



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

Arbetsvetenskap (61-90), 30 hp

KANDIDATUPPSATS



Socialekreterare på en kommunal enhet för ensamkommande barn

Socialekreterares upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön samt deras upplevda kompetens i arbetet

Sophie Elb

Arbetsvetenskap 15 hp

Halmstad 2016-06-14

SAMMANFATTNING

Socialsekreterare på en kommunal enhet för ensamkommande barn *Socialsekreterares upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön samt deras upplevda kompetens i arbetet.*

Högskolan i Halmstad
Arbetsvetenskap 15 hp
Vårtermin 2016

Uppsatsförfattare: Sophie Elb
Handledare: Linette Törnqvist
Examinator: P-O Börnfelt

Under år 2015 sökte 162 877 personer asyl i Sverige. Större delen av de asylsökande kom från det krigshärjade Syrien, det var 51 338 asylsökande (Migrationsverket, 2016). Syftet med uppsatsen var att undersöka socialsekreterares upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön, samt upplevd kompetens i arbetet, på en kommunal enhet för ensamkommande barn till följd av ökad arbetsbelastning som en konsekvens av flyktingkrisen. Syftet besvarades genom följande frågeställningar: *Hur upplever socialsekreterare sin psykosociala arbetsmiljö? Hur upplevs kompetensen i det dagliga arbetet hos berörda socialsekreterare?*

Metoden för studien var kvalitativ. Fem semistrukturerade intervjuer utfördes med socialsekreterare på en kommunal enhet för ensamkommande barn. Resultatet visade att socialsekreterarna upplever att deras psykosociala arbetsmiljö är stressfylld till följd av hög arbetsbelastning som uppkommit till följd av flyktingkrisen. Resultatet visade också att socialsekreterarnas upplevda kompetens i arbete var varierande, det som var gemensamt var att samtliga upplevde att de utökar sin kompetens i arbetet och mötet med de ensamkommande barnen.

Nyckelord: Psykosocial arbetsmiljö, Kompetens, Socialsekreterare, Flyktingkrisen, Ensamkommande barn.

ABSTRACT

Social workers at a municipal unit for unaccompanied minors

Social workers perception of the psychosocial work environment and their perceived competence at work.

Halmstad University
Work Science 15 hp
Spring semester 2016

Essay writer: Sophie Elb
Tutor: Linette Törnqvist
Examiner: P-O Börnfelt

In 2015, 162,877 people sought asylum in Sweden. Most of the asylum seekers came from war-torn Syria, there were 51,338 asylum seekers (Immigration Service, 2016). The main purpose of the paper was to examine the social workers experience of the psychosocial work environment, and perceived competence at work, at a municipal unit for unaccompanied minors as a result of the increased workload as a result of the refugee crisis. The purpose was answered by the following questions: *How do social workers their psychosocial work? How perceived competence in the daily work of the social workers?*

The method of the study was qualitative. Five semi-structured interviews were conducted with social workers at a municipal unit for unaccompanied minors. The results showed that social workers feel that their psychosocial work is stressful due to the heavy workload arising in consequence of the refugee crisis. The results also showed that social workers perceived competence at work was varied, all experienced that they expand their skills at work through meeting with the unaccompanied minors.

Keywords: Psychosocial work environment, Competence, Social Worker, Refugee crisis, Unaccompanied minors.

FÖRORD

Jag vill börja med att tacka alla socialsekreterare, respondenter, som deltagit i denna studie, tack så hemskt mycket för att ni tog er tid och ställde upp på intervjuerna. Jag vill även rikta ett extra varmt tack till min sambo, Andreas, & min familj, i synnerhet min mor, även mina vänner som stöttat mig under uppsatsprocessen.

Sophie Elb
Halmstad, juni 2016

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.1.1 Problemformulering	1
1.1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.1.3 Avgränsningar	2
1.1.4 Undersökningsområde	2
2. Teoretisk referensram	3
2.1 Tidigare forskning	3
2.2 Psykosocial arbetsmiljö	5
2.2.1 Karaseks och Theorells krav-kontroll-stöd-modell	6
2.2.2 Warrs Vitaminmodell	7
2.3 Kompetens	8
2.3.1 Ellströms modell i kompetens, utbildning och lärande	8
2.3.2 Strategier för kompetensutveckling	8
2.4 Sammanfattning	9
3. Metod	11
3.1 Metodologisk ansats	11
3.2 Urval	11
3.3 Datainsamling	11
3.4 Analysmetod	12
3.5 Datakvalitet	12
3.6 Etik	13
3.7 Metoddiskussion	13
4. Resultatredovisning	14
4.1 Psykosocial arbetsmiljö	14
4.2 Krav	15
4.3 Kontroll	16
4.4 Socialt stöd	16
4.5 Kompetens	17
5. Analys	19
5.1 Psykosocial arbetsmiljö	19
5.2 Krav	20
5.3 Kontroll	21
5.4 Socialt stöd	22
5.5 Kompetens	22
6. Diskussion	25
6.1 Slutsatser	25
6.1.1 Hur upplever socialsekreterare sin psykosociala arbetsmiljö?	25
6.1.2 Hur upplevs kompetensen i det dagliga arbetet hos berörda socialsekreterare?	26
6.2 Studiens resultat	26
6.3 Teoretiska referensramen	27
6.4 Metodens betydelse	27
6.5 Arbetsvetenskapligt bidrag och förslag på framtida forskning	28
7. Referenser	29
Bilagor	31
Bilaga 1 - Intervjuguide	31

1. INLEDNING

I detta inledande kapitel kommer det att presenteras en bakgrund och problemformulering till studiens syfte, för att öka läsarens förståelse. Efter problemformulering presenteras studiens syfte och frågeställningar, som sedan övergår till studiens avgränsningar och undersökningsområde.

1.1 BAKGRUND

Sedan sommaren 2006 har antalet ensamkommande barn i Sverige ökat markant. Enligt Migrationsinfo (2016) anlände 7049 ensamkommande barn till Sverige under år 2014. Enligt denna statistik från Migrationsinfo (2016) är störst andel av de ensamkommande barnen pojkar. Denna drastiska ökning har lett till en ökad arbetsbelastning för kommunerna och även Socialtjänsten, för att de ska kunna erbjuda dessa barn stöd och hjälp (Migrationsinfo, 2016). Under år 2015 sökte 162 877 personer asyl i Sverige. Större delen av de asylsökande kom från det krigshärjade Syrien, sammanlagt kom 51 338 asylsökande. Den 12:e november 2015 infördes tillfälliga gränskontroller. Detta skulle leda till att antalet asylsökande skulle minska (Migrationsverket, 2016). Sverige var det land, under 2015, som hade näst störst mottagning av asylsökande i Europa. Det land som tog emot flest asylsökande i Europa var Tyskland. De länder som kom därefter var Italien och Frankrike (Migrationsverket, 2016).

Det har utförts en del forskning inom ämnet angående socialsekreterares arbetsbelastning och deras psykosociala arbetsmiljö. Flera nationella, svenska, studier har fått resultat som visar att kvinnor inom socialt arbete är en yrkeskår som ofta har en hög arbetsbelastning (Tham & Meagher, 2009:808). En annan svensk studie gjord på socialarbetare i tio svenska kommuner visade att 42 procent av 142 socialarbetare lämnade sina arbeten inom en tvåårsperiod. Socialarbetarna i studien arbetade på enheter för barn och ungdomar (Tham, 2007: 1226).

En studie gjord i USA undersökte upplevelsen av kompetens hos amerikanska socialarbetare (Acker & Lawrence, 2009:269). Studien visade att socialarbetare som upplever sig kompetenta i sitt arbete har mindre risk att få arbetsrelaterad stress och övriga utbränningsymtom. Dessa rön påvisar att kompetens påverkar socialarbetares stress och psykosociala arbetsmiljö (Acker & Lawrence, 2009:278). Ackers och Lawrences (2009) studie visar att socialarbetare som upplever att de har den kompetens som krävs för att utföra socialt arbete, upplever även mindre stress och utbränningsymtom. Motsatsen är de socialarbetare som upplever att deras kompetens inte motsvarar vad som krävs för att utföra ett gott arbete (Acker & Lawrence, 2009:278). Studien visar att socialt stöd är en viktig faktor för socialarbetarnas förmåga att hantera stress i sitt arbete. Socialt stöd och emotionell utmattning visades innebära en negativ korrelation i studien, dock hade socialt stöd en positiv korrelation med egeninlärdd kompetens. Detta visar att socialt stöd på arbetsplatsen kan resultera i socialarbetare ökar sin självkänsla därmed gör ett bättre arbete (Acker & Lawrence, 2009:278-279).

1.1.1 PROBLEMFÖRMULERING

Socialsekreterare, på kommunala enheter för ensamkommande barn, har fått ökad arbetsbelastning de senaste åren till följd av flyktingströmmarna från öst. Detta kan lett till en ansträngd och stressfull arbetsmiljö för socialsekreterarna. Studie gjord av Acker och Lawrence (2009) visade att socialarbetare som upplever sig kompetenta i sitt arbete har mindre risk att få arbetsrelaterad stress och övriga utbränningsymtom. Dessa rön påvisar att kompetens påverkar socialarbetares stress och psykosociala arbetsmiljö. I denna uppsats skall därmed

socialsekreterares upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och deras upplevda kompetens i deras dagliga arbete undersökas.

1.1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med uppsatsen är att undersöka socialsekreterares upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön, samt upplevelse av den egna kompetensen.

Syftet skall besvaras genom följande frågeställningar:

Hur upplever socialsekreterare sin psykosociala arbetsmiljö?

Hur upplevs kompetensen i det dagliga arbetet hos berörda socialsekreterare?

1.1.3 AVGRÄNSNINGAR

Syftet och frågeställningarna avgränsar undersökningsområdet. Undersökningen lägger tonvikten vid att besvara socialsekreterares upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö och deras upplevda kompetens i det dagliga arbetet. Studien är avgränsad till socialsekreterarnas upplevelse av deras psykosociala arbetsmiljö och upplevda kompetens, därmed kommer inte undersökning ske på utomstående personer exempelvis klienter. Denna undersökning är avgränsad och därmed kommer inte flyktingkrisens direkta påverkan på socialsekreterarna undersökas.

1.1.4 UNDERSÖKNINGSOMRÅDE

I denna studie har intervjuas socialsekreterare som arbetar på en kommunal enhet för ensamkommande barn. Den empiri som kommer att presenteras i resultatredovisningen är baserad på mina intervjuer med socialsekreterarna som arbetar på en kommunal enhet för ensamkommande barn.

2. TEORETISK REFERENS RAM

I följande kapitel kommer den tidigare forskning att belysa som är relevant utifrån uppsatsens syfte. Kapitlet innehåller genomgång av forskning om socialsekreterares psykosociala arbetsmiljö och upplevd kompetens i arbetslivet. Sedan presenteras de teorier som utgör uppsatsen teoretiska ramverk. Denna del inleds med teorier om psykosocial arbetsmiljö: Karaseks och Theorells krav-kontroll-stöd-modell och Warrs Vitaminmodell. För att sedan avsluta kapitlet med teorier angående kompetens i arbetslivet: Ellströms modell i kompetens, utbildning och lärande och Strategier för kompetensutveckling. Dessa teorier skall sedan användas för att analysera undersökningsresultatet.

2.1 TIDIGARE FORSKNING

Enligt tidigare svensk forskning inom socialt arbete finns det svårigheter med att hitta ny personal. Rekryteringssvårigheten syns tydligast inom området för barn och ungdomar (Tham, 2007:1225-1226). En svensk studie gjord på tio svenska kommuner visade att 42 procent av 142 socialarbetare lämnade sina arbeten inom en tvåårsperiod. Den huvudsakliga anledningen till att många socialsekreterare inom enhet för barn och unga säger upp sig, beskrivs vara den höga arbetsbelastningen. Att arbeta med barn och unga anses även vara ett lågstatus arbete inom socialt arbete (Tham, 2007:1226). Studier av arbetsplatser som gjorts årligen i Sverige mellan åren 2001-2004 uppvisar att socialarbetare är den yrkeskategori med högsta andelen av stressrelaterade sjukdomar. I Thams (2007) studie var det mer än en fjärdedel utav socialarbetarna som någon gång rapporterat stressrelaterade sjukdomar (Tham, 2007:1227).

Studier som gjorts inom socialt arbete i Sverige har betonat brister i den psykosociala arbetsmiljön för yrkeskategorin socialarbetare; de områden som återkommer som speciellt problematiska är handledning, stöd och återkoppling. På senare år har även teman uppmärksammat såsom betydelsen av organisationskulturen (Tham, 2007: 1228). En annan svensk studie, gjord av Söderfeldt och Söderfeldt (1997), har betonat vikten av vissa aspekter i en organisation; de aspekter som studien visade var att socialt stöd från kollegor och ledning, ledarskapsstil och det psykosociala klimatet påverkar upplevelsen av stress relaterat till arbetet. En annan svensk studie har enligt Tham (2007) betonat vikten av socialt stöd. Socialt stöd är viktig faktor i arbetet mot stress. Feedback är en viktig del utav socialt stöd, det innebär återkoppling från arbetsledning och kollegor (Tham, 2007:1229).

Pia Thams (2007) studie har resulterat i två allmänna iakttagelser: personalorientering och olika faktorer på uppgiftsnivå. Den första iakttagelsen är personalorientering, *human resource orientation*, vilket innebär personalens upplevelse av belöning vid väl utfört arbete, upplevelse av att känna sig omhändertagna och upplevelse av att arbetsledningen har intresse av personalen hälsa och välbefinnande (Tham, 2007:1240). Enligt Tham (2007) är en viktig del av socialarbetares arbete hur de upplever uppskattning och erkännande, anledningen till detta är att socialarbetare generellt har låg självuppskattning av kvaliteten i deras arbete (Tham, 2007:1240). Den andra iakttagelsen handlar om olika faktorer på uppgiftsnivå, med andra ord kvantitativa krav, inlärningskrav, rollförtydligande eller förekomsten av nödsituationer. Ingen av dessa faktorer påverkade socialarbetarna negativt, den faktorn som var mest förekommande hos de socialarbetare som ville byta arbetsplats var exponering av hot och våld (Tham, 2007:1240).

Ett flertal nationella, svenska, studier redovisar resultat som pekar på att kvinnor inom socialt arbete är den yrkeskår som ofta har en hög arbetsbelastning (Tham & Meagher, 2009:808). Tham och Meagher (2009) menar att de kvinnliga socialarbetarna hade stor risk att drabbas av arbetsrelaterad stress och andra symptom till följd av den höga arbetsbelastningen. Det är även denna yrkeskår som har mest långvarig sjukfrånvaro i Sverige (Tham & Meagher, 2009:808).

En annan svensk studie, gjord år 2007 av Socialstyrelsen, visar att många socialarbetare inom barnenheter hade begränsad yrkeserfarenhet (Tham & Meagher, 2009:809). Sammanfattningsvis visar studierna att svenska socialarbetare ofta arbetar under tuffa förhållanden, de arbetar med ansvarsfulla och krävande arbetsuppgifter. Utöver de tuffa arbetsförhållanden arbetar socialarbetarna ofta i arbetsgrupper med många som är nyligen rekryterade, med andra ord har de lite till ingen erfarenhet av arbetet (Tham & Meagher, 2009:809).

Astvik och Melin (2012) beskriver att arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress har ökat inom socialt arbete. Detta till följd av att den offentliga sektorn har drabbats av strukturella förändringsarbeten inom organisationen (Astvik & Melin, 2012:337). Dessa strukturella förändringar som skett har bland annat varit nedskärningar och kostnadseffektivisering, vilka har drabbat arbetstagarna inom den offentliga sektorn. Resultat av detta är att arbetsbelastningen har ökat (Astvik & Melin, 2012:338). Astviks och Melins (2012) undersökning kom fram till tre olika coping-strategier för att hantera obalansen mellan arbetskrav och resurser: 1. *Kompensations- och kvalitetsminskande-strategi* 2. *Röst- och stödsökande-strategi* 3. *Självbärande-strategi* (Astvik & Melin, 2012:346). Syftet med undersökningen var att identifiera olika mönster av copingstrategier som socialarbetare antagit, för att hantera obalansen mellan arbetskrav och resurser. Syftet var även att undersöka vilket utfall dessa copingstrategier hade på socialarbetarnas hälsa och servicekvalitet (Astvik & Melin, 2012:339).

Kompensations- och kvalitetsminskande-strategi kännetecknades av en omfattande användning av kompensatoriska strategier, men också sänka kraven på kvalitet (Astvik & Melin, 2012:352). Om denna typ av strategi är frekvent förekommande i en organisation, kan de vara en indikator på att de anställda driver sig alltför hårt för att uppnå de krav som ställs på dem (Astvik & Melin, 2012:356).

Röst- och stödsökande-strategi kännetecknas av att ge röst åt sig själv, i detta fall socialarbetarna, och be kolleger och handledare om hjälp och stöd. Detta visade sig genom att de protesterade när arbetsbördan var för hög, sökte hjälp angående prioritering av arbetsuppgifter och aktivt försöka hitta lösningar på problem i arbetsgruppen (Astvik & Melin, 2012:352).

Självbärande-strategi präglades av att inte använda några copingstrategier utan verka självbärande därmed inte be kollegor eller chefer för stöd, hjälp eller att prioritera (Astvik & Melin, 2012:352).

En studie gjord av Paulsson et al. (2005) visar behovet av lärande i arbetet i organisationer. Studien påvisar att personal i en organisation kontinuerligt behöver adekvat kompetensutveckling för att de ska kunna utföra sitt arbete med gott resultat, vilket i sig resulterar i att organisationen fungerar bättre (Paulsson et al., 2005:136). Studien är bland annat baserad på Karaseks och Theorells (1990) krav-kontroll-stöd-modell. Studien påvisar vikten av att de anställda själva har kontroll över den egna inläring. Detta skall uppnås genom att de anställda får möjligheten att själva kontrollera sitt egna lärande, för att kunna ta kontroll över sitt egna lärande krävs det att arbetstagaren är motiverad (Paulsson et al., 2005:137).

Enligt Eliasson och Targama (2005) är kompetensutveckling relaterat till det egna arbete. Utöver att utbildningen är relaterat till det egna arbete krävs det också att individer är motiverad att lära sig. Detta uppnås lättast genom att kompetensutveckling och utbildningar är relaterade till rådande upplevelser i arbetslivet (Eliasson & Targama, 2005:1259).

En studie gjord i USA undersökte upplevelsen av kompetens hos amerikanska socialarbetare (Acker & Lawrence, 2009:269). Studien visade att socialarbetare som upplever sig kompetenta i sitt arbete har mindre risk att få arbetsrelaterad stress och övriga utbränningsymtom. Dessa rön påvisar att kompetens påverkar socialarbetares stress och psykosociala arbetsmiljö (Acker & Lawrence, 2009:278). Ackers och Lawrences (2009) studie visar att socialarbetare som upplever att de har den kompetens som krävs för att utföra socialt arbete, de upplever även mindre stress och utbränningsymtom. Motsatsen är de socialarbetare som upplever att deras kompetens inte motsvarar vad som krävs för att utföra ett gott arbete (Acker & Lawrence, 2009:278). Studien visar att socialt stöd är en viktig faktor för socialarbetarnas förmåga att hantera stress i sitt arbete. Socialt stöd och emotionell utmattning visades innebära en negativ korrelation i studien, dock hade socialt stöd en positiv korrelation med egeninlärdd kompetens. Detta visar att socialt stöd på arbetsplatsen kan resultera i socialarbetare ökar sin självkänsla därmed gör ett bättre arbete (Acker & Lawrence, 2009:278-279).

2.2 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

”Den vanligaste definitionen är interaktionen mellan psykiska och sociala faktorer” (Theorell, 2012:19). Theorell (2012) menar att denna interaktion kan beskrivas genom tre nivåer i en människas arbete, vilka är: omgivningsnivån, individnivån och reaktionerna. Reaktionerna på omgivningsnivå skapas genom vilka förutsättningar en individ har, exempelvis genetiska faktorer och tidigare erfarenheter. Reaktionerna på individnivån kan ses genom hur en individ hanterar påfrestningar, med andra ord *coping* vilket är att bemästra problem (Theorell, 2012:19-20).

Weman-Josefsson och Berggren (2013) har förklarat den psykosociala arbetsmiljön utifrån tre underbegrepp, vilka är: *det psykosociala helhetsperspektivet*, *specifika psykosociala arbetsförhållanden* och *psykosociala effekter på välbefinnandet* (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:74-75).

Det psykosociala helhetsperspektivet innebär att en individs upplevelse utav den psykosociala arbetsmiljön grundar sig i en kombination utav allt som omger individen som arbetstagare. Det kan vara alltifrån anställningsförhållanden till arbetsuppgifternas innehåll. Karaseks och Theorells krav-kontroll-stöd-modell är en bra ansats till att förstå helhetsperspektivet. Forskning i området har visat att många förhållanden inom den psykosociala arbetsmiljön påverkas av närvaro av andra förhållanden i arbetsmiljön (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:75-76).

Specifika psykosociala arbetsförhållanden innebär att en individs psykiska ohälsa kan undersökas utifrån enskilda variabler. Studier inom detta koncentrerar sig i stor utsträckning på ”vilka psykosociala förhållanden som kan vara mest betydelsefulla för en optimal psykisk funktion” (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:77). Specifika förhållanden inom psykosocial arbetsmiljö förmedlas oftast via arbetstagares upplevelser och värderingar av deras arbete. Dessa arbetsförhållanden kan exempelvis vara variation i arbetet, hanterbarhet, säkerhet och rättvisa (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:76-77).

Psykosociala effekter på välbefinnandet innebär att en individs olika risker i dennes psykosociala arbetsmiljö studeras. Det kan exempelvis vara tidspress, ansvar och möjlighet till kontroll över sin arbetsmängd. Psykosociala effekter handlar om förhållanden i arbetssituationen som har betydelse för arbetstagare psykiska och sociala välbefinnande och fungerande (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:78-79).

2.2.1 KARASEKS OCH THEORELLS KRAV-KONTROLL-STÖD-MODELL

Karasek har utformat en modell för att mäta den psykosociala arbetsmiljön på en arbetsplats. Modellen heter krav-kontroll-modellen. Modellen har sedan vidareutvecklats med hjälp av Theorell. Modellen utvecklades med en ytterligare dimension vilken var socialt stöd, vilket resulterade i Karaseks och Theorells krav-kontroll-stöd-modell. Vilket har resulterat i att modellen är uppbyggd av tre dimensioner: *krav*, *kontroll* och *socialt stöd* (Karasek & Theorell, 1990:31).

Krav innebär de yttre fysiska och psykiska belastningar som individer möter på arbetet. Fysiska krav innebär de ansträngningar som kroppen får ta på arbetsplatsen, det kan exempelvis vara att exponeras av hälsofarliga kemikalier. Psykiska krav innebär en belastning när omgivningens, arbetsgivarens, krav är större än arbetstagarens kontroll. De krav som ställs i arbetet bör vara rimliga. Mängden arbetsuppgifter som skall genomföras måste vara rimliga för arbetstagare att genomföra och slutföra (Karasek & Theorell, 1990:32).

Kontroll innebär den möjlighet som arbetstagaren har att kunna påverka sin arbetssituation. Begreppet kontroll handlar om mängden inflytande och påverkansmöjligheter arbetstagaren har över sitt arbete. Det kan vara alltifrån arbetsmängd till vilka arbetsuppgifter som skall utföras. Brist på kontroll kan leda till stress (Karasek & Theorell, 1990:32)

Socialt stöd innebär relationer till arbetsledning och arbetskamrater. Om detta fungerar utvecklas färre stresssymptom. Därmed kan upplevelsen av socialt stöd kategoriseras som en friskfaktor mot ohälsa. Det sociala stödet kan bestå av vägledning, kamratskap inom en arbetsgrupp och liknande sociala aktiviteter. Därmed kan socialt stöd resultera i lägre stressnivå, även ifall en individ har höga krav och låg kontroll i sin arbetssituation (Karasek & Theorell, 1990:69-71).

Modellen är uppbyggd av tre dimensioner, varav variation och kombination av dimensionerna krav och kontroll kan skapa olika typer av arbetsförhållanden. Beroende på arbetsförhållandens innehåll av krav och kontroll. Dessa arbetsförhållanden är följande: hög belastningsjobb, aktiva jobb, låg belastningsjobb och slutligen passiva jobb (Karasek & Theorell, 1990:31).

Hög belastningsjobb innebär att en individ har låg kontroll över sin situation och har höga krav på sig som individ. Detta arbetsförhållande kan resultera i stress och annan psykisk ohälsa och även fysiska sjukdomstillstånd, såsom ångest och depression (Karasek & Theorell, 1990:31-34).

Aktiva jobb innebär att individen både har hög kontroll och höga krav i sin arbetssituation. Denna typ av arbetsförhållande anses vara den mest optimala och idealiska psykosociala arbetsformen (Karasek & Theorell, 1990:35-36).

Låg belastningsjobb innebär att individen har låga krav och hög kontroll över sin arbetssituation. Denna typ av arbetsförhållande har mindre risk att resultera i fysisk och psykisk ohälsa för individen. Detta till följd av att arbetstagaren har såpass stort handlingsutrymme när denne tar ställning till olika arbetssituationer. (Karasek & Theorell, 1990:36).

Passiva jobb innebär att en individ både har låg kontroll och låga krav i sitt arbetsförhållande. Genom att arbetsförhållandet inte genererar i några utmaningar är det risk att arbetstagaren minskar sin arbetsmotivation, vilket i slutändan kan resulterat i en lägre produktivitet (Karasek & Theorell, 1990:36-38).

2.2.2 WARRS VITAMINMODELL

Warr (2007) har skapat en modell för att förklara människors psykiska hälsa inom bland annat arbetslivet. Genom studier har Warr funnit nio centrala drag i omgivningen som är väsentliga för individers psykiska hälsa. Dessa nio dragen liknas vid vitaminer, vilka kan stärka, stimulera och aktivera individerna (Warr, 2007:82). Det finns samband mellan hur stor möjlighet en individ har att påverka sitt arbete och stressnivå, sambandet visar att en individ oftast har en lägre stressnivå som arbetstagare om de har möjlighet att påverka sitt arbete. Det finns även ett annat komplext samband som visar att det finns ett positivt samband mellan arbete och stressnivå, vilken förstärktes vid bristande socialt stöd. Med andra ord en individs arbetsförhållande kan leda till ökad stressnivå. Detta förstärks i de fall där det finns bristande socialt stöd, exempelvis relationer kollegor emellan (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:84).

De nio vitaminer som karaktäriserar vitaminmodellen är *kontroll*, *kunskapsutnyttjande*, *yttre förväntningar*, *variation*, *förutsägbarhet*, *socialt stöd*, *ekonomiska resurser*, *fysisk säkerhet* och *social uppskattning* (Warr, 2007:82). Dessa nio vitaminer är uppdelade i två olika grupper: AD och CE. AD innebär ”additional decrement”, vilka är nödvändiga för hälsan men blir skadlig vid för höga doser. CE innebär ”constant effect”, vilka har en positiv effekt på till en viss nivå, för att sedan leda till att ”ökad dos” inte ger högre välmående dock inte heller försämrar välbefinnandet. Med andra ord dosen når slutligen en plåtå (Warr, 2007:113). De vitaminer som tillhör gruppen AD är sex av de nio vitaminerna: kontroll, kunskapsutnyttjande, yttre förväntningar, variation, förutsägbarhet och socialt stöd. De övriga tre vitaminerna som tillhör gruppen CE är: ekonomiska resurser, fysisk säkerhet och social uppskattning (Warr, 2007:113).

Kontroll innebär vilka möjligheter som är skapade för en individ i exempelvis en arbetsmiljö. Denna vitamin är uppdelad i två kontrollaspekter. Den första delen är att individer har egenkontroll och har möjlighet att ta egna beslut. Den andra delen är att det finns givna regler och individen är väl medveten om vilka konsekvenser dennes handlingar har (Warr, 2007:83-84).

Kunskapsutnyttjande innebär hur individens färdigheter används och utvecklas. Det handlar om hur omgivningen hindrar alternativt uppmuntrar individen till att utnyttja sin kunskap (Warr, 2007:84-85).

Yttre förväntningar innebär de förväntningar som omgivningen har på individen. Det handlar om mål som omgivningen har satt upp för individen att uppnå, målen kan även sättas upp av individen själv. Målen skall för det första existera och för det andra vara realistiska så att de kan uppnås (Warr, 2007:85).

Variation innebär att arbetsuppgifterna och dess mål inte skall kännas monotona. Det innebär att individen skall uppleva omväxling för att inte resultera i psykisk ohälsa (Warr, 2007:85-86).

Förutsägbarhet innebär tre olika aspekter för individens miljö. Dessa tre aspekter är: *graden av förutsägbarhet av omgivningen och dess individer*, *omgivningens förväntningar på roller och beteenden* och *möjlighet till feedback* (Warr, 2007:86).

Socialt stöd innebär att det finns möjlighet till kontakt med andra människor. Det är viktigt sett ur fyra aspekter: det leder till vänskap och minskar känslan av ensamhet, det leder till naturligt socialt stöd mellan kollegor, det leder till social jämförelse individer emellan och slutligen leder det till att gruppen tillsammans kan uppnå mål som en enskild individ inte har möjlighet till (Warr, 2007:86-88).

Ekonomiska resurser innebär den inkomst och tillgångar som en individ har. Om en individ lider brist på pengar leder detta oftast till psykisk ohälsa, till följd av många olika faktorer. Warr har dock uppmärksammat att en ökning av inkomst inte behöver leda till förbättrad hälsa (Warr, 2007:88).

Fysisk säkerhet innebär de miljöer som individer befinner sig i. Det innebär att individen skall uppleva trygghet i miljön för att kunna känna sig säker (Warr, 2007:88).

Social uppskattning innebär att individer behöver känna erkännande från sin omgivning. Individen är oftast del av olika sociala uppsättningar såsom familj, arbete och som samhällsmedborgare. Alla dessa sociala uppsättningar kan ge individen uppskattning (Warr, 2007:89).

2.3 KOMPETENS

Kompetens i arbetet innebär hur en individs potentiella handlingsförmåga ställs gentemot exempelvis en arbetsuppgift. Det kan även handla om den potentiella handlingsförmågan i en viss situation eller kontext. Med andra ord innebär kompetens i arbetet förmågan att framgångsrikt utföra en specifik uppgift utifrån den kunskap som individen besitter (Ellström, 1992:21). Denna uppsats berör socialsekreterares upplevda kompetens i deras dagliga arbete. Med andra ord om de upplever att de har den kompetensen som krävs för att utföra sitt arbete på ett kvalificerat sätt.

2.3.1 ELLSTRÖMS MODELL I KOMPETENS, UTBILDNING OCH LÄRANDE

Ellström (1992) beskriver yrkeskunnande, med andra ord kompetens inom arbete, som ett flerdimensionellt begrepp. Till följd av att yrkeskunnande är ett flerdimensionellt begrepp har Ellström (1992) skapat en modell. Modellen har fem olika sorter av kompetens som kan finnas hos arbetstagare, yrkeskunnande. Dessa kompetenser är: *Formell kompetens*, *faktisk kompetens*, *utnyttjad kompetens*, *situationens krav på kompetens* och *föreskriven kompetens* (Ellström, 1992:37-38).

Formell kompetens innebär den dokumenterade och officiella utbildning, exempelvis socionomexamen. *Faktisk kompetens* innebär den kompetens en viss individ har tillhanda för att utföra olika arbetsuppgifter. *Utnyttjad kompetens* innebär den kompetens som en viss individ kan använda och nyttja i sitt yrke. *Situationens krav på kompetens* innebär innebär snarlik den faktiska kompetens, med andra ord det som krävs för att utföra en viss arbetsuppgift. Slutligen *föreskriven kompetens* innebär den kompetens som efterfrågas utav arbetsgivaren (Ellström, 1992:37-38). De olika kompetenserna kan leda till stridigheter med olika arbetsuppgifter. Exempelvis i en situation där en arbetstagare blir tilldelad en arbetsuppgift varav denne inte kan lösa uppgiften. Ett sådant fall påvisar att arbetsuppgiftens krav på kompetens är högre än arbetstagarens faktiska kompetens, vilket bör leda till kompetensutveckling (Ellström, 1992:37-38).

2.3.2 STRATEGIER FÖR KOMPETENSUTVECKLING

Ellström (2010) beskriver att kompetensutveckling kan definieras på olika sätt. Ett sätt är att se kompetensutveckling som en del utav arbetsplatsen, med andra ord när det sker förändringar och åtgärder krävs på arbetsplatsen medför detta lärande och kompetensutveckling för arbetstagare. Ett annat sätt är att se kompetensutveckling som en del i den individuella läroprocessen som leder till förändring av individens kompetens. Det första sättet att se kompetensutveckling på anses som organisationsrelaterat och det sistnämnda är individrelaterat (Ellström, 2010:23).

Ellström (2010) har genom en undersökning, som gjordes angående utvärdering i små och medelstora företag, kunnat urskilja tre olika strategier som används vid kompetensutveckling.

Dessa strategier är: *"Lära-på-jobbet"-strategin*, *"Lära-sig-själv"-strategin* och *"Lära-av-andra"-strategin* (Ellström, 2010:24).

Den första strategin är *"lära-på-jobbet"-strategin* vilken innebär att arbetstagare kompetensutvecklas genom möten med arbetskollegor, kurser på arbetsplatsen, studiebesök vid andra avdelningar, skapande av arbetslag. Denna typ av kompetensutvecklingsstrategi innebär att lärandet skall ske genom arbetet. Därmed kan denna strategi ses som en interaktiv strategi, till följd av att kompetens förvärvas och används parallellt (Ellström, 2010:24).

Den andra strategin är *"lära-sig-själv"-strategin* vilken innebär att arbetstagare ses som eleven som skall erhålla kunskap från läraren. Strategin är uppbyggt genom tre steg: kursen bedrivs utanför arbetsplatsen, inköp av kurslitteratur och även självstudier. Med andra ord en linjär strategi för att kompetens först blir inlärt för att sedan kunna användas (Ellström, 2010:24).

Den tredje strategin är *"lära-av-andra"-strategin* vilken innebär att en kombination av de tidigare nämnda strategier. Strategin utgår från att arbetstagare får lära sig av andra arbetsplatser. Dessa arbetsplatser i sin tur genererar kompetens för de utomstående arbetstagarna, vilka kan imitera och reproducera andras kompetens (Ellström, 2010:24).

2.4 SAMMANFATTNING

Sammanfattningsvis har den tidigare forskningen angående den psykosociala arbetsmiljön för socialarbetare resulterat i kunskap om vilka faktorer som leder till stressrelaterade symtom. Detta ger en ökad förståelse för hur en socialarbetares psykosociala arbetsmiljö upplevs utav socialarbetare själva. Det finns dock luckor i forskningen vad gäller upplevelsen av socialarbetares psykosociala arbetsmiljö på kommunala enheter för ensamkommande barn. Den tidigare forskningen som är knutet till kompetens inom arbetslivet har stort fokus på upplevelsen av kompetens och lärande i arbetet. Detta ger en ökad förståelse för hur arbetsledning bör arbeta för kompetenshöjning för arbetstagarna. Flyktingkrisen har kommit med sådan framfart att forskning och även berörda organisationer inte utvecklats i samma takt. Flyktingkrisen har därmed varit en del i arbetet för socialarbetare som de inte varit förberedda på. Därmed finns det risk att socialarbetare upplever att deras kompetens inte motsvarar vad som krävs i arbetet med ensamkommande barn.

De teorier som presenterats i detta kapitel ligger till grund för att besvara uppsatsens frågeställningar: *Hur upplever socialsekreterare sin psykosociala arbetsmiljö? Hur upplevs kompetensen i det dagliga arbetet hos berörda socialsekreterare?* Teorierna som ska besvara frågan angående upplevelse av psykosocial arbetsmiljö är: *Karaseks och Theorells krav-kontroll-stöd-modell* och *Warrs Vitaminmodell*. Det finns en kunskapslucka angående inre krav, de teorier som finns i denna uppsats beskriver endast yttre krav. Denna kunskapslucka innebär att begreppet krav innefattar endast de yttre krav som ställs på individen och inte de krav som individen ställer på sig själv. De teorier som skall besvara frågan om upplevd kompetens hos studiens socialsekreterare är: *Ellströms modell i kompetens, utbildning och lärande* och *Strategier för kompetensutveckling*.

Valet av att använda både *Karaseks och Theorells krav-kontroll-stöd-modell* och *Warrs Vitaminmodell* är för att få ett mer nyanserat sätt att se på den psykosociala arbetsmiljön. Det finns likheter och skillnader i teorierna, båda teorierna innebär vilka faktorer som påverkar en arbetstagares hälsa i dess arbetsmiljö. Båda modellerna tar upp kontrollaspekten, skillnaden mellan modellerna är att *Vitaminmodellen* tar hänsyn till att arbetstagare kan få för mycket kontroll med andra ord att de får ett vitaminöverskott. Karasek (1990) uppmärksammar inte

samma problematik med för hög kontroll hos arbetstagare. En kritisk ståndpunkt gentemot *Karaseks och Theorells krav-kontroll-stöd-modell* är att den beskriver att de personliga karaktärsdragen har en viktigare roll än det sociala stödet på arbetsplatsen, med andra ord förhållanden som finns på arbetsplatsen (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:82). *Vitaminmodellen* tar upp att personliga karaktärsdrag kan påverka en individs upplevelse av arbetsmiljön (Warr, 2007:407).

3. METOD

I följande kapitel finns en beskrivning av studiens metod. Metod innebär de verktyg en forskare använder sig av för att samla på sig empirisk data (Denscombe, 2009:183). Kapitlet inleds med studiens metodologiska ansats, för att sedan beskriva urvalsprocessen och även en systematisk beskrivning av datainsamlingen, sedan en beskrivning av analysmetod därefter en diskussion angående validiteten av datainsamlingen. Därefter följer etiska reflektioner, för att avslutas med metoddiskussionen där för- och nackdelar med studiens metodval kommer att diskuteras.

3.1 METODOLOGISK ANSATS

Utifrån uppsatsens syfte ansågs en kvalitativ undersökning vara bäst lämpad. Detta till följd av att socialsekreterarnas, respondenternas, subjektiva upplevelser skulle förvärfvas. Med andra ord ska metodvalet hjälpa till med att få fram respondenternas uppfattning, känslor och erfarenhet kring den psykosociala arbetsmiljön och den upplevda kompetensen. Intervjuerna utfördes ansikte mot ansikte (Denscombe, 2009:28-29).

Semistrukturerade intervjuer innebär att det finns en intervjuguide med givna frågor, men under intervjuens gång kan frågornas utformning och även dess ordningsföljd vara flexibla (Denscombe, 2009:234-235). Genom att utföra intervjuer så finns det en möjlighet att få kunskap över människors, respondenters, upplevelse av fenomen. Detta kan därmed leda till ytterligare kunskap inom ämnet som undersöks (Widerberg, 2002:17). Med andra ord utfördes den kvalitativa undersökningen genom personliga, semistrukturerade, intervjuer.

3.2 URVAL

Vid urval av respondenter utfördes ett bekvämlighetsurval (Denscombe, 2009:39). Kontakten med enhetens socialsekreterare skedde via mail. Mailet bestod av en länk där, de som var intresserade, fick skriva in när och om de hade möjlighet att bli intervjuade. Länken var till ett Google Drive-dokument, som alla socialsekreterare på avdelningen fick tillgång till, dock inte de i ledande position. I dokumentet fyllde de personer som ville intervjuas in uppgifter såsom datum och tid för intervju. Dessa uppgifter uppdateras automatiskt och alla med länken kunde se den nya informationen. Anledningen till att bokning av möte, intervju, gjordes på detta vis var till följd av socialsekreterarnas arbetsbörda. På detta sätt kunde varje respondent ta sig tid när det fanns möjlighet att själva se över när de hade tid för intervju.

Enheten bestod av 13 socialsekreterare. Med denna vetskap blev målet att intervjuar ungefär hälften av populationen. I slutändan intervjuades fem stycken socialsekreterare. Samtliga respondenter var kvinnor och åldern varierade från 25-50 års åldern.

3.3 DATAINSAMLING

Det empiriska materialet samlades in genom fem intervjuer, med semistrukturerad intervjuguide. En semistrukturerad intervju är att föredra för att få svar på respondenters upplevelse, samtidigt med en flexibel inställning där eventuella följdfrågor som inte fanns med i den ursprungliga intervjuguiden kunde ställas (Denscombe, 2009:234). Intervjuguiden bestod av sex stycken huvudrubriker med tillhörande frågor. De sex huvudrubrikerna var följande: *Bakgrund, Psykosocial arbetsmiljö, Krav, Kontroll, Socialt stöd och Kompetens*. Dessa rubriker var skapade genom de teorier som införskaffats under rubriken *3. Teoretisk referensram*. Intervjuguiden var även utformad för att besvara frågeställningar rörande syftet: *Hur upplever socialsekreterare sin psykosociala arbetsmiljö? Hur upplevs kompetensen i det dagliga arbetet hos berörda socialsekreterare?*

Som tidigare nämnts bokades intervjuerna via Google Drive-dokument. Den information som respondenterna fick innan intervjuerna var genom ett *Informationsbrev*. I det mail som innehöll *Informationsbrev* och länken till Google Drive-dokumentet fanns även ett *Samtyckesbrev*. Anledningen till att *Samtyckesbrevet* bifogades i mailet var att de skulle inneha möjlighet att läsa det i lugn och ro innan intervjutillfället. Intervjutillfället började med att respondenten skrev under *Samtyckesbrevet*. De fick sedan frågan intervjun fick bli röstinspelad, alla intervjuer som genomfördes fick ett godkännande att spelas in.

Intervjuerna tog alltifrån 20 minuter till 45 minuter att genomföra. Intervjuerna utfördes i ett konferensrum på socialsekreterarnas arbetsplats, för att de inte skulle behöva förflytta sig och därmed spara sin tid. Materialet som samlades in vid intervjutillfällena var genom inspelning. Det inspelade materialet transkriberades sedan. Utöver materialet från transkribering gjordes det även fältanteckningar under intervjun, dessa anteckningar var för att kunna ställa relevanta följdfrågor till respondenten under intervjun.

Vid teorianskaffning söktes det efter användbara teorier i kurslitteraturen, även i övrig litteratur riktad gentemot kompetens och psykosocial arbetsmiljö. För att söka efter relevanta vetenskapliga artiklar användes databaser som inkluderas i Högskolan i Halmstads Summon Discoverytjänst. Alla artiklar som använts i uppsatsen är *Peer-Review*. Sökorden som användes var: *social worker, socialarbetare, socialsekreterare, psychosocial work environment, psykosocial arbetsmiljö, social work, work environment, qualification, competence, kompetens, competence developmen, kompetensutveckling*.

3.4 ANALYSMETOD

Materialet från datainsamlingen bestod av de transkriberade intervjuer och anteckningar som det tagits del av under intervjutillfällena. Detta material har sedan analyserats var för sig med hjälp av meningskategorisering, vilket innebär att materialet har strukturerats upp med hjälp av teman vilka har kategoriserat materialet (Kvale, 1997:174). De teman som plockats fram är skapade av *Intervjuguidens* rubriker och är även anpassade för att besvara mina frågeställningar som denna uppsats har som grund. De teman som har skapats är följande: *Psykosocial arbetsmiljö, Krav, Kontroll, Socialt stöd* och *Kompetens*. Det transkriberade materialet har sedan blivit färgkoordinerat. Där varje tema har haft en egen färg.

3.5 DATAKVALITET

En viktig fråga som forskare bör ställa sig själv är: *Hur vet man om respondenten talar sanning?* Denna fråga ifrågasätter validiteten i det insamlade materialet. Det finns en del svårigheter med validiteten i intervjuer med frågor om respondentens upplevelser och känslor kring olika ämnen. Dessa svårigheter kan vara att det finns begränsningar med att verifiera de känslor och upplevelser som respondenten förmedlar (Denscombe, 2009:265).

Utöver validiteten i forskningen bör forskare även ta hänsyn till följande delar: *Tillförlitlighet, Generaliserbarhet* och *Objektivitet* (Denscombe, 2009:378-379). *Tillförlitlighet* innebär att undersökningen skall kunna utföras igen och det skall kunna ge likvärdigt resultat (Denscombe, 2009:378). Denna del, tillförlitlighetsaspekten, innebär att man undersöker det som man ska undersöka.

Generaliserbarhet, med andra ord extern validitet, innebär att det ska finnas möjlighet att kunna anamma samma forskning till liknande företeelser. Generaliserbarhet talas det sällan om i

kvalitativa studier, utan det som är av intresse är de unika individernas bidrag till uppsatsens frågeställningar. Slutligen *Objektivitet* innebär att forskare skall anta en neutral och opartisk roll i undersökningens resultat (Denscombe, 2009:379).

3.6 ETIK

Undersökningen har gjorts utifrån Vetenskapsrådet forskningsetiska principer. De forskningsetiska principerna som har utarbetats av Vetenskapsrådet innebär att forskare har skyldigheter gentemot sina respondenter. Det finns fyra stycken huvudkrav som tagits fram som forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning, dessa är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002:5-6).

Dessa fyra huvudkrav har det arbetats utifrån i denna studie. Innan intervjuerna påbörjades fick respondenterna *Informationsbrev* skickade till sig, vilka beskrev vad intervjuerna skulle handla om och syftet var med undersökningen. Vid intervjutillfället fick respondenterna skriva på ett *Samtyckesbrev* angående deras medverkan i undersökningen. De blev också underrättade i detta brev om att materialet behandlas konfidentiellt och att ingen utanför forskningsgruppen skulle inneha eller få tillgång till deras namn.

3.7 METODDISKUSSION

En kvalitativ undersökningsmetod var den mest lämpade till följd av att syftet var att undersöka socialsekreterares upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön och även den upplevda kompetensen i arbetet. Fördelen med att genomföra intervjuer är möjligheten att få tillgång till data som inte kan visas i exempelvis enkäter. Exempelvis en utförlig förklaring av en enskild individs upplevelse utav sin arbetsmiljö eller upplevda kompetens. Tillvägagångssättet under intervjuerna har varit att inte ställa ledande frågor, utan snarare ställa öppna frågor som respondenterna fritt kan besvara utifrån deras upplevelse.

Forskningsområdet är viktigt och högst aktuellt i dagens Sverige. Problemet kring forskningsområdet är att det inte finns mycket forskning inom psykosocial arbetsmiljö för socialsekreterare till följd av flyktingströmmen av ensamkommande barn. Därmed finns det möjlighet till en vidareutveckling inom forskningsområdet.

4. RESULTATREDOVISNING

I följande kapitel finns en redovisning av resultatet som tagits fram utifrån de genomförda intervjuerna. Resultatet har kategoriserats i olika teman.

Totalt utfördes fem stycken intervjuer, varav alla som intervjuades var verksamma socialsekreterare. Alla socialsekreterarna var anställda vid en kommunal enhet för ensamkommande barn. Det empiriska materialet är baserat på transkriberingar på de fem intervjuerna som utfördes. Därmed är det empiriska materialet grunden för studiens resultat. Resultatet kommer att redovisas utifrån olika teman. De teman som resultatet är uppdelat i är hämtade från Intervjuguiden. Det empiriska materialet har delats upp i följande teman: *Psykosocial arbetsmiljö, Krav, Kontroll, Socialt stöd och Kompetens.*

4.1 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Enheten för ensamkommande barn är en ny avdelning som har startats på den berörda kommun undersökningen har utförts. Enheten har skapats till följd av den flyktingkris som uppstod under år 2015. En utav respondenterna förklarar ökningen i ärenden under år 2015:

Vi hade kanske tagit emot 80 ensamkommande barn under några års tid...Men det visade sig tillslut att vi tog emot 252 ungdomar under förra året. Varav de här var kanske 10 som kom under första halvåret eller innan midsommar och resten kom sen. Så man kan säga att typ 240 ärenden under sista halvåret.

Samtliga respondenter beskriver att den arbetsbelastning, som kom till följd av flyktingkrisen, var ingen beredd på allra minst organisationen i sig. Hög arbetsbelastning och upplevelse av stress är något som samtliga respondenter beskriver. Till följd av att avdelningen är ny och svårigheten med att rekrytera chef, så har det tillsatt tillfälliga chefer. Därmed har socialsekreterarna upplevt brist på stöd från chef.

Det finns inga klara arbetsbeskrivningar, vilket inkluderas i bristen på rutiner och riktlinjer. Detta har visat sig vara problematiskt i skillnaden mellan de som har en socionomexamen och de som inte har det. De som har socionomexamen blir uppskattade medan de utan socionomexamen ofta blir påmind om att de saknar examen. Dock har samtliga på arbetsplatsen någon form av examen på eftergymnasialnivå. Några utav respondenterna har fått uppleva skillnaden utav att inte erhålla en socionomexamen:

...så jag har hela tiden fått höra att jag inte har någon kompetens för jobbet jag gör, ändå har jag blivit anställd för att jag har den kompetensen...

Rutiner och riktlinjer är något som samtliga respondenter har påpekat under intervjuerna. Respondenterna menar att enheten saknar rutiner och riktlinjer angående det dagliga arbetet. Vidare förklarar en av respondenterna varför denne tror att problem har uppstått i organisationen:

Men sedan är det mycket organisatoriska frågor som inte sitter på plats. Vad man ska ha för riktlinjer, vad man ska jobba efter rutiner och processer att förlita sig på när man arbetar.

...basen finns inte där. Det finns inga rutiner. Det finns inga processer att luta sig emot när problem uppstår. Det är dåligt förankrat i resten av förvaltningen.

En utav respondenterna har sett fördelarna och nackdelarna på bristen av riktlinjer och rutiner, denne beskriver det såhär:

Det är ju ganska fritt och man kan prioritera själv, jag lägger upp mina dagar och bestämmer vilka familjer som jag ska träffa. Planerar in det med mina kollegor. Det är ju ingen som styr mig och så, utan det är väldigt fritt att boka in själv.

Eftersom det är så fritt så kan man göra vad man själv känner. Men man vet ju inte alltid om man gör rätt saker då.

En av respondenterna beskriver hur denne önskar att den psykosociala arbetsmiljön skulle vara på arbetsplatsen:

...jag skulle vilja ha en närvarande chef, jag skulle vilja ha en riktig arbetsbeskrivning, jag skulle vilja ha en metodplan.

Sammantaget verkar alla brinna för arbetet och samtalen med de ensamkommande barnen. Det är barnen och ungdomarna som motiverar samtliga till att arbeta och att utföra ett gott resultat i arbetet. Respondent 3 beskriver vikten av detta:

För det som jag tycker är kul är just samtalet med killarna, det är det som är intressant.

4.2 KRAV

Eftersom avdelningen är ny och under uppstart så upplever respondenterna brister avseende riktlinjer och rutiner. Detta visar sig även i uteblivna krav från arbetsledningen gentemot arbetstagarna. Respondenterna menar att kraven handlar om de rent fundamentala bitarna:

Nej, jag tror väl att det är att man kommer till jobbet och håller sig till målgruppen...Men sen har jag ju ingen deadline eller exakta punkter att följa och så utan det är ganska otydligt.

Kraven som uteblivit från arbetsledningen upplever de flesta av respondenterna komma från klienterna, goda männen och familjehemmen. Respondenterna menar att klienterna har krav och förväntningar i sig angående hur de ska bli behandlade och hanterade. Övrigt är det svårt för respondenterna att veta om de uppfyller de krav som de bör göra i deras arbete. De berättar att de har yttre instanser såsom Socialstyrelsen och Inspektionen för vård och omsorg (IVO) som har i uppgift att ställa krav och följa upp om arbetet utförs till belåtenhet.

Respondenterna gör skillnad i kraven som ställs utifrån och kraven som de ställer på sig själva. Med andra ord yttre och inre krav. De inre kraven är att respondenterna vill göra ett så bra arbete som möjligt. Överlag är det ingen som arbetar övertid utan alla är på arbetsplatsen under ordinarie arbetstid. Eftersom kraven är otydliga skapar detta en osäkerhet:

De är ju väldigt otydliga kraven...och eftersom de är väldigt otydliga är det väldigt svårt att sätta dessa i perspektiv om man lever upp till dem eller inte.

Sammanfattningsvis upplever respondenterna att kraven är otydliga på arbetsplatsen, och att arbetsledningen brister i att ge direktiv. De krav som respondenterna upplever tydligast är dels de från klienter och övriga men även de inre kraven, med andra ord upplevelsen av att göra ett bra arbete.

4.3 KONTROLL

Samtliga respondenter upplever att de inte har någon kontroll över deras arbetsmängd, avsaknaden av kontroll är till viss del på grund av att de arbetar med människor och därmed finns svårigheter att kunna kontrollera arbetsmängden när man arbetar med klienter. Utöver detta är det migrationsverket som styr över respondenternas arbetsmängd. En av respondenterna beskriver att det finns en solidaritet i arbetsgruppen vilket leder till att alla i arbetsgruppen gör det som krävs för att arbetet och klienter inte ska bli lidande i onödan.

Jag har inte kunnat påverka min arbetsmängd på det sättet att det är migrationsverket som sagt som styr. Samtidigt kan man också diskutera om jag kunnat välja bort att inte jobba med vissa saker men då hade förmodligen någon annan kollega eller någon annan fått göra det.

Vissa av respondenterna upplever att de arbetar mer i genomsnitt än vad deras arbetstempo motsvarar. Med andra ord när de är på jobbet så arbetar de i ett högre tempo än vad de hade gjort på en annan arbetsplats. En utav respondenterna förklarar detta genom att arbetet är så pass ineffektivt vilket leder till att det arbetas hårdare jämfört med en arbetsplats med etablerade rutiner och riktlinjer.

Med tanke på att det är väldigt få rutiner och processer som sitter i avdelningen så är det ju ett ineffektivt arbete. Att man måste göra allting på nytt hela tiden på olika sätt och vis.

En annan respondent förklarar komplexiteten kring effektivitet och att känna upplevelsen av att ha kontroll över sitt arbete och sin arbetsmängd.

Ibland så går det inte att räkna siffror och pengar och ibland handlar det om att skapa relation och ibland handlar det om att det är lättare att vara effektiv om det finns en tydlighet också och struktur och jag kan själv bidra och vara med i strukturen.

4.4 SOCIALT STÖD

Respondenterna upplever att det finns ett gott socialt stöd på arbetsplatsen. De upplever därmed att de har personer, exempelvis kollegor och liknande, som de har möjlighet att tala med i förtroende.

Jag tycker att de är en jättebra arbetsgrupp. Sedan är det arbetsplatsen och organisationen i sig som har lite svårigheter...Det är ett öppet klimat.

Jag tycker ändå att vi är rätt så bra på att ställa upp och alla fattar hur alla har det...så liksom att man anklagar inte varandra, man litar på att alla sköter sitt och hjälps åt om man kan.

Majoriteten av respondenterna upplever att de kan göra förändring med det som de är missnöjda med på sin arbetsplats. De upplever dock att det finns svårigheter gentemot arbetsledningen, till följd av att de har bytt chef så pass många gånger. Trots detta upplever de att de kan påverka och förändra för deras egen skull.

Det här är ju en pågående process att bygga upp denna avdelningen. Det gör ju, det hjälps vi ju åt med allihopa. På varenda möte vi har så diskuterar vi vad som måste sitta för att vi ska kunna arbeta.

På arbetsplatsen har respondenterna haft handledning med en terapeut från företagshälsovården. Handledningen har skett med samtliga socialsekreterare på enheten. En

utav respondenterna beskriver vad terapeuten har sagt under handledningen, terapeuten beskriver att den rådande arbetsmiljön är katastrofal.

Han anser ju att det är en katastrof att vi inte har en chef. Det blir ju lite som flugornas herre, situationen så som vi har det. Det är några som tar befäl fast de inte har liksom...formella rättigheten till det eller vad man ska säga.

Det finns ingen regelbunden återkoppling på arbetsplatsen i form av medarbetarsamtal eller arbetsplatsträff (APT). En av respondenterna beskriver att de ska börja med APT var tredje eller var fjärde vecka, även gruppmöte varje tisdag. Morgonmöte är något som sker regelbundet på arbetsplatsen, under mötet sker det en genomgång av det praktiska upplägget av arbetet på enheten.

Man har morgonmöten som kan tyckas ta mycket tid av dagen. Men det är liksom nödvändigt när inga rutiner sitter. När det inte finns ett system som vi kan luta oss på utan det är bara vi själva. Nu börjar det väl när det kommer lite andra rutiner på plats eller när det börjar falla på plats i avdelningen så kanske man inte behöver dessa morgonmöten.

Hur den rådande arbetsmiljön upplevs påverkar klienterna menar flera av respondenterna. Klienterna i detta fall är de ensamkommande barn och ungdomar som socialsekreterarna arbetar med. Respondenterna upplever att deras arbetsbelastning går ut över klienterna. De menar att klienterna vet om att de har mycket att göra, för att de har nästan aldrig möjlighet till möte ansikte mot ansikte. Men respondenterna upplever också att de inte är den enda avdelningen för ensamkommande barn i Sverige som har dessa problemen.

Alltså det är ju hela organisationen eller hela branschen...det är ju ett internationellt problem det här, inte något som sitter i väggarna någonstans eller att det är lokalt att man undanröjer problemen med något. Utan det är ju att det har kommit så stor mängd människor. Systemet pallar inte det.

4.5 KOMPETENS

Enheten för ensamkommande barn är en nyetablerad avdelning. Respondenterna, fem stycken, har arbetat på avdelningen alltifrån 2 månader till 11 månader. Mestadels av respondenterna har varit anställda mellan 2-4 månader. En utav respondenterna har arbetat som socialsekreterare på enhet för ensamkommande barn sedan tidigare, resterande har ingen erfarenhet av ensamkommande. Kompetensutveckling är något som samtliga av respondenterna upplever sig behöva. Det som skiljer sig är vilken typ av kompetensutveckling. De som inte har socionomexamen upplever att det finns ett yttre krav på kompetensutveckling, för att uppnå socionomexamen. De som redan har socionomexamen berättar om behov av kompetensutveckling angående kultur, samtalsmetodik och liknande.

Alltså det behöver man ju alltid, man blir aldrig fullärd. Vi har bland annat många flickor just nu som är ensamkommande, vi har haft flickor som är gifta, som är gravida, det dyker upp saker hela tiden. Och man behöver alltid få information om vad som är aktuellt.

Ja, alltså jag har ju en examen i socialt arbete. I lagstöd om du ska jobba med barn och unga eller utreda barn och unga så ska du vara socionom eller likvärdigt. Socionomer har ju en examen i socialt arbete fast de har yrkestiteln socionomer. Så det fattas...

Majoriteten av respondenterna upplever att de har möjlighet att gå på kurser och liknande för att kompetensutvecklas. De beskriver att de får ta tag i det självmant och därmed ligger det ett

eget intresse i vilka kurser respektive person väljer att delta i. Arbetsledningen har ingen direkt inverkan på respondenternas kompetensutveckling, en förklaring är att arbetsledningen på avdelningen är nyligen tillsatt.

Känner jag att jag vill gå på en kurs så känner jag att det varit okej. Så känner jag att det är någonting som är intressant eller så, att jag skulle vilja åka på så är det okej.

Sammantaget upplever respondenterna att deras kompetens ökar när de utför sina arbetsuppgifter. De lär sig genom de samtal och möten de har med barn och unga. Det finns även handledning på arbetsplatsen, vilka vissa av respondenterna upplever som kompetenshöjande. En utav respondenterna beskriver att denne lär sig genom alla fel som görs, detta till följd av att det märks när något utförs på fel sätt. Respondenten kallar detta för problembaserat lärande.

När jag har samtal och när jag träffar ungdomarna, i samtalen med dom. Då lär man sig nya saker, nya sätt att tänka på, det kommer upp nya frågor, man får verkligen fokusera.

Dels är det genom...det man kallar för handledningstillfällen men också på sådana kurser men också, men även faktiskt i mötet med ungdomar. Man ser mönster man ser vissa saker som gemensamma faktorer som man kan använda i mötet med ungdomar på ett annat sätt. Träning och erfarenhet plus kunskap utifrån. Så både inom sig själv men också utifrån.

De respondenter med socionomexamen upplever att deras kompetens tillvaratas i det dagliga arbetet. Detta yttrar sig genom att de upplever att arbetsledningen har förtroende för att de utför ett gott arbete. De respondenter utan socionomexamen upplever att deras kompetens också tillvaratas men att de har mer att ge, exempelvis till följd av att de hade andra eftergymnasiala utbildningar vilket har genererat till annan kompetens än vad socionomutbildning genererat. De upplever att det finns ett stort spelrum till följd av att det inte finns resurser för att kunna kontrollera arbetstagarna. Därmed upplever de att bristen av kontroll har genererat till en arbetsmiljö där alla i arbetsgruppen kan testa sina vingar och även ta egna beslut i utförandet av arbetsuppgifter, dock ska de överensstämma med de bestämmelser som finns i arbete med ensamkommande barn och unga.

Man får ju väldigt mycket utrymme. Men jag tror inte att det har med att man får utrymme, alltså spelrum och agera har man nog bara för att kontrollen på avdelningen är så pass tillkortakommande eller vad man säger.

5. ANALYS

I följande kapitel skall studiens resultat analyseras. Med hjälp av uppsatsens teoretiska referensram kommer det empiriska materialet att analyseras och granskas. Med hjälp av analysen kommer studiens syfte att besvaras.

5.1 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Weman-Josefsson & Berggren (2013) har förklarat den psykosociala arbetsmiljön utifrån tre underbegrepp. Underbegreppet Psykosociala effekter på välbefinnandet innebär de delar av den psykosociala arbetsmiljön som innefattar tidspress, ansvar och möjlighet till kontroll över sin arbetsmängd (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:79). Respondenterna har påpekat den höga arbetsbelastning som finns på avdelningen. Detta kan förklaras utifrån Psykosociala effekter på välbefinnandet genom att den ökade arbetsbelastningen genererar stress och därmed kan orsaka negativ effekt på det psykiska välbefinnandet.

Theorell (2012) har definierat den psykosociala arbetsmiljön genom citatet: ”*Den vanligaste definitionen är interaktionen mellan psykiska och sociala faktorer*” (Theorell, 2012:19). Denna interaktion beskrivs genom tre olika typer av interaktioner i arbetslivet, vilka är: omgivningsnivå, individnivå och slutligen reaktioner. Reaktionerna på omgivningsnivå innebär de förutsättningar du har som individ, med andra ord genetiska faktorer och tidigare erfarenhet (Theorell, 2012: 19-20). Bristen på arbetsbeskrivningar och rutiner genererar i att de, respondenter, som har tidigare erfarenhet inom yrket har en klar fördel i arbetet. Detta leder därmed till en minskad stressnivå. Reaktioner på individnivå innebär hur en individ hanterar påfrestningar, med andra ord *coping* vilket är att bemästra problem (Theorell, 2012:19-20).

Samtliga respondenter har tagit upp bristen på arbetsbeskrivningar, riktlinjer och rutiner. De menar att arbetet hade utförts mer effektivt och säkert om det funnits arbetsbeskrivningar. En utav Warrs vitaminer är Förutsägbarhet, vilken innebär tre aspekter av förutsägbarhet för en individ i arbetslivet. Dessa tre aspekterna är: *graden av förutsägbarhet av omgivningen och dess individer, omgivningens förväntningar på roller och beteenden och möjlighet till feedback* (Warr, 2007:86). Socialsekreterarnas, respondenternas, upplevelse är att de lider brist på vitaminen *Förutsägbarhet*. Denna typ av vitamin är nödvändig för hälsan dock skadlig i för stor mängd (Warr, 2007:113). Genom att det arbetas fram riktlinjer och rutiner kan detta leda till att personalen får ökat tillskott av vitamin *Förutsägbarhet*.

Enligt Karasek och Theorell (1990) finns det olika typer av arbetsförhållanden. Skillnaden dem emellan är olika innehåll av krav och kontroll. De tar upp fyra olika arbetsförhållanden, vilka är: *Hög belastningsjobb, Aktiva jobb, Låg belastningsjobb* och slutligen *Passiva jobb* (Karasek & Theorell, 1990:31). Socialsekreterarna i undersökningen förmedlar en upplevelse av att de arbetar under arbetsförhållanden som motsvarar *Hög belastningsjobb*. Detta till följd av att de inte har någon kontroll över deras ärendemängd och det ställs höga krav på dem, både yttre och inre krav. Respondenterna har beskrivit att ärendemängden ökade väsentligt under år 2015, till följd av den flyktingkris som uppstått. Samtliga respondenter beskriver att den ökade arbetsbelastningen som kom till följd av flyktingkrisen var ingen beredd på, allra minst organisationen i sig.

Warr (2007) beskriver en vitamin i sin modell som han kallar *Variation*. *Variation* innebär att arbetsuppgifterna och dess mål inte skall kännas monotona. Det innebär att individen skall uppleva omväxling för att det inte ska resultera i psykisk ohälsa (Warr, 2007:85-86). Respondenterna beskriver att den ena dagen är inte den andra lik. De kan aldrig vara förberedda på vad som kommer att ske under arbetsdagen. Detta kan ses utifrån Warrs vitamin variation

vilken innebär att det är något positivt som genererar i omväxling. Det kan även vara stressande för respondenterna för att de inte kan planera en arbetsdag i förväg.

Studier av arbetsplatser som gjorts årligen i Sverige mellan år 2001-2004 visar att socialarbetare är den yrkeskategori med högst andel av stressrelaterade sjukdomar. I Thams (2007) studie var det mer än en fjärdedel utav socialarbetarna som någon gång rapporterat stressrelaterade sjukdomar (Tham, 2007:1227). Respondenterna i denna undersökning upplever stress i arbetet. Detta går i linje med de nämnda studierna från 2001-2004. Skillnaden är att flyktingkrisen inte var aktuell under de nämnda årtalen, därmed kan det ifrågasättas hur mycket stressen ökat till följd av flyktingkrisen.

5.2 KRAV

Warr (2007) beskriver, i sin vitaminmodell, vitaminen *Yttre förväntningar*. Denna vitamin innebär de förväntningar som omgivningen har på individen. Det handlar om mål som omgivningen har satt upp för individen att uppnå, målen kan även sättas upp av individen själv (Warr, 2007:85). Respondenterna berättar om uteblivna krav från arbetsledning. De upplever att de inte har några yttre krav, yttre förväntningar, från deras närmsta chefer. En anledning till detta, enligt respondenterna, är att cheferna är nyligen tillsatta och avdelningen är så pass ny. De yttre krav som respondenterna upplever är de från klienter och liknande. De beskriver också att det finns yttre förväntningar från instanser som IVO och Socialstyrelsen, som har i uppgift att ställa krav och följa upp om arbetet utförs till belåtenhet och enligt de aktuella lagrum.

Enligt Karasek och Theorell (1990) finns det olika typer av krav, vilka kan resultera i fysiska och psykiska belastningar hos individen. Psykiska krav innebär en belastning när omgivningens, arbetsgivarens, krav är större än arbetstagarens kontroll (Karasek & Theorell, 1990:32). Eftersom kraven från arbetsledningen uteblivit, eller snarare inte etablerats, så har respondenterna krav som de satt upp själva med andra ord inre krav. De inre kraven är att respondenterna vill göra ett så bra arbete som möjligt. De upplever det dock som stressande att inte inneha krav från arbetsledningen. De menar att rutiner och riktlinjer hade ställt yttre krav på hur de skall utföra sina arbetsuppgifter.

Astvik och Melin (2012) har genom deras studie kommit fram till tre olika coping-strategier som socialarbetare antagit för att kunna hantera krav i arbetet. Dessa tre strategier är: 1. *Kompensations- och kvalitetsminskande-strategi* 2. *Röst- och stödsökande-strategi* 3. *Självbärande-strategi* (Astvik & Melin, 2012:346). Respondenterna upplever att deras arbetsbelastning inte får påverka utkomsten av deras ärenden. De menar att det som blir gjort skall bli ordentligt utfört. Enligt *Kompensations- och kvalitetsminskade-strategin* innebär det att anställda som drivs på alltför hårt för att uppnå de krav som ställs på dem, hanterar detta genom att sänka kvaliteten (Astvik & Melin, 2012:356). Respondenterna har en hög ärendemängd vilket resulterat i att de inte hinner med att utföra alla ärenden, förutom akuta ärenden. Men de menar att de ärenden som utförs blir utförda med kvalitet. *Röst- och stödsökande-strategi* kännetecknas av att ge röst åt sig själv, i detta fall socialarbetarna, och be kolleger och handledare om hjälp och stöd. Denna strategi visar sig genom att arbetstagare protesterar när arbetsbördan är för hög, att de söker hjälp angående prioritering av arbetsuppgifter och att arbetstagare aktivt försöker hitta lösningar på problem i arbetsgruppen (Astvik & Melin, 2012:352). Respondenter upplever brist på rutiner och riktlinjer. Med hjälp av rutiner och riktlinjer hade de haft möjlighet att kunna prioritera arbete och det hade även funnits etablerade lösningar på olika problem som är ofta förekommande. *Självbärande-strategin* präglas av att inte använda några coping-strategier utan verka självbärande därmed inte be kollegor eller chefer om stöd, hjälp eller att prioritera (Astvik & Melin, 2012:352).

Respondenterna har inte anammat denna strategin, de hanterar arbetskraven med hjälp av arbetsgruppen. De upplever att de inte får hjälp från arbetsledning med att hantera arbetskraven.

5.3 KONTROLL

Samtliga respondenter upplever att de inte har någon kontroll över deras arbetsmängd. Enligt Karasek och Theorell (1990) innebär kontroll den möjlighet som arbetstagaren har att kunna påverka sin arbetssituation. Det kan vara alltifrån arbetsmängd till vilka arbetsuppgifter som skall utföras (Karasek & Theorell, 1990:32). Respondenterna upplever att deras uteblivna kontroll är till följd av att de arbetar med människor, vilket är svårt att styra över. En annan aspekt av att arbeta med människor, i detta fall är det människor i nöd, är att övervägande del av socialsekreterarna vill göra allt som krävs för att arbetet och klienter inte ska bli lidande i onödan. En av respondenterna beskriver komplexiteten kring effektivitet och upplevelsen av att inneha kontroll över sin arbetsmängd. Denne menar att relationen till klienterna är mer väsentlig än att alltid kan räkna siffror och pengar.

Enligt Warr (2007) innebär vitaminen *Kontroll* de möjligheter som är skapade för en individ, exempelvis i en arbetsmiljö. Denna vitamin är uppdelad i två delar. Den första delen är att individer har egenkontroll och har möjlighet att ta egna beslut. Den andra delen är att det finns givna regler och individen är väl medveten om vilka konsekvenser dennes handlingar har (Warr, 2007:83-84). Som tidigare beskrivet så känner respondenterna ingen kontroll över ärendemängden. En utav respondenterna beskriver att denne kan stänga av sin telefon under arbetstid, att detta är ett sätt att kontrollera sin arbetsbelastning. Regler och konsekvenser är något som inte är etablerat på arbetsplatsen. Respondenterna hänvisar dock till IVO och Socialstyrelsen när det gäller regler och hur arbetet skall utföras.

Utöver vitaminen kontroll finns även vitaminen *Förutsägbarhet*, som nämndes tidigare. Denna vitamin innebär tre olika aspekter för individens miljö. Dessa tre aspekter är: *graden av förutsägbarhet av omgivningen och dess individer, omgivningens förväntningar på roller och beteenden och möjlighet till feedback* (Warr, 2007:86). Respondenterna upplever att de inte har någon kontroll över deras ärendemängd och upplever även en hög arbetsbelastning. De lider därmed brist på förutsägbarhet, till följd av att de inte vad de har att förvänta sig av sin omgivning. De upplever även att arbetet är så pass ineffektivt vilket leder till att respondenterna är tvungna att arbeta hårdare än vad de hade gjort på en arbetsplats med etablerade rutiner och riktlinjer. Därmed lider de brist av vitaminen *Förutsägbarhet* dels utifrån avsaknaden av kontroll på deras arbetsmängd och även till följd av att det saknas etablerade rutiner och riktlinjer.

Tham och Meagher (2009) har sammanfattat resultatet från ett antal svenska studier. Resultatet visar att kvinnor inom socialt arbete är den yrkeskår som ofta har en hög arbetsbelastning. Därmed finns det en hög risk att socialarbetare drabbas av stressrelaterade symtom i deras arbete (Tham & Meagher, 2009:808). Samtliga respondenter är kvinnor i denna uppsats. Samtliga respondenter upplever stress till följd av hög arbetsbelastning. Därmed visar de svenska studier som Tham och Meagher (2009) sammanfattat att de går i linje med resultatet i denna undersökning. Det som dock inte kommer fram är vilken vikt kön har i risken att drabbas av stressrelaterade symtom. Detta kan inte följas upp i denna uppsats för att samtliga respondenter är av kvinnligt kön, därmed kan det inte göras en jämförelse med socialarbetare av manligt kön.

5.4 SOCIALT STÖD

Warr (2007) vitaminmodell har en vitamin som har namngivits *Socialt stöd*. *Socialt stöd* innebär att det finns möjlighet till kontakt med andra människor. Warr (2007) tar upp fyra aspekter angående vikten av socialt stöd, vilka är: det leder till vänskap och minskar känslan av ensamhet, det leder till naturligt socialt stöd mellan kollegor, det leder till social jämförelse individer emellan och slutligen leder det till att samtliga tillsammans som grupp kan uppnå mål som en enskild individ inte har möjlighet till (Warr, 2007:86-88). Respondenterna beskriver under intervjuerna vikten av det sociala stödet i deras arbetsgrupp. De upplever att det sociala stödet fungerar och att det leder till mindre stress i arbetet. Det har dock skett grupperingar sedan arbetsgruppen blivit större, vilket vissa av respondenterna upplever som något negativt. Samtliga känner dock att de har någon att prata och vända sig till i arbetsgruppen.

Warr (2007) har en annan vitamin som kallas *Social uppskattning*. Denna vitamin innebär att individer behöver känna erkännande från sin omgivning. Individen är oftast en del av olika sociala uppsättningar såsom familj, arbete och som samhällsmedborgare. Alla dessa sociala uppsättningar kan ge individen uppskattning (Warr, 2007:89). Under intervjutillfällena berättar respondenterna om hur viktigt de upplever att deras arbete är. I första hand anser de att deras arbete har betydelse för klienterna, med andra ord de ensamkommande barn och unga. Respondenterna upplever att deras rådande arbetsmiljö påverkar klienter. Med andra ord deras höga arbetsbelastning går ut över klienterna. Respondenterna märker detta genom att klienterna är medvetna över hur mycket respondenterna har att göra, för de har nästan aldrig möjlighet att träffas ansikte mot ansikte.

Socialt stöd är något som även Karasek och Theorell (1990) har tagit upp i deras modell för krav-kontroll-stöd. *Socialt stöd* innebär relationer till arbetsledning och arbetskamrater. Det sociala stödet kan bestå av vägledning, kamratskap inom en arbetsgrupp. *Socialt stöd* kan resultera i lägre stressnivå (Karasek & Theorell, 1990:69-71). Utöver det sociala stödet arbetskollegor emellan så sker det även handledning i arbetsgruppen. Handledningen sker genom terapeut från företagshälsovården. En utav respondenterna upplever att handledningen sätter ord på de brister som finns på avdelningen. Det sker ingen regelbunden återkoppling, i form av medarbetarsamtal och arbetsplatsträff, från arbetsledningens sida gentemot respondenterna. Morgonmöte är något som sker regelbundet, dessa innebär dock en genomgång av det praktiska arbetet. Morgonmötena är därmed inget forum för att diskutera känslor och upplevelser av arbetet.

Söderfeldt och Söderfeldt (1997) har i en svensk studie betonat vikten av vissa aspekter, såsom socialt stöd, i en organisation. Dessa aspekter påverkar socialarbetares upplevelse av stress i arbetet. Tham (2007) betonar också vikten av socialt stöd i arbetslivet (Tham, 2007:1229). Respondenterna själva har betonat vikten av socialt stöd. De upplever att arbetet hade varit mer stressfyllt om de inte hade haft god relation till kollegor. De upplever att det finns ett gott stöd i arbetsgruppen.

5.5 KOMPETENS

Samtliga respondenter upplever att de behöver kompetensutveckling. De respondenter som saknar socionomexamen upplever att de behöver denna examen, vilket kan uppnås genom validering. Ellström (1992) beskriver i sin modell i kompetens, utbildning och lärande att socionomexamen är det som kallas för Faktisk kompetens. *Faktiskt kompetens* innebär den dokumenterade och officiella utbildningen (Ellström, 1992:37-38). Ellström (1992) beskriver

att det även finns ett yrkeskunnande som han kallar för Situationens krav på kompetens, vilken innebär det som krävs för att utföra en viss arbetsuppgift (Ellström, 1992:37-38).

Den *Föreskrivna kompetensen* innebär den kompetens som efterfrågas av arbetsgivare (Ellström, 1992:37-38). De nyanställda respondenterna beskriver att den föreskrivna kompetensen som fanns i platsannonsen var: socionomexamen eller likvärdig utbildning. Detta har dock blivit ett problem till följd av att de som anställts utan socionomexamen, men har likvärdig utbildning, upplever att de inte blir likvärdigt behandlade. I detta fall har det uppstått problem i den kompetens som efterfrågats och vilka som blivit anställda. Det problematiska är att detta går ut över arbetstagarna utan socionomexamen, som upplever att de inte har den kompetens som krävs för arbetet enligt arbetsgivarna.

Kunskapsutnyttjande är en utav Warrs (2007) vitaminer. *Kunskapsutnyttjande* innebär hur individens färdigheter används och utvecklas. Det handlar om hur omgivningen hindrar alternativt uppmuntrar individen till att utnyttja sin kunskap (Warr, 2007:83-84). Denna typ av kompetens tar även Ellström (1992) upp i sin modell, som kallar det för *Utnyttjad kompetens*. Utnyttjad kompetens innebär enligt Ellström (1992) den kompetens en individ innehar som är till hjälp i deras yrke (Ellström, 1992:37-38). Respondenterna fick frågan angående om de upplevde att deras kompetens tillvaratas på arbetsplatsen. Det gjordes skillnad mellan de som hade socionomexamen och de som inte har socionomexamen. Detta yttrar sig genom att de, med socionomexamen, upplever att arbetsledningen har förtroende att de utför ett gott arbete. De respondenter utan socionomexamen upplever att deras kompetens också tillvaratas men att de har mer att ge. De respondenter som inte har socionomexamen har en annan kandidatexamen på eftergymnasial nivå.

Flera utav respondenterna beskriver att de lär sig mest i möten med klienter. De upplever att mötena med de ensamkommande barn och unga ökar deras kompetens. Ellström (2010) beskriver detta som en kompetensutvecklingsstrategi vid namn "*Lära-på-jobbet*"-strategin. Denna strategi innebär att arbetstagare lär sig i arbetet genom möten, kurser och liknande. Med andra ord lärandet sker genom arbetet. Därmed kan denna strategi ses som en interaktiv strategi, till följd av att kompetens förvärvas och används parallellt (Ellström, 2010:24). En utav respondenterna beskriver att denne lär sig genom de fel som görs i arbetet, respondenten kallar detta för problembaserat lärande.

Enligt Tham och Meagher (2009) finns det flertalet svenska studier som visar att svenska socialarbetare ofta arbetar under tuffa arbetsförhållanden. Utöver de tuffa arbetsförhållanden arbetar socialarbetarna ofta i arbetsgrupper med många som nyligen blivit rekryterade, med andra ord har de lite till ingen erfarenhet av arbetet (Tham & Meagher, 2009:809). Enheten, som undersökningen utfördes på, för ensamkommande barn är en nyetablerad avdelning. Respondenterna, fem stycken, har arbetat på avdelningen alltifrån 2 månader till 11 månader. Mestadels av respondenterna har varit anställda mellan 2-4 månader. Därmed kan påvisas det att samtliga är nyligen rekryterade, varav en har arbetat inom området för ensamkommande barn sedan tidigare.

En studie gjord av Acker och Lawrence (2009) i USA undersökte upplevelsen av kompetens hos amerikanska socialarbetare (Acker & Lawrence, 2009:269). Studien visade att socialarbetare som upplever sig kompetenta i sitt arbete har mindre risk att få arbetsrelaterad stress och övriga utmattningssymtom (Acker & Lawrence, 2009:278). Det var ingen av respondenterna som upplevde sig inkompetenta i arbetet. De upplevde dock att de behövde viss kompetensutveckling inom områden såsom samtalsmetodik, kultur och liknande. Det

problematiska var arbetsledning som upplevde att vissa av respondenterna inte hade rätt kompetens för att kunna utföra arbetsuppgifterna på ett korrekt vis. De som upplevde denna brist på kompetens var de utan en socionomexamen.

6. DISKUSSION

Detta avslutande kapitel inleds med uppsatsens slutsatser sedan en diskussion om studiens resultat, samt den teoretiska referensramen. Detta övergår sedan till diskussion angående metodens betydelse för resultatet. Kapitlet avslutas med en reflektion kring vilket arbetsvetenskapligt bidrag denna studie ger samt förslag på framtida forskning.

6.1 SLUTSATSER

I denna del skall frågeställningarna besvaras. Frågeställningarna är: Hur upplever socialsekreterare sin psykosociala arbetsmiljö? Hur upplevs kompetensen i det dagliga arbetet hos berörda socialsekreterare?

6.1.1 HUR UPPLEVER SOCIALSEKRETERARE SIN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖ?

Samtliga socialsekreterare i studien upplever sin psykosociala arbetsmiljö som stressfylld. De beskriver den höga arbetsbelastningen är till följd av flyktingkrisen som drabbat Europa under 2015 och den bristande förberedelse som fanns i organisationen för denna typen av arbetsbelastning. De upplever att ingen var beredd på arbetsbelastningen allra minst organisationen i sig. Hög arbetsbelastning och upplevelse av stress är något som samtliga socialsekreterare upplever. Avdelningen, som socialsekreterarna arbetar på, är nyetablerad och tillkommit till följd av flyktingkrisen. De har bytt chef många gånger, för att det hela tiden har tillsatts tillfälliga chefer. Därmed upplever socialsekreterarna brist på stöd från arbetsledning.

Det finns inga klara arbetsbeskrivningar, därmed finns det brist på rutiner och riktlinjer i det dagliga arbetet. Avdelningen för ensamkommande barn är en nyligen uppstartad avdelning, vilket resulterat i brist på riktlinjer och rutiner. Till följd av att avdelningen är nyetablerad och saknar riktlinjer och rutiner, upplever socialsekreterarna att det inte finns några direkta krav från arbetsledningen. De upplever dock att krav ställs av klienter, god männen och familjehemmen. Socialsekreterarna upplever att klienterna har krav och förväntningar angående hur de ska bli behandlade och hanterade. De upplever även att deras inre krav, med andra ord önskan att utföra ett gott arbete, har en stor vikt för hur deras arbete ser ut.

Samtliga socialsekreterare upplever att de inte har någon kontroll över deras arbetsmängd. Därmed har de svårt att planera deras daglig arbete, för att de inte kan kontrollera ärendemängden. Vissa av socialsekreterarna upplever att de arbetar mer i genomsnitt på en arbetsdag än vad deras arbetstempo motsvarar. En utav socialsekreterarna upplever att arbetet hade varit mer effektivt om det funnits etablerade rutiner och riktlinjer.

Socialsekreterarna upplever att den del i deras psykosociala arbetsmiljö som fungerar bäst är angående det sociala stödet. Samtliga upplever att de har någon på arbetsplatsen, exempelvis kollegor, som de kan tala med i förtroende. De upplever att stödet från kollegor är en viktig del i välmående på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis upplever socialsekreterarna sin psykosociala arbetsmiljö som stressfylld. Detta till följd av den höga arbetsbelastningen som kommer från den höga ärendemängden som socialsekreterarna har på arbetsplatsen. De upplever att de inte kan kontrollera ärendemängden och att krav uteblivit från arbetsledning till följd av att avdelningen är nyetablerad. Den del som de upplever fungera bäst i deras psykosociala arbetsmiljö är det sociala stödet, stöd från exempelvis kollegor.

6.1.2 HUR UPPLEVS KOMPETENSEN I DET DAGLIGA ARBETET HOS BERÖRDA SOCIALSEKRETERARE?

Socialsekreterarna i undersökningen har arbetat på enheten för ensamkommande barn alltifrån 2 månader till 11 månader. Mestadels av socialsekreterarna har dock arbetat mellan 2-4 månader. Samtliga socialsekreterare upplever att de behöver kompetensutveckling. Det görs dock skillnad mellan de socialsekreterare med och utan socionomexamen. De socialsekreterare utan socionomexamen upplever att de behöver kompetensutveckling i form av validering till en socionomexamen. Övrig kompetensutveckling som socialsekreterarna anser sig behöva är utbildning om kultur, samtalsmetodik och liknande.

Sammantaget upplever socialsekreterarna att deras kompetens ökar när de utför sina arbetsuppgifter. De upplever att de lär sig genom de samtal och möten som de har med sina klienter, ensamkommande barn och ungdomar. Det finns även handledning på arbetsplatsen, vilken vissa av socialsekreterarna upplever som kompetenshöjande.

De socialsekreterare med socionomexamen upplever att deras kompetens tillvaratas i det dagliga arbetet. Detta yttrar sig genom att de upplever att arbetsledningen har förtroende för att de utför ett gott arbete. De socialsekreterare utan socionomexamen upplever att deras kompetens också tillvaratas med att de har kompetens som inte syns i det dagliga arbetet. De upplever att det finns ett stort spelrum till följd av att det inte finns resurser för att kunna kontrollera arbetstagarna.

Sammanfattningsvis upplever socialsekreterarna att deras kompetens i arbetet är något som utvecklas konstant. De flesta är nyrekryterade och saknar därmed erfarenhet utav arbete med ensamkommande barn och unga. De upplever att den kompetensutveckling som behövs är dels validering för de som saknar socionomexamen och kurser i kultur, samtalsmetodik och liknande. Samtliga upplever att deras kompetens ökar i möten med klienter.

6.2 STUDIENS RESULTAT

Syftet med studien var att skapa förståelse angående socialsekreterares upplevelse av deras psykosociala arbetsmiljö, även deras upplevda kompetens i deras dagliga arbete. De teorier som blivit presenterade i kapitlet för det teoretiska ramverket har använts till att analysera den insamlade datan, empirin. Hur socialsekreterarnas psykosociala arbetsmiljö har påverkats till följd av flyktingkrisen år 2015 och att systemet inte förberett sig för det är något som är högst aktuellt. Resultatet visar en indikation att socialsekreterarna upplever att den psykosociala arbetsmiljön har påverkats av flyktingkrisen år 2015. Dels genom att avdelningen som studien utfördes på är nyetablerad, till följd av flyktingkrisen, men även att ärendemängden har ökat. Socialsekreterarnas upplevda kompetens är varierande, men det som är gemensamt är att samtliga upplever att de utökar sin kompetens i arbetet och mötet med de ensamkommande barn och unga. Resultaten visar att den upplevda kompetensen i arbetet påverkar socialsekreterarnas psykosociala arbetsmiljö i denna studie utan. Bland annat upplever socialsekreterarna att de är i behov av kompetensutveckling för att kunna motsvara den kunskap som krävs inom arbete med ensamkommande barn. Resultatet visar även att respondenterna upplever inre krav såsom att respondenterna vill göra ett så bra arbete som möjligt, teorierna i denna uppsats om krav handlar endast om de yttre krav som ställs på individen därmed blir analysen av detta resultat lidande till följd av att det inte finns teori att applicera på fyndet av inre krav i empirin.

Riktlinjer och rutiner är något som samtliga respondenter upplever saknas på arbetsplatsen. De beskriver att de hade kunnat utföra sitt arbete i en snabbare takt om de haft färdiga arbetsbeskrivningar. Det som uppmärksammas i denna studie är att både socialsekreterare med lång erfarenhet och de utan någon erfarenhet upplevde samma avsaknad av riktlinjer och rutiner. Med andra ord kan det ifrågasättas hur mycket stress påverkar ens arbetsförmåga, enligt studier som tidigare nämnts kan stress leda till diverse psykiska påfrestningar. En studie av Tham (2007) visar att mer än en fjärdedel utav socialarbetarna någon gång rapporterat stressrelaterade sjukdomar (Tham, 2007:1227). Därmed bör personer i ledande roll arbeta med utformning av rutiner och riktlinjer, när dessa faktorer fungerar kan det leda till en mindre stressade personal.

6.3 TEORETISKA REFERENSRAMEN

Den empiri som undersökningen genererat överensstämmer till stor del med det teoretiska ramverket som arbetats fram. Den tidigare forskningen beskriver socialsekreterare som ett riskyrke vad gäller stressrelaterade sjukdomar. Bland annat är det en studie gjord av Tham (2007) visar att mer än en fjärdedel utav socialarbetarna som någon gång rapporterat stressrelaterade sjukdomar. Thams (2007) artikel ger en förståelse för vilka faktorer som påverkar socialarbetare, som arbetar inom enhet för barnskydd, att vilja lämna deras arbete. Söderfeldt och Söderfeldt (1997) betonar vikten av vissa aspekter som påverkar upplevelsen av stress i arbetet. Tham och Meagher (2009) bidrar till förståelse socialarbeters höga arbetsbelastning som bidrar till arbetsrelaterad stress. Astvik och Melin (2012) bidrar till förståelse för vilka coping-strategier som socialarbetare använder i sitt arbete. Paulsson et al. (2005) bidrar till förståelse om att personal i en organisation kontinuerligt behöver adekvat kompetensutveckling för att de ska kunna utföra sitt arbete med gott resultat. Eliasson och Targama (2005) bidrar till förståelse angående att kompetensutvecklingen skall ske som en del av arbetet. Ackers och Lawrences (2009) studie bidrar till förståelse angående att socialarbetare som upplever sig kompetenta i arbetet har mindre risk att få arbetsrelaterad stress.

De teorier som används i denna uppsats bidrar på olika sätt till analysen av empirin och även att besvara uppsatsens syfte. Både Theorell (2012) och Weman-Josefsson och Berggren (2013) har definierat den psykosociala arbetsmiljön. Theorells (2012) beskrivning har genererat i citatet: ”Den vanligaste definitionen är interaktionen mellan psykiska och sociala faktorer” (Theorell, 2012:19). Weman-Josefssons och Berggrens (2013) definition av den psykosociala arbetsmiljön innefattar tre underbegrepp: det psykosociala helhetsperspektivet, specifika psykosociala arbetsförhållanden och psykosociala effekter på välbefinnandet (Weman-Josefsson & Berggren, 2013:74-75). Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stöd-modell bidrar med att ge förståelse för hur krav, kontroll och socialt stöd påverkar den psykosociala arbetsmiljö på en arbetsplats. Warrs (2007) vitaminmodell bidrar till en förståelse för olika faktorer som påverkar människors psykiska hälsa. Genom studier har Warr funnit nio centrala drag i omgivningen som är väsentliga för individens psykiska hälsa (Warr, 2007:82). Ellström ger dels förståelse genom hans modell i kompetens, utbildning och lärande (1992) och även genom hans strategier för kompetensutveckling (2010).

6.4 METODENS BETYDELSE

Studiens metod var kvalitativ, med andra ord det utfördes intervjuer med socialsekreterarna. Empirin hade kunnat bli annorlunda om det utförts en kvantitativ studie, dvs. enkäter. Till följd av att intervjusituationen kan påverka respondenten, bland annat genom att respondenten känner sig osäker i situationen. Intervjuer kan upplevas som en pressad situation, därmed kan

en enkät leda till mer sanningsenliga svar fast de blir sällan eller aldrig lika djupgående som vid en intervju. Empirin hade också blivit annorlunda i en kvantitativ studie för att socialsekreterarna hade kunnat generera fler svar. Fördelen med att göra en kvalitativ studie är att empirin innehåller mer nyanserat svar från en intervju. Om undersökningen skulle göras om skulle det gjorts en metodkombination av kvantitativa och kvalitativa studier. Upplägget hade varit att göra enkätundersökning med samtliga socialsekreterare, sedan utgår från enkäten vid arbetet med intervjuguiden. På detta vis hade det genererat i ett mer nyanserat svar på de fynd som skulle hittats i resultatet från enkäterna.

Det finns en del svårigheter med validiteten i intervjuer med frågor om respondentens upplevelser och känslor kring olika ämnen. Dessa svårigheter kan vara att det finns begränsningar med att verifiera de känslor och upplevelser som respondenten förmedlar (Denscombe, 2009:265). Oftast brukar *triangulering* användas för att kunna bekräfta den data som samlats in vid intervjutillfällena. Exempel på *triangulering* kan vara att forskaren gör en observation utöver intervjuerna (Denscombe, 2009:266). I denna undersökning finns det svårigheter med att utföra triangulering. Till följd av att jag som forskare inte har möjlighet att observera socialsekreterarna i deras dagliga arbete, för att det är sekretessbelagt.

Utöver validiteten i forskningen bör forskaren även ta hänsyn till följande delar: *Tillförlitlighet*, *Generaliserbarhet* och *Objektivitet* (Denscombe, 2009:378-379). *Tillförlitlighet* innebär att undersökningen skall kunna utföras på samma sätt igen och det skall kunna ge likvärdigt resultat (Denscombe, 2009:378). *Tillförligheten* i denna undersökning är till viss del svår att säkerställa till följd av att det inte kan utföras triangulering, därmed kan inte mer material samlas in än det som kan hämtas från intervjutillfällena. *Generaliserbarhet*, med andra ord extern validitet, innebär att det ska finnas möjlighet att kunna anamma samma forskning till liknande företeelser. *Generaliserbarhet* talas det sällan om i kvalitativa studier, utan det som är av intresse är de unika individernas bidrag till uppsatsens frågeställningar. Slutligen *Objektivitet* innebär att forskaren skall anta en neutral och opartisk roll i undersökningens resultat (Denscombe, 2009:379). Under hela uppsatsprocessen försöker forskaren att anta en objektiv roll, det finns alltid svårigheter med detta till följd av de erfarenheter du bär med dig sedan tidigare.

6.5 ARBETSVETENSKAPLIGT BIDRAG OCH FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA FORSKNING

Uppsatsen har bidragit till kunskap angående hur ett antal socialsekreterares upplevda kompetens i deras dagliga arbete, även hur ett antal socialsekreterare upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Ämnesvalet är av arbetsvetenskaplig relevans till följd av att det fokuserar på psykosocial arbetsmiljö och upplevd kompetens hos arbetstagare och då specifikt arbetstagare som av olika skäl befinner sig i speciellt pressade situationer som en konsekvens av samhällsförändringar likt flyktingkrisen. Vidare forskning inom ämnet hade kunnat fokusera på hur kompetensen och den psykosociala arbetsmiljön har utvecklats efter flyktingkrisen år 2015 eller snarare på hur organisationer bättre kan förbereda sig på hastiga samhällsförändringar och dess inverkan på individers välbefinnande. Undersökningen skedde när de flesta av respondenterna var nyrekryterade och ärendemängden var hög. Vidare forskning hade även kunnat ske genom att utveckla studiens metod exempelvis genom metodkombination av enkäter och intervjuer.

7. REFERENSER

- Acker, M. G., & Lawrence, D. (2009). Social Work and Managed Care. Measuring Competence, Burnout, and Role Stress of Workers Providing Mental Health Services in a Managed Care Era. *Journal of Social Work*: 9(3), 269–283.
- 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*: 13(4), 337–360.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson, G., & Targama, A. (2005). Kompetensutveckling – mer än att åka på kurs. *Läkartidningen*: Nr 16, Volym 102, 1258-1260.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Ellström, P-E. (2010). Forskning om kompetensutveckling i företag och organisationer. I Kock, H. (red.) *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work - stress, productivity and the reconstruction of working life*. United States of America: Basic Books.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Migrationsinfo. (2016). *Ensamkommande barn*.
<http://www.migrationsinfo.se/migration/sverige/asylsökande/ensamkommande-barn> (Hämtad 2016-05-12).
- Migrationsverket. (2016). *Historik - När vi läser svensk historia kan vi se hur grupper av människor invandrat till landet sedan flera hundra år tillbaka i tiden*.
<http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Fakta-om-migration/Historik.html> (Hämtad 2016-05-12).
- Migrationsverket. (2016). *Migrationsverket – mitt i världen 2015*.
<http://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Fakta-om-migration/Migrationsverket--mitt-i-varlden-2015.html> (Hämtad 2016-05-12).
- Paulsson, K., Ivergård, T., & Hunt, B. (2005). Learning at work: competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*: 36, 135-144.
- Söderfeldt, B., & Söderfeldt, M. (1997). *Psykosocial arbetsmiljö i människovårdande arbete*. Lund: Lund University.
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work*: 37(7), 1225-1246.

Tham, P., & Meagher, G. (2009). Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare? *British Journal of Social Work*: 39, 807–827.

Theorell, T. (2012). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Elanders Gotab.

Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. United States of America: Lawrence Erlbaum Associates.

Weman-Josefsson, K., & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

BILAGOR

BILAGA 1 - INTERVJUGUIDE

Bakgrund

- Berätta kort om dig själv.
- Utbildning?
- Hur länge har du varit anställd på din nuvarande arbetsplats?
- Vilken slags befattning har du?
- Vad är din huvudsakliga arbetsuppgift?

Psykosocial arbetsmiljö

Kan du berätta kort om den psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats?

Vilka faktorer är viktiga för just dig, för att du skall tycka att arbetsklimatet är bra?

Finns det faktorer som du anser är viktiga för den psykosociala arbetsmiljön, som du upplever fattas på din arbetsplats?

Finns det någon eller några faktorer som du tycker fungerar bra på just din arbetsplats, som är värt att lyftas fram?

Krav

Upplever du att du har tid att utföra samtliga arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid?

Kan du redogöra för vilka krav som ställs på dig i ditt arbete?

Varifrån kommer dessa krav?

Vem ställer dessa krav?

Vem kontrollerar att du uppfyller kraven?

Hur kontrolleras/följs detta upp?

I vilken utsträckning anser du att kraven på din arbetsplats motsvarar din egen förmåga?

Vad händer om du inte lyckas följa kraven?

Kontroll

Vilka möjligheter har du att påverka arbetsmängden?

Hur upplever du dina arbetsuppgifter?

Hur är arbetstempot i din befattning enligt dig?

Socialt stöd

Hur upplever du att du har personer på din arbetsplats, eller i anslutning till (kollegor, chefer etc) som du kan prata i förtroende med?

Om och när du är missnöjd med något i din arbetssituation, hur hanterar du detta?

Blir det någon skillnad?

Upplever du någon gång att verksamheten, dvs. klienter etc. påverkas av personalens arbetsklimat?

Hur hanterar du i så fall detta?

Hur hanterar arbetsledningen detta?

Brukar ni ha någon form av regelbunden återkoppling? Såsom Medarbetarsamtal, samtal i arbetsgrupperna?

I så fall – vad tycker du om dessa? Vad skulle göras annorlunda?

Kompetens

Anser du att du behöver kompetensutveckling för den befattning du har?

Inom vilka områden anser du dig själv behöva kompetensutveckling för att du

skall klara av dina arbetsuppgifter bättre än tidigare?
Hur upplever du att dina behov av kompetensutveckling blir uppfyllda?
Vad finns det för möjligheter till kompetensutveckling på din arbetsplats?
Hur upplever du din chefs inverkan på din kompetensutveckling?
Vid vilka tillfällen upplever du att din kompetens ökar?
På vilket sätt tillvaratas din kompetens på din arbetsplats?
Upplever du att du har kunskap och kompetens som du inte har möjlighet att visa i ditt dagliga arbete?
Hur lång tid uppskattar du att det tar för en nyanställd att lära sig de arbetsuppgifter du utför i din befattning och klara dessa bra?

Avslutningsvis, är det något som jag glömt fråga som du tycker är relevant att ta upp?

Uppsatsförfattare: Sophie Elb
Handledare: Linette Törnqvist
Examinator: P-O Börnfelt



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