

## KRONIK

# Velfærdsstaten smuldrer, hvis ikke vi kan rekruttere og fastholde medarbejderne

Ditte Brøndum

”En normal arbejdsdag er for mig at tage hjem med en viden om, at jeg har sager, hvor børn og familier har brug for svar og hjælp, men det har ikke været muligt for mig at være der for dem, da jeg er massivt presset i andre sager. Jeg har journalnotater liggende, der er 14 dage gamle, som ikke er journaliseret endnu. Jeg har beskeder på min telefon, som jeg endnu ikke har fået aflyttet. Jeg har mails i min inbox, som jeg hverken har taget stilling til og/eller besvaret.”

Sådan sagde en socialrådgiver til os i Dansk Socialrådgiverforening, da vi lavede en kampagne om bedre arbejdsmiljø under overskriften *Tid til socialt arbejde*. Det er en socialrådgiver, som står med det ene ben i en stresssygemelding og det andet i et jobskifte. Det er desværre ikke en enlig historie. Det er én historie blandt tusindvis fra fagprofessionelle såsom socialrådgivere, lærere, sygeplejersker og pædagoger, der arbejder med at tage hånd om de borgere, som har brug for velfærdsstaten – og som vi kommer til at mangle i endnu større udstrækning i de kommende år.

Ifølge en analyse fra Kommunernes Landsforening vil der være behov for ca. 44.000 flere ansatte i den offentlige sektor i 2030 (KL). Derfor skal vi blive bedre til at tiltrække og fastholde de kvalificerede fagprofessionel-

le, som i dag balancerer på kanten af stress eller et farvel til deres elskede fag.

Da jeg var i starten af tyverne, læste jeg statskundskab. Jeg havde et pænt snit fra det studenterkursus, jeg havde gået på, og jeg havde en stor interesse for samfundet. Men mens jeg kæmpede mig igennem studiet, blev det mere og mere tydeligt for mig, at målet om at blive en eller anden form for embedsmand savnede mening for mig. Samtidigt boede jeg på Pension Skejby. Danmarks eneste institution, hvor mennesker, der afsoner fængselsstraffe, bor side om side med mennesker uden noget på straffeattesten. Her mødte jeg socialrådgivere, som hver dag arbejdede sammen med de indsatte for at skabe veje ud af kriminaliteten. Det virkede meningsfuldt, og det gav mig blod på tanden til at starte på socialrådgiverstudiet.

I dag er der desværre langt færre, som træffer det valg. Siden sidste år er antallet af kvote 2-ansøgninger til socialrådgiveruddannelsen faldet med 16 pct. Tilsvarende fald ser man også på andre af de uddannelser, som forsyner velfærden med dygtige medarbejdere. Mange forhold spiller helt sikkert ind, men manglende prestige, dårlig løn og ringe arbejdsvilkår spiller en hovedrolle.

I manges øjne er universiteterne bare langt mere prestigefyldte, så mange vælger denne vej, når de skal uddanne sig. Det betyder også,

at andelen af studerende med høje karakter-snit falder på professionsuddannelserne, og effekten bliver nærmest selvforstærkende over tid.

Samtidigt har mange unge en negativ forestilling om løn og arbejdsvilkår på den anden side af de professionsrettede uddannelser. Og det er jo desværre ikke en forventning hos de unge, som er taget ud af den blå luft (Danske Professionshøjskoler, 2022). Særligt de kvindedominerede fag har et lønefterslæb og arbejdsvilkårene i øvrigt vil jeg komme nærmere ind på i det følgende.

Som socialrådgivere tilhører vi også den faggruppe, som aktuelt er den næstmest stressede faggruppe i landet, og fra en nylig rundspørge ved vi, at næsten halvdelen af vores medlemmer på børne- og familieområdet overvejer at forlade deres område – langt størstedelen på grund af højt arbejdspress (Arbejdstilsynet, 2022) (Dansk Socialrådgiverforening, 2023).

Det fører også til en høj personaleomsætning. På området for udsatte børn skifter 26 pct. af socialrådgiverne således job inden for et år. Af dem har 57 pct. været i stillingen i mindre end 2 år, når de skifter job. Blandt socialrådgiverne på voksen-, ældre- og handicapområdet er personaleomsætningen tæt på at være lige så høj (krl.dk (2022)).

Som en socialrådgiver siger: "Vi har udannet os for at hjælpe, støtte og servicere borgere, fordi vi kan, vil og ønsker det. I stedet bliver frustrationen for borgeren for stor, der kommer klager, lederen prioriterer for dig - rød, gul, grøn. Kroppen ryster, hjertet banker ustyrligt, mareridt, maven slår knuder, hovedet gør ondt, flimrer for øjnene, svimmelhed, et utal af papirer, forvirring, glemsomhed, hukommelsesbesvær, at føle sig utilstrækkelig, dårligt humør."

Den slags vidnesbyrd er skræmmende i sig selv, for allerede nu har vi udfordringer med at rekruttere og fastholde socialrådgivere. Men en prognose udarbejdet af Damvad

og Danske Professionshøjskoler viser, at der kan ende med at mangle mellem 3.500 og 5.000 socialrådgivere i 2030 (Damvad, 2021). Situationen bliver altså kun mere alvorlig i de kommende år. Derfor bør vi styrke rekrutteringen og fastholdelsen af socialrådgivere. Heldigvis ved vi faktisk rigtigt meget om, hvad der skal til for at ændre situationen.

En undersøgelse fra Københavns Kommune blandt medarbejdere, der har skiftet job, viser, at det primært er det psykiske arbejdsmiljø og ledelsen, der får socialrådgivere til at søge væk, mens også lønforholdene spiller en stor rolle. Derudover hører vi ofte, at en god introduktion til faget og gode muligheder for at udvikle og bruge sin faglighed også er afgørende for at holde på de dygtige medarbejdere (Københavns Kommune, 2022).

## Nye medarbejdere og nyuddannede skal sikres oplæring

Min egen start på arbejdslivet som socialrådgiver i en familieafdeling var mildest talt fyldt med bump på vejen. Fra at opfatte mig selv som stærk, blev jeg mere og mere udmattet og begyndte at tvivle på mig selv. Mine tanker blev ved med at kredse om de familier, jeg arbejdede med i familieafdelingen – også i min fritid. Jeg arbejdede ofte over, fordi jeg håbede, jeg så kunne komme bare en anelse tættere på ikke at føle mig bagud hele tiden. Jeg grublede over de udfordringer, familierne stod i, både fordi børnenes historier ofte rørte mig, og alle problemerne var nye for mig på den måde, at jeg ikke tidligere havde prøvet at håndtere dem i praksis.

Mit arbejdsliv som socialrådgiver startede med et to-ugers introduktionsforløb, hvor jeg var fredet fra telefoniske henvendelser. Men derfra gik det ellers med 180 i timen med en kæmpe bunke af sager, hvor familierne havde ventet på hjælp i lang tid. Det var fordi, der havde været et hul på et par måneder, fra den foregående socialrådgiver var stoppet, til jeg

var startet. Jeg kunne godt spørge om hjælp fra kollegaerne, men da alt var nyt, var der jo meget, jeg ikke anede, at jeg skulle spørge om.

Desværre er der mange socialrådgivere, der starter på den måde. I vores rundspørge blandt socialrådgivere på børneområdet svarede hele 54,9 pct., at deres nye kollegaer kun "sjældent" eller "aldrig" får en tilstrækkelig oplæring og introduktion (Dansk Socialrådgiverforening, 2023). Det er jo helt vanvittigt at tænke på, når det er så ansvarsfuld en stilling, hvor man skal kunne håndtere mennesker i krise, koordinere et sagsforløb blandt mange aktører, jonglere med bevillinger og indstillinger til fx anbringelser for at nævne bare nogle af arbejdsopgaverne.

Alle, som er nye i et job, har brug for tid og rum til at lære, og derfor slår arbejdsmiljøloven også fast i § 17 stk. 2, at "arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde" (Arbejdstilsynet, 2021).

Dette er en vigtig paragraf, men i praksis er der ingen nedre grænser for, hvor lidt oplæring man som arbejdsgiver kan slippe afsted med at give sine nye medarbejdere, når det handler om det psykiske arbejdsmiljø. Der burde stilles langt mere udførlige krav til, hvordan man skal klædes på, når man starter på en arbejdsplads, for at ens sikkerhed og sundhed bliver sikret. Især i de brancher, hvor det følelsesmæssige pres er stort, fordi man står med andre menneskers liv mellem sine hænder.

I Dansk Socialrådgiverforening har vi nu haft to overenskomstprojekter med Kommunernes Landsforening om den gode oplæring. Vi har et rigtigt godt materiale, som er lige til at gå til for kommunerne. Desværre er det meget få kommuner, der bruger det. Kommunerne kan åbenbart ikke finde tid til at prioritere det. Vi vil derfor gå til næste overenskomstforhandling med et krav om

ordentlig oplæring. Det bliver afgørende for at vende udviklingen på området.

## De mest erfarne skal tættest på borgerne

Der skal også være en langt større motivation for at blive i de stillinger, der er tættest på borgerne. I dag ser både socialrådgivere, men også andre fagprofessionelle, at det oftest er de nyeste kollegaer, som arbejder i stillinger med høje følelsesmæssige krav. Det er de stillinger, hvor man arbejder tæt på den enkelte borger og skal forsøge at hjælpe dem i et system, hvor ressourcerne er pressede. Dem med mere erfaring søger væk til andre stillinger, som både er mere prestigefyldte og mindre belastende.

Da jeg startede som socialrådgiver, havde jeg præcis det samme ansvar for mine borgere som Anne Lise, der havde været på området i 20 år. Det er jo ikke motiverende for hverken hende eller jeg.

Denne forandring kræver klare retningslinjer og strukturer for karriereudvikling, så erfarne socialrådgivere får lyst til at blive og udvikle sig i deres stillinger. Dette kan omfatte specialiserede uddannelsesmuligheder. I dag er der ingen kompetencekrav på socialområdet, og det bør der i min optik være.

Snart skal Folketinget tage stilling til, om der skal etableres en børnerådgiveruddannelse som overbygning på socialrådgiveruddannelsen. Jeg mener, at overbygningen skal følges op krav med om, at man skal have den for at varetage særligt komplicerede opgaver på børneområdet, fx at arbejde i særligt konfliktfyldte familier eller sager, hvor der skal tages stilling til en akut anbringelse af et barn. Det ville både skærme de nye kollegaer for de mest komplekse sager, sikre en bedre anvendelse af de mere erfarne kollegaers viden og samtidigt skabe prestige omkring håndteringen af de svære opgaver. Jeg tror, at man på den måde kan holde bedre på de mest

erfarne socialrådgivere og dermed gøre arbejdspladserne mere robuste og kompetente. Lignende løsninger med ordentlig oplæring og specialisering kan også implementeres på andre områder i socialrådgiverfaget.

## **Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø skal bruges**

Med arbejdsmiljøaftalen fra 2019 blev der skrevet historie, da Danmark fik en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø fastsætter arbejdsgivernes pligter i forhold til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø for medarbejderne. Bekendtgørelsen fastsætter krav til løbende risikovurdering og iværksættelse af forebyggelsesinitiativer, hvis medarbejdernes sundhed er på spil – der er konkrete krav til at arbejde forebyggende med stor arbejds-mængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav, krænkende handlinger osv. (Arbejdstilsynet, 2020).

Hvis det rigtig fornuftige indhold i bekendtgørelsen også skal have en forebyggende effekt, er det vigtigt at udbrede kendskabet til den. Derfor er det glædeligt, at der i den seneste arbejdsmiljøaftale er en passus om, at Arbejdstilsynet skal gennemføre brancherettede kommunikationsinitiativer i samarbejde med Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø (Beskæftigelsesministeriet, 2023). Det er afgørende, at disse kommunikationsinitiativer får en stor volumen for at kunne gøre en forskel.

Samtidig er det vigtigt at erkende, at det kan være en svær opgave for ledere at lede medarbejderne, så de trives og har et godt psykisk arbejdsmiljø. Det kræver både ledelsesmæssige kompetencer og faglig viden om psykisk arbejdsmiljø. Derfor er det vigtigt at uddanne ledere og tillidsfolk i, hvordan de kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge stress og konflikter på arbejdspladsen.

Derudover er det afgørende, at Arbejdstilsynet kontrollerer og sanktionerer de arbejdspladser, der ikke lever op til kravene i bekendtgørelsen. Det er der heldigvis bedre forudsætninger for nu, hvor Arbejdstilsynet har fået en mere stabil bevilling i den seneste Arbejdsmiljøaftale. I de midler bør man prioritere et øget tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø, fordi der i dag – på trods af massive problemer på området – er meget få sanktioner, hvis man sammenligner med det fysiske arbejdsmiljø.

## **Sagstallet skal ned, og lønnen skal op**

Arbejdspresset stiller socialrådgiverne over for utroligt svære valg. Skal man hjælpe den udadreagerende pige eller den selvskadende dreng? Skal man bruge sin tid på at ringe tilbage til en ung, der er faldet tilbage i misbrug, eller på at udarbejde samværsplanen til moren, hvis barn er anbragt? Der er ikke tid til det hele.

Vi har i mange år arbejdet med sagstal i Dansk Socialrådgiverforening, fordi vi ved, at mængden af arbejdsopgaver betyder noget for arbejdsmiljøet. Vi laver en tilbagevendende sagstalsundersøgelse, som har været et godt dialogværktøj i forhold til både lokalt og politisk at tale om, hvad der er en passende arbejds-mængde. Vi ser også, at der er fremskridt, da sagstallene er faldet flere steder (Dansk Socialrådgiverforening, 2020). Men der er stadig mange steder, hvor det halter. Vi kunne godt tænke os, at Folketinget pålagde kommunalbestyrelserne at fastsætte lokale sagstal. Det ville både imødekomme de forskellige lokale forhold, men også kontinuerligt sikre at der blev taget stilling til medarbejdernes arbejdsforhold.

Samtidigt ved vi, at en god løn er vigtig for at fastholde og rekruttere medarbejdere til velfærdsområderne, fordi arbejdet ofte kræver en høj grad af faglighed og ansvar

– og det bør anerkendes. På trods af høj efterspørgsel på arbejdskraft, så følger lønnen ikke med, som den ville gøre på det private område. Dertil kommer, at mange velfærdsfag døjer med et lønefterslæb, samt det faktum, at de kvindedominerede fag overordnet set er lavere lønnede end andre fag (Lønstrukturkomitéen, 2023).

Et lønloft og en mere konkurrencedygtig løn kan derfor styrke motivationen og arbejdsglæden hos medarbejderne og dermed sikre en mere stabil og effektiv drift af velfærdsområderne, samtidig med at det kan få flere unge til at overveje faget, når de skal vælge uddannelse.

## Afslutning

Rekrutteringen til socialrådgiverfaget er for lav, og medarbejderomsætning er for høj. Det er svært at få nye ind i faget, og det er mindst lige så svært at få dem til at blive. Det har konsekvenser. Hjælpen til udsatte børn og voksne forsinkes, mens problemerne vokser sig større og mere komplicerede. Den faglige kvalitet og retssikkerheden bliver truet, når socialrådgiverne arbejder med alt for mange sager, eller når rekrutteringsudfordringerne betyder, at der bliver ansat sagsbehandlere uden en socialfaglig uddannelse.

Derfor skal vi spille på flere tangenter. Vi skal sikre god oplæring og introduktion til nye medarbejdere. Vi skal gøre det muligt at specialisere sig og udvikle sin faglighed. Vi skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø, bringe arbejdspresset ned og hæve lønnen. Det bliver ikke nemt, men det er afgørende, at vi kommer i gang, hvis der skal være en velfærdsstat i morgen.

## REFERENCER

- Arbejdstilsynet (2020). Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø. Hentet på: <https://at.dk/regler/bekendtgørelser/psykisk-arbejdsmiljoe-1406/>
- Arbejdstilsynet (2021). Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 om arbejdsmiljø. Hentet på: <https://at.dk/regler/love-eu-forordninger/arbejdsmiljoe-2062-sam/>
- Arbejdstilsynet (2022). NOA-L 2021. National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere. Hentet på: <https://at.dk/media/7570/noa-l-2021-2.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet (2023). Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping. Hentet på: <https://bm.dk/media/22487/aftaletekst-arbejdsmiljoe.pdf>
- Damvad Analytics (2021). Behovet for velfærdsuddannede i 2030 - Prognose fordelt på landdele. Hentet på: <https://xn--danskeprofessionshjskoler-xtc.dk/wp-content/uploads/2021/05/Damvad-Final-07-05-2021.pdf>
- Dansk Socialrådgiverforening (2020). Sagstal i kommunale forvaltninger Undersøgelse af socialrådgivernes sagstal i kommunale forvaltninger 2020. Hentet på: <https://socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2020/08/2020-04-Sagstalsundersoegelse-Sagstal-i-kommunale-forvaltninger-2020.pdf>
- Dansk Socialrådgiverforening (2023). Arbejdspres og økonomi. Resultater fra Dansk Socialrådgiverforenings rundspørge blandt socialrådgivere på børne- og familieområdet. Hentet på: <https://socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2023/04/Rundspoerge-boerneomradet-2023.pdf>
- Danske Professionshøjskoler (2022). Unges tanker om studievalg. En analyse af unges valg og fravalg af uddannelserne til pædagog, lærer, sygeplejerske og socialrådgiver. Hentet på: <https://xn--danskeprofessionshjskoler-xtc.dk/wp-content/uploads/2022/05/Danske-Profes->

- sionshøjskoler-Unges-tanker-om-studievalg.pdf
- KL. Stigende mangel på arbejdskraft frem mod 2030 – behov for prioritering. Hentet på: <https://www.kl.dk/media/29935/stigende-mangel-pa-arbejdskraft-frem-mod-2030-behov-for-prioritering.pdf/>
- Københavns Kommune (2022). Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Københavns Kommune - En spørgeskemaundersøgelse om årsager til jobskifte. Personalepolitisk Redegørelse 2022. Delrapport 2b. Hentet på: [https://www.kk.dk/sites/default/files/agen-da/348858af-3ecf-47aa-9ef3-4becfba8beff/8b01a44a-ada8-4518-bd70-23d0279d1cf2-bilag-6\\_0.pdf](https://www.kk.dk/sites/default/files/agen-da/348858af-3ecf-47aa-9ef3-4becfba8beff/8b01a44a-ada8-4518-bd70-23d0279d1cf2-bilag-6_0.pdf)
- Lønstrukturkomitéen (2023). Lønstrukturkomitéens hovedrapport. Hentet på: [https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/mmaotofy/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport\\_juni-2023.pdf](https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/mmaotofy/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport_juni-2023.pdf)
- tv2.dk (2022). De er ansat til at hjælpe udsatte børn og unge, men flygter nu selv fra jobbet. Hentet på: <https://nyheder.tv2.dk/2022-11-17-de-er-ansat-til-at-hjaelpe-udsatte-boern-og-unge-men-flygter-nu-selv-fra-jobbet>

**Ditte Brøndum**, næstforkvinde,  
Dansk Socialrådgiverforening, [db@socialraadgiverne.dk](mailto:db@socialraadgiverne.dk)