

EXAMENSARBETE



"Det är inte jobbet det är fel på."

En kvalitativ studie om socialsekreterarnas
arbetsmiljö på socialförvaltningen

Linn Källman och Sofia Larsson

Socialt arbete 15 hp

Halmstad 2017-06-02

”Det är inte jobbet det är fel på.”

En kvalitativ studie om socialsekreterarnas arbetsmiljö på
socialförvaltningen

Linn Källman

Sofia Larsson

2017-05-26

Akademin för hälsa och välfärd

Organisering och ledning av arbete och välfärd

Kandidatuppsats i Socialt arbete, 15 hp

Handledare: Mia Jormfeldt

”Det är inte jobbet det är fel på” – En kvalitativ studie om arbetsmiljön på socialförvaltningen

Linn Källman och Sofia Larsson

Sammanfattning

Denna kvalitativa studie handlar om hur socialsekreterare upplever sin arbetsmiljö och hur den påverkar deras arbete. Bakgrunden till studien var vårt intresse för varför socialsekreterare lämnar sina positioner på socialförvaltningen. Idén väcktes efter att vi hade läst om hur situationen på socialförvaltningen ser ut i Sverige. Syftet med studien var att skapa en djupare uppfattning och förståelse för hur socialsekreterare upplever sin arbetsmiljö. Genom att ställa frågor om deras upplevelser av både en fysisk och en psykosocial arbetsmiljö kunde detta möjliggöras. Vi valde att intervjua sex socialsekreterare. Resultatet tyder på att socialsekreterarna är belastade på sina arbetsplatser, att arbetsmiljön påverkar arbetet i hög grad och att stödet för den enskilde är oerhört viktigt. Slutsatsen är att stöd och feedback ligger i fokus för den enskilde socialsekreterarens välmående.

Nyckelord: Socialt arbete, socialsekreterare, psykosocial arbetsmiljö, fysisk arbetsmiljö, socialt stöd

“There’s nothing wrong with the job” – A qualitative study on working environments at the social services

Linn Källman och Sofia Larsson

Abstract

This qualitative study is about how social workers experience their work environment and how it affects their work. The background to the study was our interest in why a relatively high level of social workers leave their positions in the Social Services Department. The idea came up after we had read about the situation in the work place in social welfare in Sweden. The purpose of the study was to create a deeper understanding of how social workers experience their work environment. By asking questions about their experiences of both their physical and their psychosocial work environment this could be made possible. We chose to interview six social workers. The result suggests that the social workers are stressed at their workplaces, that the work environment has a major impact on the work and that the support for the individual is extremely important. The conclusion is that support and feedback are the focuspoint of the well-being of the individual social worker.

Keywords: Social work, social workers, psychosocial work environment, physical work environment, social support

Förord

Vi vill först och främst tacka alla socialsekreterare som ställde upp på intervju samt deras enhetschefer som hjälpte oss finna dem. Utan Er hade inte studien varit möjlig att genomföra.

Vi vill även tacka vår handledare Mia Jormfeldt för hennes stora stöd och vägledningen under resans gång.

Slutligen vill vi rikta ett tack till varandra för ett gott samarbete. Vi har arbetat tillsammans med hela texten. Vissa delar har vi gjort var för sig till en början, så som Linn med transkriberingen och Sofia med den tidigare forskningen. Linn är författaren av KASAM och Sofia är författaren av krav-, kontroll- och stödmodellen.

Stort TACK!

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställning.....	2
1.2 Relevans för socialt arbete	2
1.3 Vår förförståelse.....	3
1.4 Begreppsdefinition	3
1.5 Organisationen	3
2 Tidigare forskning	4
2.1 Stöd och uppskattning.....	4
2.2 Stress och arbetsbelastning	5
2.3 Personalomsättning.....	6
3 Teoretiska perspektiv	7
3.1 KASAM.....	7
3.2 Krav-, kontroll-, och stödmodell	8
3.2.1 Krav-, kontroll- och stödmodell inom socialförvaltningen	10
3.3 Allt är inte bara bra.....	10
4 Metod	10
4.1 Val av metod.....	11
4.2 Hermeneutisk ansats.....	11
4.3 Design	12
4.4 Urval.....	13
4.5 Datainsamling	13
4.6 Analysmetoder.....	14
4.7 Etiska övervägande	14
4.8 Tillförlitlighet	15
5 Resultat	16
5.1 Arbetsmiljö	16
5.1.1 Fysisk arbetsmiljö.....	16
5.1.2 Psykosocial arbetsmiljö.....	18
5.2 Motivation	22
5.2.1 Stöd på arbetsplatsen.....	22
5.2.3 Faktorer till att stanna eller gå.....	24
6 Analys	25
6.1 Arbetsmiljö	25
6.1.1 Fysisk- och psykosocialarbetsmiljö	25
6.1.2 Stress.....	26
6.2 Motivation	26
6.2.1 Stöd från kollegor.....	26
6.2.2 Stöd från chef.....	27
6.2.3 Faktorer till att stanna eller gå.....	28

7 Diskussion.....	28
7.1 Resultatdiskussion.....	28
7.2 Metoddiskussion	31
8 Slutsats	32
8.1 Förslag till vidare forskning	33
Referenser	35

Figurförteckning

Figur 1. Stapeldiagram Stellan Stål	1
Figur 2. Egendesignad KASAM modell	7
Figur 3. Krav-kontroll-stödmodellen av Theorell	9
Figur 4. Egendesignad beskrivning av forskningsansatser	13

Bilagor

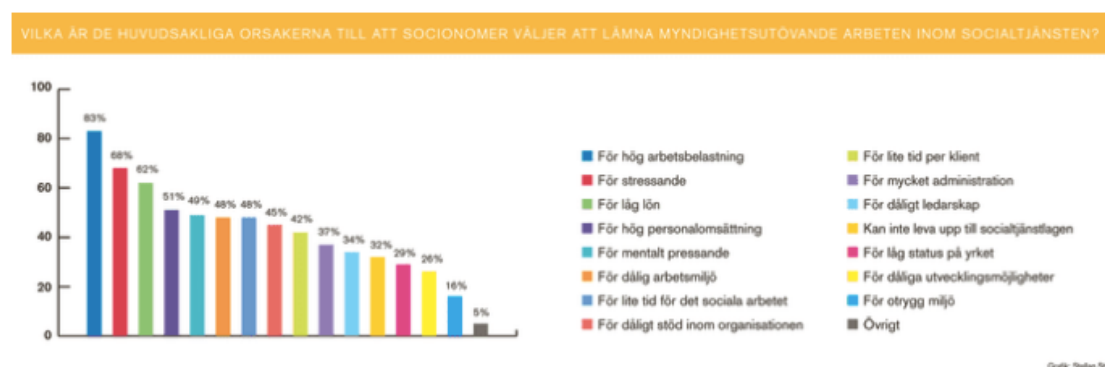
Bilaga 1: Missivbrev.....	37
Bilaga 2: Intervjuguide	38

1 Inledning

I varje svensk kommun finns det en socialförvaltning och socialförvaltningen är en central del i det svenska välfärdssystemet (Gunnarsson et al. 2003). Det är kommunerna som har det yttersta ansvaret för de medborgare som har hamnat i en utsatt situation och som behöver stöd och hjälp. Det sociala arbetet har som utgångspunkt att fokusera på den enskildes behov. Då socialtjänsten är en central del av det svenska välfärdssystemet är det viktigt att socialarbetarna gör ett bra arbete för att stärka välfärden. Flera socialsekreterare har uppgett att de har för hög arbetsbelastning och att deras belastning har ökat de senaste åren och konsekvenserna av detta har bidragit till mindre tid med klienterna, stressen har ökat, fler sjukskrivningar på arbetsplatsen, rekryteringen av ny personal har försvårats samt att socialsekreterarna upplever att det är svårare att utföra ett bra arbete (SSR, 2014). Genom att uppmärksamma och reflektera eller på annat sätt utföra förbättringar inom organisationen kan det bidra till ökad kvalitet. Kvalitén kan även öka genom direkta åtgärdsplaner, där syftet är att förbättra relationerna i förhållandet till klienterna (Nygren, 2009). Sju av tio socialsekreterare har någon gång under de senaste två åren funderat på att söka arbete utanför socialtjänsten samt att tre av fyra upplever att det inte har möjlighet att arbeta professionellt, det vill säga att socialsekreterarna inte känner att det kan utföra arbetet på bästa sätt (SSR, 2014).

Socialförvaltningen i Sveriges kommuner har för få socialsekreterare. Det framkommer i en undersökning gjord av tidningen Framtidens Karriär – Socionom (2015). Undersökningen visar även att 83 % av socionomer som lämnat sina positioner gjort det på grund av hög arbetsbelastning, 51 % för att de anser att personalomsättningen är för hög.

Diagrammet (se figur 1.) visar en tydlig bild av hur påfrestande yrket är och hur socialsekreterare som har deltagit i undersökningen bedömer sin yrkesroll som tung av ”fel” anledning. De anser inte att arbetet med klienten är det tunga, utan det som är störst är sådant som kan förbättras på arbetsplatsen och arbetsmiljön.



Figur 1. Stapeldiagram Stellan Stål (2015)

Idén till vårt ämne väcktes genom att vi hade läst och hört om situationen på socialförvaltningen. Det har bidragit till en nyfikenhet hos oss som gör att vi vill veta mer

och bidra med mer kunskap. Socialtjänsten har de senaste åren haft en stor personalomsättning, samt hög arbetsbelastning. Till grund för det ligger stress och andra psykiska påfrestningar, vilket besvärar socialsekreterarna inom socialförvaltningen (Gunnarsson et al. 2003). Att många socialsekreterare väljer att sluta bidrar till att det blir svårt att rekrytera ny personal. Tham (2007) menar att det är viktigt att arbetsmiljön är tillfredställande för medarbetarna. Det finns en lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att organisera verksamheten så att de kraven för en god arbetsmiljö uppfylls. De faktorer som ska uppfyllas av arbetsgivaren är att psykiska belastningar inte riskerar att orsaka ohälsa. Arbetsmiljölagen säger att det även ska finnas möjligheter till en personlig och yrkesmässig utveckling där även ett självbestämmande och yrkesmässigt ansvar i arbetsförhållandena ska eftersträvas (SFS 1977:1160). Tham (2007) belyser att det finns ett stort intresse av forskning kring socialsekreterare och trycker på att det krävs mer. Vi vill med vår studie lyfta upp ämnet och belysa både det positiva och det negativa som socialsekreterarna kan uppleva på sina arbetsplatser.

1.1 Syfte och frågeställning

De som arbetar inom socialförvaltningen arbetar med människor i utsatta situationer. Därav är det viktigt att personalen trivs, för att kunna genomföra ett så bra arbete som möjligt. Dåliga arbetsvillkor bidrar till otillfredsställd personal, vilket i sin tur kan påverka de människor socialsekreterarna arbetar med (Jönson, 2010). Utifrån vår undersökning vill vi få reda på hur socialsekreterarna upplever sin arbetsmiljö. Syftet med studien är att skapa en djupare förståelse för hur arbetsmiljön inom socialförvaltningen upplevs av socialsekreterare.

För att kunna uppfylla syftet har vi formulerat följande frågeställning:

- Hur upplever socialsekreterarna inom socialförvaltningen den fysiska- och den psykosociala arbetsmiljön?
- Hur och på vilket sätt motiveras och stöttas socialsekreterare på sina positioner för att stanna kvar på sin arbetsplats?

1.2 Relevans för socialt arbete

Socialt arbete bygger på och arbetar för sociala förändringar och problemlösningar i mänskliga relationer. Syftet med socialt arbete är att främja människor och samhällets välfärd. Socialt arbete verkar i de områden där människor samspelar med omgivningen och grundläggande principer för socialt arbete är mänskliga rättigheter och social rättvisa (International Federation of Social Workers, 2014). Varje socialnämnd lyder under socialtjänstlagen och samhällets socialtjänst ska på en demokratisk och solidarisk grund främja människornas ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor samt främja aktivt deltagande i samhällslivet (SFS 2001:453). Socialsekreterare arbetar för att hjälpa människor i utsatta situationer och förhållandet på arbetsplatsen är en bidragande faktor för utvecklingen av arbetsrelaterad stress, stress som sedan kan leda till psykisk ohälsa (Socialstyrelsen, 2003). Att uppmärksamma det sociala arbetet kan bidra till

förbättringar inom organisationen som i sin tur kan öka kvalitén i arbetet (Nygren, 2009). Socialförvaltningen är en central del av det svenska välfärdssystemet och därför är det viktigt att socialsekreterarna gör ett bra arbete. Allt fler socialsekreterare väljer att lämna socialförvaltningen på grund av förhållanden inom organisationen (Tham & Meagher, 2016). Genom vår studie kan man få en ökad kunskap om hur socialsekreterarnas arbetsmiljö på socialförvaltningen påverkar arbetet och den enskilda socialsekreteraren. Detta är även relevant för andra delar inom det sociala arbetet, så som kuratorer i skola där samma typ av arbete kan förekomma.

1.3 Vår förförståelse

Bryman (2011) menar att en förförståelse kan bidra och begränsa en studie. Det innebär att det kan hjälpa till att förstå ett fenomen, men samtidigt begränsa studien då man inte alltid är helt öppen för studiens material. Förförståelse handlar om det forskaren själv tar med sig när man ska analysera ett material (Bryman, 2011). Vi har sedan tidigare läst om hur arbetsmiljön på socialförvaltningen ser ut (Tham, 2007; Welander, Astvik & Isaksson, 2017). Vi har dock aldrig själva upplevt arbetsmiljön på socialförvaltningen. Vår förförståelse är att personalomsättningen är hög på socialförvaltningen och det har bidragit till att vi har varit väl medvetna om situationen. Vår egen förförståelse inför studien kan ha bidragit till valet av ämne samt hur vi tolkar och analyserar materialet. Det kan bero på att vi genom utbildningen har byggt upp ett gemensamt synsätt. Vi har varit noga med att under intervjuerna inte berätta om vår förförståelse, då det är den enskilda socialsekreteraren upplevelse kring arbetsmiljön vi vill få fram. Inför varje intervju har vi åsidosatt våra egna åsikter och vår förförståelse.

1.4 Begreppsdefinition

Fysisk arbetsmiljö – Fysisk arbetsmiljö handlar om alla de yttre påverkningarna för den enskilde socialsekreteraren. Till exempel temperatur, buller, o-ergonomiska möbler, ventilation och besvärliga arbetsställningar (Arbetsmiljöforum, 2017). I vår studie syftar den fysiska arbetsmiljön även på aktiviteter så som friskvård.

Psykosocialarbetsmiljö – Psykosocial arbetsmiljö handlar om människors samspel med omgivningen, hur människor påverkas av arbetsmiljön. Det handlar även om hur individen utvecklas i och utvecklar arbetsmiljön. Psykosocial arbetsmiljö används i de flesta fall för att förklara de problem som uppstår utifrån stress och ohälsa. Psykosocial arbetsmiljö handlar inte bara om de fysiska och psykiska förutsättningarna som finns att tillgå, utan det handlar även om att kunna påverka arbetsfördelning, arbetstakt och arbetssätt. Påverkan sker i relation mellan människor och tekniska system, till exempel datorprogram som används på arbetsplatsen (Abrahamsson & Johansson, 2013).

1.5 Organisation

Socialförvaltningen är den organisation som ansvarar för människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor samt aktivt deltagande i samhällslivet (SFS

2001:453). Varje kommun ansvarar för socialförvaltningen inom sitt område. Kommunen har även ansvaret för att den enskilde får det stöd och hjälp den behöver (SFS 2001:453). Organisationen har olika avdelningar: barn- och ungdomsavdelningen, vuxenavdelningen, avdelningen för stöd och service, avdelningen för boende och korttid samt avdelningen för ensamkommande barn och ungdomar. Förvaltningen är uppbyggd i flera skikt. Högst upp är det förvaltningschefen och till dennes hjälp även staben som innehåller en kvalitetsenhet och en utvecklingsenhet, därefter kommer avdelningschefer, som i sin tur har enhetschefer och slutligen samtliga socialsekreterare. Våra respondenter arbetar alla som socialsekreterare och deras handlingsutrymme styrs av de svenska lagarna. Deras arbetsuppgifter är till exempel att möta klienter, utreda och skriva behandlingsplaner. Klienterna är barn, unga och vuxna och de får hjälp av olika anledningar. Problemen som klienterna kan ha är missbruk i alla dess former, behov av omplaceringar och tuffa familjesituationer.

2 Tidigare forskning

I det här kapitlet kommer tidigare forskning om arbetsmiljö som ligger till grund för studien att tas upp. Vi har sökt efter tidigare forskning som behandlar ämnet och den tidigare forskningen har hittats och valts ut med hjälp av sökning i olika databaser. De databaser vi använt oss av är Social Service Abstracts, Sociological Abstracts och Google Scholar. Vi har även gjort manuella sökningar efter författare som vi hittat i lämpliga tidningsartiklar, t.ex. Wanja Astvik. Vi har använt sökord så som "social work", "social services", "work environment", "socialförvaltning", "arbetsmiljö", "turn-over" och "personalomsättning".

2.1 Stöd och uppskattning

Drygt hälften av den grupp socialsekreterare som deltog i Thams (2007) studie hade endast arbetat på sin nuvarande position i två år eller mindre. Av dessa ville 48 % lämna arbetsplatsen (Tham, 2007). Den största anledningen till detta visade sig i analysen beror på bristen av ett socialt stöd inom organisationen. Medarbetare som känner sig omhändertagna och uppskattade för sitt hårda arbete samt att ledningen är intresserade och involverade i arbetet stärker medarbetarnas välmående. Undersökningsföretaget Novus (2015) har för Akademikerförbundets SSR:s räkning gjort en undersökning som visar på att det är många socialsekreterare som vill lämna sitt arbete på grund av arbetsmiljön, vilket stöder Thams (2007) forskning. Tham (2007) menar att ett otillräckligt socialt stöd på sin arbetsplats kan leda till att engagemangen hos personalen minskar samt att det kan bidra till att personalen upplever stress och känner sig utbrända. Att socialsekreterare väljer att sluta kan bero på att socialsekreterarna upplever att de får låg uppskattning för sin arbetsinsats trots hög arbetsbelastning. Den responsen som kommer från organisationen är i många fall tystnad och signaler som "vi kan inget göra" (Welander, Astvik & Isaksson 2017). Tham (2007) menar även att avsaknaden av ett organisatoriskt och professionellt engagemang på arbetsplatsen kan bidra till utbrändhet. Att socialsekreterarna inte får uppskattning från organisationen ses som ett missnöje. En

del socialsekreterare menar på att deras lojalitet gentemot organisationen bör ha resulterat i belöningar. Belöningar som uppskattning och återkoppling från organisationen (Welander, Astvik & Isaksson 2017). De krav som ställs på socialsekreterare är i många fall höga, där arbetsdagen måste planeras om för att hinna med allt. Tham (2007) menar att de som har arbetat längre inom organisationen upplever mer krav än de mindre erfarna socialsekreterarna. Tham (2007) syftar på att de mindre erfarna anser att arbetsuppgifterna är mer positiva, att de upplever mindre krav samt har lättare att släppa arbetet efter avslutad dag. Att de mindre erfarna socialsekreterarna upplever arbetsuppgifterna mer positiva kan enligt Tham (2007) bero på att de med mindre erfarenhet inte har utvecklat ett kritiskt perspektiv på samma sätt som de med mer erfarenhet har. Tham (2007) menar också att de med mindre erfarenhet samtidigt inte värderar sin hälsa och sitt välbefinnande på samma sätt som socialsekreterare med mer erfarenhet gör.

2.2 Stress och arbetsbelastning

Astviks och Melins (2013) studie visar att samtliga stressade situationer som socialsekreterare beskriver kännetecknas som obalans mellan arbetskrav och resurser. Socialsekreterarna i Astviks och Melins (2013) studie beskriver att de olika strategier de använder sig av förändras över tiden, vilket i sin tur kan leda till konsekvenser gällande hälsa och servicekvalitet. Astvik och Melin (2013) menar att det finns synliga vägar och faser om hur de olika strategierna och utfallen utvecklas, den första reaktionen är att höga krav nästan alltid ger upphov till olika typer av stress. Astvik och Melin (2013) syftar även på att det inte är enbart individuella konsekvenser i form av stressrelaterad ohälsa som blir påverkade, utan även arbetets kvalitet och den professionell utveckling. Det finns koppling som visar på att hög arbetsbelastning påverkar stressen inom socialtjänsten. Det pekar också på att den höga arbetsbelastningen kan tvinga socialsekreterarna till strategier som går emot deras egna professionella anspråk som vidare påverkar bedömning av kvalitet (Astvik & Melin, 2013). Stress kan även uppstå över att socialsekreterarna inte känner att dem hinner träffa sina klienter på grund av att arbetsbelastningen är hög, som även i sin tur påverkar välmående på arbetsplatsen (Graham & Shier, 2014).

Tham (2007) menar att stöd från chefer och medarbetare är en faktor för att beskriva upplevelsen av stress på sin arbetsplats, att stöd gör det lättare att bearbeta den stress som kan uppstå. Många socialsekreterare upplever en obalans mellan de kraven som ställs och de resurser som finns att tillgå (Welander, Astvik & Isaksson, 2017). Socialsekreterarna uttrycker att deras arbete kräver mer än vad som finns att tillgå, vilket i sin tur begränsat deras förmåga att leverera ett kvalitetsarbete. För att på bästa möjliga sätt kunna leverera ett kvalitetsarbete väljer många socialsekreterare att hoppa över luncher och raster i försök för att upprätthålla kvalitet och prestanda (Welander, Astvik & Isaksson, 2017). Det visar även på att organiseringen av arbetsuppgifterna inte förändras, utan att det är socialsekreteraren själv som bör justera sitt sätt att arbeta på för att bli mer effektiv. Det vill säga att de enskilda arbetsdeltagarna skulle själva bli bättre på att prioritera sina uppgifter och hantera sin egen stress (Welander, Astvik & Isaksson,

2017). Detta ledde i studien till stressrelaterad ohälsa hos socialsekreterarna, som utmattning, sömnproblem och depression. När socialsekreterarna visar på att arbetsbelastningen var orimlig, svarade organisationen i studien i många fall med att skuldbelägga individen (Welander, Astvik & Isaksson, 2017). En stor del av socialsekreterarna rapporterade om stressrelaterade symtom som kan bli en följd av obalansen, symtomen som kan uppstå är sömnproblem och depression som i vissa fall krävt sjukskrivningar. En stor del av socialsekreterarna berättar om att det har svårt att släppa arbetet efter avslutad arbetsdag, vilken påverkade deras privatliv (Welander, Astvik & Isaksson, 2017).

2.3 Personalomsättning

Arbetsrollens stress är direkt kopplade till utbrändhet och de sociala stöden påverkar personalomsättningen (Kim & Stoner, 2008.) Att det sociala stödet hänger samman med stress över arbetsrollen kan förutse personalomsättningen. Kim och Stoners (2008) undersökning visar på att det är viktigt med ett strakt stöd för medarbetarna, för att behålla personal och att skapa ett decentraliserat arbetssätt för att förebygga och förhindra utbrändhet. Även Tham (2007) menar om det sociala stödet brister kan det vara en bidragande faktor till att socialsekreterare mår dåligt på arbetsplatsen. Shier och Graham (2015) syftar även på att samhället kan ha en negativ och felaktig syn gentemot socialsekreterarnas arbete vilket i sin tur kan påverka socialsekreterarnas psykiska välmående och deras trivsel på arbetsplatsen.

Att det är många socialsekreterare som väljer att säga upp sig kan bidra till svårighet att rekrytera ny personal. En undersökning av Akademikerförbundet SSR (2014) visar på att när kommunerna tvingas nyrekrytera oerfarna handläggare kan kvalitén minska, för att höja kvalitén krävs det att man lyckas behålla och utveckla befintlig personal. I en kartläggning från SKL (2013) uppgav 19 % av verksamhetscheferna att det inte har haft några problem med att rekrytera handläggare med den kompetens som behövs, samtidigt har 28 % haft mycket svårt att rekrytera personal som besitter den kompetens som efterfrågas. Personalbristen inom socialförvaltningen påverkar planeringen av arbetet, i många fall måste socialsekreterarna ändra planeringen av arbetsdagen på grund av personalbrist (Tham, 2014). Svårigheten med att rekrytera ny personal inom socialförvaltningen leder till att arbetet får sämre kvalitet, samt att servicen inom socialförvaltningen blir sämre (Tham, 2007). En undersökning av Graham och Shier (2015) som undersöker hur socialsekreterare upplever välbefinnande på sin arbetsplats visar på att bortsett från personalbrist, så påverkar de ekonomiska medlen, bristande resurser och erfaren personal, hög arbetsbelastning samt en bristfällig ledning socialsekreterarna för att kunna genomföra ett bra arbete. Det påverkar även socialsekreterarnas välbefinnande som i sin tur bidrar till att arbetet gentemot klienterna påverkas på ett negativt sätt, klienterna blir lidande när socialsekreterarna inte kan utföra ett bra arbete (Graham & Shier, 2015).

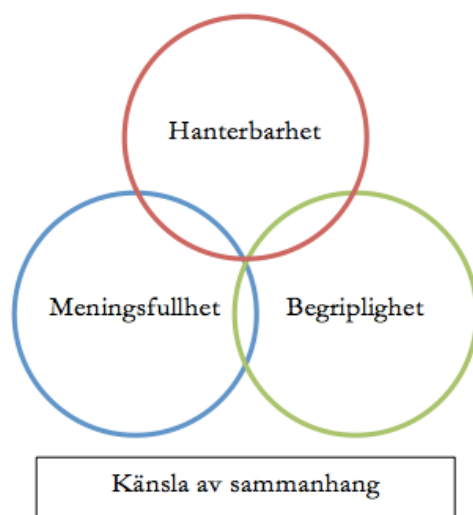
3 Teoretiska perspektiv

I följande kapitel lyfts de valda teorier som har gjort det möjligt att analysera det empiriska materialet. De valda teorierna är Antonovskys KASAM samt Karasek och Theorells krav-, kontroll- och stödmodell.

3.1 KASAM

KASAM står för känsla av sammanhang, och är en teori grundad av Aaron Antonovsky. Hans tanke om människan är att man varken är helt frisk eller helt sjuk, utan vi bör se på hälsa som en måttstock och att vi alltid ligger någonstans mittemellan.

KASAM bygger på tre så kallade byggstenar som hänger samman. De tre delarna är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Om dessa tre är uppfyllda har individen en bättre hälsa och ligger närmare frisk punkten på skalan (Antonovsky, 2005). Figur 2 visar hur de tre byggstenarna samarbetar.



Figur 2. Egendesignad KASAM modell

Begriplighet innebär att individen upplever det som händer i livet som någorlunda sammanhängande, förståeligt, konkret och förutsägbart. Ju högre denna känsla är, ju högre kan individen bedöma verkligheten. Oavsett vilka prövningar, misslyckanden eller överraskningar som kan hända är individen förstående och kan förklara och begripa de prövningar på bästa sätt (Antonovsky, 2005). Hanterbarhet innebär att individen upplever sig besitta de resurser som behövs för att möta de krav som ställs. Resurser så som de egna tillgångarna men även anhörigas eller vänners. Detta leder till att individen inte känner sig som ett offer för en situation då denne har resurser att bemöta problemen. Den egna känslans av kontroll stärks och individen uppfattar sig själv som kapabel att klara sig med eller utan hjälp (Antonovsky, 2005). Meningsfullhet är kopplat till upplevelsen av att det finns saker i livet som är viktiga och meningsfulla för individen. Det meningsfulla gör att det känns meningsfullt att avsätta energi, tid och pengar på olika

utmaningar. Vid svåra situationer försöker individen bemöta de som en utmaning istället för en börda eller ett hot. Meningsfullhet är den stora motivationskomponenten inom begreppet KASAM (Antonovsky, 2005).

KASAM finns dessutom i olika nivåer. En person som har höga värden på alla tre komponenter har också en hög KASAM och personer med någon av komponenterna som svag har en svagare KASAM. En framgångsrik problemhantering är beroende av KASAM som helhet och om någon komponent är lägre än en annan spelar det inte så stor roll. Alla individer sätter upp gränser för sitt KASAM, t.ex. genom att sammanhanget för sin objektiva värld begränsas. Dessa gränser kan innebära att någon med stark KASAM ändå inte ser eller känner allting här i livet som begripligt, hanterbart eller meningsfullt (Antonovsky, 2005). Antonovsky (2005) menar att en individs KASAM byggs på ända från födseln. Hur ett spädbarn upplever sin tillvaro och blir bemött till hur en tonåring lever sitt liv. Samhällsklass, historia och kön är alla påverkande faktorer för hur starkt den enskildes KASAM kan bli. Även fast de inte alltid blir på ett specifikt sätt så är varje individ unik (Antonovsky, 2005).

KASAM i arbetslivet bygger på att skapa begriplighet och hanterbarhet för något som i sin tur leder till meningsfullhet för arbetet. När en arbetsuppgift, en värdegrund eller ett mål på arbetsplatsen är begripligt och hanterbart, ökar det meningsfullheten till arbetet i det stora hela. Missar en ledning att skapa detta KASAM leder det till att de förlorar den medarbetaren med svagt KASAM (Hansson, 2010). För att öka förståelsen för hur ledarens roll påverkar en socialsekreterare har vi använt KASAM som tankemodell för att komma ihåg vilken betydelse meningsfullhet har för arbetet inom socialt arbete.

3.2 Krav-, kontroll-, och stödmodell

Genom Karaseks och Theorells (1990) krav-kontroll- och stödmodell kan man förklara känslan av stress. Den ursprungliga modellen utgörs genom krav och kontroll, som sedan utvecklades med en tredje dimension, socialt stöd (Karasek & Theorell, 1990). Utifrån att socialt stöd utvecklade modellen så gör det att modellen går att applicera på arbetsplatsen, genom psykologiska arbetskrav, kontroll i arbetet samt hur organisationen tar tillvara på den kompetens och färdighet som de anställda besitter.

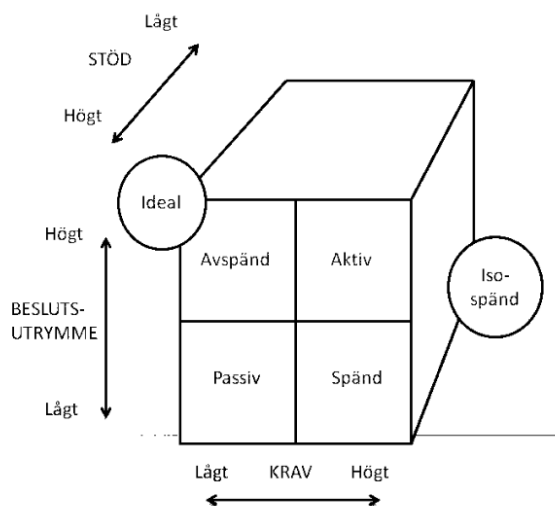
Modellen beskriver de yttre krav man har i förhållande till den kontroll över situationen man upplever och det stöd man kan få (Karasek & Theorell, 1990). Krav-kontroll- och stödmodellen är ett hjälpverktyg för att kunna analysera de arbetsrelaterade stressfaktorer som kan påverka hälsan (Karasek & Theorell, 1990). Karasek och Theorell (1990) menar att de krav som finns inom arbetet är deadlines och produktivitetskrav och att de olika kraven kan delas in i kognitiva, kvalitativa, kvantitativa och emotionella krav.

Med kontroll menar Karasek och Theorell (1990) den kompetens man har i arbetet och hur stor möjlighet man har att fatta beslut. De möjligheter man har genom att fatta beslut bidrar till kontroll över de situationer som kan uppstå och över kraven som finns. Att kunna utöva kontroll över situationer och över sitt liv innebär att man kan ta kommando över de flesta av situationer som dyker upp och då även över de oväntade situationer

som man kan ställas inför (Theorell, 2012). Theorell (2012) menar även att stress och utövandet av kontroll hänger nära samman, genom att stressreaktioner mobiliseras när vi riskerar att förlora kontrollen över en situation.

Den tredje delen i modellen är stöd. Karasek och Theorell (1990) menar att personer som känner att de har ett socialt stöd ifrån chefer och medarbetare upplever mindre stress. Modellen visar på att anställda klarar av höga krav om man samtidigt kan fatta de beslut som behövs och att man får stöd på olika sätt (Karasek & Theorell, 1990). Figur 3 förklarar modellen på ett tydligt sätt. I figur 3 beskrivs även iso-spänd, vilket innebär att individen har lågt stöd och höga krav (Karasek & Theorell, 1990). Karasek och Theorell (1990) menar att det är viktigt att delta i sociala aktiviteter, så som kaffepauser, för att få ett socialt stöd. De förklarar socialt stöd som emotionellt, värderande och instrumentellt stöd, där det sociala stödet har olika funktioner. Det emotionella stödet innebär att individer ska känna sig omtyckta av sina kollegor och chefer. Det värderande stödet innebär att individen får feedback på deras arbete och kommentarer på om de har gjort något bra eller mindre bra. Det instrumentella sociala stödet syftar på samarbete mellan kollegor och organisationen (Karasek & Theorell, 1990).

Att få bra stöd på sin arbetsplats innebär att man kan få både hjälp med det praktiska och känslomässiga (Theorell, 2012). Theorell (2012) menar även att bra stöd på arbetet minskar risken för sjukdom. De sociala kontakter och strukturer inom organisationen är viktiga, de påverkar individernas grundläggande psykologiska processer som i sin tur är viktiga aspekter för att kunna bibehålla den långsiktiga hälsan samt inhämtning av ny kunskap (Karasek & Theorell, 1990). Om kraven på arbetsplatsen är för höga, oregelbundna eller svårtolkade kan den anställda ha svårt att kontrollera situationen och arbetsstressen ökar om individen saknar stöd. Om arbetssituationen fortgår en längre tid



skapar det ohälsa. Om en anställd upplever sitt arbete som passivt kan det leda till att utvecklingen hos de anställda minskar. Det kan leda till understimulering hos de anställda och därigenom bidra till ett omotiverat arbete, som på sikt kan vara skadligt för hälsan (Karasek & Theorell, 1990).

Figur 3. Krav-kontroll-stödmodellen (Theorell, 2012, s. 22)

3.2.1 Krav-, kontroll- och stödmodell inom socialförvaltningen

Vi har utgått ifrån krav-kontroll-och stödmodellen för att kunna tolka och förstå hur socialsekreterarna upplever miljön på socialförvaltningen. Sambandet mellan arbetsmiljö och hur man handskas med olika situationer innebär att den miljö som de anställda upplever att de kan påverka sitt arbete också är en miljö med större frispråkighet i situationer där någon behandlas illa (Theorell, 2012). I miljöer med lite beslutsutrymme, där ingen bryr sig om vad du tycker och tänker, bidrar det till att de anställda slutar yttra sig. I grunden handlar detta om möjligheten att utöva kontroll (Theorell, 2012). Utifrån krav-kontroll- och stödmodellen så visas det att om man har höga krav på sig, men samtidigt möjlighet att bestämma själv hur dessa krav ska klaras av, utvecklar man sin kunskap för att sedan kunna utöva kontroll (Theorell, 2012). Att kunna utöva kontroll bidrar till att det blir lättare för anställda att klara av perioder av spänt arbete (Theorell, 2012). Att få feedback på sitt arbete är viktigt, om man får arbetstagare till att anstränga sig till det yttersta, men inte belönar de anställda för arbetet kan det leda till hälsoproblem. Att få stöd och feedback från chefer och kolleger bidrar till positiva effekter på de anställdas hälsa (Theorell, 2012).

3.3 Allt är inte bara bra

KASAM och krav-kontroll-och stödmodellen har tidigare blivit använda i liknande studier. Valet av dessa teorier föll sig naturligt, då vi anser att genom teorierna kunna framföra resultatet på ett bra sätt. Liksom allt är de både teorierna inte enbart bra utan det finns såklart nackdelar även med dessa.

KASAM är ett väldigt komplicerat begrepp och det kan vara svårt att begripa vad KASAM egentligen mäter. Samtidigt som det är svårt att förstå hur man ska använda begreppet när man mäter hur starkt det egna KASAM är. Ett annat problem som kan uppstå är att kunna se skillnad mellan orsak och process till KASAM då dessa två är väldigt nära sammankopplade (Forskningsnämnden, 1998).

Den kritik Krav-kontroll- och stödmodellen har fått är att en individs egenkontroll inte alltid är positiv, då alla individer inte klarar av att utföra egenkontroll och behöver regler att förhålla sig till (Grönlund, 2007). Modellen har fått kritik för att endast rikta sig mot industrimiljöer, vilket inte lämpar sig i vår studie. Vi har valt att inte se den så begränsad (Siegrist, 1996).

4 Metod

I detta kapitel kommer vi att redogöra för hur vi har gått tillväga med vår studie, genom att beskriva vilken metod och vilken design vi har använt oss av samt hur vi har gått tillväga med vårt urval och hur vi har samlat in vårt datamaterial samt tillförlitlighet och etik.

4.1 Val av metod

Studiens syfte är att skapa en djupare förståelse för hur arbetsmiljön inom socialförvaltningen upplevs av socialsekreterarna. Utifrån en kvalitativ metod har vi fokuserat på socialsekreterarnas upplevelser och tolkningar. En kvalitativ undersökning bygger på ord, där man utgår ifrån verkligheten och att verkligheten kan uppfattas på många olika sätt (Bryman, 2011).

Utifrån vår studie har vi använt oss av en fallstudie som design då det är en organisation vi har undersökt. Att använda sig av en fallstudie bidrar till en djupare och mer detaljerad kunskap om ett fall. I en fallstudie ligger det ett intresse i vad som försiggår i miljön och även en förklaring till varför dessa händelser inträffar (Denscombe, 2009; Bryman, 2011). Vi har utifrån miljön på socialförvaltningen försökt att förstå de situationer som kan uppstå med utgångspunkt i socialsekreterarnas upplevelser. Under studien har vi haft ett idiografiskt synsätt vilket betyder att vi är intresserade av att belysa unika drag i ett särskilt fall (Bryman, 2011). Därför passar en fallstudie oss bra då det är socialsekreterarnas upplevelse av arbetsmiljön på socialförvaltningen som vi har undersökt. Fallstudien passar även oss bra då vi ville få en djupare och mer detaljerad kunskap om och hur arbetsmiljön påverkar socialsekreterarna.

Intervju är den mest använda metoden inom kvalitativ forskning (Bryman, 2011). Genom att vi använde oss av semistrukturerade intervjuer kunde respondenterna ges en stor frihet att utforma svaren på eget sätt. Med det menar vi att om respondenterna tagit initiativ till att formulera svar som på något sätt bidragit till resultatet har vi gett dem den möjligheten. Detta har dock inte lett till att intervjuerna på något sätt skiljer sig åt i större utsträckning. Under intervjuerna har vi utgått utifrån vår intervjuguide (se bilaga 2), där det specifika temat har berörts. Frågorna under intervjuerna har inte alltid kommit i den ordningen vi skrivit dem i och nya frågor har tillkommit under intervjuerna (Bryman, 2011).

4.2 Hermeneutisk ansats

I undersökningen har vi utgått ifrån en hermeneutisk ansats där vi tolkat respondenternas svar utifrån våra valda teorier.

Ordet hermeneutik betyder tolkning och förståelse. Tolkning betyder dels att tolka och dels att översätta. Att kunna tolka och översätta mellan två olika språk men samtidigt två olika kommunikationsformer. Tolkens uppgift är att underlätta en dialog och förmedla kommunikation, samtidigt som att kunna förena i en gemensam förståelse. Förklaringen för förståelse blir desto dunklare. Förklaringen innebär att kunna se något tydligare och kunna ställa sig framför. Förståelse är inte något redskap som kan användas när en så önskar, utan utgör snarare grunden för vårt tolkande och vilket den också samverkar med (Ödman, 2005).

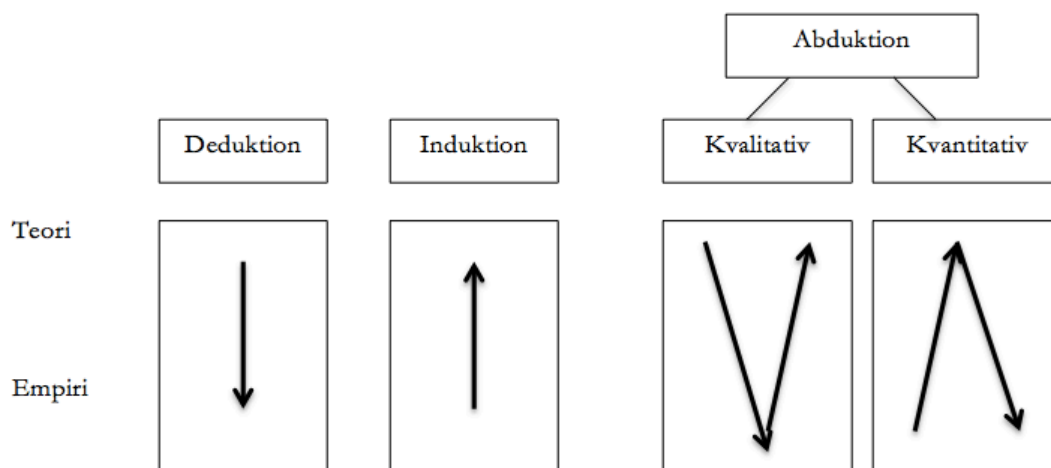
Inom hermeneutik har språket den största betydelsen. Ord är inte enbart tecken utan det är sättet att förmedla det vi tolkat och förstått. Språket påverkar vår förståelse redan från

första början och den påverkar vårt sätt att tolka. Att tillåta en ny värld att öppna sig och vara full av förväntan mot öppenheten är det som är viktigast. Det är det som påverkar tolkningsprocessen (Ödman, 2005). Förklaring har stor betydelse som kunskapsform i ett hermeneutiskt arbete. Vi har arbetat öppensinnat med all text för att försöka tolka denna på det sätt som respondenterna menat. Vi har fått en förståelse genom tolkningen.

4.3 Design

Valet av en kvalitativ studieform föll sig naturligt då vi ville skapa en djupare förståelse för hur socialarbetare upplever sin arbetsmiljö på ett både fysiskt och psykosocialt sätt. Våra frågeställningar har omformulerats i takt med att vi som studenter fått till oss mer information. Den tidigare forskningen har hjälpt oss att utforma frågeställningarna och vår intervjuguide.

I forskningsansatsen vi har utgått ifrån en så kallad abduktiv ansats. Den är ett mellanting mellan en induktiv och en deduktiv ansats. Abduktion är den metod som används och bäst lämpar sig till att användas vid fallstudier (Alvesson & Skoldberg, 2008) och därför kändes det som ett självklart val för oss. Att utgå ifrån en induktiv ansats innebär att forskaren börjar med en observation som leder till val av teori och att utgå ifrån en deduktiv ansats innebär att forskaren utgår ifrån valet av en teori som leder till att empirin analyseras av teorin (Bryman, 2011). En abduktiv ansats utgår från någon form av teori men vi är även öppna för nya infallsvinklar och intryck. Abduktion brukar ibland diskuteras som en mix mellan induktion och deduktion men egentligen tillför den nya och helt egna moment då den hoppar mellan observation, teori och resultat (Alvesson & Skoldberg, 2008). Figur 4 visar hur deduktionen, induktion och abduktion ser ut. Vi har under arbetets gång anammat ny fakta och tillåtit dessa att påverka resultatet precis som abduktion också utgår ifrån empirisk fakta och inte avvisar teoretiska förståelser under arbetets gång. Abduktion ses som en inspirationskälla till att finna mönster som skapar förståelse (Alvesson & Skoldberg, 2008). Figur 4 visar att abduktion går att använda i både kvalitativa- och kvantitativa studier, men en studie med abduktiv ansats behöver inte innehålla båda två.



Figur 4. Egendesignad beskrivning av forskningsansatser

4.4 Urval

Vi vände oss till två utvalda avdelningar på socialförvaltningen i en medelstor kommun i södra Sverige. Förvaltningen består av en barnavdelning och en vuxenavdelning.

Vi har gjort ett klusterurval för våra respondenter (Bryman, 2011). Klusterurval är ett urval med ett par eller flera olika steg för att finna respondenter som lämpar syftet (Bryman, 2011). Vårt syfte var klart och vi visste vilken organisation vi ville fördjupa oss i. Att välja organisationen socialförvaltningen var steg ett i vår urvalsprocess. Det andra steget i vårt urval var de två avdelningar inom organisationen vi valde. Att vi valde två olika avdelningar inom organisationen beror på att vi ville ha två arbetsplatser som skiljer sig åt i arbetsuppgifter. Därför valde vi en barnavdelning och en vuxenavdelning inom socialförvaltningen. Valet av avdelningar skedde genom att vi kontaktade de avdelningschefer som arbetade på respektive avdelning på socialförvaltningen. Där igenom fick vi kontaktuppgifter till enhetscheferna på avdelningarna. På en av avdelningarna sa enhetschefen att det inte fanns möjlig tid till att intervjua medarbetarna på grund av hög arbetsbelastning. På två andra avdelningar lyfte enhetscheferna i sin tur upp förfrågan bland medarbetarna och utifrån förfrågningen från enhetschefen ställde socialsekreterarna upp för intervju. Valet föll naturligt på de respondenter som snabbast ställde upp. Slutligen intervjuade vi sex personer, tre personer på respektive avdelning. Fyra respondenter hade socionomexamen, en var socialpsykolog och en var beteendevetare. Samtliga respondenters yrkestitel var socialsekreterare och alla respondenter var kvinnor.

4.5 Datainsamling

Vår datainsamling består av intervjuer, där vi har utformat en intervjuguide (se bilaga 2) och där vi under utformandet har testat frågorna på två personer. Personerna i pilotintervjuerna har ingen koppling till socialtjänsten och därav har materialet från pilotintervjuerna inte används i studien. Pilotintervjuerna är till för att kunna kontrollera att intervjuguiden kommer att fungera (Bryman, 2011). Under pilotintervjuerna har vi lagt till och tagit bort frågor som inte var relevanta för vårt syfte. Att vi utförde pilotintervjuer bidrog till att vi fick reda på om frågorna var väl formulerade och lätta att förstå. Vi hade en tematiserad intervjuguide, vilket betyder att vi delade in våra intervjufrågor för att passa in i de olika teman vi utformat. Våra teman utformade vi genom att analysera den tidigare forskningen. Vi har använt oss av semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerad intervju handlar om att vi som intervjuare hade en färdig intervjuguide med frågor men kunde välja att byta plats på frågor, eller hoppa över en fråga som redan blivit besvarad tidigare samt kunna lägga till frågor där vi som intervjuare kände att svaren var viktiga för studien (Bryman, 2011). Under intervjuer är det viktigt att intervjupersonerna känner sig trygga och intervjuer genomförs i en harmonisk miljö samt på en plats där obehöriga inte riskerar att höra vad som sägs (Bryman, 2011). Därför valde socialsekreterarna själva att bestämma tid, plats och rum vilket ledde till att intervjuerna hölls på respektive avdelning, i konferensrum samt på kontor. Varje intervju tog cirka 30 minuter och efter varje intervju transkriberade vi

materialet. Samtliga intervjuer spelades in efter medgivande från respondenten. Då vi spelat in varje intervju har vi lyssnat på inspelningen och skrivit ner ordagrant vad som har sagts. Mindre justeringar har gjorts i transkriberingen. Uttryck så som ”eh”, ”a”, ”ne”, ”öh” och ”mm” har tagits bort för att läsningen ska gå lättare och då det inte påverkar innehållets eller dess betydelse. Det transkriberade materialet blev 46 sidor.

Vi var båda med på samtliga intervjuer men vi valde att hålla hälften var, den ena var aktiv intervjuare och den andra var passiv men kunde ändå ställa följdfrågor i de fall vi behövde. Att spela in intervjuerna bidrog till att viktig information inte gick förlorad, vilket hade kunnat hända om vi istället hade antecknat under intervjuerna (Bryman, 2011). Att spela in intervjuer underlättar både för intervjuaren och för respondenten då risken för att bli distraherad minskar genom ljudinspelning (Bryman, 2011). I den första intervjun kom vi fram till att vi har missat en relevant fråga i vår intervjuguide, nämligen ”tar du med dig ditt arbete hem efter avslutad arbetsdag?”. Därför la vi till den frågan efter att den första intervjun avslutades. Den frågan var något vi inte kom på under pilotintervjuerna vilket kan bero på att pilotpersonerna inte arbetar inom socialförvaltningen eller med liknande arbetsuppgifter.

4.6 Analysmetoder

För att analysera vårt material har vi valt att använda oss av en tematisk analys. En tematisk analys syftar på att noggrant läsa igenom materialet och försöka hitta teman (Bryman, 2011). Bryman (2011) menar även på att tematisk analys är ett av de vanligaste tillvägagångssätten gällande kvalitativdata. De teman vi valt att utgå ifrån har vi fått fram med hjälp av våra forskningsfrågor samt vår intervjuguide (se bilaga 2). Efter vi valt ut de teman vi utgått ifrån har vi färgkodat materialet för att sedan kunna analysera de. Kodningen utfördes till en början initialt och öppet men efter hand blev det mer selektivt och fokuserat (Rennstam & Wästerfors, 2011). Varje tema vi valde att utgå ifrån fick en egen färg. Grön markerade allt som rörde sig om stöd, rosa markerade allt om uppskattning, lila markerade det som respondenterna ansåg att inte var bra på arbetsplatsen och blå markerade de olika formerna av arbetsmiljö. Där vi under kodningen strök under materialet som handlade om ett specifikt tema med samma färg. De teman vi utgick ifrån var arbetsmiljö och motivation. Detta för att inte missa relevant information som tillhör ett specifikt tema valde vi att sitta enskilt och utföra kodningen för att sedan gå igenom materialet tillsammans.

4.7 Etiska övervägande

När en forskning eller studie utförs är det viktigt att utgå från och följa de fyra huvudkraven som Vetenskapsrådet har tagit fram; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2011).

Inför våra intervjuer har vi informerat respondenterna genom det missivbrev (se bilaga 1) vi har skickat ut, där vi har förklarat de etiska principerna. Missivbrevet var detaljerat och innehöll en utförlig informationsbeskrivning som var relevant för studien.

Informationskravet innebär att forskaren ska informera deltagarna om deras uppgift i forskningen och vilka villkor som gäller (Vetenskapsrådet, 2011). Vi har varit tydliga med att upplysa om att deltagandet är frivilligt och att de har rätt till att avbryta sin medverkan när som helst. Liksom i informationskravet är samtyckeskravet beroende av undersökningens karaktär med avseende på undersökningsdeltagarnas aktivitet. Om deltagarna bidrar med en aktiv insats krävs ett samtycke (Vetenskapsrådet, 2011). Före och efter våra intervjuer har vi varit noga med att deltagarna samtycker, det vill säga att vi har upplyst deltagarna om deras rättigheter att själva bestämma över sin medverkan. Utifrån att vi har intervjuat socialsekreterare och har under intervjuerna fått berättat för oss om känslig information har vi lagt stor vikt vid att ge de medverkande största möjliga anonymitet. Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter som kan framkomma i en undersökning ska vara konfidentiella i största möjliga utsträckning (Vetenskapsrådet, 2011). För att upprätthålla anonymitet för våra respondenter har vi inte använt deras riktiga namn i resultatet. När studien blir godkänd kommer samtliga inspelningar och transkriberingar raderas. Efter att studien blivit godkänd kommer den publiceras i Diva som är en portal för alla publikationer producerade av både forskare och studenter.

4.8 Tillförlitlighet

För att kunna bedöma kvaliteten i en kvalitativ studie anser Bryman (2011) att man ska utgå ifrån tillförlitlighet. Bryman (2011) menar att tillförlitlighet består av fyra olika kategorier; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjlighet till att styrka och konfirmera. Trovärdighet menar Bryman (2011) är att det man som forskare kommer fram till i en forskning måste kunna ses som trovärdigt i andras ögon. En undersökning måste vara trovärdig (Bryman, 2011). För att vår undersökning ska vara så trovärdig som möjligt har vi valt att vara noggranna i vårt beskrivande av den metod vi använt oss av. Vi har även använt oss av relevant tidigare forskning, samt använt oss av olika teorier för att stärka vår analys.

Med överförbarhet menar Bryman (2011) att resultatet ska kunna överföras till andra situationer som är liknande den situation som har undersökts. I en kvalitativ studie kan det vara svårt att överföra det till en liknande situation, då det kan vara svårt att återskapa en sådan situation (Bryman, 2011). Vi är medvetna om att socialförvaltningen kan se annorlunda ut beroende på vilken kommun man undersöker och har därför valt att vara tydliga i vårt beskrivande av arbetsmiljön och respondenternas uppfattningar. Bryman (2011) menar att som forskare bör man skapa så bra och tydliga beskrivningar som möjligt inom kvalitativa metoder, vilket beror på att det är svårt att återskapa en liknande situation. Dessutom anser vi att de täta beskrivningarna är viktiga att göra för att läsaren ska kunna bilda sig en egen uppfattning om resultatet är möjligt att överföra till andra liknande verksamheter.

Med pålitlighet avser Bryman (2011) att forskaren ska ha ett granskande synsätt. Ett granskande synsätt betyder att man säkerställer att det har skapats en fullständig och tillgänglig redogörelse av alla faser av forskningsprocessen (Bryman, 2011). Vi har under vår studie hela tiden granskat det vi har gjort och med granskning menar vi på att vi har

noga läst igenom vårt empiriska material. Genom att vi har spelat in intervjuerna samt transkriberat materialet ökar pålitligheten. Transkriberingen har även bidragit till att vi har kunnat analyserat materialet mer djupgående och på så sätt stärks pålitligheten. Att vi använder oss av citat i resultatet stärker också pålitligheten, då flera av respondenterna säger samma sak.

Möjlighet att styrka och konfirmera innebär enligt Bryman (2011) att forskaren försöker säkerställa att han eller hon agerat i god tro. Att agera i god tro innebär att det ska vara uppenbart att forskaren inte medvetet låtit sina personliga värderingar eller teoretisk inriktning påverka utförandet av undersökningen (Bryman, 2011). Vi har under studiens gång haft i åtanke att vår förförståelse av arbetsmiljön inom socialförvaltningen inte får påverka vårt resultat men ändå vara öppna för förändring. Vi har under intervjuerna låtit respondenterna själva beskriva arbetsmiljön så att våra egna tankar och åsikter inte påverkar respondenternas svar kring arbetsmiljön.

5 Resultat

Vårt resultat har visat sig fokusera på två olika spår. Dels det som gäller arbetsmiljön och dels det som handlar om motivation. Vi har därför valt att lyfta fram resultatet under dessa två huvudkategorier och de har därefter delats upp med underrubriker för att sortera materialet.

5.1 Arbetsmiljö

För att tydliggöra vad som framkom under intervjuerna om arbetsmiljö har resultatet uppdelats i dels den fysiska arbetsmiljön och dels den psykosociala arbetsmiljön. Det som tillhör arbetsmiljön är lokaler, ljudnivå, friskvård, hjälpmedel samt stress och arbetsbelastning.

5.1.1 Fysisk arbetsmiljö

En fysisk arbetsmiljö är något samtliga socialsekreterare anser vara viktigt på en arbetsplats. Samtidigt påpekade alla att de inte ansåg att deras respektive arbetsplatser var fullständigt korrekta och anpassade för deras verksamheter. En respondent berättade att deras lokal som tidigare varit i användning för andra ändamål, inte passar deras behov av planlösning och layout.

Under intervjuerna förklarade respondenterna hur mycket den fysiska arbetsmiljön påverkar klienterna. Att göra miljöerna som klienterna besöker mer hemtrevliga och varma var något som skulle behöva förbättras. Samtalsrummen var lyhörda och ljudet studsade väldigt mycket. Något som också jämfördes på intervjuerna var skillnaden på en fysisk arbetsmiljö och på en psykosocialarbetsmiljö. Samtliga respondenter var eniga om att påverkan av den psykosociala arbetsmiljön är större än påverkan av den fysiska arbetsmiljön, både i arbetslivet och i privatlivet. Att känna sig bra på det psykosociala planet var viktigare än om man ibland kände sig lite trångbodda.

5.1.1.1 Lokaler och tekniska hjälpmedel

Samtliga socialsekreterare anser att den fysiska arbetsmiljön på deras arbetsplats är bra. Men däremot finns det saker som bör förbättras. Socialsekreterarna anser att deras lokaler är trångbudda och ett par från varje avdelning delar kontor med en kollega. De tycker att det ibland kan vara jobbigt att dela kontor då det påverkar arbetsron både när det gäller möjligheten till lugn och ro vid skrivarbetet men även om de behöver prata i telefon. Dessutom anser socialsekreterarna att kontorsdelningen kan bidra till att det i vissa fall kan vara svårt att koncentrera sig på sitt arbete. Cajsja berättar om hur hon har tillåtit sig själv att skapa strategier för att klara av ljudnivån genom att lyssna på musik när hon vill vara själv. Samtidigt som det i vissa fall bidrar till ett bra stöd från kollegan. På Malins tidigare arbetsplats som också var inom socialförvaltningen men på en annan avdelning, beskrev hon som mer turbulent och stressig, vilket bidrog till att den fysiska arbetsmiljön blev lidande. Hon kände av en tydlig skillnad till hennes nuvarande arbetsplats.

Jag har en väldigt positiv uppfattning om min nuvarande arbetsplats. – Malin

När respondenterna beskriver den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen beskriver de den som bra. De lyfter exempel om att skrivborden går att höja och sänka vilket gör så att det finns möjlighet att stå upp och arbeta. De syftar även på att det är mycket upp till en själv att utnyttja resurserna som finns för en god fysisk arbetsplats.

Samtliga respondenter berättar om de olika lokalerna. Lokalerna i den ena avdelningen har ett par samtalsrum som går att utnyttja om så skulle behövas och de används flitigt till klienter. Den fysiska arbetsmiljön har förbättrats den senaste tiden, lokalerna har pyntats upp med tavlor vilken hon anser bidrar till att miljön blir bättre.

En respondent berättar även om att varje medarbetare har möjlighet att sitta på pilatesbollar vid skrivbordet för att förbättra hållningen.

5.1.1.2 Friskvård

Samtliga socialsekreterare har tillgång till socialförvaltningens gym, men det är inte alla som nämner den möjligheten vid intervjuerna.

Vi har ju friskvårdstimme. [...] Det brukar jag ta varje vecka, det är faktiskt jättebra. Eget gym har vi. – Tanja

Även Lena nämner gymmet som finns att tillgå i socialförvaltningens kontorslokaler. Malin berättar vidare:

Möjligheter finns det, men det är mycket upp till en själv om man utnyttjar det eller inte. – Malin

En respondent berättade om friskvårdstimmen som socialsekreterarna har tillgodo. Denna ska utnyttjas mitt under arbetsdagen. Hon berättade även att de har möjlighet till ett gratis simpass i veckan på ett lokalt gym. En annan respondent berättade att hon

brukar flytta sin friskvårdstimme till eftermiddagen och på så sätt välja att promenera hem istället för att köra bil. Tanja berättade även om möjligheten att spela badminton som socialsekreterarna kunde boka in på sin fritid, till exempel på helgerna som socialförvaltningen betalar. Hon var dock den enda som nämnde detta.

Några respondenter berättade att även under perioder då arbetet och arbetsbelastningen är väldigt tung, utnyttjade de sin friskvårdstimme.

5.1.2 Psykosocial arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö innebär allting inom området som inte innefattar den fysiska arbetsmiljön. Nästan alla socialsekreterare anser att behovet av en välfungerande personalgrupp är av största vikt. Tanja som arbetat längst med arbetsuppgifterna var den enda som ansåg att kollegor inte är allt. För henne är det arbetsuppgifterna i sig som hon brinner för, att kunna få vara med och hjälpa. Hon säger:

För kollegor får man ju var man än är. – Tanja

Det goda samarbetet kollegor emellan och kommunikationen de hade var väldigt viktig för de övriga respondenterna. De påpekade hur mycket den delen av arbetet betydde för dem.

Jag har bra arbetskollegor, vi har väldigt trevligt ihop. – Cajsa

Även Malin, som jämför sin nuvarande arbetsmiljö med den hon precis kom ifrån och visar på stora skillnader i arbetsuppgifter och arbetsbelastningen.

På den här arbetsplatsen är det mer stabilt och inte samma mängd av allt som jag är van vid sen innan. – Malin

Socialsekreterarna är alla överens om att de har högt i tak på sin arbetsplats och kan prata om allting med sina kollegor. De menar att det krävs inom yrket. En del arbetar med frågor som är känsliga och en del arbetar med tuffa förhållanden och då krävs det att det är fritt fram att dels dela sina tankar och åsikter och dels kunna skoja om sådant som är svårt. Det öppna klimatet på arbetsplatsen och gemenskapen anser de flesta respondenter att bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö. Ronja är en av de som lägger stor vikt vid medarbetarna, att hennes närmsta kollegor är den stora bidragande faktorn till en god miljö.

Vi går på afterwork tillsammans och hittar på andra roliga saker. – Ronja

På vissa avdelningar finns det ett extra stöd för socialsekreterare. Den rollen heter förste socialsekreterare. Dennes uppgift är att finns till för samtliga medarbetare vid frågor och funderingar på hur arbetsuppgifter ska utföras eller beslut ska tas. Detta är något som de flesta respondenter påpekar vikten av i respektive intervju. Ett par av dem anser inte att behovet är uppfyllt dock, att den förste socialsekreteraren inte finns till på det sätt de hade hoppats på. Nina berättade om hur hon trodde det skulle bli:

Hon skulle vara väldigt närvarande för oss och att vi egentligen kunde gå till henne dagligen med ärenden, men tyvärr blev det inte så. – Nina

Nina menar att den förste socialsekreteraren alltid hade annat för sig och mycket möten att delta på, det hade hon velat förändra. Samtidigt som socialsekreterarna inte endast kan förlita sig på att enhetschefen alltid skulle finnas på plats för att hjälpa och vägleda. Några respondenter anser även att ledarskapet är en stor faktor till hur de mår på arbetsplatsen. Ifall ledarskapet brister, fallerar även det som gör medarbetarna säkra på det de gör och att de trivs i sina roller.

5.1.2.1 Personalomsättningens påverkan

Något som framkom under intervjuerna var hur mycket den psykosociala arbetsmiljön påverkades av det ständiga bytet av personal. I avdelningar rörande barn arbetar socialsekreterare alltid två och två. Detta i sig gjorde så att socialsekreterarna bildade ett unikt sätt att arbeta tillsammans. Ett unikt sätt att arbeta tillsammans som tar tid till att bygga upp och blir skadat då personalen byts ut mot nya och processen börjar om igen. Detta problem är såklart inte unikt på avdelningar som arbetar med barn och unga, utan även andra avdelningar upplever det likadant. Till exempel om det är väldigt tuffa ärenden och utredningar som kräver att socialsekreterarna kan skämta och skratta åt saker som egentligen är oerhört hemska, skapar ett band kollegor emellan och blir definitivt påverkat om det kommer ny personal. Ronja beskriver ett tänkbart scenario så här:

Jag kan ju tänka mig att det kommer in någon ny som bara... "Oj, vilken människosyn." – Ronja

Den psykosociala arbetsmiljön stärks genom en grupphandledning ledd av en psykolog. Psykologens uppgift är att finnas om det är saker som socialsekreterarna vill diskutera. Detta är något som också ökar och styrker arbetsstyrkan då respondenterna upplever att de kommer närmare varandra som grupp.

5.1.2.1 Stress

Stress kan vara både positivt och negativt. Stress är något som socialsekreterarna upplever på sina arbeten. Några av respondenterna jämför upplevelsen av stress. Lena menar att den inte är lika tuff och extrem som den var på hennes tidigare arbetsplats:

Jag upplever att det är lugnare här, jämfört med hur det ser ut på min förra arbetsplats. – Lena

Hälften av respondenterna beskrev nästan direkt sig själva som väldigt stresståliga individer. Personer med en bra kontroll över sin stress och möjlighet att styra sin egen stressmätare och välja sina stunder. Någon menar att de arbetar bättre under stress och någon hävdar precis tvärtom.

Att socialförvaltningen är en politiskt styrd organisation påverkar socialsekreterarna. Cajsa beskriver känslan så här:

Sen jobbar man ju också inom en politiskt styrd organisation vilket gör att man har tydliga ramar man måste arbeta efter. Så det spelar inte alltid roll vad man tycker utan man har direktiv och då ska man förhålla sig till det, och det kan vara svårare för vissa än för andra. – Cajsa

Det är flera av respondenterna som lyfter det faktum att organisationen är politiskt styrd och att de arbetar efter ramar de ibland inte kan hålla med om vilket i sin tur leder till en inre stress.

En respondent menar att lagen om hur lång en utredning får ta påverkar stressen. För att hinna med alla ärenden kan det bli stressigt i perioder och känslan av att det är kvantitet före kvalitet som gäller. Hon säger att det är lite som att producera skrifter hela tiden. Då hon inte arbetat en längre tid på hennes nuvarande arbetsplats anser inte hon sig som att vara lika stressad som hennes kollegor. Hon säger samtidigt att när det är stressigt, så finns det en bra kommunikation mellan kollegorna.

Man måste säga till. Bättre än att man sitter i ett rum och stressar ihjäl sig. – Malin

Även Tanja menar att det är den egna individen uppgift att säga till om det är för mycket att göra. Hon menar att detta är något som en lär sig under tiden och en blir mer erfaren i sin yrkesroll.

Det är ju cheferna som man kan gå till och de backar upp. Men man får säga till själv. Det är ju sånt man lär sig. Att det får man fråga efter, liksom. De kanske inte binner se det annars. – Tanja

De är flera av respondenterna som menar samma sak som Tanja. De beskriver chefens roll och arbetsuppgifter som påfrestande för chefen och därför väljer de att inte vända sig till chefen i första hand.

Ronja menar att det finns stress på arbetsplatsen, men att hon själv inte känner sig så stressad. Hon menar att det kan bero på att hon själv är stresstålig, samtidigt som att hon släpper arbetet efter sin arbetsdag. Det är något som samtliga socialsekreterare beskriver. Hur de under årens lopp lärt sig mer och mer till att kunna släppa sitt arbete och sin yrkesroll när de går hem. De flesta menar att det också är något de lärt sig och inget som funnits med sedan de började arbeta. Malin syftar på att det har hänt henne att hon under stressade perioder har vaknat upp på nätterna och tro att hon glömt viktigt arbete som borde ha gjorts tidigare på dagen.

En socialsekreterare beskriver det på följande sätt: hon menar att när hon har gjort sina åtta timmars arbetsdag så bör hon gå hem, även fast hon har mycket kvar att göra för att det indikerar till chefer och ledning att det saknas personal för att hinna med arbetsuppgifterna. Hon poängterar samtidigt att det finns kollegor i hennes arbetsgrupp som hellre sitter kvar och arbetar längre för att hinna med men hon tycker att det är fel för då löser problemen sig utan att det faktiskt blir löst ordentligt.

Respondenterna berättade om hur kollegor gick in i den berömda väggen och sjukskrevs på grund av det. Utbrändhet och tung arbetsbelastning var orsakerna.

5.1.2.2 Arbetsbelastning

Arbetsbelastning är ett begrepp som kan tolkas som negativt och innebär att arbetet och dess uppgifter är betungande och kan även kännas som påfrestande.

För att klara av de dagar socialsekreterarna har mycket att göra eller de perioder då det är extra mycket, förklarar de att planering för sitt arbete är A och O. Samtidigt som det krävs väldigt mycket planering för att klara av alla arbetsuppgifter under dagen och veckan. Många av respondenterna har skapat ett listsystem för att prioritera sina arbetsuppgifter och på så sätt kunna bocka av de uppgifter det utfört. Att prioritera det som är viktigast för stunden. Samtliga betonar att arbetsbelastningen går i perioder, lite som en berg- och dalbana.

Enligt socialsekreterarna upplevde de periodvis att deras arbetsbelastning är hög. Samtidigt som några av dem kan skilja på hur de upplevt hög arbetsbelastning hela tiden utifrån tidigare arbetsplatser på andra avdelningar. Till exempel att ärendemängden skiljer sig åt samt att stabiliteten inom avdelningen är olika. Ronja som är relativ ny på sin arbetsplats berättar om att hon har upplevt perioder där hennes arbetsbelastning har varit mycket hög och att hon har fått upplevelsen av att arbetsbelastningen går i trender. Att under vissa tider på året ökar belastningen i takt med att fler klienter söker sig till socialförvaltningen. En respondent på vuxenavdelningen berättade att det hänger ihop med ökat missbruk under vissa månader, såsom nyår eller midsommar. Detta är något som samtliga respondenter berättar i sina intervjuer. Om hur arbetsbelastningen går i perioder och om hur dessa tunga perioder påverkar kollegor och medarbetare till att till och med lämna sina positioner. Ronja berättar även att efter varje tung period kommer det en tid med mindre att göra, att man under den lugna perioden hinner återhämta sig.

Jag upplever det som att vissa perioder kan man ha väldigt mycket att göra och det är just svårt när man jobbar med människor, som är utsatta och som vill ha hjälp nu, igår. – Lena

Lena anser även att belastningen ökar utifrån att man vill göra ett bra arbete. Malin som tidigare har arbetat på en avdelning där arbetsbelastningen var väldigt hög, och även Cajsa, Tanja och Nina anser alla idag att de inte upplever någon direkt arbetsbelastning. Samma fyra socialsekreterare berättade alla om hur det tidigare varit på olika avdelningar.

Det var mer produktion. Att göra så mycket som möjligt på kort tid. – Malin

Även Tanja berättade om tillfällen då arbetet endast känts som en produktion av ärenden. Tanja menar på att under de tillfällena då det är mycket att göra får man lösa situationerna så snabbt som möjligt. Hon berättade under intervjun att även om det inte innebar en långsiktig lösning, så var det bara ett uppdrag som behövdes lösas så snabbt som möjligt.

5.2 Motivation

Tidigare forskning tyder på att motivation drivs från flera håll (Antonovsky, 2005). Resultatet har visat sig fokusera mycket på motivation och följande avsnitt har därför tydliggjorts med avsnitt om stöd samt ett avsnitt om de faktorer som bidrar till motivation på arbetsplatsen.

5.2.1 Stöd på arbetsplatsen

Stödet från kollegor på avdelningarna är stort. Det finns möjlighet till feedback på utredningar och annat de skrivit. Det finns möjlighet att diskutera och fundera tillsammans. Men det har inte alltid varit så. I perioder är arbetet påfrestande och tiden finns inte till. Oavsett om medarbetarna har mycket att göra och hade behövt hjälp med det de funderar över, så är alla i samma sits och det finns ingen som de kan vända sig till.

Samtliga respondenter syftar på att det finns ett bra stöd från deras kollegor. Någon menar att det inte är något som hon själv är i behov av men förstår att det finns de medarbetare som gärna använder sig av stödet bland kollegorna. Samtliga poängterar det öppna klimatet på respektive arbetsplats. De berättar att det finns möjlighet att prata med sina kollegor och att det finns stöd att hämta om det uppstår saker som man själv inte kan lösa eller vet hur man ska gå vidare med. Några respondenter berättar att de inte alltid varit trygga i sina arbetsgrupper. Det har tidigare varit turbulens i personalgruppen och många som slutade vilket i sin tur bidrog till att det var svårt att hitta stöd bland kollegorna.

Samtliga socialsekreterare anser också att arbetsklimatet på deras arbetsplatser är öppet, att man kan prata med sina kollegor om allting både när det gäller det privata och det arbetsrelaterade. Respondenterna känner att de har högt i tak på arbetsplatsen och att det är något som också bidrar till stöd från kollegor.

Det är viktigt att man känner sig som en del i gruppen, att man blir sedd och lyssnad på. –

Ronja

Alla socialsekreterare berättar om att det finns en psykolog att tillgå, men att det sker i en handledningsgrupp. Ingen av respondenterna ser grupphandledningen som ett problem utan snarare som till en fördel. Detta då man bidrar till att kollegor kommer närmare varandra, att man öppnar upp sig och får samtidigt hjälp och stöd av kollegorna. Lena menar att det sociala stöd hon får på sin arbetsplats främst kommer från hennes kollegor och att alla dörrar alltid står öppna. Hon berättar även att varje ny dag inleds med ett morgonmöte, där man kan ta upp ärenden eller andra speciella saker som hänt. Vilket leder till stöttning ifrån kollegorna.

Möjligheten mellan kollegorna är till exempel att kunna få hjälp att prioritera sina uppgifter är också något som socialsekreterarna värdesätter hos sina kollegor. Däremot är den hjälpen inget som kommer av sig själv utan medarbetarna får fråga sina kollegor om hjälp. Lena anser att en rimlig arbetsbelastning bidrar till en god arbetsmiljö, samtidigt som kollegorna spelar en stor roll. Lena berättar om perioderna när

arbetsbelastningen hög och hur de perioderna påverkar den enskilde socialsekreterarens psykosociala arbetsmiljö och menar att den påverkar allt i hennes arbete, även vilken roll hon har i arbetsgruppen. Hon fortsätter med att berätta att även om hon har ett bra stöd från kollegorna, är det svårt att upprätthålla när det är allt för stressigt.

Stödet från kollegorna är starkare än stödet från cheferna. Det skiljer sig åt hur socialsekreterarna uppfattar stödet från chefen på de olika avdelningarna. På den ena avdelningen anser socialsekreterarna att stödet från chefen finns där men det är inget de väljer att använda sig av i första hand. De menar att det är lite som en tyst regel att vända sig till sina kollegor med problem först. Men om det skulle behövas så vet samtliga socialsekreterare att de kan lita på sina chefer och vet att de alltid finns där för dem.

Min chef backar upp mig om det skulle behövas. – Lena

Handledningsgrupperna som socialsekreterarna har tillsammans med en psykolog är utan chef och ledning. Detta är något som socialsekreterarna tycker att är positivt, då det underlättar för att det ibland kan uppstå situationer som man vill lösa med hjälp av kollegorna eller möjligtvis även diskutera problem som kan ha uppstått med chefen. Samtliga respondenter anser att det finns feedback på arbetsplatsen, men att man i många fall måste be om feedback för att få det. Detta är inget som socialsekreterarna anser att är unikt för just de själva.

Hela gruppen får väl inte jättemycket feedback av vår chef, tyvärr. – Ronja

Att hon inte får någon feedback av sin chef är något hon saknar.

Jag hade väl ändå velat ha mer feedback från min chef, det är ju ändå min chef som lönesätter mig. – Ronja

En gång om året är det medarbetarsamtal och socialsekreterarna menar att det är det enda tillfället där de får feedback och uppskattning från sin chef.

Samtliga respondenter anser att chefen inte har lika stor roll i stödet på arbetsplatsen i jämförelse med kollegorna och arbetsgruppen. Dock är det chefen som ordnat så att båda avdelningarna har handledningstillfällen i grupp med en psykolog. Handledningstillfällen är bra och välanvända då de har möjlighet att diskutera gemensamt om sådant som oroar och försöka släppa arbetet efter avslutad arbetsdag.

Tyvärr så tar jag nog väldigt mycket hem. Jag har ett stort behov av att ventilera, alltså bara prata av mig. – Nina

Nina var inte ensam om att känna så. Att stödet brister i ledarskapet är något som verkligen påverkar medarbetarna då till och med vissa blivit sjukskrivna på grund av just ledarskapet. Anledningen till sjukskrivningarna är såklart flera men en del av anledningarna är också att ledningen inte ser bristerna i ledarskapet.

5.2.3 Faktorer till att stanna eller gå

Den största faktorn till att samtliga respondenter vill stanna på sin arbetsplats är känslan av att hjälpa andra människor. Den sociala gemenskapen med kollegorna är även den bidragande faktorn till att stanna. Alla säger att det är inom socialförvaltningen de vill arbeta men det behöver inte vara på just den specifika arbetsplatsen de är på i dagsläget. Malin trivs på sin nuvarande arbetsplats, men överväger samtidigt att lämna, då hon vill arbeta med en annan målgrupp.

Jag blir lite uttråkad när det är samma saker som kommer hela tiden. – Malin

En av respondenterna valde nyligen att byta arbetsplats på grund av arbetsmiljön och det ständiga bytet av kollegor och chefer. Hon menade att det inte spelade någon roll hur snabbt hon kunde arbeta, för att hennes lista fylldes på lika snabbt ändå. Enhetschefen var inte heller på plats så mycket som det önskades och det bidrog till att det inte fanns något stöd att få från chefen.

Slutligen anser samtliga socialsekreterare att det är kollegorna och klienterna som får de att stanna kvar på sina arbetsplatser.

Jag gillar den här [gruppen], mina kollegor väldigt mycket. Det är ändå dom som är guldkanten på tillvaron. – Ronja

Även Lena betonar att hennes arbetskollegor är viktigt för henne, hon trivs på sin nuvarande arbetsplats och säger att så länge det finns möjlighet till att utvecklas finns det ingen anledning att sluta. Lena trivs i sin roll och tycker det är kul att arbeta med den målgruppen hon gör.

Jag tycker det är kul att vara med människor i en förändringsprocess och vill följa det. Det är inte alltid det går bra för klienterna, det går inte alltid i en rak väg framåt, men när det väl går bra är det jätte jättekul. – Lena

Några respondenter hade velat utvecklas på sina arbetsplatser och få möjlighet till fortbildning. Alla anser att de alltid har möjlighet att kunna påverka sin arbetsplats och sin egen utveckling men att det är resurserna och inte ledningen som stoppar den möjligheten ibland. Något som de anser att ökar deras vilja att stanna på sin arbetsplats eller åtminstone inom sitt yrkesområde och med ungefär liknande arbetsuppgifter är att chef och ledning visar sin uppskattning för deras arbete och insats. Att de uppmärksammas och värdesätts som individer och att de inte känner sig utbytbara.

Man tycker att man gör ett bra jobb och det är klart att man vill höra det, att man blir sedd. – Malin

Samtliga respondenter känner sig någon gång otillräcklig och vill bara ge upp. Malin berättade om hur hon ibland tänker att hon bara ska gå hem och strunta i jobbet för hon orkar inte mer. Även om hon aldrig gör det så är hon inte ensam i den tanken.

6 Analys

I detta avsnitt analyseras, reflekteras och tolkas resultatet med den tidigare forskningen och teorierna. Vår analys har visat sig att de två huvudkategorierna arbetsmiljö och motivation har varit i fokus och därför har också materialet analyserats med hermeneutik i åtanke och med en selektiv kodning. Det innebär att vi som studenter väljer ut eller markerar de delar i intervjuerna som stärker studien, resultatet och vår teori (Watt Boolsen, 2007).

6.1 Arbetsmiljö

Arbetsmiljö innefattar det som har med arbetsmiljön att göra, så som lokaler, ljudnivå, friskvård, hjälpmedel samt stress och arbetsbelastning. För att tydliggöra detta har en tematisering utförts.

6.1.1 Fysisk- och psykosocialarbetsmiljö

Fem av sex möjliga respondenter delade kontor med en kollega. Detta var något som de påpekade att var tungt då de inte hade möjlighet att kunna sitta ensamma och arbeta i lugn och ro utan var nästan alltid med någon annan. Samtliga respondenter påpekade även att deras respektive arbetsplats inte var korrekt anpassade för deras verksamhet. Med det menar respondenterna att den fysiska arbetsmiljön inte är anpassad för klienterna. Att dela kontor ansåg respondenterna var påfrestande, samtidigt som dem syftade på att det bidrog till ett bra stöd från kollegan som dem delade kontor med. Theorell (2012) menar på att stöd från kollegor bidrar till positiva effekter på de anställdas hälsa. Något annat som också bidrar till positiva effekter och kan förklaras med KASAM (Antonovksy, 2005) är den meningsfullt som den enskilde socialsekreteraren känner inför arbetet med klienterna.

Samtliga respondenter menar att den psykosociala arbetsmiljön är viktig för dem. Karasek och Theorell (1990) menar att de sociala kontakter en individ har på sin arbetsplats är oerhört viktig att bevara och sätta tid på för att de gynnar individen i arbetet. De sociala kontakterna påverkar individen grundläggande psykologiska processer som i sin tur är viktiga aspekter för att kunna bibehålla den långsiktiga hälsan. Den psykosociala arbetsmiljön är viktig för att kunna utveckla och stärka sin kunskap, om det då brister orsakar det i sin tur att medarbetaren, i detta fall socialsekreteraren blir understimulerad och omotiverad till sitt arbete. Karasek och Theorell (1990) menar att detta kan vara skadligt för hälsan på lång sikt. Några av socialsekreterarna berättade att flera kollegor gått in i väggen på grund av utbrändhet och den tunga arbetsbelastningen. Det var även en som sjukskrev sig för att visa på att socialsekreterarna hade alldeles för mycket att göra. Precis det här undersöktes även i studien av Welander, Astvik och Isaksson från 2017, där resultatet tydde på att de individer som ansåg att arbetsbelastningen var för hög blev själva beskyllda för att orsaka den.

Den psykosociala arbetsmiljön handlar om människors samspel med omgivningen (Abrahamsson & Johansson, 2013) och om det samspelet då inte existerar påverkas

arbetsmiljön desto mer till det negativa. Respondenterna förklarade hur mycket de tycker att arbetsmiljön påverkar deras arbete och hur både samarbetet och kommunikationen kollegor emellan betyder för den enskilde.

6.1.2 Stress

Stress var något som samtliga respondenter ansåg att var en stark bidragande faktor till att det fanns ett missnöje. Stressen är också något som kan följa med hem, speciellt hos nya socialsekreterare som inte har lika stor erfarenhet av arbetet. Welander, Astvik och Isaksson (2017) har i deras studie kommit fram till att det som kan uppstå på grund av den stressen medarbetaren tar med sig hem är till exempel sömnproblem och depression. Karaseks och Theorells (1990) modell hävdar att den arbetsrelaterade stressen påverkar hälsan. Socialsekreteraren Malin berättade om exakt de här problemen. Hon brukade vakna och tro att hon glömt fylla i dokument, eller att hon kom ihåg något hon behövde skriva upp om arbetet. Welander, Astvik och Isaksson (2017) menar att för socialsekreterare som har svårt att släppa arbetet efter avslutad arbetsdag kan det bidra till en negativ påverkan på den enskildes privatliv. Malin var inte ensam om att behöva ventilera sina upplevelser på arbetet utan det var något som samtliga respondenter ansåg att de behövde för att kunna släppa vissa saker.

Obalans mellan arbetskrav och resurser kan bidra till stressade situationer för socialsekreteraren vilket i sin tur kan leda till konsekvenser gällande hälsa och servicekvalitet för den enskilde (Astvik & Melin, 2013). Forskarna menar att den individuella utvecklingen blir lidande på grund av den arbetsrelaterade stressen och att det påverkar kvaliteten på arbetet (Astvik & Melin, 2013; Theorell, 2012). Theorell (2012) menar att stress uppbådas när en individ riskerar att förlora kontrollen över sin egen situation. Samtliga socialsekreterare i vår studie ser alla positivt på fortbildning och utbildningar inom det egna området men anser att de ekonomiska resurserna inte finns och väljer därför att inte fråga sin chef. Detta är något som också Graham och Shier (2015) kom fram i sin studie. Problem på arbetsplatsen är inte enbart på grund av ett ständigt personalbyte utan också de ekonomiska bristerna.

6.2 Motivation

Motivation innefattar allt det sociala stödet socialsekreterarna anser att de får, vill få och behöver. I följande avsnitt analyseras även faktorer till att stanna kvar eller lämna sin arbetsplats.

6.2.1 Stöd från kollegor

Tham (2007) menar att unga och oerfarna socialsekreterare upplever arbetet som mer positivt och inte lika betungande som äldre och mer erfarna socialsekreterare. Respondenterna ansåg att deras arbete periodvis kunde vara väldigt belastat men även lugnare ibland. Enligt Tham (2007) kan det bero på att socialsekreterarna med mindre erfarenhet inte utvecklat ett kritiskt tänkande och inte upplevt lika mycket. Perioder som

är tuffa kan orsaka att medarbetare arbetar över lunch- eller fikaraster samt att de stannar långt efter de egentligen borde gått hem för dagen (Welander, Astvik & Isaksson, 2017), och detta är något som socialsekreterare berättade i sin intervju. De förklarade att många av deras kollegor ”gärna” arbetade över för att hinna med arbetsuppgifterna istället för att meddela chefen att det skulle behövas fler socialsekreterare. En annan socialsekreterare berättade att det var produktion på ärenden, kvantitet före kvalitet i perioder då det var alldeles för mycket att göra. Welander, Astvik och Isaksson (2017) menar att när arbetet kräver mer resurser än vad som finns tillgängligt försämras kvaliteten på arbetet. Det begränsar socialsekreterarna till att utföra ett så bra arbete som möjligt.

Samtliga respondenter betonade vikten av att avsätta tid till klienter och hur mycket det betydde för de själva och också för klienten. Shier och Graham (2015) hävdar just det. Känslan av stress kan uppstå när socialsekreterarna inte känner att de har tid att träffa sina klienter vilket i sin tur är en påverkan av att arbetsbelastningen är för hög. Välmående hos socialsekreteraren och tid till att träffa klienter går hand i hand. KASAM är en tydlig förklaring i detta fall. Detta för att hanterbarhet står för tiden till arbetsuppgifter och klienter, begriplighet handlar om det socialsekreterarna förstår vad de gör på sitt arbete och meningsfullheten är det som de känner för sitt arbete, vilket tillsammans bildar socialsekreterarens KASAM (Antonovsky, 2005).

Socialsekreterare med mindre erfarenhet värderar inte sitt eget välbefinnande lika högt som de med mer erfarenhet gör (Tham, 2007). Den enskildes KASAM värderas inte lika högt hos individer med mindre erfarenhet (Antonovsky, 2005). Socialsekreterarna i den aktuella kommunen har tillgång till ett gratis sim-pass en gång i veckan, men det var endast en respondent som berättade om det på intervjun.

6.2.2 Stöd från chef

Att få stöd från både sina kollegor och chef gynnar medarbetaren och hjälper denne att bearbeta den stress som kan uppstå på arbetsplatsen (Antonovsky, 2005; Tham, 2007). Det är här något som samtliga respondenter diskuterade, behovet av stöd på arbetsplatsen. Fem av sex respondenter anser att kollegorna är det på arbetet, förutom klienterna och ärenden, som motiverar dem. Otillräckligt stöd på arbetsplatsen kan orsaka brist i motivationen och engagemanget hos socialsekreterarna (Antonovsky, 2005; Tham, 2007). En enda av respondenterna ansåg att kollegor är bara en del i arbetet och att de kommer man ha oavsett var eller med vad man arbetar.

En sak som skiljer sig åt vid de olika avdelningarna är att de som arbetar med barn har en förste socialsekreterare att vända sig till och de som arbetar med vuxna inte har det. Behovet av den förste socialsekreteraren är av väldigt stor vikt berättade flera av respondenterna. Det är något som socialsekreterare anser vara väldigt uppskattat då de alltid tillåts till att kunna be om råd eller hjälp. De socialsekreterare som inte har tillgång till en förste socialsekreterare vänder sig istället till sina kollegor. Behovet av stöd i någon form är nödvändigt för att klara av höga krav och för att kunna fatta beslut i arbetet (Karasek & Theorell, 1990; Antonovsky, 2005). Något som några av respondenterna

berättade under intervjuerna var att arbetsplatsen ibland har tysta regler, alltså sådant som inte någon berättar för dem utan det man lär sig under tiden man arbetar. Socialsekreterarna vet om att de i första hand ska vända sig till sina kollegor med sina funderingar och om det inte fungerar kan de vända sig till sin chef.

6.2.3 Faktorer till att stanna eller gå

Welander, Astvik och Isaksson (2017) visar på att socialsekreterare lämnar sina positioner på grund av bland annat låg uppskattning på arbetsplatsen. Våra respondenter hade välkomnat att få mer uppskattning för det arbetet som de utför. En individs KASAM kräver begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet för att vara tillfredsställt (Antonovsky, 2005). Meningsfullhet för arbetet i jämförelse med hur socialsekreterare förklarade bristen på uppskattning hänger samman med personalomsättningen. Feedback är något socialsekreterarna inte känner att de får från sin chef vid andra tillfällen än medarbetarsamtal och det är också något de gärna hade velat få mer av. Däremot känner respondenterna att de får feedback om de behöver av sina kollegor.

Den sammanhållningen socialsekreterarna känner på arbetet bland sina kollegor och i arbetsgruppen är en bidragande faktor till att respondenterna vill stanna på respektive arbetsplats. För dem är det nästan kollegorna som är viktigast. Något som också framkom som en faktor är hur viktiga klienterna är för att socialsekreterarna ska känna sig bekväma på arbetsplatsen. Att kunna känna sig behövd av sina klienter och se hur mycket socialsekreterarna gör för deras liv är drivande.

7 Diskussion

Vi har delat upp diskussionsavsnittet i två delar, en resultatdel och en metoddel. Detta för att skapa en tydlig överblick över diskussionen. I resultatdiskussion utgår vi från att besvara våra frågeställningar. Därefter går vi vidare till att diskutera våra metodval, både dess fördelar och dess nackdelar på ett konstruktivt och kritiskt sätt.

7.1 Resultatdiskussion

Vår första frågeställning löd: Hur upplever socialsekreterare inom socialförvaltningen att de påverkas av den psykosociala arbetsmiljön? Det visade sig att samtliga respondenter hade väldigt goda upplevelser kring sin arbetsmiljö. Vi tolkade dock att det möjligtvis fanns saker som respondenterna inte kände sig bekväma med att berätta för oss, vilket också kan ha gett resultatet en viss vinkel. Vi upplevde det som att de var genuina i sina åsikter om sin arbetsplats generellt och att det är en väldigt hängiven grupp.

Socialsekreterarna var tydliga med att det absolut viktigaste för de är deras psykosociala arbetsmiljö och allt som där tillhör, det vill säga kollegor, chef- och ledning samt arbetsbelastning och stress. Det visade även den tidigare forskningen som Tham (2007) och Graham och Shier (2015) studerat och kommit fram till. Socialsekreterarna beskriver stress som något som kommer och går på arbetsplatsen. Under tunga perioder ökade

stressen och det bidrog till att det var svårt att fokusera på arbetet. I resultatet går det att tyda att stress kommer och går i perioder och att socialsekreterarna upplever stressen olika. Att stressen upplevs olika uppfattade vi bero på skillnaden mellan avdelningarna, att stressen och pressen var högre på barnavdelningen jämfört med vuxenavdelningen. Samtliga socialsekreterare ansåg att stressen på arbetsplatsen bidrar till missnöje, att stressen uppfattas så starkt hos socialsekreterarna tror vi kan bero på att majoriteten av intervjupersonerna inte har lång erfarenhet. Detta är även något Tham (2007) visar på i sin studie.

Den andra frågeställningen formulerade vi så här: Hur upplever socialsekreterarna inom socialförvaltningen den fysiska arbetsmiljön? Svaren blev spridda men samtliga ansåg att den fysiska arbetsmiljön nästan är lika viktig som den psykosociala. Respondenterna ansåg att socialförvaltningen gjort vad de kunnat och att deras möjligheter till en förbättrad fysisk arbetsmiljö var deras enskilda ansvar, till exempel att utnyttja de resurser som arbetsgivaren gett dem. Så som gym i byggnaden, simning en gång i veckan, tillgång till sporthall med bland annat tennis och badminton samt kontorsförändring med pilatesboll och höj-och sänkbara skrivbord.

Den fysiska arbetsmiljön hänger samman med den stress socialsekreterarna känner för sina arbetsuppgifter och träning kan i det fall bli en form av avslappning. Respondenterna upplevde att arbetsbelastningen går i perioder och ibland väldigt stressade. Detta ledde till att de ibland utförde arbetsuppgifter för att endast hinna med och inte möjligtvis så som de hade velat utföra en uppgift. Astvik och Melin (2013) hävdar även detta. De menar att hög arbetsbelastning påverkar stressen och det är inte enbart enskilda konsekvenser utan klienter och ärenden kan också hamna i kläm (Astvik & Melin, 2013).

Vår tredje och sista frågeställning berörde motivationen och löd: Hur och på vilket sätt motiveras och stötts socialsekreterare på sina positioner? Samtliga respondenter var eniga om att stödet på arbetsplatsen kom främst från kollegor och medarbetare. Men stödet från chef- och ledningsnivå är något socialsekreterarna saknar och hade velat ha mer av. De upplever att stödet från kollegorna är viktigt och stödet är det som gör det möjligt att kunna hantera svåra situationer på arbetsplatsen. Precis som Theorell (2012) beskriver hur det sociala stödet har en tydlig påverkan på medarbetare. Han menar att ett bristande stöd kan leda till sjukdom (Theorell, 2012). Det var också något som socialsekreterarna berättade om, hur vissa kollegor gått in i väggen på grund av arbetsbelastningen och bristen av stöd vid denna belastning. Vi kunde se skillnad på de olika avdelningarna när det gäller känslan av samhörighet och uppfattar detta som en stor påverkan på den enskildes välmående.

Utifrån vårt resultat kan vi se att det är viktigt med en bra arbetsgrupp där stödet och feedbacken är i fokus. Feedbacken saknas från chef och fås enbart i samband med medarbetarsamtal vilket vi upplevde som negativt då dessa samtal endast är en gång per år och bör ändå beröra den enskilde individen. Welander, Astvik och Isaksson (2017) menar att den respons en medarbetare får från organisationen är många fall tystnad och

så även på dessa avdelningar. Tham (2007) beskriver att medarbetare som känner sig uppskattade och omhändertagna mår bättre. Spontan feedback ger mer för den enskilde socialsekreteraren. Feedbacken från kollegor är stor och känslan av att dörren alltid är öppna till sina kollegor är välbehövlig.

Stödet som socialsekreterarna får av sina kollegor är också en del av det som gör så att de känner att de vill stanna kvar på sina arbetsplatser. Gruppdynamiken och klienterna är viktiga faktorer till att stanna och det var något som var väldigt tydligt på intervjuerna. Enligt Tham (2007) är den största anledningen till att socialsekreterare vill lämna sina positioner bristen av stöd. Arbetsbelastningen var ett ämne som hängde samman med motivation och stöd hos samtliga socialsekreterare. De ansåg att arbetsbelastningen var lättare att hantera om stödet fanns med. Precis det här är något som Welanders, Astvik och Isaksson (2017) såg i deras studie där socialsekreterare svarat att de upplever en obalans mellan de krav som ställs och de resurser som finns. Stödet på arbetsplatsen gynnar den enskilde socialsekreteraren då hon känner att hon inte behöver ta med sig alla känslor hem utan hon kan diskutera dessa på arbetet.

Risken finns att flera socialsekreterare arbetar med ärenden efter arbetsdagens slut vilket leder till att ledning och politiker inte ser bristerna i personalresurser. Det här var något som lyftes på en intervju. Vi uppfattade det som negativt i den bemärkelsen att verkligheten inte framställs korrekt samtidigt som det är positivt att socialsekreterarna hjälps åt vid kris.

De resultat som framkommit i vår studie stärker tidigare forskning och visar på att arbetsmiljön påverkar socialsekreterare och deras välmående, både på arbetet och i privatlivet. Resultatet tror vi skulle kunna påverkats om vi intervjuat ytterligare socialsekreterare från en annan avdelning inom socialförvaltningen.

Socialförvaltningen är en politiskt styrd organisation, vilket innebär att det finns ett lokalt politiskt inflytande över verksamheten. Hur verksamheten ska bedrivas utgörs efter lagar, kommunens val av visioner och politiska målsättningar samt budget och resursfördelningssystem. Det finns också skillnader på hur socialförvaltningen ser ut beroende på hur kommunerna prioriterar sina verksamhetsområden (Socialstyrelsen, 2007). De lagar och riktlinjer som finns kan orsaka problem och försämra insatserna till klienterna då socialsekreterarna inte alltid delar samma åsikter som reglerna förhåller sig till. Flertalet av socialsekreterarna som vi intervjuat har berättat om att vissa saker kan dem inte påverka själva, då det är just politiskt styrt. Att socialförvaltningen är politiskt styrd bidrar till att man ur ett samhällsnivåperspektiv förstår organisationens uppbyggnad. Det blir lättare att förstå vad socialsekreterarna menar när de förklarar att dem inget kan göra. Socialförvaltningen är samhällets skyddsnet och en central del av det svenska välfärdsystemet anser vi bidrar till att socialförvaltningen är viktig att prioritera.

Att det är fler kvinnor som arbetar inom socialförvaltningen är inte något som går att undvika. Kvinnor tjänar i regel mindre än män och ingångslönerna inom socialförvaltningen är i stort sett lika för män och kvinnor men efter hand ökar männens

löner snabbare än kvinnor (Anastas, 2007). Då vi valt att inte fokusera på ett kvinnligt perspektiv i studien har vi därför inte heller lagt större vikt på frågor rörande respondenternas upplevelser kopplade till kön. Vi har haft den kvinnliga dominansen inom yrkesområdet i åtanke under studiens gång men vi tror inte att resultatet hade blivit annorlunda om män hade deltagit i studien. Däremot tror vi att det kvinnodominerade yrket socialt arbete hade kunnat förändras om det istället hade varit ett mansdominerat yrke. Resultatet visar att respondenterna gärna vill få möjlighet till att klättra inom sitt arbete, men utan framgång. Möjligheten att klättra inom organisationen hade förmodligen varit lättare om det hade varit mer jämställt mellan könen.

7.2 Metoddiskussion

Innan vi började med vår studie diskuterade vi kring vilken metod vi ville utgå ifrån. För oss var det ett enkelt val att utgå från en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. Genom de semistrukturerade intervjuerna har vi fått fram den information som besvarar vårt syfte samt frågeställning. De semistrukturerade intervjuerna gav oss rum att ställa ytterligare frågor, vilket vi också utnyttjade. De nya frågorna som uppkom under intervjuerna bidrog med viktig och värdefull information för oss och vårt resultat. Under intervjuerna var vi noga med att de frågor som tillkom var relevanta för studien. Detta är något som Bryman (2011) också menar på, följdfrågor bör vara relevanta och anknutna till något som respondenten sagt. Att vi testade vår intervjuguide (se bilaga 2) på två testpersoner bidrog till att vi fick reda på om frågorna var väl formulerade och lätta att förstå. En nackdel av valet av testpersoner var att de inte hade någon erfarenhet av socialförvaltningen och därför inte kunde påpeka frågor eller liknande som var svåra att förstå eller på annat sätt olämpliga för oss. Samt att vi genom testpersonerna inte kunde förutspå hur mycket information vi skulle kunna få. Att vi tillsammans utförde intervjuerna, där en var passiv och den andra var styrande av intervjun, bidrog det till att relevant information inte gick till miste. Genom intervjuerna fick vi fram relevant information som besvarade vårt syfte och våra frågeställningar. Om vi haft större erfarenhet av att intervjua skulle vi kanske fått fram mer utav intervjuerna. Det vill säga att om vår erfarenhet av att intervjua var större skulle det kunna bli lättare för oss att trycka på mer och ställa andra frågor. En av intervjuerna var fåordig och det bidrog till att vi i några fall inte visste hur vi skulle få fram mer djupgående svar. Platsen och tid för intervjuerna bestämde intervjuerna själva. Att intervjuerna hölls på deras respektive arbetsplats kan ha påverkat det empiriska materialet för att om intervjuerna istället skulle ha hållits på en neutral plats, skulle det kanske kunna påverka socialsekreterarna till att vara mer kritiska över sin arbetssituation. Samtidigt som den egna arbetsplatsen möjligtvis gjorde respondenterna mer bekväma över intervjun då vi var de utomstående.

Att använda oss av ett klusterurval har underlättat för oss genom att utifrån olika steg finna respondenter som är relevanta för studien. Tidigt in i studien visste vi redan att vi ville intervjua två olika avdelningar där arbetet skiljer sig åt och det föll sig naturligt att välja de respondenter som svarade snabbast. Vi har inte kunnat jämföra de två olika avdelningarna, då vi haft för få respondenter för att kunna göra det. Alla som vi

intervjuade var kvinnor med en relativt kort arbetslivserfarenhet. Det skulle varit intressant att även intervjua män samt socialsekreterare med längre erfarenhet. Vi tror att ett manligt perspektiv hade varit bra för att få andra infallsvinklar.

Under studien har vi använt oss av en abduktiv ansats, det har bidragit till att vi under studien har haft möjlighet att vara öppna för nya infallsvinklar samt kunna anamma ny fakta som har tillåtits att påverka resultatet. Vi har under studiens gång fått fram mer tidigare forskning som har stärkt vårt resultat. Därför har en abduktiv ansats bidragit till att vi har kunnat hålla ett öppet sinne under vår studie. Utöver en abduktiv ansats har vi under studien haft hermeneutiken i åtanke, det vill säga att vi har genom tolkning fått en förståelse om hur arbetsmiljön på socialförvaltningen innebär för respondenterna. Att vi valde att spela in våra intervjuer har bidragit till att det varit lättare för oss att bearbeta materialet. Det transkriberade materialet har sedan bidragit till att vi kunnat utföra vår tematiska analys samt färgkodning. Att vi valde att analysera vårt material genom en tematisk analys beror på att vi inte ville gå miste om relevant information samt att vi ville lägga en tyngd på vad som sägs och inte på hur det sägs (Bryman, 2011). För oss har inte överförbarheten legat i fokus, utan vi har valt att fokusera på tillförlitligheten i studien. Vi anser att vår studie är överförbar men hade gärna sett fler socialsekreterare delta då vi endast har intervjuat sex socialsekreterare. Det hade varit intressant att involvera män i studien, för att möjligtvis få fram andra infallsvinklar. Det betyder dock inte att studien är ur ett kvinnligt perspektiv, då kvinnligt perspektiv inte är könsbundet (Lodénus, 2013).

Att vi genom hela arbetet har följt de fyra etiska principerna; informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav samt nyttjandekrav (Vetenskapsrådet, 2011) och att det fungerat har bidragit till att det har underlättat vårt arbete. Vi har inte stött på några etiska svårigheter då vi redan från start bestämt oss för att inte använda namn på varken respondenter eller på kommun. Dock är vi medvetna om att enhetscheferna på respektive avdelning vet vilka socialsekreterare som har deltagit i studien. Därav kan vi inte ge våra respondenter fullständig anonymitet, men vi har gjort vårt bästa för att dölja deras identiteter. Vissa resultat som har framkommit i studien kan vara känsligt för den enskilde respondenten, vilket har gjort att vi valt att använda fiktiva namn.

Vårt etiska val utifrån Vetenskapsrådet (2011), om att spela in intervjun var lätt att följa då samtliga respondenter förstod vikten av det och hade inga invändningar. Vi har redan från början valt att hålla respondenterna anonyma och har gjort vårt bästa för att fullfölja det. Vid första kontakt med respondenterna skickade vi ut ett missivbrev (se bilaga 1) där vi förklarade samtliga krav vilket underlättade för oss vid mötet med respondenterna.

8 Slutsats

I detta avsnitt knyter vi ihop de främsta fynden och avslutar med förslag till vidare forskning.

Vårt syfte var att skapa en djupare förståelse för hur socialsekreterare upplever sin arbetsmiljö. I resultatet har uppfattningarna om arbetsmiljön varit splittrad, några ansåg att det var de fysiska miljöerna som påverkade medan andra ansåg att det var främst den

sociala biten på arbetsplatsen som låg i fokus. Det som faktiskt påverkar arbetet är olika hos de enskilda socialsekreterarna. För att kunna uppnå en bra arbetsmiljö inom socialförvaltningen kan det genom resultatet konstateras att det är viktigt med en bra arbetsgrupp, där stöd och feedback ligger i fokus. Ett par av de viktiga faktorerna för att stanna på arbetsplatsen är gruppdynamiken och relationen till klienterna. Resultatet har på ett eller annat sätt visat på att arbetsmiljön påverkar det dagliga arbetet hos socialsekreterarna. Genom studien har vi försökt uppfylla det tomrum i kunskapen som berör socialsekreterarnas upplevelser utifrån arbetsmiljön, ur både ett positivt och ett negativt synsätt.

8.1 Förslag till vidare forskning

Till vidare forskning skulle det vara intressant att bredda urvalet av respondenter, exempelvis intervjua män samt socialsekreterare med längre erfarenhet. Det skulle även vara intressant att studera och jämföra mer än en kommun, då socialförvaltningen är en kommunal politiskt styrd organisation där resurserna kan vara varierade. Andra aspekter som skulle vara intressanta till vidare forskning är att ta upp de skillnader som kan finnas mellan män och kvinnor samt etnicitet. Vi anser att det är viktigt med forskning kring arbetsmiljön på socialförvaltningen, då arbetsmiljön kan påverka socialsekreterarnas arbete samt trivsel på arbetsplats och även framtida rekryteringsbehov som förvaltningen kan ha nytta av. Vi önskar att förvaltningschef, avdelningschef och enhetschefer ska kunna ta del av vår studie och förhoppningsvis även politiker. Vi tror att alla som arbetar inom det sociala arbetet har nytta av kunskapen om hur man skulle kunna förbättra arbetsmiljön. Vi hoppas att vår studie kan inspirera andra till att forska vidare kring arbetsmiljö, inte bara inom socialförvaltningen utan även inom andra organisationer.

Referenser

- Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2013) Hundra år av långsamhet: Exposé över begreppet psykosocial arbetsmiljö, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 19:2, s. 9-26
- Alvesson M. & Sköldberg, K. (2008) *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ analys*, Lund: Studentlitteratur
- Anastas, J. W. (2007) Theorizing (in)equality of women in social work, *Affilia*, 22:3, s. 235-239
- Antonovsky, A. (2005) *Hälsans mysterium*, Stockholm: Natur & Kultur
- Astvik, W. & Melin, M. (2012) Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different coping patterns and implications for health and quality in human service work *Journal of Social Work* vol. 14:4, s. 337-360
- Astvik, W. & Melin, M. (2013) Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 19:4, s. 61-73
- Arbetsmiljöforum (2017) *Fysiskarbetsmiljö*.
<https://www.arbetsmiljoforum.se/arbetsmiljoe/fysisk-arbetsmiljoe/> [2017-06-05]
- Bryman, A. (2011) *Sambällsvetenskapliga metoder*, Malmö: Liber
- Denscombe, M. (2009) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Lund: Studentlitteratur
- Forskningsrådsnämnden (1998) *Röster om KASAM: 15 forskare granskar begreppet Känsla av sammanhang*. Uppsala: Ord och vetande AB
- Graham, J. & Shier, M. (2013) Profession and Workplace Expectation of Social Workers: Implications for Social Worker Subjective Well-Being *Journal of Social Work Practice*, vol. 28:1 s. 95-110
- Grönlund, A. (2007) Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 13:2, s. 11-25
- Gunnarsson, T. Mossler, K., Hindberg, B., Samuelsson, A. Clevnert, U., Malmström, U., Elfver Lindström, E., Johansson, L., Mattsson, H., Printz, A. & Hansson, J-H. (2003) *Socialtjänsten i Sverige- en översikt*. (Rapport 2003-111-1). Stockholm
<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2003/2003-111-1>
- Hansson, A. (2010) *Salutogent ledarskap: för hälsosam framgång*, Stockholm: Gothia Fortbildning
- International Federation of Social Work, (2014) *Global Definition of Social Work*.
<http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/>
- Jönson, H. (2010) *Sociala problem som perspektiv*, Malmö: Liber
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work: Stress Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York: Basics Books

- Kim, H. & Stoner, M. (2008) Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support, *Administration in Social Work*, vol. 32:3, s. 5-25
- Lodenus, A-L. (2013) *Vad är manligt och kvinnligt?* Forum för levande historia
<http://www.levandehistoria.se/heteronormen/vad-ar-manligt-och-kvinnligt> [2017-06-05]
- Novus (2015) *Novusundersökning - Kartläggning socialsekreterare 2014*
<https://akademssr.se/sites/default/files/files/novuspdfsocsek2014.pdf>
- Nygren, Lennart. (2009) *Är det något särskilt att forska i socialt arbete?* I: Dahlgren, Lena och Sauer, Lennart. (2009) (red.) *Att forska i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2011) *Att analysera kvalitativt material*, Malmö: Liber
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- SFS 2001:453. *Socialtjänstlagen*. Stockholm: Socialdepartementet
- Shier, M. & Graham, R. (2015) Subjective well-being, social work, and the environment: The impact of the socio-political context of practice on social work happiness, *Journal of Social Work*, vol. 15:1 s. 3-23
- Siegrist, J. (1996) Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1:1, s. 27-41
- Socialstyrelsen, 2007-110-19. *Resursfördelning och prioriteringar inom socialtjänsten*.
https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/9026/2007-110-19_200711019.pdf
- Tham, P. (2007) Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare, *British Journal of Social Work*, vol. 37, s. 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, 807-827
- Tham, P. (2014) Arbetsbelastning och stress bland socialsekreterare. I: Vision (2014) *Prövning och profession – en kunskapsöversikt om arbetsbelastning i socialtjänst*. Vision i april 2014.
- Theorell, T. (2012) *Psykosocial miljö och stress*, Lund: Studentlitteratur
- Vetenskapsrådet (2011) *God forskningssed* (Rapport 1:2011) Stockholm: Vetenskapsrådet
<https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed/>
- Watt Boolsen, M. (2007) *Kvalitativa analyser*, Malmö: Gleerup
- Welander, J., Astvik, W. & Isaksson, K. (2017) Corrosion of trust: violation of psychological contracts as a reason for turnover amongst social workers, *Nordic Social Work Research*, vol. 7:1, s. 67-79
- Ödman, P-J. (2005) *Tolkning, förståelse, vetande: hermeneutik i teori och praktik*, Lund: Studentlitteratur

Figurer:

Stål S. (2015) Stapeldiagram: Vilka är de huvudsakliga orsakerna till att socionomer väljer att lämna myndighetsutövande arbeten inom socialtjänsten?, *Framtidens Karriär – Socionomen*

<http://socionomkarriar.se/artikel/det-far-socionomerna-att-stanna-hos-sin-arbetsgivare/>

Hej,

Vi är två studenter från Högskolan i Halmstad som läser sista terminen på programmet Organisering och ledning av arbete och välfärd, med inriktning på Socialt Arbete, 180 hp. Vi heter Sofia Larsson och Linn Källman och skriver vår examensuppsats nu i vår. Vi har valt att skriva om arbetsmiljön på socialförvaltningen som uppsatsämne. Därför vänder vi oss nu till er.

Vi förstår att ni besitter en oerhört stor kunskap som vi gärna hade velat intervjua er om för att vi ska lyckas med vår studie. Det preliminära syftet med studien är att skapa en djupare förståelse och uppfattning om hur arbetsmiljön inom socialförvaltningen påverkar socialsekreterare.

Vi kommer utgå ifrån de fyra etiska principerna Vetenskapsrådet tagit fram:

Informationskrav: Vi informerar er om vilka vi är och vad vårt syfte är med studien samt vilken roll ni har för oss.

Samtyckeskrav: Ni har rätt att avbryta intervjun när ni vill och ni har rätt att välja att inte svara på specifika frågor.

Konfidentialitetskrav: Era namn och kommun kommer att ges fiktiva namn i presentationen. Vi ser gärna att vi får göra en ljudinspelning av intervjun. Det är endast vi och eventuellt vår handledare som lyssnar på materialet och när intervjun sedan är transkriberad och uppsatsen är godkänd kommer ljudinspelningen raderas.

Nyttjandekrav: Resultatet kommer enbart användas i studien. Studien kommer även vara tillgänglig för er och andra att ta del av då den publiceras i Diva efter godkänd bedömning.

Ni får möjlighet att bestämma tid och plats för intervjun som kommer ta ca 40 minuter.

Vänligen hör av er till oss om ni har några funderingar innan vi träffas på intervjun.

Med vänliga hälsningar,

Sofia Larsson
073 – 152 70 20
sofila14@student.hh.se

Linn Källman
070 – 350 07 95
linkal14@student.hh.se

Handledare Mia Jormfeldt
mia.jormfeldt@hh.se

Tema 1 - Inledningsfrågor

Syfte med temat är att ta reda på lite mer om medarbetarens bakgrund då den påverkar resultatet.

1. Vad har du för utbildning?
2. Vad är din yrkesroll/titel?
3. Hur länge har du arbetat på Socialförvaltningen och den aktuella positionen?
4. Hur länge har du arbetat inom samma eller liknande yrkesroll?

Tema 2 – Arbetsmiljö

Syftet med temat är att gå djupare in på hur medarbetaren upplever sin arbetsmiljö och arbetsbelastning.

1. Hur trivs du på din arbetsplats?
2. Vad anser du bidrar till en god arbetsmiljö?
3. Hur upplever du din arbetsmiljö?
4. Finns det något som påverkar den? *Vad?*
5. Upplever du en arbetsbelastning? *Kan du beskriva den?*
6. Hur hanterar du ditt arbete när du har mycket att göra?
7. Hur upplever du att det förekommer någon stress på din arbetsplats?
8. Hur har du inflytande över din arbetssituation? *På vilket sätt?*
9. Upplever du att det finns saker som bör förbättras på din arbetsplats? *Hur?*

Tema 3 – Motivation (KASAM)

Syftet med temat är att fokusera på stödet medarbetarna förhoppningsvis får.

1. Känner du att det finns socialt stöd att tillgodose på arbetsplatsen? *På vilket sätt?*
2. Känner du att du får stöd från medarbetare, *kan du beskriva?*
3. Känner du att du får stöd från chef- och ledningsnivå, *kan du beskriva?*
4. Känner du att du saknar stöd i någon form eller från något område?
5. Har du någon möjlighet att påverka din personliga utveckling på din arbetsplats i dagsläget? *Vill du utveckla?*
6. Hur har du möjlighet till feedback på din arbetsplats?
7. Känner du att du får säga vad du tycker?
8. Får du något gehör?
9. Hur ser du på din framtid?
10. Vad får dig att stanna kvar på din arbetsplats?

Avslutning

- Har du något du vill tillägga?
- Har du några frågor?

Sofia Larsson

Linn Källman



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se