



Akademien för hälsa, vård och välfärd

SOCIALSEKRETERARES UPPLEVELSE AV ARBETSRELATERAD STRESS

En kvalitativ studie om socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress på utredningsenhet i en mellanstor stad i Sverige

HELENA HANA TESFAY

MARCELA ILLANES VELASQUÉZ

Huvudområde: Socialt arbete
Nivå: Grundnivå
Högskolepoäng: 15 hp
Program: Socionomprogrammet
Kursnamn: Examensarbete inom socialt arbete
Kurskod: SAA056

Seminariedatum: 2022-01-14
Betygsdatum: 2022-03-31

SOCIALSEKRETERARES UPPLEVELSE AV ARBETSRELATERAD STRESS

- En kvalitativ studie som undersöker socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress på utredningsenhet i en mellan stor stad i Sverige

Författare: Helena Hana Tesfay & Marcela Illanes Velasquez

Mälardalens universitet

Akademin för hälsa, vård och välfärd

Socionomprogrammet

Examensarbete inom socialt arbete, 15 högskolepoäng

Hösttermin 2021

SAMMANFATTNING

Syftet med studien var att undersöka socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress på utredningsenhet barn, ungdom och familj. Genom målstyrt bekvämlighetsurval genomfördes fem enskilda semistrukturerade intervjuer för att insamla empiri. Dessa transkriberades och tematiserades. Resultatet analyserades med hjälp av tidigare forskning, krav-kontroll-stödmodellen och "känsla av sammanhang"(KASAM) som teoretiska utgångspunkter. Under arbetets gång framträdde tre teman. Studiens resultat visar att fyra av fem socialsekreterare upplevde att stressen beror på den arbetsbelastning arbetsplatsen präglas av. En informants upplevelse av stress skiljde sig från andra informanter då informantens arbetsrelaterade stress var kunskapsbaserad. Resultatanalysen visar på att fyra av fem informanter befann sig på ett spänt arbete enligt krav-kontroll och stöd modellen och hade lägre KASAM jämfört med en informant befann sig på aktivt arbete och hade högre KASAM. Alla informanter nämner någon typ av stöd som ges för att hjälpa till med att hantera den arbetsrelaterade stressen som uppstår, hur mycket detta stöd hjälper är det olika åsikter om. De förslagen till förändring som uppgavs för att minska den arbetsrelaterade stressen var olika, samtliga förslagen leder dock slutligen till det faktorn att det är brist på bemanning och hög personalomsättning.

Nyckelord: Socialsekreterare, arbetsrelaterad stress, KASAM, Krav-kontroll-stödmodell, arbetsmiljö, socialt arbete

SOCIAL WORKERS EXPERIENCE OF WORK-RELATED STRESS

- A qualitative study that examines social workers experience of work-related stress at an investigation unit in a medium-sized city in Sweden

Authors: Helena Hana Tesfay & Marcela Illanes Velasqu ez

M alardalen University

School of Health, Care and Social Welfare

The Social Work Program

Thesis in Social Work, 15 credits

Autumn term 2021

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine social workers 'experience of work-related stress at the investigation unit for children, young people and families. Five semi-structured interviews were done. Results were analyzed using previous research, the requirements-control-support model and "sense of coherence" (SOC) as theoretical starting points. The results of the study show that the social workers who participated had a similar experience of work-related stress. The stress occurred because of the workload. An informant's experience of stress differed from other informants as that informant's work-related stress was knowledge-based. The results analysis shows that four out of five informants were in a tense job based on requirements-control-support model due to the demands placed and the control carried out by the social workers being out of balance. An informant was at an active job and had a higher SOC than the rest. All informants mention some type of support given to help deal with the work-related stress, how much this support helps the social workers have different opinions about. The informants gave different suggestions for changes for the work-related stress to reduce, but all suggestions lead to the factor that there is a shortage of staff and high staff turnover.

Keywords: Social worker, work-related stress, SOC, demands-control model, working environment, social work

Förord

Vi vill först och främst tacka våra fem informanter som tagit sin tid och ställt upp på våra intervjuer. Utan er hade inte denna studie varit möjlig att genomföra.

Vi författare vill även rikta ett stort tack till varandra, vi har både trott och stöttat den andre vilket underlättat denna skrivprocess. Nu har vi äntligen slutfört detta examensarbete.

Slutligen vill vi även passa på att tacka våra familjer som motiverat oss och stöttat oss under skrivprocessen.

Helena Hana Tesfay & Marcela Illanes Velasquéz

INNEHÅLL

1	INTRODUKTION	1
1.1	Bakgrund och problemområde	1
1.2	Syfte och frågeställningar.....	3
1.3	Centrala begrepp	3
1.4	Disposition.....	4
2	TIDIGARE FORSKNING.....	4
2.1	Arbetsrelaterad stress.....	5
2.2	Arbetsmissnöje	8
2.3	Välbefinnande.....	9
2.4	Sammanfattning och reflektion av tidigare forskning.....	11
3	TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	12
3.1	Känsla av sammanhang (KASAM).....	12
3.2	Krav-kontroll-stödmodellen.....	13
4	METOD OCH MATERIAL.....	15
4.1	Metodval.....	15
4.2	Urval och avgränsningar.....	15
4.3	Datainsamling och genomförande.....	16
4.4	Databearbetning och analysmetod.....	16
4.5	Tillförlitlighet och äkthet	17
4.6	Forskningsetiska överväganden.....	18
5	RESULTAT OCH ANALYS	19
5.1	Upplevelse av arbetsrelaterad stress.....	19
5.2	Förändring	25
6	DISKUSSION	27
6.1	Resultatdiskussion	27

6.2 Metoddiskussion.....	28
6.3 Etisk diskussion.....	29
7 SLUTSATS OCH FÖRSLAG TILL FRAMTIDA FORSKNING	29
REFERENSLISTA	31

BILAGA A- MISSIVBREV

BILAGA B- INTERVJUGUIDE

1 INTRODUKTION

1.1 Bakgrund och problemområde

Det svenska välfärdssamhället har gått igenom stora förändringar den senaste decenniet. (Arbetsmiljöverket, 2018). Det handlar om förändringar som följd av decentraliserat resultatansvar, målstyrning och en ständig rationalisering. Detta har orsakat högre arbetskrav i samband med hög arbetsbelastning och begränsade resurser. Socialsekreterare upplever att arbetet inte kan utföras på ett tillfredsställande sätt. Hos socialsekreteraren själv ligger ansvaret att handskas med brist på balans mellan krav och resurser, vilket medför till metoder som kan påverka både kvaliteten i arbetet eller socialsekreteraren personliga hälsa. Stress kan kopplas samman med hur arbetet är organiserat (Arbetsmiljöverket).

I en artikel i Aftonbladet 2021 beskriver Gustaf Tronarp att socialtjänstens utredningsenhet är hårt pressad. "Socialen larmades om familjen före dådet" är ett exempel på hur en rubrik kan se ut. Det senaste fallet skrevs 19 oktober 2021, ett barn uppges ha dött och det andra skadades (Aftonbladet, 2021). I artikel beskriver han att anmälningar har inkommit till socialtjänsten som uppges varit hårt pressad av personalbrist och haft mängder av komplexa fall. Orosanmälningar uppges ha ökat kraftigt och 20 procent av de anställda på barn- och ungdomsenheten slutar under året. Ett av socialtjänstens svåraste uppdrag är arbetet med barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa, och arbetet med deras familjer (Socialstyrelsen, 2007). Socialsekreterarnas kompetens är av stor betydelse för rättssäkerheten och för att socialtjänsten ska kunna ha en god kvalitet på arbete. Socialsekreterarna hanterar komplexa sociala problem och behöver göra kvalificerade bedömningar. Det är många gånger svåra beslut som ska tas som har en stor påverkan på barn och deras föräldrar. Ansvaret omfattar ett stort antal arbetsuppgifter, från att bedöma om en utredning ska inledas eller inte, till att utreda och bedöma behov (Socialstyrelsen).

Enligt statistik har stress bidragit till ett högt antal sjukskrivningar (Försäkringskassan, 2021). Samtidigt beskrivs stressen även vara nödvändig och positiv eftersom den hjälper människan att skärpa sig vid situationer som är obehagliga och bidrar till att mobilisera kroppen (Vetenskap & hälsa, 2017). Stressen hjälper även människan att vid en liknande situation senare kunna hantera den obekväma situation bättre. När stressen blir för mycket och långvarig, det är då den blir farlig för hälsan och ses på som negativ. Den kan sätta sina spår både i hjärnan, hjärtat, käkarna och tarmen (Vetenskap & hälsa). Några faktorer i arbetsmiljön som är särskilt betydelsefulla för utvecklingen av stress är: arbetskrav, rollkrav, sociala relationer och socialt stöd, karriärutveckling och organisationsstruktur (Kaufmann & Kaufmann, 2017). Arbetsfaktorer som är inbyggda i arbetstagarens arbetsuppgifter och villkor har en påverkan för utvecklingen av stress, dessa arbetsfaktorer är: arbetstid, ledaransvar, överbelastning och underbelastning (Kaufmann & Kaufmann). För många kan

även rollen i organisationen vara en källa som leder till stress för arbetstagaren, rollkonflikt kan leda till stressreaktioner (Kaufmann & Kaufmann). Sociala relationer och socialt stöd är betydelsefull för utvecklingen av stress, ifall den sociala kontakten eller stödet är svagt kan det utlösa stressreaktioner, den kan dock också ses på som en positiv resurs ifall den är fungerande. Karriärutveckling kan i sig vara stressande för arbetstagare i och med att orealiserade ambitioner, eller att en ålagd karriärutveckling överskrider individens förmåga och färdigheter. Till sist har även organisationsstruktur och organisationsklimat en påverkan i förhållanden arbetstagarens möjlighet till deltagande i beslut, grad av självbestämmande och arbetsengagemang, brister i detta kan utlösa stress hos de allra flesta (Kaufmann & Kaufmann). Den enskilda individens egna förhållande har även visats sig ha en väsentlig betydelse, en arbetsuppgift som av en arbetstagare kan uppfattas vara belastande kan av en annan kollega uppfattas vara mindre belastande och utmanande (Kaufmann & Kaufmann). Det har med att göra hur den enskilde arbetstagaren bedömer de förhållande som arbetsmiljön ställer (Kaufmann & Kaufmann). Ett annat synsätt är att alla arenor av en arbetstagarers liv påverkar hur den arbetsrelaterade stressen utvecklas hos en individ, såsom arbetsmiljön, privatliv, den sociala livssituationen och även individuella kännetecken hos individen. Även forskning visar på att andra aspekter utöver arbetsmiljön har en påverkan på arbetstagarers arbetsliv. Shier m.fl. (2012) har genomfört en studie i Kanada som visar på att stressen från arbetet med barn i välfärdssystemet genomsyra arbetarnas personliga liv samtidigt som stressfaktorer i privatlivet påverkar arbetstagarers arbetsliv. Personliga och professionella livsfaktorer påverkar även socialarbetares missnöje på statlig barnskyddsarbetsplats. Resultat av den forskning visar att de faktorer och privatliv signifikant förutsäger socialarbetares övergripande tillfredsställelse och avsikt att lämna arbetsplatsen (Shier m.fl.).

Arbetsrelaterad stress under mitten av livet har enligt forskning även visat sig leda till sjukdomar längre fram i arbetstagarers liv. Sindi m.fl. (2017) beskriver hur höga nivåer av arbetsrelaterade stress i mitten av livet är förknippade med en ökad risk för minnesförlust, demens och Alzheimers sjukdom senare i livet. Studien pågick under 30 år i Sverige och uppföljning gjordes 21 år senare och 28 år senare. Arbetsrelaterad stress mättes med hjälp av två frågor om deltagarnas arbete i mitten av livet. Resultatet visade att efter omkring 21 år visade deltagare som haft högre arbetsrelaterad stress en högre risk för minnesförlust, demens och Alzheimers sjukdom. Vid uppföljningen 28 år senare var högre arbetsrelaterad stress inte associerad med demens eller alzheimer sjukdom bland deltagarna. Sindi m.fl. beskriver hur en anledning till den tidsspecifika samband som hittades mellan arbetsrelaterad stress i mitten av livet och minnesförlust, demens och Alzheimers sjukdom i första uppföljning och inte vid andra uppföljningen är att de som överlevde och deltog i andra uppföljningen representerar en grupp som är mer motståndskraftiga som är mindre villiga att bilda demens. Sindi m.fl. beskriver hur risk och skyddsfaktorer genom hela livet påverkar risken till demensen bland yngre vid första uppföljningen då risk och skyddsfaktorerna är samlande, vid andra uppföljningen har effekten av den specifika riskfaktorer (arbetsrelaterad stress i mitten av livet) spädas ut och överlevande som deltog i den andra uppföljningen får representerar en mer motståndskraftig undergrupp mindre benägna att utvecklas demens.

Fackförbundet Vision (2017) har i sin rapport analyserat arbetsmiljöverkets inspektionsmeddelanden utifrån de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, med fokus på arbetsbelastning. Vision beskriver situationen i landets socialtjänst som en alarmerande situation där medarbetarna i socialtjänsten arbetar under en oacceptabel tidspress. Samt att arbetet är starkt psykiskt påfrestande vilket ställer högre krav på stöd. Vision menar att socialtjänsten alltid i sin karaktär komma att präglas och vara psykiskt påfrestande, då det handlar om att möta människor i svåra situationer, arbetet måste däremot inte präglas av tidspress, otydlighet och en turbulent personalsituation. Vision menar att hög personalomsättning i socialtjänsten och en omfattande sjukskrivning är indikatorer på att krav och resurser inte går ihop. Vision ger förslag på förändringar som nämnden behöver följa upp genom att arbetsmiljöfrågor tas upp på dagordningen till varje möte, att nämnderna utökar sina kunskaper om arbetsmiljöfrågor genom utbildning. Vision menar att arbetsgivare, politiker och högsta ledningen, länge har varit medvetna om den obalans som finns mellan krav och resurser. Trots det har inget förändrats vilket leder till misstro och uppgivenhet bland arbetarna. Vision tar upp exempel på att medarbetarna har slutat att påtala brister i verksamheten och egna behov då de upplever att synpunkterna ändå inte leder till förändring. Vision menar att detta riskerar vidare att leda till misstro och att arbetstagare får intentioner till att byta arbete.

Bris (2021) beskriver hur socialtjänsten är bland det största skyddet för de barn som är mest utsatta i Sverige. Socialtjänsten är ytterst ansvariga att säkerställa insatser. Bris redogör för att det är inte endast för de mest utsatta som en fungerande socialtjänst är nödvändig, alla i samhället bör vara intresserade av att ha en fungerande socialtjänst och det angår alla i samhället.

1.2 Syfte och frågeställningar

Vårt syfte med detta arbete är att undersöka socialsekreterare upplevelse av arbetsrelaterad stress på utredningsenheten barn, ungdom och familj. Frågeställningar är följande:

- Vilka faktorer leder till att socialsekreterare upplever arbetsrelaterad stress?
- Vilket stöd finns det för att kunna hantera den arbetsrelaterade stressen?
- Vad upplever den enskilde socialsekreteraren behöver förändras för att minska den arbetsrelaterade stressen?

1.3 Centrala begrepp

Stress är ett komplex begrepp som kan definieras olika. Ett problem som kan uppstå kring att förstå begreppet stress är att begreppet stress kopplas samman med begrepp som belastning, tryck, efterfrågan och stressorer (Almén, 2017). I denna studie definieras stress som informanternas känslor, reaktioner och respons i relation till arbetet. Denna respons kan både vara negativ och positiv, den positiva responsen kan bestå av spänning inför att hantera en utmanande arbetsuppgift (Almén). Ett exempel på negativ inre känsla/respons/reaktion

på påfrestning i arbetet är orolighet, rastlöshet, nervositet, spändhet eller en oförmåga till att somna på natten som ett resultat av att inte kunna sluta tänka på saker som stressar individen (Almén). Studien behandlar både positiva och negativa aspekter av stress i relation till arbetet.

1.4 Disposition

Uppsatsen inleds med en introduktion, i denna del av examensarbetet presenteras information som ger en förståelse för och bakgrund till examensarbetets syfte och frågeställningar. Den inledande bakgrunden är ämnet relevant och kommer leda till studiens syfte och problemområde. Det inledande avsnittet disposition ser ut på följande sätt: inledning, syfte och frågeställningar. Sedan definieras det centrala begreppet: stress. Sedan presenteras den tidigare forskningen, den tidigare forskningen består både av internationella och nationella vetenskapliga arbeten inom ämnet arbetsrelaterad stress. Detta avsnitt avslutas med en kort reflektion, där en koppling mellan det egna uppsatsarbetet och tidigare forskning görs. Teoretisk referensram innehåller de teoretiska utgångspunkter som kommer användas vid analys av insamlad empirisk material. Under följande avsnitt presenteras salutogenes utvecklade teori av Antonovosky som är *känsla av sammanhang - KASAM*. Därefter presenteras *Krav-kontroll-stödmodellen* framtagen av Karasek och Theorell. De utvalda teorierna och begreppen redogörs från primära källor. Vidare presenteras ett metodavsnitt. Metodavsnittet delas in i underrubriker såsom val av metod, litteratursökning, urval, datainsamling och genomförande, databearbetning och analysmetod, reliabilitet och validitet, etiskt ställningstagande och metoddiskussion för att underlätta läsbarheten. Intervjuguide, missivbrev, enkät och andra instrument som använts i studien bifogas dessutom som bilagor. Sedan presenteras resultat och analys. De empiriska resultaten redovisas och analysen bakas in i resultatredovisningen med koppling till teori och tidigare forskning. Resultat och analys kommer att presenteras i en text som är löpande utifrån teman som framtagits som består av: *upplevelse av arbetsrelaterad stress, stöd för att kunna hantera den arbetsrelaterade stressen och förändring*. Resultaten kommer att analyseras med teorierna krav-kontroll och stöd samt KASAM. Sedan presenteras diskussion, metoddiskussion och etisk diskussion. I detta kapitel sätts studiens resultat i relation till studiens syfte och frågeställning i diskussion. Det egna resultatet kommer även att diskuteras och sättas i bredare sammanhang. Slutligen avslutas studien med slutsats och förslag på framtida forskning.

2 TIDIGARE FORSKNING

I det här avsnittet kommer expertgranskad forskning att redovisas. Forskningen har valts ut ifrån dennes relevans till studiens syfte och frågeställningar. Det kommer att presenteras både nationell och internationell forskning från Mälardalens Universitets databas Proquest

och Social Services Abstracts. Vetenskapligt granskade (eng. peerreview) tidskriftsartiklar användes som ett inklusionskriterium i sökningen för få med vetenskapliga artiklar med högre validitet. Sökorden som användes var *work stress among social workers, social worker, occupational stress, professional practice social work, work related stress* samt *Sweden*. Sökningarna gav många träffar och de artiklar som valdes ut var baserat på relevans till syfte och frågeställningar i studien. Artiklarna som valdes lyfte problematiken kring socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress. Författarna diskuterade, reflekterade och var kritiska mot de artiklarna som valdes ut. Först presenteras forskning om arbetsrelaterad stress, därefter redogörs forskning som visar på att det finns ett arbetsmissnöje inom socialtjänstens utredningsenhet. Slutligen presenteras forskning om välbefinnande. Anledningen till att forskning om arbetsmissnöje presenteras är för att den situation som finns på socialtjänstens utredningsenhet beskrivs, dessutom utifrån den forskning som kommer att presenteras nedan: är de faktorer som leder till arbetsmissnöje och arbetsrelaterad stress liknande. Forskning om välbefinnande presenteras för att kunna förstå vad det är som gör att man mår bra på en arbetsplats i och med att den tidigare forskningen visar på det råder ett arbetsmissnöje på socialtjänstens utredningsenhet. Den tidigare forskningen visar en överblick av det forskningsområde som finns kring studiens syfte.

2.1 Arbetsrelaterad stress

Forskning från 2001–2004 visar att socialarbetare och psykologer är gruppen med högst antal personal med stressrelaterade symptom, av de som angivit att de har stressrelaterade symptom var en fjärdedel av socialarbetare eller psykologer (Tham, 2007). En jämförelse mellan år 1997 och 2003 visar att antalet med stressrelaterade symptom ökade det dubbla, från 14% till 31%. Ännu tidigare studier visar att hela 91% av gruppen socialarbetare och psykologer angett att de finner deras arbete mentalt och emotionellt stressfullt, vilket är den högsta andel grupp att ange detta i jämförelse med andra arbetsgrupper (Tham).

Ravalier m.fl. (2021) har i Storbritannien undersökt anställdas arbetsförhållanden på lokal nivå inom sju lokala myndigheter. En stor källa till stress för socialarbetare visade sig vara krav, både från den arbetsbelastning de upplever och den fysiska arbetsmiljön (Ravalier m.fl.). Socialsekreterare med mindre arbetslivserfarenhet, liksom de som arbetar inom offentlig sektor, drabbades hårdast både från en omfattande arbetsbelastning och från rollkonflikter. Fynden tyder också på att socialarbetares attityder till klienter inom välfärdssystemet är i viss mån relaterat till deras nivå av jobbstress som upplevs (Ravalier m.fl.). Förändring är en källa som leder till stress och frustration för socialarbetare (Ravalier m.fl.). När förändringar inte sker i samråd med socialsekreterarna skapas en känsla av maktlöshet, detta eftersom förändringarna påverkar socialarbetare direkt i deras dagliga arbete och ansvar. Det är tydligt att sociala arbetarna värdesätter vikten av att organisationer rådgör med dem om eventuella förändringar som kan påverka deras ansvar och arbete (Ravalier m.fl.).

En internationell studie genomförd av Blomberg m.fl. (2015) med deltagare från Sverige, Finland, Norge och Danmark visar liksom Ravalier m.fl. (2021) att rollkonflikter och arbetsbelastning är faktorer till arbetsrelaterad stress. Blomberg m.fl. redogör i sin studie att socialt arbete är ett krävande arbete och att socialarbetare ofta ställs inför hög stress är fastän graden av arbetsbelastning är i de fyra nordiska länder. Ett nytt fynd som visat sig leda till arbetsrelaterad stress hos socialsekreterare är ansträngda relationer mellan socialarbetare och deras samarbetspartners/kollegor från andra verksamheter (Ravalier m.fl.). Anställda navigerar dagligen i olika delar av samhället och arbetar på uppdrag av sina arbetsgivare med att regelbundet samarbeta med en mängd olika kollegor och kamrater studiens resultat visade dock att dessa relationer ofta blir ansträngda, vilket med all säkerhet skapar en skadlig inverkan på klienterna (Ravalier m.fl.). Förändring är en annan faktor som leder till stress och frustration för socialarbetare (Ravalier m.fl.). Respondenterna beskrev att förändringar inte skedde i samråd med dem. Detta skapa således en känsla av maktlöshet eftersom förändringarna påverkar socialarbetare direkt i deras dagliga arbete och ansvar. Det är tydligt att socialarbetarna värdesätter vikten av att organisationer rådgör med dem om eventuella förändringar som kan påverka deras ansvar och arbete (Ravalier m.fl.).

En annan internationell studie utförd i USA av Mor Barak m.fl. (2007) visar även likhet med Ravalier m.fl. (2021) genomförda studie om att överbelastning av arbete leder till arbetsrelaterad stress i detta fall överbelastning av för mycket pappersarbete. Studien genomförd av Mor Barak m.fl. har som syfte att testa en teoretisk modell som redogör för sambandet mellan kön, ålder, organisatoriskt klimat som innebär stress och socialt stöd. Den teoretiska modellen redogör även för individuella upplevelser av välbefinnande och arbetsglädje samt socialarbetarens vilja att lämna sitt arbete. Resultatet av studien påvisade att olika enskilda egenskaper kombinerat med bland annat stress påverkar socialarbetarens välbefinnande. Detta leder till att socialarbetaren väljer att lämna sitt arbete (Mor Barak m.fl.). Kvalitativ data i studien visade att stressen berodde överbelastning av arbete som för mycket pappersarbete, vilket det inte funnits tillräckligt med tid för att utföra det praktiska arbetet. Socialarbetarna uttrycker att de inte kan göra ett bra arbete ifrån sig och att det är klienter som förlorar på detta. Att många socialarbetare väljer att lämna sitt arbete leder till mycket arbete för de kvarvarande socialarbetarna eftersom oavslutade ärenden går vidare till dem och dessa ärenden finns alltid kvar (Mor Barak m.fl.).

Även en studie genomförd av Graham och Shier (2014) i Kanada lyfter att stress och utbrändhet kan förekomma i alla yrken och hos olika professioner men socialarbetare anses vara ännu mer utsatta. Socialt arbete är ett yrke som har större risk än andra yrken att drabbas av stress och utbrändhet (Graham & Shier), vilket även Tham (2007) lyfter i sin studie att socialarbetare och psykologer är gruppen med högst antal personal med stressrelaterade symptom. Graham och Shier har som syfte i sin studie att undersöka socialarbetarnas stora stressnivåer med utgångspunkt att arbeta med klienter och ifall det kan leda till självmord i kritiska fall. Stress och utbrändhet ses även vanligt förekommande hos psykologer och hos sjukvårdspersonal (Graham & Shier). I enlighet med Graham och Shier har socialarbetare höga nivåer av arbetsrelaterad stress samt utbrändhet med anledning av höga arbetskrav. Det finns olika faktorer till att arbetet upplevs krävande för socialarbetare, men Graham och Shier redogör att orsaken är att socialt arbete är ett yrke där klienter är i fokus och det syftar till att klienter behöver stöd i svåra livssituationer. Graham och Shier beskriver i sin studie

att det finns olika förklaringar på vad stress är, vilket ur ett sociologiskt perspektiv förklaras stress som något som svarar på yttre påfrestningar. Sociologiska perspektivet förklarar även att människor med mycket stress kan senare i sin tur få mycket ångest på grund av att de kan glömma bort olika sociala aspekter i sitt liv som exempelvis familj, vänner eller saker som betyder mycket för dem. Studiens resultat är inte signifikant rätt utifrån data, dock påvisar studien att socialarbetare har större risk för att begå självmord med anledning av depression eller utbrändhet jämfört mot övriga arbetsklass (Graham & Shier).

Vyas och Luk (2010) lyfter i sin studie upp aspekter kring hur den arbetsrelaterade stressen påverkar kinesiska socialarbetares inom flera aspekter i livet. Socialarbetarens hälsa påverkas både fysisk och psykisk även självutveckling och familjelivet påverkas negativt. Arbetets innebörd och karaktär har genomgått betydande förändringar över hela världen, vilket gör jobbrelaterad stress till en rutinemässig del av anställningen för många människor (Vyas och Luk). Socialarbetare som har i uppdrag att lindra det problematiska livet för samhällets invånare kan utsättas för betydande jobbstress som påverkar deras personliga liv negativt. I forskningen genomförd av Vyas och Luk identifieras de stressorer som socialarbetare som arbetar i en icke-statlig organisation upplever och tar också hänsyn till dess konsekvenser. Arbetsstress visade sig negativt påverka inte bara socialarbetares självutveckling, familjeliv och arbetstillfredsställelse, utan också deras fysiska och psykiska hälsa. Denna studie visar att de identifierade stressorerna finns i varierande intensitet påverka både de anställda och den anställande organisationen negativt. I en kontext av drastiska förändringar som införts av Hongkongs regering till att förbättra kostnadseffektiviteten för socialtjänsten har arbetsmiljö gjort socialarbetarna stressade (Vyas och Luk). Studie visar att yngre socialarbetare är mer stressade på grund av otillräcklig karriärutveckling. Anställda som måste arbeta fler timmar, i form av obligatorisk övertid eller känner behov av att jobba mer för att ses på som engagerade för att behålla sina jobb upplever rollkonflikt. Antingen arbetsrollen eller familjerollen kan generera i interna rollkonflikter, när det innebär påtryckningar om att dominera personens tid riskerar de förväntningar förknippade med den andra rollen brytas ner (Vyas och Luk).

Collins (2008) lyfter i sin studie upp faktorer som kan hjälpa socialarbetare att bekämpa den arbetsrelaterade stressen. Collins beskriver att det behövs arbete för att uppmuntra lämplig utveckling hos socialarbetaren som individen, i team och i organisationsnivå. Studien påvisar vikten av att socialarbetaren har en medvetenhet om de egna styrkorna och svagheter. Collins beskriver att gruppstöd är en viktig komponent för att stötta socialarbetare, detta gruppstöd bör anpassas efter arbetsgruppens behov, önsknings och vilja. Collins studie är baserad i Storbritannien där det finns något som heter General Social Care Council (GSCC) som är ett icke-departement offentligt organ som inrättades i oktober 2001. De är ansvariga för att fastställa uppförandenormer och praxis för socialvårdsarbetare och deras arbetsgivare, för att reglera arbetsstyrkan och för att reglera utbildning och träning inom socialt arbete. GSCC beskrivs vara en annan del av lösningen för att bekämpa arbetsrelaterad stress för socialarbetare i Storbritannien. GSCC beskrivs även säkerställa bättre möjligheter till utbildning av personal. Collins beskriver dock att det finns ett behov av att GSCC behöver lägga mer fokus på att värdesätta och erkänna socialarbetare genom att tillhandahålla regelbunden, välinformerad, tillsyn med tonvikt på vård av socialarbetare och välmående snarare än ett överdrivet fokus på praxis och regler. Collins beskriver att alla dessa element

kombinerat kan förbättra socialarbetare att utveckla hanteringsstrategier och stöd mot den arbetsrelaterade stressen.

2.2 Arbetsmissnöje

Forskning visar på att många socialsekreterare väljer att lämna socialtjänstens utredningsenhet barn och familj. Tham (2007) har i sin studie valt att undersöka varför socialarbetare på utredningsenhet som hanterar remisser och utreder barns och ungdomars situation väljer att lämna sin arbetsplats, frågeformulär skickades till 309 socialarbetare. Resultatet av studien visar att 48% av de som svarade på studien att det är ganska eller mycket troligt att de aktivt söker ett nytt jobb inom ett år även fast 54% av de som svarade på enkäten jobbat två år eller mindre på arbetsplatsen. Oavsett om socialsekreteraren slutligen lämnar arbetsplatsen eller inte, tyder denna inställning på ett missnöje med situationen på arbetsplatsen och har sannolikt en negativ inverkan på arbetsengagemang och långsiktig planering av arbetet och riskerar därmed även påverkar de inblandade klienterna (Tham). Anledningar till att socialarbetare vill lämna är faktorer som rollkonflikt, kvantitativa krav och utsatthet för hot och våld, samtidigt som positiva utmaningar och kontroll av beslut förekom mindre i denna grupp av respondenter. Rollkonflikt är ett tema som är återkommande, rollkonflikt uppstår när förväntningar står i konflikt, motstridiga förväntningar kan komma från att en person har två eller flera motstridiga roller (Tham). När det uppstår en osäkerhet om arbetets omfattning och andras förväntningar kan det leda till en negativ inverkan på arbetstagarens uppfattning om arbetsförhållande och kan leda till jobbmisnöje annan variabel till att arbetstagare lämnar. Andra faktorer som påverkar ifall socialsekreterare väljer att lämna är i vilken utsträckning personal belönas för ett väl utfört arbete.

Senare studie av Tham (2018) visar på att arbetsvillkoren blivit sämre för socialsekreterare på utredningsenhet. Tham genomförde en uppföljning av studien presenterad ovanför med syfte att undersöka och analysera hur arbetsvillkoren har utvecklats mellan år 2003–2014. Av resultatet framkommer det att arbetsvillkoren har blivit försämrade eftersom arbetskraven har blivit högre, möjligheten att påverka viktiga beslut har blivit mindre, ökade rollkonflikter och dessutom socialsekreterare med avsikten att socialsekreterare säga upp sig har ökat. Slutsatsen i denna studie visar att arbetsvillkoren och arbetsinnehållet för socialsekreterare år 2014 är mer ansträngande jämfört med året 2003. Socialsekreterare år 2014 rapporterar att de är ofta tvungna att jobba övertid, det är även mycket att göra på arbetsplatsen. Socialsekreterare redogör att i deras privatliv har deras arbete en negativ inverkan. Vidare rapporterar socialsekreterare att på grund av otillräckliga resurser har de svårt att slutföra uppdrag. År 2003 var socialsekreterare med avsikten säga upp sig var redan ett högt antal men år 2014 har antalet blivit ännu högre. I deras arbetsuppgifter har en förändring skett som handlar om att det finns mindre tid för direkt klientkontakt. Sammanfattningsvis redogör socialsekreterare år 2014 att arbetet är mer krävande och att möjligheten att påverka det är betydligt mindre (Tham).

Shier m.fl. (2012) har genomfört en studie i Kanada som tillskillnad från Tham (2018) studie valt att undersöka andra variabler utöver organisatoriska faktorer. Dessa variabler är personliga och professionella livsfaktorer påverkan på socialarbetares missnöje på statlig barnskyddsarbetsplats i Kanada. Resultat av den forskning visar att de faktorer och *privatliv* signifikant förutsäger socialarbetares övergripande tillfredsställelse och avsikt att lämna arbetsplatsen (Shier m.fl.). Stressen från arbetet med barn i välfärdssystemet genomsyra arbetarnas personliga liv samtidigt som stressfaktorer i privatlivet påverkar arbetstagarens arbetsliv. Socialarbetare med högre avsikt att lämna hade lägre total tillfredsställelse och de med högre frekvens av stressrelaterade symtom hade lägre total tillfredsställelse. Socialarbetare med högre frekvens av stressrelaterade symtom rapporterade högre frekvens av avsikt att byta arbete. Således påvisar denna forskning att även andra stressfaktorer utanför arbetet såsom i socialarbetarens privatliv påverkar huruvida denne känner.

En internationell studie i USA (Strand & Dore, 2009) bekräftar även att arbetsmiljön är en betydande påverkande faktor för socialarbetarnas arbetssituation. Studien av Strand och Dore har en likhet med Tham (2007) som redogör att socialsekreterare lämnar arbetsplatsen på grund av ett missnöje på arbetsplatsen och detta har en sannolikt negativ inverkan på arbetsengagemang. Strand och Dore har som syfte i sin studie att utöka tidigare forskning som finns avseende faktorer som gynnar trivsel för socialarbetarna som arbetar med barn och unga i USA. I enlighet med Strand och Dore finns i USA två stora orosämnen inom utvecklingen av socialt arbete med barn och unga. Den första orosämnen handlar om behovet att stärka den befintliga arbetskraften och motverka utbrändhet samt omsättning. Den andra orosämnen handlar om behovet att anställa, stödja samt bevara behörig arbetskraft som har kapaciteten att leverera hög kvalitet av socialt arbete för barn och familjer (Strand & Dore).

Studien genomförd av Strand och Dore (2009) fokuserar på den andra orosämnet. Inom välfärdssystemet finns det faktorer som förhindrar anställning och det finns även svårigheter med att bevara anställda inom barn och familj. Faktorer som resulterar till arbetsmissnöje är tillfällig anställning, hinder med arbetssituationer, missnöje med handledning, stressande rollkonflikter, ångest för att inte prestera tillräckligt samt brist på yttre resurser för klienter (Strand & Dore). Vidare redogör Strand och Dore att resultatet påvisade även att det är hög belastning av arbete, låg lön som leder till lågt självförtroende och att arbetsrollen inte blir uppskattad. Det blir brist på arbetsglädje, arbetsmotivationen är låg samt att det är hög personalomsättning (Strand & Dore). Dock visade studien att socialarbetarna var mer än tillfredsställda med löner och med möjlighet till tjänsteuppflyttning. Men andra betydande faktorer påverkade arbetssituationen för socialarbetarna, faktorer som känsla av att de vill bli uppskattade, känsla av relation till arbetskollegor och kommunikation på arbetsplatsen. Dessa faktorer låg dock enligt Strand och Dore studie mycket under amerikanska nationella normer.

2.3 Välbefinnande

Forskning visar att även om socialsekreterare arbetar hårdare, har mycket att göra och var tvungna att arbeta övertid så kan ledningens uppskattning och belöning tillgodose och hjälpa

socialsekreterare till ett välbefinnande i arbetet (Tham, 2007). Av respondenterna som deltog hade 54% arbetat två år eller mindre vilket författaren menar kan ha bidragit till att ledningens uppskattning och belöning spelat en stor roll (Tham). Hur arbetsorganisation styrs är en annan stor variabel som visat sig vara avgörande för socialsekreterares välbefinnande (Tham). Studiens resultat visar även på att en bra introduktion spelar en stor roll för socialsekreterarnas välbefinnande.

Att organisatoriska faktorer spelar en stor roll för anställdas välbefinnande lyfts även upp i Ravalier m.fl. (2021) studie, där även förbättringsförslag tas upp. Studie har som syfte att undersöka anställdas arbetsförhållanden och välbefinnande på lokal nivå inom sju lokala myndigheter i Storbritannien. Genom enkäter identifierades tre områden som påverkar socialarbetares välbefinnande, dessa är: krav, relationer och kamratstöd. Resultaten från denna studie har beskrivit några värdefulla insikter om välbefinnande på arbetsplatsen för socialarbetare i Storbritannien. Ravalier m.fl. anser att baserat på studiens resultat bör de tre faktorerna krav, relationer och förändring erkännas av lokala myndigheter och deras respektive ledningar som viktiga organisatoriska prioriteringar. Att skapa strategier som syftar till att minska stress, särskilt inom dessa tre domäner, kommer att ge positiva bidrag till socialarbetarnas välbefinnande i Storbritannien enligt Ravalier m.fl. Dessutom föreslår författarna att sådana resultat kan överföras till en bredare, mer internationell arena av socialarbetare. Till exempel kan organisationer som utvecklar robotsystem där ärenden tilldelas ha betydande fördelar för de anställdas välbefinnande. På liknande sätt skulle organisationer kunna utveckla handlingsbara lösningar där socialarbetare kan ge feedback i realtid till ledningen, och framför allt få detta erkänt med ett svar. Små organisatoriska förändringar som kanske inte ses på som stora kan ändå ha en positiv betydande inverkan för att främja de medarbetare som finns på en arbetsplats välbefinnande.

Shier och Graham (2011) menar tillskillnad från Ravalie m.fl. (2021) och Tham (2017) att interaktioner och relationer med kollegor är mest betydande för välbefinnande på arbetsplatsen. Shier och Graham har i Storbritannien genomfört en studie med syfte att undersöka både den kognitiva och emotionella utvärderingen av lycka och övergripande kvalitet på socialarbetares nuvarande liv (SWB) som är en förkortning av: influences Subjective Well-Being (Shier & Graham). Studien ger en bredare förståelse av. SWB är mer än bara tillfredsställelse med ett område av en persons liv; SWB påverkas av ens miljö, perspektiv och dagliga aktiviteter och praxis (Shier & Graham). I studien framkom faktorer socialarbetares allmänna välbefinnande. Interaktioner och relationer med kollegor i arbetet var mycket betydande som det visade ha tydligt samband med socialsekreterares subjektiva välbefinnande i allmänhet. En annan aspekt som författarna lyfter fram är sammanhållning och stöd. Sociala relationer till kollegor och det sociala stödet på arbetsplatsen är väsentligt hos socialsekreterare och även en avgörande faktor för trivsel, välbefinnande och dessutom minskar risk för sjukskrivningar med anledning av utbrändhet (Shier & Graham).

Betydelsen av socialstöd har även lyfts upp av Boyas och Vind (2010). Boyas och Vind studie är genomförd i Amerika. Denna tvärsnittsstudie undersökte sambandet mellan sysselsättningsbaserat socialt kapital, jobbstress och utbrändhet bland offentliga barnskyddsarbetare i en nordöst delstat. Då en av det sociala kapitalets kärnfunktioner är stöd, undersöker denna studie hur anställdas uppfattning om stöd från flera organisatoriska

dimensioner. Författarna i denna studie redogör att för socialsekreterars välbefinnande påverkas av det sociala stödet från arbetskollegor (Boyas & Vind).

2.4 Sammanfattning och reflektion av tidigare forskning

Sammanfattningsvis visar den tidigare forskningen på att socialarbetare är den grupp med högst antal personal med stressrelaterade symptom. En av studiens frågeställningar är vilka faktorer leder till att socialsekreterare upplever arbetsrelaterad stress. Av den tidigare forskningen framgår det att en stor källa till stress för socialarbetare visade sig vara krav både från den arbetsbelastning de upplever och den fysiska arbetsmiljön. Socialsekreterare med mindre arbetslivserfarenhet, liksom de som arbetar inom offentlig sektor drabbades hårdast både från en omfattande arbetsbelastning och från rollkonflikter. Förändring är en annan källa som leder till stress och frustration för socialarbetare, förändringar som inte sker i samråd med socialarbetarna skapar en känsla av maktlöshet, detta eftersom förändringarna påverkar socialarbetare direkt i deras dagliga arbete och ansvar. Det är tydligt att sociala arbetarna värdesätter vikten av att organisationer rådgör med dem om eventuella förändringar som kan påverka deras ansvar och arbete. Ett nytt fynd som visat sig leda till arbetsrelaterad stress hos socialarbetare är ansträngda relationer mellan de och deras samarbetspartners/kollegor från andra verksamheter. Anställda navigerar dagligen i olika delar av samhället och arbetar på uppdrag av sina arbetsgivare med att regelbundet samarbeta med en mängd olika kollegor och kamrater studiens resultat visade dock att dessa relationer ofta blir ansträngda. Den tidigare forskningen visar även på att många socialsekreterare väljer att lämna socialtjänstens utredningsenhet barn och familj. Det är ganska eller mycket troligt att socialsekreterare aktivt söker ett nytt jobb inom ett år även fast 54% av de som svarade på enkäten jobbat två år eller mindre på arbetsplatsen. Forskningen tyder således på att det finns ett arbetsmissnöje på socialtjänstens utredningsenhet som leder till att många socialsekreterare väljer att lämna arbetsplatsen. Det är intressant att den tidigare forskningen visar på att socialsekreterare på socialtjänstens utredningsenhet under flera år känt både arbetsrelaterad stress och arbetsmissnöje. Senare studier visar även på att arbetsvillkoren blivit sämre för socialsekreterare på utredningsenhet.

Studiens andra frågeställning är vilket stöd socialsekreterare får för att kunna hantera den arbetsrelaterade stressen. Den tidigare forskningen visar på att gruppstöd är en viktig komponent för att stötta socialarbetare. Den tidigare forskningen beskriver hur gruppstödet bör anpassas efter arbetsgruppens behov, önsknings och vilja. Den tidigare forskningen beskriver att det behövs arbete för att uppmuntra lämplig utveckling hos socialarbetaren som individ, i team och i organisationsnivå. Det påvisas även vikten av att socialarbetaren har en medvetenhet om de egna styrkorna och svagheter. Ledningens uppskattning och belöning har enligt forskningen visat sig tillgodose och hjälpa socialsekreterare till ett välbefinnande i arbetet. Vidare påverkas socialarbetarnas välbefinnande av det sociala stödet från arbetskollegor. Hur arbetsorganisation styrs är en annan stor variabel som visat sig vara avgörande för socialsekreterares välbefinnande. I och med att den tidigare forskningen visade på att socialarbetare utsätts för arbetsrelaterad stress och att det finns ett arbetsmissnöje på arbetsplatserna ansåg vi det vara relevant att även redogöra för forskning

som visar på vilka faktorer som leder till välbefinnande på en arbetsplats. Begränsningar av tidigare studier innefattar att de huvudsakligen fokuserat på vilka faktorer som leder till arbetsrelaterad stress för socialarbetare. Därför har författarna i denna studie valt att även ta med frågeställningarna ovan.

3 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Detta avsnitt innehåller de teoretiska utgångspunkter som kommer användas vid analys av insamlad empirisk material. De teoretiska utgångspunkter som kommer presenteras är salutogenes teori utvecklad av Antonovsky som är *känsla av sammanhang - KASAM*. Därefter presenteras *Krav-kontroll-stödmodellen* framtagen av Karasek och Theorell.

3.1 Känsla av sammanhang (KASAM)

Antonovsky har utvecklat salutogenes teorin i vilken KASAM är ett grundfundament. KASAM. Antonovsky (2005) beskriver själv modellen som:

Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att 1) de stimuli som härröra från ens inre och yttre värld under livet gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda inventering och engagemang” (s. 46).

De tre centrala komponenterna i KASAM är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. En individ med hög KASAM har höga värden på alla dessa komponenter och de som har svag KASAM har låga värden på dessa tre komponenter (Antonovsky, 2005).

Begriplighet innebär individens förmåga till att uppleva både yttre och inre stimuli som något begripligt och förnuftsmässigt motsatsen till något oväntat och oförklarligt (Antonovsky). Exempel på situationer som innebär att en individ har hög känsla av begriplighet är att denne förväntar sig framtida stimuli som förutsägbara eller att något som uppkommer oförutsägbart är något som kan förklaras och ordnas. Stimuli kan ändå ses på som icke önskat såsom arbetsbelastning och misslyckande men skillnaden är att någon med hög begriplighet gör dessa fenomen begripliga (Antonovsky, 2005).

De med hög KASAM har en förmåga att bedöma verkligheten stabilt än att se på saker som att de kommer att gå över, icke önskvärda stimuli som en utmaning och erfarenhet. De med låg KASAM ser på icke önskvärda stimuli som något olyckligt de råkat ut för och som förväntas fortsätta hända (Antonovsky, 2005).

Den andra beståndsdel är hanterbarhet. Hanterbarhet definieras som den grad av resurser som finns till individens förfogande. De resurser som finns till förfogande hjälper individen att möta de

krav som stimuli kräver och där förtroende finns (Antonovsky, 2005). Exempel på sådana stimuli är kollegor, vänner, make/hustru, gud eller läkare (Antonovsky). En individ med hög hanterbarhet ser inte olyckliga saker såsom rollkonflikter eller arbetsbelastning som sker som något som kommer stanna för alltid denne reder sig eftersom olyckliga saker är något som händer alla och individen ser inte på sig själv som ett offer eller att livet är orättvist.

Den sista beståndsdel är meningsfullhet/motivationskomponent. Meningsfullhet innebär den grad som livet anses ha en känslomässig innebörd, några problem och krav ses på som något som är värt att lägga sin energi, engagemang och hängivelse på eftersom livet anses ha en känslomässig innebörd tvärtom från att se de som någonting som inte önskats finnas. Detta innebär inte att en individ med hög meningsfullhet blir glad när arbetsbelastning uppstår eller något annat svårt, utan detta är i stället ett tillvägagångssätt att konfrontera arbetsbelastningen eller den svåra situationen genom att söka en mening i den för att kunna ta sig igenom den (Antonovsky, 2005).

Alla tre komponenter är av betydelse. Meningsfullhet/motivationskomponent ses dock på som den med mest betydelse eftersom utan denne kan varken hög hanterbarhet eller begriplighet varaktig eftersom med hjälp av engagemang och hängivelse kan söka förnuft och få tag i resurser (Antonovsky, 2005). Begriplighet ses på som den näst viktigaste komponenten eftersom hög hanterbarhet behöver förnuft. Även hanterbarhet är av stor betydelse eftersom resurser är något som kan öka meningsfullheten och strävan till att hantera en situation. KASAM är en framgångsrik problemhantering (Antonovsky). Beträffande att överleva svåra situationer beskrivs det att hur svår en situation än är så länge vi upplever att det är en situation som vi upplever att vi har kontroll över den, att den är förutsägbar och att det finns en mening med den har vi möjlighet till att utvecklas och klara den.

3.2 Krav-kontroll-stödmodellen

En världskänd modell för relationen mellan påfrestningar och arbetslivet är Karaseks och Theorells teori om hälsosamt arbete. Krav-kontroll och stödmodellen är framtagen av Karasek och Theorell (1990). Modellen beskriver att den största riskfaktorn till arbetsrelaterad stress är brist på kontroll kring hur arbetstagaren ska bemöta de krav som arbetet kräver och hur den egna förmågan ska användas (Karasek & Theorell). Således är interaktionen som finns mellan krav och kontroll i en arbetssituation som uppstår av betydelse kring huruvida vilken nivå av arbetsrelaterad stress som uppstår. Det centrala i den teori är att många krav och påfrestningar och lite kontroll över situationen leder till större risk att utveckla sjukdomar. Arbetstagarens bedömning om användning av den egna förmågan på jobbet är en viktig del av att få kontroll över arbetet. Om arbetarnas förmåga och kompetens används och utvecklas kommer arbetarna känna kontroll över många olika situationer som kan uppkomma i arbetet. Hög kontroll av och låg utsatthet för krav leder till en god hälsa. Förväntningarna blir liknande ett bemästrande när arbetstagaren känner en kontroll över situationen, i de flesta fall. I många fall uppstår riskfaktorer till arbetsrelaterad stress endast när arbetet kräver mycket i samband med låg kontroll över arbetet (Karasek & Theorell). När chansen till att kontroll i arbetet är lågt eller ses på som lågt så resulterar det i stora krav, låg produktivitet och stresssymptom (Karasek & Theorell). När arbetstagaren

känner en hopplöshet trots att den har kontroll över situationen blir resultatet av arbetet dåligt vilket vidare leder till skamsna känslor hos individen.

Karasek och Theorell (1990) beskriver att de mest negativa reaktionerna av psykologisk påfrestning som trötthet, ångest, depression och fysisk sjukdom inträffar när de psykologiska kraven på jobbet är höga och arbetarens beslutsfrihet är låg, denna sorts arbete heter spänt arbete. När kraven ökar och arbetstagen utsätts för en hög och långvarig påfrestning så upplever arbetstagen en hopplöshet och kan dra sig tillbaka socialt eller kan upplevas som aggressiv. Karasek och Theorell exemplifierar att inte ha kontroll över en situation innebär att denne inte kan få hjälp från kollegor eller kan hoppa över arbetsuppgiften när den upplever som störst belastning, detta kan resultera i att den upplever arbetsrelaterad stress. I enlighet med Karasek och Theorell när arbetsbelastning ökar även arbetstagens psykologiska påfrestning och kan leda till stressrelaterade sjukdomar hos arbetstagen. Större handlingsutrymme kan avlasta från psykologiska påfrestningar, även friheten till att engagera sig i aktiviteter som kaffepausen och rökpaus leder till att spänningsavlastning under arbetsdagen. Sociala aktiviteter med andra arbetare utgör ett socialt stöd. Karasek och Theorell redogör att arbetstagen som inte ges möjlighet till att vila eller slappna av i arbetet löper högre risk för psykologiska påfrestningar.

Ett arbete med hög kontroll och hög psykologiska krav, som leder till lärande och utveckling och leder till hög produktivitet kallas aktivt arbete. Den är således en av den mest fördelaktiga typen av arbete. De utmaningar som ställs i arbetet löses genom effektiv problemlösning, således är det lite kvarvarande belastning för att påverka arbetstagen psykologiskt. Genom att utrymme ges arbetstagen till att besluta om vad som är det mest effektiva handlings sättet när en stressfaktor uppstår kan arbetstagen om det beslutet som togs fungerade fortsätta använda den tillvägagångsätt, ifall det inte var rätt tillvägagångsätt ändra på denna för att framtiden bättre kunna hantera stressfaktorer bättre (Karasek & Theorell, 1990).

Avspänt arbete består av få psykologiska krav och hög nivå av kontroll, detta kan för många låta som för bra för att vara sant. Arbetare i denna grupp förutspås ha lägre genomsnittliga nivåer av kvarvarande psykologisk påfrestning och risk för sjukdom eftersom denna grupp har få krav och större kontroll, arbetstagen kan utifrån varje enskild utmaning bemöta den optimalt. Denna grupp är friskare och gladare än andra grupper (Karasek & Theorell, 1990).

Passivt arbete innebär att det är brist på jobb och utmaningar vilket gör arbetstagen omotiverade, kraven och kontrollen är låg. Denna sorters arbete hindrar arbetare att testa sina egna idéer för att förbättra arbetsprocesser som leder till förlorade färdigheter. Arbetare i denna grupp antar en genomsnittlig nivå av psykisk belastning och sjukdomsrisk. Denna grupp av arbetare har lättare till depressiva karaktärer av symptom (Karasek & Theorell, 1990).

4 METOD OCH MATERIAL

Nedan kommer de överväganden som gjorts under studiens gång att presenteras. Kapitlet består av underrubriker som urval och avgränsningar, datainsamling och genomförande. Sedan kommer databearbetning och analysmetod, tillförlitlighet och äkthet att redogöras. Slutligen beskrivs de forskningsetiska övervägande som gjorts under studiens gång. Vi benämner oss själva som författarna.

4.1 Metodval

För att ha möjlighet att besvara studiens syfte och frågeställningar är denna studie baserad på en kvalitativ metod. I enlighet med Bryman (2018) har kvalitativ metod sin grund i en forskningsdesign inriktad på tolkningar, ord och erfarenhet. Vidare redogör Bryman att i en kvalitativ metod bildar en forskningsstrategi som vid insamling och analys av data ligger fokus oftare på ord än siffror. Larsson (2005) redogör att kvalitativ metod beskriver individer ur ett helhetsperspektiv genom upplevelser, erfarenheter och tänkesätt, vilket syftet med kvalitativ metod är att bilda en uppfattning för intervjupersonernas subjektiva sanning. Denna studies syfte är att undersöka socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress på utredningsenheten barn, ungdom och familj. Att använda kvalitativ metod ansågs mest lämplig i denna studie eftersom intervjupersonernas uttalande och beskrivningar grundas i deras erfarenhet, upplevelser och uppfattningar.

Kvalitativa enskilda intervjuer var den form av metod som användes i denna studie. Det genomfördes enskilda intervjuer med socialsekreterare på utredningsenheten barn, ungdom och familj. Bryman (2018) beskriver att när det gäller insamling av kvalitativa data är intervjuer en ofta förekommande metod inom kvalitativ forskning. Kvalitativa intervjuer ger kunskap om vad intervjupersonernas tycker är relevant och viktigt. I kvalitativa intervjuer ligger tonvikten på intervjupersonernas ståndpunkter, åsikter och synsätt (Bryman).

Semistrukturerade intervjuer var den intervjuform som tillämpades i denna studie. I enlighet med Bryman (2018) utifrån en semistrukturerad intervjuform får intervjupersonerna en styrning i frågor från bestämda ämnen som behandlas under intervjun samt att intervjupersonerna får den chansen att dela sitt perspektiv på ämnesområdet. Vidare beskriver Bryman att om studien har ett specifikt fokus som syftar på flera frågeställningar är semistrukturerade intervjuer relevant för studien. Då studiens syfte ska uppnås krävs det en tydlighet i intervjuerna.

4.2 Urval och avgränsningar

Studiens frågeställningar syftar till att undersöka socialsekreterarnas upplevelse av arbetsrelaterad stress och därför fanns intresse hos författarna att kontakta yrkesverksamma socialsekreterare som arbetar på utredningsenheten barn, ungdom och familj. I denna studie har fem intervjupersoner deltagit och samtliga var socialsekreterare i en mellan stor stad i

Sverige. De intervjuade respondenterna hade genomsnittsålder på 40. Bland intervjupersonerna var båda könen representerade och samtliga hade socionomexamen. Den urvalsteknik som användes i denna studie är den som kallas målstyrt bekvämlighetsurval. Bryman (2018) beskriver att ett målstyrt urval innebär att välja ut intervjupersoner på ett strategiskt sätt för att de är relevanta att besvara forskningsfrågorna samt för att tillämpa när studien är kvalitativ i sin forskningsdesign. Urvalet kan även beskrivas som ett bekvämlighetsurval i enlighet med Bryman då bekvämlighetsurval innebär att intervjupersoner råkar dyka upp som mer eller mindre av en slump. I denna studie kontaktades intervjupersoner som ansågs vara relevanta, vilket var socialsekreterare inom en mellan stor stad i Sverige som arbetar på utredningsenheten barn, ungdom och familj.

4.3 Datainsamling och genomförande

För studien har författarna använt kurslitteratur som bedömts relevant. Författarna har utformad intervjuguiden (Bilaga B) i enlighet med studiens syfte och frågeställningar. Vid datainsamlingen för att komma i kontakt med socialsekreterare insamlades kontaktuppgifter genom kommunens hemsida. Författarna kontaktade samtliga tilltänkta intervjupersoner genom e-post. I e-posten till intervjupersonerna skickades ett missivbrev (Bilaga A) där det lyftes studiens syfte, frågeställningar, information om intervjuens ungefärliga längd samt information om de forskningsetiska principerna i enlighet med Vetenskapsrådet (2017). Det utformades en semistrukturerade intervjuguide som utarbetades i enlighet med Bryman (2018) struktur där intervjuguidens frågor formulerades efter studiens syfte och frågeställningar. Totalt genomfördes fem intervjuer med socialsekreterare på utredningsenheten barn, unga och familj. Intervjuerna skedde digitalt i videomöte genom Zoom. Författarna inledde intervjun med en kort presentation av sig själva, de lyfte fram de forskningsetiska principerna i enlighet med Vetenskapsrådet samt att författarna inhämtade samtycke för ljudinspelning samt eventuell kontakt vid frågor efter intervjun. Därefter inledde författarna intervjun med bakgrundsfrågor som i enlighet med Bryman är för att intervjupersonerna ska sättas i ett sammanhang för att författarna ska skapa en relation till intervjupersonerna för att de ska känna sig i en trygg miljö. Författarna genomförde intervjuerna i en flexibel form där författarna ställde följdfrågor för att tydliggöra intervjupersonernas svar. Intervjuerna genomfördes i cirka 30–40 minuter och spelades in i ljud via Zoom för att författarna skulle därefter lyssna på intervjuerna och transkribera varje intervju. För att känna materialet ytterligare lyssnade författarna samtliga intervjuer igen med den färdiga transkriberingen för att minska risken av felaktig transkribering. Efter att transkribering blev klart analyserades dem av författarna och efter godkänd uppsats kommer inspelningar och transkriberingar att förstöras.

4.4 Databearbetning och analysmetod

Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades av författarna. I enlighet med Bryman (2018) är det en fördel att spela in och transkribera dels för att det bidrar till att förbättra

minne samt det underlättar en noggrann analys av vad intervjupersonerna har sagt. Efter transkribering för att analysera insamlade materialet valde författarna att göra en tematisk analys som analysmetod, då studien är kvalitativ där det tillämpades semistrukturerade intervjuer. I enlighet med Bryman när handlar om kvalitativ analysmetod är tematisk analys ett av de mest frekventa angreppssätt. Kodning beskrivs även som ett av de viktigaste perspektiven vid identifiering av teman av det som transkriberas. I denna studie är sökandet efter teman i fokus då den omfattas av en tematisk analys.

När det gäller analys av kvalitativ data beskriver Braun och Clarke (2006) att tematisk analys är en flexibel metod, den används för att urskilja, analysera och framställa för återkommande mönster som skapar olika teman i data. Braun och Clarke beskriver att tematisk analys består av sex steg, vilket författarna utgick ifrån i denna studie. *Det första steget* innebär att fördjupa sig i data i den mån att göra sig bekant med data, vilket författarna gjorde i denna studie genom att lyssna på ljudinspelningar och transkribera intervjuerna då i enlighet med Bryman ökar tillförlitlighet samt att för intervjuerna utges en fullständig beskrivning. Författarna transkriberade även empirin som insamlades och sedan genomlästes data ett flertal gånger, därefter genomfördes en sammanfattning med anledning att få överblick av datas omständigheter och för att öka förståelsen för data. *Det andra steget* innebär framställning av koder från data det vill säga att i data eftersöks viktiga aspekter och särdrag i relation till studiens syfte och frågeställningar. Författarna kodade material i detta steg genom att de markerade intressanta ord, stycken eller meningar som hade en koppling till det teoretiska uppgångspunkter och till studiens syfte och frågeställningar. *Tredje steget* innebär att sortera i gruppering de olika koderna i potentiella underteman samt sammanställa alla relevanta kodade datautdrag inom den identifierade teman. I detta steg har författarna analyserat koderna och de placerades i övergripande teman. Fjärde steget innebär att skapa en granskning av de underteman och därefter göra ett övervägande av de underteman som identifieras genom kodning. I detta steg gjorde författarna en bedömning om att ta bort ett undertema som de hade tänkt eftersom den delvis täckte ett annat undertema. I Femte steget benämns och definieras samtliga teman, vilket författarna gjorde i detta steg genom att säkerställa att samtliga teman överensstämde med studiens syfte och frågeställningar. I Sjätte steget bildas en analys utifrån det som redovisas och sammanfattas av det som framfördes i intervjuerna baserat på de olika övergripande teman och underteman. Denna studie överensstämmer med Braun och Clarke beskrivning av en tematisk analys.

Då författarna har utlovad anonymitet till informanterna har informanternas citat på resultat och analys i detta examensarbete anpassats enligt Vetenskapsrådet (2017). För att skydda informanternas anonymitet har författarna tagit bort bakgrundsinformation som exempelvis arbetsplats, antal år i yrket och tiden som de har arbetat på deras nuvarande arbetsplats.

4.5 Tillförlitlighet och äkthet

För bedömning av kvaliteten i en kvalitativ studie anses det finnas alternativa kriterier till reliabilitet och validitet, vilket är tillförlitlighet och äkthet i enlighet med Bryman (2018).

Tillförlitligheten består av fyra delkriterier; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjlighet att styrka och konfirmera.

I enlighet med Bryman (2018) innebär trovärdighet att forskaren under en studie har verifierat att forskningen utförts i enlighet med de regler som existerar. Det har funnits ambition hos författarna att skicka utskrifter till intervjupersonerna för att ett sätt validera men på grund av tidsbrist har det inte hunnits skicka utskrifter. Då de kan ha möjlighet att bekräfta resultatet som forskaren har kommit fram till för att bekräfta att forskaren begripit den sociala verkligheten på rätt sätt Bryman. Författarna har även erbjudit intervjupersonerna om de önskar få en kopia på studiens färdigställda resultat. I enlighet med Bryman handlar överförbarhet om att ge genomgripande beskrivningar av intervjupersonernas upplevelse av den sociala verkligheten för att skapa klarhet samt om resultatet som en studie framställer kan generaliseras eller överföras i andra sociala miljöer och situationer. Överförbarheten i denna studie avgränsas till förståelse av stress hos socialsekreterare. Utifrån denna aspekt går den att överföra till andra socialsekreterare i Sverige. Men författarna kan påstå att det kan finnas möjlighet att uppnå överförbarhet i studien genom att de har gjort tydliga beskrivningar av empirins detaljer som kan respektive skapa en databas som andra forskare kan använda för bedömning av överförbarhet i andra sociala miljöer och situationer. För att få en öka tillförlitligheten har författarna även gjort tydliga beskrivningar av detaljer av empirin som kommer att öka tillförligheten i enlighet med Bryman samt att författarna har diskuterat, reflekterat och ifrågasätt varandra över samtliga delar i studien.

För att kvaliteten på studien ska kunna bedömas när det gäller pålitlighet ska forskaren ha ett granskade synsätt (Bryman, 2018). För att öka pålitligheten i denna studie har författarna redogjort för tillvägagångssättet och metodvalet, författarna anser att de har redovisat samtliga delar. Dessutom ökar pålitligheten då handledaren genomläser, vilket fungerar som en granskare i hela skrivprocessen som i sin tur kan bedöma kvaliteten på studien. Fjärde och sista delkriteriet som är möjlighet att styrka och konfirmera innebär att forskaren handlat i god tro i den mån att forskaren inte ska påverka utförandet av slutsatserna i studien genom personliga värderingar eller teoretisk inriktning (Bryman). I enlighet med Bryman ska forskaren inte påverkas av personliga värderingar eller teoretiska utgångspunkter, då det skulle påverka resultatet. Författarna har försökt att ha kontroll över personliga värderingar och åsikter i studien genom att ifrågasätta varandra.

4.6 Forskningsetiska överväganden

Under studien har författarna haft fokus att förhålla sig till de forskningsetiska principerna, vilka är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet Vetenskapsrådet (2017). Författarna har uppnått informationskravet genom att de har skickat e-post med missivbrev (Bilaga A) till intervjupersonerna. Författarna har gett information till intervjupersonerna att medverkan är frivillig, att de kan när som helst avbryta processen eller avstå samt informera om studiens syfte som dessutom går i linje med Kvale och Brinkmann (2009) beskrivning om informerat samtycke. Bryman (2018) beskriver

att samtyckeskravet innebär att intervjupersonerna har rätt att själva bestämma över sin medverkan i studien, vilket intervjupersonerna i denna studie gav sitt samtycke först skriftligt via e-post samt muntligt samtycke vid intervjutillfället. Kvale och Brinkmann redogör att konfidentialitetskravet innebär att privata personuppgifter om intervjupersonerna inte ska avslöjas i studien då obehöriga inte ska ta del av den informationer och uppgifter som framkommer. I denna studie har konfidentialitetskravet uppnått genom att personuppgifter och information inte har lämnats ut samt att inspelningar och transkriberingar har förvarats på en säker plats otillgängligt för obehöriga. Intervjupersonernas identitet har anonymiserats då de även benämns i studien som socialsekreterare med anledning att även uppnå konfidentialitet. I enlighet med Vetenskapsrådet ska nyttjandekravet följas noggrant och det innebär att insamlad information från intervjupersonerna ska endast användas i forskningssyfte. Vilket i denna studie har information och personuppgifter till intervjupersonerna inte använts till andra icke-vetenskapliga syften. Efter godkänd uppsats kommer inspelningar och transkriberingar att förstöras.

5 RESULTAT OCH ANALYS

I detta kapitel presenteras studiens resultat utifrån tematisk analys. Resultat och analys kommer att presenteras i en text som är löpande utifrån teman som framtagits som består av: *upplevelse av arbetsrelaterad stress, stöd för att kunna hantera den arbetsrelaterade stressen och förändring*. Resultaten kommer att analyseras med teorierna krav-kontroll och stöd & KASAM. Informanterna består av 5 socialsekreterare som arbetar på en utredningsenhet i en mellan stor stad i Sverige. Informanterna kommer att benämnas som IP1,IP2,IP3,IP4 och IP5.

5.1 Upplevelse av arbetsrelaterad stress

Av studiens resultat framkommer det att informanterna upplever att en övergripande faktor till stress i arbetet är hög arbetsbelastning och att de inte hinner med att göra sina arbetsuppgifter. Alla informanter beskriver att det är en hög personalomsättning på arbetsplatsen. Många socialsekreterare har valt att lämna arbetsplatsen och på arbetsplatsen finns inte fulltaliga arbetsgrupper. Informanterna beskriver en situation där rekryteringen av nya inte verkar hänga med eller fungera. Många på arbetsplatsen är nyanställda och det finns således färre erfarna socialsekreterare. De nyanställda på arbetsplatsen är nyexaminerade eller har inga tidigare erfarenhet av att arbeta på en utredningsenhet barn och familj. Den höga personalomsättningen och bristen på personal leder till flertal konsekvenser som ökad arbetsbelastning och att socialsekreterare inte hinner göra sina arbetsuppgifter som ökar stressen hos de socialsekreterare som stannar kvar. Både de nyanställda och de erfarna informanterna beskriver hur de upplever brist på kontroll och

höga krav. Både forskning och informanterna är överens om att krav i samband med arbetsbelastning leder till stress (Ravalier m.fl., 2021). De socialsekreterarna med erfarenhet får ta på sig ett flertal komplexa ärenden eftersom erfarna kollegor lämnar. De nyanställda på arbetsplatsen sätts i arbete direkt och får inte en bra introduktion eller möjlighet till att få hjälp från andra på arbetsplatsen eftersom det är en sådan arbetsbelastning på enheten. En introduktion som är bra har i nya studier betonats vara av stor vikt för att öka välmående hos nyanställda (Ravalier m.fl.). De citaten nedan är informanternas redogörelse för hur situationen ser ut på arbetsplatsen gällande högpersalomsättning och att många lämnar arbetsplatsen. Informanterna IP1 och IP2 uttryckte sig på följande sätt:

IP1: Det är kaos, just nu iallafall. Varje enhet har fyra team, i varje team måste minst åtta socialsekreterare jobba. Nu har mitt team bara fem socialsekreterare och tre av de är sjukskrivna och sedan är det en erfaren och jag som jobbar. Så vi kan säga att vi är bara två, teamledare är jättestressad och försöker hjälpa till med ärende. Teamledaren upplever mycket stress och även den andra erfarna som tar på sig alla ärende och komplexa ärende.

IP3: Det måste till en stabilare arbetsgrupp, det måste talas om att människor lämnar hela tiden. Jag har jobbat här i ... och min grupp är halverad, 50% har lämnat och så här ser det ut i vartenda team. Hela tiden när man kommer har någon sagt upp sig, det är ett jättebekymmer och man behöver prata om det, även fast man anställer nya så går det inte att ha en sådan omsättning på personal.

IP2: Det måste till en stabilare arbetsgrupp, det måste talas om att människor lämnar hela tiden. Jag har jobbat här i ... och min grupp är halverad, 50% har lämnat och så här ser det ut i vartenda team. Hela tiden när man kommer har någon sagt upp sig, det är ett jättebekymmer och man behöver prata om det, även fast man anställer nya så går det inte att ha en sådan omsättning på personal.

Fyra av fem informanter beskrev att arbetsbelastningen var en orsak till att den arbetsrelaterade stressen uppstår. Informanterna redogör för att det påverkar den kvalitet som erbjuds och att de själva inte känner att de uppnår den kvalitet som de själva tycker att socialtjänsten bör ha. Även forskning visar på att en stor del av stressen bland socialarbetare beror på överbelastning av arbete vilket leder till att det inte finns tillräckligt med tid för att utföra praktiska arbetet, socialarbetarna uttrycker att de inte kan göra ett bra arbete ifrån sig och att det är klienterna som förlorar på det (Mor Barak m.fl. 2007). Utifrån den informanterna redogörs visar det på att informanterna själva upplever att de inte har kontroll på det krav som arbetet kräver. Att arbetsbelastningen är en faktor som leder till stress är något som även är återkommande i tidigare studier. En stor källa till stress för socialarbetare i Storbritannien visade sig vara krav, både från den arbetsbelastning de upplever och den fysiska arbetsmiljön (Ravalier m.fl., 2021). Arbetsbelastning beskrivs även som en orsak till arbetsrelaterad stress av studie med deltagare från Sverige, Finland, Norge och Danmark (Ravalier m.fl.). Citatet som följer är ett citat som förklarar på ett bra sätt hur IP5 uppgett arbetsbelastningen som orsak till den arbetsrelaterade stressen. IP5 uttryckte sig på följande sätt:

IP5: Det är lite för mycket ärende per socialsekreterare, mycket av stressen för mig är att jag känner att jag inte hinner med att leverera den här bra kvalitén som jag tycker socialtjänsten ska göra. De här extra samtalen för att kolla hur det går för de försvinner, även om det bara tar ungefär fem minuter så känner man att man inte hinner med det, för att få klienten att känna att de blir uppmärksammade av socialtjänsten. Jag skulle säga att vi behöver mer personal eller mindre dokumentation, väldigt mycket tid går åt dokumentation istället för att stötta klienten. Tycker att det är jättetråkigt.

Tre av informanterna beskriver att stress på arbetsplatsen påverkar deras privatliv och informanterna redogör även att när de blir stressade får de en del symtom som exempelvis magvärk. Forskning visar på att arbetsstress inte endast påverkar socialarbetarens självutveckling, familjeliv och arbetstillfredsställelse utan även deras fysiska och psykiska hälsa vilket även bekräftas av våra informanter. (Vyas & Luk, 2010). Annan forskning visar på att stressen från arbetet med barn i välfärdssystemet genomsyrar arbetarnas personliga liv samtidigt som stressfaktorer i privatlivet påverkar arbetstagarens arbetsliv (Shier m.fl. (2012). Ingen av informanterna i denna studie redogör för att någon stressfaktor i privatlivet påverkar arbetslivet, det redogörs endast om att stressen från arbetet med barn och familj genomsyrar det personliga livet.

Nedan följer tre citat som redogör för hur IP1, IP3 och IP5 upplever att stress på arbetsplatsen påverkar deras privatliv. IP1, IP3 och IP5 uttryckte sig på följande sätt:

IP3: Fysiskt mår jag bra, det har funnits perioder där jag haft ont i magen för att jag tar hem jobbet. Just nu är jag ganska bra på jobbet men det har varit ganska fram och tillbaka.

IP1: Ja, upplever stress i arbetsplatsen. T.ex. varit med om omplacering av ett barn som skulle ske ganska snabbt och eftersom jag är ganska ny här hade jag, dålig koll på exakta regler, hade stress inte för att jag hade ont om tid utan för att jag kände att jag hade bristfälliga kunskaper. Jag satt mycket och läste rutiner och Socialstyrelsen dokument osv. och frågade kollegor men kände mig hela tiden otillräcklig inom kunskap och kände somatiska symptom som ont i magen och tänkte på det när jag gick hem från jobbet. Brukar kunna släppa det vanligtvis men när det är riktigt stora problem är det svårt att släppa det.

IP5: Jag får en del symtom som ont i magen, handlingsmässigt får jag lättare till att försöka ta genvägar och det tycker jag inte om, jag får ett annat perspektiv på vad som är okej och inte. Jag tycker inte det är okej, viktigt att vara noggrann hela tiden, inte så att jag bryter lagar men man kan ju leverera sämre kvalité utan att bryta några regler. Jag tycker det är viktigt att man har tid, möjlighet att göra det lilla extra så att upplevelsen av socialtjänsten blir så mycket bättre med de som får jobba och komma hos oss.

Krav-kontroll och stödmodellen beskriver att den största riskfaktorn till arbetsrelaterad stress är brist på kontroll kring hur arbetstagaren ska bemöta de krav som arbetet kräver och hur den egna förmågan ska användas (Karasek & Theorell 1990). Således är interaktionen som finns mellan krav och kontroll i en arbetssituation som uppstår av betydelse kring huruvida vilken nivån av arbetsrelaterad stress som uppstår. IP5 beskriver en situation där det finns många krav och påfrestningar men lite kontroll över situationen och hur denne inte hinner med att sköta arbetet i citat nedan:

IP5: Arbetsrelaterad stress för mig är när man inte hinner med att sköta sitt arbete. När man inte hinner, det tippar över för mig när jag förlorar kontrollen, när jag vet om att jag inte hunnit med att göra de här sakerna. Det är riktigt kört för mig när jag inte hunnit med.

Det centrala i den teori är att många krav och påfrestningar och lite kontroll över situationen leder till större risk att utveckla sjukdomar. Utifrån teorin riskerar således IP5 för att utveckla sjukdomar som följd av stress.

Det framkommer även i forskning att socialsekreterare på utredningsenhetens möjlighet att påverka viktiga beslut har blivit mindre vilket bidrar till stress hos socialsekreterare (Tham, 2018). Nedan följer ett citat som redogör för hur IP4 upplever att arbetsplatsen förändrats, att handlingsutrymmet förminskats och att denne förlorat sin kontroll över arbetssituationen. IP4 lyfter fram följande i sitt uttalande:

IP4: Har jobbat i den här kommunen i många år, lämnat arbetsplatsen och är nu tillbaka där jag en gång började för 25 år sedan. Upplever den här arbetsplatsen som mycket annorlunda och märklig. Jag har förlorat mycket av mitt handlingsutrymme, jag har förlorat min kontroll över min arbetssituation och det handlar i mitt huvud om hur man organiserat arbetsplatsen.

IP1, IP3, IP4, och IP5 upplevs av författarna ha låg hanterbarhet utifrån komponenten hanterbarhet utifrån KASAM. Antonovsky (2005) menar att hög känsla av hanterbarhet innebär att ha förmågan att hantera olika förhållande utan att bli offer samt ha resurser under ens egen kontroll. De flesta av respondenterna känner sig maktlösa inför förhållandena vilket kan ses på IP4 redogörelse i citatet ovanför. De kan inte påverka arbetets uppläggning, det beskrivs hur handlingsutrymmets "förlorat". Dessutom upplever de att de inte kan uttrycka deras kunskaper och förmågor om socialt arbete i och med att de inte hinner med, vilket IP5 redogör för i citatet nedanför. Detta visar på en låg känsla av hanterbarhet. IP5 uttryckte sig på följande sätt:

IP5: De här extra samtalen för att kolla hur det går de försvinner, även om det bara tar ungefär fem minuter så känner man att man inte hinner med det, för att få klienten att känna att de blir uppmärksammade av socialtjänsten. Tycker att det är jättetråkigt.

I många fall uppstår riskfaktorer till arbetsrelaterad stress endast när arbetet kräver mycket i samband med låg kontroll över arbetet (Karasek & Theorell 1990). När chansen till att kontroll i arbetet är lågt eller ses på som lågt resulterar det i stora krav, låg produktivitet och stresssymptom (Karasek & Theorell). Detta bekräftas av informanterna som beskriver att upplever att arbetet inte kan utföras på ett tillfredsställande sätt på grund av det är svårt för dem. Som resultat ligger det på socialsekreteraren själv att handskas med brist på balans mellan krav och kontroll/resurser, vilket medför till metoder som kan påverka vare sig kvaliteten i arbetet och socialsekreteraren personliga hälsa. IP1 uttrycker följande:

IP1: Stress betyder att du inte får hjälp från andra eftersom det inte finns tillräckligt personal och du har en ärende som är komplex t.ex. barn som mår väldigt illa och du måste omhänderta det här barnet från sina föräldrar som skapar stress hos mig för hur jag ska göra så barnen mår jättebra, eller föräldrarna som mår illa hur jag få dem att må bra. Jag har många funderingar kring hur jag ska göra, på vilket sätt och har jag rätt eller fel?

Spänt arbete är enligt krav, kontroll och stödmodellen det arbetssätt som leder till de mest negativa reaktionerna av psykologisk påfrestning som trötthet, ångest, depression och fysisk sjukdom i och med att de psykologiska kraven på jobbet är höga och arbetarens beslutsfrihet är låg (Karasek & Theorell 1990). Karasek och Theorell menar att när arbetsbelastning ökar så ökar också arbetstagarens psykologiska påfrestning och kan leda till stressrelaterade sjukdomar hos arbetstagaren. Graham och Shier (2014) redogör forskning som visar på att

med anledning av höga arbetskrav har socialarbetare höga nivåer av arbetsrelaterad stress samt utbrändhet. Graham och Shier beskriver att orsaken är att socialt arbete är ett yrke där klienter är i fokus och det är klienter som behöver stöd i svåra livssituationer. Ur ett sociologiskt perspektiv förklaras att människor med mycket stress kan senare i sin tur få mycket ångest då de kan glömma olika sociala aspekter i sitt liv som är betydande för dem (Graham & Shier). Fyra av informanternas berättelser av deras arbetssituation bekräftar att de befinner sig på ett spänt arbete medan en respondent avskilde sig från de andra och befann sig istället på ett aktivt arbete. Denna informants faktorer till den upplevda stressen skilde sig från andra respondenter genom att den var kunskapsbaserad och berodde inte på den arbetsbelastning som upplevs av andra socialsekreterare på kontoret, informanten har således inte en obalans mellan kontroll och krav eftersom denne känner att den kan överkomma de krav som ställs. IP2 skiljer sig även från resterande informanter utifrån KASAM eftersom denne informant har en högre KASAM jämfört med resterande informanter. Nedanför beskriver IP2 att denne försökte skaffa sig kunskap för att på så sätt bota stressen vilket enligt KASAM tyder på att informanten ser en mening trots att denne utsätts för stress, kravet eller problemet ses som något som är värt att lägga sin energi, engagemang och hängivelse på eftersom arbetet anses ha en innebörd. Trots att informanten utsätts för stress ses en mening (Antonovsky, 2005). Ingen annan informant beskriver någon form av mening i arbetet trots den arbetsrelaterade stressen, IP1 har till och med minskat i arbetstimmar vilket kommer redogöras för senare. IP1 lyfter fram följande i sitt uttalande:

IP2: Jag tror att i och med att den stressen jag upplevde var kunskapsbaserad, jag kände att jag inte hade tillräckligt med kunskap, mitt sätt att hantera det var att försöka skaffa mig kunskaper för att på så sätt bota stressen. Jag pratade mycket med folk och läste mycket rutiner och dokument och kollade lagboken och sådär, det var viktigt för mig att få stöd från kollegor och bekräftelse att jag gör rätt. Att kunna fråga jag har läst det här idag, men är det verkligen rätt och då kan det var skönt att höra att det är sådär det ska vara så kan man släppa det lite grann. Det är viktigt med det hära sociala stödet från kollegor, så att man har någon man kan bolla med.

Enligt krav, kontroll och stödmodellen består aktivt arbete av hög kontroll och hög psykologiska krav, denna sorts arbete leder till lärande och utveckling och leder till hög produktivitet. Den är således en av den mest fördelaktiga typen av arbete. De utmaningar som ställs i arbetet löses genom effektiv problemlösning, således är det lite kvarvarande belastning för att påverka arbetstagaren psykologiskt. Genom att utrymme ges arbetstagaren till att besluta om vad som är det mest effektiva handlings sättet när en stressfaktor uppstår kan arbetstagaren om det beslutet som togs fungerade fortsätta använda den tillvägagångssätt, ifall det inte var rätt tillvägagångssätt ändra på denna för att framtiden bättre kunna hantera stressfaktorer bättre (Karasek & Theorell 1990). Utifrån informantens utsaga så bekräftas det att det är detta arbete IP2 befinner sig i. Anledningen till att informantens upplevelse av stress skiljer sig från de andra informanterna kan bero på att IP2 känner en balans mellan krav och kontroll. Faktorn till stressen är annan än hos resterande informanterna och denne upplever att kraven som ställs kan bemästras, medan en arbetsbelastning som konsekvens av hög personalomsättning och dålig bemanning är något utom socialsekreterarnas kontroll. Faktorn till stress berodde hos denna informant på individuell egenskap hos den enskilde socialsekreteraren (brist på kunskap) jämfört med de

resterande socialsekreterares faktor till stress som berodde på organisatoriska faktorer (hög arbetsbelastning som följd av hög personalomsättning och bristfällig bemanning).

Stöd för att kunna hantera den arbetsrelaterade stressen

Alla informanter nämner någon typ av stöd som ges för att hjälpa till att hantera den arbetsrelaterade stressen som uppstår men hur mycket detta stöd hjälper är det olika åsikter om. IP2 är väldigt nöjd med den stöd som ges och upplever att det finns en bra sammanhållning, denne använder sig av kollegorna som hjälp när stress uppkommer och får hjälp av kollegor med ärende och även extra möten med chefen för att diskutera ärenden.

Hanterbarhet utifrån KASAM definieras som den grad av resurser som finns till individens förfogande. De resurser som finns till förfogande hjälper individen att möta de krav som stimuli kräver och där förtroende finns (Antonovsky, 2005). IP2 beskrivning av hur denne fick stöd från både kollegor och chefen tyder på hög hanterbarhet enligt följande citat:

IP2: Ja, har bra sammanhållning, använder mycket kollegorna som hjälp när jag känner mig stressad. När jag var som mest stressad fick jag hjälp av de andra med ärende, andra ärenden blev jag av med och fick också extra möten inbokade med chefen för att diskutera ärende. Får stöd från kollegorna.

IP1, IP3, IP4 och IP5 beskriver alla att stöd ges, denna upplevs av informanterna dock inte vara tillräckligt. IP5 beskrev t.ex. hur denne får stöd i form av ärendets tas bort, sedan tillkommer dock ändå fler ärende vilket resulterar i inget egentligt stöd. Både forskning och informanterna är överens om att det behövs mer arbete för att stödja socialarbetare som upplever arbetsrelaterad stress. Collins (2008) studie som är baserad i Storbritannien lyfter upp faktorer som kan hjälpa socialarbetare att bekämpa den arbetsrelaterade stressen. Collins beskriver att det behövs arbete för att uppmuntra lämplig utveckling hos socialarbetaren som individ, i team och i organisationsnivå. Studien påvisar vikten av att socialarbetaren har en medvetenhet om de egna styrkorna och svagheter. Collins beskriver att gruppstöd är en viktig komponent för att stötta socialarbetare, detta gruppstöd bör anpassas efter arbetsgruppens behov, önsknings och vilja. Möjligen skulle ett sådant gruppstöd i denna arbetsplats baserad på socialarbetarnas önsknings, vilja och behov vara till stöd för informanterna för att kunna hantera den arbetsrelaterade stressen. Det stöd som ges kan utifrån KASAM anses inte möta de krav som ställs vilket leder till stress. Informanterna har inte resurser till förfogande. Således kan hanterbarheten anses vara låg för IP1, IP3, IP4 och IP5. Nedan följer två citat som sammanfattar vad IP1, IP3, IP4 och IP5 beskriver angående stödet som ges. Informanterna uttrycker sig på följande sätt:

IP5: Jag vet inte om jag behöver stöd från arbetsledningen och vet inte vad för stöd jag skulle kunna få, viss stöd har jag fått då ärende blivit bortplockade men sedan kommer det ju nya och som sagt situationen jag vet inte hur de skulle kunna stötta mig mer än att tillsätta mer personal och kanske även konsulter, det är en stor fråga med olika åsikter.

IP1: När jag började första månaden fick jag mycket mycket hjälp från mina kollegor och från mig team handledare hur jag ska göra, men nu jag har lite kunskap springer de iväg och säger "du klarar detta, det här fixa du?"

IP5 redogörelse om att arbetsplatsen skulle kunna stötta hen genom att tillsätta mer personal och kanske även konsulter tyder på att det stora orosämnet för hen är behovet av att anställa fler och att ifall detta görs skulle den arbetsrelaterade stressen bli mer hanterbar. En internationell studie i USA (Strand & Dore, 2009) bekräftar att arbetsmiljön är en betydande påverkande faktor för socialarbetarnas arbetssituation. Strand och Dore har som syfte i sin studie att utöka tidigare forskning som finns avseende faktorer som gynnar trivsel för socialarbetarna som arbetar med barn och unga i USA. I enlighet med Strand och Dore finns det i USA stora orosämnen inom utvecklingen av socialt arbete med barn och unga. En av dessa handlar om behovet att anställa, stödja samt bevara behörig arbetskraft som har kapaciteten att leverera hög kvalitet av socialt arbete för barn och familjer (Strand & Dore). Även på denna arbetsplats verkar det enligt IP5 redogörelse finnas ett sådant behov.

IP1 beskriver dock också hur denne gått ner från 8 timmars arbetstid till 6 timmar för att få hjälp med att hantera stressen. IP1 beskriver att "Jag har minskat arbete från 8 timmar till 6 timmar. Jag har fått två timmar rasttid för att det ska hjälpa mig att hantera stressen".

Friheten till att engagera sig i aktiviteter som kaffepausen och rökpaus leder enligt krav, kontroll och stödmodellen till spännings avlastning under arbetsdagen och kan avlasta från psykologiska påfrestningar hos arbetstagaren. Sociala aktiviteter med andra arbetare utgör ett socialt stöd (Karasek & Theorell 1990). Utifrån IP1 beskrivning av minskade arbetstimmar från åtta till sex hjälpt henne att hantera stressen bekräftas det att friheten till att engagera sig i aktiviteter som kaffepaus och rast bidrar till en spännings avlastning hos arbetstagare.

5.2 Förändring

Den förslagen till förändring som informanterna uppgav för att minska den arbetsrelaterade stressen hos den enskilda socialsekreteraren var olika men alla förslag leder slutligen till faktorn att det är brist på bemanning och hög personalomsättning.

IP1 som gått ner från åtta timmars arbetstid till sex timmars arbetstid uppgav att för att minska den arbetsbelastning som leder till stress så behöver alla på arbetsplatsen få gå ner till sex timmars arbetstid för att på så sätt kunna attrahera socialsekreterare till arbetsplatsen. Genom att få gå ner i arbetstimmar beskrivs även en upplevelse av att få återhämta sig för att nästa dag kunna komma tillbaka pigg med energi. IP1 lyfter fram följande i sitt uttalande:

IP1: Om de har tillräckligt med personal kommer stressen att minska. För att kunna attrahera personal att komma hit och jobba, måste arbetstid minska från 8 timmar till 6–6,5 timmar. Så att vi har tid till att återhämta oss för att nästa dag kunna komma tillbaka pigg med energi.

Arbetstagarens bedömning om användning av den egna förmågan på jobbet är en viktig del av att få kontroll över arbetet. Om arbetarnas förmåga och kompetens används och utvecklas kommer arbetaren att känna kontroll över många olika situationer som kan uppkomma i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). IP1 beskriver att denne själv gått ner från 8 till 6 timmar som hjälpt att hantera stressen. I ett aktivt arbete som är den mest fördelaktiga typen av

arbete enligt krav, kontroll och stödmodellen löses de krav och utmaningar som ställs i arbetet genom att utrymme ges till arbetstagaren för att hitta ett lämpligt angreppssätt gentemot stressen. Informanternas förslag till förändring är utifrån teorin betydelsefull för att deras kontroll ska öka, om kontrollen ökar kan den hamna i balans med kraven vilket ger arbetstagaren en möjlighet att befinna sig i ett aktivt arbete som är det mest optimala utifrån teorin.

IP5 beskriver att mer personal behövs i arbetsplatsen för att minska stressen, eller att förslagsvis dokumentationen behöver bli mindre för att ges möjlighet till att stötta klienten. IP3 beskriver att det måste till en stabilare arbetsgrupp med mer personal och att ledningen behöver vara mer tydlig med plan på hur situationen ska lösas. Trots att informanterna upplever arbetsrelaterad stress så beskriver de den situation som finns på arbetsplatsen som något som kan förklaras och ordnas. Informanterna har olika förslag på förändringar för att den arbetsrelaterade stressen ska minska vilket tyder på att de har en viss begriplighet utifrån KASAM. Författarna upplever också att informanterna begriper att de utsätts för den arbetsrelaterade stressen i och med den låga bemanningen och höga personalomsättningen. Begriplighet innebär individens förmåga till att uppleva både yttre och inre stimuli som något begripligt och förnuftsmässigt motsatsen till något oväntat och oförklarligt. (Antonovsky, 2005). Exempel på situationer som innebär att en individ har hög begriplighet känsla är att denne förväntar sig att de framtida stimuli som förutsägbara eller något som uppkommer oförutsägbart som något som kan förklaras och ordnas. Stimuli kan ändå ses på som icke önskat, i det här fallet är det icke önskade stimuli den arbetsrelaterade stressen. Författarna upplever att informanterna till viss del begriper den arbetsrelaterade stressen. IP3 önskar en lite mer tydlig plan på hur situationen ska lösas. Citaten nedanför redogör för både förståelse av att ledningen försöker lösa situationen, förslag på förändring och en önskan om tydlighet. IP3 och IP5 uttryckte sig på följande sätt:

IP5: Vår enhetschef försöker lösa det här, hon sitter med oss och pratar tillsammans det är ingenting hon kan lösa själv iallafall och andra kollegor vi pratar med varandra om detta och försöker stödja varandra.

IP5: Jag skulle säga att vi behöver mer personal eller mindre dokumentation, väldigt mycket tid går åt dokumentation istället för att stötta klienten.

IP3: Förvänta mig att ledningen skulle ha en lite mer tydlig plan på hur de ska lösa det här. Alla är stressade. Det måste till en stabilare arbetsgrupp och tillsätta mer personal och kanske även konsulter.

Forskning visar att även om socialsekreterare arbetar hårdare, har mycket att göra och var tvungna att arbeta övertid så kan ledningens uppskattning och belöning tillgodose och hjälpa socialsekreterare till ett välbefinnande i arbetet (Tham, 2007). Utifrån det IP3 redogör i citatet ovanför är det möjligtvis det som saknas i arbetsplatsen. Forskning tyder på att effekten av olika aspekter av arbetsuppgifter jämfört med vissa aspekter av organisationskultur, blir det tydligt att organisationskultur är viktigare variabel för välbefinnande (Tham, 2018).

6 DISKUSSION

Studiens syfte har varit att undersöka socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress på utredningsenheten barn, ungdom och familj. Genom att undersöka de faktorer som leder till den arbetsrelaterade stressen, vilket stöd socialsekreterarna får för att hantera stressen och vilka förändringar den enskilde socialsekreteraren upplever behöver ske har svar på uppsatsen syfte och frågeställningar fåtts. I detta kapitel kommer studiens resultat i relation till studiens syfte och frågeställning att diskuteras. Det egna resultatet kommer även att diskuteras och sättas i bredare sammanhang.

6.1 Resultatdiskussion

Av studiens resultat framkommer det att fyra av fem informanterna upplever att en faktor till stress i arbetet är hög arbetsbelastning och att de inte hinner med att göra sina arbetsuppgifter. Anledningen till den höga arbetsbelastningen beskrivs främst vara den höga personalomsättningen på arbetsplatsen. Informanterna beskriver en situation där rekryteringen av nya inte verkar hänga med eller fungera och att många socialsekreterare flyr arbetsplatsen. Nationellt har en likadan situation under årtionde beskrivits. Forskning från 2007 visar att 48% av de 309 socialsekreterare som svarat på enkäten ganska eller mycket troligt aktivt söker ett nytt jobb inom ett år även fast 54% av de som svarade på enkäten jobbat två år eller mindre på arbetsplatsen (Tham, 2007). Senare uppföljning från 2018 visar att arbetsvillkoren blivit sämre för socialsekreterare på utredningsenhet och att socialsekreterare med avsikten att socialsekreterare säga upp sig har ökat (Tham, 2018). Det är intressant att denna studies resultat visar på att den arbetsrelaterade stressen främst har koppling till den personalomsättningen och att nationell forskning visat att det länge sett ut såhär på landet olika utredningsenhet. Innan studiens resultat framkommit hade författarna inte någon hypotes kring vad faktorerna till den arbetsrelaterade stressen var utöver att tidigare forskningen gett en bild av situationen, trots att den tidigare forskningen visat att många socialsekreterare flyr från socialtjänstens utredningsenhet var det ändå förvånande studiens resultat visar ett liknande resultat. I och med att det gått några år sedan forskningen gjordes förväntades det ändå omedvetet att se någon skillnad. Studiens resultat visar på att det verkar ha blivit en ond cirkel, erfarna socialsekreterare lämnar och det uppfattas vara svårt att rekrytera ny kompetens. Vi författarna ser möjliga risker som negativ inverkan på arbetsengagemang och långsiktig planering av arbetet och riskerar därmed även påverkar de inblandade klienterna. Detta är väldigt oroande och får oss att undra hur det ser ut på andra utredningsenhet runtom i Sverige, ser situationen likadan ut även där?

Av vår studies resultat beskrev ingen av informanterna några yttre faktorer från privatlivet som ansågs kunnat påverka den arbetsrelaterade stressen. De faktorerna som uppgavs har alla samband arbetet/yrket. Forskning gjord i Kanada visar att de tre faktorer - arbete, yrke och privatliv signifikant förutsäger socialarbetares övergripande tillfredsställelse och avsikt att lämna arbetsplatsen. Stressen från arbetet med barn i välfärdssystemet genomsyrar arbetarnas personliga liv samtidigt som stressfaktorer i familjelivet påverkar arbetstagarens arbetsliv (Shier m.fl., 2012).

Alla informanter nämnde någon typ av stöd som ges för att hjälpa till att hantera den arbetsrelaterade stressen som uppstår men hur mycket detta stöd hjälper är det olika åsikter om. Det intressant att en informant beskriver att denne får ett mycket gott stöd jämfört med andra informanter, det får oss författare att bli funder samma kring vad är det som gör att just denna informant uppger en nöjdhet över den stöd som ges och varför skiljer sig denna informants stöd från övriga informanter på samma arbetsplats. Samma informant skiljer sig även från resterande informanter utifrån KASAM eftersom denne informant har en högre KASAM jämfört med resterande informanter. Denne informant skiljer sig från andra informanter genom att denne är av ett annat kön än de andra. Detta leder till flera frågeställningar ifall det möjligen har en påverkan på resultatet. För att få socialsekreterare att stanna på en arbetsplats är det viktigt med ett organisatoriskt stödsystem eftersom det inte är möjligt att komma undan stress i ett arbete som detta (Gibbs, 2001). Alla informanter uppgav någon typ av stöd som ges för att hjälpa till att hantera den arbetsrelaterade stressen, hur mycket detta stöd hjälper är det olika åsikter om. Det är svårt att diskutera kring ifall det organisatoriska stödsystemet som finns på arbetsplatsen kan anses vara tillräcklig eftersom det finns en stor stressfaktor på arbetsplatsen som är hög personalomsättning och dålig bemanning, den stöd som ges kanske möjligtvis är tillräcklig och skulle vara tillräcklig på en annan arbetsplats där det inte råder en så stor personalbrist. Det dock samtliga informanter upplevs önska är att fler kompetenta socialsekreterare rekryteras så att det blir till en stabilare arbetsgrupp och att ledningen blir tydligare kring hur de ska lösa situationen. Samtliga informanter uppgav ett förslag till förändring som verkar hänga samman med den ökade arbetsbelastning som konsekvens av brist på immateriella resurser som personal och tid. Den förslagen till förändring för att minska den arbetsrelaterade stressen hos den enskilda socialsekreteraren var olika men alla förslag leder slutligen till faktorn att det är brist på bemanning och hög personalomsättning. I och med att alla informanter arbetar på en och samma enhet är det förståeligt att det finns en röd tråd genom fyra av fem informanternas upplevelse och förslag på förändring som handlar om organisatoriska förändringar.

6.2 Metoddiskussion

I denna studie har det använts kvalitativ studie med semistrukturerade metoder. Anledningen till att författarna använt sig av denna metod är eftersom syftet med studien varit att få socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress. För att få en fördjupning i ämnet valdes denna metod eftersom en sådan fördjupning inte kan uppnås i lika hög grad med en kvantitativ metod. Möjligtvis skulle en statistisk metod också varit lämplig eftersom det då skulle vara möjligt att statistiskt generalisera det resultat som framkommit, som dock inte är möjligt nu i denna studie med den metodval som valdes. När ett syfte med studie är att undersöka informanternas upplevelse är kvalitativa det metodval som bäst lämpad (Kvale & Brinkmann, 2009). I denna studie har syftet varit att undersöka enskilda socialsekreterares upplevelse för att kunna fördjupa sig i ämnet och inte att generalisera således ansågs en kvalitativ metod mest lämpad.

Valet av teori grundar sig på att författarna i samband med inläsning av den tidigare forskningen fann teorierna KASAM och kontroll, krav och stödmodellen. Under

utbildningens gång har författarna även arbetat med teorin KASAM. Därefter har en värdering gjorts utifrån ifall författarna anser de vara passande till denna studie, författarna har även diskuterat sinsemellan. Analysen skedde utifrån den krav som ställs på arbetet och den kontroll socialsekreterare för att analysera hur denna påverkar socialsekreterarnas upplevelse av stress. Teorin har en utgångspunkt som beskriver orsaker till arbetsrelaterad stress. Studiens frågeställningar bestod av att undersöka faktorerna till stress och den stöd som ges således ansåg teorin vara relevant. KASAM är den andra teorin som valdes denna teori har till skillnad från krav-kontroll en inriktning kring vad som gör att människan behåller hälsan eller hur denna kan förbättras. Författarna ansåg att det även var relevant att få reda på hur sådana aspekter såg ut hos informanterna.

Författarna har delat upp intervjuerna och transkriberingen vilket kan göra att tillförlitligheten kan ifrågasättas. Anledningen till att denne kan ifrågasättas är eftersom det möjligt att författarnas olika sätt att både genomföra och transkribera intervjuerna kan skilja på sig och på så sätt påverka hur informanternas uttalande transkriberas till text. Författarna har dock för att motverka detta läst varandras transkriberingar för att kontrollera detta och detta har även bidragit till att författarna har insyn i hur varandra intervjuer gått till.

Författarna är medvetna om att det finns flera faktorer som påverkar socialsekreterarnas upplevelse av arbetsrelaterad stress utöver dessa som lyfts i denna studie. Dessa beskrivningar av den arbetsrelaterade stressen som beskrivs i denna studie beskriver våra informantens upplevelse. Således är kunskapsluckan inte helt fylld eftersom författarna inte vet om det inte ser ut likadant på alla arbetsplatser i Sverige.

6.3 Etisk diskussion

I denna studie har författarna följt de forskningsetiska principerna i enlighet med Vetenskapsrådet (2017). Författarnas anser sig inte ha upplevt några etiska dilemman eller svårigheter under arbetet då de etiska principerna följts. Under studien har författarna haft fokus att förhålla sig till de forskningsetiska principerna, vilka är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet). Författarna har informerat om dem forskningsetiska principerna till informanterna både i samband med e-post samt vid intervjuernas genomförande. De forskningsetiska principerna har följts strikt då författarna har valt ett känsligt ämne. Endast författarna har kännedom om informanternas kontaktuppgifter och informanternas information, vilket dessa har skyddats genom anonymitet, informanternas uppgivna kontaktuppgifter har begränsats samt information som har kunnat leda till igenkänning av informanterna har avrundats av författarna.

7 SLUTSATS OCH FÖRSLAG TILL FRAMTIDA FORSKNING

Resultatet på denna studie visar att fyra av fem socialsekreterarna som deltagit i denna studie har en liknande upplevelse av den arbetsrelaterade stressen. Stressen beror på den

arbetsbelastning som präglas på arbetsplatsen, anledningen till att arbetsbelastningen ser ut som den gör beror på organisatoriska faktorer som hög personalomsättning, dålig bemanning och att erfarna socialsekreterare lämnar. Resultatanalysen visar på att fyra av fem informanter befann sig på ett *spänt arbete* som beror på att den krav som ställs på arbetsplatsen och den kontroll socialsekreterarna har inte är i balans. De fyra informanterna har även en lägre KASAM jämfört med en informant som befann sig på ett aktivt arbete och även hade högre KASAM. Alla informanter nämner någon typ av stöd som ges för att hjälpa till att hantera den arbetsrelaterade stressen som uppstår men hur mycket detta stöd hjälper är det olika åsikter om. Förslagen till förändring för att minska den arbetsrelaterade stressen hos den enskilda socialsekreteraren var olika men alla förslag leder slutligen till faktorn att det är brist på bemanning och hög personalomsättning. Det önskades också att ledningen skulle vara mer tydlig med hur situationen på arbetsplatsen ska lösas.

Tidigare forskning har visat på att socialsekreterare på utredningsenheten flyr från arbetsplatsen, även denna studie visar på att det råder en icke stabil bemanning och hög personalomsättning på arbetsplatsen som undersökt. Detta leder till flera konsekvenser för socialsekreterarna som utsätts för arbetsrelaterad stress det finns även risk att det kan påverka den kvalitét av socialt arbete som klienter får. Ett förslag på framtida forskning är således att undersöka utifrån ett klientperspektiv, hur blir klienter påverkade av att det ser ut så här på socialtjänsten utredningsenhet. Det är viktigt att socialtjänsten ständigt förbättras och utvecklas eftersom det utifrån forskning verkar ha sett ut så här under två decennier. Socialtjänstens utredningsenhet behöver bli mer attraktiv och för den ska bli det behöver den arbetsrelaterade stressen socialsekreterare utsätts för minska.

REFERENSLISTA

- Almén, N. (2017). *Stress- och utmattningsproblem: kognitiva och beteendeterapeutiska metoder*. Studentlitteratur.
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Projektrapport – Socialsekreterares arbetsmiljö*.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/slutrapport-socialsekreterares-arbetsmiljo.pdf>
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Natur och kultur.
- Barnens rätt i samhället (2021). *Utsatta barn måste få den hjälp de behöver*. Hämtad den 15 november 2021 från <https://www.bris.se/om-bris/press-och-opinion/debattartiklar/utsatta-barn-maste-fa-den-hjalp-de-behoover/>
- Blomberg, Kallio, J., Kroll, C., & Saarinen, A. (2015). Job Stress among Social Workers: Determinants and Attitude Effects in the Nordic Countries. *The British Journal of Social Work*, 45(7), 2089–2105. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu038>
- Boyas, & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32(3), 380–388. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu038>
- Braun, & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.
- Collins, S. (2008). Statutory social workers: stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *The British Journal of Social Work*, 38(6), 1173–1193. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm047>
- Försäkringskassan. (2021, 16 mars). *Hur många är sjukskrivna?* Hämtat den 20 december 2021 från. <https://www.forsakringskassan.se/statistik/sjuk/sjukpenning-rehabiliteringspenning/hur-manga-ar-sjukskrivna>
- Graham, & Shier, M. L. (2014). Profession and Workplace Expectations of Social Workers: Implications for Social Worker Subjective Well-Being. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 95–110. <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.810613>
- Karasek, & Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2017). *Psykologi i organisation och ledning*. MTM.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.
- Larsson, S. (2005). Kvalitativ metod- en introduktion. I S. Larsson, J. Lilja, & Mannheimer, K. (Red.), *Forskningsmetoder i socialt arbete* (s. 91-128). Studentlitteratur.
- Mor Barak, M. E., Levin, A., Nissly, J. A., & Lane, C. J. (2006). Why do they leave? Modeling

- child welfare workers' turnover intentions. *Children and Youth Services Review*, 28(5), 548–577. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2005.06.003>
- Ravalier, Wainwright, E., Clabburn, O., Loon, M., & Smyth, N. (2021). Working conditions and wellbeing in UK social workers. *Journal of Social Work : JSW*, 21(5), 1105–1123. <https://doi.org/10.1177/1468017320949361>
- Shier, & Graham, J. R. (2011). Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: *Well-being in the workplace*. *Journal of Social Work : JSW*, 11(4), 402-421. <https://doi.org/10.1177/1468017310380486>
- Shier, & Graham, J. R., Fukuda, E., Brownlee, K., Kline, T. J. B., Walji, S., & Novik, N. (2012). Social workers and satisfaction with child welfare work: aspects of work, profession, and personal life that contribute to turnover. *Child Welfare*, 91(5), 117–138. <http://ep.bib.mdh.se/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/social-workers-satisfaction-with-child-welfare/docview/1554209923/se-2?accountid=1224>
- Socialstyrelsen. (2015). *Utreda barn och unga: handbok för socialtjänstens arbete enligt socialtjänstlagen*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/handbocker/2015-1-9.pdf>
- Strand, V., & Dore, M. M. (2009). Job satisfaction in a stable state child welfare workforce: Implications for staff retention. *Children and Youth Services Review*, 31(3), 391–397. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2008.09.002>
- Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *The British Journal of Social Work*, 37(7), 1225–1246. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl054>
- Tham, P. (2018). A Professional Role in Transition: Swedish Child Welfare Social Worker's Descriptions of Their Work in 2003 and 2014. *The British Journal of Social Work*, 48(2), 449–467. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcx016>
- Tronarp, G. (2021, 21 november). *Uppgifter: Socialen larmades om familjen i Hässelby före dådet*. Aftonbladet. Hämtad den 22 november 2021 från <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/IVQp8G/uppgifter-socialen-larmades-om-familjen-i-hasselby-fore-dadet>
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf
- Vetenskap och Hälsa. (2017). *Stressens funktion och fara*. https://www.vetenskaphalsa.se/wp-content/uploads/2017/05/stress_slutversion.pdf
- Vision. (2017). *Hur får vi balans mellan krav och resurser? Insatser för minskad arbetsbelastning i socialtjänsten*. https://vision.se/globalassets/yrken/socialt-arbete/socialtjanstrapport_krav-och-resurser_webb.pdf

Vyas, L., & Luk, S. "Frazzled Care for Social Workers in Hong Kong: Job Stress Circumstances and Consequences." *International social work* 54, no. 6 (2011): 832–851. <https://doi.org/10.1177/0020872810382684>

BILAGA A - MISSIVBREV

Hej,

Vi är två socionomstudenter som just nu läser sjätte termin på Mälardalens högskola i Eskilstuna. Denna termin arbetar vi med C-uppsats med syfte till att undersöka socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress. För att studera detta är vi behov av intervjupersoner till kvalitativa intervjuer. En intervju beräknas ta cirka 30-60 minuter. Med studien hoppas vi att med hjälp av intervjupersonernas svar kunna bidra med ny och viktig kunskap inom området.

Innan intervjun är det viktigt för intervjupersonen att känna till de forskningsetiska principerna som är följande:

- Medverkan är frivillig och intervjupersonen kan när som helst välja att avbryta intervjun eller avstå från att besvara en viss fråga under intervjun.
- Intervjun kommer bli inspelad och därefter transkriberas ordagrant av oss. intervjuutskrifter och inspelningen kommer att destrueras efter att C-uppsatsen godkänts av Mälardalens högskolan examinator.
- I intervjun kommer all information att behandlas konfidentiellt från vår sida: ingen obehörig kommer att ta del av informationen som framkommer, om intervjupersonen önskar kommer dennes namn och organisatoriska tillhörighet att avidentifieras i uppsatsen.

Om du vill ta del av vår färdigställda C-uppsats kan du gärna ta kontakt med oss.

Helena Tesfay

Mail: xx

Marcela Illanes Velasquez

Mail: xx

BILAGA B – INTERVJUGUIDE

Bakgrundsfrågor:

- Hur gammal är du?
- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
- Antal år i yrket?
- Vilken examen har du?
- Varför valde du detta yrke?

Stress:

- Hur upplever du din arbetssituation?
- Hur mår du psykiskt och fysiskt?
- Vad betyder stress för dig?
- Har du upplevt stress på arbetet? Vad är orsaken till att du upplever stress på arbetsplatsen?
Ge exempel
- När du blir stressad hur reagerar du?
- Hur gör du för att hantera den arbetsrelaterade stressen? Har ditt tillvägagångssätt för att hantera stressen hjälpt?
- Har du någonsin blivit sjukskriven? Om ja, vad är anledningen?
- Finns det några yttre faktorer som gör att du känner dig mer stressad i arbetsplatsen?

Socialt stöd på arbetsplatsen:

- Hur upplever du din arbetsmiljö? Trivs du på arbetsplatsen? Förekommer det konflikter på din arbetsplats?
- Hur är din sociala relation till dina kollegor? Har ni bra sammanhållning?
- Får du någon stöd från arbetsledningen när det gäller din upplevelse av arbetsrelaterad stress? Om ja, från vem och hur? Om nej, vad hade du önskat dig för stöd?
- Får du någon stöd från dina kollegor på arbetsplatsen?
- Hur skulle du vilja bli bemött av arbetsledaren/kollegor?
- Är det ok på din arbetsplats att säga att du känner dig stressad? Hur reagerar dina kollegor då du gör det? Arbetsledaren?
- Vad gör du när någon av dina arbetskollegor är stressad, hur stöttar du dina kollegor?
- Finns det några yttre faktorer från privatlivet som gör att du känner dig mer stressad i arbetsplatsen?

Förändring:

- Vad upplever den enskilde socialsekreteraren behöver förändras på arbetsplatsen för att minska den arbetsrelaterade stressen?
- Vad gör du själv för att förbättra situationen?

Avslutning:

- Finns det något vi missat som du vill ta upp? Tycker du att vi tagit upp det som är viktigt att ta med i en uppsats om arbetsrelaterad stress? -
- Skulle du önska dig ett exemplar när vi är färdiga med arbetet? -
- Om vi har några ytterligare frågor är det okej om vi kontaktar dig?

