



Arbejds miljøet i institutionelle miljøer, i hjemmeplejen og i integrerede enheder i ældreplejen i Danmark

Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse

Thomas Clausen, Vilhelm Borg



DET NATIONALE FORSKNINGS-CENTER
FOR ARBEJDS MILJØ

SOSU-rapport nr. 6

ARBEJDSMILJØET I INSTITUTIONELLE MILJØER, I HJEMMEPLEJEN OG I INTEGREREDE ENHEDER I ÆLDREPLEJEN I DANMARK

RESULTATER FRA EN SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

Thomas Clausen
Vilhelm Borg

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2007

NFA-rapport
SOSU-rapport nr. 6

Arbejdsmiljøet i institutionelle miljøer, i hjemmeplejen og
i integrerede enheder i ældreplejen i Danmark

Thomas Clausen
Vilhelm Borg

ISBN: 87-7904-163-9
København 2007

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
Fax: 39165201
e-post: nfa@arbejdsmiljoforskning.dk
Hjemmeside: www.arbejdsmiljoforskning.dk

FORORD

Denne rapport er baseret på resultater fra de første fire år af Arbejdsmiljøinstituttets forskningsprogram (nu Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) om social- og sundhedsarbejdere i ældreplejen i Danmark.

De første fire faglige delrapporter under forskningsprogrammet blev offentliggjort under navnet FOR-SOSU:

- Social- og sundhedshjælpere og -assistenter. Antal, flow og årsager til frafald under og efter endt uddannelse. Baseret på en litteraturgennemgang. Arbejdsmedicinsk Klinik, Bispebjerg Hospital og Arbejdsmiljøinstituttet, 2004. FOR-SOSU-rapport nr. 1.
- Arbejdsmiljøforhold blandt social- og sundhedspersonale på ældreområdet – et litteraturstudie. Arbejdsmiljøinstituttet, 2004. FOR-SOSU-rapport nr. 2.
- Helbredsforhold. SOSU. Litteraturgennemgang. Arbejdsmiljøinstituttet, 2005. FOR-SOSU-rapport nr. 3.
- Arbejde i ældreplejen. Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen. Baseret på en spørgeskemaundersøgelse. Arbejdsmiljøinstituttet, 2005. FOR-SOSU-rapport nr. 4.

De følgende tolv delrapporter, der udgives nu – og hvor denne rapport er en ud af disse tolv – koncentrerer sig om to store spørgeskemaundersøgelser, der har omfattet:

- *SOSU'er Årgang 2004*, som er en undersøgelse af, hvad der sker med de nyuddannede det første år efter endt uddannelse. Der har foreløbigt været en basisundersøgelse ved SOSU'ernes afslutning af deres uddannelse i 2004, og der har endvidere været foretaget en første opfølgingsundersøgelse i løbet af 2005. Der er resultater i rapporterne fra både basisundersøgelsen og første opfølgingsundersøgelse.
- *Arbejde i Ældreplejen* som belyser hvilke faktorer i arbejdsmiljøet, der betyder noget for fastholdelsen af medarbejderne. Der har i denne undersøgelse foreløbigt været en basisundersøgelse i 2004-2005. Der er også resultater i rapporterne fra denne basisundersøgelse.

Derudover udgives en lettilgængelig publikation, der i overskuelig form opsummerer resultaterne fra de tolv delrapporter.

Palle Ørbæk
Direktør
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

INDHOLDSFORTEGNELSE

Sammenfatning	1
1. Undersøgelsens Problemfelt	3
1.1. Undersøgelsens datamateriale	3
2. Hvem arbejder hvor?	5
3. Arbejdstid og sygefravær i de tre grupper	7
4. Psykiske krav i arbejdet.....	9
5. Fysiske krav i arbejdet.....	11
6. Oplevelse af smerter	15
7. Oplevelser af krænkende adfærd	17
8. Ressourcer i arbejdet	19
9. Oplevelse af organisatoriske ressourcer	21
10. Velbefindende blandt medarbejderne i de tre grupper	23
11. Tilfredshed med arbejdet og fastholdelsespotentialer	25
12. Afrunding	27

SAMMENFATNING

Medarbejderne på ældreområdet omtales ofte som en samlet gruppe, der varetager forholdsvis identiske arbejdsopgaver i forbindelse med leveringen af pleje og omsorg til ældre medborgere, der har brug for støtte for at få hverdagen til at fungere. Ser man nærmere på de medarbejdere i ældreplejen, der varetager pleje- og omsorgsfunktioner finder man imidlertid store forskelle på de arbejdsopgaver og brugergrupper, som de forskellige typer af medarbejdere varetager.

På denne baggrund forventer vi, at disse forskelle i arbejdsopgaver og brugergrupper vil afspejle sig i det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø for de tre medarbejdergrupper, som vi belyser i denne rapport.

Formålet med denne rapport er således at beskrive arbejdsmiljøet for medarbejdere i institutionelle miljøer (indegupper), i hjemmeplejen (udegrupper) og i integrerede enheder. Rapportens sigte er at identificere de felter på arbejdsmiljøområdet, hvor de tre medarbejdergrupper i særlig grad oplever problemer. En sådan viden er naturligvis en central forudsætning for at kunne iværksætte tiltag, der kunne forbedre arbejdsmiljøet på de identificerede områder.

Rapporten er en del af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's undersøgelse *Arbejde i ældreplejen*. I det følgende vil rapportens hovedresultater kort blive sammenfattet.

Der findes kun små forskelle i den faktiske *arbejdstid*, når man sammenligner medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder. Når ekstravagter og bijob indregnes i arbejdstiden, har medarbejderne i de tre grupper en gennemsnitlig arbejdstid på omkring 33 timer om ugen. Resultaterne viser videre, at medarbejderne i indegrupperne og i de integrerede enheder i højere grad påtager sig ekstravagter end medarbejderne i udegrupperne. I de tre grupper varierer det selvrapporterede *sygefravær* mellem 10,5 og 12,5 dage om året. Medarbejderne i udegrupperne har det højeste sygefravær, mens medarbejderne i de integrerede enheder har det laveste.

Ser man nærmere på de *psykiske krav* i arbejdet, viser resultaterne overraskende små forskelle mellem medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder. Medarbejderne i indegrupperne oplever et lidt lavere arbejdstempo og lidt lavere krav om at skjule følelser, end deres kolleger i udegrupperne og i de integrerede enheder, mens der ikke findes nævneværdige forskelle i de tre medarbejdergruppers oplevelse af arbejdsmængde og følelsesmæssige krav i arbejdet.

I forhold til de *fysiske krav* i arbejdet stemmer resultaterne i højere grad overens med vores forventninger. Medarbejderne i indegrupperne oplever således højere fysiske belastninger end kollegerne i de integrerede enheder og udegrupperne. En stor del af medarbejderne i indegrupperne foretager således mange personforflytninger i løbet af en arbejdsdag og medarbejderne i denne gruppe udviser ligeledes en højere grad af risikoadfærd, idet relativt mange medarbejdere i denne gruppe tilkendegiver, at de ofte foretager forflytninger alene, hvor der burde være flere medarbejdere om opgaven.

De fysiske belastninger, som medarbejderne i indegrupperne oplever i deres arbejde har imidlertid ikke de store umiddelbare konsekvenser. Der er således ikke nævneværdige forskelle i forekomsten af *smarter i bevægeapparatet*, når man sammenligner medarbejderne i indegrupperne med medarbejderne i udegrupperne og i de integrerede enheder. I forlængelse heraf er der ligeledes kun små forskelle på de tre medarbejdergrupper, hvad angår forekomsten af lænderygulykker.

I undersøgelsen har vi ligeledes belyst forekomsten af *krænkende adfærd* blandt medarbejderne i ældreplejen. Resultaterne viser, at det især er medarbejderne i indegrupperne, der oplever krænkelser fra brugerne i form af vold og trusler. Herudover er tilfælde af sex-chikane og mobning blevet undersøgt, men i forhold til disse former for krænkelser, er der kun mindre forskelle mellem de tre medarbejdergrupper.

Intensiteten af de fysiske og psykiske krav i arbejdet kan have betydning for medarbejdernes trivsel og tilfredshed i arbejdet. Høje krav i arbejdet udgør ikke nødvendigvis et problem, såfremt disse krav modsvares af en række ressourcer i arbejdsmiljøet. I rapporten har vi således belyst, hvorledes medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder oplever en række arbejdsrelaterede og organisatoriske ressourcer i arbejdsmiljøet.

Hvad angår de *arbejdsrelaterede ressourcer i arbejdet* viser resultaterne, at der ikke er nævneværdig forskelle på de tre medarbejdergruppers oplevelse af indflydelse i arbejdet, udviklingsmuligheder i arbejdet eller mening i arbejdet. Der er heller ikke forskelle på graden af involvering, som medarbejderne fra de tre medarbejdergrupper udviser i forhold til deres arbejdsplads. Ser man nærmere på de *organisatoriske ressourcer i arbejdet* viser resultaterne også kun små forskelle i oplevelsen af ledelseskvalitet, forudsigelighed, rolleklarhed og rollekonflikter blandt medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder.

I forlængelse heraf har vi belyst fem indikatorer på individuelt *velbefindende* i de tre medarbejdergrupper. Resultaterne viser, at der ikke er nævneværdige forskelle på trivsel, selvvrurderet helbred og oplevelse af gensidighed i grupperelationer blandt medarbejderne i de tre grupper, mens medarbejderne i indegrupperne udviser en lidt lavere arbejdsglæde og en højere forekomst af klientrelateret træthed end kollegerne i udegrupperne og i de integrerede enheder. Hvorvidt disse aspekter af medarbejdernes velbefindende hænger sammen med de mere intense fysiske belastninger og den højere forekomst af vold og trusler i arbejdssituationen for medarbejderne i indegrupperne, kan ikke afgøres på baggrund af de analyser, der er udført i denne rapport.

Endelig viser rapporten, at de forskelle i arbejdsmiljøet, der blev fundet mellem de tre grupper, ikke giver sig udslag i forskelle i tilfredsheden med arbejdet eller i fastholdelsespotentialet blandt medarbejderne i de tre grupper.

Det overordnede indtryk fra sammenligningen af arbejdsmiljøet i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder er således, at især indegrupperne konfronteres med nogle ubalancer i relationen mellem krav og ressourcer i arbejdet, ligesom der for indegruppernes vedkommende er konstateret nogle potentielle symptomer på disse problemer i form af lavere arbejdsglæde og en højere forekomst af klientrelateret træthed.

1. UNDERSØGELSENS PROBLEMFELT

Medarbejderne på ældreområdet omtales ofte som en samlet gruppe, der varetager forholdsvis identiske arbejdsopgaver i forbindelse med leveringen af pleje og omsorg til ældre medborgere, der har brug for støtte for at få hverdagen til at fungere. Ser man nærmere på de medarbejdere i ældreplejen, der varetager pleje- og omsorgsfunktioner finder man imidlertid store forskelle på de arbejdsopgaver og brugergrupper, som de forskellige typer af medarbejdere varetager.

De forskellige typer af brugergrupper og arbejdsopgaver må således forventes at have betydning for medarbejdernes oplevelse af deres arbejdssituation og for de fysiske og psykiske krav, som arbejdet indeholder. I denne rapport ser vi nærmere på tre grupper af medarbejdere: plejemedarbejdere i institutionelle miljøer (inde), plejemedarbejdere i hjemmeplejen (ude) og plejemedarbejdere i integrerede enheder (ude og inde).

Umiddelbart forekommer arbejdet med stærkt plejekrævende ældre i institutionelle miljøer på plejehjem og beskyttede boliger at være mere krævende end arbejdet med ældre, der bor i deres eget hjem og blot har brug for lettere støtte for at kunne få hverdagen til at hænge sammen. På den anden side arbejder medarbejderne i hjemmeplejen som regel alene eller to og to, hvilket giver mere begrænsede muligheder for kollegial støtte og opbakning end tilfældet er det blandt medarbejdere i institutionelle miljøer, hvor der typisk vil være en bredere kollegial kontaktflade og dermed også større muligheder for kollegial støtte og opbakning.

På denne baggrund forventer vi, at forskellene i arbejdsopgaver og brugergrupper vil afspejle sig i det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø for de tre medarbejdergrupper, som vi belyser i denne rapport.

Formålet med denne rapport er således, at beskrive arbejdsmiljøet for medarbejdere i institutionelle miljøer, i hjemmeplejen og i integrerede enheder.

Rapportens sigte er at tilvejebringe en mere specifik viden om arbejdsmiljøet for de tre grupper af medarbejdere i ældreplejen, med henblik på at identificere de felter på arbejdsmiljøområdet, hvor de tre medarbejdergrupper i særlig grad oplever problemer. En sådan viden vil naturligvis være en central forudsætning for at kunne iværksætte tiltag, der kunne forbedre arbejdsmiljøet på de relevante områder.

Efter denne præsentation af undersøgelsens problemfelt vil vi i det følgende kort præsentere det datamateriale, som undersøgelsen baserer sig på.

1.1. Undersøgelsens datamateriale

Rapporten baserer sig på spørgeskemadata, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har indsamlet i forbindelse med undersøgelsen *Arbejde i ældreplejen*, som er en del af forskningsprogrammet *Fastholdelse og Rekruttering af Social- og Sundhedshjælpere og –assistenter* (FOR-SOSU). Undersøgelsen *Arbejde i ældreplejen* er en forløbsundersøgelse, der på baggrund af tre dataindsamlinger, søger at belyse sammenhænge mellem arbejdsmiljø, helbred og trivsel blandt medarbejderne i den danske ældrepleje. I forlængelse af FOR-SOSU-

programmet er formålet med *Arbejde i ældreplejen* at tilvejebringe en viden, der kan bidrage til indsatsen for at fastholde og rekruttere personale i ældreplejen.¹

Genstandsfeltet for undersøgelsen *Arbejde i ældreplejen* er arbejdsmiljøet i den kommunale ældrepleje. Den kommunale ældrepleje leverer praktisk hjælp og personlig pleje til personer, der har behov for assistance til forskellige aktiviteter for at kunne få hverdagen til at hænge sammen. Ældreplejen leverer praktisk hjælp og personlig pleje til personer, der bor i eget hjem ligesom der i ældreplejen også tilbydes forskellige beskyttede boformer til borgere med mere vidtgående plejebehov.

Arbejde i ældreplejen er en totalundersøgelse blandt alle medarbejderne i ældreplejen i 36 danske kommuner. I alt modtog 12.746 medarbejdere et spørgeskema og af disse svarede godt 78 procent. Undersøgelsen baserer sig således på svar fra 9.949 medarbejdere i ældreplejen. Den første runde af dataindsamlingen fandt sted i løbet af vinteren 2004 og henover foråret 2005, og denne dataindsamling vil blive fulgt op af nye dataindsamlinger i efteråret 2006 og igen i 2008. Denne rapport baserer sig på resultater fra spørgeskemaundersøgelsens første runde.

Undersøgelsens spørgeskema berører en lang række faktorer, der knytter sig til den faglige hverdag i ældreplejen. I denne sammenhæng vil det være relevant at nævne, at spørgeskemaet belyser forhold vedrørende fysisk og psykisk arbejdsmiljø, oplevelse af muligheder for at udføre kvalitet i arbejdet, arbejdstid, sygefravær og arbejdsglæde.²

Endelig skal det nævnes, at de 36 kommuner kan opdeles i 344 arbejdsenheder. Om disse 344 arbejdsenheder har vi oplysninger om, hvorvidt arbejdet udføres i institutionelle miljøer, i hjemmeplejen eller i integrerede enheder, og det er på denne baggrund, at vi har inddelt de svarpersoner, som denne rapport vil basere sig på.

I denne rapport fokuserer vi på tre grupper af medarbejdere: medarbejdere i institutionelle miljøer (inde), medarbejdere i hjemmeplejen (ude) og medarbejdere i integrerede enheder (ude og inde). I analyserne har vi kun medtaget de medarbejdere, der varetager pleje- og omsorgsrelaterede funktioner, som vi har opdelt i de fire kategorier, der fremgår af tabel 1. Analysen baserer sig på svar fra 7.419 medarbejdere i ældreplejen i 36 danske kommuner.

Tabel 1: Oversigt over de personalegrupper, der varetager pleje- og omsorgsfunktioner i de 36 kommuner, der indgår i undersøgelsen.

Personalegruppe	Indeholder	Antal
SOSU-assistent	Social- og sundhedsassistenter	1.234
SOSU-hjælper	Social- og sundhedshjælpere	3.302
Sygepleje	Sygeplejersker	910
Andet plejepersonale	Hjemmehjælpere, plejehjemsassistenter, sygehjælpere og ikke-uddannet plejepersonale	1.973
I alt		7.419

¹ For en nærmere beskrivelse af *Arbejde i ældreplejen* og undersøgelsens datamateriale henvises der til Borg, Vilhelm et al. (2005) *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen*. København: Arbejdsmiljøinstituttet. Rapporten kan downloades på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4.pdf>

² De spørgsmål, der indgår i spørgeskemaet beskrives i bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen*. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>

2. HVEM ARBEJDER HVOR?

Inden vi går i gang med at se nærmere på arbejdsmiljøet for de plejefaglige medarbejdere i ældreplejen, der henholdsvis arbejder 'ude', 'inde' og i integrerede enheder, vil det være relevant kort at se på, om der er nogle forskelle på medarbejderne i de tre grupper. I det følgende vil vi således se på aldersfordelingen og personalesammensætningen i de tre grupper, med henblik på at undersøge om de tre grupper er umiddelbart sammenlignelige, eller om det er nogle forhold hvad angår aldersfordeling og personalesammensætning som vi må være opmærksomme på i de sammenligninger af de tre grupper, som vil blive foretaget i denne rapport.

I tabel 2 nedenfor sammenlignes aldersfordelingen blandt de medarbejdere, der henholdsvis arbejder ude, inde og i integrerede enheder. Tabellen viser, at aldersfordelingen blandt medarbejderne i de tre grupper stort set er identisk, og at der derfor ikke vil være behov for at tage forbehold for aldersrelaterede forhold, når vi senere i denne rapport sammenligner arbejdsmiljøet for de tre grupper.

Tabel 2: Oversigt over aldersfordelingen blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.

Aldersgruppe	Ude	Inde	Integreret
18-29	9	9	8
30-39	22	18	20
40-49	34	35	34
50-59	31	34	34
60 +	4	4	4
I alt	100	100	100

I tabel 3 sammenligner vi personalesammensætningen i ude- og indegrupperne samt i de integrerede enheder. Tabellen viser, at der er store forskelle i personalesammensætningen mellem de tre grupper. Social- og sundhedshjælperne udgør således klart den største personalegruppe blandt medarbejderne i hjemmeplejen (ude), mens medarbejdernes fordeling på de fire personalegrupper forekommer mere lige for medarbejdere i indegruppen og i integrerede enheder.

Tabel 3: Oversigt over personalesammensætningen blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.

Personalegruppe	Ude	Inde	Integreret
SOSU-hjælper	56	36	42
SOSU-assistent	8	26	13
Sygeplejersker	14	6	20
Andet plejepersonale	22	32	25
I alt	100	100	100

Resultaterne viser således, at der ikke er de store aldersmæssige forskelle mellem medarbejdere i ude- og indegrupperne samt i de integrerede enheder, mens der blev sporet visse forskelle i personalesammensætningen mellem de tre grupper. I forbindelse med den kommende undersøgelse af arbejdsvilkår og arbejdsmiljø blandt medarbejderne i ude- og indegrupperne samt i de integrerede enheder vil det således være relevant at tage disse forskelle i betragtning.

3. ARBEJDSSTID OG SYGEFRAVÆR I DE TRE GRUPPER

I spørgeskemaet til undersøgelsen *Arbejde i ældreplejen* bad vi svarpersonerne om at angive deres ugentlige arbejdstid. Besvarelsene viser, at der ikke er de store forskelle på den selvrapporerede arbejdstid for medarbejderne i ude- og indegrupperne samt i de integrerede enheder. I gennemsnit har medarbejderne i udegrupperne den højeste ugentlige arbejdstid med 31,5 timer, mens medarbejderne i indegrupperne har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 30,9 timer. Endelig angiver medarbejderne i de integrerede enheder en ugentlig arbejdstid på 30,6 timer.

Indregner man svarpersonernes angivelse af overarbejde og eventuelle bijobs udlignes disse forskelle stort set, idet medarbejderne i udegruppen har en ugentlig arbejdstid på 33,2 timer, når overarbejde og bijob indregnes, mens medarbejderne i indegrupperne og i de integrerede enheder henholdsvis arbejder 32,9 og 33,1 timer om ugen.

Disse resultater understøttes af Tabel 4, der viser, at medarbejderne i indegrupper og integrerede enheder har en højere forekomst af ekstravagter end medarbejdere i udegrupper.

Tabel 4: Selvrapporeret forekomst af ekstravagter blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.

Forekomst af ekstravagter	Ude	Inde	Integreret
En til flere gange om ugen	3	5	6
En til flere gange om måneden	25	35	32
Sjældnere	60	49	50
Aldrig	12	11	12
I alt	100	100	100

Resultaterne viser således, at der ikke er nævneværdige forskelle mellem de tregruppers faktiske arbejdstid. Resultaterne antyder imidlertid, at medarbejderne i indegrupperne og i de integrerede enheder forventes at udvise en højere grad af fleksibilitet i fastlæggelsen af deres arbejdstider end tilfældet er det hos kollegerne i udegrupperne.

Ser man nærmere på sygefraværet findes der også forskelle blandt medarbejderne i ude- og indegrupperne samt i de integrerede enheder. I spørgeskemaet til *Arbejde i ældreplejen* har vi spurgt svarpersonerne om, hvor mange sygedage de har haft indenfor de seneste 12 måneder. På den baggrund har medarbejderne i de integrerede enheder et selvrapporeret sygefravær på 10,5 dage om året, mens medarbejderne i inde- og udegrupperne har henholdsvis 12 og 12,5 sygedage om året.

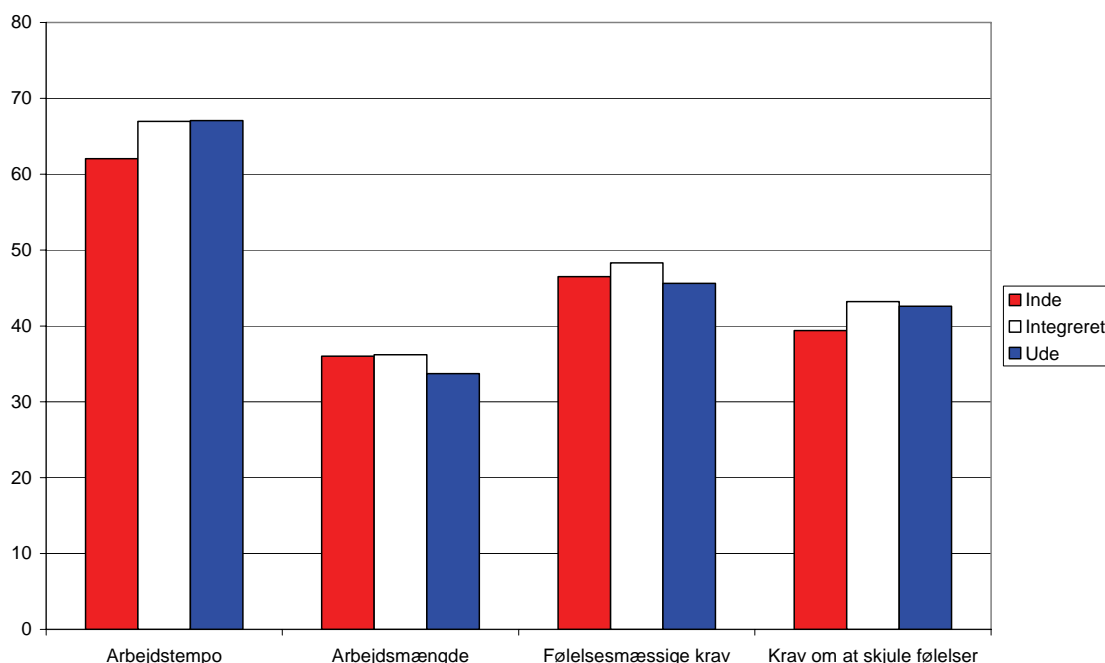
I forlængelse heraf har vi spurgt svarpersonerne om, hvor mange dage de inden for de seneste 12 måneder er gået på arbejde, selvom de egentlig var syge. På dette punkt er der ikke den store forskel mellem medarbejderne i ude- og indegrupperne samt i de integrerede enheder, idet medarbejderne i de tre grupper angiver, at de på trods af sygdom i gennemsnit går på arbejde syv dage om året.

4. PSYKISKE KRAV I ARBEJDET

Høje krav i arbejdet af enten følelsesmæssig, mængdemæssig eller tempomæssig karakter, må forventes at have indflydelse på medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde i det tilfælde, at kravenes intensitet overstiger medarbejderens evne til at håndtere disse krav.

I det følgende vil der blive fokuseret på oplevelsen af fire typer af krav i arbejdet blandt medarbejderne i indegrupperne, udegrupperne samt i de integrerede enheder. Disse krav vedrører arbejdstempo, arbejdsomfang, følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser. På baggrund af de forskellige typer af arbejdsopgaver og brugergrupper, som de forskellige personalegrupper varetager, forventer vi at finde en vis variation mellem de tre grupper i deres oplevelse af kravene i arbejdet.

Figur 1 viser, hvorledes medarbejderne i de tre grupper oplever de fire ovennævnte typer af krav i arbejdet.



Figur 1: Oplevelse af fire psykiske krav i arbejdet blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Gennemsnitlig score på skala fra 0-100.³

Et væsentligt aspekt af kravene i arbejdet, drejer sig om medarbejdernes oplevelse af, hvilket *arbejdstempo*, der er nødvendigt for at klare arbejdsopgaverne. Et højt arbejdstempo kan dels have betydning for medarbejdernes muligheder for at overskue sine arbejdsopgaver og udføre dem på en tilfredsstillende måde og dels på medarbejderens trivsel i arbejdet. Figur 1 viser, at medarbejderne i indegruppen oplever et lavere arbejdstempo end medarbejderne i de øvrige grupper.

I forlængelse af oplevelsen af arbejdstempoet, er det i spørgeskemaet ligeledes blevet belyst i hvor høj grad medarbejderne oplever, at de har en stor *arbejdsomfang* således, at deres arbejdsopgaver er ujævnt fordelt, og at medarbejderne derfor ikke altid når at løse alle deres arbejds-

³ Jf. bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen* for en nærmere beskrivelse af disse indikatorer. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>

opgaver. Figur 1 viser, at der ikke er store forskelle mellem de tre gruppers oplevelse af arbejds mængden. Dog ligger medarbejderne i udegruppen lidt lavere end deres kolleger i indegruppen og i de integrerede enheder.

Arbejdet i ældreplejen må ligeledes forventes at indeholde en række *følelsesmæssige krav* i arbejdet, som følge af, at genstandsfeltet for indsatsen er ældre mennesker, der ofte befinder sig i vanskelige faser af deres livsforløb. Heller ikke på dette område viser figur 1 store forskelle mellem medarbejderne i indegrupperne, udegrupperne samt i de integrerede enheder i deres oplevelse af de følelsesmæssige belastninger i arbejdet.

Idet arbejdet i ældreplejen ofte bringer medarbejderne meget tæt på brugernes intimsfære, må det forventes, at medarbejderne ofte oplever, at de må *skjule deres følelser* og meninger, for dels at bevare en distance over for brugeren og dels for at værne om brugerens integritet i situationer, hvor brugeren kan opleve sig selv som værende sårbar og afhængig af plejeindsatsen. Selvom det er medarbejderne i indegrupperne, der må forventes at arbejde med svageste ældre viser figur 1, at det er medarbejderne i indegrupperne, der i lavest omfang oplever krav om at skjule deres følelser i arbejdssituationen. Forskellene mellem de tre grupper er dog forholdsvis små på dette område.

Sammenfattende viser resultaterne, at der ikke er de store forskelle mellem medarbejderne i indegrupperne, udegrupperne samt i de integrerede enheder, hvad angår deres oplevelse af kravene i arbejdet. Det skal dog noteres, at medarbejderne i indegrupperne i lidt lavere grad end deres kolleger i udegrupperne og i de integrerede enheder oplever et højt arbejdstempo og krav om at skjule deres følelser.

5. FYSISKE KRAV I ARBEJDET

Hovedsigtet med arbejdet i ældreplejen er at assistere ældre borgere, der har behov for pleje og omsorg for at få hverdagen til at hænge sammen. I arbejdet med den svageste gruppe af ældre kan den assistance, der er behov for også være af en fysisk karakter, hvilket indebærer, at arbejdet i ældreplejen kan indeholde en række høje fysiske krav.⁴

Idet medarbejderne i indegrupperne, udegrupperne samt i de integrerede enheder arbejder med brugere med forskellig plejetyngde, har vi således en forventning om, at medarbejderne i de tre grupper oplever varierende grader af fysiske krav i arbejdet. I spørgeskemaet til *Arbejde i ældreplejen* har vi således spurgt svarpersonerne om, hvor mange forflytninger de foretager dagligt. Tabel 5 viser hvor mange forflytninger medarbejderne i indegrupperne, udegrupperne samt i de integrerede enheder i gennemsnit foretager dagligt.

Tabel 5: Selvrapporteret forekomst af personforflytninger blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.

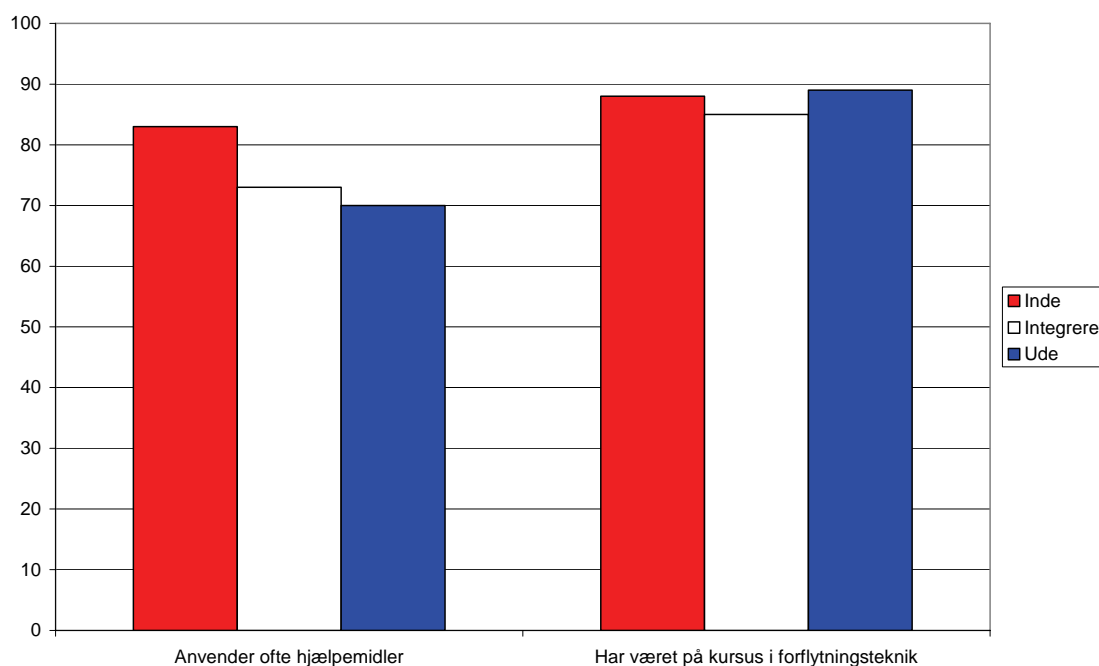
Antal forflytninger	Ude	Inde	Integreret
Mere end 10 gange dagligt	7	28	15
3-9 gange dagligt	35	45	43
Mindre end 3 gange dagligt	58	26	41
I alt	100	99	99

Af tabel 5 fremgår det, at medarbejderne i indegrupperne har væsentligt flere forflytninger på en arbejdsdag end deres kolleger i udegrupperne og i de integrerede enheder, mens medarbejderne i de integrerede enheder rapporterer om flere daglige forflytninger end medarbejderne i udegrupperne. Resultaterne følger således vores forventninger om, at medarbejdere, der helt eller delvist varetager plejeopgaver i institutionelle miljøer har et hårdere fysisk arbejdsmiljø end medarbejdere, der varetager plejeopgaver i hjemmeplejeregioner.

Tallet 10 daglige personforflytninger er vigtigt, fordi Arbejdsskadestyrelsen i deres betingelser for at anerkende lænderyglidelser som erhvervs sygdomme forudsætter, at man gennem en årrække har haft mindst 10 daglige personforflytninger. I den forbindelse er kurser i forflytningsteknik og risikovurdering vigtige, ligesom anvendelsen af tekniske hjælpemidler er af stor betydning.

Figur 2 viser, hvor mange medarbejdere i indegrupperne, udegrupperne samt i de integrerede enheder, der ofte anvender hjælpemidler i forbindelse med personforflytninger og hvor mange, der har været på kursus i forflytningsteknik.

⁴ Jf. bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen* for en nærmere beskrivelse af de indikatorer på fysisk arbejdsmiljø, der indgår i dette afsnit. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>



Figur 2: Andel af medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder, der ofte anvender hjælpemidler i forbindelse med personforflytninger og som har været på kursus i forflytningsteknik. Procent.

Af figuren fremgår det, at andelen af medarbejdere, der tilkendegiver, at de ofte anvender hjælpemidler i forbindelse med forflytninger er størst blandt medarbejderne i indegrupperne, mens medarbejderne i de integrerede enheder og i udegrupperne anvender hjælpemidler i et lidt lavere omfang. Resultaterne antyder således, at anvendelsen af hjælpemidler følger de umiddelbare behov i form af mængden af daglige forflytninger. I forhold til medarbejderne i udegrupperne og i de integrerede grupper skal det noteres, at andelen, der ofte anvender hjælpemidler i forbindelse med forflytninger er højere end man umiddelbart måtte forvente, hvilket tyder på, en god adgang til hjælpemidler blandt disse medarbejdergrupper. Figur 2 viser videre, at en stor andel af medarbejderne i alle tre grupper har været på kursus i forflytningsteknik.

På trods af at en stor del af medarbejderne har modtaget undervisning i forflytningsteknik og ofte anvender hjælpemidler i forbindelse med forflytninger vil det være relevant at undersøge, hvor mange af medarbejdere i de tre grupper, der udviser risikoadfærd i forbindelse med forflytninger. I spørgeskemaet til *Arbejde i ældreplejen* har vi spurgt medarbejderne, om de foretager forflytninger alene, selvom der burde være flere om opgaven. Tabel 6 viser resultaterne på dette spørgsmål.

Tabel 6: Selvrapporeret forekomst af risikobetonede personforflytninger blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.⁵

Forekomst	Ude	Inde	Integreret
Aldrig	41	30	30
Sjældent	35	30	36
Nogle gange	21	30	26
Ofte	3	7	6
Meget ofte	1	3	2
I alt	101	100	100

⁵ Jf. bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen* for en nærmere beskrivelse af disse indikatorer. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>

Af tabel 6 fremgår det, at 10 procent af medarbejderne i indegrupperne udviser risikoadfærd, idet de ofte eller meget ofte foretager forflytninger alene, selvom der burde være flere om opgaven. Tabellen viser videre, at henholdsvis 8 og 4 procent af medarbejderne i de integrerede enheder og i udegrupperne foretager risikable aleneflytninger. Umiddelbart forekommer det overraskende, at det er medarbejderne i indegrupperne, der rapporterer den højeste forekomst af risikable aleneflytninger, idet det må forventes, at det især er medarbejdere i institutionelle miljøer, der har mulighed for at tilkalde assistance i forbindelse med vanskelige forflytningsopgaver. Omvendt er det også i institutionelle miljøer, at der forekommer flest forflytninger, hvilket formentlig kan bidrage til at forklare den høje forekomst af risikable aleneflytninger blandt medarbejderne i indegrupperne.

Resultaterne viser således, at det især er medarbejdere, der helt eller delvist arbejder i institutionelle miljøer, der oplever fysiske belastninger i arbejdssituationen. Dette resultat indeholder ikke de store umiddelbare overraskelser, idet det må forventes, at brugere, der bor på plejehjem og i plejeboliger har større behov for forflytningsmæssig assistance end brugere, der er bosiddende i eget hjem. I det følgende vil vi se nærmere på, om de fysiske belastninger har betydning for oplevelsen af smerter i bevægeapparatet blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder.

6. OPLEVELSE AF SMERTER

Afsnittet om de fysiske krav i arbejdet viste således, at det især er medarbejderne i indegrupperne, der oplever fysiske belastninger i arbejdet i form af en stor mængde daglige forflytninger samt en relativt hyppig forekomst af risikable aleneforflytninger. I det følgende ser vi nærmere på, om disse fysiske belastninger giver sig udslag i mængden af rapporterede smerter i bevægeapparatet blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder.

Smarter i lænderyggen er en hyppigt forekommende fysisk reaktion på et arbejdssituation, der er karakteriseret ved hyppige tunge løft eller forflytninger. I spørgeskemaet til *Arbejde i ældreplejen* har vi spurgt svarpersonerne, om de har smerter i lænderyggen og i givet fald, hvor mange dage inden for de seneste 12 måneder, de har oplevet smerter. Tabel 7 viser svarene på dette spørgsmål.

Tabel 7: Selvrapporteret forekomst af smerter i lænderyggen blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.

Forekomst	Ude	Inde	Integreret
Ingen smerter	29	30	30
Smarter i 1-7 dage	26	23	25
Smarter i 8-30 dage	22	22	22
Smarter i 31-90 dage	8	8	9
Smarter i mere end 90 dage, men ikke hver dag	10	10	9
Smarter hver dag	5	6	6
I alt	100	99	101

Af tabel 7 fremgår det, at der ikke er de store forskelle på forekomsten af smerter i lænderyggen blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Vores forventning om, at de relativt høje fysiske krav, som indegrupperne konfronteres med i deres arbejdssituation skulle give sig udslag i en overhyppighed af smerter i lænderyggen, når man sammenligner med udegrupperne og de integrerede enheder, kan således ikke umiddelbart finde støtte i undersøgelsesmateriale.

I spørgeskemaet til *Arbejde i ældreplejen* har vi ligeledes spurgt svarpersonerne, om de har smerter i nakke og skuldre samt i knæene, men heller ikke i forhold til disse dele af bevægeapparatet finder vi nævneværdige forskelle på oplevelsen af smerter blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder.

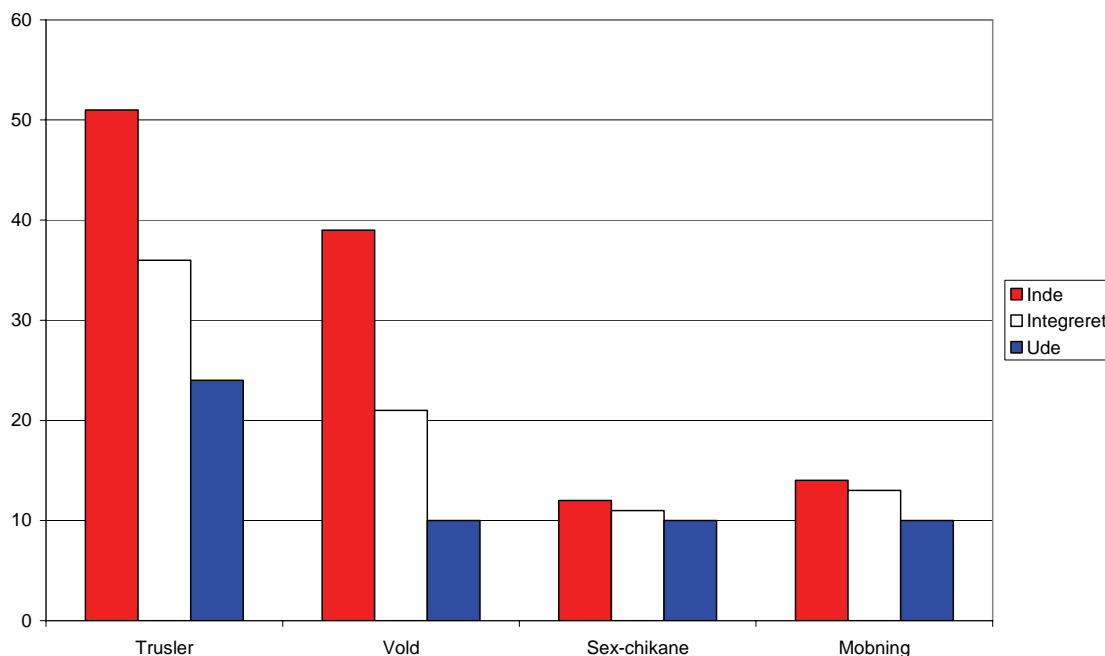
Endelig angiver henholdsvis 5, 6 og 5 procent af medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder, at de på deres arbejdsplads har været udsat for en ulykke med lænderyggen inden for de sidste 12 måneder.

Sammenfattende kan det således siges, at der ikke forekommer nævneværdige forskelle på forekomsten af smerter i bevægeapparatet eller ulykkestilfælde blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Vores forventning om, at de relativt store fysiske krav i arbejdet, som medarbejderne i indegruppen oplever sammenlignet med deres kolleger i udegrupperne og de integrerede enheder, skulle give sig udslag i en højere forekomst af smerter i bevægeapparatet og/eller ulykkestilfælde kan således ikke finde umiddelbar støtte i besvarelsenerne af spørgeskemaet. På trods af de relativt små forskelle mellem medarbejderne i de tre grupper, er det bemærkelsesværdigt, at omkring 15 procent af medarbejderne tilkendegiver, at de oplever smerter i lænderyggen i mere end 90 dage om året.

7. OPLEVELSER AF KRÆNKENDE ADFÆRD

I arbejdet med mennesker konfronteres medarbejderen med en risiko for at blive udsat for krænkelse i arbejdssituationen. I ældreplejen kan dette hænge sammen med, at en del af brugerne er svækkede fysisk eller mentalt, og/eller at de oplever afmægtighed i situationer, hvor de ikke føler sig forstået eller tilstrækkeligt plejet. Risikoen for at blive udsat for forskellige former for krænkelse kan også hænge sammen med, hvor gode muligheder medarbejderne har for at forebygge forskellige typer af konflikter med brugerne.

For at belyse forekomsten af oplevelser af krænkende adfærd blandt medarbejderne i ældreplejen har vi i spørgeskemaet til *Arbejde i ældreplejen* spurgt svarepersonerne, om de har været udsat for trusler, vold, sex-chikane eller mobning. Figur 3 viser, hvor ofte medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder tilkendegiver at have været udsat for de fire ovennævnte typer af krænkende adfærd.



Figur 3: Forekomst af oplevelser af trusler, vold, sex-chikane og mobning i arbejdssituationen blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.⁶

Af figur 3 fremgår det, at medarbejderne i indegrupperne oftere har været udsat for *vold* og *trusler* end deres kolleger i indegrupperne og i de integrerede enheder. Mere end 50 procent af medarbejderne i indegrupperne har således været udsat for trusler i arbejdssituationen inden for en 12 måneders periode, mens knap 40 procent har været udsat for voldelig adfærd. Medarbejderne i udegrupperne oplever det laveste omfang af vold og trusler, idet knap hver fjerde har været udsat for trusler, mens 10 procent har været udsat for vold i arbejdssituationen.

I forhold til sex-chikane og mobning er forskelle mellem de tre grupper mindre markante, men også her viser resultaterne i figur 3, at medarbejderne i indegrupperne oftest er udsat for sådanne krænkelse, mens kollegerne i udegrupperne oplever det laveste omfang af sex-chikane og mobning.

⁶ Jf. bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen* for en nærmere beskrivelse af disse indikatorer. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>

Herudover har yderligere analyser vist, at mobning er et fænomen, der primært forekommer mellem kolleger, mens trusler, vold og sex-chikane opstår i relationen mellem medarbejdere og brugere.

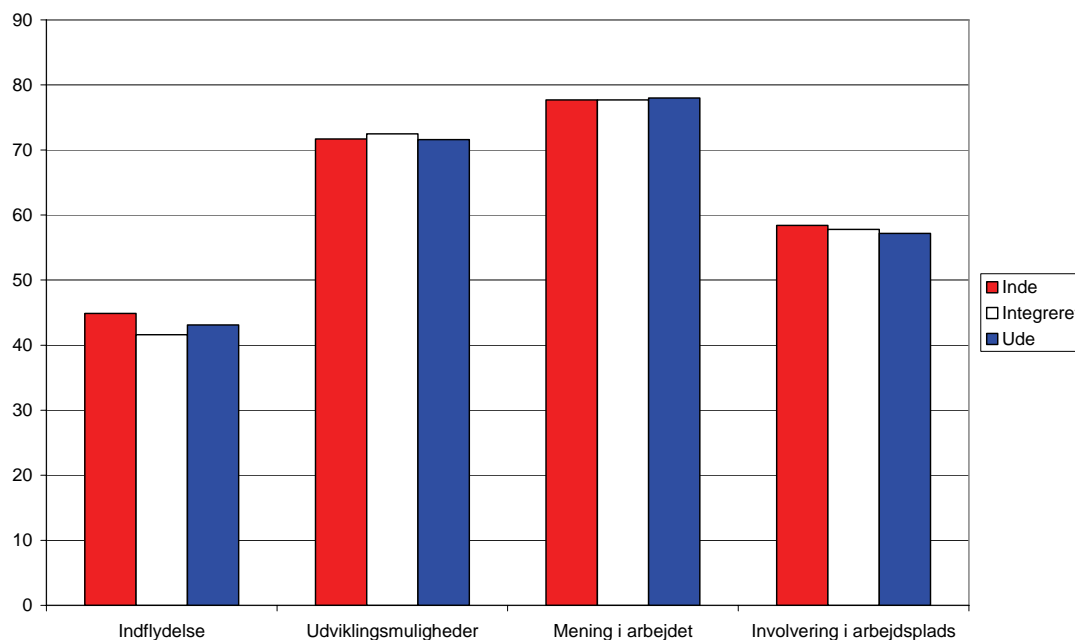
Idet de oven for diskuterede former for krænkende adfærd har betydning for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø, må det forventes at medarbejderne i indegrupperne udviser lavere grader af trivsel end deres kolleger i udegrupperne og i de integrerede enheder. Sådanne belastninger i det psykiske arbejdsmiljø kan imidlertid opvejes af en række ressourcer i arbejdsmiljøet og i det følgende vil vi se nærmere på oplevelsen af denne dimension af arbejdslivet blandt medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder.

8. RESSOURCER I ARBEJDET

Intensiteten af de fysiske og psykiske krav i arbejdet kan have betydning for medarbejdernes trivsel og tilfredshed i arbejdet. Høje krav i arbejdet udgør ikke nødvendigvis et problem, såfremt disse krav modsvares af en række ressourcer i arbejdsmiljøet. I det følgende vil vi se nærmere på, hvorledes medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder oplever fire typer af ressourcer, der knytter sig til deres arbejde. Disse ressourcer vedrører indflydelse i arbejdet, udviklingsmuligheder i arbejdet, mening i arbejdet og involvering i arbejdspladsen.

Disse fire ressourcer i arbejdet har central betydning for medarbejdernes oplevelse af 'kvalitet' i arbejdslivet. Adgang til disse ressourcer i arbejdet må forventes at give medarbejderne en følelse af kompetence, tillid, fagligt perspektiv og velvilje overfor arbejdspladsen, som dels må forventes af smitte positivt af på kvaliteten af den service, der leveres i de enkelte arbejdsenheder og dels på medarbejdernes kapacitet til at håndtere kravene i arbejdet.

Figur 4 viser, hvorledes medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder oplever disse fire ressourcer i deres arbejdsmiljø.



Figur 4: Forekomst af fire former for ressourcer i arbejdsmiljøet blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Gennemsnitlig score på skala fra 0-100.⁷

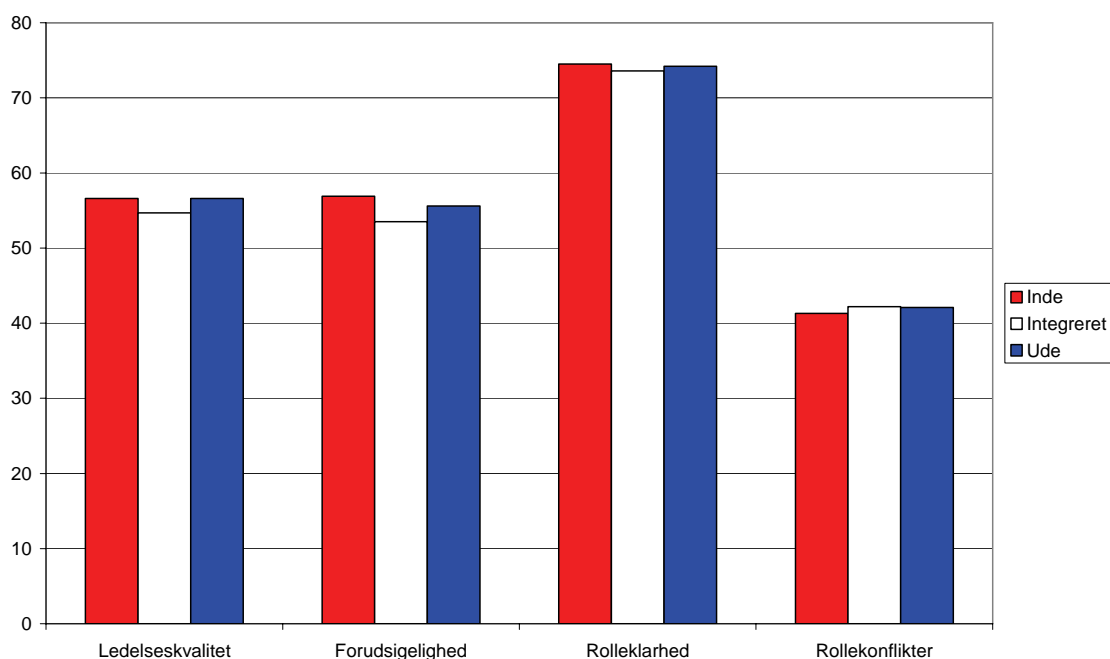
Af figur 4 fremgår det, at de tre gruppers oplevelse af ressourcerne i arbejdet er stort set identiske, hvilket umiddelbart forekommer overraskende, når man tager de forskelligartede brugergrupper og pleje- og omsorgsopgaver i betragtning, som varetages af medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder. Denne meget ensartede oplevelse af ressourcerne i arbejdet på tværs af de tre grupper betyder endvidere, at medarbejderne i indegrupperne på de fire ovennævnte områder ikke kan siges at have nogle særligt høje ressourcer i arbejdet, der kan opveje de fysiske og psykiske belastninger, som især opleves af medarbejderne i indegrupperne.

⁷ Jf. bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen* for en nærmere beskrivelse af disse indikatorer. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>

9. OPLEVELSE AF ORGANISATORISKE RESSOURCER

Udover de konkrete krav og ressourcer, som de enkelte medarbejdergrupper i ældreplejen oplever i deres arbejdsfunktioner, spiller organisatoriske ressourcer naturligvis også en central rolle i arbejdsmiljøet. I det følgende vil vi se nærmere på, hvorledes medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder oplever fire organisatoriske aspekter af deres arbejdsmiljø, der hver især kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne i de kommunale ældreplejeorganisationer. De fire aspekter drejer sig om forudsigelighed i arbejdet, rolleklarhed og rollekonflikter i arbejdet samt oplevelsen af ledelseskvalitet.

Figur 5 viser, hvorledes medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder oplever disse fire typer af organisatoriske ressourcer i deres arbejdssituation.



Figur 5: Forekomst af fire typer af organisatoriske ressourcer i arbejdsmiljøet blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Gennemsnitlig score på skala fra 0-100.⁸

Figur 5 viser, at oplevelsen af de fire typer af organisatoriske ressourcer stort set er identisk på tværs af medarbejdernes tilhørsforhold i henholdsvis indegrupper, udegrupper og integrerede enheder. Som følge af de forskellige organisationsformer, som disse medarbejdere arbejder under og karakteren af de arbejdsopgaver, som medarbejderne varetager, er de små forskelle, der observeres i figuren bemærkelsesværdige. Som tilfældet var det ovenfor, betyder disse meget små forskelle mellem de tre grupper oplevelse af de organisatoriske ressourcer, at indegrupperne heller ikke på det organisatoriske område har særlige ressourcer, der kan kompensere for de fysiske og psykiske krav, der især opleves af medarbejderne i denne gruppe.

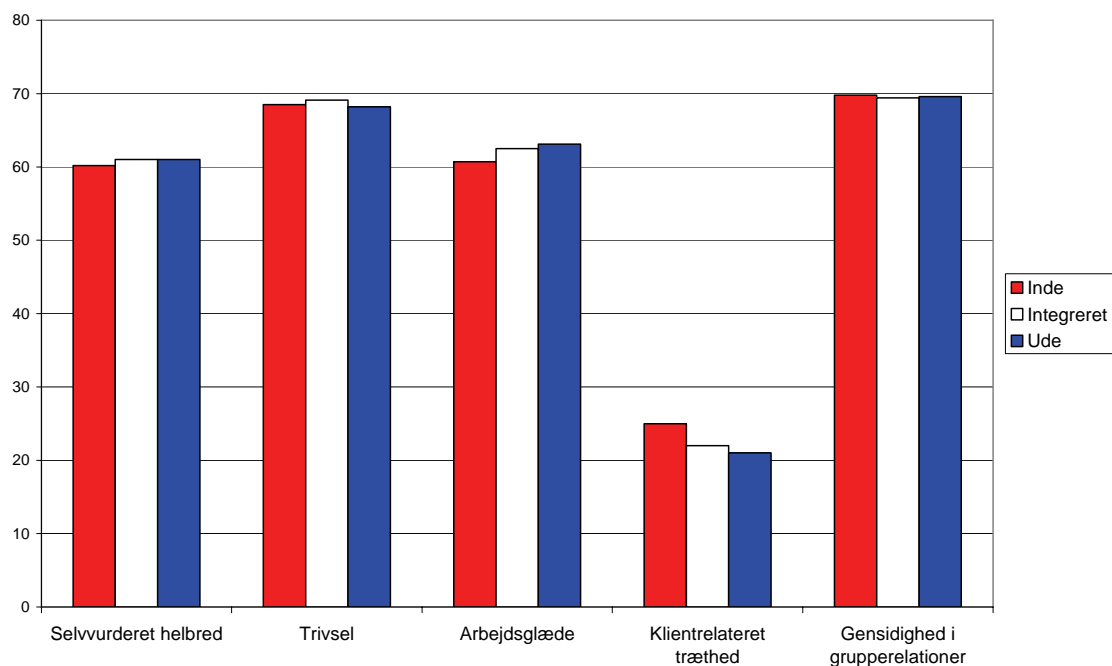
⁸ Jf. bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen* for en nærmere beskrivelse af disse indikatorer. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>

10. VELBEFINDENDE BLANDT MEDARBEJDERNE I DE TRE GRUPPER

Indtil nu har vi set på oplevelsen af fysiske og psykiske krav i arbejdet, samt de jobrelaterede og organisatoriske ressourcer, som opleves af medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder. I det følgende vil det således være relevant at undersøge, om de forskellige krav og ressourcer, som medarbejderne i de tre grupper oplever, giver sig udslag i medarbejdernes velbefindende.

I de foregående afsnit har vi set, at der ikke har været de store forskelle i medarbejdernes oplevelse af psykiske krav og jobrelaterede og organisatoriske ressourcer, mens medarbejderne i indegrupperne oplever højere fysiske krav og en hyppigere forekomst af krænkende adfærd end deres kolleger i udegrupperne og i de integrerede ordninger. Disse resultater indebærer en forventning om, at medarbejderne i indegrupperne vil udvise en lavere grad af velbefindende end kollegerne i udegrupperne og i de integrerede ordninger.

I spørgeskemaet til *Arbejde i ældreplejen* har vi stillet svarpersonerne en række spørgsmål, der belyser selvvurderet helbred, trivsel, arbejdsglæde, klientrelateret træthed samt oplevelsen af gensidighed i grupperelationer. Figur 6 viser, hvorledes medarbejderne i de tre grupper oplever disse fem indikatorer på individuelt og arbejdsrelateret velbefindende.



Figur 6: Medarbejdernes score på fem indikatorer på individuelt velbefindende blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Gennemsnitlig score på skala fra 0-100.⁹

Figur 6 giver en vis støtte til vores forventning om, at medarbejderne i indegrupperne har et lavere velbefindende end medarbejderne i udegrupperne og i de integrerede enheder. Mens der ikke kan spores nævneværdige forskelle på selvvurderet helbred og trivsel for de tre grupper, viser figur 6, at medarbejderne i indegrupperne har en lidt lavere arbejdsglæde end medarbej-

⁹ Jf. bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen* for en nærmere beskrivelse af disse indikatorer. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>

derne i de to andre grupper. Figur 6 viser ligeledes, en højere forekomst af klientrelateret træthed blandt medarbejderne i indegrupperne end blandt medarbejderne i udegrupperne og i de integrerede enheder.

Endelig viser figur 6, at der i modsætning til vores umiddelbare forventning ikke kan spores en højere grad af kollegial støtte og opbakning blandt medarbejderne i indegrupperne, idet der i vores datamateriale ikke kan spores nævneværdige forskelle i oplevelsen af gensidighed i arbejdsgrupperelationer i de tre medarbejdergrupper.

Som antydnet ovenfor kan forskellene i arbejdsglæde og klientrelateret træthed relatere sig til de højere fysiske krav samt den højere forekomst af oplevelser af krænkende adfærd, som forekommer blandt medarbejderne i indegrupperne.

11. TILFREDSHED MED ARBEJDET OG FASTHOLDELSESPOTENTIALE

Endelig vil det være interessant at undersøge, om der kan spores nogle forskelle på de tre grupper af medarbejders tilfredshed med deres arbejde og deres ønske om at forblive på deres nuværende arbejdsplads i fremtiden.¹⁰

Som en indikator med medarbejdernes tilfredshed med deres aktuelle job, har vi i spørgeskemaet til *Arbejde i ældreplejen* bedt svarpersonerne om at vurdere, om de ville vælge det samme arbejdsområde, hvis de skulle vælge igen på undersøgelsestidspunktet. Tabel 8 viser, at over halvdelen af medarbejderne i de tre grupper helt sikkert eller temmelig sikkert ville vælge det samme arbejde. Herudover viser tabellen, at der stort set ikke er forskel på besvarelserne på dette spørgsmål, når man sammenligner besvarelserne fra medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og de integrerede enheder.

Tabel 8: Vilje til at vælge samme arbejde, hvis de skulle vælge på undersøgelsestidspunktet blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.

	Ude	Inde	Integreret
Ville helt sikkert vælge samme arbejde	30	29	30
Ville temmelig sikkert vælge samme arbejde	24	23	24
Ville muligvis vælge samme arbejde	30	29	29
Ville sikkert ikke vælge samme arbejde	12	13	12
Ville helt sikkert ikke vælge samme arbejde	4	5	4
I alt	100	99	99

I forlængelse heraf har vi bedt svarpersonerne om at vurdere, om de regner med at være på deres nuværende arbejdsplads i løbet af en femårig periode. Svarfordelingen på dette spørgsmål afhænger naturligvis af svarpersonernes alder, men som det fremgik af tabel 2, er der ikke nævneværdige forskelle på aldersfordelingen i de tre grupper af medarbejdere, og der vil på den baggrund ikke være de store problemer med at sammenligne de tre gruppers besvarelser på dette spørgsmål.

Tabel 9: Forventning om at være i det aktuelle arbejde fem år efter undersøgelsestidspunktet blandt medarbejderne i udegrupper, indegrupper og i integrerede enheder. Procent.

	Ude	Inde	Integreret
Forventer helt sikkert at være i nuværende job	14	14	14
Forventer temmelig sikkert at være i nuværende job	23	24	26
Forventer muligvis at være i nuværende job	37	36	37
Forventer sikkert ikke at være i nuværende job	15	14	12
Forventer helt sikkert ikke at være i nuværende job	12	13	11
I alt	101	101	100

Tabel 9 viser, at ældreplejen inden for en overskuelig tidshorisont konfronteres med store udfordringer med henblik på at rekruttere de nødvendige personaleressourcer, idet kun knap 40 procent af medarbejderne i de tre grupper helt eller temmelig sikkert forventer at være i deres aktuelle arbejde inden for en femårig periode efter undersøgelsestidspunktet. Af tabel 2 fremgår det, at mellem 35 og 40 procent af medarbejderne i de tre grupper er mere end 50 år, hvilket kan bidrage til at forklare den relativt lave andel af medarbejdere, der forventer at forblive på deres nuværende arbejdsplads i løbet af en femårig periode. Endelig viser tabel 9, at der ikke er næv-

¹⁰ Jf. bilaget til rapporten *Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen* for en nærmere beskrivelse af disse indikatorer. Bilaget findes på <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/FOR-SOSU-rapport4-bilag.pdf>

neværdige forskelle mellem medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og de integrerede enheder, hvad angår deres forventning om at forblive på arbejdspladsen.

Den højere forekomst af krænkende adfærd og de højere fysiske krav i arbejdet, som medarbejderne i indegrupperne oplever, giver sig således ikke udslag i disse medarbejders vilje til at vælge samme arbejde, hvis de skulle vælge igen eller deres ønske om at forblive på arbejdspladsen, når man sammenligner med kollegerne i udegrupperne eller i de integrerede enheder.

12. AFRUNDING

Formålet med nærværende fremstilling var at sammenligne arbejdsmiljøet for medarbejdere i udegrupper, indegrupper og integrerede enheder i den danske ældrepleje.

Som følge af de forskelle, der er mellem institutionelle miljøer og hjemmeplejeordninger, hvad angår eksempelvis arbejdsopgaver og brugergrupper, forventede vi at finde en række forskelle i arbejdsmiljøet for medarbejderne i de tre medarbejdergrupper, som indgik i denne undersøgelse.

På baggrund af denne forventningsmæssige ballast var vi således overraskede over, at resultaterne overordnet betragtet blotlagde forholdsvis små forskelle i arbejdsmiljøet mellem medarbejderne i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder.

I forhold til de fysiske krav i arbejdet og forekomsten af visse former for krænkende adfærd oplevede medarbejderne i indegrupperne større belastninger end deres kolleger i udegrupperne og de integrerede enheder. I forlængelse heraf udviser medarbejderne i indegrupperne en lidt lavere arbejdsglæde og en lidt højere forekomst af klientrelateret træthed end kollegerne, men hvorvidt disse aspekter af medarbejdernes velbefindende hænger sammen med de fysiske belastninger og forekomsten af vold og trusler i arbejdssituationen, kan ikke afgøres på baggrund af de analyser, der er udført i denne rapport.

Endelig kan det konstateres, at de forskelle i arbejdsmiljøet, der blev fundet mellem de tre grupper, ikke giver sig udslag i forskelle i tilfredsheden med arbejdet eller i fastholdelsespotentialet blandt medarbejderne i de tre grupper.