



Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø

20. september 2007

Den største undersøgelse om arbejdsmiljø i ældreplejen – korte konklusioner fra tolv rapporter

Emnerne er: Ressourcer og kvalitet i arbejdet – ledelseskvalitet – det fysiske arbejdsmiljø – sygefravær – fastholdelse – rekruttering – unge SOSU'er – de nyuddannede – indvandrere – vold og trusler.

Faktaark nr. 32 giver en hurtig oversigt over de vigtigste konklusioner i de tolv rapporter og en overblikrapport om arbejdsmiljøet i ældreplejen, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø offentliggjorde den 28. marts 2007. De tolv rapporter præsenterer resultater fra den største spørgeskemaundersøgelse om arbejdsmiljøet i ældreplejen nogensinde.

Den store viden fra undersøgelsen anvendes nu i seks interventionsprojekter, som undersøger virkningen af konkrete løsninger og handlingsmuligheder ude på arbejdspladserne. De seks projekter drejer sig om:

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.

NFA's forskere er i samarbejde med en række kommuner i gang med det store arbejde med at gennemføre projekterne, og de første resultater og anbefalinger ventes at ligge klar i slutningen af 2008.

Venlige hilsner

Nils Fallentin
Seniorforsker og projektkoordinator
39 16 53 47 eller nif@arbejdsmiljoforskning.dk

Ønsker du at abonnere på NFA's Faktaark, NY FORSKNING, kan du sende en mail med både din e-mail og –postadresse til ibl@vfa.dk

Store udfordringer og gode eksempler i den danske ældrepleje

Ca. 10.000 medarbejdere i ældreplejen og 5.700 nyuddannede SOSU'er har besvaret en lang række spørgsmål om deres arbejdsmiljø – lige fra psykisk arbejdsmiljø og ledelseskvalitet over fysisk arbejdsmiljø til sygefravær, fastholdelse samt vold og trusler. Resultaterne viser, at udfordringerne og problemerne er store og krævende, men at der også findes eksempler på et godt arbejdsmiljø og den gode arbejdsplads.

Ressourcer og kvalitet i arbejdet

For plejepersonalet i kommunernes ældrepleje stiger kvaliteten af den pleje, de tilbyder de ældre, når det psykiske arbejdsmiljø er godt. Der ses 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 plejebehov.

Der er dog undtagelser fra den generelle observation. Dette 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 fortsætte deres arbejde i ældreplejen, end tilfældet er i de øvrige enheder.

Ledelseskvalitet

Ledelseskvalitet og fysisk arbejdsmiljø fremstår som to nøgleelementer, der vil kunne bidrage til at forbedre arbejdsmiljø og fremme rekruttering og fastholdelse af medarbejdere indenfor SOSU-branchen.

En detaljeret undersøgelse ser på sammenhængen mellem ledelseskvalitet

FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Den 28. marts 2007 offentliggjorde Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø tolv rapporter og en overblikrapport om arbejdsmiljøet i ældreplejen. De tolv rapporter præsenterer resultater fra den største spørgeskemaundersøgelse om arbejdsmiljøet i ældreplejen nogensinde. Den store viden anvendes nu i seks interventionsprojekter, som undersøger virkningen af konkrete løsninger og handlingsmuligheder ude på arbejdspladserne.

og de ansattes arbejdssituation. Her påviser forskerne, at faktorer, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø og organiseringen af arbejdet har betydning for medarbejdernes oplevelse af ledelseskvaliteten.

Kvaliteten af den daglige ledelse hænger tæt sammen med medarbejdernes trivsel og deres ønske om at forblive på arbejdspladsen.

Samtidig viser det sig, hvordan to forskellige ledelsesstile har hver sin tætte sammenhæng med medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø, trivsel og tilfredshed med arbejdet.

Det fysiske arbejdsmiljø

Det egentlige plejearbejde i ældreplejen er klart 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.

Omkring 20 pct. af SOSU-gruppen foretager – i et ikke ubetydeligt omfang – forflytninger af de ældre uden brug af hjælpemidler. Ligeledes foretager op mod en tredjedel af SOSU-gruppen ofte eller nogle gange forflytninger, som de selv føler er uforvarselige.

Der ses en moderat, men dog klar nedgang i SOSU-gruppens rygbesvær i de kommuner, som har investeret mest i tekniske hjælpemidler.

Sygefravær

SOSU-gruppen har et markant højere sygefravær end de fleste andre lønmodtagere. I kombination med problemerne med at rekruttere og fastholde medarbejdere i sektoren, er dette en "tikkende bombe" under ældreområdet.

En række faktorer i arbejdsmiljøet

hænger sammen med et øget sygefravær. Det gælder fx 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 fx overvægt og rygning, spiller også en vigtig rolle for sygefraværet.

Det er karakteristisk, at der ligger et endog meget stort potentiale for forebyggelse i at forbedre medarbejdernes arbejdsmiljø.

Fastholdelse

En række positive faktorer i arbejdsmiljøet 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.

Det viser 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.

Rekruttering

84 pct. af de nyuddannede SOSU-hjælpere og -assistenter, som afsluttede uddannelsen i 2004, var i arbejde som SOSU'er et år senere.

Af de resterende 16 pct. var halvdelen under videre uddannelse enten som

SOSU-assistenter eller som sygeplejersker. Kun syv pct. havde helt forladt SOSU-branchen efter endt uddannelse.

Unge SOSU'er

Når man ser på gruppen af helt unge SOSU'er (18-29 år), tegner rapporterne generelt et billede af en ung medarbejdergruppe, som skiller sig negativt ud med hensyn til sygefravær, engagement i arbejdet og forventninger om at forlade den nuværende arbejdsplads.

De nyuddannede

Gruppen af nyuddannede SOSU'er er aldersmæssigt bredere sammensat (gennemsnitsalder 33 år), og billedet af denne gruppe ligner ikke billedet af de helt unge SOSU'er. De nyuddannede oplever i høj grad, at de har et meningsfuldt og ansvarsfuldt arbejde. De lægger vægt på kontakten til brugerne og oplever, at de kan påvirke andre menneskers liv positivt. Blandt de nyuddannede har mange dog skiftet arbejdsplads i løbet af de første år efter endt uddannelse (31 pct.), og mange har forventninger om at skifte arbejdsplads i fremtiden. Dette understreger, at der er behov for en særlig og målrettet indsats for denne gruppe. Derfor er det specielt uheldigt, at en stor del af de nyuddannede SOSU'er mod eget ønske kun har kunnet opnå ansættelse på deltid frem for på fuld tid – og dette trods en generel mangel på arbejdskraft.

Indvandrere i SOSU-branchen

En af de arbejdskraftreserver, som der er store forventninger til, nemlig indvandrere, fungerer på en række områder

godt i arbejdet som SOSU'er. Ikke-vestlige indvandrere oplever en høj ledelseskvalitet og en høj grad af indflydelse i arbejdet. Denne gruppe indvandrere har 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

Vold og trusler har en væsentlig indflydelse på de ansattes trivsel og helbred i ældreplejen. Knap seks pct. af alle plejemedarbejdere i ældreplejen bliver udsat for fysisk vold og knap ti pct. for trusler dagligt til månedligt. Mere end 17 pct. svarer, at de bliver udsat for vold, og 27 pct. for trusler af og til. Episoderne belaster specielt de yngre medarbejdere og synes knyttet til arbejdsopgaver, som medfører hyppig fysisk kontakt med brugerne, hvorfor vold og trusler hyppigst forekommer på plejehjemmene.

Sammenligning af tre typer arbejdspladser

Arbejdsmiljøet på henholdsvis plejehjem, i hjemmeplejen og i integrerede enheder er generelt set relativt ensartet. Dog skiller de ansatte på plejehjemmene sig negativt ud på visse punkter, 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 på de tre typer arbejdspladser.

Seks nye interventionsprojekter:

Læs om de seks nye interventionsprojekter på www.arbejdsmiljoforskning.dk/nyesosuprojekter

Projektdeltagere

SOSU-gruppen ved NFA består p.t. af tyve forskere fra NFA. Kontaktperson er seniorforsker Nils Fallentin, NFA, som er projektkoordinator. Tlf. 39 16 53 47, e-mail: nif@arbejdsmiljoforskning.dk

Hvis du vil vide mere

Overblikrapporten og de tolv SOSU-rapporter om arbejdsmiljøet i ældreplejen kan downloades på www.arbejdsmiljoforskning.dk/sosu-udgivelser Eller de kan købes på www.arbejdsmiljobutikken.dk



Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Leiso Parkvej 105 . 2100 København Ø
Tlf. 39 16 52 00 Fax 39 16 53 01

nif@arbejdsmiljoforskning.dk
www.arbejdsmiljoforskning.dk

Indvandrere har det godt på danske arbejdspladser

Kun syv pct. føler sig diskrimineret på arbejdsmarkedet. Seks forhold er afgørende: **Sprog – kulturforskelle – skrevne og uskrevne regler – tanke-løshed – sikkerhed – karrieremuligheder.** Læs Videncentrets tema.



FOTO: SØREN SVENDSEN

Indvandrere, der har været et år eller mere på det danske arbejdsmarked, er generelt godt tilfredse med deres arbejde og peger ikke på store problemer i arbejdsmiljøet. Det viser en telefonisk rundringning til 250 indvandrere gennemført af Catinét for Magasinet Arbejdsmiljø:

- > **84 pct. af indvandrerne angiver, at de er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde, og over 80 pct. er tilfredse eller meget tilfredse med deres kolleger og ledere.**
- > **Syv pct. føler sig diskrimineret på arbejdsmarkedet.**
- > **56 pct. oplever kulturforskelle mellem indvandrere og etniske danskere, og 20 pct. oplever det som negativt.**
- > **Knap halvdelen angiver, at indvandrere og etniske danskere har forskellig opfattelse af kønsroller.**
- > **Det hyppigst nævnte problem på arbejdspladserne er sprog for mænd og beklædning for kvinder.**

Undersøgelsen konkluderer ikke noget om indvandrere, som enten er på vej ind på arbejdsmarkedet, eller som netop er ansat.

Videncenter for Arbejdsmiljø har skabt overblik over den eksisterende viden og har indkredset de seks vigtigste for-

hold. Ikke meget viden er forskningsbaseret, men til gengæld findes et hav af forskellige typer erfaringer og undersøgelser. De fleste omhandler etniske minoriteter, der kommer fra ikke-vestlige lande, ofte er uuddannede og er nye på det danske arbejdsmarked.

På portalen www.arbejdsmiljoviden.dk kan du finde en oversigt over de gode råd og praktiske erfaringer, som findes på de seks områder.

I Magasinet Arbejdsmiljø kan du læse en række historier om indvandreres personlige oplevelser på danske arbejdspladser samt læse om Catinéts undersøgelse.

Kaffe betyder også pause

En afgørende barriere for indvandrere kan være sprogets dobbelthed. Det viser eksemplet med den indvandrer, der fortsatte med sit arbejde, selv om kollegerne havde sagt, der var kaffe. Forklaringen var, at hun hverken drak kaffe eller vidste, at ordet "kaffe" betød "pause".

Læs guiden om, hvad man kan gøre ved bl.a. sprog- og kulturforskelle på www.arbejdsmiljoviden.dk

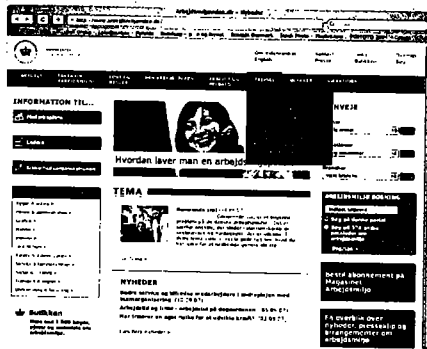
Konkrete råd til virksomheder

Mange arbejdspladser har erfaring med ansættelse af nydanske medarbejdere. På hjemmesiden www.nyidanmark.dk er der samlet 14 konkrete råd med eksempler på, hvordan virksomheder håndterer svære spørgsmål fra nydanske medarbejdere. Magasinet bringer et udpluk om:

- > Ønsker om at bede i arbejdstiden
- > Ønsker om særlig påklædning
- > Særlige helligdage
- > Brug af modersmål på arbejdspladsen
- > Særlige samarbejdsvanskeligheder

Læs hele artiklen med de gode råd i Magasinet Arbejdsmiljø nr. 9, 2007.

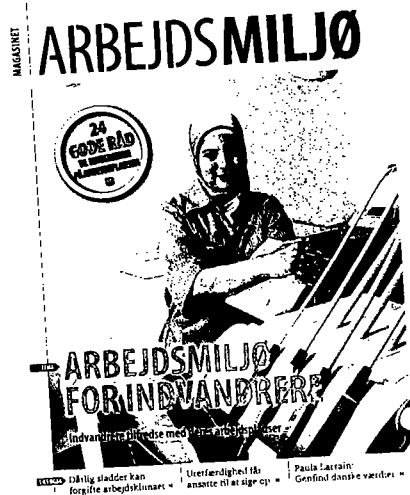
Få mere at vide om indvandrere og arbejdsmiljø



www.arbejdsmiljoviden.dk

Klik dig ind på www.arbejdsmiljoviden.dk's tema om indvandrere og arbejdsmiljø. Her kan du blandt andet læse om de seks forhold i arbejdsmiljøet, som er afgørende for en vellykket integration på arbejdsmarkedet.

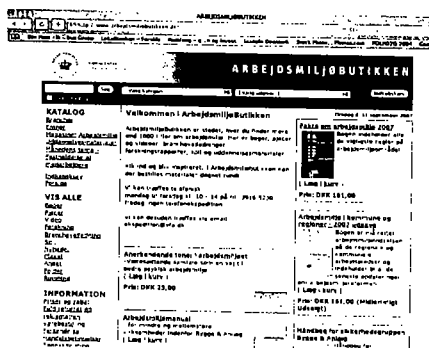
- > **Sprog og kommunikation**
- > **Kulturforskelle**
- > **Regler – også de uskrevne**
- > **Tankeløshed eller mobning**
- > **Sikkerhed og sundhed**
- > **Udvikling og karriere**



Magasinet Arbejdsmiljø

Magasinet Arbejdsmiljø har i nr. 9, 2007 et tema om indvandrere og arbejdsmiljø. Her kan du blandt andet læse om:

- > **Indvandrere føler sig ikke diskrimineret på jobbet**
- > **Gode karrieremuligheder for indvandrere i ISS**
- > **Mænd kontrollerer kvinder**
- > **For stolt til uddannelse**
- > **Vraget til jobsamtale pga. tørklæde**
- > **Hjælp til at forstå lønsedlen**



Arbejdsmiljøbutikken

Klik ind på www.arbejdsmiljobutikken.dk og se hvad der her findes af publikationer, der omhandler arbejdsmiljø.

Videncenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Telefon 39 16 53 07
Fax 39 16 52 01
www.arbejdsmiljoviden.dk