



# Arbejds miljø i ældreplejen i Danmark

## Resultater og konklusioner



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER  
FOR ARBEJDSMILJØ

SOSU-rapport

# ARBEJDSMILJØ I ÆLDREPLEJEN I DANMARK

## RESULTATER OG KONKLUSIONER

**Tekst:**

Vilhelm Borg, Isabella Gomes Carneiro, Thomas Clausen, Anne Faber, Nils Fallentin, Mari-Ann Flyvholm, Charlotte Lundtoft Frandsen, Anne Helene Garde, Hanne Giver, Ann-Louise Holten, Annie Høgh, Elisabeth Naima Mikkelsen, Kirsten Nabe-Nielsen, Karina Nielsen, Jette Nygaard Jensen, Muborak Sharipova, Jesper Strøyer, Pernille Tufte og Jacob Hilden Winsløw.

**Projektkoordinator:**

Nils Fallentin

**Redaktion:**

Hanna Sigga Madslund

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2007

NFA-rapport

Arbejdsmiljø i ældreplejen i Danmark  
Resultater og konklusioner

**Tekst:**

Vilhelm Borg, Isabella Gomes Carneiro, Thomas Clausen, Anne Faber, Nils Fallentin, Mari-Ann Flyvholm, Charlotte Lundtoft Frandsen, Anne Helene Garde, Hanne Giver, Ann-Louise Holten, Annie Høgh, Elisabeth Naima Mikkelsen, Kirsten Nabe-Nielsen, Karina Nielsen, Jette Nygaard Jensen, Muborak Sharipova, Jesper Strøyer, Pernille Tufte og Jacob Hilden Winsløw.

**Projektkoordinator:**

Nils Fallentin

**Redaktion:**

Hanna Sigga Madslund.

ISBN: 87-7904-161-2  
København 2007

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø  
Lersø Parkalle 105  
2100 København Ø  
Tlf.: 39165200  
Fax: 39165201  
e-post: [nfa@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:nfa@arbejdsmiljoforskning.dk)  
Hjemmeside: [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)

# FOKUS PÅ ARBEJDSMILJØET I ÆLDREPLEJEN

Af Palle Ørbæk, direktør

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, har i perioden 2002 – 2005 fået bevilget 22,7 millioner kroner og 15 millioner kroner i perioden 2006-2008 til to store satspuljeprogrammer om social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i Danmark.

Formålet er at indsamle viden om, hvordan det er muligt at rekruttere og fastholde den nødvendige arbejdskraft til ældreplejen i Danmark. Heri indgår en kortlægning og analyse af faktorer i arbejdsmiljøet, som har betydning for de ansattes helbred, trivsel og arbejdsmiljø.

Resultater og konklusioner af det første satspuljeprogram 2003-2005 er nu færdigt. Ca. 10.000 medarbejdere fra ældreplejen i Danmark og en hel årgang nyuddannede SOSU'er fra 2004 (ca. 5.700 personer) er indgået i undersøgelserne. Der er således tale om en ganske betydelig ny dataindsamling på området.

Undersøgelsesresultater og konklusioner er fremkommet som følge af anerkendte forskningsmetoder og -krav til kvaliteten. Fremover vil det derfor være muligt at få yderligere forskningsspørgsmål belyst indenfor SOSU-området.

I alt munder det første satspuljeprogram ud i 16 delrapporter, hvoraf de tolv – der hver især beskriver et udvalgt område indenfor SOSU-branchen – udkommer nu. Til støtte for den videre brug og formidling af de mange forskellige data og konklusioner fra satspuljeprogrammet, har NFA valgt at udgive denne oversigtsrapport med resultater og hovedkonklusioner fra delrapporterne.

Oversigtsrapporten beskriver kort resultaterne fra de enkelte delrapporter og samler desuden op på de vigtigste konklusioner i et indledende resume. Alle tolv delrapporter og denne samlerapport kan også læses og downloades på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk).



# I NDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Fakta om forskningen .....</b>	<b>1</b>
<b>Resumé .....</b>	<b>3</b>
Store udfordringer men også gode eksempler .....	3
Det psykiske arbejdsmiljø .....	3
Ressourcer og kvalitet i arbejdet.....	3
De unge nyuddannede .....	4
Ledelseskvalitet og fysisk arbejdsmiljø .....	4
Højt sygefravær .....	5
Fastholdelse og rekruttering af nye medarbejdere.....	5
Indvandrere i SOSU-branchen.....	6
Vold og trusler.....	6
<b>Resultater og konklusioner .....</b>	<b>7</b>
<b>Det første år efter endt uddannelse .....</b>	<b>9</b>
Indledning .....	9
Formål.....	9
Resultater .....	9
<b>Sammenligning af arbejdsmiljøet blandt tre grupper i ældreplejen .....</b>	<b>13</b>
Indledning .....	13
Formål.....	13
Resultater .....	14
<b>Indvandrere i SOSU-branchen .....</b>	<b>17</b>
Indledning .....	17
Formål.....	17
Resultater .....	18
<b>Ledelseskvalitet og trivsel i ældreplejen.....</b>	<b>21</b>
Indledning .....	21
Formål.....	21
Resultater .....	21
<b>Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel .....</b>	<b>25</b>
Indledning .....	25
Formål.....	26
Resultater .....	26
<b>Ressourcer og kvalitet i ældreplejen.....</b>	<b>29</b>
Indledning .....	29
Formål.....	29
Resultater .....	29

<b>Sygefravær blandt plejemedarbejdere .....</b>	<b>33</b>
Indledning .....	33
Formål.....	33
Resultater .....	34
<b>Fastholdelse af medarbejdere i ældre-plejen.....</b>	<b>37</b>
Indledning .....	37
Formål.....	37
Resultater .....	37
<b>Fysiske belastninger i plejearbejdet.....</b>	<b>41</b>
Indledning .....	41
Formål.....	41
Resultater .....	41
<b>Arbejdstider, trivsel og helbred .....</b>	<b>43</b>
Indledning .....	43
Formål.....	43
Resultater .....	43
<b>Vold og trusler i ældreplejen .....</b>	<b>47</b>
Indledning .....	47
Formål.....	47
Resultater .....	48
<b>Oversigt over rapporterne .....</b>	<b>51</b>
Tidligere udgivelser.....	51
Nye udgivelser .....	51

## FAKTA OM FORSKNINGEN

Den videnskabelige indsamling af data og de efterfølgende analyser er udført af en række forskere ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Forud for de tolv delrapporter, som er emnet for denne oversigtsrapport, blev der i starten af den første satspuljeperiode udgivet fire såkaldte FOR-SOSU-rapporter (se oversigten over rapporterne).

Resultaterne og konklusionerne i de tolv delrapporter er fremkommet gennem indsamling af data fra to store spørgeskemaundersøgelser:

- Den ene spørgeskemaundersøgelse har foreløbigt omfattet hele den årgang af nyuddannede social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, som forlod skolerne i 2004. Denne undersøgelse drejer sig om uddannelse, rekruttering og erhvervsmuligheder for de nyuddannede. I alt svarede knap 5.700 personer på forskernes spørgeskemaer ved afslutningen af deres uddannelse i 2004. Disse personer blev spurgt igen ved en opfølgingsundersøgelse i løbet af 2005, hvoraf ca. 3.700 svarede. Der er brugt resultater fra begge disse runder i de tolv delrapporter.
- Den anden spørgeskemaundersøgelse har foreløbigt omfattet ca. 10.000 medarbejdere i den kommunale ældrepleje i 36 kommuner fra før kommunalreformen. Denne undersøgelse drejer sig om, hvilke faktorer i arbejdsmiljøet, der betyder noget for fastholdelsen af medarbejderne. De ca. 10.000 medarbejdere har i første omgang besvaret forskernes spørgeskemaer i perioden 2004-2005. Der er også anvendt resultater fra denne runde i de tolv delrapporter.
- En enkelt undersøgelse skiller sig ud med hensyn til dataindsamling (rapport nr. 9, "Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i ældreplejen"). Der er tale om en særskilt undersøgelse, som er gennemført i to plejecentre i en dansk kommunes ældrepleje blandt i alt 447 medarbejdere og ledere.

Den næste del af satspuljeprogrammet om SOSU'ernes arbejdsmiljø er gået i gang i efteråret 2006 og vil køre frem til 2008. Hovedformålet med denne del er at lave seks interventionsprojekter, som skal bruge den opnåede viden fra det første satspuljeprogram til at udvikle og afprøve en række værktøjer og løsningsmuligheder, der kan forbedre arbejdsmiljøet i ældresektoren.

Forskerne er i samarbejde med udvalgte kommuner klar til at sætte seks interventionsprojekter i gang. Projekterne blev præsenteret på en konference på Hindsgavl Slot ved Middelfart i foråret 2006, hvor et stort antal kommuner deltog.

Interventionerne bliver gennemført i 2007-2008 og indeholder flere af de centrale elementer til forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, som er fremhævet i de tolv delrapporter. Konkret fokuserer de seks interventionsprojekter på følgende emner:

- 1) Ledelseskvalitet og lederudvikling i lokale netværk.
- 2) Nedsættelse af sygefravær gennem en kombination af ergonomisk tilpasning af arbejdspladsen og individuel rehabilitering.
- 3) Fastholdelse af seniormedarbejdere.
- 4) Øget medarbejderindflydelse på planlægningen af arbejdstiderne.
- 5) Forbedrede arbejdspladsvurderingsforløb (APV)
- 6) Ledelsesstil og teamorganisering





# RESUMÉ

## Store udfordringer men også gode eksempler

Denne oversigtsrapport giver ny faktuel viden om arbejdsmiljøet blandt offentligt ansatte plejemedarbejdere, herunder social- og sundhedsassistenter og -hjælpere – i daglig tale kaldet SOSU'er.

På tværs af de tolv delrapporter tegner der sig et billede af et ældreområde, hvor udfordringerne og problemerne er store og krævende, men hvor de gode eksempler og den gode arbejdsplads også findes. Med de resultater og konklusioner, der præsenteres i denne oversigtsrapport, foreligger der for første gang en bred viden om arbejdsmiljøet på ældreområdet. Det er en viden, som nu anvendes i seks interventionsprojekter, der allerede er sat i gang, og som undersøger virkningen af konkrete løsninger og handlingsmuligheder.

## Det psykiske arbejdsmiljø

Resultaterne i den første del af forskningsprogrammet (FOR-SOSU-rapport nr. 4. Arbejde i ældreplejen. Psykisk arbejdsmiljø i ældreplejen) viser, at det er vanskeligt at tale generelt om psykisk arbejdsmiljø og trivsel i den kommunale ældrepleje. Det skyldes, at resultaterne viser markante forskelle i ledelseskvalitet, forudsigelighed, involvering i arbejdspladsen og indflydelse mellem de 36 kommuner, der deltog i den ene del af undersøgelsen. Dette gælder også når man ser på arbejdsenhederne indenfor den enkelte kommune.

Opstiller man ni positive arbejdsmiljøindikatorer, vil de ”bedste” kommuner i undersøgelsen score højt på mellem tre og otte af disse indikatorer. Den ideelle kommune findes altså ikke, men tallene illustrerer de potentielle muligheder, der er for at forbedre forholdene i de dårligst stillede kommuner og på de arbejdspladser, der har det ringeste psykiske arbejdsmiljø. Selv om det psykiske arbejdsmiljø i ældreplejen på nogle områder er mere belastet, end hvad der gælder for danske lønmodtagere generelt, er den gode arbejdsplads på ældreområdet ikke desto mindre en realistisk vision for sektoren som helhed.

## Ressourcer og kvalitet i arbejdet

Når det gælder de tolv nye delrapporter, er der flere ting at fremhæve.

For det første er sammenhængen mellem SOSU'ernes arbejdsmiljø og kvaliteten (som medarbejderen selv beskriver den) af de ydelser, de ældre bliver tilbudt, et centralt omdrejningspunkt i rapporterne. Det fremgår således, at arbejdsmiljøet i ældreplejen er ikke ”kun” er et spørgsmål om, hvordan arbejdsforholdene er for den enkelte medarbejder – tværtimod har plejepersonalets arbejdsmiljø en klar sammenhæng med kvaliteten af de ydelser, som den enkelte medarbejder yder. Samtidig viser resultaterne, at kvaliteten af arbejdet hænger sammen med de ansattes forventning om at blive i deres nuværende arbejde.

Rapport nr. 10 ( ”Ressourcer og kvalitet i arbejdet”) viser klart, at for plejepersonalet i kommunernes ældrepleje stiger kvaliteten af den pleje, de tilbyder de ældre, når det psykiske arbejdsmiljø er godt. Rapporten viser en tydelig positiv sammenhæng mellem kvaliteten af den enkelte plejemedarbejders arbejde og ressourcerne i ældreplejen, dvs. antallet af ansatte plejemedarbejdere i kommunen i forhold til antallet af pensionister og deres plejebestand. Der er dog undtagelser fra den generelle observation, der antyder, at selvom mængden af personale og omfanget af

ressourcer synes at være en nødvendig forudsætning for at yde en høj kvalitet overfor de ældre, er det ikke altid tilstrækkeligt.

Resultaterne bekræfter samtidig, at medarbejderne i de enheder, hvor der ydes en god plejekvalitet, i højere grad ønsker at forsætte deres arbejde i ældreplejen, end tilfældet er i de øvrige enheder.

## **De unge nyuddannede**

Sammenhængen mellem den gode plejekvalitet (som medarbejderen selv beskriver den) og ønsket om at fortsætte arbejdet i ældreplejen findes dog tilsyneladende ikke blandt de yngre medarbejdere. Dette understreger, at der for den unge gruppe af medarbejdere er behov for en særlig og målrettet indsats.

Rapporterne viser, at der er problemer med at fastholde de unge i erhvervet og tegner et billede af en ung medarbejdergruppe som med hensyn til sygefravær, engagement i arbejdet, forventninger om at forlade ældreplejen og kvalitetsopfattelse skiller sig negativt ud, og hvor behovet for en særlig indsats derfor synes påtrængende.

I den forbindelse fremtræder det uheldigt, at en stor del af de nyuddannede SOSU'er mod eget ønske – og trods en generel mangel på arbejdskraft – kun har kunnet opnå ansættelse på deltid frem for på fuld tid (rapport nr. 15, "Arbejdstider i ældreplejen").

## **Ledelseskvalitet og fysisk arbejdsmiljø**

For det andet fremstår ledelseskvalitet og fysisk arbejdsmiljø på tværs af rapporterne som to nøgleelementer, der vil kunne bidrage til at forbedre arbejdsmiljø og fremme rekruttering og fastholdelse af medarbejdere indenfor SOSU-branchen.

I en detaljeret undersøgelse af sammenhængen mellem ledelseskvalitet og de ansattes arbejdssituation (rapport nr. 8, "Ledelse i ældreplejen") påviser forskerne, at faktorer, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø og organiseringen af arbejdet har betydning for medarbejdernes oplevelse af ledelseskvaliteten. Rapporten viser også, at kvaliteten af den daglige ledelse hænger tæt sammen med medarbejdernes trivsel og deres ønske om at forblive på arbejdspladsen. Samtidig illustrerer en anden af rapporterne (rapport nr. 9, "Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i ældreplejen"), hvordan to forskellige ledelsesstile har hver sin tætte sammenhæng med medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø, trivsel og tilfredshed med arbejdet.

Hvad angår det fysiske arbejdsmiljø, spiller dette ikke overraskende en central rolle for SOSU-gruppens sygefravær og fastholdelse i arbejdet, og karakteristikkene af arbejdet som "tungt og belastende" medvirker til, at området ikke fremstår som attraktivt for nye medarbejdere.

Rapport nr. 14 ("Fysiske belastninger i plejearbejdet") bekræfter, at det egentlige plejearbejde i ældreplejen er fysisk belastende. SOSU-gruppen har en markant overhyppighed af besvær i bevægeapparatet (muskelskeletbesvær) i forhold til ældreplejens administrativt ansatte. Det er specielt ansatte på plejehjem, der har mange daglige forflytninger af brugerne, og antallet er på niveau med de mest belastede hospitalsafdelinger i landet.

Samtidig viser resultaterne, at omkring 20 procent af SOSU-gruppen – i et ikke ubetydeligt omfang – foretager forflytninger af de ældre uden brug af hjælpemidler, ligesom op mod en tredjedel af SOSU-gruppen ofte eller nogle gange foretager forflytninger, som de selv føler er uforsvarlige. Et positivt resultat er, at der kan ses en moderat, men dog klar nedgang i plejegruppens rygbesvær i de kommuner, som har investeret mest i tekniske hjælpemidler.

## Højt sygefravær

Som et tredje nøgleelement sætter flere af rapporterne fokus på sygefravær, rekruttering og fastholdelse. Allerede i dag er der store problemer med at opretholde en tilstrækkelig mængde kvalificeret arbejdskraft indenfor ældreområdet. Og med en forudset stigning i antallet af plejekrævende ældre i Danmark, kan man forvente, at problemet stiger yderligere i de kommende år. I den sammenhæng er SOSU-gruppens høje sygefravær i kombination med problemerne med at rekruttere og fastholde medarbejdere i sektoren en ”tikkende bombe” under ældreområdet.

I det omfang arbejdsmiljøet resulterer i sygefravær, rekrutteringsproblemer, stor udskiftning af personale, vikarproblemer og flere fejl, er der meget håndgribelige eksempler på, hvordan et dårligt arbejdsmiljø ultimativt påvirker kvaliteten af de offentlige ydelser.

I rapport nr. 11 og 12 (”Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning med andre grupper” og ”Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning mellem forskellige grupper af plejemedarbejdere”) dokumenter forskerne, hvordan en række faktorer i arbejdsmiljøet hænger sammen med et øget sygefravær. Det gælder f. eks. høje fysiske belastninger i arbejdet på grund af ubekvemme arbejdsstillinger og bevægelser, høj oplevet fysisk anstrengelse, høje psykiske krav, mobning samt forekomst af vold og trusler. Individuelle faktorer, som f.eks. overvægt og rygning, spiller også en vigtig rolle for sygefraværet, men det er karakteristisk, at der ligger et endog meget stort potentiale for forebyggelse i at forbedre medarbejdernes arbejdsmiljø.

## Fastholdelse og rekruttering af nye medarbejdere

Tilsvarende viser rapport nr. 13 (”Fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen”), at tilstedeværelsen af en række positive arbejdsmiljøfaktorer har en klar sammenhæng med medarbejdernes forventning om at forblive på deres arbejdsplads. Disse positive arbejdsmiljøfaktorer omfatter involvering i arbejdspladsen, oplevelse af mening i arbejdet, trivsel, udviklingsmuligheder samt ledelseskvalitet. Endelig viser det sig, at medarbejdernes egen oplevelse af om arbejdet er fysisk belastende eller ej, også har en sammenhæng med deres forventning om at forblive på arbejdspladsen. Derimod viser det sig overraskende, at arbejdstempo og arbejdsmængde tilsyneladende har mindre sammenhæng med fastholdelsen af medarbejderne.

Rekrutteringen af nye medarbejdere til ældreplejen er – udover reduktion i sygefraværet og en øget fastholdelse af medarbejderne – endnu en afgørende faktor i bestræbelserne på at sikre et tilstrækkeligt personale. Det er således positivt, at rapport nr. 5 (”SOSU’er årgang 2004 – det første år”) viser, at langt hovedparten af de nyuddannede SOSU-hjælpere og -assistenter – i alt 84 procent – som forlod uddannelsen i 2004, var i arbejde som SOSU’er et år senere. Af de resterende 16 procent var halvdelen under videre uddannelse enten som SOSU-assistenter eller som sygeplejersker.

Rapport nr. 6 (”Arbejdsmiljøet i institutionelle miljøer, i hjemmeplejen og i integrerede enheder i ældreplejen i Danmark”) ser på arbejdsmiljøet for plejepersonalet henholdsvis på plejehjem, i hjemmeplejen og i integrerede enheder. Resultaterne viser, at arbejdsmiljøet i de tre personalegrupper generelt set er relativt ensartet – selvom de ansatte på plejehjemmene på visse punkter skiller sig negativt ud, idet de oplever større fysiske belastninger, flere tilfælde af vold og trusler og udviser lavere arbejdsglæde end de ansatte i hjemmeplejen. Hvad angår medarbejdernes ønsker om at forblive i arbejdet og deres almene tilfredshed med arbejdet er disse også ret ens, uanset om man spørger medarbejderne på plejehjem, i hjemmeplejen eller i de integrerede enheder,

## **Indvandrere i SOSU-branchen**

Væsentligt og positivt er det, at en af de arbejdskraftreserver, som der er store forventninger til, nemlig indvandrerne, på en række områder fungerer godt i arbejdet som SOSU'er. Ikke-vestlige indvandrere oplever en høj ledelseskvalitet og en høj grad af indflydelse i arbejdet i følge rapport nr. 7 ("Arbejds miljøforhold for SOSU-uddannede indvandrere i Danmark").

Ikke-vestlige indvandrere har desuden også et lavere sygefravær og en større forventning om at forblive på deres arbejdsplads end danskere med samme uddannelse. Til gengæld synes mobning fra især brugere at være et problem.

## **Vold og trusler**

Sidst, men ikke mindst sætter rapport nr. 16 ("Vold og trusler i ældreplejen") fokus på vold og trusler, som også repræsenterer nogle negative aspekter ved arbejdsmiljøet indenfor det kommunale ældreområde. Netop vold og trusler har en væsentlig indflydelse på de ansattes trivsel og helbred.

Rapporten dokumenterer, at knap seks procent af alle plejemedarbejdere i ældreplejen bliver udsat for fysisk vold og knap ti procent for trusler dagligt til månedligt. Og mere end 17 procent svarer, at de bliver udsat for vold, og 27 procent for trusler af og til.

Rapporten viser også, hvordan episoderne specielt belaster de yngre medarbejdere og synes knyttet til arbejdsopgaver, som medfører hyppig fysisk kontakt med brugerne, hvorfor vold og trusler hyppigst forekommer på plejehjemmene.

## RESULTATER OG KONKLUSIONER

På de følgende sider er der for hver af de tolv rapporter lavet korte oversigter over resultater og hovedkonklusioner. For hver rapport findes en kort indledning, et beskrevet formål samt resultaterne af undersøgelserne.

Hvis man vil mere i dybden med de enkelte undersøgelser, deres data, analyser og resultater, henvises til de faglige rapporter eller til [www.arbejdsmiljoforskning.dk/SOSU-udgivelser](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/SOSU-udgivelser), hvorfra man kan downloade de faglige rapporter.



## DET FØRSTE ÅR EFTER ENDT UDDANNELSE

De allerfleste nyuddannede SOSU'er fra årgang 2004 – i alt 84 procent – viser sig at være i arbejde som SOSU'er et år efter endt uddannelse og kun 7 procent har helt forladt social- og sundhedssektoren. Undersøgelsen af deres arbejdsmiljø, helbred og ressourcer et år frem viser flere bemærkelsesværdige resultater. På den positive side er der generelt en følelse af sammenhæng i tilværelsen og en høj selv vurderet muskelstyrke. På den negative side tæller blandt andet en høj forekomst af hudproblemer.

### Indledning

Arbejdet indenfor social- og sundhedssektoren indebærer en række specielle forhold for medarbejderne. Et forhold er, at der i nogle arbejdsituationer både er høje fysiske belastninger og uhensigtsmæssige psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, ofte i en uheldig kombination. Et andet forhold er, at der blandt plejepersonalet er en høj forekomst af muskelskeletbevær og langvarigt sygefravær. Et tredje forhold er, at der indenfor området er en forekomst af ulykker, vold og trusler samt store problemer med at rekruttere og fastholde medarbejdere.

### Formål

Formålet med denne undersøgelse er at beskrive forholdene for de nyuddannede SOSU-hjælpere og -assistenter med henblik på at finde ud af, hvad der har betydning for, om de får et arbejde, hvor de arbejder, om de bliver i jobbet eller forlader det, hvordan deres fysiske og psykosociale arbejdsmiljø er, og hvordan det fysiske og psykiske helbred og ressourcer er.

Denne rapport omfatter resultater fra basisundersøgelsen ved uddannelsens afslutning og fra første opfølgingsundersøgelse ét år efter.

#### Hvem er SOSU'er årgang 2004?

Der er tale om en årgang af social- og sundhedshjælpere og -assistenter, der afsluttede deres uddannelse i 2004, i alt ca. 3.700 personer. I denne undersøgelse bliver de fulgt fra studieafslutningen og et år frem.

### Resultater

#### *Tilknytning til arbejdsmarkedet et år efter endt SOSU-uddannelse*

93 procent af deltagerne er ansat eller under uddannelse indenfor social- og sundhedssektoren.

- 84,4 procent af de 3.708 deltagere i undersøgelsen (3.128) arbejder som SOSU'er.
- 8,3 procent af deltagerne (307 personer) er under videre uddannelse indenfor social- og sundhedssektoren. Gruppen består af SOSU-hjælpere, der uddanner sig til SOSU-assistenter eller SOSU-assistenter, der er i gang med en uddannelse til sygeplejersker.



7 procent af deltagerne har forladt arbejdet som SOSU.

- 1,2 procent af deltagerne (46 personer) er i gang med en uddannelse, der ikke knytter sig til social- og sundhedssektoren.
- 3,4 procent af deltagerne (125 personer) er i andet arbejde end SOSU-arbejde.
- 1,9 procent af deltagerne (71 personer) er ikke i arbejde.

Under én procent (31 personer) har ikke svaret på spørgsmålet om arbejds- og uddannelsesstatus.

### *Psykiske ressourcer*

#### **Tiltro til egne handleevner**

- Graden af tiltro til egne handleevner er uændret fra 2004 til 2005. Ved graden af tiltro til egne handleevner menes tro på, at man kan overvinde vanskeligheder, løse problemer og selv gennemføre handlinger. På engelsk kaldes begrebet 'Self-efficacy'.
- Der er ingen forskel i graden af tiltro til egne handleevner mellem de forskellige aldersgrupper, og om man er SOSU-hjælper eller -assistent.
- Forekomsten af lænderygbesvær er højere blandt SOSU'er med lav grad af tiltro til egne handleevner.
- Der er en positiv sammenhæng mellem graden af tiltro til egne handleevner ved uddannelsens afslutning og oplevelsen af mening og indflydelse i arbejdet ét år senere.

#### **Oplevelse af sammenhæng i tilværelsen**

- SOSU'er har en stærk oplevelse af sammenhæng i tilværelsen både ved uddannelsens afslutning og et år efter. Ved sammenhæng i tilværelsen menes en oplevelse af meningsfuldhed, forudsigelighed og om man kan håndtere, de krav man stilles overfor. På engelsk kaldes begrebet 'Sense of Coherence'.
- SOSU-assistenten har en stærkere oplevelse af sammenhæng i tilværelsen end SOSU-hjælperen.
- Unge SOSU'er i begge grupper har en svagere oplevelse af sammenhæng i tilværelsen end dem, som er ca. 30 år eller ældre.
- Oplevelsen af sammenhæng i tilværelsen bliver stærkere i det første år efter uddannelsen, hvor SOSU'erne er kommet ud på arbejdsmarkedet.
- De mandlige SOSU'ers oplevelse af sammenhæng i tilværelsen er lidt svagere end de kvindelige ved uddannelsens afslutning. Et år efter er der ingen forskel. De SOSU-assistenten, der var blevet udsat for vold under uddannelsen eller tidligere, har en svagere oplevelse af sammenhæng i tilværelsen et år efter uddannelsens afslutning end de SOSU-assistenten, som ikke har været udsat for vold.

### *Psykisk helbred*

Det psykiske helbred er målt som psykisk energi og mentalt helbred blandt dem, som har SOSU-arbejde et år efter endt uddannelse. Ligger man lavt på disse skalaer, betegnes det som henholdsvis psykisk træthed og depressive symptomer.

- SOSU-assistenten oplever en højere grad af psykisk energi og et bedre mentalt helbred end SOSU-hjælperen.

- Der er ingen forskel i det psykiske helbred mellem SOSU'er, som arbejder på plejehjem og SOSU'er i hjemmeplejen. Til gengæld har SOSU-assistenten, der arbejder på sygehus, et bedre psykisk helbred.
- De yngste SOSU-hjælpere har det dårligste psykiske helbred, sammenlignet med de ældre SOSU-hjælpere.
- Blandt SOSU-assistenten er der ingen forskel i graden af psykisk træthed mellem de forskellige aldersgrupper. Til gengæld rapporterer de ældste SOSU-assistenten hyppigst om depressive symptomer.

### *Fysisk arbejdsmiljø*

Et år efter endt uddannelse vurderer SOSU'erne deres fysiske arbejdsmiljø ud fra spørgsmål om personhåndtering, arbejdsstillinger og tunge løft. Ca. halvdelen har tre til ti daglige forflytninger og løfter ofte eller meget ofte byrder op til syv kg med ret eller fremadbøjet ryg. Ti procent har mere end ti daglige forflytninger, løfter ofte eller meget ofte mere end 30 kg eller flytter ofte eller meget ofte en bruger alene, selv om de burde være to om det.

SOSU'erne arbejder ofte i akavede stillinger. For eksempel angiver 25 procent "ofte" eller "meget ofte" at arbejde med ryggen meget fremadbøjet, og 46 procent angiver "ofte" eller "meget ofte" at arbejde i hugsiddende stilling.

- Op til en tredjedel af dem, der er i arbejde et år efter uddannelsen, føler sig ikke optimalt rustede til at udføre personhåndtering, enten på grund af mangelfuld oplæring i, hvordan man flytter de ældre, eller på grund af utilstrækkelige tekniske hjælpemidler og instruktion i deres anvendelse.
- 81 procent af de nyuddannede SOSU'er vurderer, at deres arbejdsevne i forhold til de fysiske krav er god eller meget god.
- I ældreplejen er det ansættelsesstedet og ikke uddannelsen, der betyder noget for den fysiske eksponering: Ansatte på plejehjem har mange personhåndtering uanset uddannelse. Ansatte i hjemmeplejen har færre personhåndtering.

### *Fysisk helbred*

- Ved uddannelsens afslutning havde 62 procent af de nyuddannede SOSU'er haft nakkebesvær det seneste år, 51 procent havde haft besvær i lænderyggen, 43 procent havde haft besvær i skuldrene og 26 procent havde haft besvær i knæene.
- Efter ét år i arbejde var nakkebesværet lidt lavere (60 procent), mens besværet i skuldre (49 procent), lænd (65 procent) og knæ (33 procent) var signifikant forøget.
- Lænderyg- og nakkebesvær det seneste år var mindre hyppigt blandt de ældste nyuddannede, mens der ikke var forskel på skulder- og knæbesværet blandt ældre og yngre nyuddannede.

Bevægeapparatbesværet var ens blandt ansatte på plejehjem, i hjemmeplejen og på sygehuse og blandt hjælpere og assistenter.

### *Hudproblemer*

- Hyppighed af hudproblemer lige efter endt uddannelse er på ca. 20 procent.
- Ét år efter endt uddannelse var hyppigheden af hudproblemer steget til ca. 30 procent.

Et år efter SOSU'erne afsluttede deres uddannelse, kan forskerne registrere en relativ stigning i hudproblemerne hos SOSU'erne på 50 procent. I basisundersøgelsen har kvinderne signifikant

flere hudproblemer end mændene. Der er ikke forskel på hudproblemerne hos SOSU-hjælpere og SOSU-assistenten. De yngre aldersgrupper har signifikant flere hudproblemer end dem over 40 år. SOSU'er, der arbejder på plejehjem og i hjemmeplejen, har flere hudproblemer end dem, der arbejdede på sygehuse. Forekomsten af hudproblemer hos SOSU'er et år efter endt uddannelse er størst i gruppen, der fik SOSU-arbejde, hos dem der er under 40 år, og især hos dem, der allerede havde hudproblemer ved uddannelsens afslutning.

### *Fysiske ressourcer*

SOSU'erne vurderede i undersøgelsen deres fysiske ressourcer i relation til jævnaldrende af samme køn:

- De kvindelige SOSU'er vurderede både deres muskelstyrke og balance til at være over gennemsnittet i forhold til jævnaldrende kvinder.
- Konditionen blev vurderet til at være på samme niveau som jævnaldrende kvinder.
- Jo ældre de kvindelige SOSU'er er, jo bedre vurderer de deres kondition og muskelstyrke i forhold til jævnaldrende.
- SOSU'er vurderer deres fysiske ressourcer ens uanset i hvilket regi, de arbejder, og uanset om de er hjælpere eller assistenter.

### *Sundhedsadfærd*

Folks sundhed og helbred på jobbet bliver ikke kun påvirket af faktorer i arbejdsmiljøet. Livsstilen kan også spille en rolle. Hvad angår livsstilen, viser undersøgelsen, at 2 procent af SOSU'erne er undervægtige, 57 procent er normalvægtige, mens 41 procent er overvægtige eller svært overvægtige. 56 procent af SOSU'erne er ikke-rygere eller tidligere rygere, mens 44 procent ryger. Ca. 75 procent spiser frugt og grøntsager én eller flere gange om dagen, mens ca. 25 procent spiser frugt og grøntsager mindre end én gang om dagen. Ca. 92 procent er let, moderat eller meget fysisk aktive i fritiden, mens ca. 8 procent er næsten fysisk inaktive i fritiden.

### *Mænd i SOSU-uddannelserne*

SOSU-branchen er kendetegnet ved at være et kvindedomineret erhverv.

- Andelen af mænd, der vælger at tage en SOSU-uddannelse er ca. 5 procent på både SOSU-hjælper- og -assistentuddannelsen.
- Andelen af mænd, der uddanner sig til SOSU'er i Københavnsområdet er større end i resten af landet, dvs. 13 procent i Københavnsområdet mod 4 procent i resten af landet.

Mandlige SOSU'er adskiller sig ikke fra kvindelige, hvad angår motivation til at vælge uddannelse, hvilken type SOSU-arbejdsplads de arbejder på et år efter uddannelse, selv vurderet helbred, lænderygsbesvær eller antal sygedage. Derimod er mandlige SOSU'er ældre end de kvindelige, når de afslutter deres uddannelse og færre af dem har hjemmeboende børn.

**Læs hele rapporten:** SOSU'er årgang 2004 – det første år. Arbejdsmarkedstilknytning, arbejdsmiljø, ressourcer og helbred. Redaktion: Anne Faber. Forfattere: Anne Faber, Kirsten Nabe-Nielsen, Hanne Giver, Jette Nygaard Jensen, Mari-Ann Flyvholm, Jesper Strøyer, Isabella Gomes Carneiro, Annie Høgh. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 5.

## SAMMENLIGNING AF ARBEJDSMILJØET BLANDT TRE GRUPPER I ÆLDREPLEJEN

Arbejdsmiljøet for plejepersonalet på plejehjem og i hjemmeplejen er generelt set relativt ens. For ansatte på plejehjem gælder dog, at de oplever større fysiske belastninger i plejearbejdet, at de er udsat for flere tilfælde af vold og trusler, og at de udviser lavere arbejdsglæde. Derimod er der ingen forskelle mellem medarbejderne på plejehjem, i hjemmeplejen og i integrerede enheder, hvad angår deres ønsker om at forblive i arbejdet og deres almene tilfredshed med arbejdet.

### Indledning

Uanset om medarbejderne på ældreområdet arbejder på plejehjem, i hjemmeplejen eller i integrerede enheder, betragtes de ofte som en samlet gruppe, der varetager forholdsvis identiske arbejdsopgaver – nemlig levering af pleje og omsorg overfor ældre medborgere.

Ser man nærmere på de medarbejdere, der tager sig af plejen af de ældre, finder man imidlertid store forskelle, både hvad angår de arbejdsopgaver, de varetager, og hvad angår de grupper af ældre, som de servicerer. Spørgsmålet er om disse forskelle afspejler sig i det psykiske og fysiske arbejdsmiljø i de tre medarbejdergrupper?

På den ene side forekommer arbejdet med stærkt plejkrævende ældre på plejehjem og i beskyttede boliger umiddelbart mere krævende end arbejdet med ældre, der bor i deres eget hjem og blot har brug for lettere støtte for at få hverdagen til at fungere. 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 for medarbejdere på plejehjem, som typisk arbejder sammen med flere kollegaer, og dermed også har større muligheder for kollegial støtte og opbakning.

### Formål

Formålet er at beskrive arbejdsmiljøet for medarbejdere på plejehjem, i hjemmeplejen og i integrerede enheder. Sigtet er at få en mere specifik viden og identificere de områder i arbejdsmiljøet, hvor de tre medarbejdergrupper i særlig grad oplever problemer. En sådan viden er en forudsætning for at kunne iværksætte målrettede tiltag, der kan forbedre arbejdsmiljøet for de tre grupper af medarbejdere.

#### Tre grupper af medarbejdere

Medarbejderne i ældreplejen i Danmark kan inddeles i tre medarbejdergrupper, der arbejder i:

- Institutionelle miljøer, dvs. medarbejdere på plejehjem – også kaldet indegrupper
- Folks eget hjem, dvs. medarbejdere i hjemmeplejen – også kaldet udegrupper
- Integrerede enheder, dvs. medarbejdere, der både arbejder på plejehjem og i hjemmeplejen

## Resultater

Når man sammenligner arbejdsmiljøet i udegrupperne, indegrupperne og i de integrerede enheder, er det overordnede indtryk, at det især er indegrupperne, der har problemer. I indegrupperne er der nogle ubalancer mellem krav i arbejdet og de ressourcer, som arbejdet indeholder – fx udviklingsmuligheder og indflydelse på egne arbejdsforhold. For indegrupperne viser resultaterne en lavere arbejdsglæde og en højere forekomst af træthed relateret til klienterne end hos de øvrige grupper. Dette kan være potentielle symptomer på problemerne med ubalancen mellem krav og ressourcer i arbejdet.

## Arbejdstid og sygefravær i de tre grupper

### *Arbejdstid*

Der er kun små forskelle i den faktiske arbejdstid i de tre grupper:

- Medarbejderne i de tre grupper har en gennemsnitlig arbejdstid på omkring 33 timer om ugen, når ekstravagter og bijob medregnes i arbejdstiden.
- Medarbejderne i indegrupperne og i de integrerede enheder påtager sig i højere grad ekstravagter end medarbejderne i udegrupperne.

### *Sygefravær*

- Det selvrapporterede sygefravær varierer mellem 10,5 og 12,5 dage om året i de tre grupper.
- Medarbejderne i udegrupperne har det højeste sygefravær.
- Medarbejderne i de integrerede enheder har det laveste sygefravær.

## Oplevelse af krav i arbejdet for de tre grupper

### *Psykiske krav*

Resultaterne viser overraskende små forskelle mellem medarbejderne i de tre grupper:

- 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.
- Der findes ikke nævneværdige forskelle i de tre medarbejdergruppers oplevelse af arbejdsmængde og følelsesmæssige krav i arbejdet.

### *Fysiske krav*

- Medarbejderne i indegrupperne oplever højere fysiske belastninger end kollegerne i de integrerede enheder og i udegrupperne.
- En stor del af medarbejderne i indegrupperne foretager mange personforflytninger i løbet af en arbejdsdag.
- Medarbejderne i indegrupperne udviser en højere grad af risikoadfærd end medarbejderne i de andre grupper. Relativt mange medarbejdere i denne gruppe tilkendegiver, at de ofte forflytter en patient alene, hvor der burde være flere medarbejdere om opgaven.

## Oplevelser af smerter og krænkende adfærd i de tre grupper

### *Smerter i bevægeapparatet*

De fysiske belastninger, som medarbejderne i indegrupperne oplever i deres arbejde, har ikke umiddelbart målelige konsekvenser i forhold til de to andre grupper:

- Forekomsten af smerter i bevægeapparatet er stort set ens i de tre medarbejdergrupper.
- Forekomsten af lænderygulykker, dvs. arbejdsulykker, hvor medarbejderne kommer til skade med lænderyggen, er stort set ens i de tre medarbejdergrupper

### *Krænkende adfærd*

- Medarbejderne i indegrupperne oplever flere krænkelse fra brugerne i form af vold og trusler end i de andre to grupper.
- Der er kun mindre forskelle i forekomsten af sex-chikane og mobning mellem de tre medarbejdergrupper.

## Oplevelse af ressourcer i arbejdet i de tre grupper

Når de fysiske og psykiske krav i arbejdet er høje, kan det have betydning for medarbejdernes trivsel og tilfredshed i arbejdet. Høje krav i arbejdet udgør dog ikke nødvendigvis et problem, hvis disse krav modsvares af en række tilsvarende ressourcer i arbejdsmiljøet. Nedenfor ses de resultater, der viser, hvorledes medarbejderne i de tre grupper oplever en række ressourcer i arbejdsmiljøet.

### *Arbejdsrelaterede ressourcer*

Forskerne har undersøgt medarbejdernes oplevelse af fire typer af ressourcer, der knytter sig til deres plejearbejde. Disse ressourcer er 1) indflydelse i arbejdet, 2) udviklingsmuligheder i arbejdet, 3) mening i arbejdet og 4) involvering i arbejdspladsen. Alle fire ressourcer har central betydning for medarbejdernes oplevelse af 'kvalitet' i arbejdslivet.

- Hvad angår oplevelsen af indflydelse i arbejdet, udviklingsmuligheder i arbejdet eller mening i arbejdet, er der ikke nævneværdig forskel på de tre medarbejdergrupper.
- Hvad angår graden af involvering i arbejdet, er der er ikke forskel på de tre grupper.

### *Organisatoriske ressourcer*

Forskerne har undersøgt de organisatoriske ressourcer i arbejdet ved at se på fire aspekter, som drejer sig om medarbejdernes oplevelse af 1) forudsigelighed i arbejdet, 2) rolleklarhed og 3) rollekonflikter i arbejdet samt 4) oplevelsen af ledelseskvalitet.

- Oplevelsen af ledelseskvalitet, forudsigelighed, rolleklarhed og rollekonflikter adskiller sig kun ved små forskelle mellem de tre medarbejdergrupper.

## Velbefindende og jobtilfredshed blandt de tre grupper

### *Trivsel og velbefindende*

Forskerne har undersøgt medarbejdernes velbefindende i de tre grupper via fem indikatorer på såkaldt individuelt velbefindende. Disse indikatorer er 1) selvvurderet helbred, 2) trivsel, 3) arbejdsglæde, 4) klientrelateret træthed og 5) oplevelsen af gensidighed i grupperelationer.

- Trivsel, oplevelsen af gensidighed i grupperelationer og selvvurderet helbred er stort set ens i de tre grupper.

- Arbejdsglæden er lidt lavere og forekomsten af klientrelateret træthed lidt højere for medarbejderne i indegrupperne end for medarbejderne i de to andre grupper. Klientrelateret træthed viser sig ved, at medarbejderne i stigende grad oplever arbejdet med brugerne som belastende.

#### *Tilfredshed med arbejdet*

- Tilfredsheden med arbejdet er stort set ens i de tre grupper.
- Potentialet for at fastholde medarbejderne i arbejde er stort set ens i de tre grupper.

**Læs hele rapporten:** Arbejdsmiljøet i institutionelle miljøer, i hjemmeplejen og i integrerede enheder i ældreplejen i Danmark. Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse. Thomas Clausen og Vilhelm Borg. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 6.

## INDVANDRERE I SOSU-BRANCHEN

Social- og sundhedsuddannede indvandrere i ældreplejen har et bedre arbejdsmiljø end forventet, set i forhold til danskere med samme uddannelse. Det gælder især deres oplevelse af visse områder af det psykiske arbejdsmiljø. Men der er også nogle problematiske arbejdsmiljøforhold for indvandrerne.

### Indledning

Den aktuelle mangel på arbejdskraft giver nye jobmuligheder for ledige indvandrere, der har lyst til at arbejde inden for f.eks. social- og sundhedsområdet. Social- og sundhedsskolerne melder om en stigende optagelse af indvandrere af begge køn. Samtidig vil der i de kommende år være et øget behov for at sikre, at flere mennesker med en anden etnisk baggrund end dansk får en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt at skaffe ny viden om, hvordan indvandrere vurderer deres arbejdsmiljø, og hvorvidt der er særlige forhold, der gør sig gældende for disse mennesker på det danske arbejdsmarked. Ingen tidligere undersøgelser af SOSU'ers arbejdsmiljø fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har inddraget indvandrere i analyserne. I denne undersøgelse har forskerne fokuseret på arbejdsmiljøforhold for social- og sundhedsuddannede indvandrere. Resultaterne, der præsenteres her, gælder kun for indvandrere fra ikke-vestlige lande, dvs. lande udenfor blandt andet Europa og USA. I den faglige rapport kan man både se resultater for vestlige og ikke-vestlige indvandrere.

### Formål

Formålet med denne rapport er at beskrive arbejdsmiljøforhold og helbred for indvandrere i SOSU-branchen og sammenligne med danskere i branchen.

<b>I tabellen ses fordelingen af danskere, vestlige indvandrere og ikke-vestlige indvandrere blandt SOSU'er i arbejde i de to undersøgelser, som forskningsprojektet omfatter.</b>				
	<b>SOSU'er årgang 2004 (antal)</b>	<b>%</b>	<b>Arbejde i ældreplejen (antal)</b>	<b>%</b>
Danskere	2831	90,7	5768	95,7
Vestlige indvandrere	74	2,4	141	2,4
Ikke-vestlige indvandrere	216	6,9	116	1,9
<b>Total</b>	<b>3121</b>	<b>100</b>	<b>6025</b>	<b>100</b>

Danskere er defineret som personer, hvor mindst en af forældrene både er dansk statsborger og født i Danmark. Indvandrere defineres enten som født i udlandet af udenlandske forældre eller født i Danmark af udenlandske forældre. Indvandrere er i den faglige rapport yderligere inddelt efter oprindelsesland i indvandrere fra vestlige lande og indvandrere fra ikke-vestlige lande.



## Resultater

### Positive arbejdsmiljøfaktorer for indvandrere

#### *Tilknytning til arbejdsmarkedet – ligesom danskernes*

Indvandrere, der har taget en uddannelse som social- og sundhedshjælpere eller -assistenter, har samme tilknytning til arbejdsmarkedet som danskere med samme uddannelse et år efter endt uddannelse. Der er således ingen forskel mellem de to grupper, hverken når det gælder andelen af personer, der enten er under videre uddannelse, i arbejde eller er arbejdsløse.

#### *Forventninger til arbejdspladsen – en positiv forskel*

Indvandrerne har generelt større forventninger end danskere om at blive på den samme arbejdsplads indenfor en femårig periode.

#### *Det fysiske arbejdsmiljø – det samme som danskernes*

Forskerne fandt ingen forskelle mellem indvandrere og danskere, hvad angår det fysiske arbejdsmiljø. Begge grupper er generelt udsat for høje fysiske krav i det daglige arbejde. Forskerne undersøgte følgende forhold, som var ens for de to grupper: Antallet af forflytninger pr. dag (mere end ti forflytninger dagligt), hvor forflytning betyder at flytte en bruger fra en placering til en anden, anvendelsen af hjælpemidler, forekomsten af rygulykker eller besvær i lænderyggen.

#### *Det psykiske arbejdsmiljø – flere positive forskelle*

Forskerne fandt nogle vigtige, positive resultater for indvandrerne set i forhold til danskere.

- **Krav i arbejdet**  
Der er færre indvandrere end danskere, der oplever et højt arbejdstempo. Der er også færre indvandrere end danskere, der oplever høje krav om at skjule følelser.
- **Arbejdets indhold og organisering**  
Flere indvandrere end danskere oplever en høj grad af indflydelse i arbejdet. Flere indvandrerne end danskere oplever en høj grad af forudsigelighed i arbejdet.
- **Ledelse og social støtte**  
Der er ingen forskel på, hvordan indvandrerne og danskerne oplever rolleklarhed og rollekonflikter. Flere indvandrere end danskere oplever en høj ledelseskvalitet.

#### *Trusler, vold og uønsket seksuel opmærksomhed – flere positive forskelle*

Færre indvandrere end danskere føler, at de bliver udsat for trusler. I modsætning til danskere er der for de indvandrere, der udsættes for trusler, oftere tale om trusler fra en kollega eller leder end fra en bruger.

Færre indvandrere end danskere oplever en uønsket seksuel opmærksomhed.

#### *Trivsel – det samme som danskerne*

Der er ingen forskel på, hvordan indvandrere og danskere oplever trivslen på arbejdspladsen.

#### *Fravær – en positiv forskel*

Flere indvandrere end danskere svarer, at de har et lavt fravær fra arbejdspladsen, dvs. at de har mindre end seks fraværsdage årligt. Og der er færre indvandrere end danskere, som har et højt fravær, dvs. mere end 20 fraværsdage årligt.

## Negative arbejdsmiljøfaktorer for indvandrere

I undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø fandt forskerne en række vigtige, negative resultater for indvandrerne set i forhold til danskere.

### *Psykisk arbejdsmiljø – flere negative forskelle*

- **Krav i arbejdet**  
Flere indvandrere end danskere oplever høje følelsesmæssige krav i arbejdet.
- **Arbejdets indhold og organisering**  
Færre indvandrere end danskere oplever en høj grad af meningsfuldhed i det arbejde, de udfører.
- **Ledelse og social støtte**  
Indvandrere får mindre støtte fra kolleger end danskere, da færre indvandrere end danskere svarer, at de 'ofte' oplever støtte fra kolleger. Ligeledes er der flere indvandrere, der 'aldrig' oplever støtte fra kolleger sammenlignet med danskere.

### *Kvalitet i plejen af de ældre*

Færre indvandrere end danskere oplever, at de har mulighed for at yde en høj kvalitet i plejen af brugerne.

### *Mobning – negative forskelle*

Flere indvandrere end danskere oplever mobning. Flere indvandrere end danskere føler sig mobbet af brugerne.

### *Helbred – negative forskelle*

Færre indvandrere end danskere oplever et vældig godt helbred, og flere indvandrere oplever at have et dårligt helbred sammenlignet med danskere.

### *Søvnbesvær – en negativ forskel*

Flere indvandrere end danskere rapporterer om søvnproblemer.

**Læs hele rapporten:** Arbejdsmiljøforhold for SOSU-uddannede indvandrere i Danmark. Af Hanne Giver, Isabella Gomes Carneiro, Annie Høgh og Vilhelm Borg. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 7.



## LEDELSESKVALITET OG TRIVSEL I ÆLDREPLEJEN

Der findes en klar sammenhæng mellem ledelseskvaliteten i ældreplejen og de ansattes oplevelse af deres arbejdsmiljø. Den nærmeste leder påvirker også medarbejdernes trivsel og deres ønske om at forblive på arbejdspladsen. Ledelseskvaliteten på ældreområdet vil derfor spille en central rolle for, om man fremover både kan skaffe og fastholde medarbejdere på området.

### Indledning

Ældreområdet vil i de kommende årtier stå overfor en række udfordringer. På den ene side bliver der flere ældre medborgere i Danmark, hvilket må forventes at resultere i en stigning i den fremtidige efterspørgsel efter pleje og omsorg.

På den anden side oplever ældreområdet allerede nu i stigende grad problemer med at fastholde og rekruttere det personale, der er behov for, for at kunne imødekomme behovet for pleje af høj kvalitet. Den daglige ledelse i ældreplejen formodes at have stor betydning for områdets muligheder for at fastholde og rekruttere de medarbejdere, der er behov for nu og i fremtiden.

### Formål

Formålet med denne undersøgelse er at undersøge kvaliteten af ledelsen på ældreområdet i Danmark ud fra tre temaer: 1) Hvad er medarbejdernes oplevelse af ledelseskvaliteten i ældreplejen, og hvordan er den sammenlignet med danske lønmodtagere generelt? 2) Hvilke faktorer hænger sammen med oplevelsen af ledelseskvalitet? og 3) hvordan hænger den oplevede ledelseskvalitet sammen med medarbejdernes velbefindende og deres ønske om at blive på deres nuværende arbejdsplads?

### Resultater

#### Oplevet ledelseskvalitet sammenlignet med andre

*Ledelseskvaliteten i ældreplejen er bedre end andre steder*

Medarbejderne i ældreplejen er generelt godt tilfredse med deres nærmeste leder.

- Andelen af medarbejdere, der udtrykker tilfredshed med deres nærmeste leder er omtrent dobbelt så stor som andelen, der udtrykker utilfredshed.
- Medarbejderne i ældreplejen er lidt mere tilfredse med deres nærmeste leder end andre lønmodtagere. Sådan er det også for andre personalegrupper inden for Social- og Sundhedsområdet (BAR-SOSU).
- Den gennemsnitlige oplevede ledelseskvalitet på ældreområdet dækker over store forskelle mellem de kommuner og arbejdsenheder, der indgår i analyserne.

#### Faktorer, der har betydning for ledelseskvaliteten

Medarbejdernes oplevelse af ledelseskvaliteten hænger sammen med nogle forhold, der relaterer sig dels til en række organisatoriske faktorer og dels til det psykiske arbejdsmiljø på

arbejdspladsen. Derimod viser undersøgelsens resultater, at fysiske faktorer i arbejdsmiljøet ikke hænger sammen med medarbejdernes oplevelse af ledelseskvaliteten.

#### *Vigtige organisatoriske faktorer*

- I kommuner med en lav personalenormering viser medarbejderne sig at være mindre tilfredse med deres nærmeste leder end medarbejdere i kommuner med middel eller høje personalenormeringer.
- Medarbejdere i kommuner med tiltag indenfor sundhedsfremme, som f.eks. adgang til fysioterapi og massage, er mere tilfredse med ledelseskvaliteten end medarbejderne i andre kommuner.
- Medarbejdere i kommuner, der altid følger arbejdsulykker op med forebyggende aktiviteter, oplever en højere ledelseskvalitet, end medarbejdere i kommuner, hvor der kun af og til følges op på arbejdsulykker med forebyggende aktiviteter.

#### *Vigtige faktorer i arbejdsmiljøet*

- Medarbejdere i arbejdsenheder, hvor personalet oplever, at de har indflydelse og udviklingsmuligheder i deres arbejde, er mere tilfredse med deres nærmeste leder end gennemsnittet.
- Medarbejdere i arbejdsenheder, hvor personalet ofte oplever rollekonflikter og krav om at skjule følelser i arbejdet, oplever en lavere ledelseskvalitet end gennemsnittet af deres kolleger.
- Medarbejdere, der oplever et højt arbejdstempo er mindre tilfredse med deres nærmeste leder end medarbejdere, der oplever mere moderate tempokrav i arbejdet.

## **Ledelseskvalitet og medarbejdernes velbefindende**

Resultaterne viser, at ledelseskvaliteten har betydning for medarbejdernes oplevelse af deres arbejdsplads og deres arbejdsopgaver. Høj ledelseskvalitet hænger sammen med en lang række positive momenter i arbejdsmiljøet.

- I arbejdsenheder, hvor medarbejderne oplever en høj ledelseskvalitet, viser det sig, at medarbejderne er mere involverede i arbejdspladsen, og at de oplever en højere grad af mening i arbejdet end medarbejderne i arbejdsenheder med en lav oplevet ledelseskvalitet.
- Forekomsten af klientrelateret træthed, dvs. at medarbejderne i stigende grad oplever arbejdet med brugerne som belastende, er også lavere blandt medarbejdere i arbejdsenheder, hvor der anlægges en positiv vurdering af den nærmeste leder.
- I arbejdsenheder med høj ledelseskvalitet oplever medarbejderne at have bedre indbyrdes relationer til hinanden end i arbejdsenheder, hvor medarbejderne oplever en lav ledelseskvalitet.
- Flere medarbejdere udviser generel trivsel i arbejdsenheder, hvor medarbejderne oplever høj ledelseskvalitet end i arbejdsenheder med lav ledelseskvalitet.
- Medarbejdere i arbejdsenheder med en høj ledelseskvalitet oplever i højere grad end gennemsnittet et ønske om at blive ved med at arbejde på deres nuværende arbejdsplads.
- Der er en svag tendens til, at forekomsten af mobning er lavere i arbejdsenheder med en høj ledelseskvalitet end i arbejdsenheder, hvor medarbejderne oplever en lav ledelseskvalitet.

### Hvad er ledelseskvalitet?

Ledelse kan anskues som en praksis, der bl.a. indeholder fire aspekter:

- 1) Organisatorisk ledelse, der drejer sig om planlægningen af arbejdet på arbejdspladsen.
- 2) Personalededelse, der drejer sig om at ruste den enkelte medarbejder til at kunne løse sine arbejdsopgaver samt at etablere konstruktive relationer mellem medarbejderne, så de i samarbejde kan løfte de givne arbejdsopgaver.
- 3) Identitetsrelateret ledelse, der handler om etablering af meningsfulde relationer mellem medarbejdere og arbejdsplads således, at medarbejderne identificerer sig med arbejdspladsen og oplever medejerskab og mening i arbejdet.
- 4) Inspirerende ledelse, der drejer sig om at lederen fungerer som forbillede for sine medarbejdere og via sine handlinger og kompetencer inspirerer medarbejderne i deres måde at løse arbejdsopgaver på.

Medarbejderne i undersøgelsen blev bedt om at vurdere *deres nærmeste leder* på disse fire dimensioner.

**Læs hele rapporten:** Ledelse i ældreplejen. Sammenhænge mellem ledelseskvalitet og arbejdsmiljø i ældreplejen i Danmark. Af Thomas Clausen og Vilhelm Borg. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 8.



## LEDELSESSTIL, PSYKOSOCIALT ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Ledelsesstilen spiller en central rolle for medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø og for deres tilfredshed og trivsel. Forskerne undersøger to almindeligt anvendte ledelsesstile, nemlig transformationsledelse og noget-for-noget-ledelse. I ældreplejen viser noget-for-noget-ledelse en positiv sammenhæng med medarbejdernes indflydelse, rolleklarhed og mulighed for social støtte. Når lederen anvender transformationsledelse viser resultaterne, at medarbejderne oplever at have gode udviklingsmuligheder, at arbejdet er meningsfuldt, at de er involverede og har indflydelse. Desuden oplever medarbejderne en højere grad af rolleklarhed og lavere rollekonflikt i arbejdet. Ledelsesstilen spiller også en rolle i forhold til medarbejdernes trivsel og tilfredshed.

### Indledning

Ledelse foregår i et komplekst samspil mellem medarbejdere og ledere og de faktiske arbejdsbetingelser på den enkelte arbejdsplads. Undersøgelsen sætter fokus på to almindeligt anvendte ledelsesstile, nemlig transformationsledelse og noget-for-noget-ledelse.

Ledelsesstilene har visse lighedspunkter, men fungerer på forskellige niveauer og supplerer hinanden. Transformationsledelse kan betragtes som en overordnet ledelsesstrategi med fokus på medarbejdernes udvikling, motivation og selvstændighed, medens noget-for-noget-ledelse virker på det mere praktiske og opgavefokuserede plan. De fleste ledere anvender begge former for ledelse, alt afhængigt af den aktuelle situation, lederens erfaringer, personlige karakteristika og kvalifikationer.

#### Definitioner af de to ledelsesstile

- **Noget-for-noget-ledelse:** Det overordnede mål er at motivere medarbejderne til at yde mere. Det sker ved at opstille klare rammer og mål for medarbejderne. Lederen afgrænser de arbejdsmæssige rammer og udstikker retningslinier for medarbejdernes roller og ansvarsområder. Forholdet mellem leder og medarbejder tager form af et udvekslingsforhold, hvor det er tydeligt for alle, hvordan medarbejderne belønnes, når han eller hun lever op til de klare mål og forventninger, lederen har defineret. Belønningen kan f.eks. være i form af anerkendelse.
- **Transformationsledelse:** Det overordnede mål er at gøre medarbejderne i stand til at lede sig selv og udvikle nye idéer. Lederen viser vejen for medarbejderne frem for at kontrollere dem. Dette gør lederen bl.a. ved at formulere en klar vision, fungere som rollemodel, tage hensyn til den enkeltes muligheder og ønsker samt opmuntre til, at medarbejderne tager selvstændige beslutninger.

Undersøgelsen er gennemført i to plejecentre i en dansk kommunes ældrepleje. Lederne var overvejende mellemledere. I alt 447 ledere og medarbejdere udfyldte et spørgeskema. Heraf er 62 procent SOSU-assistent, 12 procent sygeplejersker og 8 procent har en anden sundhedsfaglig uddannelse. De resterende 18 procent har ingen sundhedsfaglig uddannelse.

Lederne og medarbejderne i plejecentrene udfyldte spørgeskemaer om det psykosociale arbejdsmiljø, medarbejdernes trivsel og tilfredshed med arbejdet samt ledernes ledelsesstil. Spørgsmålene er anerkendte mål for de to ledelsesstile og målrettet de karakteristika, som defi-



nerer ledelsesstile (se boksen). Ved en senere analyse kunne forskerne sammenholde de to ledelsesstile med medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø.

Undersøgelsen fokuserer særligt på ledelsesstilen transformationsledelse. For bl.a. at få et indblik i hvilke situationer og betingelser, der understøtter udøvelsen af transformationsledelse, besvarede lederne nogle spørgsmål på håndholdte computere. I to uger ringede computerne på otte tilfældige tidspunkter i arbejdstiden og stillede spørgsmål om, hvem lederne var sammen med, hvad de lavede, i hvilken grad de udøvede transformationsledelse (vha. syv forskellige spørgsmål) og hvordan de oplevede situationen.

## Formål

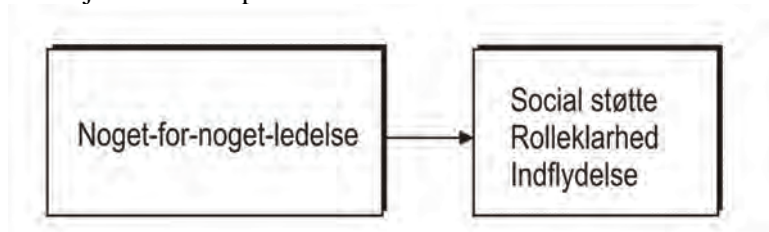
Forskning har vist, at ledelse spiller en vigtig rolle i forhold til medarbejdernes opfattelse af arbejdet og arbejdets vilkår.

Formålet med denne undersøgelse er at skabe viden om, hvordan ledere i ældreplejen via deres ledelsesstil kan have indflydelse på det psykosociale arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel og tilfredshed med arbejdet. Undersøgelsen har også til formål at belyse forskellige situationer og betingelser, som kan virke befordrende for udøvelsen af en bestemt ledelsesstil. Det kan være frugtbart at inddrage denne viden, når arbejdsmiljøet skal forbedres.

## Resultater

Undersøgelsens resultater viser, at

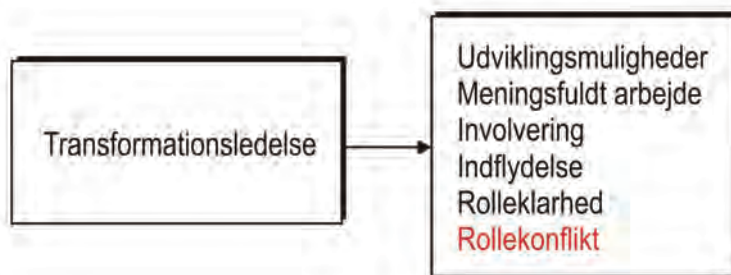
- 1) Noget-for-noget-ledelse i de to plejecentre har en sammenhæng med medarbejdernes oplevelse af at have indflydelse, rolleklarhed og mulighed for social støtte (se figur 1). Noget-for-noget-ledelse spiller også en rolle i forhold til medarbejdernes tilfredshed med arbejdet. Dette sker både direkte og indirekte igennem den sociale støtte på arbejdspladsen. Social støtte er, når enten leder eller kolleger giver hjælp og støtte og er villige til at lytte til arbejdsrelaterede problemer.



**Figur 1. Noget-for-noget-ledelse og medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø i ældreplejen**

- 2) Transformationsledelse i de to plejecentre forbindes med medarbejdernes oplevelse af, at arbejdet er meningsfuldt, at der er gode udviklingsmuligheder, at de har indflydelse og er involverede i arbejdet. Når lederen udøvede transformationsledelse, oplevede medarbejderne en højere grad af rolleklarhed og lavere rollekonflikt i arbejdet. Medarbejdernes involvering i arbejdet og den lave grad af rollekonflikt er medvirkende til, at medarbejderne trives og føler sig tilfredse med arbejdet.

I figur 2 er rollekonflikt fremhævet med rødt, fordi der er tale om et negativt forhold. Det betyder f.eks., at når der anvendes en høj grad af transformationsledelse, forekommer der en lav grad af rollekonflikt.



**Figur 2. Transformationsledelse og medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø i ældreplejen**

- 3) Der er forskellige situationer og dele af lederens eget arbejdsmiljø, som understøtter udøvelsen af transformationsledelse.

Lederne i de to plejecentre udøvede oftere transformationsledelse i de situationer, hvor de diskuterede eller evaluerede med medarbejderne. Graden af transformationsledelse var også højere, når lederen oplevede en lav grad af rollekonflikt, når arbejdet gik ubesværet og føltes som en belønning i sig selv, og når lederen oplevede rolleklarhed og følte sig involveret i arbejdet.

**Manual til undervisning og træning:** Forskningsprojektet har udviklet en manual til undervisning og træning af ledere i transformationsledelse. Den vil være tilgængelig i løbet af 2007.

**Læs hele rapporten:** Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i ældreplejen. Af Ann-Louise Holten og Karina Nielsen. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SO-SU-rapport nr. 9.



## RESSOURCER OG KVALITET I ÆLDREPLEJEN

Ifølge plejemedarbejdernes egen beskrivelse af deres arbejde, er kvaliteten af den pleje, de giver de ældre, bedre når det psykiske arbejdsmiljø i arbejdsenheden er godt, end når det er mindre godt. Til gengæld er kvaliteten mindre god når der er mange i arbejdsenheden, som oplever tidspres. Desuden er der forholdsvis mange medarbejdere, som ønsker at blive på deres arbejde i de enheder, hvor kvaliteten er høj, ifølge medarbejdernes egen beskrivelse. Denne sammenhæng findes dog tilsyneladende ikke blandt de yngre medarbejdere.

### Indledning

I ældreplejen i Danmark er der især tre forhold, som diskuteres ivrigt i disse år. For det første er det kommunernes ressourcer på ældreområdet, for det andet er det kvaliteten af den omsorg og service, som kommunerne yder de ældre, og for det tredje er det sikringen af et tilstrækkeligt antal kvalificerede medarbejdere til at tage sig af de ældre i fremtiden.

### Formål

Disse tre forhold belyses i undersøgelsen, hvis formål er at besvare to sammenhængende spørgsmål:

- 1) Hvad er forholdet mellem kommunernes ressourcer på ældre- og handicapområdet og kvaliteten i den enkelte plejemedarbejders arbejde, som hun selv beskriver det i svarene på syv standardiserede spørgsmål? (se faktaboksen)
- 2) Hvad er forholdet mellem den gennemsnitlige kvalitet i plejearbejdet i arbejdsenhederne, som beskrevet af medarbejderne selv, og den enkelte medarbejders ønsker og forventninger om at blive i arbejdet?

### Resultater

#### *Kvalitet og psykisk arbejdsmiljø*

- Kvaliteten i den enkelte medarbejders plejearbejde, som hun selv beskriver det (efterfølgende blot kaldet 'kvaliteten') bliver bedre, jo bedre det psykiske arbejdsmiljø er i den arbejdsenhed, som hun arbejder i. Det er især mulighederne for faglig udvikling og for indflydelse på arbejdet, der ser ud til at være vigtige faktorer for en god plejekvalitet.
- Den enkelte plejemedarbejders oplevelse af tidspres har kun en meget beskedent sammenhæng med kvaliteten af hendes arbejde, som hun selv beskriver det i svarene på de syv spørgsmål (se faktaboksen). Derimod påvirker den gennemsnitlige oplevelse af tidspres i *arbejdsenheden* kvaliteten af hendes arbejde. Hendes kollegers oplevelse af tidspres er altså vigtigere for kvaliteten af den enkelte plejemedarbejders plejearbejde end hendes egen oplevelse heraf.

#### *Kvalitet og uddannelsesniveau*

- Der er ingen sammenhæng mellem uddannelsesniveaut i kommunen og kvaliteten i den enkelte medarbejders plejearbejde, som hun beskriver det i svarene på de syv spørgsmål. Således er der ingen sammenhæng mellem plejekvaliteten og andelen af ple-

jemedarbejdere i en kommune, der er uden plejefaglig uddannelse. Og der er heller ingen sammenhæng mellem plejekvaliteten og andelen af plejemedarbejdere, som har den lange social- og sundhedsfaglige uddannelse til social- og sundhedsassistent.

#### *Kvalitet og personalenormering*

- Der er en positiv sammenhæng mellem kvaliteten i den enkelte plejemedarbejders arbejde og antallet af plejemedarbejdere, der er ansat i kommunen i forhold til antallet af pensionister og deres plejebestand, hvilket i rapporten kaldes ”kommunens relative normering”. Det gælder for 35 ud af de 36 kommuner, der deltog i undersøgelsen. Sat på spidsen er det sådan, at jo flere der er om opgaven, desto bedre er kvaliteten i den enkeltes arbejde. Den relative normering forklarer langt fra hele forskellen mellem kommunerne i den gennemsnitlige kvalitet i medarbejdernes plejearbejde, som disse selv har beskrevet det i svarene på de syv spørgsmål. Men den forklarer en sjettedel af forskellene mellem kommunerne.
- I den sidste kommune i undersøgelsen, som på grund af sin størrelse er opdelt i 17 lokalområder, er der overraskende en stærk negativ sammenhæng mellem den relative normering og plejekvaliteten. Det vil altså sige, at der sker et fald i plejekvaliteten, som beskrevet af medarbejderne selv, jo flere ansatte der er i et område til at tage sig af pensionisterne. I denne kommune kan forskelle mellem områderne i den relative normering forklare en fjerdedel af forskellene i kvaliteten mellem områderne – men her altså blot med negativt fortegn. Denne undtagelse antyder, at sammenhængen mellem personaleressourcer og ydelseskvalitet er kompliceret.

#### *Kvalitet og fastholdelse af ældre og yngre medarbejdere*

Når det gælder medarbejderens forventning om at være på samme arbejdsplads om fem år, er der en tæt sammenhæng med plejekvaliteten i arbejdsenheden, som beskrevet af medarbejderne selv i deres svar på de syv spørgsmål. Det samme gælder ønsket om at genvælge arbejdsområdet.

- En medarbejder, der arbejder i en arbejdsenhed med en høj plejekvalitet, har omkring dobbelt så ofte en forventning om at arbejde på samme arbejdsplads om fem år og et ønske om at vælge samme arbejdsområde igen, hvis hun skulle vælge om, som en medarbejder i en arbejdsenhed med en gennemsnitlig lav plejekvalitet.
- Når det gælder plejemedarbejdere med maksimalt et års anciennitet på deres nuværende arbejdsplads, er der derimod ikke den samme tydelige sammenhæng mellem kvalitet og ønsket om at fastholde arbejdet. Kvalitet i plejearbejdet er derfor formentlig en faktor, der har betydning for at fastholde de erfarne medarbejdere på ældreområdet, mens det tilsyneladende ikke er en faktor af betydning, når man skal rekruttere og fastholde yngre og mere uerfarne medarbejdere.

### Sådan er kvaliteten i plejearbejdet undersøgt

Den enkelte plejemedarbejder er blevet stillet syv spørgsmål, der drejer sig om, hvor ofte hun foretager sig bestemte handlinger. De syv spørgsmål er udvalgt, fordi forskerne mener, at svarene afspejler *nogle væsentlige sider* af kvaliteten af den omsorg, som *den enkelte plejemedarbejder* yder overfor den enkelte borger. Spørgsmålene belyser imidlertid langt fra alle kvalitetsaspekter ved alle de ydelser som kommunerne yder til ældre medborgere og andre pensionister. Man kan derfor ikke på baggrund af undersøgelsen udtale sig generelt om "kvaliteten i ældreplejen" i denne eller hin kommune.

#### De syv kvalitetsspørgsmål er:

1. Hvor tit har du tid til at være fleksibel og giver brugerne mulighed for medbestemmelse?
2. Hvor tit taler du med brugerne om forskellige emner og begivenheder i hverdagen?
3. Hvor tit hjælper du brugerne til at være aktive i hjemmet eller med at komme ud til arrangementer?
4. Når brugerne beder om at få gjort lidt ekstra ud over det aftalte, prøver du så at imødekomme deres ønsker?
5. Hvor meget giver du brugerne mulighed for selv at bestemme, f.eks. hvornår de skal i bad eller have udført forskellige opgaver?
6. Tager du dig tid til at være sammen med brugerne enten over en kop kaffe eller under arbejdet ved at opgaver udføres sammen?
7. Hvor meget lægger du vægt på at kende brugernes fortid og nuværende livsførelse for at kunne indrette din indsats herefter?

### Hvem er plejemedarbejderne?

Med "plejemedarbejdere" menes i denne rapport medarbejdere med følgende uddannelser: Social- og sundhedshjælper eller -assistent, sygeplejerske, ergo- eller fysioterapeut, hjemmehjælper, sygehjælper, plejhjemsassistent eller plejer og alle ikke-uddannede medarbejdere med plejeopgaver.

**Læs hele rapporten:** Ressourcer og kvalitet i arbejdet. En undersøgelse af personaleressourcer, psykisk arbejdsmiljø og kvalitet i plejearbejdet på ældreområdet. Af Jacob Hilden Winsløw, Vilhelm Borg og Charlotte Lundtoft Frandsen. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 10.



SOSU-rapport nr. 11 \* Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning med andre grupper

SOSU-rapport nr. 12 \* Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning mellem forskellige grupper af plejemedarbejdere

## SYGEFRAVÆR BLANDT PLEJEMEDARBEJDERE

En række faktorer i arbejdsmiljøet har betydning for et forøget sygefravær i ældreplejen. Det gælder fx høje ergonomiske belastninger og om medarbejderne oplever, at deres arbejde er fysisk anstrengende. Også det psykiske arbejdsmiljø har betydning, idet medarbejdere, der oplever høje psykiske krav, små udviklingsmuligheder, lav grad af involvering i arbejdspladsen og har været udsat for mobning, har forøget sygefravær. Derudover er der en række individuelle faktorer, der påvirker medarbejdernes sygefravær. Det er f.eks. overvægt og rygning. Undersøgelsens resultater tyder på, at det er muligt at reducere det relativt høje sygefravær blandt plejepersonalet gennem en indsats over for disse faktorer. Forskerne konkluderer, at det mest effektive er at foretage en indsats både over for faktorerne i arbejdsmiljøet og de individuelle faktorer.

### Indledning

Der har gennem længere tid været stor offentlig interesse for det relativt høje sygefravær blandt medarbejdere i den danske ældrepleje. Sygefraværet i ældreplejen er meget højere end det almindeligvis er blandt andre lønmodtagere i Danmark (se faktaboksen næste side). Sygefravær er et betydeligt problem for både samfundet, arbejdspladserne og de enkelte medarbejdere, og det er derfor højt prioriteret at reducere fraværet. For at en indsats effektivt skal kunne reducere sygefraværet i ældreplejen på en sikker og sund måde for medarbejderne, er det nødvendigt at vide noget om de faktorer, der påvirker sygefraværet. Der er ikke tidligere lavet nogen systematisk undersøgelse af, hvilke faktorer der påvirker sygefraværet i ældreplejen, og som kan forklare forskelle i sygefravær mellem forskellige jobgrupper inden for området.

### Formål

Formålet med denne undersøgelse er dels at undersøge både de individuelle faktorer og arbejdsmiljøfaktorer, der påvirker sygefraværet i ældreplejen. Og dels at beregne styrken af effekterne af disse faktorer for at finde ud af, hvilket potentiale, der er for at reducere fraværet ved at ændre på risikofaktorerne.



### Sygefravær i ældreplejen sammenlignet med lønmodtagere generelt

Plejemedarbejdere i ældreplejen, der har en direkte daglig kontakt med de ældre, har et gennemsnitligt sygefravær på 12,8 dage inden for det seneste år. En sammenligningsgruppe, der også arbejder inden for ældreplejen, har et lavere sygefravær på 8,6 dage. Det viser undersøgelsen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Fraværet er fordelt således:

- **Højt sygefravær:** 14 procent af plejemedarbejderne har et sygefravær på mere end fire uger indenfor det seneste år. Gruppen tegner sig for 63 procent af det samlede fravær.
- **Moderat sygefravær:** 34 procent af plejemedarbejdere har et sygefravær på mellem en og fire uger indenfor det seneste år. Gruppen tegner sig for 29 procent af sygefraværet.
- **Lavt sygefravær:** 52 procent af plejemedarbejderne har et sygefravær på en uge eller mindre indenfor det seneste år. Gruppen tegner sig for 8 procent af sygefraværet.

Disse tal for er noget mindre, end det registrerede omfang af sygefraværet blandt SOSU-personale ifølge den seneste opgørelse fra Kommunernes Landsforening 2005. Det kan skyldes, at flere langtidssygemeldte ikke deltog i NFA's undersøgelse, og at der muligvis er en tendens til underrapportering, når man selv skal angive størrelsen af sygefraværet.

## Resultater

### Sygefravær fordelt på kommuner og aldersgrupper

#### *Store forskelle mellem kommuner*

Der er store forskelle i sygefraværet mellem plejemedarbejderne i de 36 kommuner, der deltog i undersøgelsen.

- Det laveste gennemsnitlige sygefravær er i nogle kommuner på 4,4 dage indenfor det seneste år.
- Det højeste gennemsnitlige sygefravær er i andre kommuner 16,4 dage inden for det seneste år.
- Store bykommuner har et højere sygefravær end de mindre kommuner. Forskellen i sygefravær mellem store og små kommuner er i gennemsnit 3,3 sygefraværsdage pr. medarbejder indenfor det seneste år.

Disse forskelle tyder på, at der er et betydeligt potentiale for at reducere sygefraværet. Forskernes analyse viser, at omtrent en tredjedel af forskellene i sygefravær kan forklares med forskelle i arbejdsmiljøet mellem kommunerne. Inden for de enkelte kommuner er der også store forskelle mellem de enkelte arbejdsenheder, hvor forskellene tilsvarende kan tænkes at hænge sammen med arbejdsmiljøet. Sidstnævnte tema er dog ikke behandlet i undersøgelsen.

#### *Forskelle mellem aldersgrupper*

- Sygefraværet er højest i den yngste aldersgruppe sammenlignet med de 40-59 årige – på trods af, at helbredet er bedre i den yngste gruppe.
- Sygefraværet er mindst i aldersgruppen over 60 år.
- Helbredet i aldersgruppen over 60 år er på samme niveau som helbredet i den yngste aldersgruppe.

Forskernes analyse viser, at en tredjedel af det forøgede sygefravær blandt de yngste aldersgrupper hænger sammen med, at flere i denne gruppe oplever rollekonflikter i deres arbejde, at flere af dem har en ringere trivsel og er mindre involverede i deres arbejdsplads sammenlignet med de øvrige aldersgrupper. Resultaterne tyder på at en stor del af plejemedarbejderne er op-hørt med at arbejde omkring 60-årsalderen på grund af helbredsproblemer. Denne problemstil-ling belyses nærmere i rapporten om fastholdelse i arbejde. Se SOSU-rapport nr. 13 i det føl-gende afsnit.

## **Faktorer i arbejdsmiljøet der giver øget sygefravær**

### *Høj ergonomisk belastning*

Medarbejdere, der har høje ergonomiske belastninger i arbejdet på grund af ubekvemme ar-bejdsstillinger og bevægelser, har et højere sygefravær end andre medarbejdere. Overraskende er det imidlertid, at medarbejdere, der dagligt udfører mange personforflytninger, ikke har mere sygefravær end medarbejdere, der ikke udfører personforflytninger. Tværtimod har denne sidstnævnte medarbejdergruppe øget sygefravær.

### *Oplevet fysisk anstrengende arbejde*

Medarbejdere, der *oplever* arbejdet som meget fysisk anstrengende, har ligeledes et øget syge-fravær – uafhængigt af, hvor mange personforflytninger eller hvor høje ergonomiske belastnin-ger der er tale om.

### *Varighed og intensitet af smerter*

Jo længere tid, man har smerter i ryg, nakke eller skuldre og jo mere intensive smerterne er, jo mere sygefravær har medarbejderne. Det indebærer, at medarbejdere med langvarige og inten-sive smerter har meget højere sygefravær end medarbejdere med kortvarige og lette smerter.

### *Høje psykiske krav*

Jo mere psykisk krævende medarbejderne oplever arbejdet er, jo mere sygefravær har de. Det er både krav om et højt arbejdstempo, høje følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser under arbejdet samt oplevelsen af rollekonflikter, der spiller en rolle for sygefraværet. Der er i alle tilfælde tale om krav, der har med forholdet til de ældre at gøre.

### *Ringede udviklingsmuligheder*

Medarbejdere, der har ringe muligheder for udvikling i arbejdet, har også et øget sygefravær. Denne sammenhæng forklarer forskerne via et lavere engagement i arbejdspladsen, dårligere helbred og ringere trivsel. Dvs. at både motivation, helbred og velbefindende spiller en rolle for sammenhængen mellem arbejdsmiljøet og sygefravær.

### *Ringede engagement*

Medarbejdere, der kun er involveret i deres arbejdsplads i lav grad har oftere et højt eller et moderat sygefravær. Engagementet i arbejdspladsen spiller dermed en større rolle end engage-mentet i selve arbejdet.

### *Mobning*

Medarbejdere, der er blevet mobbet inden for det seneste år, har oftere sygefravær. Det gælder både dem, som ofte er blevet mobbet og dem, som er blevet mobbet af og til.

### *Vold, trusler og uønsket seksuel opmærksomhed*

Krænkende adfærd som vold, trusler og uønsket seksuel opmærksomhed viser sig i denne un-dersøgelse ikke at have nogen direkte sammenhæng med sygefraværet.

## Individuelle livsstilsfaktorer der giver øget sygefravær

### *Rygning og overvægt*

Medarbejdere, der er overvægtige og medarbejdere, der ryger, har oftere sygefravær. Det gælder i mest udpræget grad for svært overvægtige og storrygere, men sammenhængen gælder også i mindre grad for moderat overvægtige, moderate og tidligere rygere.

### *Lav selvvurderet kondition og styrke*

Medarbejdere, der vurderede deres fysiske kapacitet – især deres kondition og styrke – som lav, har forøget sygefravær. Omvendt har de, som oplever deres kondition og styrke som virkelig god mindst sygefravær.

### *Dårligt oplevet helbred*

Medarbejdere, der oplever deres generelle helbred som dårligt, har et stærkt forøget sygefravær. Sammenhængen er mest udpræget ved højt sygefravær, men gælder også ved moderat sygefravær. Omvendt har medarbejdere, der oplever deres helbred som vældig godt, meget sjældnere sygefravær – også hvis man sammenligner med medarbejdere med middelgodt helbred.

### *Dårlig trivsel*

En ringe grad af trivsel hænger sammen med forøget sygefravær. De medarbejdere, der har en høj grad af trivsel har mindst sygefravær, også mindre end medarbejdere med middel grad af trivsel.

## Forebyggelse af sygefravær

### *Over halvdelen af sygefraværet kan forebygges*

Hvis man reducerer alle de faktorer, der indvirker på sygefraværet mest muligt, er det samlede potentiale for forebyggelse af sygefravær i ældreplejen beregnet til at være 73 procent, når det gælder det høje sygefravær, og 55 procent, når det gælder det moderate sygefravær. Det betyder, at man i princippet vil kunne reducere det samlede sygefravær blandt plejepersonale med 57 procent gennem en effektiv indsats. De to sæt af faktorer, arbejdsmiljøfaktorerne og de individuelle faktorer livsstil og fysisk kapacitet har et nogenlunde lige stort forebyggelsespotentiale, nemlig omtrent halvdelen af det høje sygefravær og cirka en tredjedel af det moderate sygefravær.

### **Læs begge rapporter:**

- Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning med andre grupper. Af Vilhelm Borg, Anne Faber og Nils Fallentin. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 11.
- Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning mellem forskellige grupper af plejemedarbejdere Af Vilhelm Borg, Anne Faber og Nils Fallentin. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 12.

## FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE I ÆLDREPLEJEN

Arbejdstempo og arbejdsmængde har overraskende kun en mindre betydning, når det gælder medarbejdernes forventning om at forblive i ældreplejen. Det, der har afgørende betydning for, om medarbejdere forventer at blive inden for ældreplejen er, at de har det godt, når de er på arbejde, at de er involveret i deres arbejdsplads, at de har muligheder for at udvikle sig, og at de ikke er udsat for mobning. Desuden har medarbejdernes egen oplevelse af den fysiske anstrengelse stor sammenhæng med deres forventninger om at forblive på jobbet.

### Indledning

Kun godt halvdelen af de ansatte i ældreplejen forventer at være på deres nuværende arbejdsplads om fem år. Det viser en undersøgelse fra Arbejdsmiljøinstituttet fra 2005 (se faktaboks). SOSU-branchen kan derfor imødesee store problemer med at fastholde personale i fremtiden. Det kan både få konsekvenser internt for kontinuiteten blandt personalet og eksternt for den service, kommunerne yder de ældre.

### Formål

Formålet med denne undersøgelse er at undersøge hvilke sammenhænge, der er mellem en række faktorer i arbejdsmiljøet, en række individuelle faktorer og medarbejdernes forventning om at forblive på deres nuværende arbejdsplads.

#### Medarbejdernes forventninger til arbejdet

- 53 procent af medarbejderne i ældreplejen forventer, at de arbejder på deres nuværende arbejdsplads om fem år.
- 64 procent af seniormedarbejderne mellem 55-59 år vil trække sig tilbage fra arbejdet før den almindelige pensionsalder på 65 år. Kun 36 procent i denne aldersgruppe forventer fortsat at være i arbejde om fem år.

Disse tal er skøn foretaget ud fra Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse "Arbejde i ældreplejen" i 2005. I følge Danmarks Statistik (2005) er der i alt ca. 98.500 personer ansat i ældreplejen i Danmark.

### Resultater

*De væsentligste faktorer, der har sammenhæng med medarbejdernes forventning om at forblive på deres nuværende arbejdsplads*

#### I) Alder

Alderen spiller en væsentlig rolle for, hvorvidt medarbejderne forventer at forblive på deres nuværende arbejdsplads. Jo ældre man er, jo større er forventningen om at forblive. Denne tendens fortsætter, indtil medarbejderne er 54 år. Efter 55 år falder forventningen om at forblive på arbejdspladsen, hvilket hænger naturligt sammen med, at medarbejderne nær-

mer sig pensionsalderen. Omvendt gælder, at jo yngre medarbejderne er, jo større er forventningen om helt at forlade ældreplejen.

## II) Medarbejdergrupper

SOSU-hjælpere og administrationsmedarbejdere har de største forventninger til at forblive på den nuværende arbejdsplads.

De uuddannede medarbejdere og aktivitetsmedarbejderne har den laveste forventning om at forblive på arbejdspladsen.

## III) Engagement

### *Involvering i arbejdspladsen*

Involvering i arbejdspladsen er den faktor, der har den stærkeste sammenhæng med forventningen om at forblive på den nuværende arbejdsplads. Involvering ses som et udtryk for, om den enkelte medarbejder investerer tid og energi i sin arbejdsplads med henblik på at bidrage positivt til løsningen af arbejdsopgaver, til trivslen blandt medarbejdere og til en fortsat udvikling på arbejdspladsen. Der er stor forskel mellem medarbejdere med lav grad af involvering i arbejdspladsen, hvoraf 45 procent forventer at forblive på den nuværende arbejdsplads, og medarbejdere med en høj grad af involvering i arbejdspladsen, hvoraf 64 procent forventer at forblive.

### *Mening med arbejdet*

Mening med arbejdet, som er et udtryk for engagement i selve arbejdet, har også en sammenhæng med forventningen om at forblive på arbejdspladsen, om end denne er noget mindre end sammenhængen med involvering i arbejdspladsen. Der er kun en forskel på 8 %-points mellem lav og høj grad af mening og forventningen om at forblive – 47 procent af medarbejderne, der oplever lav grad af mening, forventer at blive, mod 55 procent af de medarbejdere, der oplever høj grad mening).

Det betyder, at engagementet i arbejdspladsen, i form af engagement i ledelse og kolleger, spiller en større rolle for fastholdelsen af medarbejderne end meningen med selve arbejdet, fx forholdet til brugerne og selve arbejdets indhold.

## IV) De psykiske ressourcer

### *Udviklingsmuligheder*

Medarbejdernes udviklingsmuligheder spiller en væsentlig rolle i relation til at forblive på arbejdspladsen – i denne sammenhæng er der en forskel på 10 %-point mellem oplevelsen af små og store udviklingsmuligheder. Blandt medarbejdere med små udviklingsmuligheder forventer 48 procent at forblive, mens 58 procent blandt medarbejdere med store udviklingsmuligheder forventer det.

### *Ledelseskvalitet og forudsigelighed*

Ledelseskvalitet og forudsigelighed i arbejdet har en relativ stor betydning for forventningen om at forblive på arbejdspladsen – forskellen mellem høj og lav grad af de to faktorer er henholdsvis 9 og 7 %-point.

## Andre faktorer der har betydning for om medarbejderne vil forblive på arbejdspladsen

### *Arbejdstempo og arbejdsomfang*

Arbejdstempo og arbejdsomfang har overraskende lille betydning i forhold til at forblive i ældreplejen. Ej heller er sammenhængen mellem forventningen om at forblive på arbejdspladsen og de psykiske krav ikke særlig stor. Med de psykiske krav menes arbejdstempo, arbejdsomfang, krav om at skjule følelser, høje emotionelle krav og rollekonflikter. Forskellen mellem høj og lav grad af de forskellige krav varierer med maksimalt 3 %-point.

### *Oplevelsen af fysisk anstrengelse*

Der er en meget markant sammenhæng med de fysiske anstrengelser, medarbejderne udsættes for og deres ønske om at forblive på arbejdspladsen. Der er således en forskel på 10 %-point mellem en lav og høj fysisk anstrengelse. 48 procent af medarbejderne, der oplever, at arbejdet er fysisk anstrengende i høj grad, forventer at forblive, mens 58 procent af de medarbejdere, der oplever, at arbejdet er fysisk anstrengende i lav grad, forventer det. Det er bemærkelsesværdigt, at det er medarbejdernes *egen* oplevelse af fysisk anstrengelse, der viser sig at have en så markant sammenhæng med forventningen om at forblive på den nuværende arbejdsplads. Derimod er de faktiske fysiske belastninger, som for eksempel antallet af personforflytninger og den ergonomiske belastning, af relativt mindre betydning.

### *Krænkende adfærd*

Mobning er den af fire typer krænkende adfærd (mobning, vold, trusler og uønsket seksuel opmærksomhed) der har den stærkeste sammenhæng med forventningen om at forblive på arbejdspladsen – der er en forskel på 10 %-point mellem de medarbejdere, der oplever høj grad af mobning, og de, der ikke er blevet mobbet, og deres forventning om at forblive på arbejdspladsen.

### *Helbred*

Det selvoplevede helbred har sammenhæng med medarbejdernes forventning om at forblive på den nuværende arbejdsplads, dvs. jo bedre helbred, jo større er forventningen for at forblive på arbejdspladsen. Forskellen på godt og dårligt helbred og sammenhængen med at forblive på arbejdspladsen er 6 %-points.

### *Individuel fysisk kapacitet*

Medarbejdere, der oplever at have en dårlig fysisk kapacitet i form af en lav oplevet styrke og en lav oplevet balance, har en lidt lavere forventning om at forblive på den nuværende arbejdsplads end andre medarbejdere.

**Læs hele rapporten:** Fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen. Sammenhæng mellem arbejdsmiljøfaktorer, individuelle faktorer og forventning om at forblive på den nuværende arbejdsplads. Af Pernille Tufte og Vilhelm Borg. Det Nationale Forskningsinstitut for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 13.



## FYSISKE BELASTNINGER I PLEJEARBEJDET

Undersøgelsen bekræfter karakteristikken af arbejdet i ældreplejen som fysisk belastende. SOSU-gruppen oplever et arbejdsmiljø præget af en høj fysisk belastning og rapporterer om en overhyppighed af besvær i bevægeapparatet – specielt besvær i lænderyggen – i forhold til gruppen af administrativt ansatte.

### Indledning

Social- og sundhedssektoren udgør et væsentligt beskæftigelsesområde, både i Danmark og i resten af Europa. På europæisk plan er omkring ti procent af arbejdstagerne beskæftiget indenfor social- og sundhedssektoren. Det fysiske arbejdsmiljø og de ergonomiske forhold ved patientforflytninger er et af de dominerende problemer, hvis man alene vurderer det ud fra antallet af medarbejdere som påvirkes, de helbredsmæssige følger og konsekvenserne for sektoren som helhed. Plejepersonalets rygskeer udgør en betragtelig samfundsmæssig udgift, og sygefravær på grund af ryg- eller andre bevægeapparatproblemer lægger et alvorligt pres på hele sektoren. Specielt plejepersonale, der arbejder med patientforflytning har en høj forekomst af bevægeapparatbesvær, især problemer med ryggen. Også i nationale opgørelser fra USA optræder plejepersonale som en af de jobgrupper med højst relative forekomst af ”tabte arbejdsdage” som følge af muskelskeletbesvær, og sektoren som helhed har et sygefravær langt over gennemsnittet for den private industri på grund af sygdomme i bevægeapparatet.

### Formål

Formålet med undersøgelsen er at få en mere detaljeret viden om, hvordan det fysiske arbejdsmiljø opleves af de ansatte i Danmark. I undersøgelsen er der fokus på det egentlige plejearbejde, som udføres af gruppen af social- og sundhedsassistenter/-hjælpere.

### Resultater

Undersøgelsens resultater bekræfter karakteristikken af arbejdet i ældreplejen som fysisk belastende, det vil blandt andet sige, at SOSU-gruppen oplever deres daglige arbejde som fysisk belastende og beskriver en høj grad af udsættelse for fysiske arbejdsmiljøpåvirkninger.

- 30 procent af SOSU-gruppen oplever arbejdet med brugerne som fysisk anstrengende. Til sammenligning er det i en personalegruppe indenfor sundhedssektoren med plejeopgaver af en anden karakter (plejepersonale på en psykiatrisk afdeling) kun 4,5 procent af plejepersonalet, der oplever arbejdet med patienterne som fysisk anstrengende.
- SOSU-gruppen har et højt ergonomisk indeks, hvilket er et mål for medarbejdernes belastning af ryggen. Denne belastning er knyttet til et arbejde med mange daglige personforflytninger og en høj fysisk belastning i arbejdet med de ældre.
- Køkken og -rengøringsmedarbejdere har et tilsvarende højt ergonomisk indeks, som til gengæld er relateret til høje belastninger i det øvrige arbejde.
- Der er store forskelle i antallet af forflytninger for de ansatte på plejehjem og ældreboliger i forhold til dem, som arbejder i brugernes eget hjem:
  - 29 procent af SOSU-personalet på plejehjem har mere end ti daglige forflytninger. De er således på niveau med personalet i de mest belastede hospitalsafsnit hvad angår forflytninger og besvær i ryggen.



- 8,8 procent af personalet i hjemmeplejen har mere end ti daglige forflytninger og har således et væsentligt lavere antal forflytninger end hospitalssektoren generelt.
- SOSU-gruppen i ældreplejen har en markant overhyppighed af bevægeapparatbesvær i forhold til gruppen af administrativt ansatte. Overhyppigheden gælder for alle undersøgte kropsregioner og både for moderat besvær (>8 dage/år) og udtalt besvær (>90 dage/år), men er mest udtalt for lænderyggen.
- De enkeltstående fysiske arbejdsmiljøfaktorer udviser alle en sammenhæng med lænderygbesvær. Sammenhængen er stærkest for den oplevede fysiske belastning og det ergonomiske indeks, men også mange daglige forflytninger viser en sammenhæng med besvær i lænderyggen.
- I en samlet analyse - hvor alle faktorerne indgår - er der stadig en sammenhæng mellem på den ene side den oplevede fysiske belastning (specielt i arbejdet med patienterne) og det ergonomiske indeks og på den anden side rapporteringen af lænderygsymptomer. Der er i denne analyse ikke mere en sammenhæng med antallet af daglige forflytninger. Fraværet af denne sammenhæng kan antyde, at forholdene og belastningen ved den enkelte forflytning er vigtige end det samlede antal forflytninger, når risikoen for den enkelte plejemedarbejder skal gøres op.
- Ca. 20 procent af SOSU-gruppen forflytter – i et ikke ubetydeligt omfang – uden brug af hjælpemidler.
- Op mod en tredjedel af SOSU-gruppen foretager ofte eller nogle gange forflytninger, som de selv føler er uforsvarlige.
- Der ses en moderat, men dog klar reduktion i plejegruppens rygbesvær i de kommuner, som har investeret mest i hjælpemidler.

#### **Det oplevede arbejdsmiljø og det faktiske arbejdsmiljø**

De fysiske arbejdsmiljøfaktorer i denne rapport er udtryk for, hvordan personalet selv oplever deres fysiske arbejdsmiljø. Det oplevede arbejdsmiljø er ikke nødvendigvis identisk med det faktiske fysiske arbejdsmiljø. I flere forløbsundersøgelser er der vist en klar sammenhæng mellem selvrapporterede fysiske belastninger, besvær i bevægeapparatet og risikoen for sygefravær og tidligt ophør fra jobbet. Disse resultater tyder på, at der vil være problemer med at rekruttere og fastholde tilstrækkelig arbejdskraft i ældreplejen, så længe personalet oplever deres arbejdsmiljø som fysisk belastende og rapporterer om en overhyppighed af besvær i bevægeapparatet.

**Læs hele rapporten:** Fysiske belastninger i plejearbejdet. Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse i den kommunale ældrepleje. Af Nils Fallentin, Anne Faber og Muborak Sharipova. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 14.

## ARBEJDSSTIDER, TRIVSEL OG HELBRED

**Plejemedarbejdere med skæve arbejdstider har det generelt hverken dårligere eller bedre, hvad angår trivsel og helbred end plejemedarbejdere med fast dagarbejde. På nogle områder har plejemedarbejdere med fast dagarbejde det bedst, mens det på andre områder er dem med skæve arbejdstider, der trives.**

### Indledning

Epidemiologiske undersøgelser har tidligere vist, at skæve arbejdstider, især natarbejde, kan have negative helbredsmæssige konsekvenser for medarbejderne. Netop i ældreplejen eksisterer behovet for praktisk hjælp og personlig pleje hvert eneste døgn året rundt, og mange personalegrupper har derfor skæve arbejdstider, som fx aften- eller nattevagter eller skiftende arbejdstider, der kan veksle fra uge til uge. Der er derfor god grund til at se nærmere på arbejdstiderne i ældreplejen i dagens Danmark.

### Formål

Formålet med denne undersøgelse er at beskrive, hvor stor en del af plejepersonalet i ældreplejen, der er berørt af aften- og natarbejde, skiftende arbejdstider, samt ekstravagter og overarbejde, og hvordan de har det.

### Resultater

*Sådan hænger arbejdstider sammen med fastholdelse, trivsel og helbred*

#### **Forventning om at blive på arbejdspladsen**

Rapportens resultater viser ingen sammenhæng mellem, hvilke tidspunkter på døgnet medarbejderne arbejder og deres forventning om fortsat at være på arbejdspladsen om fem år. Til gengæld finder forskerne, at jo flere timer man er ansat pr. uge, desto større er sandsynligheden for, at man forventer at blive på sin arbejdsplads. Dette kan skyldes, at nedsat arbejdstid netop kan være en måde at fastholde personer med fx dårligt helbred på arbejdspladsen.

#### **Jobskifte**

Arbejdstiderne er en medvirkende årsag til hvert tiende jobskifte inden for SOSU-området, når det gælder SOSU'er årgang 2004. Nogle få af disse (tre procent) valgte at få arbejde helt uden for SOSU-området, allerede det første år efter afsluttet uddannelse. Blandt disse angiver 22 procent af SOSU-hjælperne og 42 procent af SOSU-assistenterne, at en af årsagerne til dette jobskifte er, at de ville have andre arbejdstider.

#### **Konflikter mellem arbejde og familieliv**

Konflikter mellem familie- og arbejdsliv er, når man ser på alle medarbejderne i ældreplejen, mest udbredt blandt enlige med børn. Konflikterne handler primært om, at arbejdet tager for meget energi og sekundært om, at arbejdet tager for meget tid. Desuden oplever de medarbejdere, der arbejder flest timer pr. uge, også flest konflikter mellem familieliv og arbejdsliv. Generelt oplever medarbejdere med fast aften- eller fast natarbejde færrest konflikter mellem familie- og arbejdsliv – uanset om medarbejderen er enlig, samboende eller har børn.

### **Livsstilsfaktorer**

Resultaterne viser ingen sammenhæng mellem hvor fysisk aktiv, man er i fritiden og hvilket tidspunkt på døgnet, man arbejder. Til gengæld er der flere rygere blandt plejemedarbejdere med fast nat- eller aftenarbejde sammenlignet med gruppen, der har fast dagarbejde og skiftende arbejdstider. Endelig er der flere overvægtige blandt personale med fast nattevagt sammenlignet med personale med fast dagvagt.

### **Selvurderet helbred, sygefravær og lænderygbesvær**

Plejemedarbejdernes vurdering af deres eget helbred har ingen sammenhæng med, hvilket tidspunkt på døgnet, de arbejder. Til gengæld er det selvrangerede sygefravær lidt højere blandt medarbejdere med fast dagarbejde, sammenlignet med medarbejdere, der har fast aften- og natarbejde samt skiftende arbejdstider.

Ser man på forekomsten af lænderygbesvær inden for det sidste år, er der færrest med lænderygbesvær blandt plejepersonale med fast natarbejde og flest blandt personalet med fast aftenarbejde og med skiftende arbejdstider.

### **Kortlægning af arbejdstiderne**

#### **Deltids- eller fuldtidsarbejde**

- Plejemedarbejdere i ikke-ledende stillinger i den danske ældrepleje er i gennemsnit ansat til at arbejde godt 31 timer pr. uge. Reelt arbejder de dog i gennemsnit ca. 33 timer pr. uge. På grund af muligheden for tillæg, når man har skæve arbejdstider, vil nogle af plejemedarbejderne alligevel oppebære en fuldtidsløn, selvom de arbejder i færre timer. Det er ikke på baggrund af denne undersøgelse muligt at sige, hvor mange der er tale om.
- Ca. 40 procent af alle social- og sundhedshjælpere og -assistenter (SOSU'er) er ansat i fuldtidsstillinger ét år efter, de afsluttede deres uddannelse.
- 30 procent af SOSU-hjælperne og 40 procent af SOSU-assistenterne er på deltid ét år efter afsluttet uddannelse. En tredjedel af dem, der arbejder på deltid, har ikke selv ønsket det.
- Blandt SOSU-hjælpere og -assistenter i ældreplejen har 40 procent ekstravagter mindst én gang om måneden.

#### **Arbejdstider**

- Skæve og skiftende arbejdstider er mest udbredt i indegrupper, dvs. i plejehjem, ældreboliger, bofællesskaber eller leve-bo-miljøer og mindst udbredt i udegrupper, dvs. blandt dem, der kører ud til borgerne.
- Fast aften- eller natarbejde er mest udbredt blandt personale med korte plejeuddannelser, dvs. SOSU-hjælpere, sygehjælpere, plejhjemsassistenter og hjemmehjælpere.
- Skiftende arbejdstider er mest udbredt blandt sygeplejersker, SOSU-assistenter og medarbejdere uden plejefaglig uddannelse.
- Terapeuter og aktivitetsmedarbejdere tilhører den gruppe, der hyppigst har fast dagarbejde.

### **Om arbejdstider i rapporten**

**Fast dagarbejde:** Fast arbejde indenfor normal arbejdstid mellem kl. ca. 8.00 - ca. 17.00

**Skæve arbejdstider:** Alt hvad der ikke er fast dagarbejde, dvs. fast aftenarbejde, fast natarbejde eller skiftende arbejdstider på forskellige tidspunkter af døgnet.

**Læs hele rapporten:** Arbejdstider i ældreplejen. Resultater fra "Arbejde i ældreplejen" & "SOSU'er årgang 2004". Af Kirsten Nabe-Nielsen, Anne Helene Garde, Vilhelm Borg, Jette Nygaard Jensen og Annie Høgh. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 15.



## VOLD OG TRUSLER I ÆLDREPLEJEN

I ældreplejen bliver knap 6 procent af alle plejemedarbejdere udsat for fysisk vold og knap 10 procent for trusler dagligt til månedligt. Mere end 17 procent svarer, at de bliver udsat for vold, og 27 procent for trusler af og til. Ni procent af SOSU-eleverne bliver udsat for vold og trusler i praktiktiden. I 91 til 98 procent af tilfældene er det brugerne, der udøver volden og truslerne. Medarbejdere, som har hyppig fysisk kontakt med brugerne, er oftere udsat for vold end medarbejdere med mindre hyppig fysisk kontakt. Endelig er der nogle bestemte risikofaktorer som bl.a. køn, alder og tidspunkt på døgnet, der har betydning for i hvor høj grad, man som medarbejder er udsat for vold og trusler.

### Indledning

Internationale undersøgelser har tidligere vist, at ansatte i social- og sundhedssektoren har en stærkt forøget risiko for at blive udsat for trusler og vold i forbindelse med deres arbejde. Nyere svenske undersøgelser af ansatte i sundhedssektoren viser, at det at arbejde i klienternes hjem og i beskyttede boliger udgør en risiko for at blive udsat for vold på arbejdet. Undersøgelser har også vist, at social- og sundhedsassistenter og -hjælpere (SOSU'er) hyppigere end andre jobgrupper i sundhedssektoren bliver udsat for vold eller trusler i arbejdet.

Den internationale litteratur viser desuden, at det at blive udsat for vold og/eller trusler på arbejdet, kan hænge sammen med, at en del af patienterne eller brugerne er demente eller har andre psykiske lidelser, at de let bliver vrede i situationer, hvor de ikke føler sig forstået, eller at de oplever ikke at få tilstrækkelig pleje. Om man som medarbejder bliver udsat for vold eller trusler kan også hænge sammen med, hvor gode muligheder man har for at forebygge forskellige hverdagskonflikter med brugerne eller patienterne. Det betyder også noget, hvor meget tid man tilbringer i direkte kontakt med brugerne eller patienterne, og hvordan samspillet er mellem medarbejderen og brugeren eller patienten i den enkelte situation.

### Formål

Formålet med undersøgelsen er at få svar på

- 1) omfanget af vold og trusler mod social- og sundhedshjælpere og –assistenter i Danmark, dels under deres uddannelse, dels i løbet af deres første år på arbejdsmarkedet samt generelt i forbindelse med arbejde i ældreplejen,
- 2) hvilke risikofaktorer for vold og trusler, der findes og
- 3) hvordan det påvirker de ansattes helbred og velbefindende

## Resultater

### Voldens omfang og type og påvirkning

#### *Voldens omfang*

- Næsten en fjerdedel (23 procent) af plejepersonalet i ældreplejen havde i 2005 været udsat for vold inden for det seneste år.
- 5,6 procent havde ofte (dagligt til månedligt) været udsat for vold.
- Mere end en tredjedel (37 procent) af plejepersonalet havde været udsat for trusler, 9,6 procent havde ofte været udsat for trusler (dagligt til månedligt).
- 31,5 procent af de nyuddannede SOSU'er har været udsat for vold eller trusler tidligere – heraf har 9 procent været udsat for vold eller trusler i praktiktiden (dvs. under deres uddannelse).

#### *Voldens udøvere*

- Det er brugerne, der oftest (> 90 procent af tilfældene) udsætter de ansatte for vold og trusler.

#### *Typen af vold*

De hyppigste typer af vold som medarbejderne nævner, er:

- at blive slået – 63 procent
- at blive revet, kradset eller nevet – 63 procent
- at blive fastholdt – 32 procent
- at blive sparket – 27 procent

Deltagerne i undersøgelsen kunne anføre, hvis de har været udsat for flere typer af vold. Derfor giver de forskellige typer af vold i alt mere end 100 procent.

#### *Anmeldelse af volden*

Forskerne fandt en stor underrapportering til sikkerhedsorganisationen. Der er en sammenhæng mellem hvilken type vold, der anvendes, de fysiske skader og hvor hyppigt volden anmeldes til sikkerhedsorganisationen:

- 60 procent af den vold, hvor der anvendes et våben, er anmeldt. At blive revet, kradset eller nappet bliver ikke anmeldt så hyppigt.
- 22 procent af de medarbejdere, der har været udsat for vold, har anmeldt voldstilfældet til sikkerhedsorganisationen.
- 27 procent har anmeldt volden, hvis de dagligt til månedligt er udsat for vold – færre anmelder, når volden kun sker af og til. Volden bliver også hyppigere anmeldt, når udøveren af volden er en anden end en bruger.
- 12 procent af dem, som havde været udsat for vold, har fået en fysisk skade som følge af voldsepisoden.

#### *Volden påvirker helbredet*

At blive udsat for vold og trusler kan påvirke en medarbejders helbred på et senere tidspunkt. De medarbejdere, der har været udsat for vold eller trusler andre steder end på arbejdet eller på en tidligere arbejdsplads, har en let forøget risiko for, at volden vil påvirke helbredet i form af lavere vitalitet (træthed) og et dårligere mentalt helbred (depressive symptomer).

## Individuelle risikofaktorer

### *Alder*

Jo yngre en medarbejder er, jo oftere er hun eller han udsat for vold og trusler:

- SOSU'er i aldersgruppen 18 – 29 år er oftere udsat for både vold og trusler end SOSU'er i de øvrige aldersgrupper.
- Der er ingen entydig sammenhæng mellem kort anciennitet og omfang af vold eller trusler. Først efter 6 – 10 år i faget ser det ud til, at de ansatte er lidt mindre udsat.

### *Køn*

- Flere kvindelige SOSU'er bliver udsat for vold og trusler i ældreplejen end mænd, hvilket skyldes, at der arbejder langt flere kvinder end mænd indenfor området.
- Mandlige SOSU'er har en lidt højere risiko for at blive udsat for vold dagligt til månedligt end kvinderne.

### *Gentagen vold*

- Medarbejdere, der tidligere har været udsat for vold og/eller trusler, har en forøget risiko for at blive udsat igen.
- Medarbejdere, der har været udsat for vold tidligere – især i praktiktiden – rapporterer om en forhøjet risiko (omkring tre gange højere) for igen at blive udsat for vold indenfor det første år i arbejde efter uddannelsens afslutning sammenlignet med dem, som ikke tidligere har været udsat for vold.
- Det samme gælder for trusler, hvor risikoen i det første år i arbejde efter endt uddannelse også er høj (omkring fire gange højere).

## Risikofaktorer i forskellige situationer

### *Arbejdssted*

Hypigheden af vold er meget højere på plejehjem (39 procent) end i hjemmeplejen (10 procent) og på integrerede institutioner (20,6 procent). Også medarbejdere på aktivitetscentre oplever vold i deres arbejde (7 procent). Det samme mønster gælder for medarbejdere, der udsættes for trusler. Hypigheden var dog generelt højere. For eksempel havde ca. halvdelen af plejemedarbejderne på plejehjem været udsat for trusler i deres arbejde.

### *Arbejdstider*

- Medarbejdere, der arbejder om aftenen bliver lidt hyppigere udsat for vold og trusler, både dagligt til månedligt og af og til, end medarbejdere, der arbejder om dagen.
- Den største risiko findes for medarbejdere, der har skiftende arbejdstider. Her er de ansatte hyppigere udsat for vold og trusler både dagligt til månedligt og af og til end medarbejdere, der har faste arbejdstider.

### *Fysisk kontakt med brugerne*

- Medarbejdere, der har hyppig fysisk kontakt med brugerne, bliver oftere udsat for vold end medarbejdere, der har mindre hyppig fysisk kontakt med brugerne.
- Risikoen for vold og trusler stiger meget, jo flere gange medarbejderen har fysisk kontakt med brugeren.



- Risikoen er dobbelt så høj ved en til to kontakter med brugeren sammenlignet med aldrig at have fysisk kontakt med brugeren.
- Medarbejdere, der har mere end ti løft eller lignende pr. dag, har en næsten tretten gange højere risiko for at blive udsat for vold end medarbejdere, der ikke har nogen løft.

## Organisatoriske risikofaktorer

Forskerne finder, at der er en let forøget hyppighed af vold og trusler i arbejdet, hvis følgende risikofaktorer forekommer på arbejdspladsen:

- Høje emotionelle krav i arbejdet
- Lav grad af involvering i arbejdspladsen
- Lav ledelseskvalitet
- Store rollekonflikter
- En stor arbejdsomængde (trusler kan også hænge sammen med denne faktor)

### Undersøgelsens syv forskningsspørgsmål

- 1) Hvor udbredt er arbejdsrelateret vold og trusler i ældreplejen og blandt nyuddannede SOSU'er sammenlignet med beskæftigede i Danmark som helhed, og hvem er de mest udsatte grupper?
- 2) Hvem er udøverne? (brugere, pårørende, kolleger, ledere, andre?)
- 3) Hvilke former for vold forekommer, og hvor alvorligt vurderes de?
- 4) Hvilke individuelle faktorer er risikofaktorer for arbejdsrelateret vold og trusler?
- 5) Hvilke situationelle og organisatoriske faktorer er risikofaktorer for arbejdsrelateret vold og trusler?
- 6) Er tidligere udsættelse for vold eller trusler en risikofaktor for igen at blive udsat?
- 7) Påvirker tidligere udsættelse for vold eller trusler helbredet et år efter?

**Læs hele rapporten:** Vold og trusler i ældreplejen. Af Annie Høgh, Muborak Sharipova, Vilhelm Borg og Elisabeth Naima Mikkelsen. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 16.

# OVERSIGT OVER RAPPORTERNE

## Tidligere udgivelser

- 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.

## Nye udgivelser

- SOSU'er årgang 2004 – Det første år. Arbejdsmarkedstilknytning, arbejdsmiljø, ressourcer og helbred. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 5.
- Arbejdsmiljøet i institutionelle miljøer, i hjemmeplejen og i integrerede enheder i ældreplejen i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 6.
- Arbejdsmiljøforhold for SOSU-uddannede indvandrere i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 7.
- Ledelse i ældreplejen. Sammenhænge mellem ledelseskvalitet og arbejdsmiljø i ældreplejen i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 8.
- Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i ældreplejen. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 9.
- Ressourcer og kvalitet i arbejdet. En undersøgelse af personaleressourcer, psykisk arbejdsmiljø og kvalitet i plejearbejdet på ældreområdet. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 10.
- Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning med andre grupper. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 11.
- Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning mellem forskellige grupper af plejemedarbejdere. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 12.
- Fastholdelse af medarbejdere i ældreplejen. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 13.
- Fysiske belastninger i plejearbejdet. Resultater fra en spørgeskemaundersøgelse i den kommunale ældrepleje. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 14.
- Arbejdstider i ældreplejen. Resultater fra "Arbejde i ældreplejen" og "SOSU'er årgang 2004". Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 15.
- Vold og trusler i ældreplejen. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2007. SOSU-rapport nr. 16.