådgiverne, men grænsen mellem konsekvenser for individuelle arbejdsvilkår og konsekvenser for relationerne på arbejdspladsen er knapt så skarpt trukket op.

### Hvordan har de samlede konsekvenser af forandringer været for...



## 7 SOCIAL KAPITAL

**Definition:** Virksomhedens sociale kapital er de sociale relationer, som udvikler sig i løsnings af virksomhedens kerneopgave. Det gælder både relationerne mellem medarbejdere og ledere samt mellem medarbejdere indbyrdes og ledere indbyrdes.<sup>13</sup>

Det er positivt at score højt på social kapital

Der eksisterer flere forskellige skalaer til måling af social kapital. Social kapital er i denne undersøgelse målt med den skala, som NFA har udarbejdet for Arbejds miljørådet i 2011<sup>14</sup>. Der findes ikke et landsgennemsnit at sammenligne med, og den sociale kapital er ikke tidligere kortlagt på FTF-området.

Social kapital er et samlet mål som i modellen fra Arbejds miljørådet består af tre selvstændige dimensioner: samarbejdsevne, retfærdighed og respekt samt tillid.

Den nyeste forskning inden for social kapital viser, at der er betydeligt større variationer i den sociale kapital mellem arbejdspladser end mellem fag og jobområder. Man kan fx inden for folkeskoleområdet finde skoler, som scorer mellem 45 point i den lave ende og 75 point i den høje ende inden for den samme kommune. Til sammenligning er forskellen mellem socialrådgiverne og FTF-generelt på godt 3 point. Der er således meget der tyder på, at hvis man for alvor vil anvende social kapital som en indikator, der kan bruges til at argumentere for forandringer, skal der måles på arbejdspladsniveau.

Undersøgelsen af den samlede sociale kapital for socialrådgiverne viser, at den ligger under FTF-niveauet, men uden for definitionen af at være mærkbar og det samme gør sig gældende for hver af de tre dimensioner, som indgår i den sociale kapital.

Der er for socialrådgivere ingen mærkbare forskelle mellem beskæftigelsesområder, hverken for den samlede sociale kapital eller for de tre dimensioner, der indgår i begrebet.

Der er for socialrådgivere en høj sammenhæng mellem social kapital og tre skalaer, som måler konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø. Når den sociale kapital stiger så stiger psykisk velbefindende og energi mens arbejdsrelateret udbrændthed falder. Energi i arbejdet stiger også men meget moderat.

Der er ligeledes en meget høj sammenhæng mellem social kapital og oplevelse af stress, som viser, at stress falder ved stigende social kapital. Og der er en sammenhæng mellem lav social kapital og et overgennemsnitligt antal sygedage, dage med sygenærvær og sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø.

Der er en klar sammenhæng mellem social kapital og sygenærvær, som viser sig ved, at de som har lav social kapital også har det højeste sygenærvær, mens de, som har den højeste sociale kapital, har det laveste sygenærvær.

---

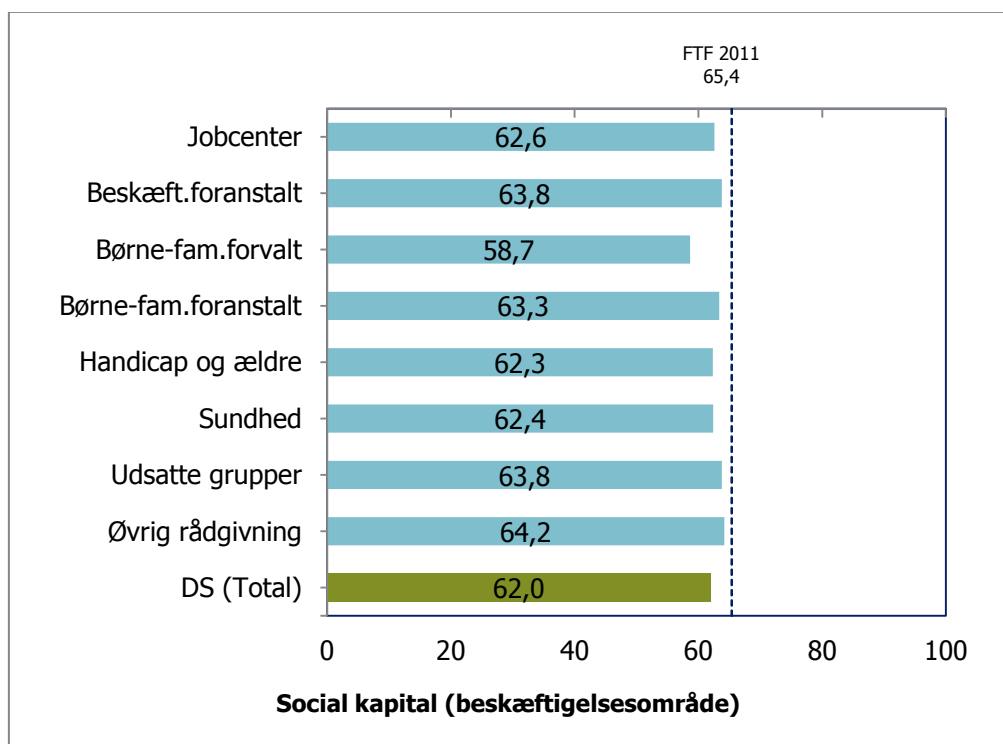
<sup>13</sup> Hasle et al, 2010

<sup>14</sup> <http://www.amr.dk/Default.aspx?ID=1232> NFA: Måling af virksomhedens sociale kapital - udarbejdning af et selvevalueringsværktøj

## 7.1 Social kapital

Socialrådgiverne scorer 62,0 på skalaen for social kapital, hvilket er over 3 point dårligere end FTF-gennemsnittet. Forskellen er ikke indenfor 5-point grænsen af at være mærkbar, men den er statistisk signifikant.

Forskellene mellem beskæftigelsesområder er ikke inden for definitionen af at være mærkbare men især 'børne-familie forvaltning' er et område, som ligger under gennemsnittet.

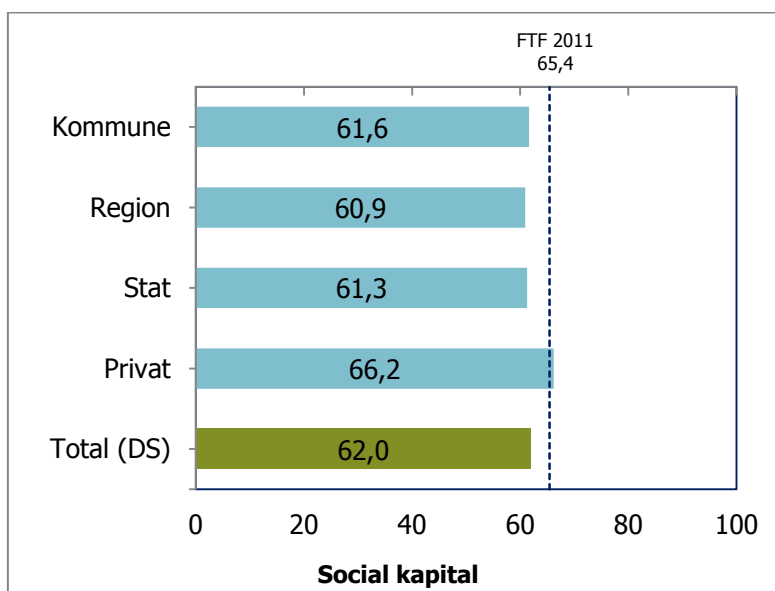


I oversigttabellen neden for er vist, at socialrådgiverne også ligger under FTF-gennemsnittet på de tre dimensioner, som indgår i begrebet social kapital. Forskellen er med 4,2 point størst for retfærdighed og respekt, men ingen af forskellene er inden for definitionen af at være mærkbare, alle er dog statistisk signifikante.

Fordelingen af de tre dimensioner, der indgår i social kapital, er ikke vist opdelt på beskæftigelsesområder, da de alle viser det samme mønster som for den samlede sociale kapital. Ingen af beskæftigelsesområderne adskiller sig mærkbart fra gennemsnittet, men 'børne-familie forvaltning' ligger på alle tre dimensioner lavest. Ser man på den interne forskel mellem beskæftigelsesområder, er forskellen mellem 'børne-familie forvaltning' og det område, som ligger bedst på hver af de tre dimensioner (det er ikke det samme område for hver dimension) inden for definitionen af at være mærkbar.

Social kapital og de tre dimensioner i social kapital				
	FTF	DS	Forskel	Signifikans
Social kapital	65,4	62,0	-3,4	S
Samarbejdsevne	66,3	63,6	-2,7	S
Tillid	68,2	64,3	-3,9	S
Retfærdighed og respekt	60,6	56,4	-4,2	S

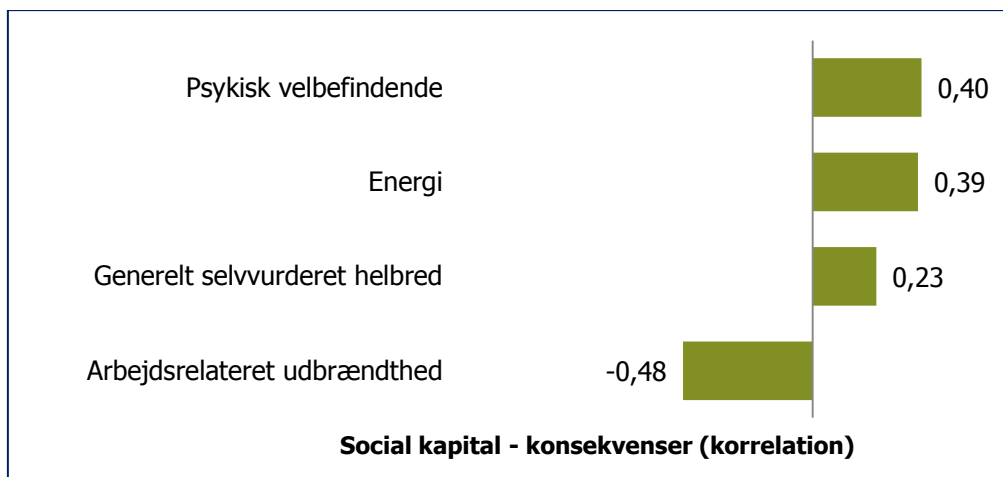
Når social kapital opdeles efter ansættelsesområde, er der stort set ingen forskel på kommunalt, regionalt og statsligt ansatte, mens privat ansatte oplever en højere social kapital. De privat ansatte afskiller sig ikke mærkbart fra det samlede gennemsnit men de adskiller sig mærkbart og signifikant fra både regionalt og statsligt ansatte.



## 7.2 Social kapital og psykiske reaktioner

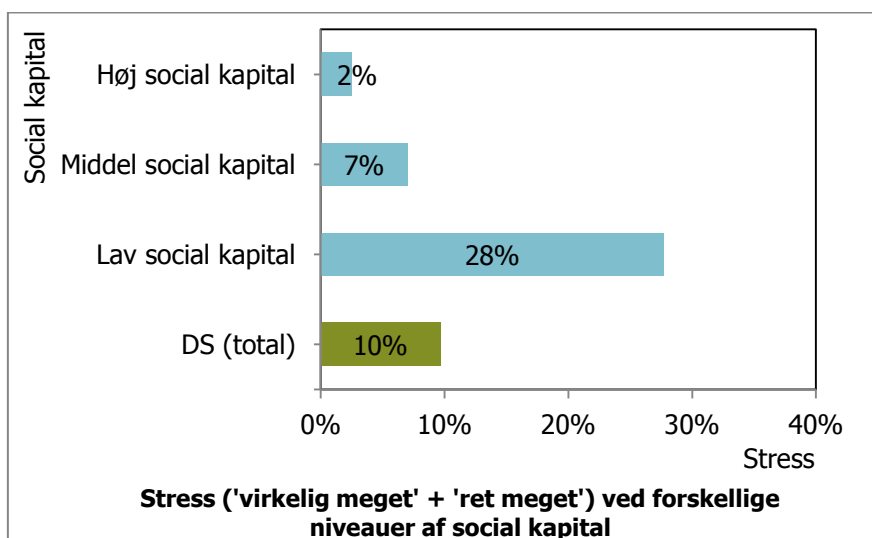
Sammenhængen mellem social kapital og fire former for psykiske reaktioner er undersøgt ved hjælp af parvise korrelationsanalyser mellem på den ene side social kapital og på den anden side psykisk velbefindende, energi, generelt selv vurderet helbred og arbejdsrelateret udbrændthed.

Der er en høj sammenhæng mellem social kapital samt psykisk velbefindende og energi. Når den sociale kapital stiger så stiger psykisk velbefindende og energi. Korrelationen mellem social kapital og generelt selv vurderet helbred er kun halvt så stor og må beskrives som moderat. Der er en omvendt korrelation mellem social kapital og arbejdsrelateret udbrændthed, der viser, at når den sociale kapital stiger, falder den arbejdsrelaterede udbrændthed markant.



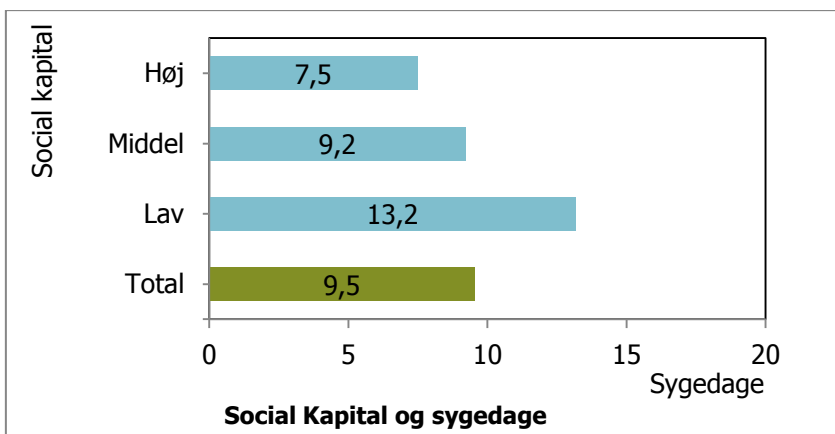
I de følgende figurer er social kapital omkodet sådan, at de 25 procent, som scorer lavest, er placeret som 'lav social kapital, de 25 procent, som scorer højest, er placeret som 'høj social kapital', og midtergruppen på 50 procent er placeret som 'middel social kapital'.

Der er en meget tydelig sammenhæng mellem social kapital og oplevelse af stress. Blandt de der har lav social kapital er der 28 procent, som oplever virkelig meget eller meget stress, mens det gælder for 7 procent blandt de med middel social kapital og 2 procent blandt de med høj social kapital.

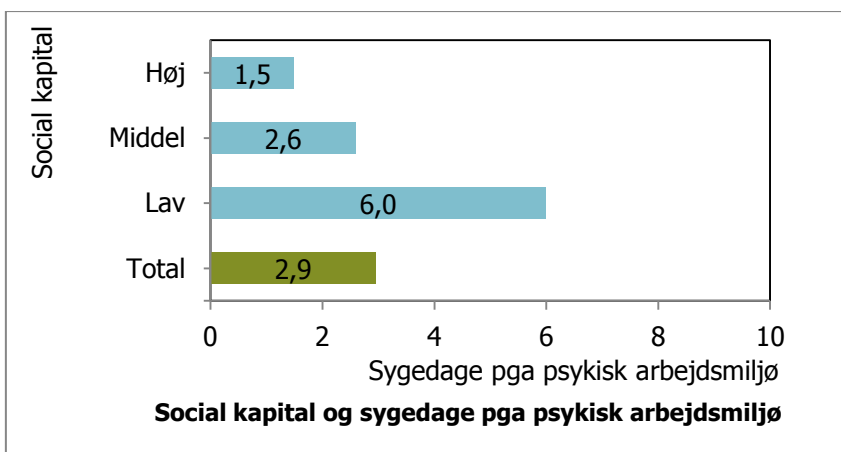


Der er en klar sammenhæng mellem social kapital og antal årlige sygedage. De med lav social kapital har 13,2 sygedage, de med middel social kapital har 9,2 og de med høj social kapital har 7,5. Det er dog kun forskellen mellem på den ene side lav og den anden side middel og høj som er statistisk signifikant, mens forskellen mellem middel og høj ikke er signifikant. Man kan derfor med sikkerhed sige, at lav social kapital hænger sammen med øget sygefravær.



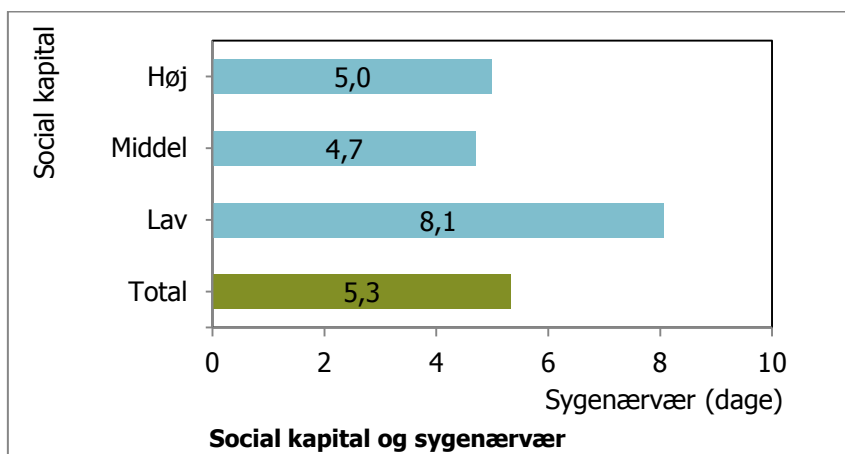


På helt lignende vis er der en klar sammenhæng mellem social kapital og antal årlige sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø. De med lav social kapital har 6,0 sygedage, de med middel social kapital har 2,6 og de med høj social kapital har 1,5. Det er dog kun forskellen mellem på den ene side lav og den anden side middel og høj som er statistisk signifikant, mens forskellen mellem middel og høj ikke er signifikant. Man kan derfor med sikkerhed sige, at lav social kapital hænger sammen med øget sygefravær på grund af psykisk arbejdsmiljø.



Lav social kapital synes at gøre det sværere at melde sig syg og i stedet møder man ind på arbejdspladsen på dage, hvor man egentlig burde være sygemeldt. Sammenhængen kan teoretisk set også gå den anden vej, at man har et højt sygenærvær og derfor vurderer den sociale kapital lavt, men dette forekommer mindre sandsynligt.

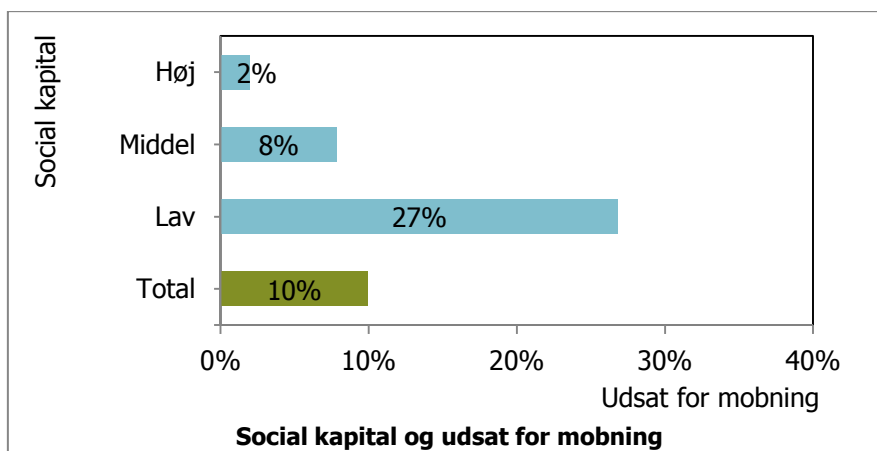
Ligesom med sygefravær og sygefravær på grund af det psykiske arbejdsmiljø er det kun forskellen mellem på den ene side lav og den anden side middel og høj som er statistisk signifikant, mens forskellen mellem middel og høj ikke er signifikant.



Social kapital har en høj sammenhæng med mobning. 27 procent af dem, som har lav social kapital har været udsat for mobning, 8 procent af dem med middel social kapital og kun 2 procent af dem med høj social kapital.

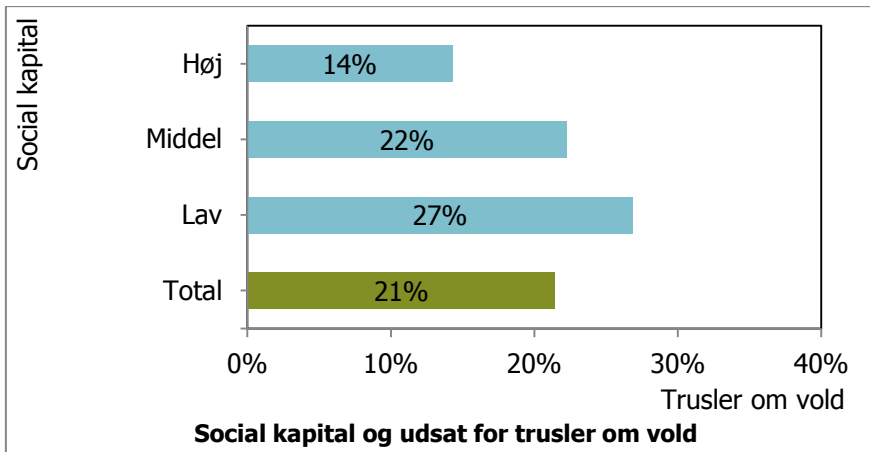
Det kan med mobning være uklart hvilken vej sammenhængen vender. Sammenhængen kan gå begge veje. Man kan tænke sig, at der er højere risiko for mobning på arbejdspladsen ved lav social kapital, men også at mobning vil bidrage til lavere social kapital.

Der er en tilsvarende sammenhæng med at være vidne til mobning, som ikke er vist i en figur.



Der er ingen signifikant sammenhæng mellem social kapital og trusler om vold (hvilket delvist skyldes at det nominelt er små tal fordi kun 2 procent er eksponeret for vold).

Men der er en signifikant sammenhæng mellem social kapital og trusler om vold, som viser at andelen, som er udsat for trusler om vold stiger, når den sociale kapital falder.



## 8 DE TO STØRSTE BESKÆFTIGELSESONRÅDER

I dette kapitel gives en karakteristik af de to største beskæftigelsesområder i socialrådgiverforeningen, som er henholdsvis 'jobcenter' og 'børne-familie forvaltning'.

Ud fra en samlet betragtning har de, der arbejder i beskæftigelsesområdet 'jobcenter' gennemsnitlige vilkår i det psykiske arbejdsmiljø set i forhold til alle socialrådgivere. På nogle punkter fx stress ligger gruppen bedre end gennemsnittet. Set i forhold til et FTF-gennemsnit er socialrådgivere i 'jobcenter' især udsat for høje krav i arbejdet.

Ud fra en samlet betragtning har de, der arbejder i beskæftigelsesområdet 'børne-familie forvaltning' væsentlig ringere vilkår i arbejdet end gennemsnitligt. Det gælder især i forhold til krav i arbejdet og i forhold til psykiske reaktioner og stress. Men fx også i forhold til, at flere blandt de, der arbejder i beskæftigelsesområdet 'børne-familie forvaltning' oplever sænkede kvalitetsstandarder og har lavere indflydelse på, hvordan forandringer bliver gennemført mens færre af de der er ansat i 'jobcenter' oplever sænkede kvalitetsstandarder og flere oplever, de har indflydelse på, hvordan forandringer bliver gennemført.

Set i forhold til et FTF-gennemsnit er socialrådgivere i 'børne-familie forvaltning' stort set mærkbart mere udsatte på de fleste af de opgjorte dimensioner, mens de der arbejder inden for 'jobcenter' er udsatte på væsentlig færre dimensioner.

### 8.1 Vilkår i arbejdet og psykiske reaktioner

Hvilket område er du som socialrådgiver beskæftiget inden for?	Jobcenter	Børne-fam.forvalt	Total (DS)	FTF 2011	Forskel "Jobcenter" Vs. DS	Forskel "Børne-fam.forv" Vs. DS	Forskel "Jobcenter" Vs. FTF	Forskel "Børne-fam.forv" Vs. FTF
<i>Krav i arbejdet (skala 0-100)</i>								
Kvantitative krav	57,7	70,0	58,6	48,8	0,9	-11,4	-8,9	-21,2
Følelsesmæssige krav	68,4	78,5	71,1	58,3	2,7	-7,4	-10,1	-20,2
Krav om at skjule følelser	69,2	68,3	64,8	59,6	-4,4	-3,4	-9,6	-8,7
Forstyrrelser i arbejdet	59,0	60,8	54,7	47,0	-4,3	-6,2	-11,9	-13,8
Beslutningskrav	72,5	77,6	72,1	68,1	0,4	5,6	4,4	9,6
<i>Arbejdets indhold og organisering (skala 0-100)</i>								
Beslutningskontrol	45,4	47,6	51,1	49,6	-5,7	-3,5	-4,2	-2,0
Udviklingsmuligheder	68,6	74,0	72,1	73,8	-3,5	1,9	-5,2	0,2
Involvering på arbejdspladsen	61,8	56,5	62,5	67,2	-0,7	-6,1	-5,4	-10,8
<i>Samarbejde og ledelse (skala 0-100)</i>								
Forudsigelighed	54,4	49,5	54,1	57,3	0,3	-4,5	-2,9	-7,7
Mening i arbejdet	79,3	81,3	80,8	81,2	-1,5	0,5	-1,9	0,2
Rolleklarhed	78,0	70,2	72,9	77,2	5,1	-2,6	0,8	-6,9

Rollekonflikter	48,5	56,1	46,8	42,1	-1,7	-9,3	-6,4	-14,0
Social støtte - kolleger	80,2	77,9	78,4	78,3	1,7	-0,5	1,9	-0,4
Social støtte - overordnede	66,8	63,3	66,6	71,6	0,2	-3,3	-4,8	-8,2
Ledelseskvalitet	49,9	45,9	49,4	56,0	0,4	-3,6	-6,1	-10,2
Social kapital	62,6	58,7	62,0	65,3	0,6	-3,3	-2,7	-6,7
Samarbejdsevne	64,5	60,1	63,6	66,3	0,9	-3,5	-1,8	-6,2
Tillid	64,5	61,9	64,3	68,2	0,2	-2,4	-3,6	-6,2
Retfærdighed og respekt	56,9	52,6	56,4	60,6	0,5	-3,8	-3,7	-8,0
<i>Balance mellem indsats og belønning (skala 0-100)</i>								
Belønning	49,5	49,7	52,4	55,6	-2,9	-2,7	-6,1	-5,9
Balance mellem indsats og belønning	45,0	39,4	45,3	50,0	-0,3	-5,9	-5,0	-10,6
<i>Tilfredshed og utryghed (skala 0-100)</i>								
Utryghed i arbejdet	32,4	28,8	31,0	33,5	-1,4	2,3	1,1	4,7
Jobtilfredshed	68,8	62,1	68,0	70,7	0,8	-5,9	-1,9	-8,7
<i>Arbejde-privatliv konflikt (skala 0-100)</i>								
Konflikter mellem arbejde og privatliv	30,7	45,7	36,9	35,9	6,2	-8,8	5,2	-9,9
<i>Psykiske reaktioner (skala 0-100)</i>								
Arbejdsrelateret udbrændthed	34,3	44,2	36,9	34,0	2,6	-7,3	-0,3	-10,2
Psykisk velbefindende	76,1	68,9	73,8	75,7	2,2	-5,0	0,4	-6,8
Energi	60,0	51,9	57,9	61,1	2,2	-6,0	-1,0	-9,2
Stress ('Virkelig meget' + 'ret meget')	7%	17%	10%	9%	+3%	-7%	+2%	-8%
<i>Sygedage og sygenærvær (dage)</i>								
Antal sygedage	9,5	10,0	9,5	7,7	0,0	-0,5	-1,8	-2,3
Sygedage – pga. psykisk arbejdsmiljø	2,7	2,9	2,9	1,6	+0,2	0,0	-0,9	-1,3
Antal dage gået syg på arbejde	4,9	5,8	5,3	4,8	+0,4	-0,5	-0,1	-1,0

## Socialrådgivere i jobcentrene

Beskæftigede i 'jobcenter' har hvad angår krav i arbejdet ikke mærkbare forskelle i forhold til gennemsnittet af socialrådgivere, men er tæt på en mærkbar negativ forskel, når det handler om at skjule følelser og forstyrrelser i arbejdet.

Der er en lavere beslutningskontrol end gennemsnittet. Alle spørgsmål om samarbejde og ledelse er tæt på det gennemsnitlige dog med undtaget af en mærkbar højere rolleklarhed.

Balance mellem indsats og belønning samt tilfredshed og utryghed besvares stort set gennemsnitligt.

De psykiske reaktioner er også tæt på at være gennemsnitlige og de beskæftigede i 'jobcenter' oplever færre konflikter mellem arbejde og privatliv.

Sygedage, sygenærvær og antal sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø afviger kun ganske lidt fra gennemsnittet af socialrådgivere.

## Socialrådgivere i børne-familieforvaltningerne

Beskæftigede i 'børne-familie forvaltning' ligger mærkbart dårligere end gennemsnittet på tre ud af fem dimensioner i krav i arbejdet, og mærkbart bedre på én dimension. Især de kvantitative krav er høje, men også de følelsesmæssige krav og der er mange forstyrrelser i arbejdet.

'Børne-familie forvaltning' har lavere beslutningskrav i arbejdet end gennemsnittet, hvilket umiddelbart er positivt fordi meget høje krav om at have ansvar for at tage beslutninger i arbejdet kan være en belastning af det psykiske arbejdsmiljø. Men da lavere beslutningskrav er kombineret med en gennemsnitlig beslutningskontrol, (som handler om mulighed for at have indflydelse på egen arbejdsituation) kan de lave beslutningskrav også tolkes i retning af, at en stor del af arbejdet er tilrettelagt på en måde, så der ikke er behov for at medarbejderne selv agerer. Involvering på arbejdspladsen ligger mærkbart under socialrådgivernes gennemsnit, hvilket trækker i den samme retning. I forhold til samarbejde og ledelse er resultaterne dårligere i forhold til gennemsnittet på de fleste dimensioner, men det er kun rollekonflikter, som er mærkbart dårligere end socialrådgivernes gennemsnit.

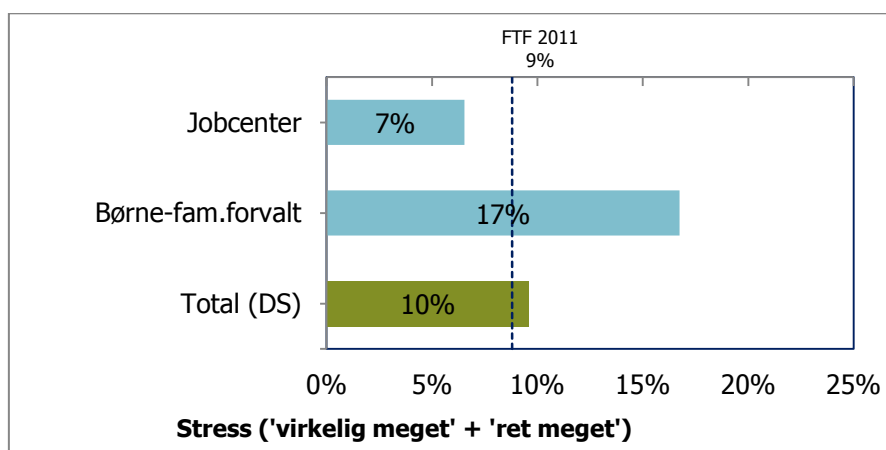
Balancen mellem indsats og belønning er mærkbart lavere end gennemsnittet og det samme gælder for jobtilfredshed. Konflikter mellem arbejde og privatliv ligger dårligere end gennemsnittet og med en mærkbar forskel.

Under psykiske reaktioner er arbejdsrelateret udbrændthed mærkbart højere og energi samt psykisk velbefindende mærkbart lavere end gennemsnittet for socialrådgivere.

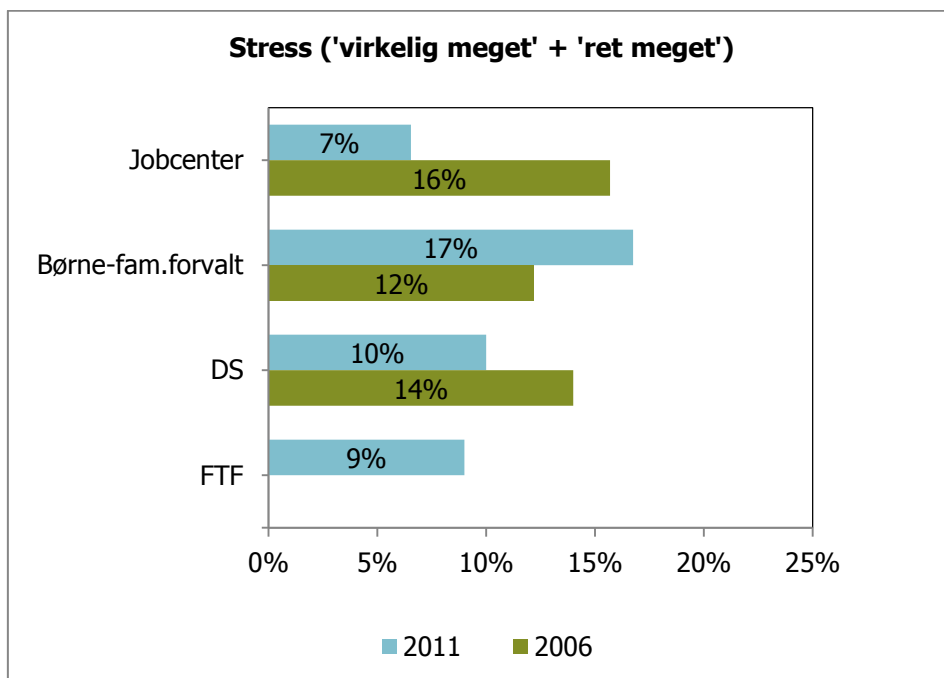
Sygedage, sygenærvær og antal sygedage på grund af psykisk arbejdsmiljø afviger kun ganske lidt fra gennemsnittet af socialrådgivere.

## 8.2 Stress og helbred

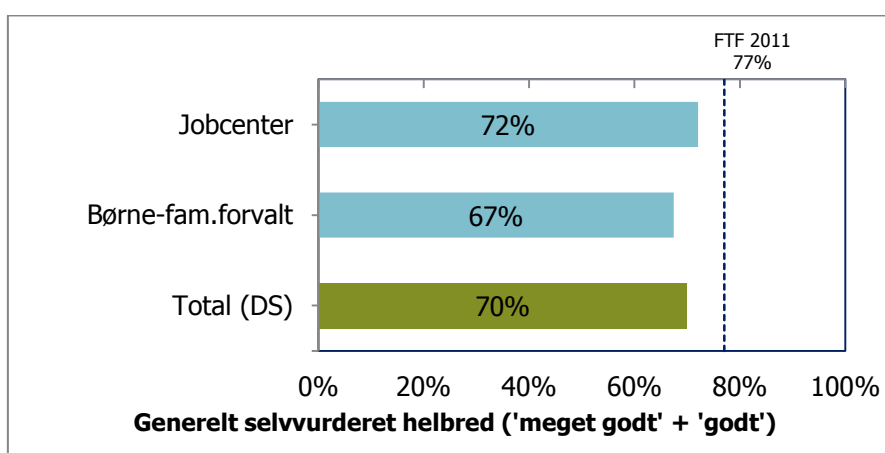
Stressniveauet er væsentligt højere end gennemsnittet hos 'børne-familie forvaltning' og lidt lavere i 'jobcenter'.



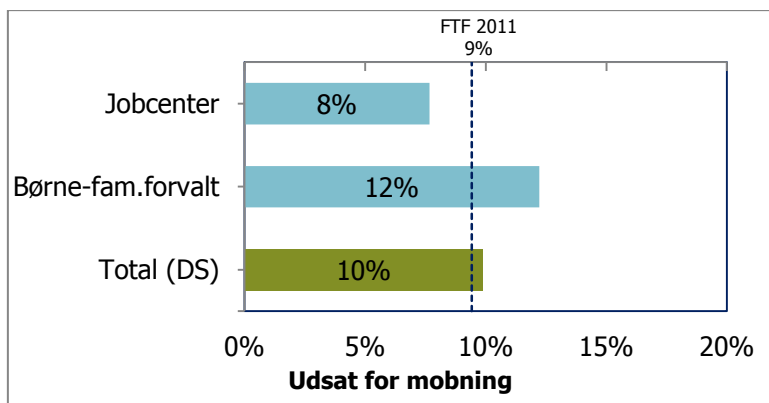
Hvis man ser på udvikling i rapportering af 'virkelig meget' + 'ret meget' stress fra 2006 til 2011 er der sket en stor forskydning. Tidligere lå 'jobcenter' lidt højere end 'børne-familie forvaltning', mens 'jobcenter' i 2011 ligger mere end halvt så lavt som end 'børne-familie forvaltning'. For 2006 til 2011 har 'jobcenter' mere end halveret andelen som svarer 'virkelig meget' + 'ret meget', mens 'børne-familie forvaltning' er steget med fire procent.



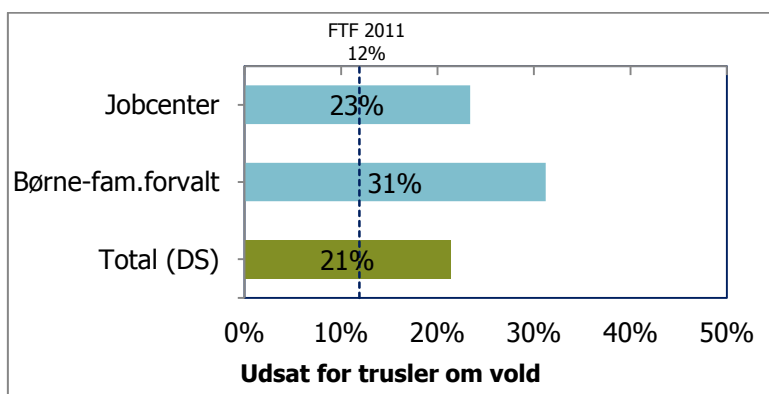
Generelt selv vurderet helbred er dårligere end socialrådgivernes gennemsnit i 'børne-familie forvaltning' og bedre i 'jobcenter'. Begge områder og DS-gennemsnittet som sådan ligger mærkbart dårligere end FTF-niveauet.



Der er flere som oplever, at de bliver udsat for mobning inden for 'børne-familie forvaltning' og færre inden for 'jobcenter' end socialrådgiverne i gennemsnit.

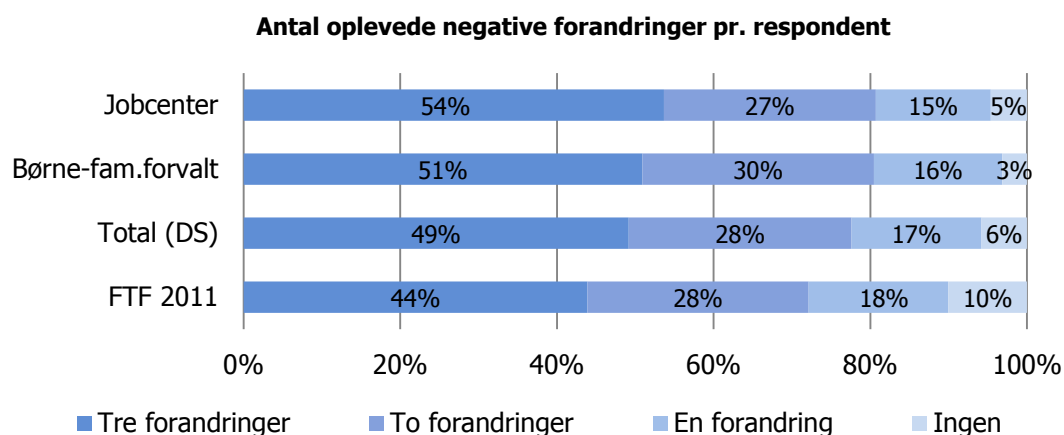


Der er væsentligt flere som oplever, at de bliver udsat for trusler om vold inden for 'børne-familie forvaltning' mens 'jobcenter' ligger tæt på gennemsnittet. DS-gennemsnittet ligger dog langt højere end FTF.



### 8.3 Forandringer og kvalitetsstandarder

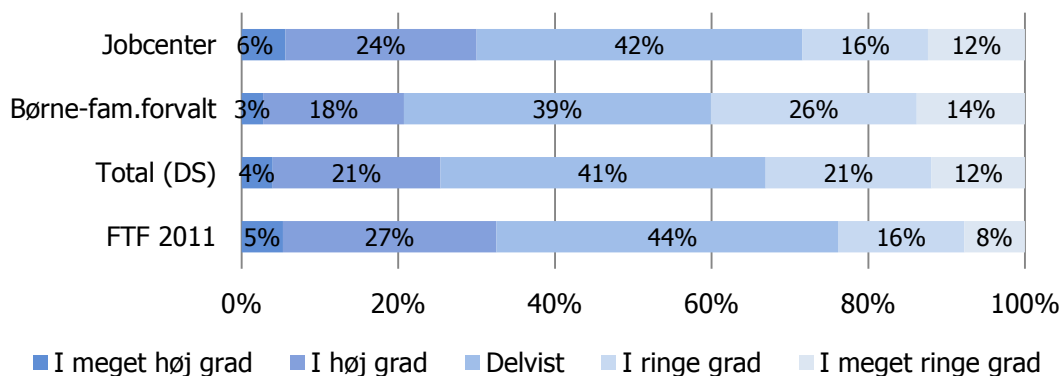
Beskæftigede i 'børne-familie forvaltning' og 'jobcenter' ligger tæt på gennemsnittet for socialrådgivere, når man ser på, hvor mange forandringer de har oplevet inden for de seneste to år.





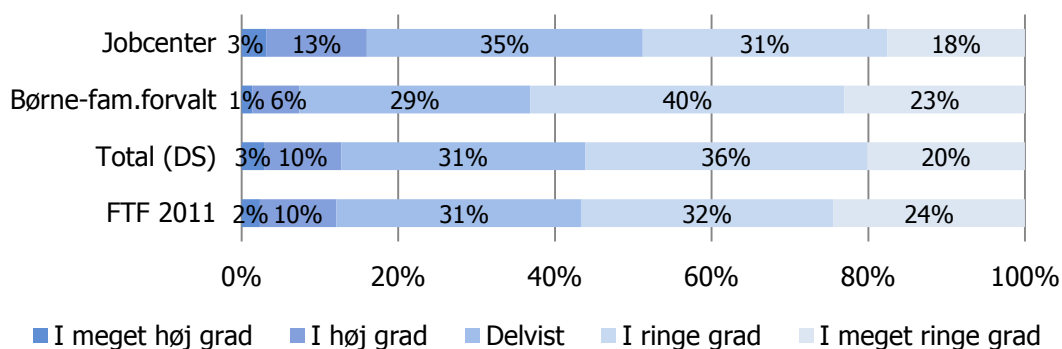
Beskæftigede i 'jobcenter' er noget mere tilfredse og mindre utilfredse end gennemsnittet, når de vurderer den måde, at ledelsen har håndteret forandringerne på. Beskæftigede i 'børne-familie forvaltning' er omvendt mindre tilfredse og mere utilfredse med ledelsens håndtering af forandringer.

#### Er du tilfreds med den måde ledelsen har håndteret forandringerne på?



Når man ser på medarbejdernes indflydelse på den måde forandringerne er blevet gennemført på, bliver forskellen på de to beskæftigelsesområder lidt større. Beskæftigede i 'jobcenter' rapporterer større indflydelse på den måde forandringerne er blevet håndteret på og beskæftigede i 'børne-familie forvaltning' lavere indflydelse end gennemsnittet.

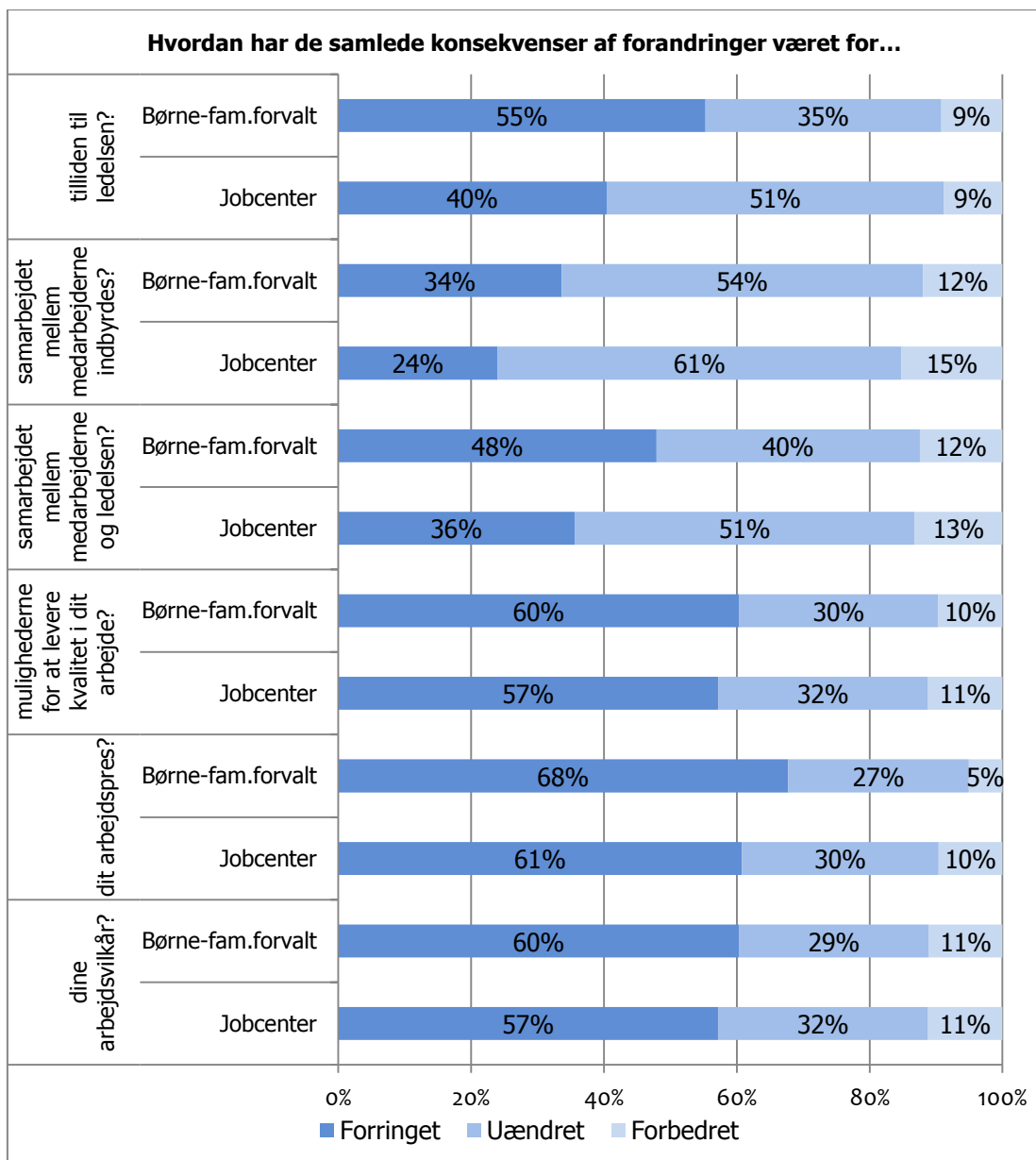
#### Har medarbejderne haft indflydelse på den måde, forandringerne er blevet gennemført på?



Konsekvenser af forandringer er målt gennem seks spørgsmål. Samlet set synes 'børne-familie forvaltning' at være mere udsat for negative konsekvenser af forandringer end 'jobcenter'.

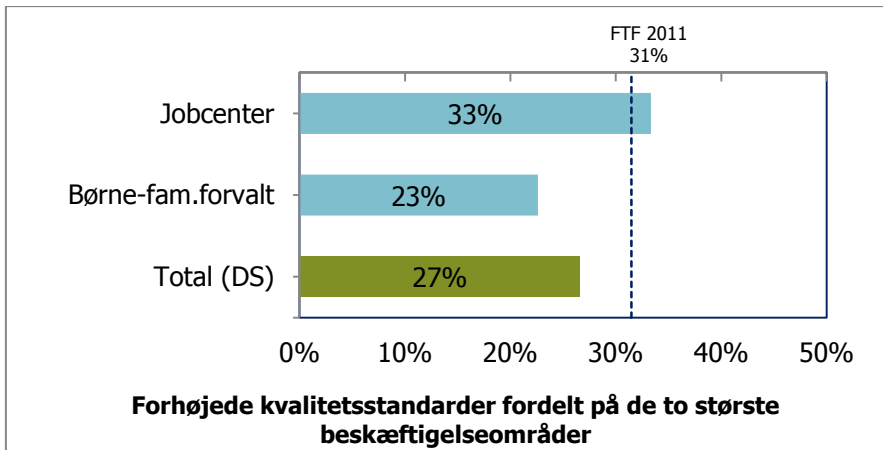
Der er en større andel fra 'børne-familie forvaltning', som oplever forringede vilkår i forhold til tillid til ledelsen, samarbejde mellem medarbejderne indbyrdes, samarbejdet mellem medarbejdere og ledelsen samt oplever et større arbejdspress end blandt ansatte i 'jobcenter'.

På spørgsmålene om arbejdsvilkår og mulighed for at levere kvalitet i arbejdet ligger de to arbejdsområder stort set ens.

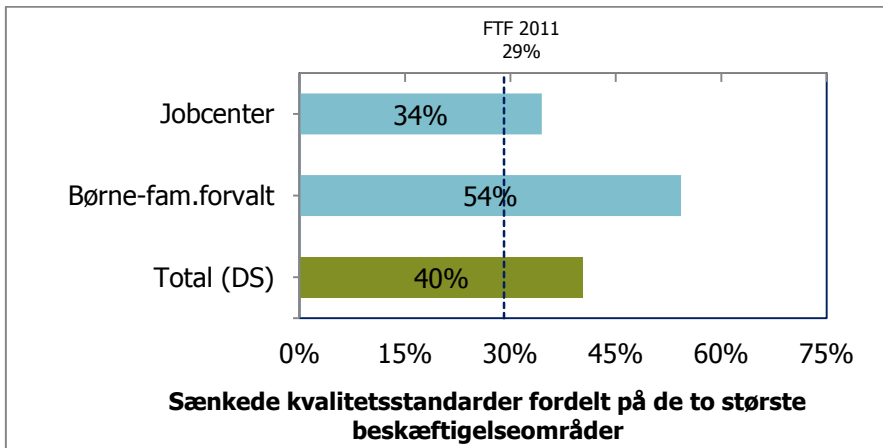


Forhøjede og sænkede kvalitetsstandarder er blandt de konkrete forandringer, som der er spurgt ind til. Der er noget flere beskæftigede i 'jobcenter', der oplever forhøjede kvalitetsstandarder og lidt færre end gennemsnitligt i 'børne-familie forvaltning'.

Det er værd at bemærke, at forhøjede kvalitetsstandarder umiddelbart kan tolkes positivt, som en forbedring i den opgaveløsning der præsteres, men hvis ikke der er ressourcer til at levere de forhøjede kvalitetsstandarder, kan de blive en arbejdsmiljømæssig belastning.



Der er væsentlig flere end gennemsnitlig blandt socialrådgivere, som rapporterer om sænkede kvalitetsstandarder blandt ansatte inden for 'børne-familie forvaltning' og noget færre blandt ansatte inden for 'jobcenter'.



## 9 UDTRÆK, SVARPROCENTER, DATAINDSAMLING OG ANALYSE

### Udtræk, bortfald og svarprocenter

Den samlede undersøgelse er igangsat af FTF. Dansk Socialrådgiverforening har tilkøbt et antal respondenter som supplement til det udtræk, som FTF stillede til rådighed. Det samlede udtræk er trukket simpelt, tilfældigt fra socialrådgiverforeningens medlemsbase. 67 invitationer til at deltage i undersøgelsen har ikke kunnet leveres til modtageren, og de er derfor trukket ud af populationen. Der er i alt 1.030, som har besvaret skemaet svarende til 73,6 procent, hvilket er lidt højere end gennemsnittet for samtlige deltagende i FTF-organisationen. Svarprocenten betragtes som meget tilfredsstillende. 86 ud af de 1.116 har svaret, at de er uden for arbejdsmarkedet i første spørgsmål i spørgeskemaet og har derfor ikke fået de resterende spørgsmål. De er regnet med til svarprocenten ud fra en antagelse om, at andelen som er uden for arbejdsmarkedet, er lige så stor blandt de, som ikke har besvaret.

Et gennemgående træk i analysen har været en opdeling på beskæftigelsesområder. To områder har så få respondenter, at de ikke er medtaget i rapporten. Det drejer sig om Undervisningsområdet med 12 respondenter og Andet -området med 15 respondenter.

Bortfald og svarprocenter							
	Stikprøve	Ikke leveret	Ny stikprøve	Besvaret *	Uden for ArbM	Totalt besvaret **	Svarpct.
Dansk Socialrådgiverforening	1.584	67	1.517	1.030	86	1.116	73,6%
FTF total	25.084	1.373	23.711	14.045	1.392	15.437	65,1%
*) Besvaret mindst to tredjedele af spørgsmålene							
**) Inkluderer de som har svaret, de er uden for arbejdsmarkedet							

### Dataindsamling

Dataindsamling er foregået via et elektronisk skema på internettet. Respondenter med mailadresse har fået tilsendt en mail og respondenter med postadresse har fået tilsendt et brev med et link til undersøgelsen. Til alle respondenter har der været vedlagt en pjece, som introducerer formålet med undersøgelsen.

Der har været anvendt en række forskellige procedurer for at påminde de udtrukne deltagere:

- Respondenter med e-mail har modtaget påmindelser via mail
- Respondenter uden mail har modtaget en skriftlig påmindelse
- Respondenter med kendte mobilnumre har modtaget en eller to opfordringer via sms
- Respondenter med telefon er, som en sidste henvendelsesform, blevet ringet op og spurgt om de ville deltage i undersøgelsen.

Påmindelser er primært foretaget af TeamArbejdsliv som en del af aftalen med FTF om at gennemføre undersøgelsen. Men det skal nævnes, at Dansk Socialrådgiverforening også har påmindet ved at opfordre deres medlemmer til at deltage enten pr. mail eller pr. brev. Dette skabte en positiv energi omkring undersøgelse, som blev fastholdt efterfølgende.

Dataindsamling blev påbegyndt ultimo oktober måned 2011 og afsluttet primo februar måned 2012.

## Analyser

Alle analyser af DS data er foretaget på et uvægtede datasæt, da udvælgelsen af respondenter har været simpel tilfældig. De steder, hvor der indgår sammenligninger med FTF, anvendes et vægtet FTF-gennemsnit, som lader de enkelte forbund veje med samme andel som deres medlemstal udgør af det samlede medlemstal for alle 21 deltagende FTF-organisationer.

## Skalaer i undersøgelsen

Der er i undersøgelsen anvendt en række standardiserede skalaspørgsmål, som måler det psykosociale arbejdsmiljø samt et antal enkeltspørgsmål<sup>15</sup>. Skalaerne er udviklet og afprøvet i en række undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø, gennemført af de nordiske arbejdsmiljøinstitutter. De er bredt anerkendt og anvendt i arbejdsmiljøforskning og -undersøgelser i en lang række lande. Skalaerne er udregnet ifølge gældende konventioner.

Spørgsmålene er udvalgt for at kunne give et oversigtsbillede over socialrådgivernes arbejdsmiljø på følgende dimensioner:

- Krav i arbejdet
- Arbejdets organisering og indhold
- Samarbejde og ledelse
- Tilfredshed og utryghed
- Familie-arbejde
- Psykiske reaktioner, helbred og trivsel
- Sygedage og andre forhold ved arbejdet.

Der sammenlignes, hvor det er muligt i undersøgelsen, mellem DS og:

- FTF-gennemsnit 2011
- DS2006
- Med landsdækkende undersøgelser:
  - NFA2005 (tredækkerundersøgelsen)<sup>16</sup>
  - NAK2010<sup>17</sup>
  - NAT2008.<sup>18</sup>

Som et gennemgående tema analyseres DS ved at opdele besvarelsen efter henholdsvis otte beskæftigelsesområder. Når der er få respondenter, som fx til spørgsmålene om at have været udsat for fysisk vold, og sexchikane, gennemføres denne opdeling ikke.

### **Skalakonstruktion**

Et skalaspørgsmål består fx af fire lidt forskelligt formulerede enkeltspørgsmål, som alle handler om dimensionen rollekonflikter. I stedet for at præsentere de fire spørgsmål hver for sig, er værdierne af de fire svar lagt sammen og der er divideret med fire, sådan at der frem-

---

<sup>15</sup> Det fulde spørgeskema kan findes på Dansk Socialrådgiverforenings hjemmeside [www.socialrdg.dk/arbejdsmiljoe](http://www.socialrdg.dk/arbejdsmiljoe)

<sup>16</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Landsdækkende undersøgelse af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005 baseret på "Tredækkerskemaet".

<sup>17</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte 2010

<sup>18</sup> Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Den Nationale Tværnsnitsundersøgelse 2008

kommer et gennemsnit af de fire enkeltspørgsmål. Den resulterende score præsenteres på en skala fra 0-100. I tilfældet rollekonflikter betyder en score på 0, at man slet ikke oplever rollekonflikter og en score på 100, at man fuldt ud oplever rollekonflikter i arbejdet. I de fleste tilfælde er det udtryk for en belastning af det psykiske arbejdsmiljø at score højt på en skala, men for et mindre antal skalaer er det omvendt. Det gælder fx psykisk velbefindende, hvor det er positivt at score højt på skalaen og negativt at score lavt. På en tredje type skala er det en belastning af score højt, men kan samtidig også være en belastning af score lavt. Det gælder fx for kvantitative krav i arbejdet, hvor for høje krav er en belastning, men hvor for lave (man keder sig) også kan være en belastning.

## Mærkbare forskelle

Fra rapporteringen af tredækkerundersøgelsen i 2005 er hentet et begreb om mærkbare forskelle, som siger, at en forskel på besvarelsen af en skala skal være mindst plus/minus 5 point før den er mærkbar. Begrebet om mærkbare forskelle er kombineret med undersøgelse af statistisk signifikans, således at begge dele skal være opfyldt.

## Statistiske tests

Ved sammenligning mellem DS og FTF2011 er anvendt T-test for at undersøge statistisk signifikans. Ved sammenligning mellem DS2011 og DS2006 er anvendt T-test for to uafhængige samples for at undersøge statistisk signifikans. Ved sammenligning mellem respondentgrupper inden for henholdsvis arbejdspladstype og stillingsbetegnelse er ved skalaspørgsmål anvendt oneway-anova med Scheffe, som viser om der er parvis signifikans, og ved frekvensfordelte spørgsmål er anvendt  $\chi^2$  test.

Enkelte steder, hvor der er konstateret mærkbare forskelle på skalaspørgsmål, foreligger der ikke statistisk signifikans. Det må formodes, at der havde vist sig statistisk signifikans, hvis antallet af respondenter havde været større end det aktuelt er.

## 10 DE UNDERSØGTE DIMENSIONER I DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

I dette afsnit gengives en definition af alle de undersøgte dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø. De er sat op i alfabetisk orden.

Definitionerne er i stor udstrækning hentet fra [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk); Nationale data; Arbejdsmiljø og helbred i Danmark, og fra [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk); Nationale Data; Psykisk arbejdsmiljø.

### Arbejde-privatliv konflikt

**Definition:** Arbejde kan give anledning til konflikter i forhold til privatlivet. Det kan fx være, fordi arbejdet tager så meget af ens energi, at det går ud over privatlivet. Det kan også være, at det er nødvendigt at arbejde, når man gerne vil være sammen med familien. Især lange arbejdsdage og store arbejdsområder giver en oplevelse af konflikter mellem arbejde og privatliv.

Det er positivt at score lavt på skalaen.

### Balance mellem indsats og belønning

**Definition:** Indsats-belønning handler om, at der skal være den rette balance mellem indsats og belønning i arbejdet. Hvis man oplever at man anstrenger sig og gør en stor indsats på arbejdet, men at det ikke bliver set, anerkendt og belønnet, kan det give anledning til frustrationer og stress.

Det er positivt at score højt på skalaen.

### Belønning

**Definition:** Skalaen handler om den form for belønning, som ligger i at blive anerkendt og respekteret for sin arbejdsindsats. Andre former for belønning er løn og karrieremuligheder, men de indgår ikke direkte her.

Det er positivt at score højt på skalaen.

### Beslutningskontrol

**Definition:** Beslutningskontrol er det samme som indflydelse i arbejdet. Det handler om den ansattes egen arbejdsituation. Der spørges om indflydelse på en række forhold af umiddelbar betydning for den enkelte ansattes eget arbejde. Der sigtes ikke mod at måle formel indflydelse gennem fx samarbejdsudvalg eller lignende. Indflydelse er en meget vigtig dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Det gælder især, hvis der samtidig er tale om høje krav i arbejdet.

Der er positivt at score højt på skalaen.

### Beslutningskrav

**Definition:** Beslutningskrav handler om at bruge den indvendige side af hovedet. At skulle overskue mange ting, at skulle træffe svære beslutninger, at skulle huske meget og at skulle få gode idéer. Hovedet har godt af at blive brugt. Derfor er det godt med høje beslutnings-

krav. Dog skal man jo altid huske, at krav skal svare til den ansattes kompetence og færdigheder.

Det er positivt at score højt på skalaen, men kravene kan også blive for høje.

## Energi

**Definition:** Energi henviser til, i hvilken grad personen er fuld af liv og energi eller føler sig træt og udslidt. Spørgsmålene der danner skalaen er formuleret generelt og skelner således ikke mellem energi i arbejdet og i fritiden.

Det er positivt at svare højt på skalaen.

## Forstyrrelser i arbejdet

**Definition:** Forstyrrelser i arbejdet handler om at blive forstyrret eller forhindret i at udføre sine kernearbejdsopgaver. Det kan være uhensigtsmæssigt papirarbejde eller EDB-systemer, afbrydelser eller fx uhensigtsmæssige arbejdsgange.

Det er positivt at score lavt på skalaen.

## Forudsigelighed

**Definition:** Forudsigelighed drejer sig om at undgå uvished og usikkerhed. Skalaen måler, om medarbejderne får de rette informationer på det rette tidspunkt. Det handler ikke nødvendigvis om at få mange informationer, men om at have de relevante informationer til at kunne orientere sig efter.

Der er positivt at score højt på skalaen.

## Følelsesmæssige krav

**Definition:** Følelsesmæssige krav opstår, når man arbejder med mennesker. Især hvis der er tale om mennesker med store problemer, meget voldelige eller vanskelige personer eller problemer, som det er vanskeligt at finde en løsning på. Det vil tit være sådan, at høje følelsesmæssige krav er et vilkår, når man arbejder med mennesker. Når det er tilfældet, er det vigtigt, at de ansatte er "klædt på" til at tackle de følelsesmæssige krav. Konsekvensen af høje følelsesmæssige krav kan være stress og dårlig trivsel og på længere sigt et dårligere helbred og øget sygefravær.

## Generelt selv vurderet helbred

**Definition:** Selv vurderet helbred er personens vurdering af sin egen samlede helbredstilstand. Det har vist sig, at personens egen vurdering statistisk viser stærk sammenhæng med fx fravær, tidlig pension, brug af sundhedsvæsenet og samlet dødelighed. Ofte er selv vurderet helbred bedre til at forudsige disse ting end læge-diagnosticeret sygelighed.

Spørgsmålet er et enkeltspørgsmål og angiver den procentuelle score for besvarelsene 'meget godt' og 'godt'.

En høj procent score er positiv.

## Involvering på arbejdspladsen

**Definition:** Denne dimension handler om, hvor involveret man føler sig i sin arbejdsplads. Det er altså ikke faget, jobbet eller gruppen, der er i fokus her, men den samlede virksomhed, man er ansat på.<sup>10</sup> Fx spørges der til, om man kan anbefale en god ven at søge arbejde på sin arbejdsplads og om man nyder at fortælle om sin arbejdsplads til andre mennesker.



En høj score på skalaen er positiv.

## Jobtilfredshed

**Definition:** Jobtilfredshed belyser graden af overensstemmelse mellem medarbejderens personlige forventninger til jobbet og de forhold, som medarbejderen reelt oplever i sit arbejde. Jobtilfredshed afhænger af interaktionen mellem medarbejdere indbyrdes, mellem medarbejder og leder, samt af hvilke værdier og forventninger den enkelte medarbejder har til sit arbejdsmiljø og virksomheden overordnet set.

En høj score på skalaen er positiv.

## Kvantitative krav i arbejdet

**Definition:** Kvantitative krav handler om, hvor meget, man skal nå på sit arbejde. I skemaet handler de tre spørgsmål om et muligt misforhold mellem arbejdsopgavernes omfang og den tid, der er til rådighed for at udføre dem tilfredsstillende. Hvis der konstant er høje kvantitative krav, kan der opstå stress. Det hjælper, hvis man har indflydelse på sit arbejde og har ressourcer til at imødekomme kravene. Det er også en stor fordel, at kravene er klare og entydige, således at man ved, hvornår man har udført opgaven tilfredsstillende. Det kan ikke alene være et problem, hvis kravene er høje, meget lave krav i arbejdet kan også være belastende.

Det er derfor negativt at score meget lavt på skalaen og samtidig negativt at score højt.

## Ledelseskvalitet

**Definition:** Skalaen ledelseskvalitet handler om kvaliteten i den ledelse, der udøves i dagligdagen hos den nærmeste leder. Spørgsmålene i skalaen omfatter sider af personaleledelse og ledelse af arbejdet.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Mening i arbejdet

**Definition:** Det er vigtigt for de fleste mennesker, at arbejdet opleves som meningsfuldt. Det giver mening, når man kan se, at arbejdet bidrager til arbejdspladsens samlede produktion, og/eller, at det er til gavn for andre i samfundet.

Der er positivt at score højt på skalaen.

## Psykisk velbefindende

**Definition:** Psykisk velbefindende har stor betydning for sygefraværet og for muligheden for at fastholde medarbejderne på arbejdspladsen. Et dårligt psykisk velbefindende er stærkt forbundet med en forøget risiko for langtidssygefravær, arbejdsophør og førtidspension. Ikke kun mennesker med kliniske psykiske lidelser har en forhøjet risiko for sygefravær og førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også mennesker som ikke opfylder betingelserne for en have decideret klinisk lidelse, men som har moderat forhøjede symptomer, har en høj risiko for langtidssygefravær.

En høj score på skalaen er positiv.

## Retfærdighed

**Definition:** Retfærdighed handler om at føle sig retfærdigt behandlet og er vigtigt for viljen til at samarbejde med både kollegaer og ledelse i en virksomhed. Der vil altid være en vis

ulighed i magtforholdene mellem ledelse og medarbejdere – en magtmæssig asymmetri. Når man oplever at blive behandlet retfærdigt, anerkender man andres magt over en, uden at man oplever det går ud over ens interesser. Oplevelsen af retfærdighed opstår derfor mest i relationen mellem medarbejdere og ledere. Retfærdighed indgår som en dimension under social kapital.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Rolleklarhed

**Definition:** Rolleklarhed handler om at vide, hvad man skal lave på arbejdet. Det handler om, hvor meget man forventes at yde, og det handler om, hvor grænserne for ens opgaver går i forhold til kollegernes. Endelig handler det om at vide, hvor grænsen for ansvar og kompetence for ens arbejdsområde går. Er der uklarhed om disse ting, kan det medføre frustration og konflikter.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Rollekonflikter

**Definition:** Rollekonflikter handler om to ting: 1. Forskellige forventninger fra forskellige mennesker. 2. Modstrid mellem den ansattes egne og andres forventninger. Rollekonflikter kan give stress hos den enkelte og konflikter med andre.

Der er positivt at score lavt på rollekonflikter.

## Samarbejdsevne

**Definition:** Samarbejdsevne handler om hvor gode to eller flere parter er til at samarbejde. Samarbejde handler både om de forbindende relationer (mellem ledere og medarbejdere), de samlende relationer (mellem medarbejderne i et team/afdeling indbyrdes) og om de brobyggende relationer mellem forskellige grupper (fx teams/afdeling) indbyrdes. Samarbejdsevne indgår som en dimension under social kapital.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Skjule følelser og krav

**Definition:** Kravet om at skjule sine følelser findes især i arbejdet med klienter, patienter, elever og kunder. Ofte er der tale om, at man skal være høflig og venlig, selv om den pågældende kunde/klient ikke selv optræder særlig venligt eller høfligt. Også her gælder det om at være "klædt på" til at tackle kravene. De ansatte kan fx have behov for at vide, hvor grænsen går for det, de skal finde sig i, hvis de bliver truet eller forulempet. Konsekvensen af høje krav om at skjule følelser kan være dårlig trivsel og på længere sigt et dårligere helbred og øget syge fravær.

Det er negativt at score højt på skalaen.

## Social kapital

**Definition:** Social kapital er de sociale relationer, som udvikler sig i løsnings af virksomhedens kerneopgave: det gælder både relationerne mellem medarbejdere og ledere samt mellem medarbejdere indbyrdes og ledere indbyrdes. Virksomhedens sociale kapital består af tre dimensioner: tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Stress

**Definition:** Stress defineres ofte som kombinationen af anspændthed og ulyst. Korttids stress kan være nyttigt og godt, når man skal præstere lidt mere end normalt. Derimod er et højt stress-niveau over længere tid skadeligt både for livskvaliteten, arbejdsindsatsen og helbredet.

Spørgsmålet er et enkeltspørgsmål.

En lav andel for besvarelserne 'virkelig meget' og 'ret meget' er positivt.

## Social støtte - kollegaer

**Definition:** Den sociale støtte fra kollegerne er en vigtig del af det sociale netværk på arbejdspladsen. Støtten handler om at få den rette hjælp på det rette tidspunkt. Den handler også om at få relevant kritik, men på en måde så man ikke går i forsvar.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Social støtte - overordnede

**Definition:** Social støtte og feedback fra den nærmeste leder handler om lederens tilgængelighed og villighed i forhold til støtte i arbejdet, når der er brug for det, og om der gives feedback på udførelsen af arbejdet. De fleste vil nok gerne ind imellem høre, om de udfører deres arbejde tilfredsstillende, men det er meget forskelligt, hvor stort behovet for støtte og feedback er.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Tempo i arbejdet og krav

**Definition:** Arbejdstempo handler om, hvor hurtigt der skal arbejdes – og om der skal arbejdes hurtigt hele tiden. Som med andre slags krav i arbejdet, kan kravene både være for høje og for lave. Man kan ikke automatisk sige, om det er godt eller dårligt at ligge højt på skalaen, men alt for høje tempokrav vil være en belastning.

## Tillid

**Definition:** Tillid er noget, man viser andre uden at have vished for fremtidigt udfald. Tillid handler om en relation mellem to eller flere, der indebærer en risiko for den, der viser tillid, ellers behøves tillid ikke. Når vi viser andre tillid handler det fx om at vi forventer; at de vil imødekomme de krav vi stiller til dem, at de ikke vil udnytte os, og at de vil arbejde til fælles fordel. Tillid er ikke noget som man kan forlange eller kræve af andre, tillid er noget man kan gøre sig fortjent til. I virksomheder er det almindeligt at tale om vertikal og horisontal tillid. Det vil sige tillid mellem ledelse og medarbejdere og tillid medarbejdere imellem. Tillid indgår som en dimension under social kapital.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Udbrændthed

**Definition:** Ved arbejdsmæssig udbrændthed forstås en tilstand af langvarig psykisk og fysisk udmattelse, der opleves som relateret til det arbejde, den pågældende udfører.

Det er positivt at score lavt på skalaen.

## Udviklingsmuligheder

**Definition:** Spørgsmålene i skalaen om udviklingsmuligheder indfanger den positive side af at blive udfordret. Dvs., at arbejdet indeholder kvalitative krav, der er lidt for store i forhold til det, man er sikker på at kunne. Hvis man hele tiden udfordres over evne, bliver det belastende – omvendt kan det skabe passivitet og dræbe engagementet, hvis alt kører på rutinen. Så et arbejde med gode udviklingsmuligheder handler om en passende balance mellem nyt og kendt.

Det er positivt at score højt på skalaen.

## Utryghed i arbejdet

**Definition:** Utryghed i arbejdet kan også betegnes som jobusikkerhed. Om man føler sig tryk eller utryk i sin ansættelse afhænger både af den enkelte person, af arbejdspladsen og af situationen på arbejdsmarkedet. Konsekvensen af utryghed i arbejdet kan være dårlig trivsel, på længere sigt helbredsproblemer, øget sygefravær eller sygenærvær.

Det er positivt at score lavt på skalaen.