



”Inga grupperingar, inget skitsnack, vi vet var vi har varandra!”

-en studie om socialsekreterares syn på faktorer som kan minska personalomsättningen inom barn- och ungdomsenheter

Maria Klingberg och Danijela Sredojevic

Vetenskapligt arbete 15hp

Halmstad 2016-07-01



**”Inga grupperingar, inget skitsnack, vi vet var vi har  
varandra!”**

**-en studie om socialsekreterares syn på faktorer som  
kan minska personalomsättningen inom barn- och  
ungdomsenheter**

---

Maria Klingberg

Danijela Sredojevic

2016-05-29

Akademien för hälsa och välfärd

Organisering och ledning av arbete och välfärd

Kandidatuppsats i Socialt arbete, 15 hp

Handledare: Mia Jormfeldt

## TACK

Vi vill tacka de socialsekreterare inom barn och ungdom som har ställt upp med både tid och engagemang. Ni är fundamentet till vår uppsats och utan er hade det inte varit möjligt att genomföra den.

Vi vill även tacka vår handledare Mia Jormfeldt som med sina kloka råd har fått oss att ta våra tankar ytterligare ett steg längre.

”Inga grupperingar, inget skitsnack, vi vet var vi har varandra!”

-en studie om socialsekreterares syn på faktorer som kan minska personalomsättningen inom barn- och ungdomsenheter

Maria Klingberg och Danijela Sredojevic

## **Sammanfattning**

Syftet med studien är öka kunskapen om vilka faktorer som socialsekreterare anser leder till en lägre personalomsättning inom socialtjänstens barn- och ungdomsenheter. Frågeställningarna vi utgick från är: -Vad beskriver socialsekreterarna får dem att trivas och vilja stanna kvar inom yrket i stort? Den andra frågeställningen är: -Vad beskriver socialsekreterarna får dem att trivas och vilja stanna kvar mer specifikt på den egna arbetsplatsen? Resultatet analyseras med utgångspunkt i Antonovskys teori om KASAM och Hertzbergs tvåfaktorteori. Studien är av kvalitativ art och utfördes genom semistrukturerade intervjuer med sex stycken socialsekreterare som arbetar med barn och ungdomsutredningar på socialtjänsten i Västsverige. I resultatet framkom det att de faktorer som socialsekreterarna ansåg ligga till grund för att få en lägre personalomsättning var faktorer kopplade till ledarskapet, det sociala stödet och den personliga och yrkesmässiga utvecklingen. Skillnaden som framkom i studien mellan vilka faktorer som socialsekreterarna ansåg skulle leda till en lägre personalomsättning på den egna arbetsplatsen och vad man ansåg leda till en lägre personalomsättning generellt för yrkesgruppen var att lönen var av betydelse men inte en avgörande faktor för huruvida man arbetar kvar på den egna arbetsplatsen medan den ansågs vara av en mer avgörande karaktär när det gällde att attrahera ny och behålla befintlig personal generellt.

Nyckelord:

Socialsekreterare, socialt arbete, personalomsättning, motivation

“No groupings, no bullshit, we know where we have each other!”

- a study concerning the social workers view of factors that can reduce employee turnover within the social services child- and youth welfare departments

Maria Klingberg and Danijela Sredojevic

## **Abstract**

The purpose of this study is to increase the knowledge of the factors which social workers consider leads to a lower employee turnover among the social services child- and youth welfare departments. The question from where we emanated was: - What do the social workers describe as what makes them enjoy, and want to remain within the profession as a whole? The other question was: - What do the social workers describe as what makes them enjoy, and want to remain more specifically in their work place? The results are analyzed according to Antonovsky's theory regarding KASAM and Herzberg's two factor theory. The study is of a qualitative nature and was performed through semi structured interviews with six social workers working with child- and youth investigations at the social services in the western part of Sweden. The result show that the factors that social workers think form a foundation for a lower employee turnover were factors linked to the leadership, the social support and the personal and professional development. The difference that was revealed in the study between the factors leading to lower employee turnover on the local work place compared to the general profession was that the salary had influence, but wasn't the deciding factor whether you stay at your local work place but it was considered to be of a more deciding character when it comes to attracting new, and keeping the existing employees in general.

Keywords:

Socialworkers, social work, employee turnover intention, motivation

# Innehållsförteckning

---

<b>1. Inledning .....</b>	<b>1</b>
1.1 Syfte och frågeställning .....	2
1.2 Begreppsdefinitioner .....	2
1.2.1 Barn- och ungdomsenheter .....	2
1.2.2 Personalomsättning .....	2
1.2.3 Teamwork .....	2
1.2.4 Feedback .....	3
<b>2. Koppling till socialt arbete .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Tidigare forskning och litteratur .....</b>	<b>4</b>
3.1 Chefens roll .....	4
3.2 Stödet från chefen och kollegor .....	5
<b>4 Teoretiska utgångspunkter .....</b>	<b>6</b>
4.1 KASAM – Känslan Av Sammanhang .....	6
4.2 Herzbergs tvåfaktorteori .....	7
<b>5. Metod .....</b>	<b>8</b>
5.1 Vetenskapsteoretiskt perspektiv .....	8
5.1.1 Förförståelse .....	9
5.2 Urval .....	10
5.3 Litteraturinsamling .....	11
5.4 Intervjuer .....	11
5.5 Transkribering .....	12
5.6 Analysmetod .....	12
5.7 Forskningsetiska perspektiv .....	13
5.8 Tillförlitlighet .....	14
5.9 Metoddiskussion .....	15
<b>6. Resultat .....</b>	<b>16</b>
6.1 Ledarskap .....	17
6.1.1 Sedd, hörd och bekräftad .....	17
6.1.2 Tydlighet .....	18
6.1.3 Erfarenhetsbaserat ledarskap .....	19
6.1.4 Tillgänglighet .....	19
6.2 Socialt stöd .....	20
6.2.1 Feedback .....	20
6.2.2 Stöd .....	20
6.2.3 Teamwork .....	21
6.2.4 Återhämtning .....	21
6.3 Personlig- och yrkesmässig utveckling .....	22
6.3.1 Lön .....	22
6.3.2 Utmaningar .....	23
6.3.3 Kompetensutvecklande insatser .....	23

<b>7. Analys .....</b>	<b>24</b>
Ledarskap .....	24
Socialt stöd .....	25
Personlig- och yrkesmässig utveckling.....	26
<b>8. Diskussion .....</b>	<b>27</b>
8.1 Slutsats.....	28

## **Referenser**

## **Bilagor**

- Bilaga 1: Missivbrev till enhetschefer
- Bilaga 2: Missivbrev till socialsekreterare
- Bilaga 3: Intervjuguide
- Bilaga 4: Samtyckesblankett till socialsekreterare

## 1. Inledning

Socialtjänsten står mitt i en pågående kris där sju av tio socialsekreterare inom barn- och ungdomsenheterna funderar på att söka arbete utanför socialtjänsten (Akademikerförbundet SSR 2015). I en studie gjord av forskaren Pia Tham (2006) så har 54% av socialsekreterarna arbetat på sin nuvarande arbetsplats i mindre än två år och 48% planerade att byta jobb. Utöver problemen med massuppsägningar så har man har även svårt att rekrytera ny personal till socialtjänstens barn och ungdomsavdelningar (Tham& Meagher 2008).

Socialsekreterarnas arbetsvillkor styr vilken slags kvalitet det blir på det stöd som ges till barn och unga och i dag sitter det många socialsekreterare med begränsad erfarenhet och fattar de svåraste besluten (Akademikerförbundet SSR 2015). Nästan hälften av socialsekreterarna menar att man inte klarar av att hålla varken kvaliteten eller rättssäkerheten längre (Akademikerförbundet SSR 2015) vilket är alarmerande då socialtjänsten inom barn och unga faktiskt fattar svåra beslut som kan påverka resten av livet för de barn och familjer som omfattas av insatserna. Trots detta så tycker socialsekreterarna inom barn- och ungdomsenheterna om och känner en stolthet i det arbete som de gör (Meagher & Tham 2008).

Med detta i beaktande och efter tre års studier på högskolan där socialtjänsten och socialsekreterarnas roll ofta nämndes när det kom till socialt arbete inom välfärdssektorn, så valdes därför den höga ”personalomsättningen” inom socialtjänstens barn- och ungdomsenheter som fokusområde. Tidigare forskning inom området har haft en tendens att fokusera på de negativa faktorerna som oftast bidrar till att socialsekreterare inom barn- och ungdom säger upp sig från sitt arbete med stress som vanligaste faktorn. Massmedia har i sin tur belyst den negativa stressen och ohälsan på arbetsplatser runtom i Sverige istället för att fokusera på de åtgärder som faktiskt utförs på arbetsplatser för att minska sjukfrånvaron och i sin tur även personalomsättningen (Angelöw 2002). Här menar Angelöw (2002) att människor kan uppleva en negativ framtidstro som följd och bli uppgivna då inga framgångsrika lösningar uppmärksammas. Därför anser vi att mer utrymme och information behövs när det kommer till vad socialsekreterarna inom barn- och ungdomsenheter själva anser skulle kunna vara faktorer som bidrar till en lägre personalomsättning inom yrket. Anledningen till att vi valt personalomsättningen som fokusområde handlar just om socialsekreterarnas egna perspektiv. Varför inte låta de som arbetar inom yrket själva få beskriva vad de anser är nyckeln till en lägre personalomsättning?

Vi vill i studien få en fördjupad förståelse för vad som får socialsekreterare inom barn- och ungdomsenheter att trivas och stanna kvar inom arbetet och inte resultera i uppsägning. På detta vis önskar vi att detta kan bidra med en ökad förståelse om hur kompetent och erfaren personal kan behållas och stanna kvar inom yrket (Nygren 2009).



## 1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att få en fördjupad förståelse för vad som får socialsekreterare inom socialtjänstens barn- och ungdomsenheter att trivas på sin arbetsplats och stanna kvar inom yrket.

De frågeställningar vi utgår från är:

- Vad beskriver socialsekreterarna får dem att trivas och vilja stanna kvar inom yrket i stort?
- Vad beskriver socialsekreterarna får dem att trivas och vilja stanna kvar mer specifikt på den egna arbetsplatsen?

## 1.2 Begreppsdefinitioner

I detta avsnitt redogörs för hur vi använder begreppen barn- och ungdomsenheter, personalomsättning, teamwork och feedback i vår studie. Dessa begrepp tas upp flertalet gånger i uppsatsen och det är således anledningen till att de definieras. Men även för att begreppen kan vara svårtydda och betyda flera saker.

### 1.2.1 Barn- och ungdomsenheter

Inom socialtjänsten så har man i olika kommuner valt att ha olika namn för de socionomer som arbetar med barn och ungdomar. I uppsatsen benämns den här gruppen som socialsekreterare inom socialtjänstens barn- och ungdomsenhet. Socialsekreterare arbetar med myndighetsutövning som är ett begrepp som innebär beslut eller andra åtgärder som ytterst är uttryck för samhällets maktbefogenheter i förhållande till invånarna i Sverige. Specifikt för dessa socialsekreterare är att de arbetar med barn- och ungdomsutredningar inom Lagen om vård av unga- LVU (SFS 1990:52) och Socialtjänstlagen- SoL (SFS 2001:453).

### 1.2.2 Personalomsättning

Med personalomsättning avser uppsatsen den omfattning av personal som under en period byts ut på socialtjänstens barn- och ungdomsavdelningar, genom egna uppsägningar. I detta inkluderas även den del av personalen som har en intention att sluta på sin arbetsplats i begreppet.

### 1.2.3 Teamwork

Med teamwork syftar uppsatsen på en dynamisk process/samarbete mellan socialsekreterarna där man kompletterar varandras kunskaper och hjälper varandra att nå det gemensamma målet. Ett lagarbete eller ett samarbete mellan två eller flera personer som arbetar ihop.

### 1.2.4 Feedback

Med begreppet feedback syftar uppsatsen på återkoppling i arbetsrelaterade frågor och som process medarbetare och chefer emellan.

## 2. Koppling till socialt arbete

Socialt arbete är ett brett begrepp i världen och även i Sverige men brukar tolkas som en inriktning mot det som kallas sociala problem och villkoren för dessa problem (Nygren 2009). Jönsson (2008) anser att socialt arbete innebär arbete med sociala problem och för att kunna studera ämnet så bör en förståelse och kunskap om sociala problem existera. Forskning i socialt arbete görs med en önskan om att forskningen skall generera förbättringar inom organiseringen av det sociala arbetet som t.ex. studier om socialsekreterare som yrkesgrupp (Nygren 2009). Men även en beskrivning av problem och förklaringar som genererar förbättringar för människor.

Vi som utför studien studerar inom akademien för hälsa och välfärd vid högskolan i Halmstad är genom vår utbildning anknutna till en institution som bedriver forskning inom socialt arbete och därmed blir vår studie mer naturlig och väsentlig för forskningsfältet vilket även styrks av Nygren (2009). Socialt arbete som forskningsområde domineras av flera inriktningar och två av dessa kallas för professionsfrågor och organisationsfrågor vilket kan kopplas till vår studie i helhet när det kommer till faktorer som sänker personalomsättningen inom socialtjänstens barn- och ungdomsenheter (Nygren 2009). Professionsfrågan är förenad med studien då det handlar om socialsekreterare som yrkesgrupp och arbetet med olika insatser i klientarbetet med fokus på sociala problem. Organisationsfrågan är således också förenad med studien genom att socialtjänsten är en statlig myndighet, med socialt arbete som huvudsak, som står inför problemet med en hög personalomsättning och bristen på kunskap i hur de ska behålla sina medarbetare inom organisationen. Studien skildrar problemområden inom socialt arbete vilka vi som blivande socialarbetare har ett ansvar för i och med valet av akademisk utbildning. Internationellt kallas detta för det sociala arbetets praktik (Nygren 2009).

En stor del av den tidigare forskningen fokuserar och belyser faktorer som får socialsekreterare att säga upp sig från sina tjänster inom socialtjänsternas barn- och ungdomsenheter i Sverige och detta var en av anledningarna till att vi valde att belysa de mer positiva faktorerna som kan få yrkesgruppen att stanna kvar och trivas på sina arbetsplatser. På så sätt är studien relevant för socialt arbete då vi kan se ett problem med utövändet av socialt arbete på både klient- och organisationsnivå om socialarbetarna inte väljer att arbeta kvar. Rättssäkerheten kan komma att stå på spel och riskeras då insatserna från socialtjänsten kvarstår och utan kompetent och erfaren personal på området kan man tänka sig omfattande följder för klienter som är beroende av socialtjänstens insats, stöttning och hjälp.

Enlig Nygren (2009) bör man beakta flertalet ställningstaganden gällande hur man ser på den kunskap och det resultat som forskning åstadkommer. I den här studien kan man se

på kunskapen som ett redskap och en förståelse som man skulle kunna tillämpa inom socialtjänstens barn och ungdomsenheter i Sverige.

### 3. Tidigare forskning och litteratur

I detta avsnitt presenteras den litteratur och den forskning som vi har valt att utgå ifrån i vår studie. Artiklarna är utvalda ur databaserna för socialt arbete så som Social Service Abstract och Summon.

#### 3.1 Chefens roll

Anledningen till den höga personalomsättningen bland socialsekreterare idag härleds oftast till stressrelaterade faktorer som många chefer inte riktigt har kunskap om att motverka. Kindenberg och Wallin (2000) beskriver vikten av personalvård för stressade medarbetare så som massage och avslappningsövningar. I flera fall så räcker inte detta till i arbetet med att få personalen att må bra och trivas på sin arbetsplats, utan det krävs mer genomgripande förändringar. Författarna menar i boken att ohälsan, som i de flesta fall grundas i stress på arbetsplatser runtom i Sverige skulle kunna förebyggas och motarbetas genom att man påverkar arbetets organisation och ledning. Generellt tar författarna upp temat om hur viktig chefens roll är för ett företag eller organisation och hur dessa chefer kan förebygga och motarbeta den negativa stressen på arbetsplatsen. I boken berättar flera chefer om hur de arbetar för ett gott och nyskapande klimat på arbetsplatsen.

Liknande resultat visar Tham (2006) upp i sin vetenskapliga artikel att den största faktorn som påverkar huruvida socialsekreterarna inom barn och ungdom stannar kvar på sin arbetsplats eller inte är just ledarskapet inom organisationen. Tham (2006) menar vidare att en annan viktig faktor handlar om i vilken omfattning som socialsekreterarna blir belönade för att de har utfört ett bra arbete, att de känner att de blir väl omhändertagna på sin arbetsplats och att ledningen är intresserade och bryr sig om socialsekreterarnas hälsa och välmående. Artikeln tar upp faktorer som tydliggör vikten av ledarskapets roll när det kommer till huruvida socialsekreterarna vill arbeta kvar på sin arbetsplats och belyser de psykosociala faktorernas inverkan på välmåendet vilket gör den relevant och användbar i vår studie.

Att psykosociala faktorer påverkar välmåendet och välbefinnandet på arbetsplatsen är något som Kindenberg och Wallin (2000) ytterligare tar upp i sin bok och menar att det är bland annat dessa faktorer som får kvalificerad personal att stanna kvar. Dilemmat nämns också med de hål som den offentliga sektorn står inför när det kommer till att rekrytera och behålla högutbildad personal. Vidare i ett annat kapitel skriver författarna om orsaken till den höga stressrelaterade ohälsan på arbetsplatser i Sverige och benämner här en rad olika faktorer som leder till det. Däremot talar författarna även om en rad positiva faktorer som leder till att personalen blir aktiv, stimuleras och vidare utvecklas (Kindenberg & Wallin 2000). Med tanke på att samsynen mellan Kindenberg och Wallin (2000) och Tham (2006) är påtaglig så blir deras resultat intressanta för denna studie.

## 3.2 Stödet från chefen och kollegor

För att behålla sina medarbetare och på så sätt minska personalomsättningen krävs att man skapar och bibehåller en attraktiv och välfungerande arbetsplats som är hälsosam för medarbetaren. Genom ett stödjande och uppmuntrande ledarskap där chefen tar sig tid för medarbetarna, visar sin uppskattning, ger feedback och informerar om vad som händer bidrar man till att medarbetarna får en mer positiv syn på sitt arbete och skapar en arbetsglädje och motivation. Detta beskriver Angelöw (2002) som olika individuella, grupporienterade och organisatoriska strategier som kan genomföras för att skapa friskare arbetsplatser.

Att arbeta inom socialtjänsten är både ovanligt krävande med en hög arbetsbelastning och komplexa arbetsuppgifter och för att medarbetarna ska orka med arbetet och vilja stanna kvar på sin arbetsplats är möjligheten till återhämtning en central del i det hälsofrämjande arbetet men även för trivseln. Återhämtning är en viktig faktor vilket Angelöw (2002) belyser olika strategier för hur just det kan genomföras. Den höga arbetsbelastningen och det komplexa arbetet som man genomför inom socialtjänsten styrks av Meagher och Tham(2008) som tar upp svårigheterna med att rekrytera och behålla personalen inom socialtjänstens barn och unga och man jämför situationen mellan socialsekreterarna inom barn och ungdom med de som arbetar inom andra professionella yrken inom den offentliga sektorn där de har liknande personalomsättningsproblematik. Författarna kom fram till att arbeta inom socialt arbete var ovanligt krävande jämförelsevis. Detta innefattade både arbetsbelastning och komplexiteten i de arbetsuppgifter som socialsekreterarna utförde och det framkom att arbetet ställde höga krav på kvaliteten i ledarskapet. Socialarbetarna ville att arbetsgivaren skulle ge dem mer stöd, erkännande och uppskattning i det arbete som de utförde.

Stödet i från ledaren kan uttryckas i att medarbetaren får möjlighet och en känsla av att vara delaktiga i det som händer och det som påverkar deras arbete vilket Angelöw (2002) menar då han påvisar vikten av att ha en konstruktiv ledare som tillåter att medarbetarna är delaktiga och har inflytande på ledaren vilket påverkar arbetsmiljön. Angelöw (2002) tar upp ett slags delaktigt ledarskap som författaren menar främjar hälsan och trivseln hos sin personal.

Chefens och kollegornas betydelse för socialsekreterares välmående lyfts av Hamama (2012) som i sin studie av 126 socialsekreterare som arbetade med barn kom fram till att både chefens och kollegornas stöd i hög grad bidrog till att förklara skillnaderna i utbrändhet.

Tham (2006) kom fram till att socialarbetarna ville att arbetsgivaren skulle ge dem mer stöd, erkännande och uppskattning i det arbete som de utförde vilket var begrepp som återkom vid de intervjuer som vi genomförde. Detta stöds av Angelöw (2002) som menar att en ledare som ger sin personal uppskattning och uppmuntring leder till många positiva effekter så som att känslan av att bli bekräftad hos personalen ökar och detta skapar motivation.

För att känna stöd från sin chef och från sina kollegor så är vikten stor av att främja engagemanget i yrket och sammanhållningen bland personalen med arbetsglädje som drivkraft. Angelöw (2002) beskriver hur mångfalden bland personalen är en viktig del i arbetet kring att öka trivseln på arbetsplatsen men också att medarbetare ska kunna vara sig själva och se det positiva i sina kollegors olikheter. Man menar att det finns en rad olika faktorer som har en positiv inverkan på lagarbetet som i vår studies fall kan knytas an till socialsekreterarna. Att hjälpas åt och stötta varandra i arbetet kollegor emellan är således en framgångsfaktor för att få ett välfungerande samarbete men framför allt för medarbetares välbefinnande (Angelöw 2002).

## 4 Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt presenteras de teoretiska utgångspunkter som används i studien.

### 4.1 KASAM – Känslan Av Sammanhang

Aaron Antonovsky's (2005) teori om KASAM handlar om varför människor hanterar motgångar, konflikter, krav och andra problem på olika sätt. Vad är det som gör att vissa människor klarar av svåra påfrestningar på olika sätt där vissa stärks och växer som person av en svår händelse medan andra blir sjuka? Antonovsky menade att människans motståndskraft i svåra situationer beror på i vilken utsträckning som man upplever sin tillvaro som meningsfull, hanterbar och begriplig. Ur detta föddes begreppet KASAM.

Antonovsky's (2005) teori om KASAM är uppdelad i tre delar, hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet. Med begreppet hanterbarhet menar Antonovsky (2005) att den enskilde upplever sig ha resurser för att hantera motgångar. Han menar att de människor som känner att de kan hantera livet har en större motståndskraft mot ohälsa.

Begriplighet syftar till i vilken grad man upplever det som sker som förnuftsmässigt gripbart, ordnat, sammanhängande, strukturerat och tydligt till skillnad från att man upplever att det som sker är kaotiskt, oordnat, slumpmässigt, något som bara sker och att det är oförklarligt.

Hanterbarhet, handlar om hur man möter livets utmaningar och skeenden och hur man handskas med dessa. Om man känner att man har en hög nivå av hanterbarhet så ser man på svåra händelser som något som alla måste gå igenom i olika omfattning och att allt kommer att ordna sig på något sätt till slut. Man känner inte att livet är orättvist och att man är ett offer för omständigheterna. Man ser på svårigheter som utmaningar som ger erfarenhet.

Meningsfullhet, är den del som Antonovsky (2005) betecknar som motivationskomponenten i KASAM. Den här delen handlar om i vilken grad man som

människa känner att livet har en känslomässig innebörd och om man känner att det finns saker i livet som är värda att investera i och lägga tid och kraft på fastän det är jobbigt. De som har en hög grad av KASAM kände att det fanns områden i deras liv som de kände var viktiga och där de kände ett engagemang. En person med hög grad av KASAM kände att dessa områden hade varit värda att investera och engagera sig i. Dessa personer konfronterade svåra livshändelser med inställningen att hitta en mening i och ta sig igenom utmaningen på ett så bra sätt som möjligt. Antonovsky (2005) menar att allt inte behöver vara begripligt, hanterbart och meningsfullt för att den enskilde individen ska ha en hög KASAM utan gränsdragningen är flytande och individuell i sin karaktär. Det som är avgörande är om individen själv anser att det är en livsfaktor som är viktig.

Genom att använda oss av teorin om KASAM så ville vi få en förståelse kring de faktorer som gör att socialsekreterarna inom barn och ungdom begriper, hanterar och skapar meningsfullhet i sin arbetsroll och på så sätt skapar en känsla av sammanhang vilket i sin tur skulle kunna bidra till att de trivs och vill stanna kvar på sin arbetsplats.

En kritik till KASAM som begrepp kan utläsas i en avhandling som ifrågasätter vad KASAM egentligen betyder för människans liv och skrevs av en forskare vid Umeås universitet vid namn Berit Nilsson (2002). Hon ifrågasätter i sin avhandling om KASAM mäter ett tillstånd eller ett förhållningssätt hos en människa (Nilsson 2002) och där anser vi i vår studie att KASAM mäter ett tillstånd snarare än ett förhållningssätt då tillstånd är något som är föränderligt.

## 4.2 Herzbergs tvåfaktorteori

I Herzbergs tvåfaktorteori påverkas människor genom inre och yttre faktorer. De inre faktorerna syftar till de motivationsfaktorer som man behöver säkerställa för att personalen ska bli motiverade och genom detta prestera bättre. De yttre faktorerna syftar på underhållsfaktorer som behöver finnas för att personalen inte ska vara missbelåten. De påverkar således inte motivationen men vid avsaknad av dessa skapas ett missnöje. Med andra ord är inte de faktorer som leder till trivsel detsamma som de faktorer som ger vantrivsel. Herzberg menar att trivselbegreppet är tvådimensionellt, detta är grunden till Herzbergs tvåfaktorteori (Abrahamsson & Andersen 2005). Herzbergs tvåfaktorteori är intressant för vår studie då han tar upp faktorer som påverkar trivseln på arbetsplatsen.

Exempel på underhållsfaktorer kan vara de arbetsvillkor som finns på arbetsplatsen, hur väl cheferna fungerar, lönesituationen på företaget, vad man har för riktlinjer på företaget och hur den administrativa delen ser ut.

Exempel på motivationsfaktorer är den prestation som man utför på arbetet och om man får ett erkännande utifrån denna prestation. Andra motivationsfaktorer kan vara om man anser att man har ett intressant arbete och om man kan växa i sitt arbete genom att bli befördrad till att arbeta med mer utmanande arbetsuppgifter. Herzberg menade att

om man kombinerar motivationsfaktorerna med underhållsfaktorerna så kan det leda till olika scenarion.

- Hög underhållsfaktor och en hög motivationsfaktor leder till den ultimata arbetssituationen där medarbetarna känner sig motiverade och där det finns få saker som man anser vara negativt på arbetsplatsen.
- Hög underhållsfaktor och en låg motivationsfaktor leder till att medarbetarna inte vantrivs på arbetsplatsen men de känner sig inte heller så motiverade.
- Låg underhållsfaktor och en hög motivationsfaktor leder till att det finns mycket som medarbetarna anser vara negativt men att de samtidigt blir motiverade på arbetsplatsen.
- Låg underhållsfaktor och en låg motivationsfaktor leder till att man på arbetsplatsen både har mycket att klaga på och känner sig omotiverade.

I sin teori menar Herzberg att trivsel på arbetsplatsen först och främst är knutet till arbetsuppgifternas karaktär medan vantrivsel hänger samman med arbetsmiljö och hur de anställda behandlas (Jacobsen & Thorsvik 2008). Med andra ord så är motivationsfaktorer kopplade till trivsel och underhållsfaktorer kopplade till vantrivsel.

En kritik mot Herzbergs tvåfaktorteori som det har rådit debatt kring är huruvida lön verkar motiverande eller inte. En annan kritik har också varit att Herzberg inte har tagit hänsyn till individuella skillnader ifråga om vad som leder till ökad trivsel. Herzbergs teori antar att alla människor är lika (Abrahamsson & Andersen 2005).

## 5. Metod

I denna studie valde vi att genomföra en kvalitativ forskningsmetod då tyngdpunkten i en sådan metod enligt Bryman (2011) snarare ligger på det som uttrycks och upplevs av respondenterna än på kvantifierbar data. Metoden vi använde oss av var semistrukturerade intervjuer. Att valet hamnade på just semistrukturerade intervjuer berodde på att respondenterna själva kunde styra och framställa svaren på sina egna sätt. Via semistrukturerade intervjuer kunde följdfrågor ställas beroende på vilka svar som respondenterna gav. Genom denna flexibilitet och anpassning som semistrukturerade intervjuer och följdfrågor ger, menar Bryman (2011) att det finns utrymme för respondenten att ta upp viktiga ämne som annars kanske inte hade uppmärksammats.

### 5.1 Vetenskapsteoretiskt perspektiv

Denna studie utgår från en hermeneutisk ansats. Detta för att det är en rik forskningstradition när det kommer till tolkning och förståelse av t.ex. texter och handlingar (Sohlberg & Sohlberg 2013). Den hermeneutiska cirkeln syftar på den tolkning som efterhand växer fram mellan någons förförståelse och de nya erfarenheter som man anskaffar sig. Med de nya erfarenheterna får man en ny förförståelse vilket i sin tur blir till en förförståelse i nästkommande tolkning. Detta kan beskrivas som en

cirkelformad process där förförståelsen hela tiden utvecklas med nya erfarenheter (Sohlberg & Sohlberg 2013). Hermeneutiken är relevant för studien då datan är byggd på samtal genom semistrukturerade intervjuer. Sohlberg och Sohlberg (2013) menar att tolkningen av det som framkommer kan ses induktivt då den utvecklas från datainsamlingen. Vidare har tolkningen kontrollerats genom återkoppling med intervjupersonerna där vi i intervjuerna ställt följdfrågor eller ställt om frågan så att vi bekräftar att vi tolkat svaret på det sätt som respondenterna avsåg. På så sätt tolkas den transkriberade intervjun förutsättningslöst och oberoende av vår förförståelse i fenomenet (Sohlberg & Sohlberg 2013). Därmed är det viktigt att vi i vår roll som studenter är medvetna om vår förförståelse då detta blir en utgångspunkt för tolkningar. Den hermeneutiska cirkeln går ut på att vi i vårt fall måste förstå och tolka de enskilda intervjupersonerna för att uppnå en samlad kunskap. Denna kunskap ska i slutändan ge en beskrivning och tolkning av data och på sätt leda till förändringar av handlingar och tillvägagångssätt för t.ex. enhetschefer inom socialtjänsten som lider av en hög personalomsättning bland socialsekreterare (Watt, Boolsen 2007).

### **5.1.1 Förförståelse**

Inom hermeneutiken är förförståelse ett centralt begrepp och den grundläggande uppfattningen går ut på att vi aldrig möter världen förutsättningslöst och att vi är beroende av våra förutsättningar och alltid förstår något på ett visst sätt. Allting handlar om hur vi tolkar och uppfattar olika saker och företeelser. Våra värderingar ligger ofta till grund för påverkan av vår förförståelse. I studien använder vi oss själva som redskap genom att det är vi som intervjuar, tolkar och kodar data och detta påverkas av vår förförståelse. Som tredjeårsstudenter inom socialt arbete bär vi med oss olika teorier och perspektiv men även en förförståelse kring ämnet vi studerar. Detta då vi anser att det pratas för lite om de positiva faktorer som får socialsekreterare att faktiskt stanna kvar på sin arbetsplats och istället finns det en hel del studier om de negativa faktorer som leder till en hög personalomsättning. Vi båda studenter arbetar idag som socialsekreterare inom andra enheter än barn- och ungdomsenheter men bär med oss en förförståelse kring ämnet och detta kan påverka studien och frågeställning då vi anser oss ha en inblick i det från insidan. Det gemensamma för oss två studenter och författare till denna studie är att vi båda anser att det är viktigt att lyfta fram de positiva faktorer som får socialsekreterare att trivas och vara kvar på sina arbetsplatser för vi anser och utgår från att tidigare studier i majoritet fokuserat på de negativa faktorerna och media har en tendens att belysa den höga personalomsättningen och de negativa faktorerna till det. Vår kunskap och erfarenhet inom området menar Watt, Boolsen (2007) kan ses som både en källa till insikt men även en grund till feltolkningar om vår förförståelse inom ämnet påverkar studien. Vi har således på ett så medvetet och införstått sätt som möjligt försökt att begrunda vår förförståelse och dess inverkan under hela studiens gång genom att inte låta vår förförståelse påverka studien genom att t.ex. lägga egna värderingar i frågorna och följdfrågorna under intervjuernas gång. Likaså under transkriberingen och analysen av data så valde vi att inte att belysa det vi ansåg var av vikt utan endast det som uppvisade ett tydligt mönster i svaren.



## 5.2 Urval

Som första steg kontaktades enhetschefer inom barn och unga på tolv stycken socialtjänster runt om i västra Sverige, via mail där vi framställde en önskan att enhetscheferna skulle fråga socialsekreterarna om de var intresserade av att medverka i en intervju. Detta utfördes genom ett missivbrev riktat enbart till enhetscheferna (Bilaga 1). I denna första kontakt presenterade vi oss och vår utbildning samt syftet med uppsatsen. Det framgick att vi hade en önskan om att få komma till organisationen för att presentera oss och vår studie, med förhoppningen att socialsekreterarna skulle vilja medverka som respondenter. Detta behövdes aldrig då två avdelningar bokade in oss direkt genom att enhetscheferna efter att ha tillfrågat socialsekreterarna på APT möten hade fått tre stycken socialsekreterare per avdelning som ville delta vid intervjuerna. Av de tolv avdelningar inom socialtjänstens barn- och ungdomsenhet som tillfrågades för att delta i studien så tackade två avdelningar ja, tre enhetschefer svarade att de skulle återkomma vilket inte skedde, tre enhetschefer besvarade inte mailet och resterande fyra tackade direkt nej till att delta i studien och hänvisade till tidsbrist.

Vi använde oss av de respondenter som fanns tillgängliga för tillfället och som ville ställa upp. Detta kallar Bryman (2011) för ett bekvämlighetsurval. I urvalet valde vi att intervjua de socialsekreterare som arbetar med barn och unga. Med tanke på bekvämlighetsurvalet så kunde vi inte påverka könsfördelningen då vi använde oss av de respondenter som ville delta. I vårt fall resulterade det i fem kvinnor och en man. Då detta är ett kvinnodominerat yrke så blir det svårt att ta hänsyn till en jämn könsfördelning och var därmed något som vi inte beaktade i studien. På de avdelningar där intresse visades av enhetschefer så vidarebefordrade respektive chef de socialsekreterares mailadresser som önskade delta i studien. Vårt mål var att uppnå mättnad och genom sex stycken genomförda intervjuer med socialsekreterare var detta uppnått då inget nytt av vikt framkom och mönster i svaren var påtagliga.

En första kontakt med respektive socialsekreterare skedde via mail där vi presenterade oss, vår utbildning och syftet med vår studie. Vi informerade att vi skulle dela ut samtyckesblanketter (Bilaga 4) där socialsekreteraren kunde läsa om sina rättigheter och att vi önskade spela in intervjun. Vi informerade socialsekreterarna om att alla uppgifter kring deltagandet i studien skulle behandlas konfidentiellt och att materialet endast kommer att vara tillgängligt för oss studenter och vår handledare. Alla sex socialsekreterare skrev på samtyckesblanketten och godkände. Vidare kommunicerades att namn på respondenterna och vilket socialkontor och kommun som hade deltagit i studien skulle fingeras i uppsatsen så att inte någon enskild person, socialkontor eller kommun skulle kunna identifieras av utomstående och att resultatet i från studien endast skulle komma att användas i forskningsändamål. Vi informerade även om att uppsatsen, efter godkännande från Högskolan i Halmstad skulle komma att publiceras och vara tillgänglig för allmänheten på DIVA portalen vilket är en offentlig databas på Högskolan i Halmstads hemsida på internet.

Vi valde att redan i det inledande mailet till respondenterna ta med den information som sedermera skulle komma att lämnas i missivbrevet (Bilaga 2) vid intervjun för att deltagarna på så sätt ska vara medvetna om vad de väljer att delta i och för att på så sätt undvika avhopp under studiens gång. Avslutningsvis önskade vi att respondenterna skulle avsätta en timme för intervju och att intervjun skulle ske på deras respektive kontor. Efter mailkorrespondens med respondenterna så bokades tider för intervju.

### 5.3 Litteraturinsamling

Vi sökte efter tidigare forskning och litteratur inom området personalomsättning bland socialsekreterare. Sökningen har skett via Högskolan i Halmstads hemsida genom sökmotorer på bibliotekets hemsida och Varbergs stadsbibliotek. Via Varbergs bibliotek och behjälplig personal har vi kunnat söka och hitta relevanta böcker för vår studie. På Högskolan i Halmstads hemsida använde vi oss av sökmotorn Summon. Via Summon sökte vi efter relevant tidigare forskning med sökord på engelska: work conditions, social service, social worker, sweden, health, welfare och stress. Utöver detta har vi även använt oss av relevant kurslitteratur som vi haft under vår utbildning.

### 5.4 Intervjuer

Vi valde att använda oss av semistrukturerade intervjuer för att samla ihop data till studien. Valet föll på den semistrukturerade intervjumodellen då respondenterna på detta sätt får en möjlighet att fritt få utveckla svaren då vi använder intervjuguiden som en utgångspunkt snarare än som ett fast frågeformulär. Med denna metod fanns det en möjlighet att även ställa kompletterande följdfrågor beroende på vilka svar respondenten gav. Detta menar Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011) ger intervjuprocessen en större flexibilitet och svaren får en större bredd. Flexibiliteten lämnade även utrymme för respondenten att ta upp aspekter som de ansåg vara viktiga och som vi tidigare inte hade reflekterat över. Ytterligare en fördel som gjorde att valet föll på den semistrukturerade intervjumodellen var att vi var två personer som enskilt intervjuade tre respondenter var för att spara tid och genom att vi hade samma utgångspunkt i frågan intervjuguiden så kunde vi som Bryman (2011) menar säkerställa en viss jämförbarhet i intervjuandet. Vi valde bort att använda oss av en helt ostrukturerad intervjuguide då vi i det fallet hade kunnat riskera att inte få svar på vår frågeställning.

Den semistrukturerade intervjuguiden som vi har utgått ifrån består av allmänna bakgrundsfrågor så som respondenternas namn, ålder och hur länge de har arbetat inom professionen. Efter det så delades intervjufrågorna upp i kategorierna; dåtid, nutid och framtid där frågeställningarna i varje kategori var ställda så att respondentens subjektiva upplevelse skulle framkomma. Den semistrukturerade intervjumodellen öppnar enligt Bryman (2011) för att respondenten ska kunna utveckla svaren och ta med de delar som man anser är viktiga. I de fall som utveckling av respondenternas resonemang krävdes alternativt för att undvika korta svar så använde vi oss av bland annat de följdfrågorna som anges i intervjuguiden (Bilaga 3).

För att förbereda oss inför intervjuerna så memorerades frågorna och pilotintervjuer gjordes med varandra. Under pilotintervjuerna fick vi möjlighet att både bli säkrare i vår roll och använda oss av utvecklande följdfrågor vilket även stöds av Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011) resonemang kring pilotintervjuer.

I respektive kommun intervjuades tre stycken respondenter vardera och dessa delades upp mellan oss studenter efter tid och förmåga att närvara. Det resulterade i att vi intervjuade tre stycken var på egen hand för att minimera tidsåtgången. På ett av socialkontoren genomfördes de tre intervjuerna på respektive socialsekreterares kontor medan man på det andra socialkontoret genomförde intervjuerna i en lokal som var avsett för klientmöten. Vid varje intervju delades ett missivbrev ut vilket går att återfinna i bilagorna (Bilaga 2). Efter att varje deltagare hade läst igenom missivbrevet som upprepade den information som tidigare hade kommunicerats via mail så fick de skriva under att de samtyckte till missivbrevets innehåll genom en samtyckesblankett (Bilaga 4). Alla sex respondenter samtyckte och godkände genom sin underskrift. Intervjuerna spelades in genom en inspelningsfunktion på telefonen som vi hade med oss och överlag gick intervjuerna bra. Dock har det funnits en svårighet att få samtalet i intervjun att handla om just de positiva faktorerna som bidrar till trivsel på arbetsplatsen. Flera respondenter tenderade att falla in på de negativa faktorerna kopplat till deras arbete. Intervjuerna pågick i ca en timme vardera.

## 5.5 Transkribering

Den transkriberade intervjun kan ses som data i form av text och är grunden för vår insamling av kunskap och vetande (Watt Boolsen 2007). Under hela processen så arbetade vi systematiskt med datainsamlingen och underlaget. Watt, Boolsen (2007) menar att detta görs genom målinriktade val och bortval under hela processen. Alla intervjuer spelades in på telefonen med respondenternas godkännande och användes som underlag för transkriberingen. Transkriberingen gjordes av den person som hade genomfört respektive intervju. Ahrne och Eriksson-Zetterquist (2011) menar att den som genomför intervjun även kan inleda tolkningsarbetet då den känner sitt material bäst och på så sätt lättare kan uttolka vad respondenten menar. Det transkriberade materialet innefattade mellan 7-10 sidor per intervju och vi valde att transkribera det som sas i sin helhet. Dock anonymiserade vi i de fall där man pekade ut en person och justerade texten i de fall där den behövde bli mer läsvänlig och för att framställa respondenterna på ett rättvist sätt. Detta genom att bland annat stryka namn som kunde nämnas, byta ut diverse slangord och inte skriva ut suckar och pauser.

## 5.6 Analysmetod

Det finns vissa steg i förhållningssättet till datamaterialet och som nämnts tidigare förhåller vi oss till ett induktivt förhållningssätt som går ut på att identifiera teman vilka baseras på vad som framkommer i intervjuerna (Denscombe 2009). Utifrån det induktiva

förhållningssättet i analysens gång så sökte vi efter relevanta teoretiska förankringar som passade. De första stegen går ut på att lyssna igenom intervjuerna noggrant och transkribera dem som förklaras i tidigare avsnitt. Därefter letade vi efter samband i texten. Kvale och Brinkmann (2014) menar att likheter och olikheter i data på sätt kan framkomma så att återkommande mönster kan belysas. För att få en struktur så placerade vi in dessa återkommande ord och meningar i teman som var relevanta. När detta var utfört fortsatte vi i enlighet med Kvale och Brinkmanns (2014) tankar angående meningskodning som innebär att vi använder oss av nyckelord/faktorer för att på så sätt kunna knyta ihop till en text. Därefter menar Kvale och Brinkmann (2014) att man ska bryta ner, begreppsliggöra och tematisera data på ett induktivt sätt där teman kan utvecklas från datainsamlingen. De relevanta teman som ingår i vår studie kunde vi relativt snabbt belysa då större delen av svaren från alla informanter lutade åt liknande koder då likheterna var överrepresenterade gentemot skillnaderna. De teman vi urskiljer var återkommande i alla sex intervjuerna och pekar på att just den idén delas av en grupp socialsekreterare. I analysens gång försökte vi åskådliggöra respondenternas svar genom att använda oss av relevanta citat. Dessa citat presenteras i resultatet och analysavsnitten.

## 5.7 Forskningsetiska perspektiv

Valet av respondenter i intervjustudien faller på socialsekreterare inom socialtjänstens barn – och ungdomsenheter, vilket innebär att denna grupp människor är akademiskt utbildade inom socialt arbete eller liknande. Detta i sin tur skulle kunna innebära att det finns en förståelse för forskningen inom akademien och dess innebörd. Nygren (2009) belyser forskarens hemmablindhet när det kommer till behovet av att informera och förklara för respondenterna vad forskningen innebär och vad deltagandet innebär. I detta fall är respondenterna i och med sin akademiska utbildning redan införstådda i detta vilket underlättar i vår studie. Däremot var det viktigt att vi på ett tydligt sätt förklarade vår studies syfte i enlighet med Wikström (2009) som menar att man på detta sätt minimerar risken att de tillfrågade tackar ja innan syfte, medverkans innebörd och konsekvenser är klarlagda. Vi utgick från fyra forskningsetiska principer som fungerade som en vägledning inför intervjuerna. Den första principen vi utgick ifrån var informationskravet där vi informerade eventuella deltagare om syftet med studien och frivilligheten att medverka men även rätten att avbryta sin medverkan när som helst. Här påtalade vi att deras svar kommer användas till vår studie och inget annat. Samtyckeskravet innebär att få ett samtycke från deltagarna och att de själva bestämmer över sin medverkan (Wikström 2009). Konfidentialitetskravet går ut på att alla uppgifter om respondenterna, deras deltagande och personuppgifter behandlas konfidentiellt. Alla inspelningar kommer att raderas efter att studien har blivit godkänd och publicerad då nyttjandekravet innebär att när studien är färdig så kasseras transkriberingen då det inte kommer att användas i vidare studier (Vetenskapsrådet 2011). Vi påtalade även anonymiseringen vid deltagandet i studien vilket innebär att länken mellan respondenternas svar och en bestämd person avlägsnas så att ingen obehörig eller vi kan återupprätta den (Vetenskapsrådet 2011). Det vi som studenter lade tyngden på vid

mötet med socialsekreterarna var att vara helt ärliga med studiens syfte och anledningen till att vi valde att studera just detta ämne. Detta menar Wikström (2009) är viktigt för att för att deltagarna ska känna tillit och välvilja men även för att de skulle vara helt införstådda med vad de samtyckte till.

## 5.8 Tillförlitlighet

Reliabilitet och validitet är bland de viktigaste kriterierna i samhällsvetenskaplig forskning när det kommer till att få en bild av kvaliteten i en studie (Bryman 2011). Dock har det diskuterats hur relevanta dessa kriterier är för just kvalitativ forskning då framför allt validitet endast verkar rymma indikationer som rör mätning av variabler och om de slutsatser en studie genererat hänger ihop eller inte och kan generaliseras till en annan social miljö eller situation. Med tanke på att denna kvalitativa studie utgår och har sin grund i sex stycken intervjuer så söker vi efter en djupare förståelse för vad som får en grupp socialsekreterare inom barn- och ungdomsenheter att trivas på arbetsplatsen och inte efter att generalisera resultatet.

Eftersom mätning i regel inte har någon betydelse för kvalitativa undersökningar utan passar bättre in på kvantitativa så valde vi att förhålla vår studie till ett grundläggande kriterium för just kvalitativ forskning och detta är tillförlitlighet. Begreppet tillförlitlighet har fyra stycken delbegrepp som alla har en egen parallell till den kvantitativa forskningen och dessa är trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet och en möjlighet att styrka och konfirmera (Bryman 2011). När det kommer till trovärdigheten så inbegriper det att beskriva den sociala verkligheten på ett sådant sätt att den blir trovärdig och acceptabel i andra människors ögon. Därmed har vår studie utförts enligt de regler som finns och vi har bekräftat med informanterna att vi uppfattat deras verklighet på det sättet de menade. Detta gjorde vi t.ex. genom att upprepa svaren vid de frågor där det kunde misstolkas för att kolla så vi hade uppfattat deras sociala verklighet så som de menade. Överförbarheten innebär att kunskap kan överföras till liknande situationer utan att göra anspråk på att vara generaliserbar till en grupp. Det handlar i detta fall om att få fram ett djup och inte bredd. Som Bryman (2011) beskriver det en slags fyllig och tät beskrivning av en grupp sociala verklighet. Vår studie visar hur en grupp socialsekreterare inom barn- och ungdomsenheter upplever sin verklighet under en viss tidpunkt. Studien kan således vara överförbar genom att den fångar faktorer kring trivsel och att socialsekreterare stannar kvar inom yrket, som skulle kunna gälla för andra individer på andra arbetsplatser. Resultatet går aldrig att få identiskt då vi som utfört studien inte är utbytbara och likaså gällande respondenterna då svaren är byggda på deras verklighet vid tidpunkten för intervjuerna. Vi studenter använder oss själva som redskap i intervjuerna och detta går inte att helt att bortse från då vi utför intervjuer på vårt sätt här och nu, vilket inte kan överföras till någon annan person vid en annan tidpunkt. Förutsättningarna på respondenternas arbetsplatser är föränderliga och detta påverkar överförbarheten med. Pålitligheten i studien säkerställs genom att hela forskningsprocessen och alla dess faser är som Bryman (2011) beskriver det fullständiga, utförliga och tillgängliga för att granskas av kollegor eller andra. I denna studie har vi lagt ner mycket tid på att förklara och

beskriva hela vår forskningsprocess från problemformuleringen, urval, intervjuer och vägen till resultatet på ett så detaljerat och transparent sätt som möjligt. Detta menar Bryman (2011) är ett sätt att få studien tillförlitlig. Möjligheten att styrka och konfirmera innebär att vi studenter förstår att studien inte går att få fullständigt objektiv men att vi säkerställer att vi agerat i god tro. Precis som Bryman (2011) påtalar så har vi inte medvetet låtit personliga värderingar med en vetenskapsteoretisk inriktning påverka vårt resultat eller utförandet i studien. Detta genom att vi utfört analysen tillsammans för att hålla en så hög tillförlitlighet som möjligt. Vår förförståelse som vi beskriver tidigare i studien är något vi alltid bär med oss, men att vara helt objektiva har aldrig varit ett ändamål i studien.

## 5.9 Metoddiskussion

Vi har valt att göra en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer då vi utgått ifrån en semistrukturerad intervjuguide. Studien kunde vi ha utfört på ett annat sätt genom att t.ex. ha utfört en kvantitativ studie i form av en enkätundersökning. Något som i och för sig hade tillfört studien mer data. Dock hade vi då inte fått den bredd och djup i svaren så som man får i en kvalitativ, semistrukturerad studie. Sedan skulle det även vara genomförbart på den tid som vi hade till förfogande som vi hade för studien. Därför föll valet på semistrukturerade intervjuer då vi har lagt mycket tid på att tolka intervjuerna och noggrant analysera vad som egentligen sas. Detta för att i så stor utsträckning som möjligt ge en så rättvis bild som möjligt av våra respondenter.

När det gäller resultatet så skulle det möjligtvis kunna ha blivit annorlunda om vi utförde alla intervjuer tillsammans t.ex. genom att respondenten kanske hade känt sig hämmad med två som intervjuar och låtit bli att svara lika utförligt. Å andra sidan hade det kunnat resultera i mer utförliga svar då den ena kompletterar den andra intervjuaren med följdfrågor och på detta sätt få mer utförliga svar.

Analysen utförde vi tillsammans för att inte missa något väsentligt och för att vi skulle vara överens om de mönster som framkom ur datan. Om vi skulle utfört detta separat skulle nog inte det påverka speciellt mycket då de aktuella mönster som framkom var tydliga ganska tidigt i studien och svåra att tolka på något annat sätt.

Trots att utbudet av tidigare forskning inom positiva faktorer som leder till en minskad personalomsättning inom socialtjänsten var begränsat så valde vi ändå att förhålla oss till ämnet då vi anser att det finns ett behov av att lyfta de positiva faktorerna som får socialsekreterarna att stanna kvar inom arbetet. Den befintliga forskningen inriktar sig till stor del på de negativa aspekterna som leder till en hög personalomsättning och därför blev vår utgångspunkt att istället lyfta fram och se till de positiva aspekterna som socialsekreterarna själva anser vara de bidragande faktorerna som kan få den negativa utvecklingen med den höga personalomsättningen inom socialtjänsten att avstanna.

Om studien skulle göras om så hade ett större underlag varit bra genom att intervjua i fler kommuner än i dessa två som vår studie grundas på. Detta hade resulterat i att datamaterialet hade blivit större vilket hade genererat i ett bättre empiriskt stöd.

En svårighet som vi stötte på var att under intervjuernas gång ville gärna flera respondenter fokusera på negativa faktorer som påverkade arbetet. Svårigheten i detta låg i att försöka föra tillbaka samtalet till att handla om positiva faktorer. En annan svårighet var bristen i att finna relevant tidigare forskning som rör de positiva faktorer som påverkar socialsekreterarnas arbetssituation, då forskning kopplat till negativa faktorer var överrepresenterat.

Vad det gäller tillförlitligheten anser vi att studien har en hög sådan genom att vi noggrant beskrivit hur vi har gått tillväga när det gäller allt från kontakten med respondenterna och hur intervjuerna gått till, till hur datan bearbetades. Detta leder till att pålitligheten för studien således ökar (Bryman 2011). När det gäller överförbarheten i vår studie så blir det svårt att utföra då å ena sidan man med vår noggranna beskrivning kan överföra resultatet till en annan miljö men å andra sidan att få exakt samma resultat blir omöjligt då vårt resultat mer visar hur en grupp socialsekreterare upplever sin verklighet, i en viss tid, i ett visst sammanhang. När det gäller möjligheten att styrka och konfirmera så har vi agerat i god tro genom att ständigt förhålla oss objektiva inför studien med tanke på vår förförståelse som är något vi alltid bär med oss. Vi har inte medvetet påverkat utförandet eller utfallet i studien. Trovärdigheten i studien anser vi är hög genom att vi säkerställde eventuella misstolkningar genom att upprepa oklarheter vid intervjuförloppet, för att säkerställa att vi uppfattat deras svar rätt. Vidare när gäller generaliserbarheten så är det nästintill omöjligt att generalisera ett resultat uppbyggt på sex stycken intervjuer som vår studie är uppbyggd på.

Med tanke på att vi som har skrivit studien läser samma utbildning inom socialt arbete och båda arbetar som socialsekreterare så skulle man kunna anta att vår förförståelse påverkar. Dock är det något vi under hela studiens gång varit medvetna om och beaktat för att motverka.

## **6. Resultat**

Vi har i detta avsnitt valt att presentera empirin som grundar sig i sex stycken semistrukturerade intervjuer. Våra sex respondenter är alla utbildade socionomer vid olika universitet i Sverige och är mellan 28 och 63 år gamla. Arbetslivserfarenheten inom yrket varierade mellan 2,5 år och 40 år.

Nedan presenteras resultatet som svarar på våra aktuella frågeställningar. De teman vi fann och valde att belysa är:

Ledarskap

- Sedd, hörd och bekräftad
- Tydlighet
- Erfarenhetsbaserat ledarskap
- Tillgänglighet

#### Socialt stöd

- Feedback
- Stöd
- Teamwork
- Återhämtning

#### Personlig- och yrkesmässig utveckling

- Kompetensutvecklande insatser
- Utmaningar
- Lön

Anledningen till att vi valde att dela upp koderna i tre olika teman var för att få resultatet mer lättöverskådligt och tydligt. Dock ska inte resultatets olika teman ses som separata delar i studien då alla faktorer integreras och påverkas av varandra.

## 6.1 Ledarskap

Vikten av ett tydligt ledarskap och en närhet till sin chef var en röd tråd genom alla intervjuer vi utförde. Alla respondenter talade om hur viktigt ett bra ledarskap var och vad det innebar för att få behålla kompetent personal på arbetsplatserna. Många talade även om att ledarskapet skulle grundas i en erfarenhet av yrket som socialsekreterare för att det var det enda sättet för chefen att faktiskt förstå vilket arbete socialsekreterarna utförde och att chefen på det sättet kunde se och bekräfta dem i arbetet. Att chefen skulle vara där som stöd för arbetsgruppen var också ett mönster som framkom och alla dessa faktorer var viktiga delar när det kommer till trivseln för socialsekreterarna och för att de skulle vilja arbeta kvar på sin arbetsplats men även inom yrket.

### 6.1.1 Sedd, hörd och bekräftad

I arbetet som socialsekreterare inom barn- och unga så är tempot ofta högt och utredningarna är ofta svåra att arbeta med. Arbetsuppgifterna kan variera men är generellt sett tuffa i den bemärkelsen att de arbetar direkt med berörda familjer och barn. Majoriteteten av respondenterna i studien var överens om att de i media ofta blir svartmålad och att de bara nämns vid negativa följder i utredningar. En respondent talade om att få ett förtroende för klienter i det dagliga arbetet som en del av att bli bekräftad men det viktigaste av allt var att kunna få bekräftelse från sin chef.



Respondenten nämnde också att med tanke på att de uppfattade att de blev svartmålade i media så var det ännu viktigare att bli positivt bemött av sin chef. När frågan om vad som var det bästa med arbetsplatsen och vad som gjorde att hen var kvar svarade hen:

*”Det är inga stängda dörrar liksom, vi har en bra ledning som har förtroende för sina handläggare och vet att vi kan och signalerar det ofta! Dom litar på vår bedömning och vår kompetens.”* – Socialsekreterare 2

En annan respondent påtalade vikten av att bli bekräftad som ett sätt att kunna fortsätta göra ett bra arbete:

*”Att chefen bekräftar det arbete jag gör, att de leder och fördelar arbetet på ett sätt som jag tycker känns bra. Att de märker av när jag blir överbelastad och när jag inte mår bra eller om det är något speciellt som man är i behov av för att kunna utvecklas.”* – Socialsekreterare 4

Detta understöds av flera respondenter som talade om det positiva i att deras chefer är med i arbetet och ser allt de gör och har förtroende för dem. En respondent påtalade vikten av att kunna tala med sin chef om både bra och mindre bra saker och det viktiga i att vara hörd. Det resulterar i att arbetsgruppen kan vara sig själva på arbetet och oavsett vad som händer privat eller i arbetet så finns chefen där för att lyssna och hjälpa till oavsett vad det handlar om.

### 6.1.2 Tydlighet

Ledarskapet är en faktor som genomgående bland alla sex respondenter nämns som en viktig del i arbetet och trivseln på arbetsplatsen. Ledarskapet kan skiljas åt bland kommunerna men den röda tråden i alla intervjuer handlar om ett tydligt ledarskap från sin chef som en faktor som bidrar till ett bättre arbetsklimat och en ökad trivsel. En respondent talade om att just tydligheten från chefen är grunden till om man är kvar på arbetsplatsen eller inte då tydligheten säger vad som förväntas av en socialsekreterare i arbetet. Att arbeta med barn och unga inom socialtjänsten kräver att man ska ha klara och tydliga direktiv och får man inte det så riskerar man att bli av med kompetent personal, detta var tre av respondenterna överens om. En respondent i en av kommunerna talade om tydligheten från chefen på ett ödmjukt sätt:

*”Viktigt med en tydlig chef ja, men på ett ödmjukt sätt så inte personen tror att den är bättre än sina medarbetare!”* – Socialsekreterare 2

Respondenten påtalade vidare vikten av att en chef ska vara ödmjuk inför sin personal annars kan ledarskapet och de tydliga direktiven uppfattas på fel sätt och detta kan komma att leda till att medarbetare inte trivs i framtiden på arbetsplatsen. De flesta respondenter kände att deras chefer gjorde ett bra jobb med att vara tydliga i direktiven och i arbetet överlag och detta är en viktig faktor som har betydelse när det kommer till att socialsekreterarna är kvar på sina respektive arbetsplatser.

### 6.1.3 Erfarenhetsbaserat ledarskap

I intervjuerna framkom det att ledarskapet var en av de tyngsta och viktigaste faktorerna när det kommer till att trivas på sin arbetsplats och att man oavsett stressfaktorer skulle vilja stanna kvar på sin tjänst.

*”Chefer är absolut bland det viktigaste, hon får med oss på banan och skulle aldrig köra över oss. Vi är med i alla beslut och får påverka allting.”*– Socialsekreterare 1

Övervägande alla informanter talade om någon form av erfarenhetsbaserat ledarskap. Många påtalade vikten av att ha en chef som arbetat ”på golvet” tidigare i sin karriär för att dessa chefer innehar en djupare slags förståelse för socialsekreterare när de själva arbetat som det.

*”Vår chef har stor erfarenhet av socialt arbete och där är en viktig sak när det gäller organisationen och ledarskapet att ju mer information, kunskap och har jobbat i en verksamhet när det gäller just den här typen av arbete, desto mer värde ger det i förhållande till arbetet som sådant för att man kan gå till vår enhetschef och prata om ärenden för chefen har varit handläggare i så många år själv.”*– Socialsekreterare 2

Återigen kom tydligheten och lönen fram när diskussionen kring erfarenheten hos chefer kom upp då en informant påtalade vikten av att ledaren ska inneha en erfarenhet som socialsekreterare för annars är det omöjligt för den chefen att veta varför anställda ska ha löneökning då hen aldrig jobbat som socialsekreterare själv. Således ansåg informanten att ju större erfarenhet från ”golvet” chefen innehar desto större chans för en löneökning bland socialsekreterarna då personen i fråga vet hur tufft det kan vara att arbeta som socialsekreterare.

### 6.1.4 Tillgänglighet

Alla informanter påtalade vikten av att ha en chef som lyssnade och stöttade socialsekreterarna i det dagliga arbetet när de stötte på hinder men också när det är mycket att göra. På frågan vad det var som gjorde att personen trivdes på sin arbetsplats så framkom flera faktorer som vi tar upp i studien men faktorn tillgänglighet var intressant:

*”Det är inga stängda dörrar liksom och sen tydligt ledarskap med en chef som hjälper till när det är svårt och som alltid är där för oss när vi behöver det som mest.”*– Socialsekreterare 2

Faktorn tillgänglighet och närhet går ihop under intervjuerna då de flesta menar på att just det faktum att chefen är nära utgör en trygghet i det dagliga arbetet som en informant svarade men också själva vetskapen om att chefen är här när de behöver det visades sig vara en faktor som påverkade trivsels till det positiva för socialsekreterarna.

## 6.2 Socialt stöd

Att arbeta som socialsekreterare inom enheten barn- och unga kan många gånger vara tufft och stressigt. Detta visar tidigare studier men det framkom även under intervjuerna vi utförde. En viktig del i trivselsn på arbetsplatsen förutom ett gott ledarskap är att kunna få stöd från sina kollegor när det behövs för att kunna få feedback i det dagliga arbetet. Men även teamwork och återhämtning var faktorer som framkom och dessa förklarar vi närmare i detta avsnitt.

### 6.2.1 Feedback

Feedback, eller återkoppling, innebär att få och ge beröm och kritik på ett konstruktivt sätt för att få socialsekreterarna att utvecklas. Flera informanter talade om att den kontinuerliga feedbacken fungerar just som ett slags verktyg som gör att både socialsekreterarna och organisationen utvecklas. Informanterna talade om vikten av att få feedback från både chef och kollegor. I svåra utredningar eller överlag i svåra perioder med mycket arbete uttryckte de flesta socialsekreterare att det som kan bidra med en putt framåt är just feedback från bland annat chefen på kontoret.

*”Sen har vi en tavla härute där vi måste varje vecka skriva ner positiva saker som har hänt under veckan, positiva möten, positiva händelser, positiva tankar och så sätter man upp det och så drar man det varje måndagsmöte. Nu har det här, sagts och gjorts och alla bara wow! Det är så skithäftigt.”*– Socialsekreterare 1

Fem av sex informanter påtalade att just närheten till chefen frambringar en god återkoppling dem emellan. Flera menade att när man arbetar med svåra utredningar så är en positiv och trygg faktor att chefen stöttar och kommer med bra råd och verktyg för att lättare kunna utföra en utredning.

*”tydligt ledarskap med en chef som hjälper till när det är svårt.”*– Socialsekreterare 6

I en kommun talade alla tre informanter om att chefen var duktig på att ”skala av” i arbetet kring utredningar och det administrativa. Att helt enkelt göra det som ska göras och inte överarbeta en utredning t.ex. med att skriva alldeles för mycket. En informant menade vidare att just när det är svårt så behövs lite positiv feedback från chefen för att kunna få mer energi till att fortsätta framåt. Vidare menade informanterna att feedbacken ska kunna komma från båda hållen mellan chefen och socialsekreteraren men även kollegorna emellan.

### 6.2.2 Stöd

Att arbeta som socialsekreterare innebär bland annat att man är ett lag på flera stycken medarbetare inom en enhet. Även om det dagliga praktiska arbetet är självständigt så tog flera informanter upp hur viktigt det är att få stöttning från sina kollegor. Uteslutande alla vi intervjuade trivdes med sina kollegor och ofta berodde det på stödet de ger varandra i arbetet men även privat.

*"Arbetsgruppen är mina kompisar, vi skojar, skrattar osv. Jag skulle kunna ringa dom privat och dom skulle ställa upp, det finns inga undergrupper och grupperingar utan vi är alla ett gäng."*– Socialsekreterare 1

Vidare pekade två informanter på vikten av att få vara sig själv i arbetsgruppen och känna att man passar in oavsett hur man är, vilken bakgrund man har eller vad man talat om på kafferasten. Stödet nämndes även inge en slags putt i rätt riktning när man fastnat i arbetet och inte visste hur man ska gå vidare. Att bolla med sina kollegor eller att bara småprata med en kollega kan vara nyckeln till att sedan återgå och göra ett bättre jobb.

*"här matas vi när vi gör bra saker, vi säger det varje dag till varandra, vi klappar varandra på axeln varje dag och när det blir ett problem så tar hela gruppen ansvaret, inklusive chefen. DET är den stora skillnaden. Inga grupperingar, inget skitsnack, vi vet var vi har varandra."*– Socialsekreterare 1

Att bli bemött med förståelse när man har en sämre dag på jobbet, ansåg en informant vara en viktig aspekt. Hen syftade på att alla kan ha en dålig dag och det var viktigt att kollegorna inte gjorde en stor sak av det utan såg, lyssnade och visade förståelse. Detta ansåg respondenten var en grundpelare på en väl fungerande arbetsplats. En grundpelare som alla sex informanter på olika sätt belyste, betyder mer än ledarskapet och arbetet i sig självt. Att trivas med sina kollegor och känna att man kan vara sig själv och bli omtyckt för den man är. Som en informant uttryckte det: *"Inga stängda dörrar liksom!"*

### **6.2.3 Teamwork**

Som socialsekreterare arbetar man ofta ensam i det dagliga arbetet och utredningarna är i regel långa och svåra. Med teamwork menar informanterna att man ska kunna rådfråga varandra vid svåra fall och komplexa utredningar men framför allt att man hjälps åt när det uppstår problem i arbetet. En informant talade om hur avlastande det kunde vara bara att veta att kollegan i kontoret bredvid alltid ställde upp när det behövdes men även att informanten ställde upp för kollegan. Hen menade att även om arbetet som socialsekreterare ofta kan vara ensamt så känner hen sig aldrig riktigt ensam.

*"Man är mycket medhandläggare i ärenden och så och det tycker jag underlättar för man känner sig sällan ensam även om det kan vara jobbigt i vissa ärenden så är det få gånger som man känner sig ensam för det finns alltid någon som hjälper till."*– Socialsekreterare 5

De flesta informanter påtalade flera gånger under intervjuerna att för att ens kunna trivas på sin arbetsplats, vilja stanna kvar men även orsaken till att de är kvar just på sin arbetsplats var dels det faktum att chefen var bra och att hens ledarskap var positivt, men framför allt att arbetsgruppen var positiv och hjälpsam som grupp.

### **6.2.4 Återhämtning**

Sista faktorn som framkom ur intervjuerna har en del med faktorn teamwork att göra när det kommer till att hjälpas åt. I detta fall handlar det inte om konkret påtaglig hjälp med och i arbetet som socialsekreterare utan mer en stöttning när det kommer till återhämta sig. Återhämtning och korta pauser är enligt flera informanter avgörande för hur de

hanterar perioder med hög belastning och stress i arbetet. Flera menade att dessa korta pauser hjälper dem att samla energi till resten av arbetsdagen. Att återhämta sig nämndes av fyra av sex socialsekreterare som en viktig del i att kunna utföra sitt arbete bra. Flera påtalade att man inte kan eller ska arbeta ut sig med något man fastnat i utan helt enkelt ta ett avbrott i form av att stå i korridoren och småprata med en kollega om allt eller inget, skratta eller titta på roligt klipp på Youtube. Att få en liten paus från allt en kort stund påverkade flera informanter till det bättre i arbetet.

*”Jag var precis ute och köpte fika till i eftermiddag, det är en typisk sak som alla gör för att må bättre”.*– Socialsekreterare 4

Flera informanter talade ofta om att just skratta och ha roligt ihop, även under arbetstid. Att det var en nyckel till att hålla ihop arbetsgruppen men också för att koppla av för att samla kraft till resten av dagen på kontoret.

*”Vår grupp är fantastisk i sammanhållningen här. Vi har högt i tak, man kan säga mycket saker och blir inte dumförklarad. Man kan skämta mycket, inte på klienternas bekostnad men det finns humor i arbetsgruppen vilket jag tror hjälper jättemycket till att jag trivs.”*– Socialsekreterare 4

### 6.3 Personlig- och yrkesmässig utveckling

Den personliga och yrkesmässiga utvecklingen kan betyda många olika saker och kan ses som något individuellt och kontextuellt. Att känna sig utmanad i arbetet och möjligheten att vidareutveckla sig var dock återkommande i respondenternas svar. Till den här kategorin hör även lönefrågan som kan ses som en del i den personlig och yrkesmässig utvecklingen.

#### 6.3.1 Lön

Alla respondenter nämnde lön som något som man ansåg var viktigt. När lön kom på tal så ansåg flera av respondenterna att det även var en påverkande faktor för att attrahera vid nyrekrytering av personal. Flertalet ansåg att kombinationen av att det höga ansvaret som man hade som socialsekreterare inom just barn och unga kontra löneläget återkom hos flera av respondenterna.

På ett av socialkontoren hade personalen gått samman och bland annat krävt en högre lön vilket de hade fått gehör för och personalen var numera nöjda med löneläget. Lönen ansågs däremot inte vara det som var avgörande utan var en faktor bland många andra som ansågs vara viktiga. En av respondenterna kommenterade lönefrågan på följande sätt:

*”Jag tänker att lön är viktigt och jag tror inte att vi har gått ut med det tillräckligt starkt, bur. Det är en viktig faktor men för mig är ju arbetsmiljön lika viktig. Jag tycker att om man jobbar med det ansvar som man har här så ska det avspeglas i den lönen som man får.”*– Socialsekreterare 3

En annan respondent förtydligade hur stort ansvar de hade inom barn och ungdomsenheten och ville även den att löneläget skulle avspeglas i detta.

*”Det är ju inte en hög lön oavsett om man ser till vilket ansvar man har. Inom barn och ungdom kan ju besluten vara på liv och död, det är sällan det när det gäller försörjningsstöd eller LSS”. – Socialsekreterare 6*

Det framkom att respondenterna hade en önskan om att chefen skulle stå upp för sina medarbetare i lönefrågan och våga vara obekvämt gent mot högre chefer. En respondent på det socialkontoret där man inte hade gått samman för att få en bättre lön menade att löneutvecklingen avstannat delvis på grund av dem själva.

*”Där tycker jag att vi socionomer är dåliga på att kräva, att styra. Visst vi har flex och sånt men vi är väldigt snälla som yrkesgrupp. Vi protesterar sällan högljutt. Hade det varit en grupp som bara hade bestämt sig om t.ex. lön. Vi ska få upp lönen 5000 kr, det hade inte varit svårt om alla bara sa, vi säger upp oss!” – Socialsekreterare 6*

Vi noterade att diskussionen kring lön togs upp på olika sätt beroende på om man talade om sin egen lön alternativt det generella löneläget. När det gällde den egna lönen så talade respondenterna om lönen som en faktor bland många andra medan när det diskuterades om vad som man trodde skulle minska personalomsättningen på ett generellt plan så var lönen en av de viktigaste faktorerna.

### **6.3.2 Utmaningar**

I begreppet utmaningar ligger de faktorer som skapar mervärde för medarbetaren, något som innebär en ansträngning men som ändå attraherar.

Flertalet respondenter kände att utmaningarna och omväxlingen i arbetet var de faktorer som var mest uppskattade på arbetsplatsen och uttryckte följande:

*”Man är ständigt utmanad här och det gillar jag, att man växer hela tiden och att man är aldrig blir färdiglärdd på nåt sätt.” – Socialsekreterare 3*

På följdfrågan om respondenten ansåg att detta var en bidragande orsak till att hen stannade kvar på sin arbetsplats så svarade hen:

*”Ja jag tror det, för jag har aldrig gått här och haft tråkigt eller tycket att det bara är samma sak hela tiden för det händer alltid nånting nytt som man inte har vart med om tidigare” – Socialsekreterare 3*

Variationen och oförutsägbarheten i det dagliga arbetet och att man inte vet vad som kommer att hända varje dag var faktorer som flera respondenter tog upp som positiva utmaningar och anledningar till att man tyckte att arbetet var intressant.

### **6.3.3 Kompetensutvecklande insatser**

Med kompetensutvecklande insatser syftar vi på att man som medarbetare får möjlighet att utveckla sig i sin arbetsroll och på så sätt både höja kompetensen och sitt engagemang. Det framkom en vilja bland respondenterna att kunna arbeta med det man var utbildad för genom att få mer tid med klienterna och lägga mindre tid på skrivandet. Flera av respondenterna ansåg att det fanns en vinning för både klienternas utveckling och välbefinnande och för respondentens egen utveckling att i större utsträckning arbeta med klienterna och dess omgivning och på ett mer behandlande plan.

*"Vi har nu nyligen t.ex. fått nåt som heter råd och stödsamtal, det hade vi inte innan för det hör ju till behandlandesidan och vi är ju inga behandlare, vi är ju bara sekreterare som skall expediera insatser. Men i själen är jag behandlare så jag har kört det ändå och nu har vi lite mandat för det."*–  
Socialsekreterare 1

*"Men vi behöver också påfyllnad, hur samtalar man med barn, barnpsykologi, MI."*–  
Socialsekreterare 1

Det fanns även önskemål om att få möjlighet att utveckla det som man är intresserad av inom sin profession.

## 7. Analys

I detta avsnitt kommer vi integrera studiens resultat med de två teorier studien utgår från. Detta görs utifrån studiens syfte och frågeställning. Vi kommer följa resultatets struktur med tre teman även i detta avsnitt för att det ska bli mer tydligt och överskådligt.

### Ledarskap

Ett av de tydligaste mönster som framkom under intervjuernas gång var att respondenterna uttryckte ett behov av att ha ett tydligt ledarskap i arbetet där chefen innehar en erfarenhet av att ha arbetat som socialsekreterare tidigare. Detta för att respondenterna ansåg att chefen då har en förståelse för det arbetet de faktiskt utför och på så sätt kunna stötta upp med sin kunskap inom området och ibland även hjälp i det dagliga arbetet. Att bli sedd, hörd och bekräftad i arbetet som socialsekreterare upplevde respondenterna som viktigt för att kunna ha motivationen och glädjen kvar i arbetet och för att detta ens ska kunna ske så krävs det av chefen att hen är tillgänglig. Dessa olika faktorer utgjorde ett tydligt mönster när det kommer till att trivas och vara kvar på sin arbetsplats men även faktorer som enligt respondenterna skulle sänka personalomsättningen generellt.

Enligt Herzbergs tvåfaktorteori är sedd, hörd och bekräftad faktorer som bör vara tillfredsställda för att motivationsfaktorn ska vara hög. Är motivationsfaktorn hög som i respondenternas fall så leder detta till att socialsekreterarna utför bättre prestationer (Jacobsen & Thorsvik 2008). När chefen bekräftar de anställda i arbetet t.ex. genom att visa sitt förtroende för dem så ökar motivationen bland personalen.

Enligt Hertzbergs teori krävs inte bara att personalen är motiverad utan underhållsfaktorerna på arbetsplatsen måste även fungera (Abrahamsson & Andersen 2005). Detta för att när personalen har tillgodosedda motivationsfaktorer så betyder det att personalen trivs på sin arbetsplats, men är inte underhållsfaktorerna tillgodosedda så betyder det enligt Herzbergs tvåfaktorteori att vantrivsel kan skapas (Abrahamsson & Andersen). Att ledaren kan och är tydlig i sitt ledarskap gentemot sin personal kan ses som en ren underhållsfaktor som i sig inte har en så stor motiverande effekt men krävs för att inte skapa vantrivsel (Abrahamsson & Andersen 2005). Detta var ett mönster som framkom under intervjuerna då flertalet av socialsekreterarna antydde att tydliga

direktiv från chefen ledde till att personalen trivdes och var kvar på sin arbetsplats. Ytterligare en underhållsfaktor som framkom var kunskapen som en chef besitter som själv tidigare har arbetat som socialsekreterare och som därmed kan leda på ett erfarenhetsbaserat sätt då hen besitter en kunskap om arbetet. Enligt Herzbergs tvåfaktorteori så minimeras vantrivseln bland personalen om chefer med en stor erfarenhet är villiga att lära ut sina kunskaper (Abrahamsson & Andersen 2005). Detta stöds även av våra respondenter som menade att kunskapen som en chef med erfarenhet besitter ger ett mervärde i det dagliga arbetet då de alltid kan diskutera ärenden med chefen. Faktorn tillgänglighet till chefen blir ytterligare en underhållsfaktor som behöver uppnås då det visade sig att graden av en tillgänglig chef utgör en trygghet i det dagliga arbetet vilket Abrahamsson och Andersen (2005) menar påverkar trivseln till det bättre.

Det vi kan konstatera utifrån Herzbergs tvåfaktorteori och resultatet som rör ledarskapet är att fler underhållsfaktorer än motivationsfaktorer är uppnådda vilket innebär att socialsekreterarna inte vantrivs på sin arbetsplats men motivationen att prestera är lägre. Herzberg menar att när underhållsfaktorer är tillgodosedda så vantrivs personalen inte men behöver nödvändigtvis inte heller trivas. För när motivationsfaktorerna inte är tillgodosedda i samma utsträckning så betyder det att det är svårare att öka trivseln på arbetsplatsen. Det man kan säga är att motivationsfaktorer inte skapar vantrivsel om de saknas (Abrahamsson & Andersen 2005). Detta menade respondenterna även var faktorer som påverkade personalomsättningen rent generellt.

## Socialt stöd

Att arbeta som socialsekreterare inom enheten barn- och unga innebär komplexa utredningar och ofta en stressande tillvaro. Detta framkom i intervjuerna och kan påverka socialsekreterare på olika sätt beroende hur dem är som personer. Antonovsky teori om KASAM går ut på att undersöka varför människor hanterar bland annat motgångar och svåra påfrestningar på olika sätt och vad det är som gör att vissa stärks av dessa påfrestningar medan andra blir sjuka (Antonovsky 2005).

Ett återkommande ämne som socialsekreterarna tog upp var att vid tuffa perioder i arbetet, med hög arbetsbelastning och stress så var en positiv faktor att chefen och kollegor bidrog med att ge feedback. Denna feedback uttryckte flera respondenter fungerade som en putt framåt i arbetet. Feedback kan ses som en resurs som socialsekreterare har för att hantera motgångar i det dagliga arbetet (Antonovsky 2005). Vidare menar Antonovsky (2005) att om man upplever att man har denna resurs så kan man hantera motgångarna på ett bättre sätt och motståndskraften ökar mot den ohälsa som stress kan generera. Respondenterna belyste även teamwork, återhämtning och stöd kollegorna emellan som något som även ökade trivseln på arbetsplatsen men även något som påverkar för socialsekreterare generellt. Enligt respondenterna är teamwork något som ger stöd när svåra situationer uppstår och kan kännas som avlastande då de alltid kan rådfråga varandra och ställa upp för varandra när det behövs. Likaså gäller stödet och återhämtningen som var återkommande i intervjuerna som en faktor som påverkade



till en positiv anda på arbetsplatsen. De kunde röra sig om små avbrott mitt i arbetet för att hämta kraft till vidare arbete. Detta menar Antonovskys teori om KASAM är en del av hanterbarheten i hur man handskas med utmaningar i arbetet (Antonovsky 2005). En kort paus i arbetet ihop med kollegorna kan räcka för att inte falla offer för omständigheterna utan man ser på svåra situationer som något som ger erfarenhet (Antonovsky 2005).

Det vi kom fram till i avsnittet som handlar om socialt stöd utifrån Antonovskys teori om KASAM är att så länge socialsekreterarna får tillgång till de faktorer som respondenterna ser som verktyg, så klarar de av påfrestningarna som arbetet bär med sig och detta menar Antonovsky (2005) kan göra att man på olika sätt kan stärkas och växa i sin roll. Respondenterna menade att dessa faktorer var något som påverkade deras egna arbetssituation men att det även var faktorer som påverkar generellt inom yrkesgruppen.

### Personlig- och yrkesmässig utveckling

Att arbeta som socialsekreterare inom barn- och ungdomsenheten är något våra respondenter var stolta över och har en spetskompetens inom. Alla är utbildade socionomer vid olika universitet och högskolor, men med olika specialintressen inom arbetet. För att behålla kompetent och erfaren personal framkom tre faktorer som respondenterna ansåg bidra till att socialsekreterarna stannar kvar inom yrket.

En faktor som skapar mervärde för personalen är att känna en utmaning i det dagliga arbetet och de tog upp begrepp som variation, oförutsägbarheten i arbetet och omväxlingen. Dessa sammantaget, menade respondenterna, bidrar till att folk generellt stannar inom yrket. Herzbergs tvåfaktorteori menar att faktorn utmaningar är en motivationsfaktor då han påvisade att arbetet bör vara intressant och varierande för att motivera personal till högre prestation (Abrahamsson & Andersen 2005).

Andra faktorn som framkom är behovet av kompetensutvecklande insatser, där man har möjlighet att utveckla sig i sin arbetsroll. Flera respondenter påtalade vikten av att fylla på med kunskap både för sin personliga utveckling men även för klienternas utveckling och välbefinnande. Enligt respondenterna var detta trivselfaktorer som är positiva för både socialsekreterare och organisationerna. Faktorn kompetensutvecklande insatser menar Herzbergs tvåfaktorteori är en motivationsfaktor som får personal att växa i deras yrkesroll och på så sätt inte tröttna på sitt arbete utan vara kvar.

I faktorn lön framkom en enighet i att lönen var viktig men en oenighet i fråga om den var viktig för respondenterna själva eller för socialsekreterarna som yrkesgrupp, för att attrahera och behålla personal. Alla respondenter uttryckte att lönen bör stå i proportion till det höga ansvaret och den påverkade möjligheten till nyrekrytering och att hålla kvar erfaren och kompetent personal generellt. Dock framkom det för flertalet respondenter att lönen inte var avgörande när det handlade om deras egna trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen men att det enligt dem kunde vara avgörande rent generellt för yrkesgruppen.

## 8. Diskussion

Resultatet visar att faktorer som rör socialt stöd, ledarskap och personlig- och yrkesmässig utveckling är bidragande faktorer som leder till att socialsekreterare på den egna arbetsplatsen, men även inom yrkesgruppen generellt väljer att arbeta kvar.

Studiens syfte är att få en fördjupad förståelse för vad som får socialsekreterare inom socialtjänstens barn- och ungdomsenheter att trivas på sin arbetsplats och stanna kvar inom yrket. De frågeställningar studien utgår från är: -Vad beskriver socialsekreterarna får dem att trivas och vilja stanna kvar inom yrket i stort? -Vad beskriver socialsekreterarna får dem att trivas och vilja stanna kvar mer specifikt på den egna arbetsplatsen?

Resultatet av studien visar att tre huvudteman framkom i form av ledarskap, socialt stöd och personlig- och yrkesmässig utveckling. Ledarskapets betydelse för att få socialsekreterare att vara kvar på sin arbetsplats men även generellt sett inom yrket visade sig vara en av de största avgörande faktorerna i studien. Detta bekräftas i Tham (2006) som även hon menar att ledarskapet är avgörande när det kommer till personalomsättningen. De faktorer som ligger till grund för temat ledarskap i vår studie så som att vara sedd, hörd och bekräftad av sin chef avspeglas även i Thams (2006) artikel där hon belyser vikten av att socialsekreterare bör bli belönade för sin prestation, att de känner sig väl omhändertagna och att chefen visar ett intresse för personalens hälsa och välmående. Faktorerna tydlighet, erfarenhetsbaserat ledarskap och tillgänglighet menade respondenterna var positiva faktorer hos en chef som är nödvändiga för att få en fungerande verksamhet och få ner personalomsättningen. Detta menar Kindenberg och Wallin (2000) är faktorer som sänker och förebygger den negativa stressnivån och på en arbetsplats och leder i sin tur till en stimulerande miljö som får anställda att vilja stanna kvar.

Det sociala stödet som är det andra temat som framkom i studien innefattar faktorer som feedback, stöd, teamwork och återhämtning. Studien visar att dessa faktorer är av flera respondenter avgörande för välmåendet och trivseln på den egna arbetsplatsen men även generellt inom yrkesgruppen. Flera respondenter menade att feedback, stöd och teamwork gav dem en slags trygghet i att utföra ett bra arbete, medan återhämtningen gav en påfyllning av energi för det fortsatta arbetet. Dessa faktorer sammantaget är enligt flera respondenter bidragande faktorer som får dem att stanna kvar på sin arbetsplats men även faktorer som gäller för yrkesgruppen i stort. Kindenberg och Wallin (2000) menar att just dessa psykosociala faktorer får kvalificerad personal att vara kvar på sina arbetsplatser, vilket även stöds av Tham (2006) som också tar upp de psykosociala faktorerna som avgörande.

Temat personlig- och yrkesmässig utveckling är det tredje och sista temat som framkom i studien och belyser kompetensutvecklande insatser, utmaningar och lön som tre delvis avgörande faktorer till huruvida socialsekreterare är kvar på sin arbetsplats och inom yrkesgruppen generellt. Kompetensutvecklande insatser och utmaningar i arbetet var av

stor vikt för respondenterna då de flesta menade att de behöver utveckla sin yrkeskunskap kontinuerligt för att behålla rättsäkerheten men framförallt för den egna personliga- och yrkesmässiga utvecklingen. Detta stöds av Angelöw (2002) som även han belyser vikten av att visa sin personal uppsmuntring och uppskattning för att motivera personalen. Vi ser att denna uppsmuntring skulle kunna ske genom en kompetensutvecklande insats för personalen för att motivera i arbetet och skapa utmaningar.

Faktorn lön skiljer sig från resten av resultatet då detta var en faktor som flertalet respondenter ansåg gällde yrkesgruppen generellt men inte dem själva. Meagher och Tham (2008) menar i sin studie att socialsekreterare har ett ovanligt krävande arbete där komplexiteten är hög och de menar vidare att socialsekreterare vill att arbetsgivarna ska ge dem mer erkännande och uppskattning för det arbete dem utför. Lönen tolkar vi som ett tecken på erkännande och uppskattning från organisationen.

Studiens resultat är intressant då socialsekreterare själva fick möjligheten att ge sin bild av hur man kan minska den höga personalomsättningen inom socialtjänsten, genom att lyfta fram de positiva faktorer som bidrar till att de själva arbetar kvar på sin arbetsplats men även vad dem tror påverkar yrkesgruppen generellt. Vi anser att studiens resultat har besvarat vårt syfte och frågeställningar. Resultatet som framkom under intervjuerna har inte belyst varken kön eller etnicitet som något som skulle kunna bidra till en bättre trivsel på arbetsplatsen. En fråga som man kan ställa sig är om svaren hade sett annorlunda ut om det hade varit en jämnare könsfördelning eller en mer blandad etnisk tillhörighet i arbetsgruppen. Man skulle kunna fråga sig om arbetsgruppen hade blivit mer dynamisk och fått nya infallsvinklar med en jämnare könsfördelning eller en mer blandad etnisk tillhörighet och om detta i slutänden hade kunnat berika arbetsgruppen och gynnat klienterna?

Huruvida man kan säga att studiens resultat går att applicera på yrkesgruppen som helhet, har aldrig varit av intresse i denna studie då den gruppen av socialsekreterare som vi intervjuade svarade på våra frågor utifrån hur de upplevde sin situation där och då. Däremot skulle resultatet av denna studie kunna användas genom att bidra med kunskap inom området personalomsättning bland socialsekreterare inom barn- och unga. Enhetschefer inom de berörda enheterna kan se detta resultat som ett bidrag och inspiration till att få personal att stanna kvar på sina arbetsplatser genom att t.ex. se till studiens faktorer som resultatet visade med de faktorerna på den aktuella arbetsplatsen.

## 8.1 Slutsats

Avslutningsvis kan vi konstatera att de socialsekreterare inom barn- och ungdomsenheter som vi har intervjuat anser att det finns positiva faktorer som kan minska personalomsättningen både på den egna arbetsplatsen men även generellt inom yrkesgruppen. Dessa faktorer är kopplade till ledarskapet, det sociala stödet kollegorna emellan och den personliga- och yrkesmässiga utvecklingen. Nästan alla faktorer som

framkom ansåg respondenterna är faktorer som bidrar till att de är kvar på sina arbetsplatser men är även aktuella för att minska personalomsättningen generellt. En intressant faktor som framkom var lönen och den var enligt socialsekreterarna en faktor som kan bidra till att minska personalomsättningen inom yrkesgruppen i stort men var inte en faktor som bidrog till att de själv var kvar på den egna arbetsplatsen.

Ett förslag till vidare forskning skulle kunna vara att fortsätta vidare på det positiva spåret med faktorer som leder till en lägre personalomsättning inom socialtjänsten. Vi anser att forskningen bör utökas då det finns för lite forskning kring ämnet.

## Referenser

- Abrahamsson, Bengt & Andersen, Jon Aarum (2005). *Organisation: att beskriva och förstå organisationer*. 4., utök. och [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Andersson, Katarina. & Ahnlund, Petra. (2009). Urvalets betydelse för kvalitativa intervjustudier i teori och praktik. I Dahlgren, Lena. & Sauer, Lennart. (red). *Att forska i socialt arbete: utmaningar, förhållningssätt och metoder*. 1. Uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, Bosse (2002). *Friskare arbetsplatser: att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur
- Antonovsky, Aaron (2005). *Hälsans mysterium*. 2. utg. Stockholm: Natur och kultur
- Bryman, Alan (2011). *Sambällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber
- Denscombe, Martyn (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran. (2011). Intervjuer. I Ahrne, Göran. & Svensson, Peter. (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber. ss. 36-57.
- Hamama, Liât. 2012. Burnout in Social Workers Treating Children as Related to Demographic Characteristics, WorkEnvironment, and Social Support. *National Association of Social Workers*. 113-125
- Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. 3., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Jönsson, Håkan (2008). *Sociala problem som perspektiv: en ansats för forskning & socialt arbete*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Kindenberg, Ulla & Wallin, Gunhild (2000). *Den lönsamma balansen: om alternativ till arbetets förtärande stress*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur
- Meagher, Gabrielle & Tham, Pia. 2008. Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare?. *British journal of social work*. 39. 807-827.
- Nilsson, Berit (2002). *Vad betyder känsla av sammanhang i våra liv?: aspekter på stabilitet, kön, hälsa och psykosociala faktorer*. Diss. (sammanfattning) Umeå : Umeå universitet, 2002

Nygren, Lennart. (2009). Är det något särskilt att forska i socialt arbete? I Dahlgren, Lena. & Sauer, Lennart. (red.). *Att forska i socialt arbete: utmaningar, förhållningssätt och metoder*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Sohlberg, Peter & Sohlberg, Britt-Marie (2013). *Kunskapens former: vetenskapsteori och forskningsmetod*. 3., [kompletterade och utvidgade] uppl. Stockholm: Liber

SFS 2001:453. Socialtjänstlag.

SFS 1990:52. Lagen om vård av unga.

Tham, Pia. 2006. Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British journal of social work*. 37. 1125-1246.

Vetenskapsrådet. *God forskningsred*. Rapport 1:2011. Vetenskapsrådet, 2011 [elektronisk resurs] Tillgänglig: <https://publikationer.vr.se/produkt/godforskningsred/>

Watt Boolsen, Merete (2007). *Kvalitativa analyser: [forskningsprocess, människa, samhälle]*. 1. uppl. Malmö: Gleerup

Wikström, Eva. (2009). Etiska dilemman och interkulturell känslighet i kvalitativa forskningsintervjuer. I Dahlgren, Lena. & Sauer, Lennart. (red.). *Att forska i socialt arbete: utmaningar, förhållningssätt och metoder*. 1. Uppl. Lund: Studentlitteratur

#### Internetkälla

Akademikerförbundet SSR. 2015. *Krisen i socialtjänsten måste vändas nu*. <https://akademssr.se/reportage/krisen-i-socialtjansten-maste-vandas-nu>. 2016-05-04.



## Bilaga 1 (Missivbrev till enhetschefer)

Hej!

Vi är två studenter som studerar 6:e terminen på programmet Organisering och ledning av arbete och välfärd vid Halmstad Högskola. Nu har det blivit dags för oss att skriva vår c-uppsats och vi skulle väldigt gärna vilja samla in material med hjälp av intervjuer från era socialsekreterare. Syftet med vår studie är att ur socialsekreterares perspektiv ta reda på vilka faktorer som de själva anser leder till en lägre personalomsättning inom socialtjänsten. Vi vill fokusera på de positiva faktorerna som bidrar till att socialsekreterarna trivs på sitt arbete och vill stanna kvar på sin arbetsplats.

Vi hade väldigt gärna velat göra intervjuer med helst tre socialsekreterare som arbetar med barn och unga och hade varit tacksamma om Ni har möjlighet att fråga dina medarbetare om de är intresserade av att ställa upp. Vi är självklart beredda på att komma och presentera vår studie och förklara vad ett deltagande innebär.

Vid genomförandet av intervjuerna så tar vi hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer vilket innebär att deltagandet är helt frivilligt och går att avbryta när som helst utan några negativa följder. Vi kommer att dela ut missivbrev och samtyckesblanketter där alla deltagare kan läsa om sina rättigheter och vi önskar spela in intervjun efter samtycke från deltagarna. Alla uppgifter kring deltagandet i studien kommer att behandlas konfidentiellt och det är endast vi som skriver uppsatsen och vår handledare som kommer att ta del av materialet.

Självklart kommer alla namn och socialkontor att fingeras i uppsatsen så att inte någon enskild person eller socialkontor kan identifieras av utomstående och resultatet i fråga studien kommer endast att användas i forskningsändamål. Uppsatsen kommer efter godkännande av Högskolan i Halmstad att publiceras i DIVA, vilket är en offentlig databas på Högskolan i Halmstads hemsida på internet.

Det skulle uppskattas mycket om ni ville hjälpa oss med detta och har Ni några frågor så tveka inte på att höra av Er till oss. Om Ni tycker detta låter intressant, och skulle vilja ta del av denna undersökning så hör gärna av er så snart som möjligt!

Tack på förhand!

Maria Klingberg tel: \*\*\*\*\* e-post: \*\*\*\*\*

Danijela Sredojevic tel: \*\*\*\*\* e-post: \*\*\*\*\*

Handledare: Mia Jormfeldt



## Bilaga 2 (Missivbrev till socialsekreterare)

Hej!

Vi är två studenter som studerar 6:e terminen på programmet Organisering och ledning av arbete och välfärd vid Halmstad Högskola. Nu har det blivit dags för oss att skriva vår c-uppsats och vi skulle väldigt gärna vilja samla in material genom att intervjua dig. Syftet med vår studie är att ur socialsekreterares perspektiv, ta reda på vilka faktorer som du anser leder till en lägre personalomsättning inom socialtjänsten. Vi vill fokusera på de positiva faktorerna som bidrar till att socialsekreterarna trivs på sitt arbete och vill stanna kvar på sin arbetsplats och här kan du vara med och bidra med din kunskap.

Vi är självklart beredda på att komma och presentera vår studie och förklara vad ett deltagande innebär. Vid genomförandet av intervjuerna så tar vi hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer vilket innebär att deltagandet är helt frivilligt och går att avbryta när som helst utan några negativa följder. Vi kommer att dela ut missivbrev och samtyckesblanketter där du kan läsa om dina rättigheter och vi önskar spela in intervjun för att inte missa någon viktig information, naturligtvis efter samtycke från dig. Alla uppgifter kring deltagandet i studien kommer att behandlas konfidentiellt och det är endast vi som skriver uppsatsen och vår handledare som kommer att ta del av materialet. Alla namn, socialkontor och kommuner kommer att fingeras i uppsatsen så att inte någon enskild person, socialkontor eller kommun kan identifieras av utomstående och resultatet i från studien kommer endast att användas till forskningsändamål. När uppsatsen är godkänd kommer den att publiceras i DIVA vilket är en offentlig databas på Högskolan i Halmstads hemsida på internet.

Det skulle uppskattas mycket om du ville hjälpa oss med detta och har du några som helst frågor så tveka inte på att höra av dig till oss.

Tack på förhand!

Maria Klingberg tel: \*\*\*\*\* e-post: \*\*\*\*\*

Danijela Sredojevic tel: \*\*\*\*\* e-post: \*\*\*\*\*

Handledare: Mia Jormfeldt e-post: \*\*\*\*\*

## Bilaga 3 (Intervjuguide)

### **Semistrukturerad intervjuguide**

#### **Syfte**

Syftet är att ur socialsekreterares perspektiv undersöka vilka faktorer som de anser leder till en lägre personalomsättning inom socialtjänsten.

#### **Frågeställningar**

Vilka faktorer påverkar enligt socialsekreteraren personalomsättningen inom yrkesgruppen och får socialsekreterarna att vilja arbeta kvar?

Vilka faktorer påverkar personalomsättningen på den egna arbetsplatsen enligt socialsekreterarna?

Vad får socialsekreterarna att vara kvar på sin arbetsplats alternativt inom sitt yrke?

#### **Bakgrund**

Är det okej att vi spelar in?

Namn:

Ålder:

Hur länge har du arbetat som socialsekreterare här?

Har du arbetat som socialsekreterare på någon annan arbetsplats? Var? Hur länge?

Vad är din högsta avslutade utbildning?

#### **Dåtid**

Vad hade du för förväntningar av arbetet som socialsekreterare när du började arbeta som socialsekreterare?

Blev arbetet som socialsekreterare så som du hade förväntat dig? Utveckla..

Har du varit med om någon större förändring på din nuvarande/tidigare arbetsplats och hur ser du på det?

#### **Nutid**

Kan du berätta om ditt arbete? Vad gör du?

(mini-tour) Vad händer under en dag från att du stämplar in?

(Konstrastfråga) Har du arbetat som socialsekreterare på andra arbetsplatser tidigare? Vad är de två största skillnaderna på din nuvarande arbetsplats och din förra?

Berätta om någon gång som du kände dig riktigt nöjd på din arbetsplats, vad hände?

Vad känner du dig mest stolt över i ditt arbete?

Trivs du på din arbetsplats? Vad gör att du trivs/inte trivs?

Vad är det bästa med just den här arbetsplatsen? Är det, det här som påverkar att du stannar kvar på denna arbetsplats?

### **Framtid**

Var ser du dig själv yrkesmässigt om 5 år?

I den bästa av världar, hur tycker du att en idealisk arbetsplats som socialsekreterare ser ut?

Hur tror du att man inom socialtjänsten kan minska personalomsättningen bland socialsekreterare i Sverige?

Om du fick möjligheten att ändra på något på din arbetsplats, hade du gjort det?

Om JA, vad skulle du ändra på?

Vad skulle du vilja ge för råd till blivande socialsekreterare?

### **Avslut**

Är det något som du vill tillägga som du känner att vi har missat eller som du själv vill ta upp?

Om vi har några fler frågor eller funderingar, kan vi kontakta dig? Hur?

### **Följdfrågor**

Hur menar du?

På vilket sätt?

Kan du förklara hur du menar?

Skulle du kunna ge exempel?

Hur kände du då?

Skulle du kunna utveckla det?

Varför/varför inte?

## Bilaga 4 (Samtyckesblankett till socialsekreterare)

### Samtyckesblankett

Jag samtycker härmed till att medverka i studien och vet vad studiens syfte är. Jag har informerats om mitt deltagande i studien och att deltagandet är frivilligt och att jag när som helst kan avbryta min medverkan utan några som helst följder. De uppgifter som framkommer under intervjun kommer inte att föras vidare och mitt namn kommer inte att presenteras i det slutgiltiga arbetet. De uppgifter som framkommer under intervjun kommer att behandlas på ett sådant sätt, så att min identitet inte röjs. Uppgifterna kommer att bevaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. Den information jag lämnar kommer endast att användas till denna C-uppsats men jag är medveten om att slutversionen är offentlig.

Ort och Datum

---

Informant

---

Studenter

---

---





Danijela Sredojevic

Maria Klingberg



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