



**Forskningsudredning –  
Psykosocialt arbejdsmiljø i socialpædagogisk  
arbejde**



team**arbejdsliv**

**Udarbejdet af: Karen Albertsen, Mette Mogensen  
& Studentermedhjælp Christian Thörnfeldt  
November 2013**



UDKAST FORSKNINGSUDREDNING -  
PSYKOSOCIALT ARBEJDSMILJØ I SOCIALPÆDAGOGISK ARBEJDE -

Udarbejdet af: Karen Albertsen, Mette Mogensen og Christian  
Thörnfeldt  
Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

November 2013

# INDHOLD

Indhold 3

Indledning 5

1 Hovedkonklusioner 7

2 Metode og materiale 10

2.1 Søgestrategi 10

2.2 Kvalitets-og relevansvurdering 10

3 Psykosocialt arbejdsmiljø og Job-profil for ansatte på det socialpædagogiske område i Danmark 11

3.1 Hvad er psykosocialt arbejdsmiljø? 11

3.2 Job-profil for de ansatte indenfor det socialpædagogiske område 13

4 Sammenfattende om forskningen 15

4.1 Psykosociale arbejdsmiljøbelastninger og symptomer som de fremtræder i reviews og rapporter 15

4.2 Forbyggende arbejdsmiljøindsatser, som de fremtræder af interventionsstudierne 16

4.3 Er socialpædagoger mere udsat end andre grupper? 18

4.4 Er der grupper af socialpædagoger, som er mere udsatte end andre grupper? 19

5 Gennemgang af Forskningen 21

5.1 Litteratursøgningen – et overblik over referencerne 21

5.2 Gennemgang af review-artikler 23

5.3 Gennemgang af interventionsstudier 42

6 Perspektiverende diskussion 47

6.1 Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø og faglig/pædagogisk udvikling går hånd i hånd 47

6.2 Faglig udvikling som kollektiv proces - et dilemmafyldt farvand 47

6.3 Højt engagement og mening i arbejdet – (for) høje krav til egen præstation 48

6.4 Modstandsdygtighed – individuelt og organisatorisk 48

6.5 De sårbare nyansatte - betydning af alder og erfaring 49

6.6 Vold, trusler og krænkende adfærd 50

7 Referencer 51

7.1 Supplerende referencer anvendt i rapporten 57

**BILAG 1 – JOB-PROFIL TABELLER 58**

Bilag 2 Tematiserede referencelister 62



## INDLEDNING

Denne rapport fremstiller resultaterne af en litteratursøgning i international og nordisk forskning med fokus på psykosocialt arbejdsmiljø i socialpædagogisk arbejde.

Formålet med rapporten er dels at give et overblik over mængden af den eksisterende forskning på området, og dels på baggrund af reviews, interventionsstudier og nordiske rapporter at give en opsummering af de væsentligste resultater.

Baseret på litteraturgennemgangen søger projektet at:

- Give et bud på, om der er nogle delbrancher indenfor det socialpædagogiske område, som er mere belastede end andre, og hvilke belastninger der i givet fald er tale om
- Ud fra tilgængelige interventionsstudier (og generel viden om psykisk arbejdsmiljø) give et bud på, hvad der kan fremme et godt psykosocialt arbejdsmiljø i socialpædagogisk arbejde
- Give en forskningsbaseret vurdering af, hvor der med fordel kan sættes ind med mere forskning, som kan bidrage til at styrke arbejdsmiljøet på socialpædagogiske arbejdspladser

Kapitel 1 opsummerer hovedbudskaberne.

Kapitel 2 redegør for metoden, der er anvendt til litteratursøgningen og kriterierne for screeningen af litteraturen.

Kapitel 3 præsenterer en model for, hvordan psykosocialt arbejdsmiljø kan forstås og afgrænses, og hvilke primære faktorer i arbejdet, som henholdsvis fremmer og hæmmer trivsel og velbefindende. Desuden tegnes en job-profil af det psykiske arbejdsmiljø for ansatte indenfor det socialpædagogiske område i Danmark på baggrund af data fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

I kapitel 4 sammenfatter forskningen, som den fremtræder på baggrund af reviews, interventionsstudier og nordiske rapporter. De væsentligste psykosociale arbejdsmiljøbelastninger og symptomer for socialpædagogerne beskrives, og der redegøres for hovedresultaterne fra interventionsstudierne. Endvidere opsummeres resultaterne fra den forskning, som sammenligner belastninger for socialarbejdere med belastninger for andre grupper af ansatte og mellem forskellige undergrupper af socialarbejdere.

Kapitel 5 giver en grundig gennemgang af formål, metode, resultater og vurderet kvalitet af hvert enkelt review og af hvert af interventionsstudierne. De nordiske rapporter gennemgås ligeledes, men i en lidt mere kortfattet form.

I kapitel 6 samles trådene på tværs af rapporten i en række perspektiverende diskussioner, som bl.a. omhandler sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og faglig/pædagogisk udvikling, faglig udvikling som kollektiv proces, engagement og mening i arbejdet, individuel og organisatorisk modstandsdygtighed, betydningen af erfaring og mulige perspektiver for forebyggelse af aggressioner og krænkende handlinger på det socialpædagogiske område.

Rapporten er endvidere forsynet med to bilag:

Bilag 1, som omfatter de tabeller, som ligger til grund for job-profilen tegnet i kapitel 3.2.

Bilag 2, som er en tematiseret referenceliste, hvor relevante referencer fremkommet gennem litteratursøgningen er sorteret efter temaer.



## 1 HOVEDKONKLUSIONER

### ***Det psyko-socialt arbejdsmiljø for ansatte indenfor det socialpædagogiske område***

Den job-profil, der tegnes på basis af undersøgelsen ”Arbejdsmiljø og Helbred 2012”, fremstiller en jobgruppe som gennemgående oplever, at deres arbejde er vigtigt og interessant, men også at der er væsentlige psykosociale belastninger i arbejdet, høj udsættelse for krænkende adfærd, belastende arbejdstider og massive fysiske og psykiske symptomer.

Billedet stemmer i store træk godt overens med det der tegnes på baggrund af den gennemgåede forskningslitteratur. Den peger på, at de væsentligste belastninger i arbejdet udgøres af: Rollekonflikter/-uklarhed, manglende ressourcer og støtte (kollegial + ledelsesmæssig), mængden af arbejdsopgaver samt vold, trusler og negative handlinger. Modererende faktorer, som har med arbejdet at gøre omfatter klienternes sværhedsgrad (svære psykiatriske patienter skaber den hårdeste belastning), samt hvorvidt man arbejder på en stor institution eller har udgående arbejde i familier eller nærmiljø. Modererende faktorer, som har med individet at gøre omfatter køn, erfaring/alder, egne høje krav/professionelle værdier kontra systemets krav, modstandsdygtighed (resilience). Mentale helbredsmæssige symptomer omfatter udbrændthed, stress og depression.

### ***Indsatser til at fremme af et godt psykisk arbejdsmiljø***

Litteratursøgningen gav kun yderst få referencer til interventionsstudier, hvilket stemmer overens med konklusionerne i de publicerede reviews på området. Resultaterne fra de interventioner, som er blevet præsenteret i videnskabelige tidsskrifter, er dog ganske positive. Der er fundet positive effekter af interventioner både på individniveau (primært kognitivt baserede stresshåndteringsteknikker), på det interpersonelle niveau (kommunikation og ledelse) og på det arbejdsorganisatoriske niveau (arbejdstidens tilrettelæggelse).

Set i lyset af betydningen af de interpersonelle relationer for trivsel og velbefindende for ansatte indenfor det socialpædagogiske område, både blandt ansatte indbyrdes, mellem ansatte og ledelse og mellem ansatte og de borgere, de arbejder med, synes der at være særligt behov for indsatser, der retter sig mod dette niveau. Ikke alene i form af interventioner til forebyggelse af vold og aggressive handlinger, men i lige så høj grad interventioner rettet mod generel udvikling af kommunikation og relationer.

### ***Specielt belastede delområder/delbrancher?***

Også på dette område var den tilgængelige litteratur yderst sparsom. Sammenholdt med resultaterne fra den job-profil for socialpædagoger, som blev tegnet ud fra NFA's undersøgelse af arbejdsmiljø og helbred 2012, er der dog noget der tyder på, at socialpædagogerne hører til i den mest belastede ende, særligt hvad angår belastningssymptomer og udsættelse for aggressive eller krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet.

Det er ikke på det eksisterende grundlag muligt at udtale sig om, hvorvidt der er specifikke grupper af socialarbejdere, som er mere udsatte end andre, men det forekommer sandsyn-

ligt, at sværhedsgraden af de borgere, man arbejder med har betydning for belastningsgraden.

### **Områder, hvor der savnes forskning**

Vi kan helt overordnet konstatere, at det er meget sparsomt, hvad der findes af international forskning, der specifikt fokuserer på socialpædagoger og deres psyko-sociale arbejdsmiljø. Når vi har orienteret os i de tilgængelige reviews, så er det gennemgående, at de konstaterer en mangel på forskning på området. Desuden påpeger de, at den forskning der findes, savner en tilstrækkelig videnskabelig kvalitet og ofte er vanskeligt sammenlignelig, fordi de enkelte studier benytter sig af vidt forskellige, og lokalt tilpassede, metoder og skalaer til at måle eksempelvis stress, udbrændthed, jobtilfredshed m.m.

Oversigten over de relevante studier peger på, at den bedst undersøgte arbejdsmiljøbelastning for socialarbejdere er vold eller andre aggressive handlinger i forbindelse med arbejdet. Der er yderligere nogen forskning om social støtte og sociale relationer mellem kolleger og mellem kolleger og ledelse. Øvrige områder som kvantitative krav, emotionelle krav og rollekonflikter er kun eksplicit blevet undersøgt i relativt få studier. Ikke mindst yderligere forskning i betydningen af emotionelle krav i arbejdet synes på den baggrund ønskelig.

Med hensyn til helbreds- og trivselsmæssige konsekvenser eller reaktioner, har vi fundet en ret omfattende forskning om udbrændthed og stress og i nogen udstrækning også om depression. På områderne sygefravær, førtidspension og restitution fandt vi kun få studier.

Der er nogen, men ikke meget forskning i individuelle og organisatoriske faktorer, som fremmer eller hæmmer de negative virkninger af de arbejdsmæssige belastninger. Der er således en del forskning, som undersøger individuel modstandsdygtighed/resillience, men kun meget lidt, der ser på sammenhængen med den organisatoriske kontekst. Forskning med fokus på forventninger til egen præstation kunne ligeledes tænkes at være perspektivrig.

Forskningen er generelt sparsom på området, men den er i særdeleshed sparsom, når det drejer sig om interventionsstudier. Der er et udtalt behov for flere vel gennemførte interventionsstudier, men også for forebyggende udviklingsindsatser kombineret med gode og gennemskuelige evalueringer. Sammenholdt med den generelle forskning på det psyko-sociale område, er der en hel del viden om, hvad det er for problemer, man skal søge at forebygge, og hvad det er for faktorer i arbejdsmiljøet, der skal fremmes, hvis man vil sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Mens viden om, hvordan man i praksis på arbejdspladserne kan arbejde med at mindske belastningerne og øge de sundhedsfremmende aspekter i arbejdet er langt mere begrænset.

### **Betydningen af faglighed / kompetencer**

Der er gennemført ganske få studier med fokus på sammenhængen mellem det psykiske arbejdsmiljø og den pædagogiske faglighed og praksis, der udfoldes. Den beskedne forskning, som eksisterer, er dog i høj grad spændende, og peger på at medarbejdernes psykiske belastning er knyttet til magtesløshed og frustration overfor borgerens/klientens adfærd, som derfor sætter spørgsmålstegn ved medarbejdernes faglige kunnen og identitet.



Forskningen understreger, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø ikke er en 'sidevogns-problematik', men tværtimod uadskillelig fra det pædagogiske arbejde og udviklingen af det. Mere forskning, som sætter fokus på denne sammenhæng, kan i høj grad tænkes at være perspektivrig.

Et bud på, hvordan man kan styrke den faglige/pædagogiske udvikling og samtidigt arbejde med det psyko-sociale arbejdsmiljø kunne måske findes i forskningen indenfor social kapital og relationel koordinering. Arbejde med social kapital og kommunikationen og koordinationen omkring kerneopgaven kan være en måde, hvorpå medarbejdergruppen – i samarbejde med ledelsen – kan finde en indfaldsvinkel til at diskutere grundlaget for og eksperimentere med indholdet i pædagogikken, og på den måde få skabt et fælles afsæt for, hvad man på den enkelte institution opfatter som god praksis.

## 2 METODE OG MATERIALE

### 2.1 Søgestrategi

Litteratursøgningen blev foretaget i Google scholar. Der blev søgt efter internationale videnskabelige artikler ved en søgning på: ("social workers" AND ("occupational health" OR "occupational violence" OR "relational work" OR "emotional demands" OR "working alone" OR "health and safety")) afgrænset til referencer på siden 2009 på engelsk. Denne søgning gav 6480 hits, sorteret efter relevans. En student gennemgik titler og abstracts og udvalgte på den baggrund relevante referencer, som blev kategoriseret i referencesystemet RefWorks. Efter de første ca. 30 sider (omkring 300 referencer) begyndte der at blive meget langt imellem muligt relevante referencer. Derefter blev foretaget supplerende søgninger, hvor søgeordene "systematic review" og "Intervention" OR "Intervention studies" blev inkluderet. Disse søgninger blev også sorteret efter relevans og gennemgået indtil der var langt imellem fund af yderligere nye relevante referencer. Endelig blev søgninger efter nordiske rapporter foretaget med de samme søgeord oversat til h.h.v. dansk, svensk og norsk. De nordiske rapporter blev yderligere suppleret med relevante referencer fra deres referencelister.

I alt blev 131 referencer vurderet som muligt relevante. Abstracts på disse 131 referencer blev grundigt gennemgået af en forsker. I nogle tilfælde blev artiklen downloaded og teksten screenet. I alt 75 referencer er blevet downloaded. Fireogfirs referencer blev efter kritisk gennemgang vurderet relevante for det aktuelle formål. Enogtres af disse referencer blev downloaded i PDF eller HDMI format.

### 2.2 Kvalitets-og relevansvurdering

Litteraturen blev screenet med henblik på at afklare deres kvaliteter ud fra en række kriterier.

Kvalitets- og relevanskriterier for alle kategorier af artikler og rapporter var:

- 1) Har artiklen eller rapporten fokus på faktorer i det psykiske arbejdsmiljø eller psykiske belastningsreaktioner?
- 2) Bygger den på data fra en population sammenlignelig med socialpædagoger i Danmark?

For vurdering af reviews og metaanalyser gjaldt endvidere:

- 1) Er publikationen publiceret i en international journal med peer-review?
- 2) Bygger den på empiriske data?

Og for Interventionsstudier gjaldt:

- 1) Er der gennemført mindst en før- og en eftermålinger?
- 2) Er interventionen velbeskrevet?

Publikationer blev fravalgt, hvis:

- 1) De udgjorde partsindlæg
- 2) De udgjorde beskrivende diskussioner uden empirisk forankring
- 3) Der var tale om eksamensprojekter (bachelor eller speciale)
- 4) De ikke var skrevet på engelsk, dansk, svensk eller norsk

### 3 PSYKOSOCIALT ARBEJDSMILJØ OG JOB-PROFIL FOR ANSATTE PÅ DET SOCIALPÆDAGOGISKE OMRÅDE I DANMARK

#### 3.1 Hvad er psykosocialt arbejdsmiljø?

Der findes mange forskellige tilgange til og forståelser af, hvad det psykosociale arbejdsmiljø omfatter. I denne rapport har vi taget udgangspunkt i en bred forståelse, hvor psykosocialt arbejdsmiljø omfatter alle de aspekter af arbejdsmiljøet, som ikke har at gøre med de fysiske og kemiske påvirkninger, man som medarbejder udsættes for igennem sit arbejde. Psykosocialt arbejdsmiljø omfatter med denne forståelse ikke i sig selv trivsel, stress og psykisk velbefindende. Disse opfattes som psykiske reaktioner på belastninger, som *kan* stamme fra arbejdet. Reaktionen vil ofte tillige hænge sammen med, hvordan individet håndterer belastningerne, de individuelle forudsætninger og kompetencer til at håndtere belastningerne. Det psykosociale arbejdsmiljø omfatter heller ikke som sådan produktiviteten eller kvaliteten af arbejdet, men dette kan meget vel hænge sammen med det psykosociale arbejdsmiljø.

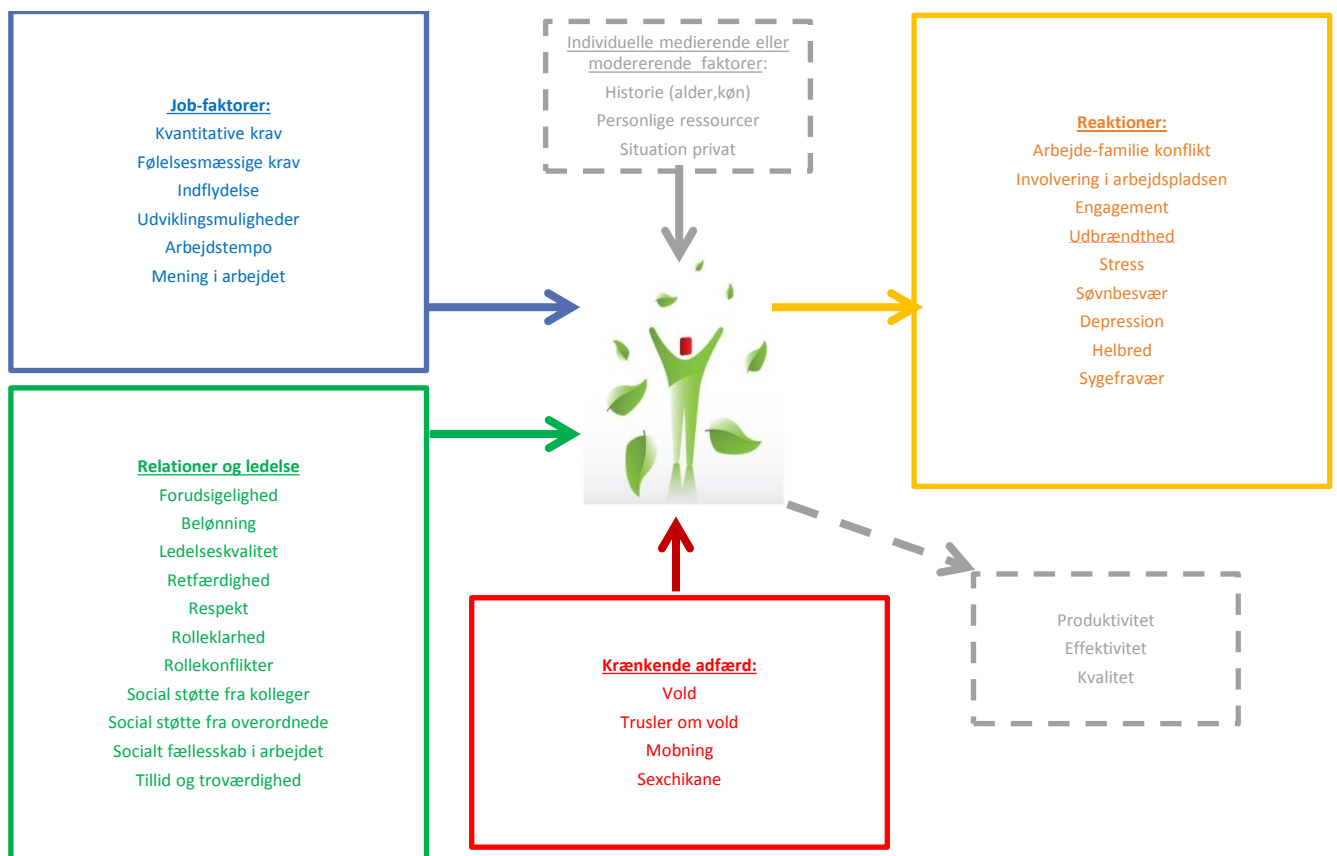
I nedenstående figur af skitseret nogle af de faktorer eller dimensioner i det psykosociale arbejdsmiljø, som forskningen på området har dokumenteret som væsentlige. Man kan inddele dem i forhold, der har at gøre med arbejdets indhold og organisering (den blå boks), forhold som handler om ledelse og de interpersonelle relationer (den grønne) og forhold som har at gøre med krænkende handlinger på arbejdet (den røde).

Faktorerne i de blå og grønne bokse er karakteriseret ved at kunne have både positive og negative effekter, afhængig af, om der er meget eller lidt af dem. Fx har det positive konsekvenser at have meget indflydelse, og negative at have meget lidt; og det har positive konsekvenser at have høj social støtte i arbejdet og negative at have lav. Faktorerne i den røde firkant peger derimod kun i den negative retning. Det har negative konsekvenser at blive udsat for krænkende adfærd, men man kan ikke tale om at det er specielt positivt ikke at blive det.

Faktorerne i den blå firkant er tættere knyttet til selve jobbet og arbejdsfunktionerne i det, og er som regel vanskelige at ændre på. Faktorerne i den grønne boks er tættere knyttet til arbejdspladsen og den aktuelle sammensætning af medarbejdere og ledere. Disse forhold lader sig lettere ændre.

Den gule boks omfatter nogle af de mulige reaktioner eller symptomer, som det psykosociale arbejdsmiljø kan afstedkomme. Der kan både være tale om positive og negative reaktioner. Et godt psykosocialt arbejdsmiljø kan fx bidrage til jobtilfredshed, trivsel og engagement, mens et dårligt kan bidrage til stress, udbrændthed, sygefravær og i sidste instans udstødning fra arbejdsmarkedet.

De stiplede grå bokse illustrerer henholdsvis de individuelle forudsætninger og ressourcer, som kan moderere eller mediere virkningerne af arbejdsmiljøet, og nogle af de mulige konsekvenser, som arbejdsmiljøet kan have for produktivitet og kvalitet i ydelsen. De individuelle forudsætninger og ressourcer kan selvsagt være mere eller mindre lette at ændre på. Køn er det svært at ændre, alder har sin egen ændringstakst, mens faktorer som kompetencer og viden kan ændres gennem uddannelse, og den sociale og materielle situation ofte ændrer sig gennem et livsløb.



**Figur 1. Psykosociale faktorer i arbejdet, mulige reaktioner og modererende eller medierende faktorer**

## 3.2 Job-profil for de ansatte indenfor det socialpædagogiske område

Ud fra data indsamlet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, har vi nedenfor tegnet en profil af det aktuelle psykosociale arbejdsmiljø for ansatte indenfor det social- og specialpædagogiske område i Danmark i 2012. NFA gennemførte i 2012 en landsdækkende og repræsentativ undersøgelse; ”Arbejdsmiljø og helbred 2012”. Undersøgelsen omfatter svar fra i alt 16.300 personer i arbejde i alderen fra 18 til 64 år. I alt godt 50 % besvarede spørgeskemaet. Joboplysningerne er baseret på den såkaldte DISCO-08 kode, hvilket er Danmarks Statistiks fagklassifikation. Da denne klassifikation er meget detaljeret, har NFA af praktiske grunde samlet job i 71 jobgrupper. I denne gennemgang har vi alene medtaget den jobgruppe, som i NFA’s undersøgelse betegnes: ”Specialpædagoger”. Den omfatter ca. 320 personer beskæftiget med:

- Specialpædagogisk arbejde, ældre og handicappede
- Specialpædagogisk arbejde, aktivering mv.
- Specialpædagogisk arbejde, rådgivning af voksne
- Specialpædagogisk arbejde, kontakt med og ledsagelse af voksne
- Specialpædagogisk arbejde, børn og unge
- Andet specialpædagogisk arbejde
- Pædagogisk arbejde ikke klassificeret andetsteds (ekskl. medhjælp)

Bilag 1 tegner en profil af det psykosociale arbejdsmiljø og trivsel og helbred for ansatte indenfor det social- og specialpædagogiske område. Sammenlignet med landsgennemsnittet (alle deltagere i undersøgelsen) adskiller rapporteringen fra denne gruppe sig signifikant fra landsgennemsnittet på en række områder.

### Arbejdstid:

I gennemsnit er arbejdstiden kortere for ansatte i disse grupper end for gennemsnittet. Samtidig er der signifikant flere, som arbejder andet end fast dagvagt og signifikant flere, som har natarbejde.

### Job-faktorer:

Ikke overraskende rapporterer gruppen *høje følelsesmæssige krav*. Det vil sige høje krav til at skulle forholde sig til andre menneskers problemer i arbejdet og at man ofte bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet. Den gennemsnitlige rapportering af *kvantitative krav og grænseløshed i arbejdet* (højt tempo, svære tidsfrister, uventede opgaver, til rådighed udenfor normalt arbejde og overarbejde) er lav sammenlignet med gennemsnittet i befolkningen.

På den positive side er der en høj rapportering af oplevelsen af at have *inspirerende og interessante arbejdsopgaver*, og af at *arbejdet opleves som vigtigt* for en selv – ud over indtægten.

### Relationer og ledelse

Gruppen rapporterer om *lav rolleklarhed* med hensyn til ofte at mangle informationer for at kunne udføre arbejdet, at opleve arbejdsopgaverne som uklare og kravene som modsatret-

tede. *Ledelseskvaliteten* rapporteres som helhed ligesom gennemsnittet i befolkningen, men oplevelsen af at modtage den nødvendige ris og ros for arbejdet rapporteres lavere end for gennemsnittet af befolkningen. *Retfærdigheden* rapporteres som høj med hensyn til at medarbejderne høres om beslutninger, som er vigtige for dem, men lav med hensyn til at blive retfærdigt behandlet. *Samarbejdet med kolleger* rapporteres gennemsnitligt, men oplevelsen af at kollegerne hjælper hinanden med at opnå de bedste resultater og af anerkendelse fra kollegerne ligger lavt. *Jobusikkerheden* er høj; specielt er der bekymring for at blive forflyttet, men også for arbejdsløshed.

Der rapporteres om ret høj *prioritering af arbejdsmiljø*; specielt med hensyn til en opfattelse af, at arbejdsmiljøproblemer skal forebygges og at medarbejderne bliver inddraget i beslutninger om eget arbejdsmiljø. Respondenterne oplever også, at de selv og deres kolleger gør en indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Der er flere som rapporterer, at de har været udsat for en *arbejdsulykke*, og flere som rapporterer, at de ikke får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet, mens håndteringen og indsatsen ift *sikkerhed* i øvrigt rapporteres som gennemsnittet.

### **Krænkende adfærd:**

Gruppen er signifikant oftere end gennemsnittet udsat for alle de former for negative/ krænkende handlinger, der spørges til i undersøgelsen: konflikter, mobning, vidne til mobning, vold, trusler om vold og seksuel chikane. Ingen andre jobgrupper i undersøgelsen rapporterer om ligeså mange typer af krænkende handlinger.

Langt den største del af den vold, der rapporteres stammer fra de borgere, som de ansatte har med at gøre. Mobningen stammer derimod både fra ledere, kolleger og borgere. Blandt de ansatte indenfor det socialpædagogiske arbejde, som oplever mobning dagligt eller ugentligt, er der 27 % som rapporterer, at den stammer fra elever/kunder/klienter/patienter, 22 % som rapporterer at den stammer fra ledere og hele 64 % som rapporterer, at den stammer fra kolleger (fremgår ikke af bilag 1, men er baseret på samme data fra NFA).

### **Symptomer/reaktioner**

Gruppen rapporterer massive helbredsmæssige og psykiske symptomer. *Arbejdsevnen*, både den psykiske, fysiske og generelle rapporteres signifikant lavere end gennemsnittet. Det *selvvurderede helbred* rapporteres dårligt, specielt med hensyn til arbejdsrelateret sygdom. Der rapporteres dårligere *mentalt helbred*, lavere *vitalitet*, mere *depression*, flere *smarter*, mere *angst*, mere *træthed* og dårligere *søvn* end gennemsnitligt. Der er tillige en højere rapportering af *stress* indenfor de seneste 2 uger, end der er for gennemsnittet i befolkningen.

Tilsammen tegner resultaterne fra undersøgelsen "Arbejdsmiljø og Helbred 2012" et billede af en jobgruppe som gennemgående oplever at deres arbejde er vigtigt og interessant, men også at der er væsentlige psykosociale belastninger i arbejdet, høj udsættelse for krænkende adfærd, belastende arbejdstider og massive fysiske og psykiske symptomer.

## 4 SAMMENFATTENDE OM FORSKNINGEN

Vi kan helt overordnet konstatere, at det er meget sparsomt hvad der findes af international forskning, der specifikt fokuserer på socialpædagoger og deres psyko-socialt arbejdsmiljø. Når vi har orienteret os i de tilgængelige reviews, herunder de 8 reviews, som vi har inkluderet som relevante, så er det gennemgående, at de konstaterer en mangel på forskning på området. Desuden påpeger de, at den forskning der findes, savner en tilstrækkelig videnskabelig kvalitet og ofte er vanskeligt sammenlignelig, fordi de enkelte studier benytter sig af vidt forskellige, og lokalt tilpassede, metoder og skalaer til at måle eksempelvis stress, udbrændthed, jobtilfredshed m.m.

En tilhørende problemstilling, når det handler om socialpædagoger er at den internationale betegnelse 'social workers' er en langt bredere job-kategori og således også indbefatter social rådgivere og andre mere rådgivende og administrativt prægede stillinger. Det betyder, at selv når et review fokuserer på 'social workers, så dækker det ikke nødvendigvis over det vi en dansk sammenhæng forstår ved socialpædagoger som faggruppe. Hertil kommer at det i en international sammenhæng er vanskeligt at sammenligne på tværs af nationale kontekster, fordi de sundhedssystemer, som medarbejdere med ellers enslydende titler arbejder i, er så forskellige.

### 4.1 Psykosociale arbejdsmiljøbelastninger og symptomer som de fremtræder i reviews og rapporter

De væsentligste psykosociale belastningsfaktorer i arbejdet som de fremtræder på tværs af internationale reviews og nordiske rapporter er:

- Rollekonflikter/uklarhed
- Manglende ressourcer og støtte (kollegial + ledelsesmæssig)
- Mængden af arbejdsopgaver
- Vold, trusler og negative handlinger

Modererende faktorer, der har med arbejdet at gøre:

- Klienternes sværhedsgrad (svære psykiatriske patienter skaber den hårdeste belastning)
- Arbejde på større institutioner eller har udgående arbejde i familier eller nærmiljø (udgående arbejde er forbundet med den hårdeste belastning)

Belastningsfaktorer/moderende faktorer, der har med individet at gøre

- At være kvinde
- Manglende erfaring/alder
- Egne høje krav/professionelle værdier kontra systemets krav
- Modstandsdygtighed/resilience

Mentale og helbredsmæssige symptomer:

- Udbrændthed
- Stress
- Depression

Uoverensstemmende resultater:

Internationalt peger forskningen på, at det at arbejde på større institutioner er bedre for det psyko-sociale arbejdsmiljø (herunder vold og trusler) end at arbejde i hjemmet eller i mindre decentrale enheder. Dette lader til at være omvendt i en nordisk sammenhæng, hvor undersøgelser peger på, at arbejdsmiljøet er bedre i de små enheder (Robenhagen et al. 2009, Svalund 2009).

Når vi opregner belastningsfaktorer på tværs af de nordiske rapporter og internationale reviews er det værd at bemærke, at de, i de fleste tilfælde, forholder sig til gruppen af social pædagoger/social workers og deres oplevede belastninger i arbejdet set 'indefra'. Dvs. den selvoplevede belastningsgrad hos gruppen selv. Det står i modsætning til det billede, som tegnes af NFA's undersøgelse, som vi valgte at indlede rapporten med m.h.p. at tegne en profil af det psykosociale arbejdsmiljø for social pædagogerne. Her fremstilles social pædagogernes arbejdsmiljø baseret på en sammenlignende analyse med andre jobtyper. En analyse, der så at sige foregår 'udefra'.

Forskellen i indfaldsvinkel og sammenligningsgrundlag kan være med til at forklare den forskel der er, når det handler om 'mængden af arbejdsopgaver'. Mens det er en faktor, som optræder ret konsekvent i rapporterne og i de internationale reviews, så er det til gengæld ikke noget som giver sig udslag i NFA's analyse. Det skyldes at social pædagogerne relativt set, sammenlignet med den samlede arbejdsstyrke, ikke er karakteriseret ved at opleve en statistisk signifikant større arbejdsomængde.

Pointen hér er ikke, at vi vil underkende det som et faktum, at mængden af arbejdsopgaver opleves som et problem blandt social pædagogerne og angives som ét af de elementer, som fører til stress og udbrændthed. Ifølge Christiansen og Hansen er tendensen oven i købet at arbejdsomængden er stigende (2011) og som socialpædagog vil man formodentlig få meget lidt ud af at konstatere at andre jobgrupper har det værre. Der er således næppe tvivl om, at mange socialpædagoger oplever arbejdsomængden som et problem. Men det er værd at være opmærksom på, om det faktisk er arbejdsomængden, som er årsagen til de belastningssymptomer gruppen oplever, eller om de har andre årsager. Stor arbejdsomængde opleves ofte som en legitim belastning, hvor det kan være sværere at få fat i og påpege belastninger som har med relationer på arbejdet at gøre. En ny dansk undersøgelse har eksempelvis fundet, at oplevelsen af uretfærdighed på arbejdspladsen hang sammen med udvikling af depression (klinisk diagnosticeret), mens krav i arbejde ikke var relateret til udviklingen af depression (Grynderup et al. 2012, 2013).

## **4.2 Forbyggende arbejdsmiljøindsatser, som de fremtræder af interventionsstudierne**

Der er kun fremkommet ganske få interventionsstudier på baggrund af litteratursøgningen. Faktisk er kun tre af de gennemgåede interventionsstudier kommet med i litteratursøgningen. Det fjerde studie om arbejdstidsorganisering (som er beskrevet i to artikler), er medtaget i gennemgangen på baggrund af personligt kendskab, og ud fra en vurdering af undersøgelsens relevans i den aktuelle sammenhæng.



To af de interventionsstudier, som fremkom gennem litteratursøgningen handler om effekten af interventioner til forbedring af den individuelle stresshåndtering. Begge studier undersøger kognitive- adfærdsterapeutiske teknikker, og begge studier finder positive resultater af interventionerne på hhv stress, burnout og generelt mentalt helbred (Brinkborg et al., 2011) og generelt helbred (Gardner et al., 2005).

En undersøgelse ser på effekten af en intervention med fokus på udvikling af kommunikationen og de interpersonelle relationer på medarbejder- og på ledelsesniveau. Undersøgelsen udgør et pilot-studie og finder positive effekter på en ud af tre dimensioner i Maslachs Burnout Inventory (Scarnera et al., 2009).

Den sidste undersøgelse har fokus på betydningen af øget indflydelse på egen arbejdstid for ansatte i skifteholdsarbejde. Undersøgelsen finder positive effekter på somatiske og psykiske symptomer, søvnkvalitet, konflikter mellem arbejde og privatliv samt behov for restitution (Garde et al., 2012 og Albertsen et al., 2013).

Ingen af interventionsstudierne har specifikt fokus på socialpædagoger, men flere af dem omfatter arbejdspladser, som kan have socialpædagoger ansat, og alle interventionsstudierne må anses at være af relevans også for socialpædagoger. At der kun er fremkommet så få interventionsstudier, kan hænge sammen med at søgningen har været afgrænset til at omfatte "social workers", og at kun interventionsstudier, som eksplicit har inkluderet dette ord i teksten er kommet med. Det kan således ikke udelukkes at en bredere søgning generelt på psykosociale arbejdsmiljøinterventioner kunne have givet flere relevante studier.

De reviews, som sammenfatter resultater af interventionsstudier bekræfter dog, at litteraturen er yderst sparsom. Reviewet af Van Wyk et al. (2010) omfatter 10 interventionsstudier af høj kvalitet, som undersøger effekterne af stressforebyggende tiltag overfor medarbejdere i sundhedssektoren (ikke specielt socialpædagoger). Reviewet konkluderer, at korte træningsforløb i stresshåndtering ikke har nogen positiv effekt. Hvis der skal skabes vedvarende effekter, skal der længerevarende og intensive indsatser til, som følges op over en længere periode. Yderligere peger de på, at uddannelse af ledere ikke i sig selv ser ud til at have nogen stress-reducerende effekt på medarbejderne.

Et andet review af Morse et al (2012) finder 8 interventionsundersøgelser med fokus på mindskelse af udbrændthed inden det socialpsykiatriske område. De finder at studierne er af en meget svingende kvalitet. De finder flest interventionsstudier med et individuelt sigte og færre med et organisatorisk eller et kombineret sigte. Reviewet finder, at resultaterne af interventionerne generelt er gode, men at de fleste har en kort opfølgningstid, hvorfor det i et længere perspektiv er usikkert, hvorvidt resultaterne kan bære. De efterlyser interventioner med fokus på det lange seje træk, på betydningen af organisatoriske indsatser, samt på betydningen af medarbejderes positive tilgang til arbejdet (arbejdsglæde, mening).

Også det tidligere review af Edwards & Burnard (2003) med fokus på psykiatriske sygeplejersker konkluderer, at de fleste interventionsstudier beskæftiger sig med indsatser på individniveau, og efterlyser flere interventionsstudier med et kombineret individ- og organisationsfokus.

Tilsammen tegnes et billede af, at der er et udtalt behov for flere vel gennemførte interventionsstudier på området. Man skal dog være opmærksom på, at der hurtigt kan opstå et modsætningsforhold mellem på den ene side meget strikte metodiske krav, fx til tilfældig udvælgelse af deltagere til hhv. interventions- og kontrolgruppe (randomisering) og på den anden side et ønske om interventioner med fokus på organisatoriske forhold. Det er sjældent muligt, eller hensigtsmæssigt, at gennemføre randomisering på arbejdspladsniveau.

I det hele taget kunne man overveje, om ikke mere praksisnære interventioner og forebyggende udviklingsindsatser kombineret med gode og gennemskuelige evalueringer kunne bidrage nok så meget til udvikling af praksis. Der er således megen viden om, hvad det er for problemer, man skal søge at forebygge, og hvad det er for faktorer i arbejdsmiljøet, der skal fremmes, hvis man vil sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Mens viden om, hvordan man i praksis på arbejdspladserne kan arbejde med at mindske belastningerne og øge de sundhedsfremmende aspekter i arbejdet er langt mere begrænset.

Det er dog positivt, at der er fundet positive effekter af interventioner både på individniveau, på det interpersonelle niveau og på det arbejdsorganisatoriske. Set i lyset af betydningen af de interpersonelle relationer for trivsel og velbefindende for ansatte indenfor det socialpædagogiske område, både blandt ansatte indbyrdes, mellem ansatte og ledelse og mellem ansatte og de borgere, de arbejder med, synes der at være særligt behov for indsatser, der retter sig mod dette niveau. Ikke alene i form af interventioner til forebyggelse af vold og aggressive handlinger, men i lige så høj grad interventioner rettet mod generel udvikling af kommunikation og relationer.

### 4.3 Er socialpædagoger mere udsat end andre grupper?

To reviews, en nordisk rapport og to selvstændige studier sammenligner arbejdsbelastninger og/eller helbredsmæssige symptomer mellem socialarbejdere og andre ansatte.

Et review finder evidens for at socialarbejdere sammenlignet med normalbefolkningen og andre professioner, f.eks. psykiatere og psykologer oplever sig mere stressede, bekymrede og udviser flere depressive træk (Coyle et al., 2005). Dette synes også at være konklusionen i reviewet af Lloyd et al. (2002), som finder en høj grad af følelsesmæssige udfordringer, udbrændthed og stress netop blandt socialarbejdere sammenlignet med andre grupper. (Begge reviews præsenteres i gennemgangen).

En af de nordiske rapporter (jf. beskrivelse) (Aronsson et al., 2010) dokumenterer, at der er en klar sammenhæng mellem arbejdsvilkår og restitution profiler og at socialarbejderne sammenlignet med kommunalt ansatte i pleje, før-skole personale og folkeskolelærere er den gruppe af ansatte, som har den dårligste restitution profil.

En stor Dansk undersøgelse finder, at sammenlignet med ansatte, som beskæftiger sig med ikke-person-relateret arbejde, så er risikoen for brug af anti-depressiv medicin statistisk signifikant øget blandt ansatte indenfor sundhedssektoren og (ikke signifikant) øget blandt ansatte indenfor undervisning. Risikoen for brug af antidepressiv medicin er *ikke* øget blandt socialarbejdere og ansatte indenfor kunde-arbejde eller i andre typer af person-relateret arbejde (Madsen et al., 2010).

En undersøgelse fra Tyskland sammenligner udbredelsen af vold og aggression mod forskellige grupper af ansatte indenfor sundheds- og velfærdssystemet: hospital, geriatrisk plejehjem, hjemmepleje, værksteder for handikappede og bosteder for handikappede (Schablon et al., 2010). De fandt at ansatte på de geriatriske plejehjem oplevede den højeste eksponering for fysisk aggression, mens ansatte på bosteder for handikappede oplevede den højeste eksponering for verbal aggression. Undersøgelsen omfatter 256 socialarbejdere (13 % af populationen), og denne gruppe har, sammenlignet med de øvrige grupper (sygeplejersker, oversygeplejersker, hjælpe-personale (SoSu-ansatte), læger, elever) den højeste risiko for at blive udsat for både fysisk og verbal aggression.

Det er ikke muligt på denne baggrund at konkludere generelt, om socialarbejdere er mere udsatte for belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø end andre job-grupper, som arbejder med personrelateret arbejde. Sammenholdt med resultaterne fra den job-profil for socialpædagoger, som vi har tegnet ud fra NFA's undersøgelse, er der dog noget der tyder på, at socialpædagogerne hører til i den mest belastede ende, særligt hvad angår udsættelse for aggressive eller krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet, og med hensyn til symptomer på belastninger.

#### **4.4 Er der grupper af socialpædagoger, som er mere udsatte end andre grupper?**

Fire studier og to review har set på, om specifikke grupper af socialarbejdere er mere udsat for belastninger og/eller udviser flere symptomer på belastninger end andre grupper.

Et tvær-Europæisk studie undersøger arbejdsmiljømæssige profiler for ansatte indenfor undervisning af mentalt handicappede og retarderede i fem europæiske lande (Østrig, Irland, Italien, Rumænien og Storbritannien) (Wells, Denny & Cunningham, 2011). Undersøgelsen konkluderer, at der ikke i nogen af landene fandtes indsamlede data indenfor dette område, som kan bruges som grundlag for udvikling af stressforebyggende indsatser.

Reviewet af Lloyd et al. (2002) peger på, at socialarbejdere, som arbejder med meget psykisk syge klienter samt det at arbejde hjemme-hos og ud af huset (frem for på institutioner) er særligt belastende. Dette bekræftes i reviewet af Coyle et al. (2005) (som i nogen grad er baseret på overlappende referencer). Dette review finder endvidere, at de mindst udsatte synes at være dem, som arbejder med børn og ældre. Reviewet af Morse et al. (2012) finder supplerende, at noget tyder på, at det at arbejde på psykiatriske institutioner resulterer i en mindre grad af udbrændthed, end at arbejde med udgående/decentraliserede psykiatriske ydelser.

Tre studier undersøger specifikt, om socialarbejdere indenfor børne- og ungeområdet adskiller sig fra andre grupper af social- arbejdere eller offentligt ansatte:

Et studie undersøger, om svenske socialarbejdere indenfor børneområdet adskiller sig fra andre socialarbejdere og fra andre offentligt velfærds-ansatte indenfor hospital, førskole og folkeskole (Tham & Meagher 2009). De fandt, at socialarbejdere indenfor børneområdet oplevede signifikant højere kvantitative krav og krav til læring og lavere rolleklarhed end lærere, andre socialarbejdere og hospitalsansatte. De oplevede også i højere grad at deres arbejde havde en negativ indflydelse på deres privatliv. Socialarbejdere indenfor børneområdet var dog samtidig mere tilbøjelige til at beskrive deres umiddelbare leder positivt og til at vurdere mulighederne for social støtte som høj. De oplevede også mere indflydelse på beslutninger end de andre grupper. Generelt scorede de to grupper af socialarbejdere (socialarbejdere på børneområdet og andre socialarbejdere) mere negativt end de øvrige grupper på de fleste dimensioner. Specielt scorede de dårligere med hensyn til kvantitative krav, rolle klarhed, rolle konflikter og interaktion mellem arbejde og privatliv.

En større epidemiologisk undersøgelse fra Storbritannien undersøgte udbredelsen af mentale lidelser (omfattede generaliseret angst, angst og depression, fobier, obsessive-compulsive lidelse og panikangst i forskellige erhverv og jobgrupper (Stansfelds, Rasul & Singleton 2011). De fandt øget forekomst af mentale lidelser blandt arbejdere, der udfører personlige ser-

viceopgaver ("personal service workers"), mere specifikt blandt velfærdsarbejdere ("welfare associate professionals"), og herunder specielt for velfærdsarbejdere indenfor børne- og ungeområdet ("welfare community, youth workers").

Den tredje undersøgelse sammenlignede socialarbejdere indenfor børne- og ungeområdet med socialarbejdere på andre områder (Kim, 2011). Dette studie fandt at socialarbejdere indenfor børne- og ungeområdet oplevede større arbejdsbelastning (kvantitative krav), større rollekonflikter og mere udbændthed i form af depersonalisering og følelsesmæssig udmatning end andre socialarbejdere. Specielt oplevede offentligt ansatte socialarbejdere indenfor børne- og ungeområdet signifikant højere niveauer af depersonalisering end privat ansatte. Generelt oplevede socialarbejdere på det offentlige område højere udbændthed i form af lavere vurdering af egen præstation end socialarbejdere indenfor det private.

Der er således uoverensstemmelse mellem resultaterne fra de to review og fra de undersøgelser, som specifikt har fokuseret på børne- og ungeområdet. Det er ikke på det eksisterende grundlag muligt at udtale sig om, om der er specifikke grupper af socialarbejdere, som er mere udsatte end andre. Dog forekommer det sandsynligt, som det bliver konkluderet i reviewene, at sværhedsgraden af de borgere, man arbejder med har betydning for belastningsgraden.

## 5 GENNEMGANG AF FORSKNINGEN

### 5.1 Litteratursøgningen – et overblik over referencerne

Tema	Antal artikler
Reviews	10
Interventioner	5
Nordiske Rapporter	15
<b>Psykosocial arbejdsmiljø</b>	
Kvantitative krav	7
Emotionelle krav	5
Social støtte og ledelse	13
Rollekonflikter	4
Aggressive handlinger	21
Stressorer generelt	28
<b>Konsekvenser/reaktioner</b>	
Udbrændthed	21
Stress	28
Depression	10
Restituering (recovery)	4
Sygefravær	2
Førtidspension	1
Job-tilfredshed	12
Arbejde-privatlivs konflikter	6
<b>Modererende faktorer</b>	
Robusthed (resilience)	7
Mestring (coping)	3
Individuelle faktorer	6
Uddannelse	8
<b>Målgrupper</b>	
Misbrugere	1
Udviklingshæmmede	9
Mentale lidelser	9
Børn og unge	8
<b>Samfundsmæssige perspektiver</b>	
Profession	10
New Public Management	4

Tabel 1 viser, hvor mange referencer der blev fundet, indenfor hvert af de aktuelle områder. Samme reference kan optræde flere steder, da hver artikel/ ofte dækker flere områder.

Bilag 2 omfatter tematiserede referencelister for hvert af hovedområderne, således at det er enkelt at finde frem til de referencer, der omhandler det pågældende tema.

Ud af de 88 relevante referencer var der, som det fremgår af tabellen 10 reviews, 5 interventionsstudier og 15 nordiske rapporter.

Oversigten peger på, at den bedst undersøgte arbejdsmiljøbelastning for socialarbejdere er vold eller andre aggressive handlinger i forbindelse med arbejdet. Der er yderligere nogen forskning om social støtte og sociale relationer mellem kolleger og mellem kolleger og ledelse. Øvrige områder som kvantitative krav, emotionelle krav og rollekonflikter er kun eksplicit blevet undersøgt i relativt få studier.

Med hensyn til hvad man kan kalde konsekvenser eller reaktioner i forhold til arbejdet, har vi fundet en omfattende forskning om udbrændthed og stress, og i nogen udstrækning også om depression. Studier i disse grupper omfatter også andre mentale helbreds symptomer/lidelser. På områderne sygefravær, førtidspension og recovery (som handler om træthed og genvinding af kræfter efter arbejde) fandt vi kun få studier.

En del studier inkluderer et fokus på job-tilfredshed (det er kun sjældent det centrale fokus for undersøgelsen), og færre på balance mellem arbejde og privatliv.

**Tabel 1: Oversigt over den samlede litteratur inddelt efter temaer.**

Modererende faktorer, faktorer, som fungerer som en form for buffer mod de arbejdsmæssige belastninger omfatter forskning på områder som robusthed (kaldet resilience i den engelsksprogede litteratur), mestring eller coping samt andre individuelle faktorer og personlighedsfaktorer, der kan have indflydelse på den individuelle håndtering af

belastningerne. Uddannelse, træning og kompetenceudvikling er også medtaget i denne kategori, som relevant i relation til medarbejdernes muligheder for håndtering af belastninger. Det fremgår af oversigten at der er nogen forskning på dette område, men ikke meget.

Samlet set er der relativt få studier, som fokuserer på bestemte typer af socialt arbejde i fokus. Vi har fundet en pæn gruppe af undersøgelser med fokus på h.h.v. arbejde med mentalt retarderede eller udviklingshæmmede, på mentale eller psykiatriske lidelser og på børn og unge. Kun et enkelt studie havde fokus på arbejde med misbrugere.

Yderligere har vi medtaget studier med et mere overordnet samfundsmæssigt sigte. Vi har fundet en gruppe af undersøgelser med fokus på vilkår for professionen, som arbejder med socialt arbejde og en lille håndfuld studier med fokus på arbejdsvilkårene i den offentlige sektor under indflydelse af New Public Management.

Sammenfattende kan man konstatere, at der er en del forskning, som omhandler arbejdsmiljømæssige belastninger, og særligt er der en del studier med fokus på vold og andre aggressive handlinger på arbejdet. Der er også en del forskning, som omhandler reaktioner/ konsekvenser, særligt i form af udbrændthed og stress.

Færre studier har undersøgt, hvad man kan kalde modererende faktorer, håndteringsstrategier og betydningen af uddannelse, og kun få egentlige interventionsstudier er gennemført på området. Det skal dog siges, at der kan være gennemført interventionsstudier indenfor andre områder, som kan være relevante for socialpædagoger, men som ikke er kommet med i gennemgangen her.

## 5.2 Gennemgang af review-artikler

Review	Det review, som kommer tættest på vores målgruppe og som samtidigt rent faktisk rapporterer noget interessant. Det bedste review.
Artikeldata:	Titel: A systematic review of stress among mental health social workers Forfattere: Coyle, Dave, Edwards, Deborah; Hannigan, Ben; Fothergill, Anne and Burnard, Philip (2005).
Formål	At undersøge niveauet for stress, udbrændthed og coping samt de faktorer der kan afhjælpe stress blandt professionelle i social-psykiatrien
Kontekst/målgruppe	Socialarbejdere i social psykiatrien
Metode	<p>Reviewet baserer sig på Carson og Kuipers stress model, der opererer med tre niveauer: stressorer, moderatorer samt stress effekter (outcomes)</p> <p>Artiklerne er udvalgt i perioden 1966-2000 med særligt fokus på studier fra England. Kriterierne for inklusion af artikler var:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Engelsk sprogede</li> <li>-Fokus på socialarbejdere i social psykiatrien</li> <li>-Primært forsknings-papir</li> <li>-Artikler der måler på stressorer, moderatorer eller stress-effekter</li> </ul> <p>Ud af 52 relevante artikler, blev 19 artikler inkluderet. De fleste (22) blev udelukket fordi de ikke dækkede målgruppen. Resultaterne refereres fra hhv. UK, USA og resten af Europa.</p>
Resultater	<p>Både i amerikansk og UK sammenhæng er der belæg for at sige at socialarbejdere sammenlignet med normalbefolkningen og andre professioner, f.eks. psykiatere og psykologer oplever sig mere stressede, bekymrede og udviser flere depressive træk.</p> <p>Hvis man sammenligner socialarbejdere i mellem, har det en negativ indflydelse på graden af udbrændthed, hvis man arbejder med meget psykisk syge patienter, ligesom man er mere udsat, hvis man arbejder med og i familier frem for f.eks. på psykiatriske institutioner. De mindst udsatte synes at være dem, som arbejder med børn og ældre. Nyuddannede socialarbejdere er generelt mindre tilfredse med deres løn end ældre og mere erfarne, og overvejer i højere grad at forlade professionen.</p> <p>De mest udbredte <u>stressorer</u> er: rolle konflikt, rolle ambivalens og det at skulle leve op til lovgivningsmæssige forpligtelser. Hertil kommer manglende følelse af at udrette noget i eget arbejde, arbejdsmængde, manglende supervision, manglende støtte fra kollegaer og organisationen, manglende ressourcer i det hele taget, ikke at blive værdsat samt det at være kvinde.</p> <p>Herudover fremhæver forfatterne, at ændringer i de politiske og institutionelle rammer på det psykiatriske område kan være med til at øge presset på medarbejderne – og dermed øge særligt rollekonflikterne.</p> <p><u>Moderatorer</u>, som fremhæves (i de amerikanske studier) er: Kvaliteten af relationen mellem ledelse og medarbejdere, støtte - herunder emotionel støtte- fra kollegaer og ledelse.</p> <p>Tilfredshed i arbejdet hænger sammen med flg. faktorer:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-at gøre fremskridt i en vanskelig sag</li> <li>-at føle man har hjulpet sin klient</li> <li>-at dele viden/kunnen</li> <li>-at være del af et velfungerende team</li> <li>-at kunne udvikle sig</li> <li>-at nyde professionel anerkendelse fra andre professioner</li> <li>-at have autonomi og fleksibilitet i arbejdet</li> </ul> <p>Reviewet fandt ingen artikler om interventioner med fokus på stress management rettet mod gruppen af socialarbejdere.</p>
Kvalitet/relevans	<p>Et interessant review, som formår at sætte fokus på det særlige ved socialarbejderes arbejdsmiljø i det social-psykiatriske felt. Udvælgelsen af artikler til reviewet har ikke været helt så streng, når det gælder kravet om randomiserede kontrollerede forsøg.</p> <p>Reviewet påpeger at: socialarbejdere er mere udsatte end andre grupper indenfor social-psykiatrien, at der er forskel på socialarbejderes stress-niveau, afhængigt af, om de arbejder med meget tunge brugere eller ej, at socialarbejdere bliver yderligt pressede på rolle uklarheden af de strukturelle/politiske rammer.</p> <p>Ift. fremtidig forskning, så påpeger forfatterne de generelle vanskeligheder ved at sammenfatte studier, som baserer sig på forskellige skalaer (teorier) og kontekstspecifikke målemetoder samt at det statistiske belæg for flere af resultaterne ikke er tilstrækkeligt underbygget. De opfordrer samtidigt til forsigtighed, når det handler om at sammenligne resultater på tværs af kategorien 'social worker', fordi det varierer så meget fra land til land, hvilken job funktion denne profession reelt udfylder ift. det specifikke system.</p>



<b>Review</b>	<i>Reviewet er interessant og rammer målgruppen, men dets metoder er uklare, og derfor fremstår det lidt anekdotisk.</i>
<b>Artikeldata:</b>	Titel: Social Work, stress and burnout: A review Forfattere: Lloyd, Chris; King, Robert; Chenoweth, Lesley (2002).
<b>Formål</b>	Reviewet vil svare på to spørgsmål: 1) Er socialarbejdere i højere grad udsat for stress end andre sundhedsprofessionelle? 2) hvilke faktorer bidrager til socialarbejders stress og udbrændthed
<b>Kontekst/målgruppe</b>	Socialarbejdere
<b>Metode</b>	Ingen/Uklart
<b>Resultater</b>	<p>Reviewet påpeger, at der ikke findes meget viden, der reelt dokumenterer udbredelsen af udbrændthed og stress blandt gruppen af socialarbejdere. Den forskning der ligger pt har ifølge reviewets forskere præg af at være anekdotisk. Ikke desto mindre finder de frem til flere studier som peger på, at der er en stor grad af følelsesmæssige udfordringer, udbrændthed og stress netop blandt socialarbejdere sammenlignet med andre grupper.</p> <p>Reviewet peger på særligt to faktorer der karakteriserer det stressende i socialt arbejde. 1) konflikten mellem socialarbejders faglige idealer om indlevelse i borgeren/klienten versus den forventede rolle, som ligger i et politisk og lovgivningsmæssigt system, som er under stort forandringspres. Jf. det man i flere andre undersøgelser identificerer som rolle konflikt/ambivalens. 2) Det, at socialarbejdere som profession arbejder med sårbare og ustabile personer, samtidigt med, at de har meget idealistiske forestillinger om, at disse personer skal gives en stemme og behandles ligeværdigt.</p> <p>De fleste stressorer, som identificeres, er organisatoriske. Det handler om arbejdsmængde og arbejdspress, rolle uklarhed samt relation til ledelsen. Desuden nævnes dårlig økonomi, meget udskiftning og mangel på personale, dårligt tværorganisatorisk samarbejde, herunder med andre professioner samt bureaukrati. Faktorer som alle kan lede til en oplevelse af ikke at kunne planlægge og nå de mål, man har i arbejdet.</p> <p>Der refereres desuden til studier, der peger på, at meget psykisk syge klienter samt det at arbejde hjemme-hos og ud af huset (frem for på institutioner) er særligt belastende.</p> <p>Forebyggelsesfaktorer: På tværs af flere studier fremhæves social støtte fra kollegaer, men særligt fra ledelsen, som noget der nedsætter sandsynligheden for udbrændthed. Reviewet peger på, at der generelt er forsket meget lidt i forebyggelse og interventioner.</p>
<b>Kvalitet/relevans</b>	<p>Reviewet er interessant og rammer målgruppen, men dens metode er uklar og på den måde fremstår den lidt anekdotisk.</p> <p>Reviewet fremhæver selv, at kategorien 'social workers' er en meget bred kategori, som er beskæftiget indenfor mange brancher, hvilket gør at graden af stress vil variere.</p> <p>Reviewet baserer sig tilsyneladende på meget forskelligartede studier og er mere fortællende end de øvrige reviews. Reviewet reproducerer på den måde den anekdotiske stil, som de selv kritiserer. Det gør det mere interessant, men</p>

	der er f.eks. ikke nogen fremlæggelse af, hvilke kriterier der er brugt i udvælgelsen af litteratur. Det gør alt i alt den videnskabelige kvalitet af reviewet mindre.
--	--

<b>Review</b>	<i>Er interessant, fordi det understreger betydningen af varighed og opfølgning hvis interventioner skal virke. Men det handler ikke specifikt om social pædagoger</i>
<b>Artikeldata:</b>	Titel: Preventive staff-support interventions for health workers Forfattere: Van Wyk, Brian E; Pillay-Van, Wyk (2010).
<b>Formål</b>	At vurdere effekterne af interventioner overfor medarbejdere i sundhedssektoren mhp. at forebygge stress. Fokus er på interventionernes evne til at opbygge evne til coping, at reducere udbrændthed og forbedre job tilfredsheden.
<b>Kontekst/målgruppe</b>	Healthcare workers, som arbejder indenfor primær, sekundær, tertiær (special-området). De præventive strategier der fokuseres på, er såkaldte 'secondary prevention strategies', som dels retter sig mod at styrke individets coping mekanismer, dels mod at opbygge organisatoriske processer, som kan fungere som buffere mod stress – f.eks. i form af ledelsesprocesser og støtte-grupper. Det ekskluderer indsatser, som går på at ændre på selve jobbet og dets kontraktuelle betingelser samt indsatser, der handler om at helbrede/behandle stress-syge.
<b>Metode</b>	Reviewet er baseret på læsning af randomiserede kontrollerede forsøg Ud af oprindeligt 7148 studier (både engelsk sprogede og andre) endte de med 172 studier, hvoraf blot 10 levede op til kriteriet om randomiseret forsøg, i kombination med den rette målgruppe. Langt de fleste medarbejdere i undersøgelse (i alt 716 medvirkende set på tværs af de 10 studier) var sygeplejersker. De fleste af studierne foregik på hospitaler eller på special-området (secondary + tertiary). Interventionerne havde meget forskellig varighed fra 60 minutter op til 24 måneder. Der var en overvægt af interventioner med kort eller medium kort varighed. Follow-up målinger foregik for de fleste studiers vedkommende kort tid efter. Kun et enkelt studie målte effekten efter 2 år. 8 af de 10 studier bedømte effekten af en specifik stress-management teknik, som f.eks. mindfulness eller afslapning. De to øvrige studier adresserede uddannelse af ledere ift., om de var blevet bedre til at lede hhv. tværfaglige teams og at sikre jobtilfredshed i en situation med organisatoriske forandringer.
<b>Resultater</b>	Til trods for vanskeligheder i at sammenligne studierne på tværs, da de måler på forskellige output faktorer (og forskellige skalaer), så konkluderer reviewet, at korte stress management trænings forløb ikke har nogen effekt ift. at reducere stress blandt sundhedspersonale. Hvis der skal skabes vedvarende resultater peger de på at der skal længerevarende og intensive indsatser til, som samtidigt følges op af sessioner i op til 18 måneder efter selve interventionen. Det var ikke muligt at sammenligne effekten af de forskellige typer af indsatser jf. de forskellige effektmål. De påpeger dog, at der ikke lader til at være en positiv effekt på medarbejdernes stressniveau ved at uddanne lederne. Der efterlyses flere forsøg og tests med langvarige interventioner, mhp. at kunne påvise en positiv sammenhæng mellem varigheden af indsatsen og dens effekt (udover selve interventionsperioden).
<b>Kvalitet/relevans</b>	Det er et interessant review i den forstand at pointen om interventioners varighed og løbende opfølgning har betydning for virkningen. Det nytter med andre ord ikke at sende medarbejdere på et dagskursus i mindfulness, hvis man ønsker at fastholde et reduceret stressniveau blandt medarbejdere i sundhedssek-

	<p>toren (og i enhver anden sammenhæng). Samtidigt peger de på at en indsats for at klæde lederne på ikke umiddelbart har en positiv effekt på medarbejdernes stress niveau eller job tilfredshed. Interessant i en tid hvor man satser så meget på ledelse i den offentlige sektor.</p> <p>Konklusionen er primært interessant som en generel konklusion ift. brug og effekt af interventioner, og knap så meget knyttet til en specifik målgruppe for interventioner.</p>
--	---

<b>Review</b>	<i>Interessant review, som sammenligner på tværs af forskellige professioner i sundhedssektoren. De opererer desuden med et både individuelt og organisatorisk begreb om modstandsdygtighed (resilience).</i>
Artikeldata:	Forfattere: McCann, Clare M.; Beddoe, Elizabeth; McCormick, Katie; Huggard, Peter, Kedge, Sally; Admason, Carole; Huggard, Jayne (2013). Titel: Resilience in the health professions: A review of recent literature
Formål	At undersøge hvilke processer og karakteristika (individuelle som organisatoriske), der kan forstærke modstandsdygtigheden overfor stress og burnout (i.e. 'resilience') blandt 5 grupper af sundhedspersonale (sygeplejersker, socialarbejdere, psykologer, vejledere/rådgivere og læger) mhp. at kunne opbygge både modstandsdygtige miljøer og individer.
Kontekst/målgruppe	Reviewet sammenligner modstandsdygtigheden på tværs af professionerne i sundhedssektoren
Metode	Modstandsdygtighed defineres som: evnen til at opretholde personlig og professionel trivsel, når man er konfronteret med arbejdsstress og vanskeligheder/udfordringer. 61 artikler blev udvalgt, heraf relaterede 18 artikler sig til sygeplejersker, 12 til socialarbejdere, 11 til psykologer 8 til rådgivere og 7 til læger (incl. psykiatere). Resultater for hver profession gennemgås hver for sig. I gennemgangen fokuserer først på resultater relateret til professionens coping-strategier og dernæst til karakteristika og faktorer, der bestyrker professionens modstandsdygtighed. <u>Coping strategier</u> defineres som <i>individuelle</i> kognitive og adfærdsmæssige strategier ift. at takle stress. <u>Modstandsdygtighed</u> defineres derimod både som <i>individuelle karakteristika</i> og <i>organisatoriske</i> , relationelle faktorer, der kan styrke individet. I gennemgangen er det dog svært at skelne mellem de to. Både coping og modstandsdygtighed måles både på individuelle og organisatoriske faktorer, og begge fokuserer både på vilkår (personlighed, køn, alder) og på faktorer der kan tillæres/forandres.
Resultater	Socialarbejderen modstandsdygtighed afhænger dels af alder, køn og erfaring i arbejdet, hvor det at være mand, erfaren og ældre peger mod større grad af modstandsdygtighed. Derudover fremhæves personlige kognitive og adfærdsmæssige strategier som humor, optimisme, oplevelse af arbejde-familielivsbalance, det at søge hjælp, og at have en stærk selv-identitet som væsentligt. Ift. den professionelle identitet er det væsentligt at den er stærk, at den kan udbygges gennem kontinuert uddannelse og at man oplever en tilpas mængde af udfordringer og kontrol i arbejdet. Ift. job og organisation er det spørgsmål om (små) arbejdsmængder, kollega support, relationen til klienten, at gøre en forskel og at modtage supervision i arbejdet, der har betydning. De tre mest markante faktorer, der påvirker modstandsdygtighed hos socialarbejdere er: køn, at gøre en forskel (for klienten) og arbejdsmængden. På tværs af de 5 professioner er det at være kvinde samt arbejde-familielivsbalance fælles faktorer, der hænger sammen med dårligt psykiske arbejdsmiljø.
Kvalitet/relevans	Studiet er et af de få, som sammenligner på tværs af professionsgrupper i den samme sektor. Det er interessant, men også behæftet med en del usikkerhed, fordi sammenligningen foretages af revieweren, mens det i de enkelte studier kun er sjældent, at undersøgelserne er møntet på sammenligning. Desuden er der flere faktorer, som kun er undersøgt i nogle professioner og ikke i andre.

	<p>Det betyder at man må leve med at sammenligne på baggrund af forskellige skalaer og metoder. Et generelt problem.</p> <p>Selvom modstandsdygtighed primært er et begreb udviklet indenfor psykologien og er tæt knyttet til individuelle personlighedstræk, der kan være vanskelige at ændre på, så understreger reviewet betydningen af de organisatoriske faktorer, som har betydning for modstandsdygtighed. På den måde bliver modstandsdygtighed i højere grad noget man kan gøre noget ved. Det gælder også for nogle af de mere personlige karakteristika, f.eks. spørgsmålet om, hvorvidt man er tilbøjelig til at søge hjælp hos andre. En adfærd, som kan tillæres og også kan understøttes organisatorisk.</p>
--	--

<b>Review</b>	<i>Et teoretisk og metodisk grundigt studie, som er interessant, fordi det viser betydningen af aggression fra ledelsens og kollegaers side som mere afgørende for medarbejdernes jobtilfredshed og adfærd end aggression fra brugere/klienter.</i>
Artikeldata:	Titel: Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators Forfattere: Herschovis, Sandy M.; Barling, Julian.(2010).
Formål	Påvise forskellen i effekt af arbejdsplads aggression defineret ud fra hvem der er kilde til aggressionen: leder, kollegaer eller eksterne (kunder/brugere)
Kontekst/målgruppe	Ingen specifik kontekst.
Metode	Meta-analyse = sammenlignende analyse af studier af aggression ift. deres effekt på hhv. attitude (f.eks. job tilfredshed og commitment), adfærd (afvigende adfærd, performance) samt helbred (generelt helbred, depression og fysisk trivsel) Særlig interesse i at identificere forskel på aggressionens effekt, alt afhængig af, hvem der udøver den. Tesen: at leder aggression er den aggressionsform, der har den største effekt på samtlige parametre.
Resultater	Tesen om ledelsesaggressionens betydning bliver delvist bekræftet, men kun ift. nogle parametre. Det viser sig, at det er ledelsens aggression overfor medarbejdere, der har den største negative effekt på medarbejdernes holdninger til arbejdet (attitude) og på deres adfærd. Herudover viser det sig, at aggression fra kollegaer har større effekt end aggression fra brugerne på holdninger og adfærd. Til gengæld gør det ingen forskel på helbredsindikatorerne, om aggressionen udøves af ledere, kollegaer eller brugere.
Kvalitet/relevans	Et teoretisk og metodisk grundigt studie. I forhold til det store fokus på vold og trusler fra brugere i det socialpædagogiske felt er det interessant, at det her er ledelsen og kollegaer, der fremhæves som de væsentligste aggressorer. Reviewet er dog for generelt til at udtale sig specifikt om socialpædagoger og det socialpædagogiske område.

<b>Review</b>	<i>Her er fokus på udbændthed i social-psykiatrien men ikke specifikt for socialpædagoger og konklusionen er lidt uklar.</i>
Artikeldata:	Titel: Burnout in Mental Health Services: A review of the Problem and its remediation Morse, G.; Salyers, M.P.; Rollins, A.L.; Monroe-DeVita, M.; Pfahler, C. (2012).
Formål	At undersøge 1) hvor udbredt udbændthed er i social- psykiatrien (mental health services) og med hvilke konsekvenser, samt 2) hvad man kan gøre for at mindske udbændthed.
Kontekst/målgruppe	Konteksten er social-psykiatrien, men fordi reviewet ikke finder ret meget litteratur, som beskæftiger sig med koblingen mellem udbændthed og psykiatri, så refereres der også til studier indenfor andre felter.
Metode	De læner sig op af en udbredt af definition af udbændthed som baserer sig på 3 dimensioner: 1. emotionel udbændthed, 2. depersonalisering (kynisme) og 3. reduceret evne til at vurdere egen præstation Udvælgelseskriterier er dels at litteraturen skal omhandle udbændthed i social-psykiatrien, dels at den har en høj faglig kvalitet = baseret på kvantitative data, store samples, og test grupper.
Resultater	<u>Udbredelse:</u> På tværs af flere studier konkluderer forfatterne at 21-67 % af medarbejderne der arbejder indenfor social-psykiatrien oplever en høj grad af udbændthed. Ift. konsekvenser af udbændthed peger studier på, at udbændthed er korreleret med øget sygdomsrisiko hos den enkelte, organisatoriske problemer så som lavere engagement, større medarbejderomsætning og øget sygefravær samt lavere kvalitet i serviceydelserne, med udslag i bl.a. lavere patient tilfredshed. Sidstnævnte sammenhæng er dog ikke så veldokumenteret. De fandt blot 5 studier, som omhandler udbændthed blandt medarbejdere i social-psykiatrien. De finder ingen studier, som primært handler om at sammenligne mellem professioner i det social-psykiatriske felt. Der er dog enkelte studier, der peger på, at psykiatere har mindre tendens til udbændthed end socialarbejdere, men det er ikke entydigt. Derudover er der noget der tyder på, at det at arbejde på psykiatriske institutioner resulterer i en mindre grad af udbændthed, end at arbejde med udgående/decentraliserede psykiatriske ydelser. <u>Interventioner - Hvad kan gøres?</u> Reviewet konstaterer at der ikke findes mange interventionsstudier, der specifikt omhandler social-psykiatrien. De finder blot 8 studier, hvor de fleste adresserer sygeplejersker i psykiatrien og desuden har en meget svingende kvalitet. Generelt inddeler de interventionerne i 3 typer: individuelle og organisatoriske tiltag samt en kombination af disse. Generelt er der flest med et individuelt sigte, hvor fokus er at ændre den enkeltes måde at tænke og agere på (herunder kurser og mindfulness). De organisatoriske interventioner samt kombinationsmodellen er langt mindre udbredt og studierne her er præget af dårlig kvalitet. Resultaterne af interventionerne er generelt gode, men de fleste har et kort sigte, hvorfor det i et længere perspektiv er usikkert, hvorvidt resultaterne kan bære.  Reviewet understreger en række mangler og svagheder i de eksisterende studier.



	<p>er, som dels handler om deres forskningsmæssige kvalitet, dels deres fokus:</p> <p>1) Svært at udtale sig om korrelationer, i form af entydige konsekvenser ved udbrændthed. Der kan påvises sammenhæng, men der mangler valide resultater, der kan påvise hvad der forårsager hvad.</p> <p>2) 'Burnout' som begreb er ustabil. Der er endnu ikke lavet undersøgelser, der f.eks. kan validere en skalering af udbrændthed, så man kan udtale sig om hvornår udbrændthed får konsekvenser for dårligere kvalitet i opgaveløsningen, opsigelser, sygefravær m.m.</p> <p>3) der efterspørges mere forskning rettet mod medarbejdere i psykiatrien og at studierne i højere grad baserer sig på sammenlignende analyser (af professioner) og longitudinale studier.</p> <p>4) Behov for interventioner med fokus på det lange seje træk frem for blot endags kurser/tiltag og at øge fokus på betydningen af organisatoriske faktorer samt betydningen af medarbejderes positive tilgang til arbejdet (arbejdsglæde, mening)</p>
Kvalitet/relevans	<p>Symptomatisk for den manglende litteratur på området, bliver man ikke specielt meget klogere på problemernes karakter og omfang.</p> <p>Det er uklart hvor mange studier reviewet baserer sig på, særligt i første del (udbredelse og konsekvenser). Det lader til primært at basere sig på et tidligere review (Leiter and Harvie 1996) og suppleres herudover med 'other reviews and empirical studies in the general field of burnout'. Meget upræcist.</p> <p>Konklusionen bliver af samme grund meget generel: der er brug for mere systematisk og fokuseret forskning, når det handler om burnout og mental health workers og hvordan det kan forebygges.</p> <p>Der er en problematik ift. at oversætte 'the mental health field' til en dansk kontekst.</p>

<b>Review</b>	Reviewet fokuserer på en interessant kontekst (psykiatrien) og emne (stress og stress håndterings interventioner), men ikke på socialpædagoger. Der gennemgås mange studier, men det ender med at være uklart, hvad man på den baggrund kan konkludere.
<b>Artikeldata:</b>	Titel: A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses Forfattere: Edwards, D.; Burnard, P. (2003).
<b>Formål</b>	2-delt formål: 1) At identificere stressorer, moderatorer og effektmål (stress, udbrændthed, job tilfredshed) i forskningsartikler med fokus på psykiatriske sygeplejersker 2) at identificere hvilke former for interventioner der har positiv effekt på stress-niveauet.
<b>Kontekst/målgruppe</b>	Psykiatriske sygeplejersker – primært baseret på studier fra USA og UK.
<b>Metode</b>	Screening af forskningsartikler publiceret på engelsk i perioden: 1966-2000, som alle har målgruppen mental health sygeplejersker og som har fokus på stressorer, moderatorer eller effektmål (jf. Carson og Kuipers (1998) stress teori/model).
<b>Resultater</b>	176 artikler blev fundet, hvoraf 77 blev vurderet af tilstrækkelig høj kvalitet. Som følge af, at de mange studier bruger forskelligartede målemetoder og ofte tilpasser målene til deres eget studie, bliver validiteten og reliabiliteten lav, og det gør det vanskeligt at sammenligne på tværs af studier. Herudover er der mange studier som lider af andre metodologiske problemer (f.eks. lille sample størrelse og manglende tilfældig udvælgelse). Alt i alt gør det det vanskeligt at konkludere noget på tværs af studierne.  Ift. interventionsstudierne er der flest, som beskæftiger sig med indsatser på individ-niveau. Det dækker over adfærds-modificerende teknikker, afslapning, selvhypnose og time management. Herudover fandtes også eksempler på, hvordan efteruddannelse af sygeplejerskerne i terapeutiske teknikker samt psykosociale interventions-teknikker havde positiv effekt på udbrændthed. Artiklen runder af med at pege på, at man ikke på den baggrund kan anbefale nogle indsatser frem for andre. Forfatterne mener dog, at det er bedst at arbejde på flere niveauer samtidigt (individuel, organisatorisk)
<b>Kvalitet/relevans</b>	Målgruppen modsvarer ikke social pædagoger. Den er primært interessant pga. den sammenlignelige kontekst. Samtidigt er det reelt begrænset hvor meget viden om stress i en psykiatrisk kontekst, som artiklen bidrager med. Dertil er de faktorer som påvirker stress og udbrændthed for mange og diverse. Der remses op i det uendelige og det er meget svært at få noget systematisk billede (jf. de meget forskellige metodologiske forudsætninger som forskningsresultaterne er baseret på).

<b>Review</b>	<i>Fokus er på ergo-terapeuters stress og coping strategier. Konklusionen er at der ikke er lavet forskning om netop den medarbejdergruppe. Der gives generelle bud på, hvordan man kan modvirke stress, men de er ikke forskningsmæssigt verificeret.</i>
<b>Artikeldata:</b>	Titel: A systematic Review of the effects of stress and coping strategies used by occupational therapists working in mental health settings Forfattere: Edwards, Deborah, Burnard, Philip (2003).
<b>Formål</b>	Dokumenterer effekterne af stress management interventioner overfor ergoterapeuter i social-psykiatrien på tværs af tilgængelige studier.
<b>Kontekst/målgruppe</b>	Ergoterapeuter i social-psykiatrien
<b>Metode</b>	For at kunne udtale sig om effekter og interventionsmuligheder ser studiet også på, hvad det for stressorer, moderatorer og effekter som karakteriserer terapeuterne. Reviewet er inddelt i to: 1) fokus på studier af stressorer, moderatorer og effekter 2) studier af interventioner og evalueringer af interventioner 30 artikler blev fundet relevante, hvoraf 13 blev inkluderet i det endelige review. De fleste blev ekskluderet fordi de ikke fokuserede netop på gruppen af terapeuter (12). Inkluderet i reviewet er også interventioner rettet mod øvrige professioner i social-psykiatrien, såsom sygeplejersker, socialarbejdere, psykiatere, og psykologer (ikke mindst fordi der ikke fandtes studier af interventioner rettet mod ergoterapeuter).
<b>Resultater</b>	Reviewet konkluderer at der ikke er lavet nogle studier netop med fokus på terapeuter og stress management interventioner. Der identificeres dog en række tiltag, som kan medvirke til at reducere eller modvirke stress, i en mere generel sammenhæng. Det indebærer eksempelvis: supervision og uddannelse, muligheder for at dele problemer med hinanden, det at anerkende stress, at afveje arbejdsmængder, at afklare jobrollen. Disse studier indeholder dog ikke egentlige evalueringer af, hvordan eller hvor godt disse strategier virker. Reviewet konkluderer at der er et behov for yderligere forskning på området.
<b>Kvalitet/relevans</b>	Reviewet påpeger en del mangler i den forskning som findes. Det handler dels om: -det vanskelige i at sammenligne studier på tværs af landegrænser med vidt forskellige sundhedssystemer -Forskelle i målestokke/skalaer (som ofte modificeres/udvikles lokalt) -for små samples og manglende randomiseret udvælgelse -manglende statistisk belæg Det virker pudsigt at man vælger at publicere en artikel der dokumenterer, at der ikke er noget at sige om det de gerne vil undersøge (interventioner overfor ergoterapeuter). Men de gør det til gengæld på et videnskabeligt grundlag.

## 4. Gennemgang af Nordiske rapporter

<b>Artikeldata</b> Titel: Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa – en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst Forfattere: Aronsson, Gunnar; Astvik, Wanja; Gustafsson, Klas (2010).
<b>Baggrund/kontekst</b>  Rapporten tager udgangspunkt i et sammenlignende studie af svenske velfærdsarbejdere: socialarbejdere, kommunale plejere, før-skole personale og folkeskolelærere fra 9 arbejdspladser i to relativt store kommuner. Undersøgelsen har som hypotese, at individers restitutionsprofil (studiet opererer med 3 profiler) medierer relationen mellem arbejdsvilkårene og individets helbred. Dvs. des bedre individerne er til at restituere, des bedre vil de modstå et belastet arbejdsmiljø og opretholde et godt helbred.  De undersøgte grupper deler det fælles arbejdsvilkår, at de befinder sig i spændingsfeltet mellem det at skulle udføre en arbejdsopgave for staten (lønarbejde) og så at skulle hjælpe og støtte udsatte grupper. En kombination af krav, som skal balanceres af den enkelte medarbejder og som ofte kan føre til en følelse af utilstrækkelighed og en række kompensatoriske strategier, som f.eks. at arbejde mere, hurtigere eller at tage arbejdet med hjem.
<b>Resultater</b>  Rapporten dokumenterer, at der er en klar sammenhæng mellem arbejdsvilkår og restitutionsprofiler. De medarbejdere, som har vanskeligt ved at restituere er samtidigt de personer, som rapporterer lav grad af indflydelse, manglende ressourcer til at udføre arbejdet tilfredsstillende og manglende mulighed for at nå de opgaver der skal nås. Socialarbejderne er den gruppe som har den dårligste restitutionsprofil. Blandt før-skole personale er det 57 procent, der formår at restituere og lade op, mod blot 24 procent på det sociale område. Hele 43 procent af socialarbejderne havde en profil, som kan betegnes som 'ikke-restitutiv'. Endelig dokumenterer rapporten en sammenhæng mellem medarbejdernes restitutionsprofil og så deres samlede helbreds niveau. Trods betydeligt dårligere helbred, rapporterer gruppen dog ikke øget sygefravær, hvilket forfatterne tilskriver, at de erstatter sygefravær med sygenærvær.

<b>Artikeldata</b> Titel: Når grænserne udfordres - Arbejdsbelastninger og pædagogiske udfordringer i specialpædagogiske bo-enheder Forfattere: Kjeld Høgsbro, Leena Eskelinen, Mia Arp Fallov, Kirsten Mejlvig & Nichlas Permin Berger, AKF (2012)
<b>Baggrund/kontekst</b>  Rapporten er en etnografisk analyse af 5 bo-enheder for udviklingshæmmede og folk med adfærdsvanskeligheder. Formålet er at undersøge sammenhænge mellem den psykiske belastning i arbejdet og personalets pædagogiske metoder til at takle det særligt krævende relationsarbejde ift målgruppen. To temaer, som ellers typisk behandles hver for sig.
<b>Resultater</b>  Undersøgelsen peger på, at medarbejdernes psykiske belastning primært knytter sig til en følelse af magtesløshed og frustration over for beboernes udfordrende adfærd. En adfærd som medarbejderne ikke forstår, ikke kan forudse og ikke ser sig i stand til at forhindre, f.eks. selvdestruktiv adfærd eller udadreagerende adfærd, som er til fare for andre. Belastningen er altså kendetegnet ved situationer, som sætter spørgsmålstegn ved medarbejdernes faglige kunnen og dermed deres faglige identitet. Det er de uddannede pædagoger, som lægger vægt på en struktureret pædagogisk indsats, som er hårdest belastet, når indsatsen ikke resulterer i et reduceret konfliktni-

veau. Udfordrende adfærd fra beboerne udløser både magtesløshed hos den enkelte og uenighed om pædagogiske principper. Undersøgelsen peger på, at uenigheden omkring pædagogiske principper knytter sig til en vanskelig balance mellem det at arbejde ud fra en fastlagt struktur i dagligdagen og så det at tage individuelle hensyn til den enkelte beboers behov her og nu. Der er store forskelle i medarbejdernes opfattelse af den balance, og i de tilfælde, hvor der skal tages beslutninger om den pædagogiske linie fører det ofte til usikkerhed om, hvem der træffer beslutningen, og hvordan den bliver truffet. Uenighed kan f.eks. handle om hvorvidt det er "rigtigt" at stille krav og forventninger til beboerne.

#### **Anbefalinger**

Rapportens anbefaling lyder på at man arbejder på at forbedre det teoretiske grundlag for det pædagogiske arbejde på autisme-området, for i højere grad at kunne forstå beboernes reaktioner. Det er et pædagogisk arbejde, der samtidigt vil kunne afhjælpe en betydelig del af den psykiske belastning. Rapporten afviser at den udvikling bør ske gennem information og efteruddannelse. De medvirkende institutioner er præget af meget erfarne medarbejdere med stor pædagogisk indsigt, og udviklingen af et bedre og fælles teoretisk grundlag kalder derfor i højere grad på en praktisk-eksperimentel tilgang knyttet til udviklingen i/af det daglige arbejde.

#### **Artikeldata**

Titel: Den daglige forskel - omsorgsmedhjælpere i bo- og dagtilbud for voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne

Forfattere: Robenhagen, Ole; Langager, Søren; Højmark, Annemarie og Peter Allerup (2009).

#### **Baggrund/kontekst**

På foranledning af FOA's pædagogiske sektion, men også omfattende medarbejdere udenfor FOA's aftaleområde, har en forskergruppe ved Danmarks Pædagogiske Universitet undersøgt, hvad der karakteriserer pædagoger og omsorgshjælpere og deres fysiske og psykosociale arbejdsmiljø i en række bo- og dagtilbud for voksne med psykiske og fysiske handicaps. Konteksten er Københavns kommune.

Undersøgelsen undersøger arbejdsmiljøet ved at se på organisering og ledelse, psykosocial og fysisk arbejdsmiljø samt medarbejdernes opfattelse af deres eget arbejde i form af tilfredshed og/eller ønske om forandringer.

#### **Resultater**

Når det gælder det psykosociale arbejdsmiljø oplever ca. 1/3 at arbejdet er noget eller meget psykisk belastende, mens 72 % svarer at det slet ikke eller kun i begrænset omfang er belastende. De væsentligste belastningsfaktorer er: urolige/voldsomme beboere, stort ansvar, arbejdsmængde, at det er svært at tolke beboernes behov og endelig egne (høje) krav til arbejdspræstation. 72 % oplever at de slet ikke er kun i mindre grad er belastet af vold. Alder (jo ældre des mindre oplevet belastning), samt det at arbejde i hjemmet eller i mindre bofællesskaber påvirker oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø i positiv retning. Ift. ledelseskvaliteten, så er der generelt tilfredshed med professionalism, afstand til ledelsen og graden af uddelegering af ansvar. Ift. den generelle tilfredshed med arbejdet, er det arbejdet med beboerne der tæller mest, mens tilfredshed med den generelle organisering ikke er så høj (15 % er kun i mindre grad tilfreds). 51 % har overvejet at søge andet arbejde. Når det handler om fremtids- og udviklingsmuligheder lægger flest vægt på egen kompetenceudvikling samt pædagogisk udvikling (hhv. 33 og 34 %) mens arbejdets organisering, ledelsesudvikling eller øget brugerinddragelse kun prioriteres af 8-9 %.

<p><b>Artikeldata</b>  Titel: Vold og trusler om vold i offentlig sektor  Forfatter: Svalund, Jørgen (Fafo) (2009)</p>
<p><b>Baggrund/kontekst</b></p> <p>Finansieret og gennemført på opdrag af norsk LO. Fokus er på de tre jobgrupper, som i en norsk sammenhæng har vist sig værst ramt af vold jf. tidligere undersøgelser: psykisk udviklingshæmmede, børneværnskontorer og -institutioner.</p>
<p><b>Resultater</b></p> <p>60 procent af medarbejderne har oplevet vold og/eller trusler, mens 23 % ikke har problemstillingen inde på livet. Det er oftere mænd end kvinder, der er udsat for vold. Voldens negative konsekvenser for arbejdsmiljøet gælder også, hvis det ikke er én selv, men kollegaer der er udsat for vold. 28 procent mistrives som følge af voldelige hændelser, mens 22 procent frygter for voldelige hændelser, hvoraf der er en overvægt af nyansatte. De faktorer rapporten peger på som betydende for vold og trusler er: brugerne/klienternes problemer/lidelser samt relationsarbejdets karakter: Hvis fokus i jobbet og relationen er på at yde hjælp er sandsynligheden for vold lavere end hvis jobbet og relationen handler om myndighedsudøvelse. Hhv. 38% og 66% procent har oplevet vold fordelt på de to jobtyper. Herudover spiller lav bemanning, manglende kompetencer samt alene arbejde en rolle for sandsynligheden for vold og trusler. Store institutioner lader til at tegne sig for mere vold end eksempelvis arbejde i hjemmet (det modsvarer internationale undersøgelser).</p>
<p><b>Anbefalinger</b></p> <p>Set i et forebyggelsesperspektiv peger rapporten på at arbejdspladserne kunne gøre mere for at kortlægge problemstillingen omkring vold og trusler, samt udarbejde handleplaner (jf. at det ikke foregår i særligt stort omfang). Medarbejdernes bud på, hvordan man kan forebygge vold og trusler handler peger på at styrke relationsarbejdet med klienterne (herunder deres egne kompetencer), samt at arbejde med rammerne på arbejdspladsen. 69 % af de, som har oplevet vold og trusler har ikke modtaget forudgående oplæring i, hvordan man takler disse situationer.</p>

<p><b>Artikeldata</b>  Titel: Førtdispension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA – en statistisk analyse  Forfattere: Christiansen, Jørgen Møller; Lopdrup, Kasper; Hansen, Henning (2008)</p>
<p><b>Baggrund/Kontekst</b></p> <p>CASA har gennemført en analyse for PKA af sammenhængen mellem førtdispension og psykisk lidelse blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA. Analysen omfatter både en litteraturgennemgang, en interviewundersøgelse og en statistisk analyse. De statistiske oplysninger omfatter perioden 1996-2007 for socialrådgivere og socialpædagoger, der er medlemmer af PKA.</p>
<p><b>Resultater</b></p> <p>Den statistiske analyse viser at der er sket en firedobling af førtdispensions-bevillinger pba psykiske lidelser blandt socialrådgivere og socialpædagoger i perioden 1999-2004. En stigning, som er væsentlig større end for øvrige offentligt ansatte. De psykiske lidelser dækker både svære og mindre svære lidelser. Rapporten kan ikke umiddelbart forklare den store stigning, udover at pege på en ændret domspraksis i 1999, som giver mildere psykiske lidelser større vægt ved tildeling af førtdispension.</p> <p>Interviewundersøgelsen omfatter 60 personer (flest social pædagoger), som er blevet tilkendt førtdispension pba hhv. en psykisk lidelse og lidelse i bevægeapparatet. Sidstnævnte gruppe</p>

fungerer som kontrolgruppe. Det konstateres at en del har oplevet belastende livsbegivenheder og desuden har været revalideret til arbejdet som socialpædagog/socialrådgiver. Det socialpædagogiske arbejde har i den sammenhæng ikke kunnet fungere som 'skånejob'. Når det gælder arbejdet som udslagsgivende faktor, så er det mest gennemgående træk, at personerne har været udsat for vold og trusler. Samtidigt er et generelt træk at arbejdspladsens indsats for at fastholde personerne har været stort set fraværende. Rapporten har til slut en række bud på, hvordan man for fremtiden kan forebygge de mange førtidspensioneringer og psykiske lidelser på området.

#### **Artikeldata**

Titel: Arbejdsrapport: Arbejdsmiljø og helbred blandt ansatte indenfor voksenhandicap-området i Århus Amt. En 2 årig opfølgingsundersøgelse på 23 institutioner i Århus Amt  
Forfattere: Jensen, Lone Donbæk; Giver, Hanne; Andersen, Jesper Strøyer (2006)

#### **Baggrund/kontekst**

Rapporten indeholder resultaterne af 2 spørgeskemaundersøgelser (i 2001 og 2003) blandt 535 ansatte på 23 institutioner for voksenhandicappede i Århus Amt. Anledningen til undersøgelsen var et udredningsarbejde igangsat af branchesikkerhedsrådet for social og sundhedssektoren i 1998.

#### **Resultater**

Der var både i 2001 og 2003 tegn på at det psykosociale arbejdsmiljø blev oplevet som belastende, sammenlignet med niveauerne for danske lønmodtagere generelt, og der var en tendens til forværring over de godt 2 år undersøgelsen varede. Hvad angår helbredsforhold lå niveauet af bevægeapparatproblemer på niveauer der er sammenlignelige med andre dele af social- og sundhedssektoren, mens forekomsten af vold er højere end hvad der fundet blandt eksempelvis sygeplejersker. En meget stor andel af deltagerne i både 2001 og 2003 har oplevet vold og trusler om vold. Der viste sig samtidigt at være en tendens mod øget stress- og udbrændthedssymptomer fra 2001-2003. Selvom institutionerne generelt har fokus på voldsregistrering og voldspolitik, så er der dog grund til at se nærmere på forebyggelses- og arbejdsmiljøaktiviteter. Den aktivitet der ser ud til at blive mindst anvendt, af de 8 som blev undersøgt, var "systematisk anvendelse af supervision" (kun 36%). Til gengæld var der stor tilfredshed med netop supervision som et brugbart redskab

#### **Anbefalinger**

Med baggrund i disse resultater anbefaler rapporten, at der fortsat arbejdes på at bedre de ansattes muligheder for at honorere de store psykiske krav der opleves i relation til arbejdet med brugerne. Der efterlyses i den sammenhæng kontrollerede studier, der undersøger forebyggelsesstrategier i forhold til stress og udbrændthed.

#### **Artikeldata:**

Titel: Vi gjorde også noget ved volden - Erfaringer fra ni arbejdspladsers målrettede indsats for at forebygge vold - og voldens skadevirkninger  
Forfattere: Vold som udtryksform og Branche Arbejdsmiljø rådet social og sundhed (2013)

#### **Baggrund/kontekst**

Rapporten formidler erfaringer fra 9 arbejdspladser, døgntilbud til børn og unge samt hospitalsafdelinger, som har arbejdet med forebyggelse af vold. Udover rapporten har 4 arbejdspladser formidlet deres erfaringer via film, som kan ses på: [www.voldsomudtryksform.dk](http://www.voldsomudtryksform.dk) eller [www.etsundtarbejdsliv.dk/vold](http://www.etsundtarbejdsliv.dk/vold)

Der blev skabt et netværk mellem de medvirkende arbejdspladser, afholdt fælles møder og work-

shops udover at den enkelte arbejdsplads har fået konsulentstøtte undervejs i forløbet. Det overordnede mål med arbejdspladsernes arbejde var at kvalificere deres arbejde med at identificere, forebygge og håndtere vold og trusler. Der var særligt fokus på at arbejde med retningslinjer for voldsforebyggelse og på den rolle, som arbejdspladsernes sociale kapital kan spille i forebyggelse af volden og dens skadevirkninger.

#### Resultater

Hver af de medvirkende arbejdspladser beskriver egne erfaringer med det forebyggende arbejde, men der foretages ikke en syntese på tværs af de forskellige bidrag.

#### Artikeldata:

Titel: Burnout in human service work-causes and consequences (Ph.D)

Forfattere: Boritz, Marianne (2006)

#### Baggrund/kontekst

Ph.D'en er gennemført i sammenhæng med PUMA projektet, som er et dansk 6-årigt forskningsprojekt, og interventionsstudie indenfor social- og omsorgsarbejde. Ph.D'en har særligt fokus på udbrændthed blandt socialarbejdere og har undersøgt følgende spørgsmål: 1) årsager til udbrændthed 2) sammenhængen mellem udbrændthed og sygefravær. Metodisk har projektet benyttet sig af The Copenhagen Burnout Inventory (CBI) samt elementer fra COPSOQ til at måle på det psyko-sociale arbejdsmiljø.

#### Resultater

Baseret på en baseline undersøgelse samt en opfølgende måling 3 år senere, konkluderes det at høj grad af: udviklingsmuligheder, forudsigelighed, rolle klarhed samt lav rolle konflikt havde en forebyggende effekt på udbrændthed. Samtidigt blev der vist en sammenhæng mellem udbrændthed og sygefravær. Øget udbrændthed leder til mere sygefravær og omvendt. Resultatet blev kontrolleret for samvariation med socio-demografiske data, arbejdspladstype, socio-økonomisk status, livsstil, familiestatus og sygdom. Ph.D'ens konklusion bliver på den baggrund at man kan forebygge udbrændthed, og sygefravær, ved at sætte ind overfor de faktorer, som nedsætter sandsynligheden for udbrændthed.

#### Artikeldata:

Titel: Eksponeringer for psykiske sygdomme på SL-området - analyse af udviklingen i anmeldte arbejdsbetingede sygdomme til Arbejdstilsynet 2004-2009.

Forfattere: Christiansen, Jørgen Møller, Hansen, Henning (2011)

#### Baggrund/kontekst:

I denne rapport, som er bestilt af SL, er blikket rettet mod registerdata om socialpædagogernes arbejdsmiljø og helbred, med særligt fokus på de anmeldte arbejdsbetingede sygdomme, som er af psykisk karakter.

#### Resultater

Der er sket en stigning i både muskel-skelet og psykisk betingede sygdomme. Stigningen har været kraftigst for de psykisk betingede. Årsager til psykisk sygdomme er primært traumer (38 %). Herefter kommer relation til ledere og andre samt arbejdsmængde med hver ca. 20%. Relation til kollegaer repræsenteres med 14 % mens modstridende krav udgør 8%. I perioden 2004-2009 er der sket en stigning i arbejdsmængde, mens de øvrige har været faldende.



**Artikeldata:**

Titel: Arbejdsulykker blandt socialpædagoger

Forfattere: Socialpædagogerne (Arbejdsskadestyrelsen) (2012)

**Resultater**

Opgørelsen fra arbejdsskadestyrelsen viser, at medlemmer af Socialpædagogernes Landsforbunds i 2011 var udsat for flere arbejdsulykker, pr. 1.000 medlemmer, end medlemmerne af BUPL og FOA tilsammen. Anmeldte skader til arbejdstilsynet for SL medlemmer var 4524 i perioden 2007-11. De anmeldte ulykker handler primært om overbelastningsskader (30,8 %) mens psykisk chok og vold/bid/stik tilsammen står for ca. 20% af skaderne.

### 5.3 Gennemgang af interventionsstudier

<b>Interventionsstudie</b>	<i>Intervention med fokus på individuel stresshåndtering gennem kognitive/adfærdsmæssige metoder.</i>
Artikeldata:	Titel: Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial Forfattere: Brinkborg, H.; Michanek, J.; Hesser, H.; Berglund, G. (2011).
Formål	At undersøge effekten af en korttids stress håndterings intervention baseret på principperne fra Acceptance and Commitment Therapy (ACT) på stress og generelt mentalt helbred.
Kontekst/målgruppe	En gruppe af 106 socialarbejdere fra Sverige. Alle socialarbejdere i Stockholm (N=1228) blev tilbudt at deltage i undersøgelsen og inviteret til et informationsmøde. 106 blev inddraget i studiet.
Metode	Design: Randomiseret, kontrolleret forsøg med før- måling to uger før interventionen og efter-måling to uger efter endt intervention. Deltagerne blev inddelt i dem med hhv høj og lav stress ved baseline og blev ved lodtrækning placeret i enten interventionsgruppe eller venteliste-kontrolgruppe. Interventionen: ACT er en moderne form for adfærdsterapi, som søger at øge den individuelle fleksibilitet overfor ubehagelige indre tilstande, frem for at forandre eller eliminere stressorerne. Interventionen foregik i grupper (med 7-30 deltagere) og blev givet gennem fire sessioner af tre timers varighed hver. Sessionerne foregik med to ugers mellemrum, og imellem sessionerne var der forskellige typer af hjemmearbejde og daglige praksisøvelser. Terapeuterne omfattede to erfarne og to uerfarne.
Resultater	Resultaterne viste en statistisk signifikant effekt af interventionen på niveauet af stress, burnout og generelt mentalt helbred. Niveauerne af stress og burnout mindskedes og niveauet af generelt mentalt helbred blev bedre. Effekten viste sig, ikke overraskende, at være størst blandt de deltagere, der havde et højt stress-niveau ved interventionens start. Der var således en klinisk signifikant forbedring af stress-niveauet for 42 % af de deltagere, som ved starten havde et højt stress-niveau, mens der var en klinisk signifikant forbedring for 12 % af de, der ved starten havde et lavt stressniveau (ikke statistisk signifikant forskelligt fra ventelistegruppen). Der var ikke nogen signifikant forskel på effekten for de der havde haft en erfaren og de der havde haft en mindre erfaren terapeut.
Kvalitet/relevans	Undersøgelsen er af høj kvalitet og vel gennemført. Interventionen er målrettet mod individuel stresshåndtering, og gennemføres i en gruppe af svenske socialarbejdere. Den er relativt billig at gennemføre (korttids intervention i grupper) og kan blive gennemført på forskellige typer af arbejdspladser. Interventionen viste sig mest effektiv i den gruppe, som havde mest brug for den.

<b>Interventionsstudie</b>	<i>Intervention med fokus på individuel stresshåndtering gennem kognitive/adfærdsmæssige metoder.</i>
Artikeldata:	Titel: Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study Forfattere: Gardner, Brenda; Rose, John; Mason, Oliver; Tyler, Patrick; Cushway, Delia (2005).
Formål	Formålet med denne undersøgelse var at undersøge effekten af en uddannelse i kognitiv/adfærdsmæssig stresshåndtering til behandling af arbejdsrelateret stress. Undersøgelsen sammenligner effekterne af to forskellige indsatser: 1) ændring af dysfunktionelle tankemønstre, og 2) undervisning i adfærdsmæssige håndteringsstrategier.
Kontekst/målgruppe	Fremgår ikke klart.
Metode	Deltagerne blev fordelt på de to interventionsgrupper eller til venteliste. Dem i interventionsgrupperne modtog uddannelse i stress håndtering enten med fokus på de kognitive teknikker eller med fokus på de adfærdsmæssige håndterings færdigheder. Mål for generelt helbred blev undersøgt i starten og slutningen af interventionen og ved tre måneders opfølgning.
Resultater	De deltagere i den kognitive terapigruppe, som havde rapporteret symptomer på generelt dårligt helbred i starten af interventionen, viste signifikant positiv forbedring ved opfølgningen. Den kognitive terapi ser ud til at være en effektiv intervention i forhold til arbejdsrelateret stress. Personer i den gruppe, der havde modtaget undervisning i adfærdsmæssige håndteringsstrategier viste mindre, men stadig klinisk tydelige forbedringer.
Kvalitet/relevans	Artiklen bidrager til at understøtte effekten af kognitivt baserede terapeutiske metoder til håndtering af arbejdsrelateret stress.  Da det desværre ikke er lykkedes at skaffe denne artikel hjem som fuld referenc, er det ikke muligt at bestemme kvaliteten og relevansen nærmere.

<b>Interventionsstudie</b>	<i>Interventionsstudie med fokus udvikling af kommunikationen og de interpersonelle relationer på medarbejder- og på ledelsesniveau.</i>
Artikeldata	Titel: Preventing burnout in mental health workers at interpersonal level: An Italian pilot study Forfattere: Scarnera, Pasquale; Bosco, Andrea; Soleti, Emanuela; Lancioni, Giulio E. (2009)
Formål	Dette pilot-studie evaluerer effekten af en intervention, som sigter mod at forebygge udbændthed en forbedring af strategier til håndtering af interpersonelle relationer.
Kontekst/målgruppe	Italienske ansatte indenfor det psykiatriske område blev rekrutteret fra to store servicevirksomheder. Den ene indenfor psykiatrisk hospitalsbehandling og den anden indenfor terapeutiske og rehabiliterende indsatser dagcentre og lokalt. Fyrre blev inviteret, og 25 accepterede at deltage, heraf var 11 kvinder. De deltagende havde forskellig uddannelsesmæssig baggrund indenfor det sociale og sundhedsmæssige område.
Metode	Før interventionens start, efter dens afslutning og igen 18 måneder efter start besvarede deltagerne et spørgeskema, som omfattede en Italiensk udgave af Maslach Burnout Inventory—MBI, et instrument til måling af udbændthed. Intervention: To erfarne konsulenter gennemførte en serie på 6 månedlige workshops a 3-5 timers varighed. Formålet med interventionen var at udvikle teknikker til håndtering af interpersonelle relationer på forskellige områder. Den væsentligste færdighed var udvikling af kommunikationen mellem de ansatte indbyrdes, uanset deres specifikke rolle eller uddannelse. Træningen gav mulighed for at dele forskellige typer af arbejdsrelaterede bekymringer/ overvejelser mellem de ansatte. To yderligere interventioner blev gennemført forud for hovedinterventionen: en for ansatte direkte involveret i relationer til patienter/klienter og deres pårørende, som trænede i håndtering af negative emotioner og tanker. En anden for ledere, som trænede dem i opmærksomhed både på deres ledelsesstil og behovet for støtte fra deres ansatte. Disse to programmer som afdækkede og fokuserede på behovene blandt medarbejdere og ledere, var tænkt til at øge effekten af den efterfølgende primære intervention, som involverede alle ansatte.
Resultater	Målgruppen rapporterede at interpersonelle relationer udgjorde en af de vigtigste kilder til arbejdsrelateret stress.  På trods af det lille antal personer, viste resultaterne positive effekter i form af en reduktion i niveauet på den dimension af udbændthed, der handler om depersonalisering. Dette var både tilfældet umiddelbart efter endt uddannelse og ved 18 måneders follow-up. Depersonalisering var den dimension, som havde ligget dårligst ved interventionens start, mens de to dimensioner, der handler om følelsesmæssig udmatning og personlig præstation ikke havde ligger særlig dårligt ved start, og heller ikke udviste signifikante forbedringer fra start til follow-up.
Kvalitet/relevans	Interventionen, som gennemføres i denne undersøgelse er interessant med sit fokus på de interpersonelle relationer, og med den kombinerede indsats ift individuelle forholdemåder og ledelsesmæssige udfordringer. Det er lovende at interventionen viser positive resultater på trods af det begrænsede antal deltagere. Målgruppe, er som i flere af de øvrige interventionsstudier ikke specifikt social-

	<p>pædagoger, men omfatter en bred vifte af ansatte indenfor det socialpsykiatriske område.</p> <p>Da der ikke var inkluderet nogen kontrolgruppe i undersøgelsen skal resultaterne dog tolkes med forsigtighed. Andre undersøgelser med et lignende interventionsfokus kunne være interessante.</p>
--	--

<b>Interventionsstudie</b>	<p><i>Intervention med fokus på arbejdstidens organisering og øget indflydelse på egen arbejdstid i skifteholdsarbejde.</i></p> <p><i>Resultater fra PRIO-studiet (Prioriteret arbejdstid) er beskrevet i to artikler. Resultater er sammenfattet herunder.</i></p>
Artikeldata 1:	<p>Titel: Implementation of self-rostering (the PRIO-project): effects on working hours, recovery, and health</p> <p>Forfattere: Garde,A.H.; Albertsen,K.; Nabe-Nielsen,K.; Carneiro,I.G.; Skotte,J.; Hansen,S.M.; Lund,H.; Hvid,H.; Hansen,A.M. (2012).</p>
Artikeldata 2:	<p>Titel: Work-life balance among shift workers: results from an intervention study about self-rostering</p> <p>Forfattere: Albertsen,K.; Garde,A.H.; Nabe-Nielsen,K.; Hansen,A.M.; Lund,H.; Hvid,H. (2013).</p>
Formål	<p>At undersøge konsekvenserne af selv-valgt vagtplanlægning for faktisk arbejdstid, recovery, helbred og balance mellem arbejde og privatliv og at belyse, hvilke mekanismer, hvorigennem recovery og helbred påvirkes.</p>
Kontekst/målgruppe	<p>Undersøgelsen omfattede medarbejdere med skiftende vagter ansat indenfor sundhedssektoren, det socialpædagogiske område eller i et call-center.</p>
Metode	<p>Et quasi- eksperimentelt interventionsstudie blev gennemført med en 12-måneders opfølgingsperiode på 14 interventions- og 14 referencearbejdspladser i Danmark. Arbejdspladser, som planlagde at indføre IT-understøttede værktøjer til vagtplanlægning blev rekrutteret. De gennemførte interventioner delte sig i tre: Interventionerne A og B sigtede mod at øge arbejdstagernes tilfredshed og trivsel, mens intervention C var designet til at optimere personaleressourcer. Intervention A omfattede muligheden for at angive indstillinger for starttidspunkt og længden af skift ned til 15 minutters mellemrum. Interventioner B og C omfattede mulighed for at vælge mellem en række foruddefinerede opgaver.</p> <p>Spørgeskema data blev indsamlet fra 840 medarbejdere ved baseline og 784 ved follow-up. Proces evaluering omfattede interviews med omkring 25 medarbejdere og 15 ledere ved baseline og opfølgning.</p>
Resultater	<p>Undersøgelsen fandt positive effekter af interventionen på somatiske og psykiske symptomer, søvnkvalitet, konflikter mellem arbejde og privatliv samt behov for restitution. De positive effekter af interventionen var ikke relateret til ændringer i arbejdstiden, og adskilte sig ikke for køn, alder, familietype, graden af beskæftigelse eller arbejdstids arrangementer.</p> <p>Interventionen havde indflydelse på, hvordan medarbejdernes faktisk valgte arbejdstider, men betød ikke, at der blev gået på kompromis med anbefalinger til arbejdstider på området. Effekterne kunne ikke statistisk forklares med ændringerne i de faktiske arbejdstider. Resultaterne fra procesevalueringen pegede på, at de organisatoriske mål med interventionen var afgørende for effekten.</p>
Kvalitet/relevans	<p>Interventionen blev gennemført på en blanding af arbejdspladser med skiftende arbejdstider primært indenfor sundhed-området og det sociale område. Den er således ikke specifikt målrettet socialpædagogiske arbejdspladser, men må forventes også at have relevans for disse. Undersøgelsen er det største interventionsstudie om indflydelse på egen arbejdstid og er vel tilrettelagt.</p>

## 6 PERSPEKTIVERENDE DISKUSSION

### 6.1 Forbedring af det psykiske arbejdsmiljø og faglig/pædagogisk udvikling går hånd i hånd

Typen og alvorligheden af borgerens lidelse er afgørende for socialpædagogernes psykiske arbejdsmiljø. Det er blevet slået fast både i den internationale (Coyle et al., 2005, Lloyd et al., 2002) og nationale forskning (Robenhagen et al., 2009). Jo dårligere fungerende borgere, des større belastning for medarbejderne. Det lægger op til i højere grad at være opmærksom på og anerkende den betydning borgerens tilstand og ikke mindst borgerens potentiale for udvikling har for det psykiske arbejdsmiljø.

Fordi socialarbejdere finder mening og tilfredshed i at hjælpe borgerene til at få det bedre (Coyle et al 2005) så kan der være en tendens til at de påtager sig for meget ansvar for eventuelle manglende fremskridt (Lloyd 2002). Inspireret af rapporten 'Når grænserne udfordres...' (Høgsbro et al 20129), som demonstrerer en tæt sammenhæng mellem belastningsgrad og pædagogiske problemstillinger, er det netop, når socialpædagogerne føler sig usikre på egen faglige formåen, at de er allermost sårbare overfor psykiske stressorer.

At få afklaret og fastlagt realistiske mål for borgerens udvikling, og dermed afstemt forventningerne til socialpædagogens pædagogiske indsats er således en forudsætning for at skabe et sundt arbejdsmiljø. Det understreger desuden, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø ikke er en 'sidevogns-problematik', men tværtimod uadskillelig fra det pædagogiske arbejde og udviklingen af det. Mere forskning, som sætter fokus på denne sammenhæng, vil i høj grad være perspektivrig.

### 6.2 Faglig udvikling som kollektiv proces - et dilemmafyldt farvand

At fastlægge målene for det socialpædagogiske arbejde er imidlertid ikke blot et pædagogisk spørgsmål. Det er en generel udfordring for det socialpædagogiske område, at det i så høj grad er defineret af politiske dagsordner og et komplekst bureaukratisk system under stadig forandring (Coyle 2005). Blandt forskningsartiklerne finder vi flere bidrag, som netop beskæftiger sig med det pres, som velfærdsprofessionerne generelt er konfronteret med som følge af New Public Management (Healy 2009, Coffey et al 2009, Abramovitz & Zelnick 2010).

Som Coffey et al (2009) påpeger, så er en del af de belastningsfaktorer, som de finder blandt engelske medarbejdere indenfor det sociale område (ikke alene socialpædagoger) ikke relateret til selve arbejdet men derimod til de organisatoriske betingelser for arbejdet. Symptomatisk for de komplekse betingelser som altså kendetegner det socialpædagogiske arbejde, herunder de organisatoriske betingelser, så er én af de gennemgående belastningsfaktorer blandt social pædagoger netop rollekonflikter og rolleklarhed. En uklarhed, som handler om på én og samme tid at skulle repræsentere systemet og at fungere som hjælper og talerør for nogle af samfundets aller svageste (Lloyd 2002).

Når man som enkeltinstitution vil udvikle sin socialpædagogiske praksis og dermed også arbejde for en forbedring af det psyko-sociale arbejdsmiljø, så er man altså pr. definition konfronteret med modsatrettede forventninger og mål. Som påpeget i den danske etnografiske undersøgelse "Når grænserne udfordres...", så vil et ønske om at fastlægge

fælles regler og retningslinier for det pædagogiske arbejde, eksempelvis blive udfordret af den værdiorientering, som præger det socialpædagogiske arbejde: at arbejde ud fra den enkelte borgers specifikke og varierende behov (Høgsbro et al 2012).

I spændingsfeltet mellem bureaukratiske regler og rammer, New Public Management, samt socialpædagogiske værdier om at ville hjælpe, bliver udviklingen af en fælles pædagogisk linie på den enkelte institution med andre ord en kompliceret affære.

For di den forskningsmæssige kobling mellem arbejdsmiljø og pædagogisk udvikling ikke er særligt udbredt, så findes der ikke mange forskningsbaserede svar på, hvordan en sådan opgave kan løftes.

Et bud på, hvordan man kan styrke den faglige/pædagogiske udvikling og samtidigt arbejde med det psyko-socialt arbejdsmiljø kunne dog findes i forskningen indenfor social kapital og relationel koordinering. Arbejde med social kapital og kommunikationen og koordineringen omkring kerneopgaven kan være en måde, hvorpå medarbejdergruppen – i samarbejde med ledelsen – kan finde en indfaldsvinkel til at diskutere og eksperimentere med pædagogikken, og på den måde få skabt et fælles afsæt for, hvad man på den enkelte institution opfatter som god praksis.

### **6.3 Højt engagement og mening i arbejdet – (for) høje krav til egen præstation**

Socialpædagogerne arbejde er ikke blot kendetegnet ved psykisk belastning, men også ved en høj grad af meningsfuldhed. Socialpædagogerne ligger således over landsgennemsnittet, på flere af de spørgsmål, der har med engagement og mening i arbejdet at gøre (se under job-profil, afsnit 3.2). Det er en af de oplagte, positive potentialer i faget, at det i høj grad opleves som meningsfuldt.

Det høje engagement kan dog samtidig siges at have den negative side-effekt, at det kan medføre, at medarbejderne har for høje forventninger til deres egen indsats. En tendens, som kan genfindes både nationalt og internationalt, hvor det ikke at udrette noget/have høje krav til eget arbejde rapporteres som belastende (Coyle 2005, Lloyd 2002, Robenhagen 2009).

I relation til udvikling af pædagogik og psykisk arbejdsmiljø er det oplagt, at også forventninger til eget arbejde og præstation indgår. Ikke mindst fordi spørgsmålet om målsætninger i arbejdet er noget, som skal fastlægges kollektivt og ikke afgøres af den enkelte fra sag til sag, og fra relation til relation.

Fokus på håndtering af engagement og forventninger til egen præstation i arbejdet kunne endvidere være relevant at inddrage i relation til uddannelsen af socialpædagoger.

### **6.4 Modstandsdygtighed – individuelt og organisatorisk**

I en anerkendelse af det socialpædagogiske arbejdes krævende karakter, ikke mindst når det handler om følelsesmæssige krav i arbejdet (Ljungberg & Tandoc 2006, Borritz 2006, se afsnit 3.2), så findes der en hel del international forskning, som beskæftiger sig med 'resilience', dvs. medarbejderens modstandsdygtighed.

Graden af modstandsdygtighed er med til at afgøre i hvor høj grad medarbejderen er tilbøjelig til at brænde ud som følge af belastende faktorer i arbejdet (McCann et al 2013). På



linie med Aronsson et al.'s forskning i resitutionsprofiler (2009), så fungerer modstandsdygtighed som en buffer mod stress og udbrændthed.

Modstandsdygtighed er typisk defineret individuelt – f.eks. ved personens refleksionsevne, emotionelle robusthed, selvfølelse og faglige identitet (McCann et al 2013) og det undersøges i forlængelse heraf som en individuel psykologisk parameter (Grant & Gail 2010, 2011, 2012). Der er dog også eksempler på forskning, som undersøger modstandsdygtighed som organisatorisk fænomen. Her kædes modstandsdygtighed sammen med spørgsmål om arbejdsmængde, kollega support, supervision og relation til klienten (McCann 2013). Både når det handler om den organisatoriske og den individuelt definerede modstandsdygtighed, så er den gode historie, at det er muligt at arbejde med den og ændre på den. Der er således eksempler på forskning, hvor man både ser på opbygning af modstandsdygtighed i relation til den enkelte, men også i opbygningen af en organisatorisk modstandsdygtighed (McCann et al 2013).

Særligt i relation til den enkeltes modstandsdygtighed, er der en del studier, som beskæftiger sig med muligheden for at styrke kommende socialpædagogers resilience som et led i deres uddannelsesforløb (Grant & Gail 2010, 2011, 2012, Beddoe et al. 2013).

## 6.5 De sårbare nyansatte - betydning af alder og erfaring

Det at have erfaring synes at være en væsentlig komponent ift. graden af modstandsdygtighed. Ældre socialpædagoger er generelt mere 'resistente' overfor psykiske belastninger i arbejdet, mens yngre står mere sårbare. De yngre er f.eks. den gruppe, som i størst omfang overvejer at forlade professionen (Coyle et al 2005).

Dette åbner i hvert fald for to relevante spørgsmål: 1) Skyldes denne forskel mellem ældre og yngre ansatte, at de ældre gennem deres erfaring har opbygget en større modstandsdygtighed (og at dette således er noget, som kan udvikles gennem praksis) eller 2) skyldes forskellen, at de mest sårbare personer forlader faget, inden de når at blive "erfarne", og at der derfor blandt de erfarne er færre sårbare? Begge muligheder kan være tilfældet samtidigt.

Hvis forskellen mellem de yngre og ældre primært opstår, fordi der sker et frafald af de mest sårbare efter endt uddannelse, så rejser det spørgsmålet, hvordan man kan forhindre, at de mest sårbare vælger at gå ind i denne profession. Hvis robustheden kan læres gennem praksis, rejser det spørgsmålet, om hvordan man kan klæde nyuddannede og nyansatte bedre på til at modstå de belastninger som uundgåeligt er en del af det socialpædagogiske arbejde.

Som nævnt i forrige afsnit kan man i den internationale litteratur finde bud på, hvordan man f.eks. kan arbejde med at integrere modstandsdygtighed i uddannelsen af nye socialpædagoger, og slet og ret gøre det til en del af curriculum (Beddoe et al. 2013, Grant & Gail 2011, 2012)). En anden mulighed som udmærket kan supplere uddannelsesforløbet, er at satse på øget supervision og efteruddannelse i tilknytning til praksis.

I CASA-rapporten 'førtidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA' (2008), anbefaler de et kombineret fokus under uddannelsen og en øget opmærksomhed omkring rekrutteringen ind i faget. Her skriver man således: *"De nyuddannede skal bibringes et realistisk billede af deres fremtidige arbejde, så de ikke bliver "væltet omkuld" af den første alvorlige sag eller særlige belastninger knyttet til faget.*

*Uddannelserne bør også være opmærksomme på, at man ikke uddanner folk til noget, som de ikke kan klare. Det er ikke nok bare at "brænde" for at arbejde med mennesker, hvis man ikke kan klare de følelsesmæssige belastende opgaver, som faget kan indeholde". (Christiansen et al. 2008).*

## 6.6 Vold, trusler og krænkende adfærd

Psykisk og fysisk vold, trusler og krænkende adfærd tegner sig som en væsentlig årsag til, at så mange socialpædagoger ender med at blive sygemeldt og i sidste ende også får tilkendt førtidspension, som følge af de psykiske mén (traumer). Der er i øjeblikket stor fokus på vold og trusler, herunder også på, hvordan man kan forebygge det, og der er, som det fremgår af litteratursøgningen, et betydeligt fokus på denne arbejdsbelastning. Det er dog tankevækkende, at vi kun fandt ét review med specifikt fokus på denne problemstilling (Hershcovis & Barling, 2010) og ingen interventionsstudier. Dette efterlader et stort behov for vel gennemførte interventioner med henblik på forebyggelse af disse væsentlige arbejdsmiljømæssige belastninger.

Resultatet af den job-profil (se afsnit 3.2), der er blevet tegnet ud fra NFA's data, peger på, at der ikke alene er behov for at forebygge vold og krænkende adfærd fra borgere/klienter, men i høj grad også at sætte ind overfor krænkende adfærd, som udspringer fra kolleger og ledere. Reviewet af Hershcovis og Barling fandt, at aggressioner fra ledere havde den største negative effekt på jobtilfredshed og adfærd, dernæst var det aggressioner fra kollegaer og sidst aggressive handlinger fra borgere/klienter, som havde negativ indflydelse på jobtilfredshed og adfærd. Der var ikke nogen forskel på de forskellige udøvere af aggression med hensyn til de helbredsmæssige konsekvenser i form af generelt helbred, depression og fysisk trivsel (Hershcovis & Barling, 2010).

Aggressioner fra klienter/borgere er i et vist omfang forventeligt indenfor det socialpædagogiske område, men det legitimerer på ingen måde, at man undlader at sætte ind overfor aggressive og krænkende handlinger både fra ledere og kolleger, og at man så vidt det overhovedet er muligt forebygger aggressive handlinger fra klienter/beboere. Vold og aggressive handlinger opstår som regel på grund af magtesløshed og mangel på andre strategier til konfliktløsning. Det er derfor ikke mindst på dette område forventeligt, at der er en tæt sammenhæng mellem kvaliteten af det pædagogiske/faglige arbejde der udøves, og omfanget af aggressive handlinger. Flere aktuelle eksempler fra Danmark har peget på, hvordan en indsats i forhold til fagligheden har bidraget til at reducere de aggressive handlinger fra borgere/klienter betydeligt (Hagel 2013, Hergel 2013). På et organisatorisk niveau er det sandsynligt, at et øget fokus på de relationelle aspekter, kommunikation, koordination og social kapital kan have et betydeligt forebyggende potentiale i forhold til aggressive og krænkende handlinger. Et større forskningsprojekt på Københavns Universitet, Inst.for Psykologi, har netop sat fokus på sammenhængen mellem arbejdspladsens sociale kapital og forekomsten af mobning.<sup>1</sup>

Et væsentligt område for fremtidig forskning kunne således være gennemførelse af interventioner til forbedring af samarbejde og kommunikation bl.a. med henblik på forebyggelse af aggressive og krænkende handlinger.

---

<sup>1</sup> Projektet ledes af Professor Annie Høgh

## 7 REFERENCER

- Abramovitz, M., & Zelnick, J. (2010). Double jeopardy: The impact of neoliberalism on care workers in the united states and south africa. *International Journal of Health Services, Volume 40, Number 1*, 97-117.
- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, A. M., Lund, H., & Hvid, H. (2013). Work-life balance among shift workers: Results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, doi:10.1007/s00420-013-0857-x
- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2010). *Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa-en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst*
- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2013). Work conditions, recovery and health: A study among workers within pre-school, home care and social work. *British Journal of Social Work*,
- Ashkanani, H. R. (2012). Attitudes toward achievement motivation among kuwaiti social workers. *International Social Work*,
- Astvik, W., Melin, M., & Allvin, M. (2013). Survival strategies in social work: A study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*, (ahead-of-print), 1-15.
- Baines, D., Davis, J. M., & Saini, M. (2009). Wages, working conditions, and restructuring in ontario's social work profession. *Canadian Social Work Review/Revue Canadienne De Service Social*, , 59-72.
- Baruch, Y., Swartz, M., Sirkis, S., Mirecki, I., & Barak, Y. (2013). Staff happiness and work satisfaction in a tertiary psychiatric centre. *Occupational Medicine*, 63(6), 442-444.
- Beddoe, L. (2013). Health social work: Professional identity and knowledge. *Qualitative Social Work*, 12(1), 24-40.
- Beddoe, L., Davys, A., & Adamson, C. (2013). Educating resilient practitioners. *Social Work Education*, 32(1), 100-117.
- Bekkema, N., de Veer, A. J., Albers, G., Hertogh, C. M., Onwuteaka-Philipsen, B. D., & Francke, A. L. (2013). Training needs of nurses and social workers in the end-of-life care for people with intellectual disabilities: A national survey. *Nurse Education Today*,
- Blosser, J., Cadet, D., & Downs Jr, L. (2010). Factors that influence retention and professional development of social workers. *Administration in Social Work*, 34(2), 168-177.
- Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin*, 53, 102.

- Borritz, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Rugulies, R., Lund, T., Andersen, I., et al. (2010). Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. prospective results of the danish PUMA study among human service workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(10), 964-970.
- Boyas, J. F., Wind, L. H., & Ruiz, E. (2013). Organizational tenure among child welfare workers, burnout, stress, and intent to leave: Does employment-based social capital make a difference? *Children and Youth Services Review*,
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32(3), 380-388.
- Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H., & Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49(6), 389-398.
- Caan, W., Stanley, N., & Manthorpe, J. (2006). Depression and persistent effects on work: An 'expert patient' survey of 500 social workers. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 38-44.
- Christiansen, J. M., & Hansen, H. (2011). *Eksponeringer for psykiske sygdomme på SL-området - analyse af udviklingen i anmeldte arbejdsbetingede sygdomme til arbejds-tilsynet 2004-2009*
- Christiansen, J. M., Lopdrup, K., & Hansen, H. (2008). Førtidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA.
- Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2009). Working in the public sector A case study of social services. *Journal of Social Work*, 9(4), 420-442.
- Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. *International Social Work*, 48(2), 201-211.
- Cunningham, I., James, P., & Walters, D. (2011). Social care outsourcing in Britain and its potential occupational health consequences. *Policy and Practice in Health and Safety*, 9(1), 79-93.
- Denney, D. (2010). Violence and social care staff: Positive and negative approaches to risk. *British Journal of Social Work*, 40(4), 1297-1313.
- Dollard, M. F., Winefield, H. R., Winefield, A. H., & Jonge, J. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(4), 501-510.
- Dudenhöffer, S., & Dormann, C. (2012). Customer-related social stressors and service providers' affective reactions. *Journal of Organizational Behavior*,

- Edwards, A. (2011). Building common knowledge at the boundaries between professional practices: Relational agency and relational expertise in systems of distributed expertise. *International Journal of Educational Research*, 50(1), 33-39.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 169-200.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of the effects of stress and coping strategies used by occupational therapists working in mental health settings. *The British Journal of Occupational Therapy*, 66(8), 345-355.
- Enosh, G., Tzafrir, S. S., & Gur, A. (2013). Client aggression toward social workers and social services in Israel—A qualitative analysis. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(6), 1123-1142.
- Garde, A. H., Albertsen, K., Nabe-Nielsen, K., Carneiro, I. G., Skotte, J., Hansen, S. M., et al. (2012). Implementation of self-rostering (the PRIO-project): Effects on working hours, recovery, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 314-326. doi:10.5271/sjweh.3306; 10.5271/sjweh.3306
- Gardner, B., Rose, J., Mason, O., Tyler, P., & Cushway, D. (2005). Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study. *Work & Stress*, 19(2), 137-152.
- Graham, J. R., & Shier, M. L. (2013). Profession and workplace expectations of social workers: Implications for social worker subjective well-being. *Journal of Social Work Practice*, (ahead-of-print), 1-16.
- Grant, L., & Kinman, G. (2010). Emotional intelligence, reflective abilities and wellbeing in social workers.
- Grant, L., & Kinman, G. (2012). Enhancing wellbeing in social work students: Building resilience in the next generation. *Social Work Education*, 31(5), 605-621.
- Harris, B., & Leather, P. (2012). Levels and consequences of exposure to service user violence: Evidence from a sample of UK social care staff. *British Journal of Social Work*, 42(5), 851-869.
- Healy, K. (2009). A case of mistaken identity the social welfare professions and new public management. *Journal of Sociology*, 45(4), 401-418.
- Herscovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.
- Høgsbro, K., Eskelinen, L., Fallov, M. A., Mejlvig, K., & Berger, N. P. (2012). Når grænserne udfordres - arbejdsbelastninger og pædagogiske udfordringer i specialpædagogiske boenheder
- Holm, S. (2007). Jobtilfredshet og motivasjon blant sosialarbeidere: En kvantitativ undersøkelse av betydningen av arbeidsmiljøforhold for jobbtillfredshet og motivasjon.

- Hugosson, E., Petersson, L., & Moser, L. (2008). " Utan återhämtning är jag en livlös socialarbetare"—en kvalitativ studie om hur socialarbetare på sin fritid hämtar kraft för att i sitt arbete vara engagerade och motiverade.
- Jensen, L. D., Giver, H., & Andersen, J. S. (2006). *Arbejdsmiljø og helbred blandt ansatte inden for voksenhandicapområdet i århus amt* Århus Universitetshospital; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Kalliath, P., Hughes, M., & Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in australia. *Australian Social Work, 65*(3), 355-371.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Does job satisfaction mediate the relationship between work-family conflict and psychological strain? A study of Australian social workers. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development, (ahead-of-print)*, 1-15.
- Kanno, H. (2010). Hidden victims in social work practice with traumatized populations: Predictive factors of secondary traumatic stress for social workers in New York City.
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers? *Children and Youth Services Review, 33*(2), 358-367.
- Kim, H., Ji, J., & Kao, D. (2011). Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social Work, 56*(3), 258-268.
- Kim, H., & Lee, S. Y. (2009). Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social Work in Health Care, 48*(4), 364-385.
- Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work, 41*(2), 261-275.
- Koritsas, S., Coles, J., & Boyle, M. (2010). Workplace violence towards social workers: The Australian experience. *British Journal of Social Work, 40*(1), 257-271.
- Kozusznik, M., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2012). Cross-national outcomes of stress appraisal. *Cross Cultural Management: An International Journal, 19*(4), 507-525.
- Lindqvist, H. (2013). Socialarbetares möten med våld på arbetsplatsen—en fallstudie i kyrkslätt kommuns barn-och vuxenenhets förfaranden vid bemötandet av våldsamma klienter.
- Lindsay, J., Higgins, M., Yates, J., Leonard, K., & Rawles, J. (2010). Could newly qualified social workers contribute to enabling others' learning? report of a study which explored the possibility of introducing the concept and practice of beginning to enable others' learning at newly qualified social work (NQSW) stage of professional development.
- Littlechild, B. (2005). The stresses arising from violence, threats and aggression against child protection social workers. *Journal of Social Work, 5*(1), 61-82.

- Ljungberg, Y., & Tandoc, H. (2006). University West). *Rustning För Socialarbetare: Betydelsefulla Resurser i Arbetet Med Traumatiserade Människor*,
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255-265.
- Lowe, T. B. (2011). Practitioners' risk exposure to client violence: A test of gender-sensitive case assignment among supervisors. *The Clinical Supervisor*, 30(1), 19-35.
- Madsen, I. E., Diderichsen, F., Burr, H., & Rugulies, R. (2010). Person-related work and incident use of antidepressants: Relations and mediating factors from the danish work environment cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, , 435-444.
- McCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., et al. (2013). Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing*, 3(1)
- Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: A review of the problem and its remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39(5), 341-352.
- Padyab, M. (2011). Client violence toward iranian social workers: A national study. *Theses*,
- Padyab, M., Chelak, H. M., Nygren, L., & Ghazinour, M. (2012). Client violence and mental health status among iranian social workers: A national survey. *British Journal of Social Work*, 42(1), 111-128.
- Rai, G. S. (2010). Burnout among long-term care staff. *Administration in Social Work*, 34(3), 225-240.
- Ramvi, E., & Davies, L. (2010). Gender, mothering and relational work. *Journal of Social Work Practice*, 24(4), 445-460.
- Robenhagen, O., Langager, S., Højmark, A., & Allerup, P. (2009). *Den daglige forskel: Om-sorgsmedhjælpere i bo-og dagtilbud for voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne* Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.
- Scarnera, P., Bosco, A., Soleti, E., & Lancioni, G. E. (2009). Preventing burnout in mental health workers at interpersonal level: An italian pilot study. *Community Mental Health Journal*, 45(3), 222-227.
- Schablon, A., Zeh, A., Wendeler, D., Peters, C., Wohlert, C., Harling, M., et al. (2012). Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the german healthcare and welfare system: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 2(5)
- Søndenaa, E., Lauvrud, C., Sandvik, M., Nonstad, K., & Whittington, R. (2013). Resilience and professional quality of life in staff working with people with intellectual disabilities and offending behavior in community based and institutional settings. *Health Psychology Research*, 1(1), e3.

- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.
- Stanley, N., Manthorpe, J., & White, M. (2007). Depression in the profession: Social workers' experiences and perceptions. *British Journal of Social Work*, 37(2), 281-298.
- Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(2), 101-110.
- Svalund, J. (2009). Vold og trusler om vold i offentlig sektor. *Fafb-Rapport 2009*, 30
- Takeda, F., Ibaraki, N., Yokoyama, E., Miyake, T., & Ohida, T. (2005). The relationship of job type to burnout in social workers at social welfare offices. *Journal of Occupational Health*, 47(2), 119-125.
- Tham, P., & Meagher, G. (2009). Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare? *British Journal of Social Work*, 39(5), 807-827.
- Thylefors, I. (2012). All professionals are equal but some professionals are more equal than others? dominance, status and efficiency in swedish interprofessional teams. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 26(3), 505-512.
- Tushi, E. (2001). *Personlighetsfaktorer, Daglig Belastning Och Subjektiv Hälsa: En Jämförelsestudie Av Socialarbetare Och Sjukvårdsanställda*,
- van Wyk, B. E., Pillay-Van Wyk, V., & Zwarenstein, M. (2010). Preventive staff-support interventions for health workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 3
- Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed: *Vi gjorde også noget ved volden - erfaringer fra ni arbejdspladsers målrettede indsats for at forebygge vold - og voldens skadevirkninger*(2013).
- Vyas, L., & Luk, S. (2011). Frazzled care for social workers in hong kong: Job stress circumstances and consequences. *International Social Work*, 54(6), 832-851.
- Wells, J., Denny, M., & Cunningham, J. (2011). Work related stress and european policy-A comparative exploration of contextual stressors in the rehabilitation sector in five european countries. *Journal of Mental Health*, 20(2), 165-173.
- Wood, S., Braeken, J., & Niven, K. (2012). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Business Ethics*, , 1-18.
- Wooten, N. R., Kim, H., & Fakunmoju, S. B. (2011). 5 occupational stress in social work practice. *Handbook of Stress in the Occupations*, , 71.
- Wortberg, S., Kuhn, U., & Klein, M. (2012). Social work in addiction Care—Results of 2 empirical studies concerning occupational measures. *Suchttherapie*, 13(04), 167-174.



Zelnick, J. R., Slayter, E., Flanzbaum, B., Butler, N. G., Domingo, B., Perlstein, J., et al. (2013). Part of the job? workplace violence in massachusetts social service agencies. *Health & Social Work, 38*(2), 75-85.

## 7.1 Supplerende referencer anvendt i rapporten

Grynderup, M.B., Mors O, Hansen ÅM, Andersen JH, Bonde JP, Kærgaard A, Kærlev L, Mikkelsen S, Rugulies R, Thomsen JF, Kolstad HA (2012): A two-year follow-up study of risk of depression according to work-unit measures of psychological demands and decision latitude. *Scand J Work Environ Health;38*(6):527-536. doi:10.5271/sjweh.3316

Grynderup, M.B., Mors O, Hansen ÅM; Andersen JH, Bonde JP, Kærgaard A, Kærlev L, Mikkelsen S, Rugulies R, Thomsen JF, Kolstad HA (2013): Work-unit measures of organisational justice and risk of depression—a 2-year cohort study. *Occup Environ Med 70*: 380-385. doi: 10.1136/oemed-2012-101000

Hagel, A. (2013): Borgerens behov er udgangspunktet. <http://www.forebyg vold.dk/God-praksis/Agerbaekhuse-Borgerens-behov-er-udgangspunktet>

Hergel, O. (2013): På Sct. Hans er der ikke bange for vrede. *Politiken*, onsdag den 25. september.

## BILAG 1 – JOB-PROFIL TABELLER

<b>Specialpædagoger (N=302-332)</b>						
<b>Arbejdstid (lav&lt;-&gt;høj)</b>						
Dimension	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid (timer)		35,8	37,2	35,1	36,5	*
Procent med andet end fast dagarbejde	51,4		15,6	46,0	56,7	*
Procent med natarbejde	15,5		6,6	12,0	19,8	*
<b>Virksomhedsanciennitet (lang&lt;-&gt;kort)</b>						
Dimension	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Procent nyansatte (anciennitet under 1 år)	6,0		11,0	3,9	9,2	*
<b>Arbejdspladsens prioritering af arbejdsmiljø (høj&lt;-&gt;lav)</b>						
Dimension	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver ('I høj grad'<->'Slet ikke')		2,5	2,6	2,4	2,6	
Arbejdsmiljøproblemer skal forebygges ('I høj grad'<->'Slet ikke')		2,1	2,2	2,0	2,2	*
Medarbejderne inddrages i beslutninger om eget arbejdsmiljø ('I høj grad'<->'Slet ikke')		2,0	2,2	2,0	2,1	*
<b>Sikkerhed (høj&lt;-&gt;lav)</b>						
Dimension	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Procent udsat for arbejdsulykke	8,2		5,7	5,7	11,7	*
Vejledning og instruktion i sikker udførelse ('Meget enig'<->'Meget uenig')		2,1	1,9	2,0	2,1	*
Ledelse inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed ('Meget enig'<->'Meget uenig')		2,1	2,1	2,0	2,1	
Ledelse opmuntrer til altid at arbejde sikkert ('Meget enig'<->'Meget uenig')		2,0	2,0	1,9	2,1	
Vi hjælper hinanden med altid at arbejde sikkert ('Meget enig'<->'Meget uenig')		1,9	1,9	1,8	2,0	
Mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde ('Meget uenig'<->'Meget enig')		1,9	1,9	1,8	2,0	
<b>Negative oplevelser det seneste år (sjældent&lt;-&gt;ofte)</b>						
Dimension	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Procent med konflikter månedligt eller oftere	26,9		16,4	22,4	31,9	*
Procent udsat for mobning	20,2		12,3	16,3	24,9	*
Procent vidne til mobning	40,6		29,8	35,4	46,0	*
Procent udsat for vold	37,7		6,1	32,6	43,1	*
Procent udsat for trusler	46,5		9,2	41,2	51,9	*
Procent udsat for seksuel chikane	7,0		2,7	4,7	10,3	*
<b>Ledelseskvalitet (høj&lt;-&gt;lav)</b>						
Dimension	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Virksomhedens mål forklaret i forhold til opgaver ('Altid'<->'Aldrig')		2,7	2,7	2,6	2,8	
Tilstrækkelige beføjelser i forhold til ansvar ('Altid'<->'Aldrig')		2,1	2,1	2,0	2,2	

Leder engagerer sig i din faglige udvikling? ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,8	2,9	2,7	2,9	*
Leder involverer dig i tilrettelæggelsen af dit arbejde? ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,8	2,8	2,7	2,9	
Modtager nødvendig ris og ros for arbejde ('Altid' <-> 'Aldrig')		3,0	2,8	2,8	3,1	*
Arbejde anerkendt og påskønnet af ledelsen ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,8	2,7	2,7	2,9	
Modtager hjælp og støtte fra nærmeste leder ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,5	2,5	2,4	2,7	
Stoler på udmeldinger fra ledelsen ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,3	2,3	2,2	2,4	
Gennemsnit af spørgsmålene om ledelseskvalitet (høj <-> lav)		2,6	2,6	2,5	2,7	
<b>Retfærdighed (høj grad &lt;-&gt; lav grad)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Medarbejdere høres om beslutninger, der påvirker dem ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,6	2,8	2,5	2,7	*
Medarbejdere behandles retfærdigt ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,4	2,4	2,3	2,5	
<b>Rummelighed (høj grad &lt;-&gt; lav grad)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Hensyn til medarbejdere med færre kræfter ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,1	2,2	2,0	2,2	
<b>Indflydelse (meget &lt;-&gt; lidt)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Hvordan opgaver løses ('Altid' <-> 'Aldrig')		1,7	1,7	1,6	1,7	
Hvornår opgaver løses ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,0	2,0	2,0	2,1	
<b>Kvantitative krav og grænseløshed (lav &lt;-&gt; høj)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Nok tid til arbejdsopgaver ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,7	2,6	2,6	2,8	
Højt tempo ('Aldrig' <-> 'Altid')		3,7	3,8	3,6	3,8	*
Svære tidsfrister ('Aldrig' <-> 'Altid')		3,0	3,1	2,9	3,1	*
Uventede opgaver ('Aldrig' <-> 'Altid')		3,1	3,2	3,0	3,2	*
Til rådighed uden for normal arbejdstid ('Aldrig' <-> 'Altid')		2,7	3,0	2,6	2,9	*
Overarbejde ('Aldrig' <-> 'Altid')		2,7	2,9	2,6	2,8	*
<b>Rolleklarhed (Klar &lt;-&gt; Uklar)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Nok information til at udføre arbejdet ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,2	2,2	2,2	2,3	
Nok vejledning og instruktion til at udføre arbejdet ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,4	2,3	2,3	2,4	
Klare arbejdsopgaver ('Altid' <-> 'Aldrig')		1,9	1,7	1,8	1,9	*
Modsattede krav ('Aldrig' <-> 'Altid')		2,8	2,7	2,7	2,9	
<b>Kollegial støtte og samarbejde (høj grad &lt;-&gt; lav grad)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Kollegial hjælp ('Altid' <-> 'Aldrig')		2,0	1,9	1,9	2,0	*

Kollegial samarbejde ('Aldrig'<->'Aldrig')		1,8	1,8	1,7	1,9	
<b>Kollegial anerkendelse (høj grad&lt;-&gt;lav grad)</b>						
<i>Dimension</i>	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Kollegial anerkendelse ('Aldrig'<->'Aldrig')		2,1	2,0	2,0	2,2	*
<b>Egen indsats for arbejdsmiljø (høj&lt;-&gt;lav)</b>						
<i>Dimension</i>	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet ('Aldrig'<->'Aldrig')		2,3	2,4	2,2	2,4	*
<b>Følelsesmæssige krav (lave&lt;-&gt;høje)</b>						
<i>Dimension</i>	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Skal forholde sig til andres (ikke kollegers) problemer ('Aldrig'<->'Aldrig')		4,6	3,1	4,5	4,7	*
Følelsesmæssigt berørt af arbejdet ('Aldrig'<->'Aldrig')		3,6	2,9	3,5	3,7	*
<b>Engagement og mening i arbejdet (høj&lt;-&gt;lav)</b>						
<i>Dimension</i>	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Arbejdet giver selvtilid og arbejdsglæde ('I meget høj grad'<->'I meget ringe grad')		2,2	2,2	2,1	2,3	
Interessante inspirerende opgaver ('I meget høj grad'<->'I meget ringe grad')		2,1	2,2	2,0	2,1	*
Dit arbejde er vigtigt for dig ('I meget høj grad'<->'I meget ringe grad')		2,0	2,1	1,9	2,1	*
Veloplagt på arbejdet ('I meget høj grad'<->'I meget ringe grad')		2,3	2,3	2,2	2,4	
Opslugt af arbejdet ('I meget høj grad'<->'I meget ringe grad')		2,2	2,3	2,1	2,3	
<b>Konflikter mellem arbejde og privatliv (lav&lt;-&gt;høj)</b>						
<i>Dimension</i>	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Arbejde tager energi fra privatliv ('Aldrig'<->'Aldrig')		2,8	2,8	2,7	2,9	
Arbejde tager tid fra privatliv ('Aldrig'<->'Aldrig')		2,5	2,5	2,4	2,6	
<b>Overbebyrdelse og stress (lav&lt;-&gt;høj)</b>						
<i>Dimension</i>	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Overblik og kontrol (Aldrig (0)<->Aldrig (4))		1,3	1,2	1,2	1,4	
Stress de seneste 2 uger ('Aldrig'<->'Hele tiden')		1,5	1,4	1,4	1,6	*
Procent, hvor arbejdet har været en kilde til stress de seneste 2 uger	73,2		69,2	68,1	77,7	
<b>Jobusikkerhed (lav&lt;-&gt;høj)</b>						
<i>Dimension</i>	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Bekymret for arbejdsløshed ('I meget ringe grad'<->'I meget høj grad')		2,4	2,3	2,3	2,5	
Bekymret for forflyttelse ('I meget ringe grad'<->'I meget høj grad')		2,1	1,9	2,0	2,3	*
<b>Arbejdsevne (god&lt;-&gt;dårlig)</b>						
<i>Dimension</i>	Procent %	Gns	Tot.	Nedre grænse	Øvre grænse	Signifikans (*)
Arbejdsevne ('Bedste arbejdsevne'<->'Ude af stand til at arbejde')		1,8	1,5	1,6	1,9	*
Fysisk arbejdsevne ('Fremragende'<->'Dårlig')		2,3	2,1	2,1	2,4	*

Psysiske arbejdsevne ('Fremragende' <-> 'Dårlig')		2,3	2,2	2,2	2,4	*
<b>Selvurderet helbred (godt &lt;-&gt; dårligt)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Selvurderet helbred ('Fremragende' <-> 'Dårligt')		2,5	2,4	2,4	2,6	
Arbejdsrelateret sygdom, Procent		19,9	11,9	16,0	24,6	*
<b>Smarter indenfor de seneste 3 måneder (lidt &lt;-&gt; meget)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Procent med smerter flere gange ugentligt	38,1		32,6	33,0	43,4	*
Procent, der har været en del eller meget begrænset i deres arbejde på grund af smerter	7,9		4,3	5,4	11,3	*
<b>Træthed og søvnproblemer (lav grad &lt;-&gt; høj grad)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Træthed efter arbejdsdag ('Ikke træt' <-> 'Helt udmattet')		3,0	2,8	2,9	3,0	*
Vågnet flere gange ('Aldrig' <-> 'Altid')		2,8	2,5	2,6	2,9	*
Ikke udhvilet ('Aldrig' <-> 'Altid')		3,0	3,0	2,9	3,1	
Følt dig træt i løbet af dagen ('Aldrig' <-> 'Altid')		3,1	3,0	3,0	3,2	*
<b>Angstsymptomer de seneste 4 uger (få &lt;-&gt; mange)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Antal forskellige angstsymptomer (0 <-> 4)		1,4	1,2	1,2	1,5	*
<b>Depression (ingen depression &lt;-&gt; svær depression)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Score for depression (Major Depression Inventory (0 <-> 50))		9,0	8,2	8,2	9,8	
<b>Mentalt helbred (dårligt &lt;-&gt; godt)</b>						
<i>Dimension</i>	<i>Procent %</i>	<i>Gns</i>	<i>Tot.</i>	<i>Nedre grænse</i>	<i>Øvre grænse</i>	<i>Signifikans (*)</i>
Score for vitalitet (0 <-> 100)		61,9	63,9	59,9	64,0	
Score for mental sundhed (0 <-> 100)		78,2	80,1	76,6	79,9	*

## BILAG 2 TEMATISEREDE REFERENCELISTER

### Reference type:

#### Reviews

- Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. *International Social Work, 48*(2), 201-211.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing, 42*(2), 169-200.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of the effects of stress and coping strategies used by occupational therapists working in mental health settings. *The British Journal of Occupational Therapy, 66*(8), 345-355.
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior, 31*(1), 24-44.
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health, 11*(3), 255-265.
- McCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., et al. (2013). Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing, 3*(1)
- Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: A review of the problem and its remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 39*(5), 341-352.
- Van Wyk, B. E., Pillay-Van Wyk, V., & Zwarenstein, M. (2010). Preventive staff-support interventions for health workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews, 3*

#### Interventionsstudier

- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, A. M., Lund, H., & Hvid, H. (2013). Work-life balance among shift workers: Results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health, doi:10.1007/s00420-013-0857-x*

- Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H., & Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49(6), 389-398.
- Garde, A. H., Albertsen, K., Nabe-Nielsen, K., Carneiro, I. G., Skotte, J., Hansen, S. M., et al. (2012). Implementation of self-rostering (the PRIO-project): Effects on working hours, recovery, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 314-326. doi:10.5271/sjweh.3306; 10.5271/sjweh.3306
- Gardner, B., Rose, J., Mason, O., Tyler, P., & Cushway, D. (2005). Cognitive therapy and behavioural coping in the management of work-related stress: An intervention study. *Work & Stress*, 19(2), 137-152.
- Scarnera, P., Bosco, A., Soleti, E., & Lancioni, G. E. (2009). Preventing burnout in mental health workers at interpersonal level: An Italian pilot study. *Community Mental Health Journal*, 45(3), 222-227.

### Nordiske Rapporter

- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2010). Arbetsvillkor, återhämtning och hälsan studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst
- Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin*, 53, 102.
- Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed. Vi gjorde også noget ved volden - erfaringer fra ni arbejdspladers målrettede indsats for at forebygge vold - og voldens skadevirkninger(2013).
- Christiansen, J. M., & Hansen, H. (2011). Eksponeringer for psykiske sygdomme på SL-området - analyse af udviklingen i anmeldte arbejdsbetingede sygdomme til arbejdstilsynet 2004-2009.
- Christiansen, J. M., Lopdrup, K., & Hansen, H. (2008). Før tidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA.
- Høgsbro, K., Eskelinen, L., Fallov, M. A., Mejlvig, K., & Berger, N. P. (2012). Når grænserne udfordres - arbejdsbelastninger og pædagogiske udfordringer i specialpædagogiske boenheder
- Holm, S. (2007). Jobtilfredshet og motivasjon blant sosialarbeidere: En kvantitativ undersøkelse av betydningen av arbeidsmiljøforhold for jobbtillfredshet og motivasjon.
- Hugosson, E., Petersson, L., & Moser, L. (2008). ” Utan återhämtning är jag en livlös socialarbetare”--en kvalitativ studie om hur socialarbetare på sin fritid hämtar kraft för att i sitt arbete vara engagerade och motiverade.

Jensen, L. D., Giver, H., & Andersen, J. S. (2006). *Arbejdsmiljø og helbred blandt ansatte inden for voksenhandicapområdet i århus amt* Århus Universitetshospital; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Lindqvist, H. (2013). Socialarbetares möten med våld på arbetsplatsen-en fallstudie i kyrkslätt kommuns barn-och vuxnenhets förfaranden vid bemötandet av våldsamma klienter.

Ljungberg, Y., & Tandoc, H. (2006). University West). *Rustning För Socialarbetare: Betydelsefulla Resurser i Arbetet Med Traumatiserade Människor,*

Robenhagen, O., Langager, S., Højmark, A., & Allerup, P. (2009). *Den daglige forskel: Om-sorgsmedhjælpere i bo-og dagtilbud for voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne* Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.

Socialpædagogen, & Arbejdsskadestyrelsen. (2012). *Arbejdsulykker blandt socialpædagoger.*

Svalund, J. (2009). Vold og trusler om vold i offentlig sektor. *Fafb-Rapport 2009, 30*



## Psykisk arbejdsmiljø

### Kvantitative krav

Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2010). *Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa-en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst*

Baines, D., Davis, J. M., & Saini, M. (2009). Wages, working conditions, and restructuring in ontario's social work profession. *Canadian Social Work Review/Revue Canadienne De Service Social*, , 59-72.

Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. *International Social Work*, 48(2), 201-211.

Dollard, M. F., Winefield, H. R., Winefield, A. H., & Jonge, J. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(4), 501-510.

Rai, G. S. (2010). Burnout among long-term care staff. *Administration in Social Work*, 34(3), 225-240.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.

Stansfeld, S. A., Rasul

### Emotionelle krav

Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin*, 53, 102.

Kanno, H. (2010). Hidden victims in social work practice with traumatized populations: Predictive factors of secondary traumatic stress for social workers in new york city.

Ljungberg, Y., & Tandoc, H. (2006). University West). *Rustning För Socialarbetare: Betydelsefulla Resurser i Arbetet Med Traumatiserade Människor*,

Scarnera, P., Bosco, A., Soleti, E., & Lancioni, G. E. (2009). Preventing burnout in mental health workers at interpersonal level: An Italian pilot study. *Community Mental Health Journal, 45*(3), 222-227.

Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 46*(2), 101-110.

## Social støtte og ledelse

Boyas, J. F., Wind, L. H., & Ruiz, E. (2013). Organizational tenure among child welfare workers, burnout, stress, and intent to leave: Does employment-based social capital make a difference? *Children and Youth Services Review, 32*(3), 380-388.

Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review, 32*(3), 380-388.

Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. *International Social Work, 48*(2), 201-211.

Dollard, M. F., Winefield, H. R., Winefield, A. H., & Jonge, J. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(4), 501-510.

Høgsbro, K., Eskelinen, L., Fallov, M. A., Mejlvig, K., & Berger, N. P. (2012). Når grænserne udfordres - arbejdsbelastninger og pædagogiske udfordringer i specialpædagogiske boenheder

Kanno, H. (2010). Hidden victims in social work practice with traumatized populations: Predictive factors of secondary traumatic stress for social workers in New York City.

Kim, H., & Lee, S. Y. (2009). Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social Work in Health Care, 48*(4), 364-385.

Ljungberg, Y., & Tandoc, H. (2006). University West). *Rustning För Socialarbetare: Betydelsefulla Resurser i Arbetet Med Traumatiserade Människor,*

Scarnera, P., Bosco, A., Soleti, E., & Lancioni, G. E. (2009). Preventing burnout in mental health workers at interpersonal level: An Italian pilot study. *Community Mental Health Journal, 45*(3), 222-227.

Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 46*(2), 101-110.

Takeda, F., Ibaraki, N., Yokoyama, E., Miyake, T., & Ohida, T. (2005). The relationship of job type to burnout in social workers at social welfare offices. *Journal of Occupational Health, 47*(2), 119-125.

Vyas, L., & Luk, S. (2011). Frazzled care for social workers in hong kong: Job stress circumstances and consequences. *International Social Work, 54*(6), 832-851.

Wells, J., Denny, M., & Cunningham, J. (2011). Work related stress and european policy-A comparative exploration of contextual stressors in the rehabilitation sector in five european countries. *Journal of Mental Health, 20*(2), 165-173.

## **Rollekonflikter**

Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2010). Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa-en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst

Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin, 53*, 102.

Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. *International Social Work, 48*(2), 201-211.

Raj, G. S. (2010). Burnout among long-term care staff. *Administration in Social Work, 34*(3), 225-240.

## **Aggressive handlinger**

Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin, 53*, 102.

Denney, D. (2010). Violence and social care staff: Positive and negative approaches to risk. *British Journal of Social Work, 40*(4), 1297-1313.

Enosh, G., Tzafrir, S. S., & Gur, A. (2013). Client aggression toward social workers and social services in Israel—A qualitative analysis. *Journal of Interpersonal Violence, 28*(6), 1123-1142.

Harris, B., & Leather, P. (2012). Levels and consequences of exposure to service user violence: Evidence from a sample of UK social care staff. *British Journal of Social Work, 42*(5), 851-869.

- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.
- Jensen, L. D., Giver, H., & Andersen, J. S. (2006). *Arbejdsmiljø og helbred blandt ansatte inden for voksenhandicapområdet i århus amt* Århus Universitetshospital; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Jørgensen, K. (2012). *Arbejdsulykker Inden for BAR-SOSU*,
- Koritsas, S., Coles, J., & Boyle, M. (2010). Workplace violence towards social workers: The Australian experience. *British Journal of Social Work*, 40(1), 257-271.
- Lindqvist, H. (2013). Socialarbetares möten med våld på arbetsplatsen-en fallstudie i kyrkslätt kommuns barn-och vuxenenhets förfaranden vid bemötandet av våldsamma klienter.
- Littlechild, B. (2005). The stresses arising from violence, threats and aggression against child protection social workers. *Journal of Social Work*, 5(1), 61-82.
- Lowe, T. B. (2011). Practitioners' risk exposure to client violence: A test of gender-sensitive case assignment among supervisors. *The Clinical Supervisor*, 30(1), 19-35.
- Padyab, M. (2011). Client violence toward Iranian social workers: A national study. *Theses*,
- Padyab, M., Chelak, H. M., Nygren, L., & Ghazinour, M. (2012). Client violence and mental health status among Iranian social workers: A national survey. *British Journal of Social Work*, 42(1), 111-128.
- Runyan, C. W., Zakocs, R. C., & Zwerling, C. (2000). Administrative and behavioral interventions for workplace violence prevention. *American Journal of Preventive Medicine*, 18(4), 116-127.
- Schablon, A., Zeh, A., Wendeler, D., Peters, C., Wohlert, C., Harling, M., et al. (2012). Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 2(5)
- Søndenaa, E., Lauvrud, C., Sandvik, M., Nonstad, K., & Whittington, R. (2013). Resilience and professional quality of life in staff working with people with intellectual disabilities and offending behavior in community based and institutional settings. *Health Psychology Research*, 1(1), e3.
- Svalund, J. (2009). Vold og trusler om vold i offentlig sektor. *Fafb-Rapport 2009*, 30
- Wood, S., Braeken, J., & Niven, K. (2012). Discrimination and well-being in organizations: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Business Ethics*, , 1-18.
- Zelnick, J. R., Slayter, E., Flanzbaum, B., Butler, N. G., Domingo, B., Perlstein, J., et al. (2013). Part of the job? workplace violence in Massachusetts social service agencies. *Health & Social Work*, 38(2), 75-85.

## Stressorer generelt

- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2010). *Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa-en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst*
- Baines, D., Davis, J. M., & Saini, M. (2009). Wages, working conditions, and restructuring in ontario's social work profession. *Canadian Social Work Review/Revue Canadienne De Service Social*, , 59-72.
- Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin*, 53, 102.
- Borritz, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Rugulies, R., Lund, T., Andersen, I., et al. (2010). Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. prospective results of the danish PUMA study among human service workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(10), 964-970.
- Boyas, J. F., Wind, L. H., & Ruiz, E. (2013). Organizational tenure among child welfare workers, burnout, stress, and intent to leave: Does employment-based social capital make a difference? *Children and Youth Services Review*,
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32(3), 380-388.
- Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2009). Working in the public sector A case study of social services. *Journal of Social Work*, 9(4), 420-442.
- Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. *International Social Work*, 48(2), 201-211.
- Devereux, J., Hastings, R., & Noone, S. (2009). Staff stress and burnout in intellectual disability services: Work stress theory and its application. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 561-573.
- Dollard, M. F., Winefield, H. R., Winefield, A. H., & Jonge, J. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(4), 501-510.
- Dudenhöffer, S., & Dormann, C. (2012). Customer-related social stressors and service providers' affective reactions. *Journal of Organizational Behavior*,

- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 169-200.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of the effects of stress and coping strategies used by occupational therapists working in mental health settings. *The British Journal of Occupational Therapy*, 66(8), 345-355.
- Fothergill, A., Edwards, D., & Burnard, P. (2004). Stress, burnout, coping and stress management in psychiatrists: Findings from a systematic review. *International Journal of Social Psychiatry*, 50(1), 54-65.
- Holm, S. (2007). Jobtilfredshet og motivasjon blant sosialarbeidere: En kvantitativ undersøkelse av betydningen av arbeidsmiljøforhold for jobbtillfredshet og motivasjon.
- Jensen, L. D., Giver, H., & Andersen, J. S. (2006). *Arbejdsmiljø og helbred blandt ansatte inden for voksenhandicapområdet i århus amt* Århus Universitetshospital; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Kalliath, P., Hughes, M., & Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in australia. *Australian Social Work*, 65(3), 355-371.
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers? *Children and Youth Services Review*, 33(2), 358-367.
- Kozusznik, M., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2012). Cross-national outcomes of stress appraisal. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(4), 507-525.
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., & Ostry, A. (2010). Job stress as a preventable upstream determinant of common mental disorders: A review for practitioners and policy-makers. *Advances in Mental Health*, 9(1), 17-35.
- McCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., et al. (2013). Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing*, 3(1)
- Robenhagen, O., Langager, S., Højmark, A., & Allerup, P. (2009). *Den daglige forskel: Om sorgsmedhjælper i bo-og dagtilbud for voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne* Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.
- Stanley, N., Manthorpe, J., & White, M. (2007). Depression in the profession: Social workers' experiences and perceptions. *British Journal of Social Work*, 37(2), 281-298.
- Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(2), 101-110.
- Tham, P., & Meagher, G. (2009). Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare? *British Journal of Social Work*, 39(5), 807-827.

Vyas, L., & Luk, S. (2011). Frazzled care for social workers in hong kong: Job stress circumstances and consequences. *International Social Work*, 54(6), 832-851.

Wells, J., Denny, M., & Cunningham, J. (2011). Work related stress and european policy-A comparative exploration of contextual stressors in the rehabilitation sector in five european countries. *Journal of Mental Health*, 20(2), 165-173.

Wooten, N. R., Kim, H., & Fakunmoju, S. B. (2011). Occupational stress in social work practice. *Handbook of Stress in the Occupations*, , 71.

## Konsekvenser/reaktioner

### Udbrændthed

- Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin*, 53, 102.
- Borritz, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Rugulies, R., Lund, T., Andersen, I., et al. (2010). Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. prospective results of the danish PUMA study among human service workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(10), 964-970.
- Boyas, J. F., Wind, L. H., & Ruiz, E. (2013). Organizational tenure among child welfare workers, burnout, stress, and intent to leave: Does employment-based social capital make a difference? *Children and Youth Services Review*,
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32(3), 380-388.
- Christiansen, J. M., & Hansen, H. (2011). *Eksponeringer for psykiske sygdomme på SL-området - analyse af udviklingen i anmeldte arbejdsbetingede sygdomme til arbejds-tilsynet 2004-2009*.
- Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. *International Social Work*, 48(2), 201-211.
- Devereux, J., Hastings, R., & Noone, S. (2009). Staff stress and burnout in intellectual disability services: Work stress theory and its application. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 561-573.
- Dollard, M. F., Winefield, H. R., Winefield, A. H., & Jonge, J. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(4), 501-510.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 169-200.
- Fothergill, A., Edwards, D., & Burnard, P. (2004). Stress, burnout, coping and stress management in psychiatrists: Findings from a systematic review. *International Journal of Social Psychiatry*, 50(1), 54-65.



- Jensen, L. D., Giver, H., & Andersen, J. S. (2006). *Arbejdsmiljø og helbred blandt ansatte inden for voksenhandicapområdet i århus amt*. Århus Universitetshospital; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers? *Children and Youth Services Review*, 33(2), 358-367.
- Kim, H., Ji, J., & Kao, D. (2011). Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social Work*, 56(3), 258-268.
- Kim, H., & Lee, S. Y. (2009). Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social Work in Health Care*, 48(4), 364-385.
- Kozusznik, M., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2012). Cross-national outcomes of stress appraisal. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(4), 507-525.
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255-265.
- Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: A review of the problem and its remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39(5), 341-352.
- Rai, G. S. (2010). Burnout among long-term care staff. *Administration in Social Work*, 34(3), 225-240.
- Scarnera, P., Bosco, A., Soletti, E., & Lancioni, G. E. (2009). Preventing burnout in mental health workers at interpersonal level: An Italian pilot study. *Community Mental Health Journal*, 45(3), 222-227.
- Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(2), 101-110.
- Takeda, F., Ibaraki, N., Yokoyama, E., Miyake, T., & Ohida, T. (2005). The relationship of job type to burnout in social workers at social welfare offices. *Journal of Occupational Health*, 47(2), 119-125.

## Stress

- Boyas, J. F., Wind, L. H., & Ruiz, E. (2013). Organizational tenure among child welfare workers, burnout, stress, and intent to leave: Does employment-based social capital make a difference? *Children and Youth Services Review*,

- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32(3), 380-388.
- Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H., & Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49(6), 389-398.
- Christiansen, J. M., & Hansen, H. (2011). *Eksponeringer for psykiske sygdomme på SL-området - analyse af udviklingen i anmeldte arbejdsbetingede sygdomme til arbejds-tilsynet 2004-2009*.
- Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2009). Working in the public sector A case study of social services. *Journal of Social Work*, 9(4), 420-442.
- Devereux, J., Hastings, R., & Noone, S. (2009). Staff stress and burnout in intellectual disability services: Work stress theory and its application. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 561-573.
- Dudenhöffer, S., & Dormann, C. (2012). Customer-related social stressors and service providers' affective reactions. *Journal of Organizational Behavior*,
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 169-200.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of the effects of stress and coping strategies used by occupational therapists working in mental health settings. *The British Journal of Occupational Therapy*, 66(8), 345-355.
- Fothergill, A., Edwards, D., & Burnard, P. (2004). Stress, burnout, coping and stress management in psychiatrists: Findings from a systematic review. *International Journal of Social Psychiatry*, 50(1), 54-65.
- Garde, A. H., Albertsen, K., Nabe-Nielsen, K., Carneiro, I. G., Skotte, J., Hansen, S. M., et al. (2012). Implementation of self-rostering (the PRIO-project): Effects on working hours, recovery, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 314-326. doi:10.5271/sjweh.3306; 10.5271/sjweh.3306
- Graham, J. R., & Shier, M. L. (2013). Profession and workplace expectations of social workers: Implications for social worker subjective well-being. *Journal of Social Work Practice*, (ahead-of-print), 1-16.
- Jensen, L. D., Giver, H., & Andersen, J. S. (2006). *Arbejdsmiljø og helbred blandt ansatte inden for voksenhandicapområdet i Århus amt* Århus Universitetshospital; Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Does job satisfaction mediate the relationship between work-family conflict and psychological strain? A study of Australian social workers. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, (ahead-of-print), 1-15.

- Kanno, H. (2010). Hidden victims in social work practice with traumatized populations: Predictive factors of secondary traumatic stress for social workers in new york city.
- Kim, H., & Lee, S. Y. (2009). Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social Work in Health Care*, 48(4), 364-385.
- Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work*, 41(2), 261-275.
- Kozusznik, M., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2012). Cross-national outcomes of stress appraisal. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(4), 507-525.
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., & Ostry, A. (2010). Job stress as a preventable upstream determinant of common mental disorders: A review for practitioners and policy-makers. *Advances in Mental Health*, 9(1), 17-35.
- Ljungberg, Y., & Tandoc, H. (2006). University West). *Rustning För Socialarbetare: Betydelsefulla Resurser i Arbetet Med Traumatiserade Människor*,
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255-265.
- McCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., et al. (2013). Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing*, 3(1)
- Rai, G. S. (2010). Burnout among long-term care staff. *Administration in Social Work*, 34(3), 225-240.
- Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(2), 101-110.
- Vyas, L., & Luk, S. (2011). Frazzled care for social workers in hong kong: Job stress circumstances and consequences. *International Social Work*, 54(6), 832-851.
- Wells, J., Denny, M., & Cunningham, J. (2011). Work related stress and european policy-A comparative exploration of contextual stressors in the rehabilitation sector in five european countries. *Journal of Mental Health*, 20(2), 165-173.
- Wooten, N. R., Kim, H., & Fakunmoju, S. B. (2011). 5 occupational stress in social work practice. *Handbook of Stress in the Occupations*, , 71.
- Wortberg, S., Kuhn, U., & Klein, M. (2012). Social work in addiction Care—Results of 2 empirical studies concerning occupational measures. *Suchttherapie*, 13(04), 167-174.

## Depression

- Caan, W., Stanley, N., & Manthorpe, J. (2006). Depression and persistent effects on work: An 'expert patient'survey of 500 social workers. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 38-44.
- Christiansen, J. M., & Hansen, H. (2011). *Eksponeringer for psykiske sygdomme på SL-området - analyse af udviklingen i anmeldte arbejdsbetingede sygdomme til arbejds-tilsynet 2004-2009.*
- Christiansen, J. M., Lopdrup, K., & Hansen, H. (2008). Førtidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA.
- Garde, A. H., Albertsen, K., Nabe-Nielsen, K., Carneiro, I. G., Skotte, J., Hansen, S. M., et al. (2012). Implementation of self-rostering (the PRIO-project): Effects on working hours, recovery, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 314-326. doi:10.5271/sjweh.3306; 10.5271/sjweh.3306
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.
- Madsen, I. E., Diderichsen, F., Burr, H., & Rugulies, R. (2010). Person-related work and incident use of antidepressants: Relations and mediating factors from the danish work environment cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, , 435-444.
- Stanley, N., Manthorpe, J., & White, M. (2007). Depression in the profession: Social workers' experiences and perceptions. *British Journal of Social Work*, 37(2), 281-298.
- Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(2), 101-110.
- Vyas, L., & Luk, S. (2011). Frazzled care for social workers in hong kong: Job stress circumstances and consequences. *International Social Work*, 54(6), 832-851.
- Wortberg, S., Kuhn, U., & Klein, M. (2012). Social work in addiction Care—Results of 2 empirical studies concerning occupational measures. *Suchttherapie*, 13(04), 167-174.

## **Restituering (recovery)**

- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2013). Work conditions, recovery and health: A study among workers within pre-school, home care and social work. *British Journal of Social Work*,

Garde, A. H., Albertsen, K., Nabe-Nielsen, K., Carneiro, I. G., Skotte, J., Hansen, S. M., et al. (2012). Implementation of self-rostering (the PRIO-project): Effects on working hours, recovery, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 314-326. doi:10.5271/sjweh.3306; 10.5271/sjweh.3306

Hugosson, E., Petersson, L., & Moser, L. (2008). " Utan återhämtning är jag en livlös socialarbetare"—en kvalitativ studie om hur socialarbetare på sin fritid hämtar kraft för att i sitt arbete vara engagerade och motiverade.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.

## **Sygefravær**

Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin*, 53, 102.

Borritz, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Rugulies, R., Lund, T., Andersen, I., et al. (2010). Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. prospective results of the danish PUMA study among human service workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(10), 964-970.

## **Førtidspension**

Christiansen, J. M., Lopdrup, K., & Hansen, H. (2008). Førtidspension og psykiske lidelser blandt socialpædagoger og socialrådgivere i PKA.

## **Job-tilfredshed**

Baruch, Y., Swartz, M., Sirkis, S., Mirecki, I., & Barak, Y. (2013). Staff happiness and work satisfaction in a tertiary psychiatric centre. *Occupational Medicine*, 63(6), 442-444.

- Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin*, 53, 102.
- Dollard, M. F., Winefield, H. R., Winefield, A. H., & Jonge, J. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(4), 501-510.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 169-200.
- Graham<sup>1</sup>, J. R., & Shier<sup>1</sup>, M. L. (2013). Profession and workplace expectations of social workers: Implications for social worker subjective well-being. *Journal of Social Work Practice*, (ahead-of-print), 1-16.
- Herscovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.
- Holm, S. (2007). Jobtilfredshet og motivasjon blant sosialarbeidere: En kvantitativ undersøkelse av betydningen av arbeidsmiljøforhold for jobbtillfredshet og motivasjon.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Does job satisfaction mediate the relationship between work-family conflict and psychological strain? A study of Australian social workers. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, (ahead-of-print), 1-15.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.
- Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(2), 101-110.
- Takeda, F., Ibaraki, N., Yokoyama, E., Miyake, T., & Ohida, T. (2005). The relationship of job type to burnout in social workers at social welfare offices. *Journal of Occupational Health*, 47(2), 119-125.
- Wortberg, S., Kuhn, U., & Klein, M. (2012). Social work in addiction care—Results of 2 empirical studies concerning occupational measures. *Suchttherapie*, 13(04), 167-174.

## Arbejde-privatlivs konflikter

- Albertsen, K., Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Hansen, A. M., Lund, H., & Hvid, H. (2013). Work-life balance among shift workers: Results from an intervention study about self-rostering. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, doi:10.1007/s00420-013-0857-x

- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, K. (2010). *Arbetsvillkor, återhämtning och hälsa-en studie av förskola, hemtjänst och socialtjänst*
- Kalliath, P., Hughes, M., & Newcombe, P. (2012). When work and family are in conflict: Impact on psychological strain experienced by social workers in australia. *Australian Social Work*, 65(3), 355-371.
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Does job satisfaction mediate the relationship between work–family conflict and psychological strain? A study of australian social workers. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, (ahead-of-print), 1-15.
- Stansfeld, S. A., Rasul, F., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46(2), 101-110.
- Vyas, L., & Luk, S. (2011). Frazzled care for social workers in hong kong: Job stress circumstances and consequences. *International Social Work*, 54(6), 832-851.

## Modererende faktorer

### Robusthed (resilience)

- Beddoe, L., Davys, A., & Adamson, C. (2013). Educating resilient practitioners. *Social Work Education, 32*(1), 100-117.
- Grant, L., & Kinman, G. (2010). Emotional intelligence, reflective abilities and wellbeing in social workers.
- Grant, L., & Kinman, G. (2012). Enhancing wellbeing in social work students: Building resilience in the next generation. *Social Work Education, 31*(5), 605-621.
- Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work, 41*(2), 261-275.
- McCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., et al. (2013). Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing, 3*(1)
- Søndenaa, E., Lauvrud, C., Sandvik, M., Nonstad, K., & Whittington, R. (2013). Resilience and professional quality of life in staff working with people with intellectual disabilities and offending behavior in community based and institutional settings. *Health Psychology Research, 1*(1), e3.
- Tushi, E. (2001). *Personlighetsfaktorer, Daglig Belastning Och Subjektiv Hälsa: En Jämförelsestudie Av Socialarbetare Och Sjukvårdsanställda*,

### Mestring (Coping)

- Astvik, W., Melin, M., & Allvin, M. (2013). Survival strategies in social work: A study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*, (ahead-of-print), 1-15.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing, 42*(2), 169-200.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of the effects of stress and coping strategies used by occupational therapists working in mental health settings. *The British Journal of Occupational Therapy, 66*(8), 345-355.



## Individuelle faktorer

Grant, L., & Kinman, G. (2010). Emotional intelligence, reflective abilities and wellbeing in social workers.

Grant, L., & Kinman, G. (2012). Enhancing wellbeing in social work students: Building resilience in the next generation. *Social Work Education*, 31(5), 605-621.

Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work*, 41(2), 261-275.

Lowe, T. B. (2011). Practitioners' risk exposure to client violence: A test of gender-sensitive case assignment among supervisors. *The Clinical Supervisor*, 30(1), 19-35.

Ramvi, E., & Davies, L. (2010). Gender, mothering and relational work. *Journal of Social Work Practice*, 24(4), 445-460.

Tushi, E. (2001). *Personlighetsfaktorer, Daglig Belastning Och Subjektiv Hälsa: En Jämförelsestudie Av Socialarbetare Och Sjukvårdsanställda*,

## Uddannelse

Bekkema, N., de Veer, A. J., Albers, G., Hertogh, C. M., Onwuteaka-Philipsen, B. D., & Francke, A. L. (2013). Training needs of nurses and social workers in the end-of-life care for people with intellectual disabilities: A national survey. *Nurse Education Today*,

Grant, L., & Kinman, G. (2010). Emotional intelligence, reflective abilities and wellbeing in social workers.

Grant, L., & Kinman, G. (2012). Enhancing wellbeing in social work students: Building resilience in the next generation. *Social Work Education*, 31(5), 605-621.

Kinman, G., & Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *British Journal of Social Work*, 41(2), 261-275.

Lindsay, J., Higgins, M., Yates, J., Leonard, K., & Rawles, J. (2010). Could newly qualified social workers contribute to enabling others' learning? report of a study which explored the possibility of introducing the concept and practice of beginning to ena-

ble others' learning at newly qualified social work (NQSW) stage of professional development.

Scarnera, P., Bosco, A., Soleti, E., & Lancioni, G. E. (2009). Preventing burnout in mental health workers at interpersonal level: An Italian pilot study. *Community Mental Health Journal, 45*(3), 222-227.

## Målgrupper

### Misbrugere

Wortberg, S., Kuhn, U., & Klein, M. (2012). Social work in addiction Care—Results of 2 empirical studies concerning occupational measures. *Suchttherapie, 13*(04), 167-174.

### Udviklingshæmmede

Bekkema, N., de Veer, A. J., Albers, G., Hertogh, C. M., Onwuteaka-Philipsen, B. D., & Francke, A. L. (2013). Training needs of nurses and social workers in the end-of-life care for people with intellectual disabilities: A national survey. *Nurse Education Today,*

Borritz, M. (2006). Burnout in human service work—causes and consequences. *Danish Medical Bulletin, 53*, 102.

Devereux, J., Hastings, R., & Noone, S. (2009). Staff stress and burnout in intellectual disability services: Work stress theory and its application. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 22*(6), 561-573.

Høgsbro, K., Eskelinen, L., Fallov, M. A., Mejlvig, K., & Berger, N. P. (2012). Når grænserne udfordres - arbejdsbelastninger og pædagogiske udfordringer i specialpædagogiske boenheder

Jensen, L. D., Giver, H., & Andersen, J. S. (2006). *Arbejds miljø og helbred blandt ansatte inden for voksenhandicapområdet i Århus amt* Århus Universitetshospital; Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø.

Robenhagen, O., Langager, S., Højmark, A., & Allerup, P. (2009). *Den daglige forskel: Om-sorgsmedhjælpere i bo-og dagtilbud for voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne* Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.

Søndena, E., Lauvrud, C., Sandvik, M., Nonstad, K., & Whittington, R. (2013). Resilience and professional quality of life in staff working with people with intellectual disabilities and offending behavior in community based and institutional settings. *Health Psychology Research*, 1(1), e3.

Svalund, J. (2009). Vold og trusler om vold i offentlig sektor. *Fafb-Rapport 2009*, 30

Wells, J., Denny, M., & Cunningham, J. (2011). Work related stress and european policy-A comparative exploration of contextual stressors in the rehabilitation sector in five european countries. *Journal of Mental Health*, 20(2), 165-173.

## **Mentale lidelser**

Baruch, Y., Swartz, M., Sirkis, S., Mirecki, I., & Barak, Y. (2013). Staff happiness and work satisfaction in a tertiary psychiatric centre. *Occupational Medicine*, 63(6), 442-444.

Brown, V. M., Loh, J. M., & Marsh, N. V. (2012). Moderators of workplace aggression: The influences of social support and training. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 1(1), 1-11.

Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). A systematic review of stress among mental health social workers. *International Social Work*, 48(2), 201-211.

Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 169-200.

Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of the effects of stress and coping strategies used by occupational therapists working in mental health settings. *The British Journal of Occupational Therapy*, 66(8), 345-355.

Kim, H., & Lee, S. Y. (2009). Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social Work in Health Care*, 48(4), 364-385.

Lowe, T. B. (2011). Practitioners' risk exposure to client violence: A test of gender-sensitive case assignment among supervisors. *The Clinical Supervisor*, 30(1), 19-35.

Morse, G., Salyers, M. P., Rollins, A. L., Monroe-DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: A review of the problem and its remediation. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 39(5), 341-352.

Scarnera, P., Bosco, A., Soleti, E., & Lancioni, G. E. (2009). Preventing burnout in mental health workers at interpersonal level: An italian pilot study. *Community Mental Health Journal*, 45(3), 222-227.

## Børn og unge

- Borritz, M. (2006). Burnout in human service work-causes and consequences. *Danish Medical Bulletin*, 53, 102.
- Boyas, J. F., Wind, L. H., & Ruiz, E. (2013). Organizational tenure among child welfare workers, burnout, stress, and intent to leave: Does employment-based social capital make a difference? *Children and Youth Services Review*,
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32(3), 380-388.
- Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2009). Working in the public sector A case study of social services. *Journal of Social Work*, 9(4), 420-442.
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and burnout in public child welfare workers: How different from other social workers? *Children and Youth Services Review*, 33(2), 358-367.
- Littlechild, B. (2005). The stresses arising from violence, threats and aggression against child protection social workers. *Journal of Social Work*, 5(1), 61-82.
- Svalund, J. (2009). Vold og trusler om vold i offentlig sektor. *Fafb-Rapport 2009*, 30
- Tham, P., & Meagher, G. (2009). Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare? *British Journal of Social Work*, 39(5), 807-827.

## Samfundsmæssige perspektiver

### Profession

- Beddoe, L. (2013). Health social work: Professional identity and knowledge. *Qualitative Social Work*, 12(1), 24-40.
- Beddoe, L., Davys, A., & Adamson, C. (2013). Educating resilient practitioners. *Social Work Education*, 32(1), 100-117.
- Blosser, J., Cadet, D., & Downs Jr, L. (2010). Factors that influence retention and professional development of social workers. *Administration in Social Work*, 34(2), 168-177.
- Graham<sup>1</sup>, J. R., & Shier<sup>1</sup>, M. L. (2013). Profession and workplace expectations of social workers: Implications for social worker subjective well-being. *Journal of Social Work Practice*, (ahead-of-print), 1-16.
- Healy, K. (2009). A case of mistaken identity the social welfare professions and new public management. *Journal of Sociology*, 45(4), 401-418.
- Høgsbro, K., Eskelinen, L., Fallov, M. A., Mejlvig, K., & Berger, N. P. (2012). *Når grænserne udfordres - arbejdsbelastninger og pædagogiske udfordringer i specialpædagogiske boenheder*
- Lindsay, J., Higgins, M., Yates, J., Leonard, K., & Rawles, J. (2010). Could newly qualified social workers contribute to enabling others' learning? report of a study which explored the possibility of introducing the concept and practice of beginning to enable others' learning at newly qualified social work (NQSW) stage of professional development.
- Pooler, D. K. (2010). Validation of the inventory of professional functioning (IPF): Occupational health of social workers. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(1), 19-33.
- Robenhagen, O., Langager, S., Højmark, A., & Allerup, P. (2009). *Den daglige forskel: Om-sorgsmedhjælper i bo-og dagtilbud for voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne* Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.
- Thylefors, I. (2012). All professionals are equal but some professionals are more equal than others? dominance, status and efficiency in swedish interprofessional teams. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 26(3), 505-512.

## New Public Management

Abramovitz, M., & Zelnick, J. (2010). **Double jeopardy: The impact of neoliberalism on care workers in the united states and south africa.** *International Journal of Health Services, Volume 40, Number 1*, 97-117.

Coffey, M., Dugdill, L., & Tattersall, A. (2009). Working in the public sector A case study of social services. *Journal of Social Work, 9(4)*, 420-442.

Cunningham, I., James, P., & Walters, D. (2011). Social care outsourcing in Britain and its potential occupational health consequences. *Policy and Practice in Health and Safety, 9(1)*, 79-93.

Healy, K. (2009). A case of mistaken identity the social welfare professions and new public management. *Journal of Sociology, 45(4)*, 401-418.