

Trivsel & udbrændthed i det socialfaglige arbejdsliv

Af Steven Arnfjord

Rapport

Institut for Samfund, Økonomi og Journalistik
Afdeling for Samfundsvidenskab
Ilisimatusarfik – University of Greenland



Indhold

| | |
|---|-----------|
| 1. INDLEDNING | 3 |
| 2. HVORFOR SKAL DER FORSKES I TRIVSEL OG UDBRÆNDTHED BLANDT SOCIALARBEJDERE? | 4 |
| 2.1. Opbygningen af rapporten | 5 |
| 3. BEGREBERNE TRIVSEL OG UDBRÆNDTHED | 6 |
| 4. FREMGANGSMÅDEN (METODEN) | 7 |
| 4.1. Papirtest og online test | 7 |
| 4.2. Svarprocent og lancering af spørgeskemaet | 9 |
| 4.3. Ethiske overvejelser | 9 |
| 5. ANALYSE AF DATA | 10 |
| 5.1. Køn | 11 |
| 5.2. Nationalitet | 12 |
| 5.3. Uddannelsesniveau | 13 |
| 5.4. Ansættelsessted | 14 |
| 5.5. Anciennitet | 15 |
| 5.6. Arbejdsområde | 16 |
| 5.7. Løn | 17 |
| 5.8. Faglig organisering | 18 |
| 5.9. Tegn på udbændthed | 19 |
| 5.10. Trivsel på arbejdet | 22 |
| 6. KONKLUSION | 25 |
| ANVENDT LITTERATUR | 27 |

1. Indledning

Den del af det offentlige velfærdssamfund som drejer sig om arbejdet med at møde sociale klienter, sagsbehandle deres sager og udføre det sociale arbejde – den del har længe været diskuteret i Grønland.

Vi ved fra medierne, at det til tider kan opleves frustrerende at være klient i det sociale system- og vi ved fra enkelte kvalitative studier, at socialarbejderne, som her bliver fællesbetegnelsen for ansatte i socialforvaltningerne og den øvrige socialsektor, at de ind imellem oplever et stort arbejdspress.

Fra min tid som underviser, forsker og leder af Afdeling for Sociale Forhold på Ilisimatusarfik (som i dag rummer Socialrådgiveruddannelsen, Den decentrale socialrådgiveruddannelse og Rådgivningsassistentuddannelsen) ved vi efterhånden, at ancienniteten er lav i dele af socialsektoren. Det samme gælder lønningerne, som ikke er konkurrencedygtige – læg dertil at nogle ansatte risikere at sidde med over 100 socialsager og dermed et enormt arbejdspress.

Der har i den seneste tid ikke været meget dækkende dokumentation om det socialfaglige arbejdsmiljø. Det er derfor aktuel med et forskningsprojekt om trivslen i det offentlige arbejdsliv for at få en forståelse af tilstanden inden for f.eks. det psykiske arbejdsmiljø.

Ovenstående temaer berøres i denne forskningsrapport, som er blevet muliggjort ved hjælp af finansiering fra Dudo og Povl Brandt Fonden samt det daværende Departement for Familie og Justitsvæsen. Projektet påbegyndte tilbage i 2015 med litteraturstudier – senere fulgte dataindsamlingen, analyseprocessen og nu endeligt afrapporteringen.

Tak til alle de travle socialarbejdere rundt om i landet, som har svaret på surveyen, tak til oversætter Maibritt Olesen, tak til årgang 2013 & 2014 i Afdeling for Sociale Forhold på Ilisimatusarfik for at teste undersøgelsen, tak til NIISIP, tak til forskningsassistent Rikke Reimer, som var en stor hjælp med kodning af data, tak til Per Arnfjord for korrekturlæsning, tak til kollegaer for konstruktiv feedback undervejs i processen. Ansvar for projektet tilfalder trods ovenstående undertegnede. Rapporten er reviewet af professor Peter Berliner fra Aarhus Universitet.

2. Hvorfor skal der forskes i trivsel og udbrændthed blandt socialarbejdere?

Opgaven med at se på trivsel og udbrændthed blandt offentlige ansatte inden for det sociale område, kom af flere veje fra arbejdsfeltet selv gennem tilbagemeldinger og udmeldinger som relaterer sig til trivsel i arbejdsmiljøet. Det var socialarbejdere som i dagligdagen mødte klienter, som udtrykte et behov for en undersøgelse af deres arbejdsmiljø.

I 2010 blev der lavet et pilotprojekt om socialrådgivere, som arbejder med børn og familier i Nuuk. Pilotprojektet handlede oprindeligt ikke om trivsel, men om empowerment af socialrådgivere som profession (Arn fjord, 2012). Projektet indeholdte et interview- og fokusgruppstudie, hvor samtlige socialrådgivere fik stillet en række åbne spørgsmål, som gav dem mulighed for at beskrive deres arbejdsliv. Retrospektivt var spørgsmålene nok *for* åbne - men det gav en del information om socialrådgivernes arbejdsliv, som vi ikke tidligere i Grønland har kendt til.

I analysen af interviewene fremkom der flere kategorier, som ikke på forhånd var en del af projektdesignet. Kategorierne omhandlede manglende organisering af arbejdet, problematiske ansættelses- og opstartsforløb, vold, trusler om vold, sygemeldinger og så videre. Der blev udarbejdet en artikel om det, der tog afsæt i begrebet personaleomsætning – det engelske *turnover* (Arn fjord & Hounsgaard, 2015). Der findes en tidligere redegørelse for offentlige ansattes arbejdsforhold, som klart indikerer lignende problematikker (Arbejdsgruppen om undersøgelse af arbejdsforholdene i den sociale sektor, 2002). Redegørelsen er i skrivende stund 15 år gammel, og det er lang tid, når ancienniteten i visse socialforvaltninger ofte kun er 2-4 år.

Udbrændthed som forskningsområde tog oprindeligt afsæt i offentligt ansatte, som arbejder med mennesker - *people work*, som befinder sig i socialt udsatte situationer (Freudenberger, 1974). I følgende afsnit uddybes diskussionen af

begrebet, som har udviklet sig fra socialpsykologiske feltstudier til mere målbare (kvantificerbare) studier i dag. Det område der udforskes er i høj grad forsat det socialfaglige arbejdsliv. Det er gennemgående inden for dette arbejdsområde, at vi kan se indikatorer på ansatte, som af flere årsager rammes af et højt arbejdspress med fysiske forværringer som f.eks. forhøjet blodtryk og/eller fysisk og psykisk nedslidning til følge (Netterstrøm, 2002, kapitel 4–5). Derudover inddrages erfaringer fra engelske og svenske undersøgelser af stressindikatorer inden for det socialfaglige område (Heughten, 2011; Tham, 2007; Tham & Meagher, 2009); og målinger på udbrændthed med inspiration fra MBI (Maslach Burnout Inventory) vil også indgå. I den forbindelse defineres burnout i forhold til følelsesmæssig - og fysisk udmattelse, dalende produktivitet og personlig tilknytning til arbejdet (Maslach & Leiter, 2008; Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2008; Runcan, 2013).

Dette forskningsprojekt dækker ikke eksplicit ”trivsel” som et begreb. Trivsel er her opstillet som en modsætning til udbrændthed. Det antages for eksempel derfor, at et fravær af udbrændthed skyldes at de adspurgte trives i deres arbejde.

2.1. Opbygningen af rapporten

Efter ovenstående forsættes der i rapporten med at diskutere begrebet udbrændthed. Det sker i kapitel 3. Det bliver med afsæt i begrebets opbygning frem til den mest almindelige udbredelse i dag. I kapitel 4 præsenteres den metodiske fremgangsmåde, som er benyttet i et online spørgeskema. Det har visse fordele og ulemper at benytte denne tilgang. I kapitel 5 analyseres de data, der er kommet ud af spørgeskemaet, og i kapitlet opstilles svarerne, så der gives et bedre overblik. Kapitel 6 er projektets konklusion og enkle perspektiver på, hvordan viden fra denne forskning kan bruges fremadrettet – dels til at håndtere problematikker omkring arbejdsmiljøet i praksis.

3. Begreberne trivsel og udbrændthed

Trivsel handler om velvære og en selv vurdering af at befinde sig i et sundt og udviklende arbejdsmiljø. Fokus ligger på et psykosocialt velbefindende på arbejdspladsen. Det handler ofte om et velfungerende psykisk arbejdsmiljø. I projektet er der ikke lagt et særskilt fokus på skellet mellem ledelse og medarbejdere. Psykisk arbejdsmiljø betragtes i forskningsarbejdet i lighed med udmeldinger fra fagforeningsmiljøet om at: *"arbejdsmiljø er alles ansvar"* (Dansk Socialrådgiverforening, 2013).

Når man i arbejdslivet taler om stress, så forbindes udmeldingen *"jeg er stresset"* i daglig tale nogle gange med en oplevelse af en periode med et højt arbejdspress (Arbejdsmiljø, 2017; Hansen & Kristiansen, 2017). Dette hænger ikke altid sammen med stress som en sygdom. Sundhedsvidenskabeligt handler stress dog grundlæggende om en sygdomstilstand, som kan måles og vurderes efter sundhedsstandarder. Det er f.eks. stress som udløser koncentrationsbesvær, søvnunderskud og et forhøjet blodtryk - og som medvirker til, at nogle ansatte bliver syge af at arbejde og f.eks. langtidssygemeldes.

Spørgsmålene til udbrændthed knytter sig til selv vurderet psykisk trivsel. Udbrændthed kan f.eks. ses efter, at en medarbejder har haft et forløb med stress og perioder med sygefravær (Netterstrøm, 2002).

4. Fremgangsmåden (metoden)

Undersøgelsen er udformet som et åbent online spørgeskema med en indlagt test, baseret på en Maslach Burnout Inventory (MBI). Første del af spørgeskemaet består af en række baggrundsvariabler såsom: Alder, køn, arbejdsplads, uddannelsesbaggrund mv. MBI-testen er inspireret af en tidligere undersøgelse foretaget på det danske offentlige arbejdsmarked.

Spørgeskemaet er i første omgang forelagt den grønlandske socialrådgiverforening NIISIP, som har givet feedback. Her kom rettelser og forslag til baggrundsvariabler, og disse er tilpasset undersøgelsen, så den matcher forholdene i Grønland.

4.1. Papirtest og online test

Spørgeskemaet blev også oversat til grønlandsk af en professionel oversætter med erfaring fra tidligere forskningsopgaver. Dernæst blev spørgeskemaet testet af to omgange på grønlandsk og dansk. Det blev udleveret i en printet udgave som en indledende test til en gruppe af socialarbejdere, som var på efteruddannelse på Ilisimatusarfik (Grønlands Universitet).

Det professionelt oversatte spørgeskema blev testet i praksis, hvor det viste sig at testgruppen på seks fuldtidsansatte socialarbejdere benyttede låneordene ”socialrådgiveri” og ”rådgivningsassistenti” i stedet for de grønlandske betegnelser: ”Inunnik isumaginninnermi siunnersorti” og ”Inunnik isumaginninnermi assistenti”. Skemaet blev justeret således, at anden papirudgave indeholdte delvis låneordene: ”Socialrådgiveri” og ”rådgivningsassistenti” i parentes under de grønlandssproglige betegnelser.

I den danske sprogversion manglede døgninstitutionsområdet som en arbejdspladsbetegnelse dette blev tilføjet. Ligeledes var der forståelsesproblemer med spørgsmål 23, som på dansk lød: ”Jeg er sikker på at jeg arbejder effektivt”.

På grønlandsk var den oprindelige oversættelse ”*Kingunerqarlertortumik suliannut qularutiginnigilara (tvivler ikke på)*”. *Kingunerqarlertortumik (det har en eftervirkning)* blev justeret til *sunniuteqarluartooq (det er virkningsfuldt)*.

Efter tilretningen af første papirtest fulgte anden papirtest på et afsluttende hold af bachelorstuderende i socialt arbejde (socialrådgivning).

Efter anden papirtest blev spørgeskemaet udformet online ved brug af programmet Survey Monkey. Online dataindsamling er en bred anerkendt tilgang (Fielding, Lee, & Blank, 2016, Chapter 9; Gaiser & Schreiner, 2009; Poynter, 2010; Woodfield, 2017), hvor forskere spørger ind til ansattes trivsel i arbejdslivet (Aiello & Tesi, 2017; Books, Coody, Kauffman, & Abraham, 2017; P. McFadden, Manthorpe, & Mallett, 2018; Nazir et al., 2018; Parrish & Rubin, 2012). Helt specifikt har programmet været brugt til forskning i udbrændthed blandt ansatte i sundhedsvæsenet. På baggrund af fællestræk til denne faggruppe i form af uddannelsesniveaue og klient-patient kontakt, så vurderes metoden til at være overførbart til ansatte på det socialfaglige område (Bui, Hodge, Shackelford, & Acell, 2011; Falchi, Baron, & Burnett, 2009; P. McFadden et al., 2018; Paula McFadden, Campbell, & Taylor, 2014; Roh, Moon, Yang, & Jung, 2016; Shier, Graham, & Nicholas, 2018).

Onlineskemaet blev herefter testet på en gruppe socialrådgiverstuderende - dels på grønlandsk og dansk. Sprog og grammatik blev igen justeret og let korrigeret for at imødekomme eventuelle misforståelser op til den endelige lancering af spørgeskemaet.

Spørgeskemaet er sendt ud til ansatte, hvor e-mailadresserne er modtaget gennem socialrådgiverforeningens NIISIP's medlemsdatabase, gennem socialrådgiveruddannelsens kursusafdeling og til de mailadresser som var offentliggjort på de daværende 4 kommuners hjemmesider. Efterfølgende blev der taget direkte kontakt til kommunerne, hvor der blev givet tilladelse til at få interne e-mailadresser. Der er gentagende gange taget kontakt til Kommune Kujalleq – dog uden at det er lykkedes at få adgang til deres interne e-mailadresser. Kommune Kujalleq fremgår derfor kun i det omfang, at vi har fået e-mailadresser ad andre omveje som f.eks. NIISIP's medlemsdatabase.

4.2. Svarprocent og lancering af spørgeskemaet

Deltagerne i undersøgelsen kan ikke identificeres direkte gennem deres e-mailadresser. Undersøgelsen har ikke haft fokus på enkeltindivider. Fokus lå alene på at opnå et indblik i selvvurderinger om forhold, som kunne skabe yderligere grobund for videre forskning i socialarbejderes arbejdsforhold.

Spørgeskemaet var online tilgængeligt to uger i juni til de første to uger i juli i 2017. Der blev indsamlet i alt 361 e-mailadresser. Der til blev 13 e-mailadresser afmeldt efter eget ønske. Vi regner derfor med 348 e-mailadresser, som har modtaget invitations-e-mailen, og som ikke gav en fejlmelding. Der kan være adresser, som var inaktive, hvis e-mailens ejer ikke længere var ansat i organisationen og adressen efterfølgende ikke er afmeldt. Det formodes at dette er en mindre del af e-mailadresserne. Perioden, hvor spørgeskemaet blev lanceret, var lige op til sommerferien. Det kan have medført en lavere grad af deltagelse, end hvad der kunne være opnået uden for ferisesæsonen.

Deltagere i undersøgelsen kunne kun fuldende spørgeskemaet én enkel gang via deres e-mail, herefter blev adgangen automatisk lukket. De personer, som af forskellige årsager ikke fuldendte undersøgelsen, fik en høflig forespørgsel om at færdiggøre spørgeskemaet. Dette resulterede i en højere svarprocent.

4.3. Ethiske overvejelser

Det blev tilstræbt at informeret samtykke blev givet via individuelle invitationer, som informerede om undersøgelsens formål. Disse invitationer indeholdte et link til onlineundersøgelsen, som var en fælles indgangsportal for alle deltagere - således at anonymiteten blev sikret. Der blev derfor ikke anvendt cookies, som kunne spore deltagernes IP-numre eller fysiske computeradresser (MAC).

Der har været en afgørende forskningsinteresse, at sikre at deltagerne har følt sig sikre i afgivelsen af deres oplysninger. Dels øger det muligheden for at deltagere svarer oprigtigt på spørgsmålene og at de ikke afbryder spørgeskemaet undervejs. Dette kan være med til at sikre høje svarprocenter, som igen styrker generaliserbarheden (Best, Samuel J. & Krueger, 2012). I e-mailinvitationen til deltagerne blev det endvidere præciseret, at forskningen på ingen måde søger at udstille enkeltindivider eller organisationer.

Der blev foretaget tre gentagende forespørgsler (re-calls), som var opfordringer til enten at gennemføre eller færdiggøre undersøgelsen.

5. Analyse af data

348 e-mails med invitation til at deltage i undersøgelsen blev sendt ud i perioden fra de sidste to uger i juni til de første to uger i juli i 2017.

Efter at vi gennemgik svarene, fjernede mangelfulde besvarelser, dobbeltbesvarelser og respondenter som f.eks. havde lukket deres browser midt i undersøgelsen mv - så endte vi med et datasæt på 202 respondenter og en svarprocent på 58. Når der opgives procentsatser i analyseafsnittet, så er disse afrundet til hele tal. Besvarelser i meget små procentsatser mellem 0-2% er ikke medtaget, men fremgår af tabellerne.

Kommunerne er den største arbejdsplads, der er repræsenteret i undersøgelsen. På grund af en stor tilgængelighed af offentlige e-mails på det sociale område er Qaasuitsup Kommune stærkt repræsenteret. Det var før opsplitningen i de to nordkommuner. Det bevirker også, at det ikke vil være repræsentativt at sammenligne kommunerne. Analysen af data har i denne omgang derfor fokus på et generelt indtryk fra de adspurgte inden for det sociale område.

I spørgsmålskategorierne bliver der spurgt til baggrunde såsom: køn, alder, indtægt, anciennitet, om der var hjemmeboende børn, parrelationer, faglig organisering mv. I rapporten er de efterfølgende svarkategorier fremhævet: køn, nationalitet, uddannelse, arbejdssted, anciennitet, løn og faglig organisering. Dernæst følger MBI-testen, som giver en indikation på, hvordan respondenterne selv vurderer deres trivsel på arbejdet. Dette blev opsummeret i underafsnittene: *"Trivsel på arbejdet"* og *"Tegn på udbændthed"*.

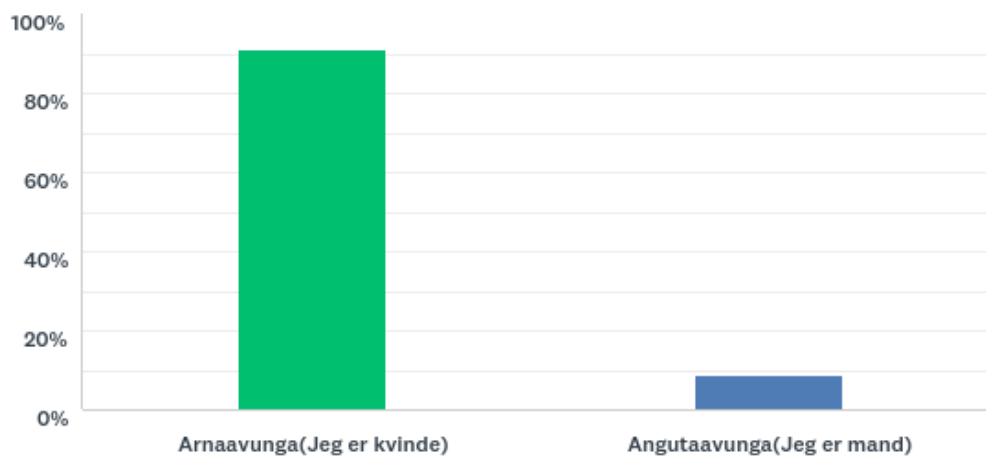
Analysen herunder afsluttes med et konklusionsafsnit.

5.1. Køn

Socialt arbejde er et fagområde, som tiltrækker flere kvinder end mænd. Det er en tendens, man ligeledes kan observere på uddannelsesområdet, hvor det på socialrådgiveruddannelsen, rådgivningsassistentuddannelsen og de decentrale uddannelser ved Ilisimatusarfik hovedsageligt er kvinder, der er studerende.

Af de 239 som besvarede spørgsmålet om køn er 210 kvinder (88%) og 29 mænd (12%).

Figur 1: Suiaassuseq (Køn)

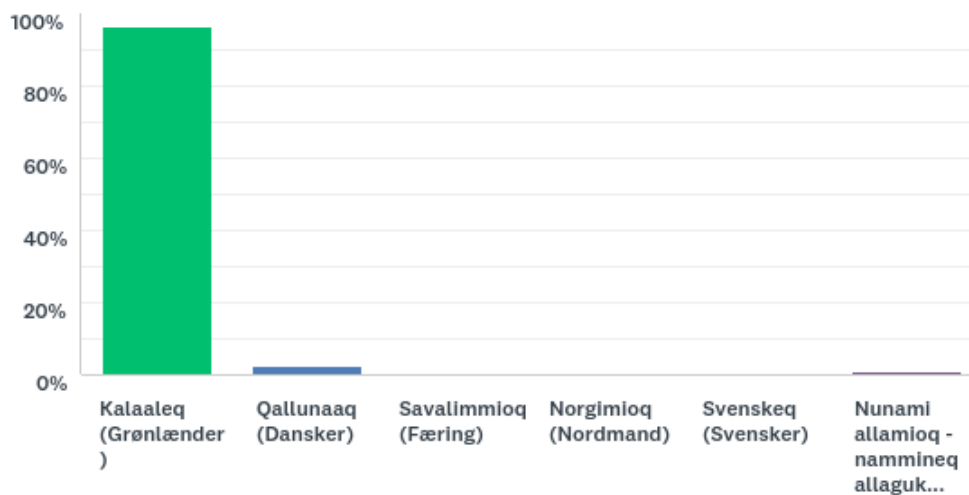


5.2. Nationalitet

Når nationalitet stadig er et relevant spørgsmål, så er det for at kunne vurdere, hvorvidt et fagområde f.eks. er præget af tilkaldt arbejdskraft - som det kendes inden for sundhedssektoren, og som tidligere har præget undervisningssektoren. I socialsektoren er det for denne undersøgelses vedkommende tydeligt, at arbejdskraften langt overvejende er hjemmehørende.

Af de 225 besvarelser under dette spørgsmål svarer ca. 96% på, at de vil beskrive sig selv som grønlander.

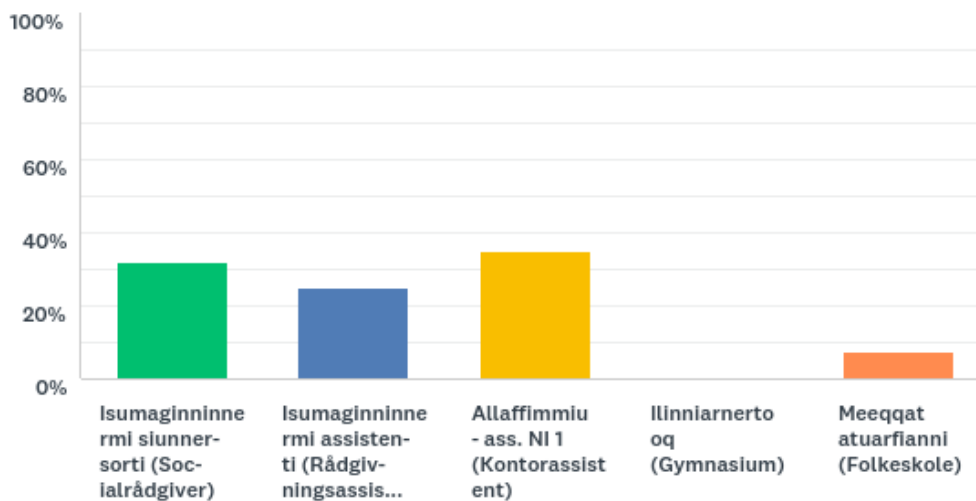
Figur 2: Imminut ima oqaatigerusuppunga (Jeg vil beskrive mig selv som)



5.3. Uddannelsesniveau

Uddannelsesniveaut har været meget omdiskuteret i næsten al den tid, der har været fokus på velfærdsområdet (Arn fjord, 2014, 2017a, 2017b; Binzer, 1987). Særligt forholdet mellem praksiserfaring og formel uddannelse. I undersøgelsen er der 160 direkte besvarelser inden for de fem udvalgte uddannelseskategorier. Det var også muligt for respondenterne at påføre andre uddannelser, der ikke var nævnt i spørgeskemaet. Flere respondenter har blandet andet påført diplomuddannelser, og andre videregående uddannelser. Dog er figuren herunder rimelig anvisende for den fordeling, der ses på praksisområdet. Ca. 32% af de 160 direkte besvarelser har en socialrådgiveruddannelse, 25% er rådgivningsassistenter, 35% er kontorassistenter, og resten 7,5% har alene en folkeskolebaggrund.

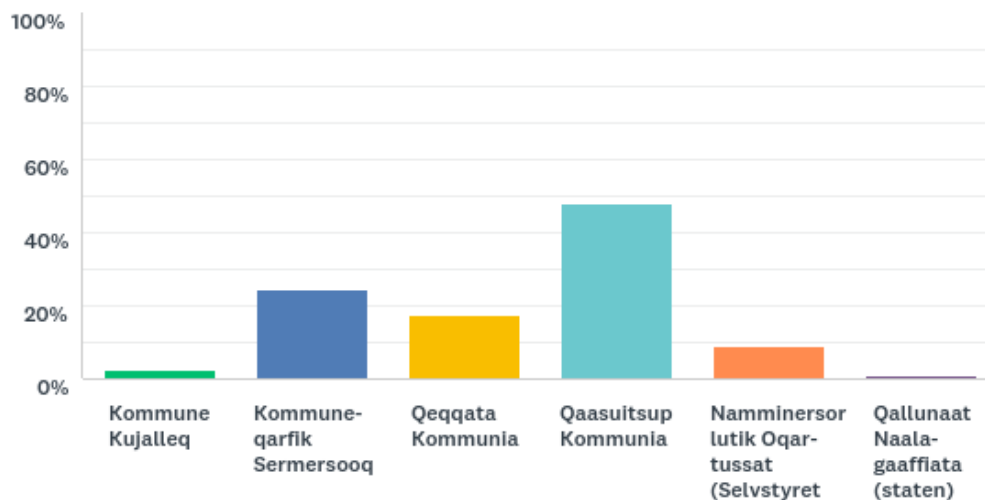
Figur 3: Ilinniaaq (Uddannelsesniveau)



5.4. Ansættelsessted

Besvarelser vedrørende ansættelsesstedet kommer, som nævnt ovenfor, overvejende fra de nordgrønlandske kommuner. Undersøgelsen er lavet før opdelingen i kommunerne Avannaata Kommunia og Kommune Qeqertalik. 201 direkte besvarelser fordeler sig således: 48% fra Qaasuitsup Kommunia, 24% fra Kommuneqarfik Sermersooq, 17% fra Qeqqata Kommunia og 9% fra Selvstyret. Der indkom trods adskillige henvendelser kun 2% besvarelser fra Kommune Kujalleq.

Figur 4: Suliffiga (Arbejdssted)

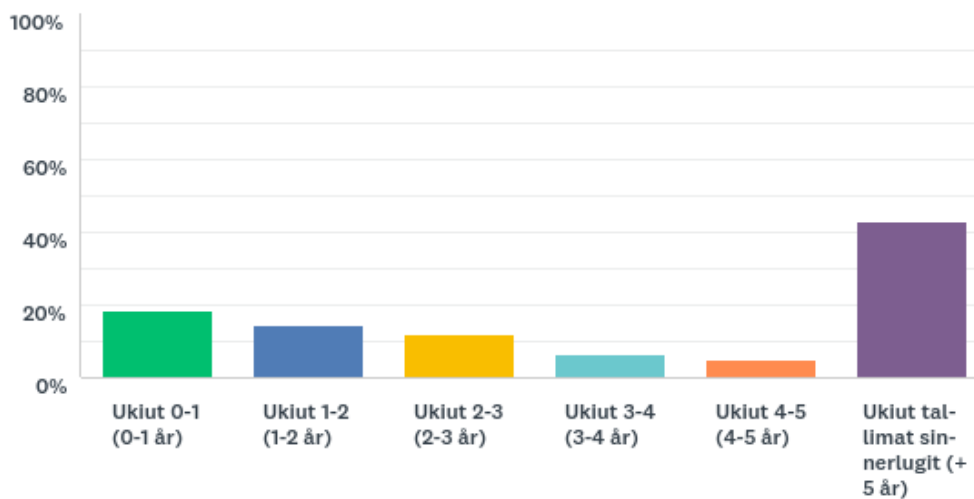


5.5. Anciennitet

Der er tale om en relativ lav, men forventet anciennitet. Vi ved fra lignende europæiske studier, at det socialfaglige arbejdsområde for nogle ansatte kan være følelsesmæssigt belastende (Griffiths, Royse, & Walker, 2018; Itzick & Kagan, 2017; Ravalier, 2018; Tham, 2007). Det resulterer derfor i flere kortidsansættelser, som giver en lav anciennitet på det pågældende arbejdssted. I denne undersøgelse har 44% af de ansatte en anciennitet på mellem 0-3 år.

I en tilsvarende undersøgelse, som alene blev foretaget blandt uddannede socialrådgivere i Danmark, anvendte man en anciennitetsinddeling, som var større: 0-3 år, 4-10 år samt +11 år. Sammenligner man, så har 50% af de adspurgte i den danske undersøgelse en anciennitet på 0-3 år.

Figur 5: Maanna suliffigisanni sulinerma sivisussusaa (Ansættelsestid - anciennitet)



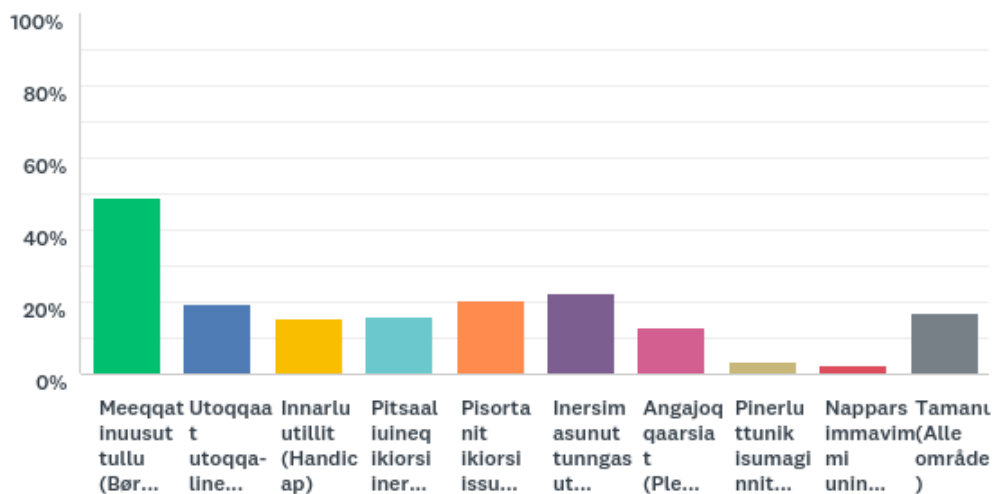
Anciennitet er et væsentligt spørgsmål, da det kan indikere, hvor meget erfaring socialarbejderne har med arbejdet i deres nuværende ansættelse. Ancienniteten har betydning for robusthed, for arbejdsrutine og det generelle overblik over det faglige felt.

5.6. Arbejdsområde

Udover forvaltningsområdet *"Børn og unge"* som udgør 49% af alle besvarelser, så er der tale om en jævn spredning på området. Områderne: *"Eldre og pension"*, *"Offentlig hjælp"* og *"Voksenområdet"* tegner sig hver for ca. 20%. Dernæst følger: *"Handicap"*, *"Forebyggelse og hjælp"* samt *"Plejefamilieområdet"* med mellem 13-16%. 17% af besvarelserne har afkrydset *"Alle områder"* og et fåtal *"Kriminalforsorg"* og *"Hospitalspatienter"*. Besvarelserne giver samlet over 100% - men i absolutte tal er der fuld besvarelse. Det skyldes, at spørgsmålene gav mulighed for, at man kunne afkrydse flere felter.

Besvarelserne kommer derfor i bredden på det socialfaglige arbejdsområde.

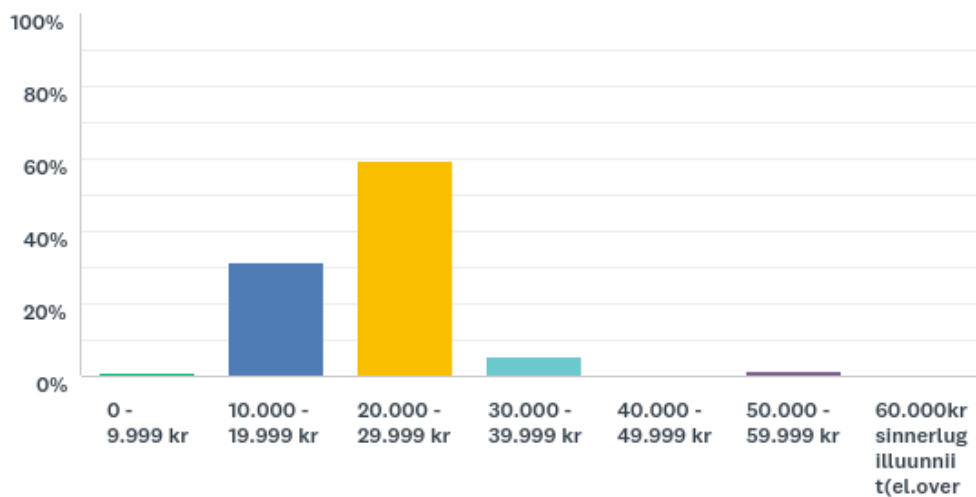
Figur 6: Suliffigisat – ataatsimik arlalinnilluunniit krydsiliigit (Arbejdsområde – sæt flere kryds)



5.7. Løn

Der blev også spurgt ind til månedlig indtjening før skat. Marginalerne på 10.000 kr. var muligvis sat for højt i selve spørgeskemaet. Det er dog holdt i forhold til de intervaller, som er gennemgående i lignede undersøgelser. Det giver samlet tre overordnede løngrupper. 31% tjener mellem 10.000 – 19.999 kr., størstedelen på 60% tjener mellem 20.000 – 29.999 kr., og en mindre andel på 5% tjener 30.000 – 39.999 kr. Det antages, at den sidste gruppe er kommunale ledere (afdelingsleder, teamleder, fagchefer mv.).

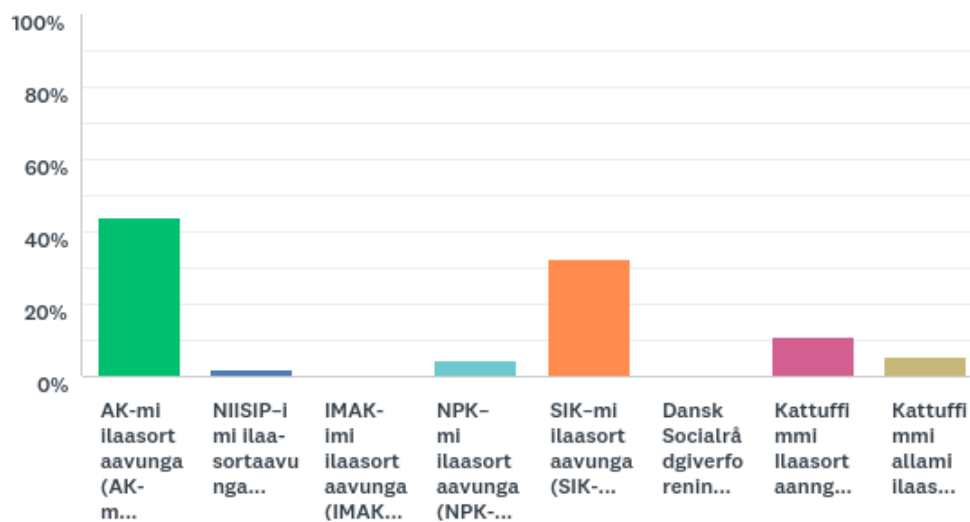
Figur 7: Qaammaammunt qanoq akissarsiaqarpit – isertitat tamakkerlugit (Hvor meget tjener du om måneden – arbejdsløn før skat)



5.8. Faglig organisering

Den faglige organisering henviser til deltagernes medlemskab af en fagforening (organiseringsgraden). Det er blandt andet et udtryk for, om de ansatte har en organisation, de kan henvende sig til - som kan tale deres sag i forbindelse med situationer, der kan risikere at opstå på arbejdspladsen. Ud af de 200 besvarelser har 11% påført, at de ikke er medlem af en fagforening, og 44% er medlem af AK (Atorfillit Kattuffiat) den største faglige organisation hos deltagerne i undersøgelsen. Den efterfølges af SIK (Sulinermik Inuussutissarsiateqartut Kattuffiat) som 33% var medlem af. 5% var medlem af NPK (Nunatsinni Perorsaasut Kattuffiat) og kun 2% af deltagerne i undersøgelsen var medlem af NIISIP (Nunatsinni Inunnik Isumaginninnermi Siunnersortitut Ilinniarsimasut Peqatigiiffiat) som er socialrådgivernes forening, sidstnævnte er dog ikke endnu en egentlig forhandlingsberettiget faglig organisation.

Figur 8: Kattufimmut ilaasortaneq (ilaasortaaguit krydsiliigit) (Faglig organisering)



5.9. Tegn på udbrændthed

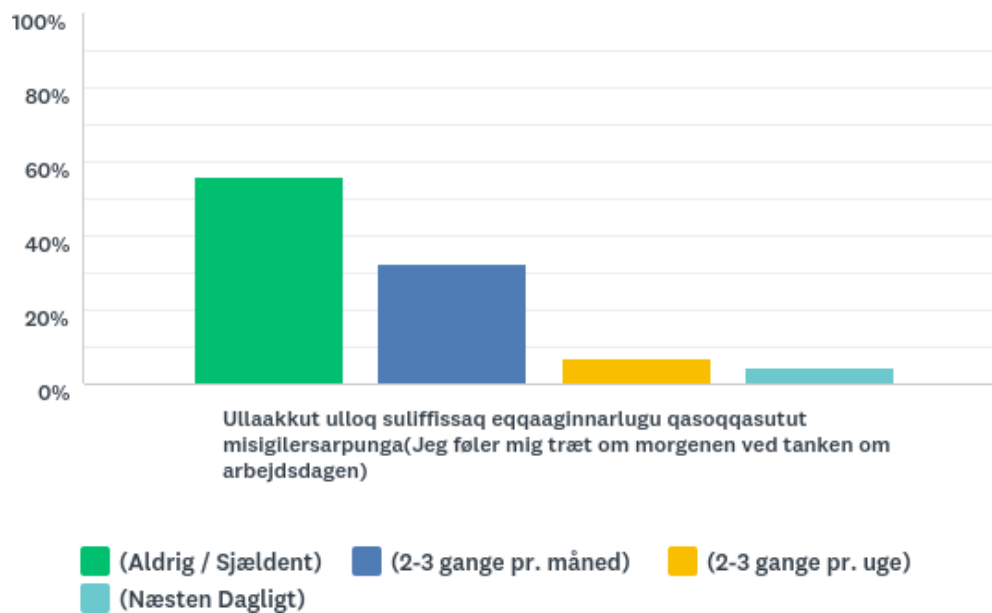
Spørgsmålene angående udbrændthed er en del af MBI-testen, som er beskrevet ovenfor. Testen har været igennem flere udviklinger, og her er der tale om en forenklet form, som alene tjener det formål, at vi får et umiddelbart indtryk af deltagernes psykosociale oplevelse af at gå på arbejde og spørgsmål til tegn på udbrændthed.

Spørgsmålet er relateret overordnet til deres arbejde. Det er en meget direkte spørgeform, og derfor kan svarene også læses som sådan. Der vil altid være tale om et selv vurderet øjebliksbillede. I MBI-testen spørges der direkte til oplevelser af træthed, udmattelse, udkørthed, belastning og det direkte begreb udbrændthed. I det nedenstående er træthed, udkørthed og udbrændthed fremhævet som centrale spørgsmål.

Det er gennemgående for alle spørgsmål, at kun to respondenter er sprunget fra og vi ligger derfor inde med ca. 200 besvarelser.

I de efterfølgende farvelagte figurer vil den grønne og mørkeblå blok indikere, at der er tale om oplevelser, som ikke indtræffer ofte - hvilket vil sige aldrig/sjældent (grøn blok) eller 2-3 gange om måneden (mørkeblå blok).

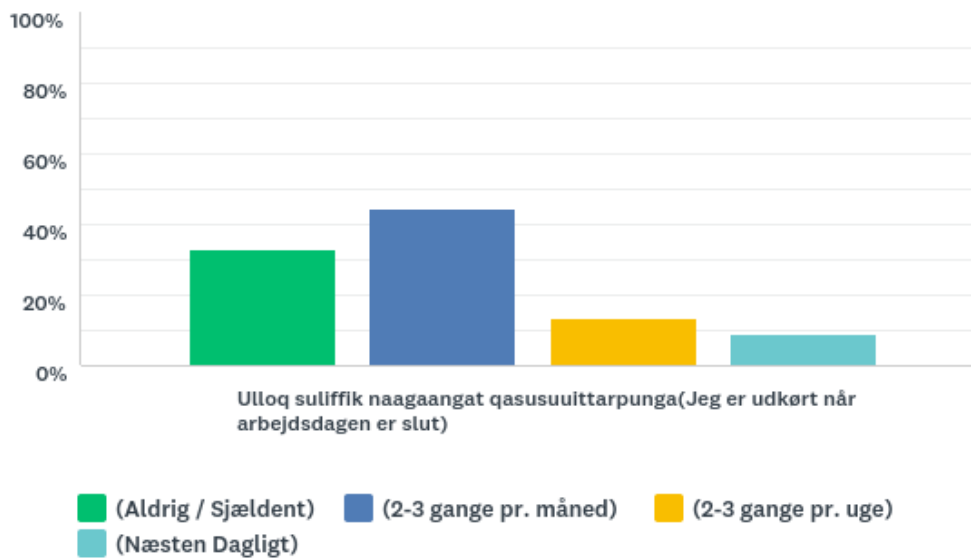
Det er gennemgående for de næste tre tabeller, at deltagerne overvejende svarer aldrig/sjældent eller 2-3 gange om måneden i forhold til de centrale spørgsmål om udbrændthed.

Figur 9: Sullivinni Ingerlalluarneq I (Trivsel på arbejdet I)

Oplevelsen af træthed ved tanken om arbejdsdagen optræder kun i få tilfælde. Målt på procent, hvilket her dækker grøn og mørkeblå blok, har langt over 88% (176) det godt med udsigten til at skulle på arbejde inden for det sociale område. Omkring 11% (24) oplever flere gange om ugen træthed ved tanken om at skulle på arbejde.

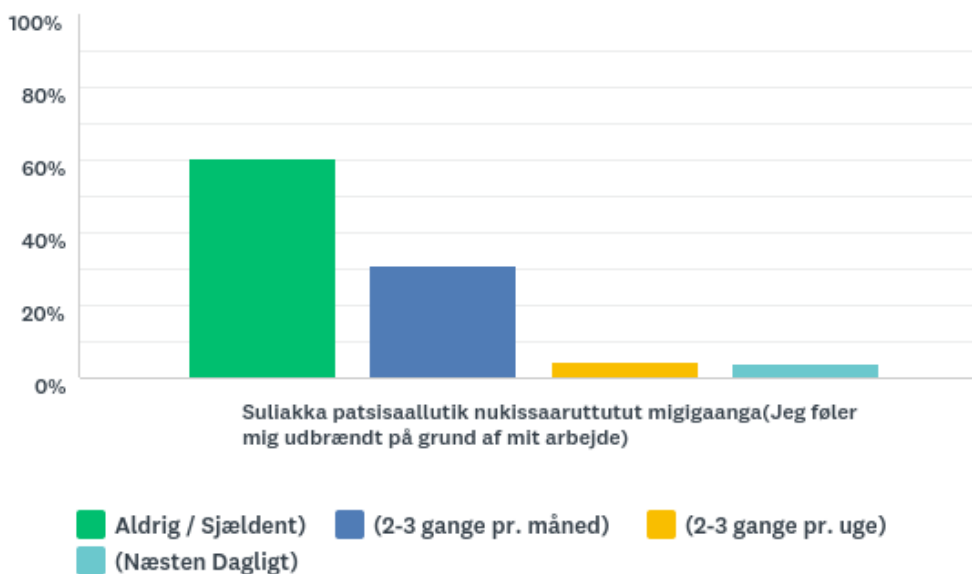
Den næste figur skildrer oplevelsen af det arbejdspress, der kan være på det sociale område. Her spørges der til, om man er udkørt efter en endt arbejdsdag.

Størstedelen af de adspurgte ca. 76% (156) svarer, at de var aldrig/sjældent eller 2-3 gange om måneden udkørte, når arbejdsdagen sluttede. For 14% (44) vedkommende forekommer oplevelsen 2-3 gange om ugen eller næsten dagligt.

Figur 10: Sullivinni Ingerlalluarneq II (Trivsel på arbejde II)

Et centralt spørgsmål i MBI-testen, er det direkte spørgsmål til udbrændthed. Det kan fortælle, om der er nogle af de adspurgte, som man skal være særligt opmærksomme på.

Spørgsmålene i nedenstående figur 11 handler direkte om vurderingen af udbrændthed. Her er det langt overvejende størstedelen, hvilket vil sige over 90% (180) som aldrig/sjældent eller 2-3 gange per måned føler sig udbrændt. Man skal dog være opmærksom på, at omkring 10% (20) oplever at være udbrændte. Der har ligeledes været ansatte, som muligvis er søgt væk fra arbejdspladsen - skiftet afdeling eller i værre tilfælde bliver syge af at arbejde.

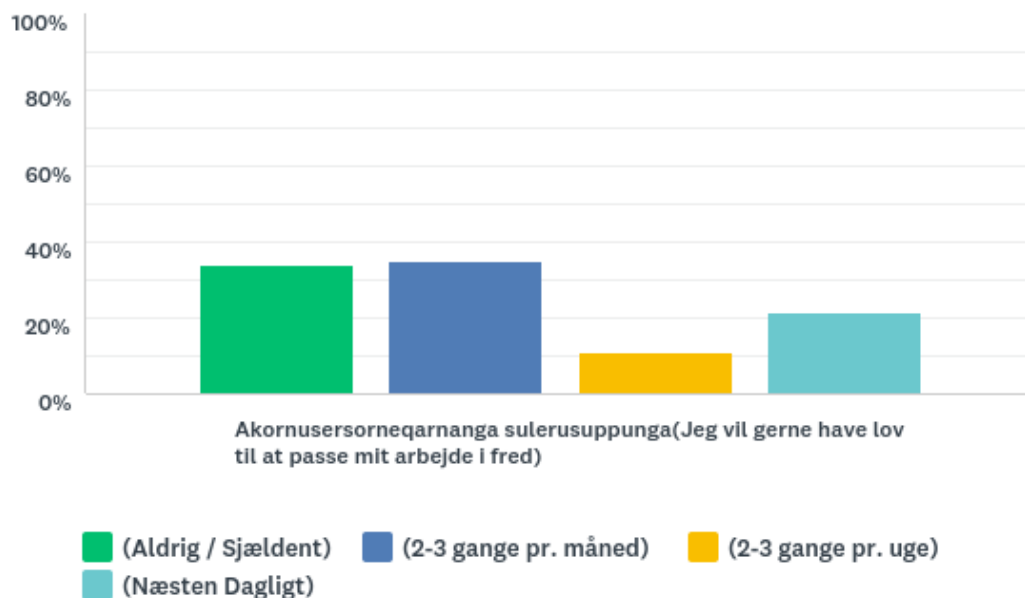
Figur 11: Sullivinni Ingerlalluarneq III (Trivsel på arbejdet III)

5.10. Trivsel på arbejdet

Trivsel handler i første omgang om, hvordan deltagerne i undersøgelsen selv vurderer deres velvære på arbejdet.

I nedenstående figur 12 handler det om en vurdering af, hvorvidt de ansatte bruger deres kollegaer. I figuren er der næsten en lige fordeling mellem aldrig/sjældent og 2-3 gange månedligt, blandt dem der foretrækker at sidde alene med deres arbejdsopgaver. Der er tale om ca. 70% (140). Dog svarer omtrent 30% (60), at de 2-3 gange om ugen eller næsten dagligt ønsker at passe deres arbejde i fred. Det kan være et udtryk for flere ting f.eks. støj i arbejdsmiljøet eller at man ikke har kollegaer til at spare med om sager. Det kan også være et udtryk for, at arbejdsgiveren ikke forventer, at socialsager er noget der skal gennemgås kollektivt.

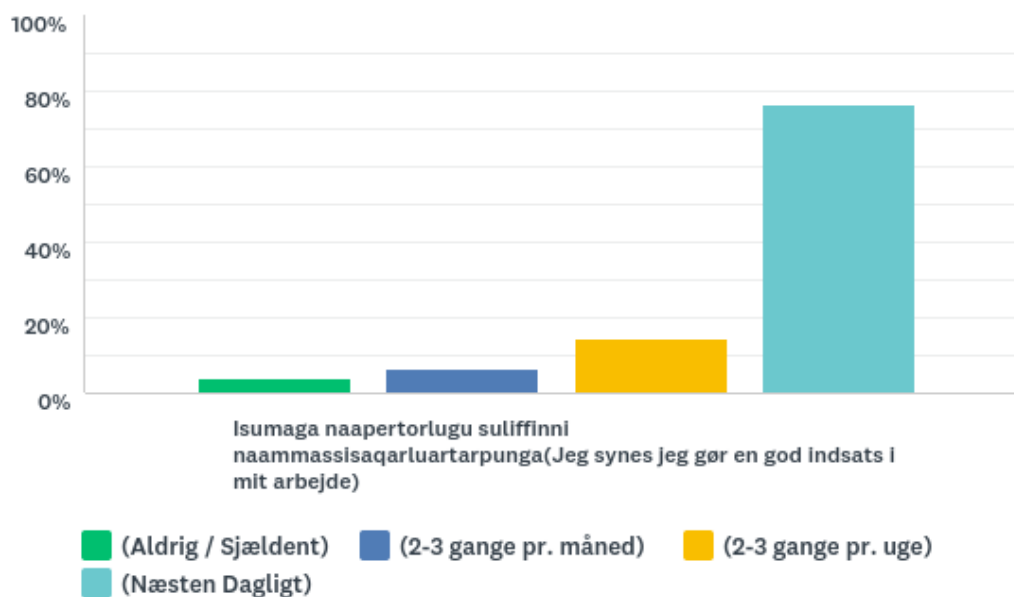
Figur 12: Sullivinni Ingerlalluarneq IV (Trivsel på arbejdet IV)



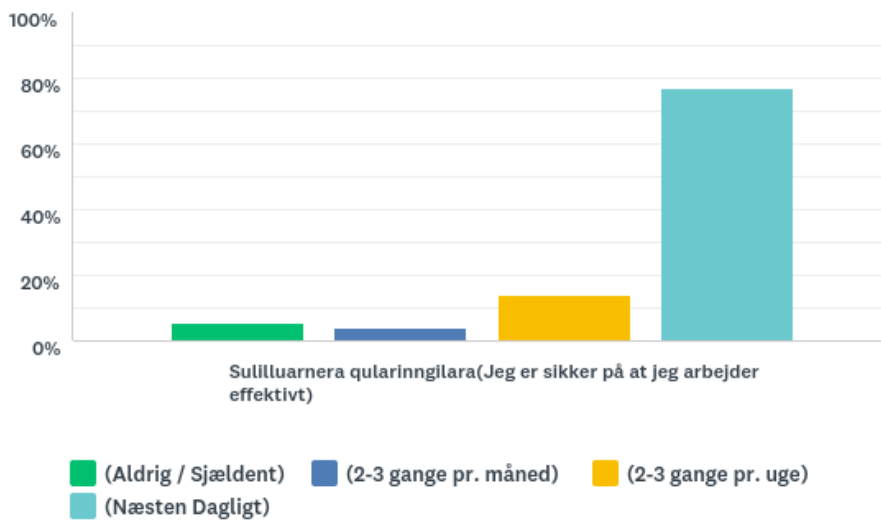
Det er kendetegnende for de næste farvelagte figurer (13, 14 og 15), at det er de gule og lyseblå blokke, som er udslagsgivne. Det handler, med undtagelse af den første blok, om en selv vurderet præstation på arbejdet. Det er ikke usædvanligt, at deltagerne her vurderer, at de dels arbejder effektivt, og at deres arbejde har betydning. Det hænger sammen med, at MBI-testen er udviklet til ansatte som arbejder med personsager, og som derfor oplever vigtigheden af deres arbejde. Det er f.eks. samspillet mellem tiden med papir- og kontorarbejde, og tiden hvor der er en eller anden form for kontakt med aftagerne (kunder/klienter/patienter/ borgere) af deres arbejde.

Næsten 90% (180) svarer, at de næsten dagligt eller 2-3 gange om ugen gør en god indsats (figur 13), 10% (20) har derimod oftere en oplevelse af, at de ikke gør en god indsats.

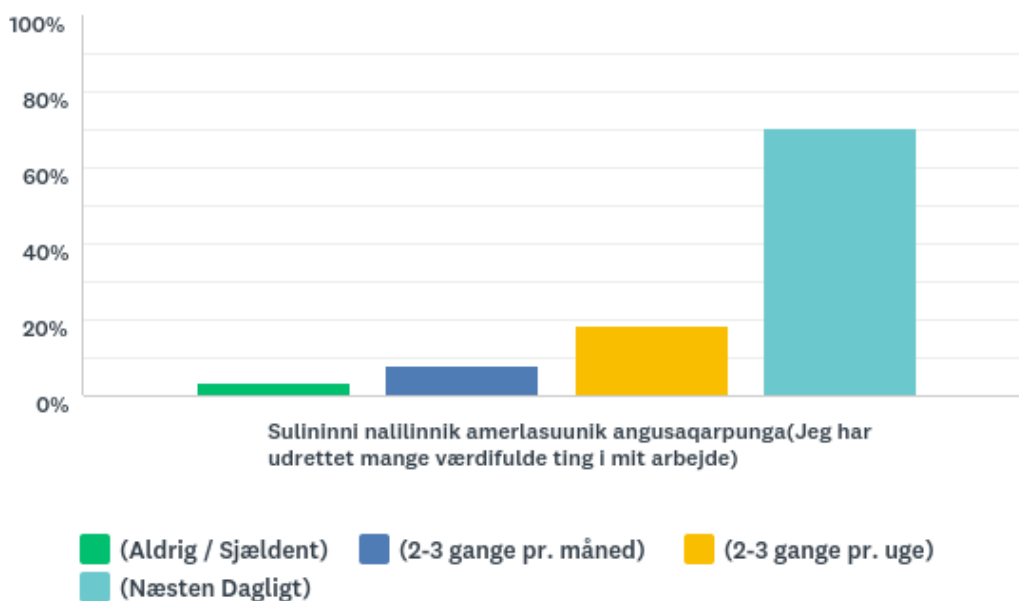
Figur 13: Sullivinni Ingerlalluarneq V (Trivsel på arbejdet V)



Figur 14 omhandler det selv vurderede effektive arbejde, og her er erkendelsen næsten tilsvarende den forrige figur. Også her er de fleste næsten dagligt eller 2-3 gange om ugen af den opfattelse, at de arbejder effektivt. Det drejer sig om 90% (180). Et fåtal på 10% (20) mener, at de kun aldrig/sjældent er effektive - eller højst 2-3 gange om måneden.

Figur 14: Sullivinni Ingerlalluarneq VI – (Trivsel på arbejdet VI)

Den sidste figur (15) handler om vurderingen af, om man oplever at ens arbejde er værdifuldt. Her tegner der sig et lignende mønster. Her svarer 89% (178) af respondenterne, at de udretter mange værdifulde arbejdsrelaterede ting næsten dagligt, eller 2-3 gange om ugen. Mindretallet på 21% (22) svarer, at det for dem forekommer aldrig/sjældent, eller 2-3 gange om måneden.

Figur 15: Sullivinni Ingerlalluarneq VII (Trivsel på arbejdet VII)

6. Konklusion

Størstedelen af de ansatte inden for det sociale område har det ifølge undersøgende godt i deres arbejdsliv. De trives og beskriver sig selv som værende effektive, og at de i langt overvejende grad oplever, at de i deres arbejde udfører mange værdifulde ting.

Langt størstedelen af de adspurgte inden for det sociale område oplever, at de gør en god indsats i deres arbejdsliv. 3 ud af 4 at de trives. Det forekommer dog for ca. 1 ud af 4 føler sig udkørte når arbejdsdagen er ovre. Det at være udkørt går for nogen over, mens de har fri fra arbejde. Omtrent hver 8. (12%) føler sig flere gange om måneden, og for nogles vedkommende flere gange om ugen, trætte ved tanken om at skulle på arbejde. Det gennemgående indtryk viser sig i spørgsmålet omkring udbrændthed, hvor 1 ud af 10 (10%) svarer, at de har oplevelser med udbrændthed flere gange om måneden - og for nogles vedkommende flere gange om ugen.

Der kan tegnes en nogenlunde personprofil af de ansatte inden for socialområdet i Grønland. Profileringen af området er brugbar til eventuelt at udarbejde indsatser for at bevare og udvikle et godt arbejdsmiljø fremadrettet.

Kønsmæssigt er det et uniformt område: hvor den typiske ansatte er kvinde med en kort uddannelse, arbejder inden børne- og familieområde, er medlem af fagforeningerne AK eller SIK, har en bruttoløn på mellem 20.000 - 29.000 kr., samt en anciennitet på under 5 år.

Den lave anciennitet på området er dog bekymrende. Den kan resultere i en lav organisationshukommelse og kan kobles til med udfordringer inden for socialområdet omkring kontinuitet i sagsbehandlingen og et for lavt niveau af opfølgninger på socialklienters handleplaner. Anciennitetsniveauet kan være et tegn at man på disse offentlige arbejdspladser må fastholde et fokus på at sikre et

godt psykiske arbejdsmiljø til gavn for de ansatte – samt for de offentlige organisationer som er sat i verden for at støtte en gruppe borgere til at genvinde fodfæstet i tilværelsen.

Der er inden for socialområdet en lav organisationsgrad af ansatte, som er medlem af en fagforening, som specifikt er specialiseret inden for det socialfaglige område. En fagforening som kan rådgive og tale på vegne af medlemmer, som arbejder i en politisk styret organisation, med klient kontakt og som kan siges at være beskæftiget i et arbejdsmiljø, som undertiden kan være belastet af en kontakt med borgere, som har det svært i tilværelsen. Her kan socialarbejdere, der tager afsæt i lovgivningen og som balancerer mellem en loyalitet overfor arbejdspladsen og et ønske om at hjælpe borgerne mest muligt godt have behov for reelt fagligt repræsentantskab.

Denne undersøgelse er det første nyere initiativ til at opdatere tidligere undersøgelser på det socialfaglige arbejdsmiljøområde. Fremadrettet er det vigtigt løbende at få undersøgt arbejdsmiljøet, da man særligt i børne- og familieforvaltningerne møder ansatte, som til tider arbejder under i et meget omfattende arbejdspress.

Anvendt litteratur

- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: Examining the mediational role of job resources. *Social Work Research, 41*(2), 73–83.
- Arbejdsgruppen om undersøgelse af arbejdsforholdene i den sociale sektor. (2002). *Redegørelse om arbejdsforholdene i den sociale sektor*. Nuuk. Retrieved from http://dk.vintage.nanoq.gl/Emner/Landsstyre/Departementer/Departement_Familie_Justits/Familie/Udgivelser/~media/650213B120F84F7E871B49CE7364C9D8.ashx
- Arbejdsmiljø, D. N. F. for. (2017). *Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016 : notat*. Kbh.: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Arnfred, S. (2012). *Brugen af empowerment i evaluering af det sociale arbejde med udsatte børn og deres familier*. Nuuk (Under udgivelse): Departementet for Familie, Kultur, Kirke og Ligestilling.
- Arnfred, S. (2014). *Deltagende Aktionsforskning med Socialrådgivere - Empowerment af Grønlands oversete velfærdsprofession*. Nuuk (ph.d.-afhandling): Institut for Sygepleje og Sundhedsvidenskab - Ilisimatusarfik - University of Greenland.
- Arnfred, S. (2017a). 50 år med socialadministration og socialfaglighed– del 1. *Tidsskriftet Grønland, 65*(2).
- Arnfred, S. (2017b). 50 år med socialadministration og socialfaglighed: 2. del – socialpolitik, kommissioner og socialrådgivere med BA. *Tidsskriftet Grønland, 65*(4).
- Arnfred, S., & Hounsgaard, L. (2015). Problems of Professional Disempowerment – An initial study of social work conditions in Greenland. *Intersectionalities: A Global Journal of Social Work Analysis Research, Polity, and Practice, 4*(1).
- Best, Samuel J. & Krueger, B. S. (2012). Internet Survey Design. In J. Hughes (Ed.), *SAGE Internet Research Methods*. London: SAGE Publications, Ltd.
- Binzer, J. (1987). Så kom socialrådgiveruddannelsen endelig til Grønland. *Socialrådgiveren, 49*(25), 6–7.
- Books, C., Coody, L. C., Kauffman, R., & Abraham, S. (2017). Night Shift Work and Its Health Effects on Nurses. *Health Care Manager, 36*(4), 347–353.
- Bui, J., Hodge, A., Shackelford, A., & Acsell, J. (2011). Factors contributing to burnout among perfusionists in the United States. *Perfusion, 26*(6), 461–466.
- Dansk Socialrådgiverforening. (2013). *Socialrådgivere – Psykisk Arbejdsmiljø og Helbred*. (F. Pedersen & K. Albertsen, Eds.). København: Dansk Socialrådgiverforening.
- Falchi, V., Baron, H., & Burnett, F. (2009). Community mental health team staff: burnout and satisfaction before and after the introduction of New Ways of Working for Psychiatrists. *Mental Health Nursing (Online), 29*(6), 12–15.
- Fielding, N., Lee, R., & Blank, G. (2016). *The SAGE Handbook of Online Research Methods*. SAGE Publications.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues, 30*(1).
- Gaiser, T. J., & Schreiner, A. E. (2009). A guide to conducting online research. (T. J. Gaiser & A. E. Schreiner, Eds.). Los Angeles, Calif., Calif.: SAGE. Retrieved from <http://srmo.sagepub.com/view/a-guide-to-conducting-online-research/SAGE.xml>
- Griffiths, A., Royse, D., & Walker, R. (2018). Stress among child protective service workers: Self-reported health consequences. *Children and Youth Services Review, 90*, 46–53.
- Hansen, Å. M., & Kristiansen, J. (2017, June). Forskere: Der er forskel på at have travlt

- og at være stresset. *Altinget*. Retrieved from <https://www.alinget.dk/sundhed/artikel/forskere-der-er-forskel-paa-at-have-travlt-og-at-vaere-stresset>
- Heughten, K. Van. (2011). *Social Work Under Pressure - How to Overcome Stress, Fatigue and Burnout in the Workplace*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Itzick, M., & Kagan, M. (2017). Intention to Leave the Profession: Welfare Social Workers Compared to Health Care and Community Social Workers in Israel. *Journal of Social Service Research, 43*(3), 346–357.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498–512.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2008). Measuring Burnout. In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well Being*. Oxford: Oxford University Press.
- McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2014). Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature Review. *British Journal of Social Work*.
- McFadden, P., Manthorpe, G., & Mallett, J. (2018). Commonalities and differences in social work with learning disability and child protection: Findings from a UK 'Burnout' national survey. *British Journal of Social Work, 48*(5), 1199–1219.
- Nazir, A., Smalbrugge, M., Moser, A., Karuza, J., Crecelius, C., Hertogh, C., ... Katz, P. R. (2018). The Prevalence of Burnout Among Nursing Home Physicians: An International Perspective. *Journal of the American Medical Directors Association, 19*(1), 86–88.
- Netterstrøm, B. (2002). *Stress på arbejdspladsen - Årsager, forebyggelse & Håndtering*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Parrish, D. E., & Rubin, A. (2012). Social Workers' Orientations toward the Evidence-based Practice Process: A Comparison with Psychologists and Licensed Marriage and Family Therapists. *Social Work, 57*(3), 201–210.
- Poynter, R. (2010). *The handbook of online and social media research : Tools and techniques for market researchers*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Ravalier, J. M. (2018). The influence of work engagement in social workers in England. *Occupational Medicine, 68*(6), 399–404.
- Roh, C.-Y., Moon, M. J., Yang, S.-B., & Jung, K. (2016). Linking emotional labor, public service motivation, and Job satisfaction: Social workers in health care settings. *Social Work in Public Health, 31*(2), 43–57.
- Runcan, P.-L. (2013). Aspects of Burnout among Professionals. *Revista de Asistentă Socială, 3*(3), 111–119.
- Shier, M. L., Graham, J. R., & Nicholas, D. (2018). Interpersonal interactions, workplace violence, and occupational health outcomes among social workers. *Journal of Social Work, 18*(5), 525–547.
- Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work, 37*(7), 1225–1246.
- Tham, P., & Meagher, G. (2009). Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *British Journal of Social Work, 39*(5), 807–827.
- Woodfield, K. (2017). *The Ethics of Online Research*. Bingley: Emerald Publishing Limited.