



Akademien för hälsa, vård och välfärd
Avdelningen för psykologi

Upplevelsen av den sociala arbetsmiljön hos anställda inom missbruksvården

Emina Brusila Olsson och Frida Glad

Kandidatuppsats i psykologi, VT 2023
Kurskod: PSA122
Program: Beteendevetenskapliga programmet
Handledare: Jonas Welander
Examinator: Marie-Louise Klingstedt

Upplevelsen av den sociala arbetsmiljön hos anställda inom missbruksvården

Emina Brusila Olsson och Frida Glad

Att arbeta inom missbruksvården med klienter med beroendeproblematik kan medföra vissa påfrestningar i arbetsmiljön för den anställda. Antalet studier rörande vilka krav respektive resurser anställda inom missbruksvården upplever i den sociala arbetsmiljön är dock få. Syftet med denna studie var att undersöka hur anställda inom missbruksvården upplever sin sociala arbetsmiljö, relaterat till krav samt resurser i arbetet. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med 11 anställda inom missbruksvården och materialet bearbetades med hjälp av en tematisk innehållsanalys. Studiens teoretiska ramverk var krav- och resursmodellen. I studiens resultat återfanns tre arbetskrav: begränsningar i arbetet, emotionella krav samt interpersonella konflikter. Tre resurser i arbetet framkom i resultatet: inflytande på arbetsplatsen, utvecklingsmöjligheter i arbetet och socialt stöd. Resultatet visade att det förelåg en relativt god balans mellan kraven som upplevdes som påfrestningar och resurserna som motiverar och hjälper de anställda i arbetet. Studien kan bidra till en större förståelse kring arbetet inom missbruksvården samt dess utvecklingsmöjligheter.

Keywords: job demands- resources model, psychosocial work environment, social workers, substance abuse treatment center

Forskning visar att det förekommer stressrelaterad ohälsa samt svåra arbetsvillkor inom socialtjänsten (Welander et al., 2017). Dock är forskningen mer specifikt rörande arbetsmiljön bland anställda inom missbruksvården begränsad. De som arbetar inom missbruksvården kan ha olika yrkestitlar som bland annat behandlingsassistent, socialpedagog samt undersköterska. Arbetet som behandlingsassistent sker ofta på ett behandlingshem eller på institutioner som drivs av kommun, region, privat eller av staten. Då en behandlingsassistent vanligtvis arbetar med klienter med missbruk- och/eller beroendeproblematik, kriminalitet eller svåra uppväxtförhållanden, kan arbetet vara psykiskt krävande och påfrestande (Arbetsförmedlingen u.å). Behandlingsassistenter är de som arbetar nära klienterna med att stötta och motivera de i vardagen. I arbetet är det väsentligt att ha ett gott omdöme och vara lyhörd på klienterna för att skapa goda relationer och bygga upp förtroendet. Det är därav även relevant att ha goda sociala förmågor för att kunna lyssna och kommunicera med klienter (Arbetsförmedlingen, u.å). I tidigare studier har det även framkommit att arbete inom missbruksvården kan vara emotionellt krävande då personalen ständigt behöver samspela med klienter där hot och våld är vanligt förekommande (Hallberg, 2011; Stelson et al., 2022). Däremot finns det inte många studier som belyser vilka krav och resurser anställda inom missbruksvården upplever och hur det påverkar upplevelsen av den sociala arbetsmiljön. Syftet med denna studie är därmed att med hjälp av krav- och resursmodellen undersöka den sociala arbetsmiljön för anställda inom missbruksvården.

Missbruksvård

En statlig översyn av missbruks- och beroendevården, den så kallade Missbruksutredningen genomfördes mellan 2009 – 2011 i Sverige (Socialstyrelsen, 2019a). Utredningen visade att för

personer över 18 år uppskattades cirka 780 000 personer ha ett missbruk eller beroende av alkohol. 55 000 personer beräknades ha ett missbruk eller beroende av narkotika. 910 personer avled av läkemedels- och narkotikaförgiftning år 2016, där den vanligaste dödsorsaken var opioider (Socialstyrelsen, 2019a). Socialstyrelsen (2019a) har vidare genomfört en kartläggning om samsjuklighet på uppdrag av regeringen. Samsjuklighet identifierar en individ som uppfyller kriterier för missbruk eller beroende samtidigt som individen har någon annan typ av psykisk ohälsa. Beroende hos individer skapar en förhöjd risk för psykisk ohälsa likaså är risken för beroende större för en person med någon form av psykisk ohälsa (Socialstyrelsen, 2019b).

Socialtjänsten har ett ansvar för missbruksvården och har som mål att förebygga och motverka missbruk, vilket framkommer av socialtjänstlagen (2001:453). För att stötta individen med att komma ur missbruket ska socialnämnden erbjuda vård samt hjälp. En person med missbruk har rätt till försörjningsstöd då den på egenhand inte kan tillfredsställa sina behov. Individen har även rätt till bistånd vad gäller livsföring vilket omfattar vård- och behandlingsinsatser för missbrukare (Socialstyrelsen, 2019b). I socialtjänstlagen (2001:453) kapitel 5, paragraf 9 framkommer det hur missbrukare bör stöttas av socialnämnden:

9 § Socialnämnden skall aktivt sörja för att den enskilde missbrukaren får den hjälp och vård som han eller hon behöver för att komma ifrån missbruket. Nämnden skall i samförstånd med den enskilde planera hjälpen och vården och noga bevaka att planen fullföljs.

En kunskapsöversikt av Hallberg (2011) publicerad av Arbetsmiljöverket visar att det ofta förekommer hot och våld inom missbruksvård och psykiatri. Vanligtvis är våldet allvarligt i och med att individerna i dessa grupper är yngre och starkare. För vårdgivaren är det därav väsentligt att vidta åtgärder i förebyggande syfte samt att vara lyhörd och uppmärksam i mötet med aggressiva och våldsbenägna klienter och vårdtagare. I dessa typer av sammanhang ska vårdgivaren alltid ha mobiltelefonen för att kunna larma vid behov, inte arbeta ensam samt ha nära till utgången från rummet (Hallberg, 2011).

En rapport genomförd av Afa Försäkring (2022) visade att den vanligaste arbetsolyckan är hot och våld inom socialt arbete. Dessa arbetsolyckor orsakades främst av klienter, brukare eller elever. Den yrkesundergruppen som utsätts för mest olyckor är behandlingsassistenter och socialpedagoger med flera. Nio av tio hot och våld-olyckor är orsakad av någon typ av fysisk attack såsom att bli knuffad, få slag eller sparkar (Afa Försäkring, 2022).

Leppänen et al. (2006) menar att individer som arbetar med människor har ett antal villkor och mål som organisationen bestämmer och som därav styr hur verksamheten fungerar. Dock behöver personalen även förhålla sig till klienternas krav och önskemål vilket styr arbetet. Då socialt arbete präglas av socialt samspel och relationer mellan arbetstagare och klient är upplevda arbetsbesvär vanligtvis psykosociala (Leppänen et al., 2006).

Krav- och resursmodellen

Arbetsförhållanden kan enligt Demerouti et al. (2001) delas in i två kategorier vilka är arbetskrav samt arbetsresurser. Dessa ingår i krav- och resursmodellen och har olika betydelse (Demerouti et al., 2001). Arbetskraven i krav- och resursmodellen består av fysiska, psykologiska, sociala samt organisatoriska aspekter av arbetet. Dessa krav är normala att ha i arbetet men de kräver att individen både fysiskt och psykiskt anstränger sig men även har färdigheter på arbetsplatsen. Kraven kan bland annat inkludera rollklarhet, emotionellt krävande interaktioner med klienter samt hög arbetspress (Bakker & Demerouti, 2007). De arbetsrelaterade kraven kan även vara sociala krav, tidspress samt svårighetsgrad på arbetet (Aronsson et al., 2012). Sverke et al. (2016) tar bland annat upp psykologiska krav vilket inkluderar hög arbetsbelastning men även tidspress i arbetet. Arbetskraven som definieras som kvantitativa omfattas av arbetsmängd

såsom att ha ansvar över många klienter. Att individen anpassar sina känslor och kan uttrycka känslorna på ett rimligt sätt utefter arbetssituationen är ett emotionellt krav i arbetet. Hinder i arbetet är ett annat krav som innebär att det finns faktorer som försvårar för individen att genomföra vissa arbetsuppgifter. Att individen känner sig stressad både i arbetsbelastning samt tidsmässigt är ett krav som definieras som arbetsrelaterad stress. Vidare finns kravet rollklarhet vilket handlar om när arbetstagaren upplever motsägelsefulla krav i arbetet. Interpersonella konflikter identifierar konflikter medarbetare sinsemellan men även konflikter med chefer (Sverke et al., 2016). Kraven i modellen handlar om samtliga aspekter en medarbetare behöver bemästra för att utföra sitt arbete. Bestående arbetskrav som kräver stor ansträngning kan även om de kortsiktigt inte är negativa resultera i stressrelaterad ohälsa om tid för återhämtning inte existerar (Bakker & Demerouti, 2007).

Krav- och resursmodellen definierar likt kraven, resurserna i arbetet som de fysiska, psykologiska, sociala samt organisatoriska aspekterna av arbetet. Arbetsresurserna kan fungera olika väl men det är inte enbart resurserna som är nödvändiga för att hantera arbetskraven utan resurserna i sig som fristående är väsentliga. Resurserna har potential till att motivera individer vilket möjliggör för bättre prestationer samt engagemang i arbetet. Arbetsresurserna skapar förutsättningar för individen att nå de arbetsrelaterade målen samt bidrar de till att främja utveckling och tillväxt på ett personligt samt lärande plan (Bakker & Demerouti, 2007). Resurserna inkluderar bland annat socialt stöd, arbetskontroll, delaktighet i beslut, höjd kompetens samt feedback (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014; Schaufeli & Bakker, 2004). Det sociala stödet i form av konstruktiv feedback från chef och medarbetare är en yttre motivation som kan hjälpa individen att hantera kraven på arbetet. Socialt stöd har en mängd positiva effekter i individens arbete såsom att slutföra arbetsuppgifter i tid, uppnå mål i arbetet samt kan det minska upplevd arbetsbelastning. Således är det sociala stödet betydelsefullt för att uppnå en god kommunikation mellan samtliga parter på arbetsplatsen (Bakker & Demerouti, 2007). Det finns flera typer av socialt stöd, ett av de är emotionellt stöd vilket innebär att individen känner att den blir lyssnad på och att någon är emotionellt engagerad. Det instrumentella stödet handlar om att få konkret praktisk hjälp i arbetet och informationsstödet innebär att få väsentlig information om arbetet (Sverke et al., 2016). Sverke et al. (2016) tar upp kontroll som en resurs som innebär att arbetstagaren har inflytande i organisationen samt autonomi i arbetet, men även möjligheten att kontrollera samt påverka med vem eller vilka arbetet utförs med. Vidare finns en resurs som är utvecklingsmöjligheter i arbetet vilket handlar om individens förutsättningar att utvecklas i sin yrkesroll samt karriär men även att lära sig nya saker. Återkoppling i arbetet innefattar feedback samt information om den egna insatsen på arbetsplatsen vilket är ytterligare en resurs (Sverke et al., 2016).

Grunden i krav- och resursmodellen är att balansen eller obalansen mellan negativa krav och positiva resurser påverkar individens välbefinnande på olika sätt (Schaufeli & Taris, 2014). Vid en obalans mellan krav och resurser kan det uppstå försämringar av hälsan (Bakker & Demerouti, 2007). Höga arbetskrav utan resurser kan påverka en medarbetares välmående på så sätt att det leder till hög arbetsbelastning vilket i sin tur kan orsaka minskat arbetsengagemang, försämrad hälsa samt utbrändhet. Resurserna på arbetet är däremot något som kan bidra till ett bättre välbefinnande, ökat lärande på arbetsplatsen, högre arbetsengagemang samt motivation (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014).

Organisatorisk och social arbetsmiljö

En kunskapssammanställning genomförd av Sverke et al. (2016) publicerades av Arbetsmiljöverket med syftet att behandla betydelsen av arbetsmiljön relaterat till välbefinnande och hälsa. Syftet var även att studera sambandet mellan organisatoriska faktorer samt social arbetsmiljö och arbets- och hälsorelaterade utfall hos medarbetare i arbetslivet. Organisatoriska faktorer beskrivs vara sådant som påverkar medarbetares förutsättningar att genomföra arbetet,

även anställningsform och ledarskap omfattas inom de organisatoriska faktorerna (Sverke et al., 2016). Den sociala arbetsmiljön kan delas in i arbetskrav samt arbetsresurser och omfattar individens upplevelse av arbetssituationen samt hur samspelet på arbetsplatsen fungerar (Sverke et al., 2016). Enligt Middelman (2015) innefattar den sociala arbetsmiljön socialt stöd från chefer och kollegor, socialt samspel samt samarbete vilket anses vara förutsättningar för arbetet (Middelman, 2015). Kunskapssammanställningen som Sverke et al. (2016) utfört, utgår från krav- och resursmodellen och i sociala arbetsmiljöaspekter ligger fokus på upplevda krav och resurser. De krav som framgår är exempelvis emotionella krav, hinder i arbetet, otydliga mål samt arbetsrelaterad stress. Resurserna som kan användas för att hantera kraven är bland annat belöning i arbetet vilket innefattar löner och förmåner likaså uppmuntran samt att som medarbetare ha tillgång till socialt stöd vilket innebär att känna sig hörd samt att få konkret hjälp från kollegor och chef. Resursen upplevd rättvisa handlar om medarbetarens upplevelse av organisationens bemötande. Därutöver är utvecklingsmöjligheter i arbetet en annan resurs vilket innefattas av medarbetarens förutsättningar till ökade färdigheter och kunskaper (Sverke, et al., 2016).

Det förekommer två övergripande kategorier av utfall vilka är arbets- samt hälsorelaterade utfall, kopplat till de krav och resurser som finns i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. De arbetsrelaterade utfallen delas in i tre typer och det första är arbetsrelaterade attityder vilket identifieras som arbetstrivsel, engagemang i arbetet samt i organisationen. Ett annat utfall som Sverke et al. (2016) beskriver är arbetsrelaterade beteenden som innefattar viljan att säga upp sig, prestation i arbetet, medarbetarbeteenden samt kontraproduktivt beteende. Den tredje typen av arbetsrelaterade utfall kallas för andra arbetsrelaterade utfall och inkluderar sådant som sjuknärvaro, sjukfrånvaro men även olycksfall. De hälsorelaterade utfallen består av psykisk- och fysisk hälsa. Psykisk hälsa identifierar exempelvis utbrändhet, välbefinnande och upplevd stress medan fysisk hälsa innefattar muskelbesvär, mag- och tarmbesvär samt diabetes (typ 2) (Sverke et al., 2016).

Arbetsmiljön inom socialt arbete

Tidigare forskning (Ducharme et al., 2008) menar att anställda inom socialt arbete har en stor risk för att drabbas av utbrändhet. Detta skapar negativa konsekvenser för vården av klienter. Studien indikerar att stöd från kollegor i form informativt samt instrumentellt stöd har konsekvenser som är betydande för behandlingsassistenter (Ducharme et al., 2008). Detta stöd påverkar anställda på missbruksboenden till välbefinnande och intentionen att stanna kvar på arbetsplatsen. Avsikten att sluta på arbetsplatsen vid utmattning minskades då individen har tillgång till socialt stöd från kollegor. Således har socialt stöd i form av sociala relationer en betydande roll för socialarbetarnas psykiska hälsa. Då medarbetarna blir mer benägna att stanna kvar på arbetet ger det konsekvenserna av högre kvalitet på klienternas vård (Ducharme et al., 2008).

I en tidigare studie har Su och Ng (2019) använt sig av krav- och resursmodellen för att klargöra socialarbetares arbetsplatsbeteenden samt dess välbefinnande. Studien visade att arbetsresurser är positivt sammankopplade med socialarbetares engagemang i arbetet och risken för utbrändhet minskas (Su & Ng, 2019). Crawford et al. (2010) upptäckte att ökad utbrändhet är kopplat till arbetskrav medan ökat engagemang och minskad risk för utbrändhet är förknippat med arbetsresurser. Det framkommer även att kraven i arbetet som upplevs som utmaningar kan leda till ökat arbetsengagemang. Däremot tenderar arbetskrav som upplevs som hinder vara något som påverkar individen negativt och minskar arbetsengagemanget (Crawford et al., 2010).

Ackers (2012) forskning har visat att anställda inom socialt arbete vanligtvis utsätts för nya krav och påtryckningar. Det framkommer att utbildning samt socialt stöd är betydelsefullt för medarbetare inom socialt arbete eftersom många arbetstagare erfar förändringar i sina arbetsroller som upplevs som negativa och ansträngande. Att tillhandahålla anställda med

utbildning och stöd på arbetet är kostsamt för företaget, dock har det visat sig vara gynnsamt då arbetsplatsstöd minskar den upplevda arbetsrelaterade stressen. Acker (2012) upptäckte även att anställda inom socialt arbete som är utbildade löper större risk att bli utbrända tillskillnad från anställda med lägre utbildning (Acker, 2012). Vidare visar forskning (Collins, 2008) att medarbetare inom socialt arbete behöver uppmuntras till utveckling på en personlig-, grupp- samt organisationsnivå, i syfte att ge arbetstagaren förutsättningar till känslan av självkontroll, hantera stress, stärka sina hanteringsstrategier samt för att öka arbetstillfredsställelsen (Collins, 2008).

En tidigare studie av Stelson et al. (2022) visade att anställda inom missbruksbehandling var motiverade till sitt arbete på grund av att de genuint bryr sig om att hjälpa individer med missbruksberoende. Dock beskrev medarbetare att det kan vara ett ansträngande arbete i och med den känslomässiga belastningen som existerar. Det framkom även att låga kompensationer samt hälsorelaterade konsekvenser kan leda till att medarbetare inom missbruksbehandling vill säga upp sig. Stelson et al. (2022) menade att om arbetskraften inte är psykisk och fysisk frisk och om medarbetarna inte är ihärdiga att stanna kvar på arbetsplatsen, kommer det ge negativa konsekvenser på vården till klienterna (Stelson et al., 2022).

En svensk studie (Astvik et al., 2017) visade att organisationer är i behov av att utveckla och bevara personalorienterade attityder och förhållningssätt gentemot arbetstagarna. Verksamheterna behöver ha färre motstridiga krav och en rimligare arbetsbelastning för de anställda. Detta är något organisationerna bör sträva mot för att kunna minska arbetstagarens vilja att lämna arbetet samt att öka kommunikationen mellan anställda och chefer. Studien visade även att arbetstagarna känner större lojalitet gentemot organisationen då de får mer inflytande (Astvik et al., 2017). En annan studie (Tesi et al., 2019) kom fram till att arbetsengagemang och socialarbetares psykiska välbefinnande var positivt relaterat. Då medarbetare hade högt välbefinnande var även arbetsengagemanget högre. Detta tyder på att det psykiska välbefinnandet är en resurs som fungerar buffrande. Studien visade även att höga arbetskrav har ett samband med minskat psykologiskt välbefinnande och lägre engagemang i arbetet (Tesi et al., 2019). Ravalier et al. (2021) kom fram till att socialarbetares välbefinnande påverkas av kontroll, förändring, relationer, krav samt kamratstöd. Det som upplevdes mest komplicerat som socialarbetare identifierades som arbetsbelastning samt relationen med kollegor. Kommunikationen inför förändring inom organisationen var även något som framkom som svårt. Studien visade att det krävs arbete för att stötta de anställda vid stress samt att främja välbefinnande (Ravalier et al., 2021).

Syfte och frågeställningar

Höga arbetskrav har visat sig relateras till ökad utbrändhet medan arbetsresurser är kopplat till minskad utbrändhet samt ökat arbetsengagemang (Ducharme et al., 2008). Att arbeta inom missbruksvården med klienter med beroendeproblematik kan medföra vissa påfrestningar i arbetsmiljön för den anställda. Däremot är forskningen gällande anställda inom missbruksvården kopplat till krav och resurser i dess sociala arbetsmiljö begränsad. Av den anledningen är syftet med denna studie att undersöka hur anställda inom missbruksvården upplever sin sociala arbetsmiljö. Studiens syfte konkretiseras i följande frågeställningar:

1. Vilka krav upplever anställda inom missbruksvården i den sociala arbetsmiljön?
2. Vilka resurser upplever anställda inom missbruksvården i den sociala arbetsmiljön?

Metod

Urval och deltagare

Kriteriet för urvalet var att intervjupersonerna skulle arbeta inom missbruksvården. Däremot var yrkestiteln inte avgörande för urvalet eftersom personalen inom missbruksvården har olika benämningar och yrkesbefattningar. Deltagarna behövde dock vara över 18 år för att delta i studien. För rekrytering av deltagare har ett tillgänglighetsurval använts vilket innebär att en ansvarig person i gruppen som ska studeras kontaktas för att sedan förmedla vidare kontakter (Langemar, 2008). Missivbrev samt information om deltagande i studien mailades till de potentiella intervjupersonerna. De medarbetare som deltog spred även information vidare till andra anställda. Efter detta inkom svar från ytterligare deltagare, därmed blev det även ett snöbollsurval i studien (Langemar, 2008).

Deltagarna bestod slutligen av 11 behandlingsassistenter som arbetar på missbruksboenden inom en kommun. Könsfördelningen var tre män och åtta kvinnor, där åldrarna på deltagarna var mellan 25–61 år. Erfarenheten av att arbeta inom missbruksvården varierade mellan 1–20 år inom deltagargruppen. Utbildningen skiftade mellan deltagarna. Två deltagare var utbildade till skötare, tre KBT-terapeuter, en undersköterska och fem av deltagarna var utbildade till socialpedagoger. Deltagarna som arbetar inom missbruksvården i föreliggande kommun har fått yrkestiteln behandlingsassistent, oberoende av genomförd utbildning. Studien är genomförd på två missbruksboenden, varav sex deltagare från ena och fem från det andra boendet, ingen ersättning gavs till deltagarna i studien. Klienterna på missbruksboendena besitter missbruks- och beroendeproblematik. Arbetsuppgifterna som de anställda har är att motivera och stötta klienterna till ett mer självständigt liv. Det ingår bland annat återfallsprevention och motiverande samtal med klienterna men även praktiska arbetsuppgifter som att ge medicin, ta urinprov samt hjälpa till med vardagliga sysslor.

Material

En kvalitativ forskningsmetod med semistrukturerade intervjuer har använts i studien. Ett antal frågor formulerades i förväg men möjligheten för följdfrågor fanns även vilket gav utrymme för deltagarna att ge mer utvecklade och nyanserade svar. Semistrukturerade intervjuer var relevanta i studien för att få innehållsrika svar kring intervjupersonens subjektiva upplevelse (Kvale & Brinkmann, 2014). En intervjuguide konstruerades med 17 relevanta huvudfrågor med tillhörande följdfrågor för att uppnå mer djup och möjlighet till reflektion i svaren. För att besvara studiens frågeställningar delades intervjun in i tre avsnitt vilka var bakgrundsinformation, krav samt resurser. Inledningsvis ställdes bakgrundsfrågor om bland annat ålder, hur länge de arbetat inom missbruksvården, utbildning samt arbetsuppgifter. Därefter låg frågornas fokus på vilka påfrestningar intervjupersonen upplever i sitt arbete som exempelvis ”Upplever du att du kan uppnå det som förväntas av dig i din yrkesroll?” där även följdfrågor som ”Känner du att det finns hinder i arbetet som begränsar dig i ditt arbete?” ställdes i syfte att få mer uttömmande svar. I det tredje avsnittet ställdes frågor som beaktar vilka resurser intervjupersonen upplever. Ett exempel på en fråga som ställdes var: ”Känner du att du får den kompetensutveckling du behöver för att klara av ditt arbete?”. Avslutningsvis fick intervjupersonen frågan om hur de önskar att den sociala arbetsmiljön var på sin arbetsplats.

Procedur

En teamledare som är ansvarig över två missbruksboenden kontaktades främst för att få tag på anställda inom missbruksvården. Teamledaren fick i uppdrag att informera anställda om studiens syfte. Därefter kontaktade teamledaren oss via mail och gav oss mailadresser till de medarbetare som kunde tänka sig att delta i studien. 13 medarbetare kontaktades via mail där de tilldelades ett missivbrev. Missivbrevet presenterade information om studiens syfte, uppskattad

tid av intervju samt procedur. Intervjupersonerna fick information om att deltagandet är frivilligt, att frågor de inte vill besvara kan hoppas över samt att de har möjlighet att avbryta intervjun när som helst. Deltagarna blev upplysta om att de inte värderas personligt samt att materialet inte kommer kunna härledas till personen. Missivbrevet gav även information om att resultatet enbart kommer användas i vetenskapligt syfte. Detta i enlighet med Vetenskapsrådets (2017) etiska riktlinjer som innefattar informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Efter ett skriftligt eller muntligt medgivande till att medverka i en intervju, gavs möjligheten för intervjupersonen att själv bestämma tid och plats för intervjun. Deltagarna erbjöds alternativa intervjuformat vilka var fysiskt eller digitalt. Totalt genomfördes åtta intervjuer på deltagarnas arbetsplats i ett avskilt mötesrum och tre intervjuer hölls digitalt på Teams. Innan påbörjad intervju upprepades de etiska principerna för deltagaren. Intervjuerna spelades in med hjälp av en mobiltelefon och materialet raderades efter transkribering. Båda författarna för studien deltog under samtliga intervjuer, dock höll vardera författare fem respektive sex intervjuer var. Den författare som inte hade huvudansvaret under intervjun, hade i uppdrag att ställa följdfrågor.

Databearbetning

En tematisk analys i sex steg har använts för att analysera det transkriberade materialet. Analysen utgår från Braun och Clarke (2008) i syfte att identifiera teman. De inspelade intervjuerna pågick mellan 25–40 minuter inklusive genomgång av information. Under transkriberingen lyssnade författarna på korta sekvenser för att kunna få med allt som sades. De inspelade intervjuerna transformerades till textform och sammanställdes på 55 sidor med 12 punkters textstorlek. Information som kan härledas till intervjupersonen samt överflödiga ord som upprepningar och utfyllnadsord har uteslutits i transkriberingen. Intervjupersonerna blir därmed kallade ”Ip”. Materialet lästes igenom upprepade gånger och noteringar gjordes under tiden vilket gav en större förståelse samt underlättade för att försöka finna potentiella koder och teman, detta i enlighet med Braun och Clarke (2008). Sådant som uppfattades relevant för analysen färgkodades i varierade färger för att skapa en struktur och betydelsefulla koder framhävdades. I det tredje steget förs de initiala koderna samman med de potentiella temana. Då studien har två frågeställningar skapades två teman. Vi tog fram två teman vilka är krav respektive resurser med tillhörande subteman som berör vilka krav och resurser medarbetarna upplevde i sitt arbete. I enlighet med Braun och Clarke (2008) granskades de potentiella subtemana och bristfällig information sållades bort. Till en början identifierades fem subteman som blev till tre för krav respektive fyra för resurser som sedan blev tre. Bland annat sållades subtemat rolloklarhet samt subtemat kvantitativa krav bort, samt slogs socialt stöd och feedback ihop till ett subtema på grund av upprepat innehåll. Materialet analyserades noggrant för att se till att varje subtema har tillräckligt med innehåll för att besvara studiens frågeställningar, vilket handlar om intern homogenitet. Den externa heterogeniteten säkerställdes även genom att kontrollera att subtemana inte bestod av liknande innehåll eller upprepade sig. Det femte steget i den tematiska analysen bestod av att definiera och ge varje tema och subtema en benämning som stämde överens med innehållet (Braun & Clarke, 2008). Vid tematiseringen av den första frågeställningen blev de slutgiltiga subtemana: begränsningar i arbetet, emotionella krav samt interpersonella konflikter. För den andra frågeställningen framkom: inflytande på arbetsplatsen, utvecklingsmöjligheter i arbetet samt socialt stöd. I det sista steget av databearbetningen relaterades data med subtemana och betydelsefulla citat plockades ut för att stärka trovärdigheten i resultatet (Braun & Clarke, 2008).

Resultat

Tabell 1. Översikt över studiens teman och subteman

| Temat | Subtema |
|-------------------------------------|---|
| Krav i den sociala arbetsmiljön | <ul style="list-style-type: none"> • Begränsningar i arbetet • Emotionella krav • Interpersonella konflikter |
| Resurser i den sociala arbetsmiljön | <ul style="list-style-type: none"> • Inflytande på arbetsplatsen • Utvecklingsmöjligheter i arbetet • Socialt stöd |

Krav i den sociala arbetsmiljön

Begränsningar i arbetet. Majoriteten av respondenterna beskrev att det finns ett antal begränsningar som försvårar arbetet inom missbruksvården. En förekommande begränsning var att samverka med olika aktörer och myndigheter ofta var bristfällig vilket bidrog till att klienter hamnade i kläm. Detta var något som upplevdes påfrestande för de anställda och känslan av hjälplöshet var något flera uttryckte som en konsekvens. Respondenterna beskrev att samarbetet med bland annat socialtjänsten, psykiatrien samt kriminalvården försvårade arbetet, då det upplevdes som att jobba i "motvind". Ett fåtal respondenter nämnde att socialtjänstlagen även kan hindra de anställda i deras arbete. Detta berodde, enligt majoriteten av respondenterna på att lagen bestämmer att personalen exempelvis inte kan skicka ut en klient vid påbörjat missbruk på boendet. Detta påverkar de anställda negativt då de kan känna sig maktlösa eftersom de inte får arbeta på det sättet de skulle vilja. Det framkom även, enligt respondenterna att socialtjänstens ekonomiavdelning inte har koll på individen med missbruk, utan betalar ut pengar och således ger fria tyglar till klienten att använda pengarna till missbruket. Det blir därmed väldigt svårjobbade när de anställda inom missbruksvården följer en planering och återfallsprevention som arbetas emot av andra myndigheter, på grund av ett bristande samarbete. En respondent uttryckte följande:

Något som är väldigt betungande är samverkan mellan framförallt socialtjänsten men även andra myndigheter, som psyk och allting. Det har bara blivit sämre, det kan vara väldigt tufft. Jag har haft en extrem irritation, just med ekonomi. Dom jobbar emot en hela tiden istället för att vi borde gå ihop och jobba för klienternas bästa. (Ip9)

Respondenterna betonade även att klienterna lätt faller mellan stolarna. I och med att samarbetet inte kommer framåt händer det att klienten får bo kvar på boendet även fast individen är färdigbehandlad. Detta på grund av att det inte finns en tydlig plan från Socialtjänstens sida kring var de ska ta vägen. Då samarbetet med andra aktörer inte fungerar optimalt berättade ett fåtal respondenter att det de anställda byggt upp lätt fallerar. Att skapa en förändring hos klienterna samt att motivera och stötta dem till att bli självständiga är det grundläggande på missbruksboenden. Detta är något som försvåras när samarbetet brister och några respondenter menade även att det blir svårare att rädda klienter från återfall, vilket kan upplevas som belastande hos de anställda.

En annan begränsning som de anställda upplevde i sitt arbete var de ekonomiska svårigheterna. Det som utmärker sig är att de har en väldigt begränsad budget vilket försvårar arbetet med och för klienterna. Flera av respondenterna som arbetat inom missbruksvården en längre tid jämför tillgången till pengar mellan förr och nu. Förr när det fanns en större budget

fanns möjligheten för de anställda att ta med klienterna på olika aktiviteter. Klienterna fick då åka på dagsaktiviteter och komma ut från boendet på bland annat på bowling, biljard, badhus men även längre resor som till fjällen. Detta menade personalen var väldigt givande då det motiverar och utvecklar klienterna till ett bättre mående samt kan det minska risken för återfall. Respondenter beskrev även att man förr hade en husmor som stod för daglig matlagning på boendet. Detta underlättade för de anställda då de kunde ägna sig åt uppdragets kärnuppgifter och fick då en bättre klientkontakt samt att de kunde följa klienternas riskbeteenden. Ip11 uttryckte följande:

Det ekonomiska läget är att spara pengar, vilket har gjort att arbetet är lite svårare. Till exempel som förr kunde vi gå ut och göra mer grejer med klienterna. Det är en förstärkare om en klient är drogfri i tre veckor eller en månad, då gick vi och käkade ute eller spelade biljard eller bowling. Allt sådant där har tagits bort. Vi har inga förstärkare längre. På det sättet är förutsättningarna inte lika bra som de har varit. (Ip11)

Några respondenter berättade att det är en annorlunda situation idag och det kan hända att anställda till och med behöver ge sin egen mat till en klient på grund av att klienten inte har några pengar. Detta påverkar de anställda negativt då de känner sig hjälplösa i ekonomifrågan. En gemensamhet mellan flera anställda var att de betonade att de inte har samma förutsättningar att lämna boendet för aktiviteter som gynnar klienter i deras behandling som de hade förut. I och med de ekonomiska begränsningarna kan vissa anställda därmed uppleva att de inte kan göra det de önskar i sitt arbete. Den nuvarande budgeten är därför något som begränsar de anställda att utföra sitt arbete med full potential.

Emotionella krav. Att arbeta inom missbruksvården är något majoriteten av de anställda betonade vara emotionellt påfrestande. Det är ett ständigt relationsbygge med klienterna på boendet och personalen behöver bygga upp ett förtroende och en tillit hos klienterna. Huvuddelen av respondenterna menade att de alltid behöver vara närvarande på arbetsplatsen för att klienterna ska känna sig sedda samt få de att må bättre. Några anställda berättade att det ibland kan ske incidenter i klienternas liv vilket även påverkar personalens mående. Som en av respondenterna berättade: ”Det kan uppstå incidenter vilket kan vara väldigt tufft, jag tror att oavsett hur många gånger man vart med om någonting tufft så är det fortfarande lika omskakande. Det kan vara våld mot någon annan eller sig själv”. (Ip4) Det är i dessa situationer väsentligt att kunna hantera sina känslor och att inte bryta ihop utan att försöka sitt bästa för att ta sig samman. Huvuddelen av respondenterna betonade att det inte bara är incidenter eller olyckor som är betungande samt berörande utan även den ständiga kontakten med klienterna. Detta menade flera beror på att de ser klienter i ett försämrat stadie eller mående och att de känner empati och omtanke till klienterna. Det gäller därmed att under alla omständigheter behålla sin professionella yrkesroll och inte bli för känslomässigt involverad i klienten. På grund av att personalen behöver vara professionella i sitt yrke, betonade ett flertal respondenter att de istället kan ta med sig arbetet hem. Det händer att respondenterna får borttränga och hantera sina känslor i mötet med klienterna och att de efter arbetstid tar med sig känslorna hem istället. En respondent berättade: ”Man ska lämna jobbet på jobbet. Men det finns de klienterna man stoppat i fickan”. (Ip11) Det är en svår balans att upprätthålla och det gäller att inte bli för personlig med klienterna då det gör det ännu svårare att skilja mellan arbetet och privatlivet. Ett fåtal av de anställda menade att det sker att vissa kollegor blir för emotionellt närvarande med klienter vilket leder till att professionalismen fallerar. Det är därmed av stor vikt att personalgruppen håller samman och står på samma professionella bas, så att klienterna inte börjar utnyttja personalens känslor.

Interpersonella konflikter. En övervägande del av respondenterna talade om att det är vanligt förekommande med konflikter i arbetsgruppen. Detta menade de flesta var en naturlig och mänsklig del i deras arbete då det är ett socialt arbete. Således betonade några anställda att det i samband med arbetet med sköra klienter med viss problematik ofta blir konflikter, då personalen blir oense om bland annat förändringsarbete. Bland annat berättade en respondent att det händer att kollegor skapar en kamratrelation till klienten vilket försvårar arbetet för resterande personal. Det uppstår då konflikter eftersom övrig personal försöker upprätthålla den professionella rollen. Dock framkommer det av majoriteten av respondenterna att de finns ett öppet klimat där de kan prata med varandra och framförallt framföra sina förslag, idéer och åsikter. I dessa sammanhang kan det dock bli diskussioner eftersom personalen inte alltid tycker likadant. Konflikter kan också uppstå vid missförstånd då det varit en bristande kommunikation mellan kollegorna. Det framkom även att kollegor ibland uttrycker sig på ett olämpligt sätt gentemot varandra vilket kan skapa grupperingar i arbetsgruppen. Flertalet av respondenterna betonade därmed att det är väsentligt att prata med varandra med en god ton samt att lösa de problem och konflikter som uppstår. De flesta anställda berättade att de försöker komma överens så fort som möjligt. En respondent talade om att en interpersonell konflikt även kan vara av nytta:

Jag tycker det är utvecklande med konflikter och åsikter, annars händer det ingenting. Man vet ju vart man har varandra och man kommer fram till saker och sen är det bra när man går ur diskussionen. Det är aldrig någonting efteråt, man kommer överens tillslut. (Ip10)

Flertalet respondenter uttryckte att det är viktigt att bli sams eftersom det i slutändan handlar om klienternas bästa – men även för att stämningen i arbetsgruppen ska bli bättre. Det är väsentligt att upprätthålla ett gott klimat i arbetsgruppen och därav är det något de ständigt behöver arbeta på.

Resurser i den sociala arbetsmiljön

Inflytande på arbetsplatsen. En samstämmighet rådde mellan respondenterna kring att de upplevde sig ha handlingsfrihet gällande hur de vill lägga upp sitt arbete. Flertalet respondenter yttrade sig om det handlingsutrymme de har gällande val av exempelvis behandling, vilket är en relativt stor förutsättning i arbetet. Detta är något som bidrar till att de anställda känner sig betrodda samt att ledningen litar på deras kompetens. Gemensamt bland de anställda på missbruksboendena var även att de upplevde sig ha möjlighet till inflytande på sin arbetsplats:

Jag känner att både chefer och kollegor lyssnar på vad jag har att säga och frågar om min upplevelse, vad jag tycker och vad jag har för förslag. Exempelvis har vi behandlingskonferenser och arbetsplatsträffar där jag känner mig väldigt hörd och att dom är öppna för att ta in nya intryck och åsikter. (Ip3)

Det framkom att de på arbetsplatserna har behandlingskonferens en gång i veckan samt en arbetsplatsträff en gång i månaden där det förs en dialog mellan chef och samtliga medarbetare. Behandlingskonferensen är en slags åsiktsventilering där de anställda har möjlighet att diskutera klienterna och deras behandling samt att de får vara med och bestämma samt göra sin röst hörd. På arbetsplatsträffarna nämnde flera respondenter att de samtalar kring bland annat arbetsmiljön och trivseln på arbetsplatsen. Detta är något som bidrar till de anställdas känsla av möjlighet till inflytande. Majoriteten av respondenterna berättade även om deras förutsättning att vara delaktig i beslut, främst gällande klienterna. Majoriteten av respondenterna uttryckte att de har relativt stora påverkansmöjligheter i beslut på boendet såsom behandling samt rutiner, vilket upplevdes som positivt då de känner sig hörda. Däremot framkom det att de inte har särskilt

mycket möjlighet att påverka större strategiska beslut som berör verksamheten som helhet eller var klienterna ska placeras.

Utvecklingsmöjligheter i arbetet. Något som också framkom som en resurs i arbetet var den erfarenhet och utbildning respondenterna själva hade. Många respondenter har arbetat inom missbruksvården under en längre tid och har därmed fått mycket erfarenhet samt lärdomar. Detta är något som har stor betydelse för hur de utför sitt arbete och hur de bemöter sina kollegor och klienter. Rent tids- samt kunskapsmässigt menade flera respondenter att de har goda förutsättningar att utföra sitt arbete. Utbildning utmärkte sig även som en väsentlig resurs i arbetet. Det fanns dock meningsskiljaktigheter kring möjlighet till kompetensutveckling. Några respondenter var nöjda med den utbildning de har och den de fått från arbetsgivaren, medan andra kände att det var bristande och att de önskade mer. Flera anställda berättade att de tidigare fått dagsutbildningar såsom motiverande samtal och återfallsprevention. Däremot påpekade några anställda att möjligheten till utbildning blev sämre i samband med Coronapandemin och att utbildningarna inte har återgått till hur det var innan. Dock dras det även paralleller till de ekonomiska svårigheterna och färre utbildningar. Flera respondenter betonade att det skulle vara nyttigt med fler utbildningar för de anställda:

Det skulle behövas mer utbildningar för oss som jobbar här. Mer regelbundet så det inte är någon gång då och då. Vissa utbildningar kanske man behöver göra en gång om året för att hålla sig uppdaterad och så. Det tycker jag, tyvärr så brister det där. (Ip1)

Ett antal anställda beskrev att de har tillgång till lärande material på kommunens intranät som de upplevde lärorikt och utvecklande. Dessa kan vara bra för att uppdatera sina kunskaper, dock är det inte lika givande som en riktig utbildning. En annan aspekt som togs upp var att vissa anställda lärde varandra, då de med lång erfarenhet och kompetens har mycket givande information att ge de lite nyare anställda. Detta var något som upplevdes positivt av majoriteten eftersom respondenterna upplevde att de kunde växa i sin yrkesroll av att lära sig av andra.

Socialt stöd. Samtliga respondenter upplevde att det sociala stödet från kollegor är en väsentlig del i arbetet på missbruksboendet. En anställd beskrev att kollegorna är ”verktyg” för varandra, att de kompletterar och finns där för varandra i arbetslivet. Majoriteten av de anställda betonade vikten av att kunna bolla tankar och idéer med varandra. Det framkom även att kollegorna ger varandra stöd och råd vilket underlättar arbetet med klienterna. Det kan handla om konkret hjälp i de fall de själva inte hunnit med sina arbetsuppgifter, att en kollega då kommer och hjälper till att slutföra det de påbörjat. Några respondenter betonade att de är trygga i arbetsgruppen och att de därför inte är rädda för att be om hjälp när det behövs.

Flertalet respondenter yttrade sig om att arbetet är emotionellt krävande och de betonade vikten av att prata ut med varandra om betungande händelser eller situationer de upplevt. Många upplevde att det är ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen och att de flesta är öppna med varandra vilket bidrar till en bra sammanhållning. Det finns nästan alltid någon till hands att ventilerar sina känslor med vilket flera respondenter upplevde som skönt och som något som hjälper personalen att hantera tunga känslor men även för att möjligtvis slippa ta med känslorna hem från arbetet. Att ha stöd och även få feedback från kollegor menade flera bidrar till ett bättre självförtroende. Respondenterna både ger och får feedback från både kollegor och chef. Det kan handla om både positiv och negativ feedback och båda var något som upplevdes som givande och utvecklande. Feedbacken handlade bland annat om respons kring arbetet de utfört. En respondent uttryckte: ”Det känns tryggt att man ändå vet att man får feedback även om det är negativt, att vi ändå kan lyfta det. Det underlättar”. (Ip6) Däremot påpekade flera respondenter att feedbacken på arbetsplatsen är något som kan utvecklas och bli bättre. Några anställda berättade att de har

diskuterat om de ska avsätta tid för feedback, vilket de tror hade varit nyttigt för samtliga medarbetare.

Det sociala stödet från närmsta chef var även något majoriteten upplevde fungerar bra. Den närmsta chefen är ofta tillgänglig och respondenterna upplevde att de snabbt får hjälp och stöd vid behov. De flesta respondenterna kände att de fick tillräckligt med stöttning för att kunna utföra sitt arbete. Stödet upplevdes av övervägande del som en förutsättning som även leder till att färre sjukskriver sig eftersom man vågar vara öppen och ärlig samtidigt som man får stöd. Dessutom har respondenterna en teamledare och en chef som är på plats några dagar i veckan och inte enbart sitter på ett kontor. Många menade att dessa personer lyfter och stärker arbetsgruppen men även den övergripande sociala arbetsmiljön.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka hur anställda inom missbruksvården upplevde sin sociala arbetsmiljö. Frågeställningarna som konkretiserade syftet var relaterade till krav och resurser i arbetet. Det framkom i resultatet att det finns flera faktorer som påverkar de anställdas sociala arbetsmiljö. De arbetskrav som försvårar det dagliga arbetet kan till stor del balanseras upp med väsentliga arbetsresurser. Enligt deltagarna i studien ställs stora emotionella krav på de anställda inom missbruksvården, då det handlar om att varje dag interagera med klienter med missbruksproblematik, vilket även Stelson et al. (2022) benämner kan vara påfrestande. Detta i enlighet med Sverke et al. (2016) beskrivning av emotionella krav i arbetet vilket just definieras som att individen på ett rimligt sätt kan hantera samt uttrycka sina känslor även i svåra arbetssituationer. Det är av stor vikt att kunna behålla lugnet och agera professionellt i sin yrkesroll även i betungande situationer, menade majoriteten av respondenterna. Det gäller att inte blir för känslomässigt involverad i klienten då det blir alldeles för betungade för individen. Likaså framkom det av resultatet att de anställda inom missbruksvården motiveras till arbetet i och med att de har ett intresse att hjälpa samt stötta klienterna till förändring och bättre mående. Detta i överensstämmelse med Stelson et al. (2022) studie som visade att anställda inom missbruksvården har en stor emotionell belastning i samband med det ansträngande arbetet med klienterna.

Ett annat krav i arbetet som påverkade respondenterna i studien var förekommande begränsningar i arbetet. Ett antal olika begränsningar försvårade arbetet inom missbruksvården, enligt flera respondenter. Bland annat var samarbetet med andra aktörer och myndigheter bristande vilket skapade påfrestningar samt känslor av hjälplöshet hos personalen på grund av att de inte kunde arbeta på det sättet de önskade. Eftersom de anställda inom missbruksvården behöver förhålla sig till vissa mål och villkor som finns inom organisationen kan de heller inte bestämma allt själva, precis som Leppänen et al. (2006) beskriver. De ekonomiska begränsningarna på arbetsplatsen var även ett arbetskrav som påverkade de anställda i arbetet. Flertalet respondenter upplevde att de inte kunde ge möjligheten för klienterna att gå på olika aktiviteter som skulle vara givande i deras behandling. Detta är något som påverkade de anställda negativt då de upplevde att de begränsas i att utföra arbetsuppgifter på det sätt de ville. Detta är i linje med Crawford et al. (2010) som menar att arbetskrav som upplevdes som hinder ger negativa konsekvenser för individen. Däremot visade vår studie att hinder i arbetet inte upplevdes minska arbetsengagemanget hos respondenterna.

Interpersonella konflikter var ett ytterligare ett förekommande arbetskrav hos de anställda inom missbruksvården. Det framkommer av majoriteten av respondenterna att konflikter ofta är förekommande i arbetsgruppen. Detta menade många var något naturligt i samband med arbetet med sköra klienter eftersom personalen kan bli oense om bland annat förändringsarbetet för klienten. Det är därav väsentligt att arbetsgruppen har ett öppet klimat där de får framföra synpunkter och kritik. Ravalier et al. (2021) studie visade att relationen med kollegor var en av de saker som upplevdes mest komplicerat hos socialarbetare. Detta stämmer överens med denna

studie som visade att relationen till kollegor var något som ständigt behöver arbetas på för att ett gott arbetsklimat ska upprätthållas. På liknande sätt visade Astvik et al. (2017) studie att det är väsentligt att förbättra kommunikationen mellan chef och anställda för att minska risken att vilja lämna arbetet.

Socialt stöd och feedback är en resurs som framstår som essentiell i linje med tidigare forskning vilket även denna studie visade. I arbetet är det betydelsefullt för de anställda att få socialt stöd menar Acker (2012). Majoriteten av respondenterna uttryckte att det sociala stödet från kollegor och chefer var viktigt i arbetet för trivseln samt slutförandet av arbetsuppgifter. Föreliggande studie visade att de anställda hjälpte varandra när de inte hann med sina egna arbetsuppgifter vilket är ett instrumentellt stöd, vilket är betydande för välbefinnandet hos de anställda (Ducharme et al., 2008). Det framkommer även i resultatet att flertalet respondenter kände att de ger varandra stöd och råd vilket underlättar i arbetet. Vid betungade situationer menade många respondenter att de kunde ventilerade med varandra om betungande känslor som uppstått i olika situationer i arbetet, detta är en form av emotionellt stöd. Inte någon respondent hade viljan att lämna sitt arbete utan de trivdes samt mådde bra på sitt arbete, vilket kan kopplas till Tesi et al. (2019) studie som visade att högt välbefinnande ökar arbetsengagemanget hos de anställda. Feedback från kollegor samt chef var ytterligare en resurs som var betydande för att hantera kraven i arbetet. Det upplevdes givande och utvecklande att både ge och få feedback oavsett om den var positiv eller negativ.

Ur resultatet kunde det utläsas att de anställda hade möjlighet till inflytande på arbetsplatsen, vilket är ytterligare en resurs i arbetet. Enligt majoriteten av respondenterna fanns en handlingsfrihet gällande upplägget av arbetsuppgifter. Detta var något som bidrog till att de kände sig betrodda av ledningen. Att ha möjlighet till inflytande samt att få arbeta självständigt var något som upplevdes positivt. Detta är i linje med Astvik et al. (2017) som menade att inflytande leder till ökad lojalitet till organisationen. Ytterligare en arbetsresurs som ökar motivationen och engagemanget på arbetsplatsen var utvecklingsmöjligheterna. I resultatet framkommer det att de anställda som arbetat inom missbruksvården en längre tid, har fått stora erfarenheter och kompetens. Flertalet respondenter menade att de fått den utbildning de behöver för att utföra sina arbetsuppgifter och att det är grundläggande. Detta är i enlighet med Acker (2012) studie som visade att utbildning samt stöd är viktigt för socialarbetare. Som framkommer i resultatet har utbildningarna blivit färre vilket kan bero på de ekonomiska svårigheterna. Detta stämmer överens med Acker (2012) studie som visade att utbildning är kostsamt för organisationen men samtidigt väldigt gynnsamt för personalen. För att öka arbetstillfredsställelsen, stresshanteringen samt självkontrollen menade Collins (2008) att personalen behöver uppmuntras till utveckling på flera nivåer. Respondenterna i denna studie menade att utbildningen de fått var givande men att de önskade att de fick mer, för att kunna utvecklas och få ytterligare kunskaper.

Det framkom att respondenterna i studien upplevde ett antal arbetskrav som de behövde bemästra för att utföra sina arbetsuppgifter. Resultatet visade även att det är betydelsefullt att inneha resurser i arbetet då det motiverar samt skapar förutsättningar för respondenterna att genomföra arbetet. Enligt Bakker och Demerouti (2007); Schaufeli och Taris (2014) är det av stor vikt att det finns en balans mellan kraven individen upplever och resurserna individen har tillgång till. De sammantagna resultaten i föreliggande studie tyder på att det fanns en god balans mellan de arbetskraven som försvårade arbetet samt de resurserna i arbetet som främjar utveckling och tillväxt.

Metoddiskussion

För att besvara studiens syfte och två frågeställningar användes en kvalitativ datainsamlingsmetod med semistrukturerade intervjuer. Denna datainsamlingsmetod är relevant eftersom det ger möjligheten att framhäva respondenternas individuella upplevelser av den

sociala arbetsmiljön. De semistrukturerade intervjuerna var ämnade att framhäva intervjupersonernas upplevelser och berättelser vilket var fördelaktigt i denna studie. Den teoretiska förståelsen gällande krav- och resursmodellen har påverkat hur intervjuguiden utformats. En intervjuguide förbereddes med öppna frågor för att lyfta deltagarnas subjektiva upplevelser av den sociala arbetsmiljön men även för att finna gemensamma teman med underpunkter. Följdfrågor ställdes för att få mer utvecklade utsagor. Studien uppnår validitet eftersom den är baserad på intervjuer med individuella upplevelser och resultatet bygger på en intervjuguide som grundar sig i krav- och resursmodellen. Resultatet påvisar därmed giltighet samt tillförlitlighet då det insamlade materialet var tillräckligt för att besvara studiens frågeställningar (Kvale & Brinkmann, 2014).

Innan påbörjad intervju fick intervjupersonerna möjlighet att bestämma tid samt plats men även om de ville genomföra intervjun fysiskt eller digitalt. Möjligtvis kan delaktigheten i detta val ha gett deltagarna ett större lugn inför intervjun vilket kan ha bidragit till djupare svar. Åtta intervjuer hölls på deltagarnas arbetsplats i ett avskilt och tyst mötesrum och resterande tre intervjuer genomfördes digitalt på Teams. Valet av intervjuform kan ha haft en påverkan på intervjukvaliteten då det blev svårare för författarna att läsa av intervjupersonens kroppsspråk i de digitala intervjuerna. Resultatet uppnår inte reliabilitet eftersom det inte är möjligt för en oberoende person att upprepa intervjuerna. Reliabiliteten är därmed begränsad på grund av att om intervjun genomförs vid ett nytt tillfälle med en annan intervjuledare och med nya respondenter kan svaren bli annorlunda (Kvale & Brinkmann, 2014).

Under intervjuerna försökte intervjuledarna verifiera intervjupersonens tolkningar, följa upp svaren samt ställa öppna intervjufrågor. Detta i syfte att få djupa och nyanserade svar samt försäkra kvaliteten i intervjuerna. Under intervjuerna säkerställde författarna att de uppfattat intervjupersonernas utsagor rätt. I och med detta fick deltagarna möjlighet att utveckla sin berättelse om något saknades. Vissa intervjuer kan även ha påverkats av deltagarnas medvetenhet om studiens syfte och aspekten social önskvärdhet. Detta är en svaghet som kan ha påverkat studiens resultat (Kvale & Brinkmann, 2014). För att stärka validiteten ytterligare transkriberades intervjuerna till textform och lästes igenom ett flertal gånger för att finna teman som besvarar frågeställningarna. På grund av att studien har två frågeställningar, tematiserades materialet i två omgångar för att finna teman för respektive frågeställning. När teman identifierades har de noggrant kontrollerats för att säkerställa att det inte finns några upprepningar av innehållet (Braun & Clarke, 2008).

För att hitta relevanta intervjupersoner hade studien tydliga urvalskriterier. Det slutgiltiga urvalet bestod av anställda inom missbruksvården i två verksamheter i en kommun vilket kan vara en begränsning i studien då dessa individer utgör en liten del av samtliga anställda inom missbruksvården. Om urvalet hade bestått av anställda från olika kommuner hade resultatet möjligtvis blivit annorlunda. På grund av att urvalet bestod av 11 respondenter är generaliserbarheten således bristande. Att poängtera är att erfarenheten hos deltagarna varierade mellan 1–20 år och det kan ha påverkat resultatet eftersom de med många års erfarenhet inom yrket kan ha lärt sig hantera kraven i arbetet på effektivare sätt. Studiens externa validitet är svag då det inte är möjligt att styrka resultatets överförbarhet till anställda inom andra kommuner, eftersom det inte är säkert att de upplever samma krav samt resurser i den sociala arbetsmiljön. Om studien haft ett större urval hade förståelsen för den sociala arbetsmiljön hos anställda inom missbruksvården blivit mer omfattande. Sannolikt hade fler krav samt resurser kunnat identifierats om fler anställda inom missbruksvården hade deltagit i studien. I och med urvalets storlek uppnår inte studien mättnad i förhållande till det totala antalet anställda inom missbruksvården i Sverige. Däremot har föreliggande studie resulterat i ett innehållsrikt material där det framkommit väsentlig information kring vilka krav respektive resurser anställda inom missbruksvården upplever i den sociala arbetsmiljön (Kvale & Brinkmann, 2014). Ytterligare en begränsning med studien är att enbart den sociala arbetsmiljön har undersökts och inte den organisatoriska arbetsmiljön. Därmed har bland annat styrning, ledarskap och anställningsform

inte tagits i beaktning i föreliggande studie utan fokus har legat på arbetskrav och resurser i den sociala arbetsmiljön.

Slutsatser och framtida forskning

Sammanfattningsvis har studien visat att anställda inom missbruksvården upplever både krav samt resurser i den sociala arbetsmiljön. Studien visade att en balans mellan krav och resurser i den sociala arbetsmiljön är väsentligt för den anställdas välbefinnande och motivation till arbete. Även om det förelåg en relativt god balans mellan arbetskrav samt arbetsresurser fanns det förbättringsmöjligheter. För att förbättra den sociala arbetsmiljön hade bland annat arbetsgruppens klimat kunnat stärkas. Detta är något som hade kunna bidra till att arbetskravet interpersonella konflikter hade blivit mindre belastande. Att lyckas bibehålla den professionella rollen i arbetet och att kunna skilja på arbets- och privatliv är något som även har potential till att utvecklas, vilket kopplas till de emotionella kraven i arbetet. Ytterligare en förbättringsmöjlighet är tillgången till utbildning. Om mer utbildning och kunskap erbjuds kan personalen inom missbruksvården möjligtvis utföra samt hantera sitt arbete på ett ännu bättre sätt. Det är även väsentligt att få rätt förutsättningar i form av tid, detta för att utbildningarna ska bli givande och inte upplevas som en belastning.

Det är väsentligt att i vidare forskning studera de organisatoriska faktorerna inom missbruksvården för att vidare få en förståelse för hur dessa faktorer påverkar de anställdas arbetsmiljö. Eftersom deltagarna i föreliggande studie uppgav att de i vissa fall känner sig maktlösa samt att de saknar styrning och ledning hade det varit givande att ta dessa organisatoriska faktorer i beaktning. I framtida forskning hade det även varit intressant att studera vilka krav samt resurser i den sociala arbetsmiljön som anställda inom flera olika kommuner inom missbruksvården i Sverige upplever. En förhoppning med denna studie är att kunna belysa de krav och resurser som anställda inom missbruksvården upplever i sin sociala arbetsmiljö. Studien kan även bidra till en större förståelse hos politiker som har det yttersta arbetsmiljöansvaret kring hur arbetet inom missbruksvården upplevs och även dess utvecklingspotential.

Referenser

- Acker, G.M. (2012). Burnout among mental health care providers. *Journal of Social Work, 12*(5), 475–490. <https://doi.org/10.1177/1468017310392418>
- Afa Försäkring. (2022). *Socialt arbete – Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*. Hämtad från https://www.afaforsakring.se/dokument/0ud9akfclwgph1zbaz11/F6345_delrapport-socialt-arbete.pdf
- Arbetsförmedlingen. (u.å). *Behandlingsassistent och socialpedagog*. Hämtad från: <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/yrken-och-framtid/hitta-yrken/yrkesgrupper/1150>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiör, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. (Första upplagan). Stockholm: Natur & Kultur.
- Astvik, W., Welander, J., & Isaksson, K. (2017), Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 23*(3), 41–61.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology, 3*(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>

- Collins, S. (2008). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38(6), 1173–1193. doi:10.1093/bjsw/bcm047
- Crawford, E.R., LePine, J.A., & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834 – 848. DOI: 10.1037/a0019364
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3) 499-512. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Ducharme, L.J., Knudsen, H.K., & Roman, P.M. (2008). Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: the protective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28, 81–104. DOI: 10.1080/02732170701675268
- Hallberg, U. (2011). (Kunskapsöversikt 2011:16) *Hot och våld inom vård och omsorg*. Arbetsmiljöverket.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.
- Leppänen, V., Jönsson, S., Petersson, H., & Tranquist, J. (2006). Arbetsliv i omvandling. E. Ekstedt (Red). *Villkor i arbete med människor: en inledning*, 1-18. Arbetslivsinstitutet.
- Middelmann, A. (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- Ravalier, J., Wainwright, E., Claburn, O., Loon, M., & Smyth, N. (2021). Working conditions and wellbeing in UK social workers. *Journal of Social Work*, 21(5). <https://doi.org/10.1177/1468017320949361>
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. DOI: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. I: Bauer, G.F., Hämmig, O. (red.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Dordrecht: Springer Science & Business Media. DOI 10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Socialtjänstlagen. (2001:453). Socialdepartementet. Hämtad från: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453_sfs-2001-453#K5
- Socialstyrelsen. (2019a). *Nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende Stöd för styrning och ledning*. Hämtad från <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/nationella-riktlinjer/2019-1-16.pdf>
- Socialstyrelsen. (2019b). *Kartläggning av samsjuklighet i form av psykisk ohälsa och beroendeproblematik*. Hämtad från <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2019-11-6481.pdf>
- Stelson, E.A., Sabbath-Clayton, L.L., Sorensen, G., Kubzansky, L.D., Berkman, L.F., & Sabbath, E. L. (2022). Residential addiction treatment providers: Identifying the role of social context in worker health and turnover. *Social Science & Medicine*, 314, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115462>
- Su, X., & Ng, S.M. (2019). The differential impacts of collective psychological ownership and membership identification on work burnout and engagement. *Journal of social service research*, 45(1), 44-58. <https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1479340>
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson, H, L., & Lindfors, P. (2016). (Kunskapsammanställning 2016:2) *Kvinnor och mäns arbetsvillkor – betydelsen av*

organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall. Arbetsmiljöverket.

Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work, 19*(1), 121–141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm. Vetenskapsrådet.

Welander, J., Astvik, W., & Hellgren, J. (2017). Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 23*(2), 8–26.