

Sin egen lyckas smed...

En kvalitativ studie om socialarbetares drivkraft för att
stanna kvar i yrket

Helén Jönsson
Annika Werner

C-uppsats
Vårterminen 2007
Handledare: Gunilla Lundqvist

Abstract

The purpose of our paper was to understand the motivators that kept the social workers within the profession. Social workers have a profession that, to the greatest extent, means high working load and difficult problematic issues. On the basis of this starting point we asked us why so many social workers still choose to remain within the profession for several years. The purpose of our paper is to understand what motivates the social workers to stay within their profession. To understand which are the motivators, we decided to use the salutogenic perspective with Aaron Antonovsky's sense of coherence. We also looked on our result from a gender point of view. We performed 10 qualitative interviews on social workers. The respondents' sense of coherence was analysed through a standardised life questionnaire. Our results showed us that the most important motivators, among our respondents, were personal development, the contact with their clients and the will to help the client to change on an individual level. We found a slight difference between the genders. The men were to a greater extent focusing on the will to help the client to change on an individual level than the women. Women were more focusing on the relation with their colleagues. We also found that the persons that have stayed longest within the profession had high Sense Of Coherence. The women also had a higher Sense Of Coherence than the men.

Keywords: Socialworker, jobmotivation, salutogenes, Sense Of Coherence, KASAM

Innehållsförteckning

ABSTRACT	2
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
FÖRORD	5
PROBLEMFÖRMULERING	6
SYFTE.....	7
FRÅGESTÄLLNINGAR.....	7
METOD	8
DATAINSAMLING.....	8
Frågeformulär.....	8
Litteratur.....	8
Intervjuer.....	9
URVAL.....	10
DATABEARBETNING.....	10
TILLFÖRLITLIGHET.....	11
VALIDITET.....	12
ETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	12
DISPOSITION.....	13
TIDIGARE FORSKNING	13
TEORI	15
KÄNSLA AV SAMMANHANG – KASAM (AARON ANTONOVSKY).....	15
Historik.....	16
Tre teman.....	17
Begrifflighet.....	17
Hanterbarhet.....	17
Meningsfullhet.....	18
KASAM i arbetslivet.....	19
De avvikande fallen.....	20
Gränsvärden.....	20
Köns- och åldersperspektiv på KASAM.....	20
RESULTAT OCH FRÅGETEMATISK ANALYS	22
Hur många socionomer arbetar här? Är ni teamindelade? Hur arbetar ditt team med falldiskussioner och stöd åt varandra?.....	22
Har du arbetat med något annat yrke/någon annanstans som socionom tidigare?.....	24
Vad finns det för fördelar, respektive nackdelar, med ditt arbete inom din enhet?.....	24
Vilka är dina drivkrafter i arbetet?.....	26
Har din drivkraft förändrats från det att du var nyutexaminerad till idag?.....	29
Anser du att du har en rimlig arbetsbörda?.....	30
Vem ser till att din arbetsbörda är rimlig respektive orimlig?.....	31
Om den (arbetsbördan) är orimlig hur hanterar du det?.....	32
Vi tror att socialt arbete ibland kan ”engagera för mycket”, känner du av det?.....	33
Hur hanterar du i så fall det?.....	34
Påverkar yrket ditt privatliv?.....	35
I så fall hur?.....	35
KASAM-UNDERSÖKNING AV INTERVJUPERSONER.....	36
AVSLUTANDE DISKUSSION	38
Slutsatser.....	38
Våra resultat - tidigare forskning.....	39
Kritik mot KASAM.....	40
Egna reflektioner.....	40

REFERENSER	42
BILAGOR	44
BILAGA 1, FRÅGEGUIDE.....	44
BILAGA 2, LIVSRÅGEFORMULÄR ENLIGT AARON ANTONOVSKY.....	45
BILAGA 3, INTRODUKTIONSBREV.....	48

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till de personer som ställt upp på intervjuer och tjänstvilligt delat med sig av sina personliga och yrkesmässiga erfarenheter. Det har varit en positiv och lärorik upplevelse att få möta er, det är ni som gjort vårt arbete möjligt.

Ett tack till Lotta Green-Dahlberg som hjälpte oss att få tag på intervjupersoner på socialförvaltningen.

Ett särskilt tack vill vi rikta till vår handledare Gunilla Lundqvist som med sin erfarenhet och kompetens varit till stor hjälp med tips och konstruktiva synpunkter.

Vi vill även rikta ett tack till våra praktikplatser Kvalificerad vår i hemmet (KVH) i Hässleholm och Avenbokens behandlingshem i Malmö som gjorde ämnesvalet aktuellt för oss.

Vidare vill vi rikta ett speciellt tack till Inger Werner, bibliotekarie vid Malmö högskola, som varit behjälplig vid litteratursökningar,

Sist men inte minst vill vi tacka våra män för visat stöd och tålamod.

Helén Jönsson och Annika Werner

Problemformulering

Varför stannar socialarbetare kvar i ett yrke som många gånger innebär förhållandevis låg lön, mycket stress, stor arbetsbörda och dåliga karriärmöjligheter? Det finns ofta frågetecken kring vilken nytta insatserna gör, vilka resultat som uppnås samt känslomässigt belastande situationer. Från samhällets synvinkel måste det vara av yttersta vikt att kompetent personal inom socialtjänsten stannar kvar i sitt yrke. För dem som söker hjälp vid socialtjänsten måste det vara betydelsefullt att kunna lita på att den de möter har en gedigen erfarenhet och kompetens samt att möta samma handläggare varje gång. Socialt arbete uppfattas ofta som en verksamhet med genomgående tung problematik.

Under praktikterminen dök frågorna upp kring vad socialt arbete egentligen innebär i form av krav på socialarbetarens motivation och förmåga att hitta glädjen i arbetet. Vi gjorde vår praktik på Avenbokens behandlingshem i Malmö respektive på Kvalificerad Vård i Hemmet (KVH) i Hässleholm. I praktiksituationen funderade vi på vad som var våra handledares drivkrafter och vad som gjorde det meningsfullt för dem att arbeta socialt. Avenbokens behandlingshem arbetar miljöterapeutiskt med missbrukare. Arbetet innebär ofta stora investeringar och insatser i en människas liv men resultatet kanske inte alltid blir det som man som kandidat förväntar sig. Det kan vara lätt att ha förförståelsen att endast total avhållsamhet från droger är det som kan ses som ett lyckat resultat av behandlingen. Den mer erfarna personalen inser att man som behandlingshem förhoppningsvis utgör en pusselbit på väg mot ett mer drogfritt och värdigt liv. På KVH arbetar kuratorn med råd och stöd till svårt sjuka människor, som under sin sista tid i livet väljer att vårdas och vårda i hemmet. Svårigheten i den verksamheten är de ständiga avsluten och de avbrutna kontakterna då patienterna avlider. Oftast finns bara en mycket begränsad tid för att ge stöd och stödet ska ges i en miljö som präglas av sorg.

När C-uppsatsen skulle skrivas fick alla studenter en lista med ämnen som socialförvaltningen ville ha hjälp att utforska. Vi fastnade, utifrån våra tidigare funderingar, för ett ämne som handlade om vilka drivkrafter socionomer har för att stanna kvar i yrket. En undersökning bland sex tusen offentliganställda i Västra Götaland gjord vid Institutet för Stressmedicin i Göteborg under ledning av forskningschef Thomas Ljung (2005) visar att en av fem personer i offentlig förvaltning har symtom som kan leda till utbrändhet. Ljung menar

att förutom det personliga lidande som arbetstagaren åsamkas har 45 % av dessa en försämrad arbetsförmåga vilket får till följd att de både mår dåligt och presterar sämre.

Eftersom många idag onekligen drabbas av utbrändhet och sjukdom relaterat till arbetets karaktär och belastning, ville vi undersöka det friska och vad som väger upp de påfrestande aspekterna i det sociala arbetet. Vi valde att granska socialarbetarnas drivkrafter utifrån ett salutogent perspektiv. För att granska och analysera det insamlade materialet ansåg vi att Aaron Antonovskys teori om salutogenes och känslan av sammanhang (KASAM) var lämplig. Vi ville också se om det förelåg skillnader mellan män och kvinnor vad det gäller drivkrafterna.

Ordet drivkraft kan beskrivas som; eggelse, sporre, drivfjäder, motiv, primus motor. Den definition av begreppet drivkrafter vi har använt är motiv. I vårt arbete jämför vi begreppen drivkraft och motivation och använder dem synonymt i den vidare framställningen (Stora synonymordboken, 1979).

Syfte

Syftet med vår uppsats är att undersöka vilka drivkrafter socialarbetare har för att stanna kvar i socialt arbete inom en socialförvaltning.

Frågeställningar

Frågeställningarna vi använder oss av för att kunna besvara syftet är följande:

- Vad motiverar personalen att stanna kvar i socialt arbete?
- Finns det skillnader mellan mäns och kvinnors motivation/drivkraft?
- Vad upplevs av socialarbetare som fördelar och nackdelar med deras yrke?
- Finns det skillnader mellan könen i vad som upplevs som fördelar och nackdelar i yrket?

Metod

Datainsamling

Som metod valdes kvalitativa intervjuer beroende på möjligheten att ställa frågor till intervjupersonerna som kunde ge personliga svar. Det var också viktigt att kunna ställa följdfrågor för att säkerställa svaret, vilket enligt professor Martyn Denscombe (2000) ökar validiteten i uppgifterna. Frågeguiden är semistrukturerad och innehåller både öppna och fasta frågor (Denscombe, 2000). Se bilaga 1. De fasta frågorna omfattar utbildning, ålder och år i yrket. De öppna frågorna handlar om motivation, drivkrafter, men även vad som upplevs som positivt respektive negativt med arbetet.

Frågeformulär

Vi ville också mäta "känslan av sammanhang" KASAM, vilket gjordes med ett standardiserat frågeformulär, hämtat från Aaron Antonovskys bok "Hälsans mysterium" (2005). Frågeformuläret finns i tre versioner, omfattande 3, 13 respektive 29 frågor. Versionen med tretton frågor valdes eftersom vi uppfattade det som att den skulle ge oss en tillräcklig information om intervjupersonernas KASAM, bilaga 2. Svartalternativen är graderade på en skala från ett till sju. Genom att lägga ihop värdena får man reda på personens KASAM (Antonovsky, 2005). Ett högt KASAM innebär att personen i fråga upplever världen som begriplig, hanterbar och meningsfull, medan ett lågt KASAM betyder att personen ifråga kan uppleva att världen framstår som mer oförutsägbar.

Litteratur

Den litteratur vi tagit del av har varit forskningsrapporter, artiklar i vetenskapliga tidsskrifter, avhandlingar, internundersökningar och böcker om KASAM som teori. Vi har även tagit del av litteratur som behandlar metod för uppsatsskrivning. Vi hade svårigheter att finna relevant tidigare forskning då merparten av den forskning som gjorts handlar om utbrändhet och ohälsa hos socialarbetare, vilket inte var så intressant för vårt arbete med tanke på vår salutogena ansats. Vetenskapligheten i den litteratur vi tagit del av har varierat. Forskningsrapporter, artiklar och avhandlingar har vi förutsatt vara vetenskapligt tillförlitliga

källor då de i samband med publicerandet granskats. Den internundersökning från region Halland vi refererar till under tidigare forskning visade sig vara intressant eftersom den undersöker samma frågeställning vi valt, men även för att det empiriska materialet i undersökningen skulle vara tolkat utifrån KASAM. Dock fann vi att resultaten inte var analyserade utan bara redovisade, detta gjorde oss tveksamma vad gäller vetenskapligheten.

Intervjuer

Datainsamlingen gjordes i två steg. Först ställdes frågorna om drivkrafterna och sedan fick intervjupersonen fylla i KASAM-formuläret. Om tiden var knapp fick intervjupersonen fylla i frågeformuläret senare men då kom vi överens om när vi skulle komma hämta formuläret, eftersom vi ville vara säkra på att få in alla formulär.

Intervjupersonerna kontaktades på ett tidigt stadium via e-post. På grund av felaktig e-postadress kontaktades 2 per telefon. I e-postmeddelandet presenterade vi oss och vårt syfte och bad intervjupersonerna återkomma med förslag på tid för en timslång intervju samt plats för intervjun. Av de 10 intervjupersonerna ville 8 träffas på arbetsplatsen och 2 valde istället att komma till socialhögskolan, där vi bokade grupprum för intervjun.

I början av intervjun lämnade vi skriftlig information om ämnet, våra namn och telefonnummer, e-postadresser och vår handledares namn och telefonnummer. Se bilaga 3. Intervjuerna spelades in på band efter godkännande från intervjupersonerna. Enligt Denscombe (2000) kan bandinspelning i vissa fall leda till att intervjupersoner blir nervösa och tystlåtna men att detta oftast försvinner efter en liten stund. Vid varje intervjutillfälle intervjuade en av oss medan den andra antecknade. Vi upplevde det som ett bra förfaringssätt när man är ovan vid att intervju. Dessutom ville vi ha anteckningar från intervjuerna om bandspelaren skulle krångla eller om ljudupptagningens kvalitet skulle bli dålig. Eftersom vi var medvetna om att intervjupersonerna skulle kunna uppleva sig vara i underläge på grund av två intervjuare var vi noga med att inför intervjun förklara varför. Vi turades om att hålla i intervjuerna respektive att sitta bredvid. Den som satt bredvid och antecknade fick sedan i uppgift att skriva ut intervjun utifrån anteckningarna och ljudupptagningen. På detta sätt genomförde vi 9 av de 10 intervjuerna. En intervju genomfördes med endast en av oss närvarande beroende på omständigheter som låg utanför vår kontroll. Ljudupptagningen vid

denna intervju blev bra varför en utskrift kunde göras endast med hjälp av denna. Detta var den tredje intervjun vilket innebar att vi redan var uppmärksamma på vad som lätt kunde glömmas bort i intervjusituationen.

Urval

Vi har intervjuat 10 socialarbetare, 5 kvinnor och 5 män, vilka arbetar på samma socialförvaltning i en mellanskånsk stad. Vår ambition var att intervju 12 personer vilket visade sig svårt att genomföra.

En nyckelperson på socialförvaltningen hjälpte till med kontakterna. Hon gjorde ett utskick till medarbetare hon ansåg kunde vara intressanta för vår undersökning. Personerna skulle befinna sig inom olika verksamheter inom socialförvaltningen, ha arbetat några år samt helst fördela sig på hälften män och hälften kvinnor.

Åldrarna på intervjupersonerna låg mellan 31-56 år. De män vi intervjuade var yngre än kvinnorna och medelåldern för männen var cirka 40 år och medelåldern för kvinnorna var ungefär 52 år. Tyngdpunkten i arbetet låg för 5 av intervjupersonerna på utredningar, medan de övriga 5 hade övervägande fokus på samtal i sitt arbete.

I vår framställning kommer intervjupersonerna att refereras till som Intervjuperson 3 (M) med detta menas den intervjuperson vi intervjuade som nummer 3, och inom parentes visas om intervjupersonen var en man, M, eller en kvinna, K.

Databearbetning

Efter varje intervju skrevs bandinspelning och anteckningar ut så fort som möjligt. Utskrifterna gjordes inte av intervjun i sin helhet eftersom en del inte var relevant för uppsatsen. Mycket information går tyvärr till spillo när man skriver ut intervjuerna eftersom tonfall, mimik och kroppsspråk inte går att återge i en utskrift.

Vi har vidare valt att göra en hermeneutisk tolkning av vår empiri, vilket enligt Mia Maria Rosengren och Maria Andrén (2006) innebär att tolkningen görs i 4 steg. Steg 1 innebär att vi

tagit del av vårt empiriska material och försökt skaffa oss en helhetsbild. I steg 2 har vi sökt efter mönster eller tema i svaren vi fått. Därefter har vi jämfört våra tolkningar med teman i tidigare forskning. Steg 4 har inneburit att vi återvänt till våra egna mönster med fördjupad förståelse och detta har i sin tur lett till slutsatser och vidare tolkningar med hjälp av Antonovskys KASAM.

Analysen har skett frågetematiskt eftersom vi ansåg att den blir mer överskådlig på det viset. En svårighet i analysen av svaren var den ordning frågorna i vår frågeguide ställdes i. Vi valde att ställa frågan kring vad som är positivt respektive negativt i deras arbete innan vi ställde frågan kring deras drivkrafter. Detta ledde i analysen till att vi blev tveksamma kring om svaret på frågan kring positiva respektive negativa aspekter på arbetet även skulle tolkas in som drivkrafter, men efter en del funderande kring detta valde vi att inte göra det om vår intervjuperson inte själv hänvisat till det svaret som även gällande drivkrafterna.

Tillförlitlighet

Under intervjusituationerna var vi noga med att inte påverka intervjupersonernas svar genom ledande frågor, men påverkan överhuvudtaget är svårt att undvika. Intervjuarens ålder, kön och etniska ursprung kan påverka ärlighet och informationsvillighet hos den intervjuade (Denscombe, 2000). Det kan också förekomma att intervjupersonen svarar på en fråga utifrån vad han/hon tror att intervjuaren vill ha för svar (Holme och Solvang, 1997). När intervjupersonerna har bett oss att vi ska förtydliga frågan har vi ansett oss tvungna att göra det. Detta förtydligande kan också innebära en ledning av svaret i en viss riktning, vilket vi varit medvetna om och försökt vara försiktiga med.

Vår undersökning bygger på intervjuer med 10 socialarbetare. Materialet är inte tillräckligt stort för att kunna göra anspråk på att dra några generella slutsatser om hur socialarbetare fungerar. Vi tror även att de som väljer att vara med om en intervju om drivkrafterna i arbetet är de som är intresserade av och positivt inställda vilket kan styra de resultat vi fick.

Validitet

Metoden kvalitativ intervju med direktkontakt ger lättare hög validitet eftersom man under intervjuens gång kan kontrollera relevansen i svaren i förhållande till syftet och om så behövs ställa följdfrågor (Denscombe, 2000).

I efterhand kan vi se att vår förförståelse kring vem vi skulle intervjua ledde till att vissa av frågorna behövde omformuleras i intervjusituationen. Fråga 2 i frågeguiden om vilket år intervjupersonen tog examen förutsätter att alla hade socionomutbildning och fick därmed strykas i en intervju. Fråga 4, som gäller hur många år intervjupersonen har arbetat som socionom, var av samma anledning inte relevant. Fråga 10 gällande ändring av drivkrafter från det att man var nyutexaminerad till idag fick omformuleras till att handla om hur drivkrafterna ändrats från det att personen började arbeta till idag. Fråga 11 gäller om intervjupersonen trodde att drivkrafterna skulle ha förändrats om tio år. Av intervjupersonerna skulle 2 vara över pensionsåldern om 10 år varför frågan fick omformuleras till om de trodde att deras drivkrafter skulle vara annorlunda precis innan pensionen. På följdfrågan om hur intervjupersonerna trodde att drivkrafterna skulle ha förändrats om 10 år gled de över till att tala om de nuvarande drivkrafterna och vi var inte tillräckligt uppmärksamma för att styra över dem på framtidens drivkrafter. Denna fråga finns därför inte redovisad i analysen. Då de frågor som besvarade vårt syfte inte berördes av ovanstående problem anser vi att slutsatserna vi dragit av arbetet inte påverkats.

Etiska överväganden

Information som man i forskningssyfte samlar in ska hanteras på ett konfidentiellt sätt enligt Denscombe (2004), vilket i vår studie handlar om de bandade intervjuer och de utskrifter vi gjort utifrån dessa. Vidare menar Denscombe (2004) att det tillhör god praxis att anonymisera sina intervjupersoner i forskningssammanhang för att skydda deras identiteter om man inte har speciella skäl till att det inte går att anonymisera dem. Vi har valt att i vårt arbete anonymisera intervjupersonerna då vi inte anser att det är av intresse vilken specifik person som haft en speciell åsikt. Våra intervjupersoner har anonymiserats genom att vi inte berättar var de arbetar och inte använder deras namn när vi hänvisar till den information vi fått från dem. Intervjupersonerna har också informerats om anonymiseringen. Eftersom intervjupersonerna själva tagit kontakt med vår kontaktperson på socialförvaltningen, som

skickat ut en allmän förfrågan, och därmed själva anmält sig till intervjun anser vi att det utgjort ett samtycke. Vidare var vi öppna med vad vi ville undersöka inför intervjuerna och berättade även att intervjuerna endast var till för denna uppsats. I den KASAM-undersökning vi gjort bland intervjuerna, med hjälp av Aaron Antonovskys livsfrågeformulär, ställdes en del frågor som kunde upplevas som känsliga. Vi var därför uppmärksamma på om någon av intervjuerna reagerade negativt när vi bad dem fylla i formuläret. Vi fick inga reaktioner på att de skulle ha upplevt det negativt att delta i denna undersökning. För övrigt gjorde vi klart för intervjuerna att vi inte hade för avsikt att analysera de känsliga frågorna specifikt utan enbart var intresserade av var resultatet i sin helhet, det vill säga det sammanlagda KASAM-värdet. Därmed ansåg vi att det var berättigat att låta dem fylla i livsfrågeformuläret.

Disposition

Den fortsatta framställan inleds med tidigare forskning kring uppsatsens ämne. Sedan följer en presentation av teorin "Känsla av sammanhang" KASAM. Därefter redovisas våra resultat i en frågetematisk analys som även innehåller en redogörelse för intervjuernas KASAM. Slutligen tas i den avslutande diskussionen upp slutsatser, våra resultat kopplat till tidigare forskning och egna reflektioner.

Tidigare forskning

Ett dilemma med att finna relevant tidigare forskning angående drivkrafter hos socialarbetare är att tidigare forskning gällande socialarbetares situation till övervägande del fokuserar på utbrändhet och ohälsa.

En grekisk studie, "Job satisfaction in social services in Crete, Greece: social workers' views" av Vasileia Papadaki och Eleni Papadaki (2006), beskriver det mått av tillfredsställelse som socialarbetare erfar i yrket. Studien är gjord på 61 socialarbetare inom den statliga sociala servicen på Kreta, Grekland. Resultatet visar att viktigast för intervjuernas tillfredsställelse var i första hand det sociala arbetets inneboende

aspekter, vilka bestod av arbetet med klienterna, personlig utveckling och den professionella utvecklingen i yrkesrollen.

En israelisk studie "Perception of job satisfaction, service effectiveness and burnout among Arab social workers in Israel" (Haj-Yahia, Bargal och Guterman, 2000), omfattande 97 arabiska socialarbetare undersökte bland annat tillfredsställelse i arbetet. Fyra svarsalternativ fanns: utmaning i arbetet, arbetets självständiga karaktär, behärskandet av arbetet och makten arbetet för med sig. Resultaten från undersökningen visar att den faktor som var viktigast för de israeliska socialarbetarna var utmaningen i arbetet, vilket gav dem motivation att fortsätta arbeta.

En kanadensisk studie "Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it?" gjord av Carol A Stalker, Deena Mandell, Karen M Frensch och Margriet Wright (2007) undersökte hur det kommer sig att socialarbetare som arbetar med barn och ungdom kan trivas med sitt arbete trots att de är nära att bränna ut sig. Studien omfattade 232 socialarbetare i Ontario, Kanada och resultaten pekar på att man hittat skillnader mellan män och kvinnor i form av att kvinnornas drivkraft är en stark önskan att hjälpa andra, medan män inte i samma utsträckning är drivs av denna önskan.

I sin doktorsavhandling "Socialarbetare bakgrund, utbildning och yrkesliv" (1990) gjord vid Göteborgs universitet uttrycker Susanne Björkdahl Ordell förvåning över att så få socionomer bytt yrke, av 33 intervjuade socionomer hade bara fem lämnat yrket efter att ha arbetat 10 år som socionom. Totalt sett fanns 25 % kvar för att de var beroende av lönen medan 65 % fanns kvar i yrket för att det ansågs utveckla dem själva och ge tillfredsställelse via arbetsuppgifterna. Även eventuella skillnader mellan kvinnor och män undersöktes avseende drivkrafter för att stanna kvar i yrket. Fler kvinnor än män ville behålla sitt arbete. Många av kvinnorna förmedlade att arbetet var viktigt för deras självkänsla. De män som deltog i undersökningen var till stor del tveksamma till om de verkligen ville stanna kvar i yrket. De uttryckte dock att kontakten med människor var en av fördelarna. Det upplevdes som ett spännande yrke genom att det ständigt hände nya saker och att arbetet var fritt avseende planering och strukturering. Däremot menade de att ekonomiska indragningar hotar denna självständighet. Någon av männen tog också upp de dåliga lönerna och svårigheten med att göra karriär. Även en del av kvinnorna i undersökningen hyste tveksamheter till att fortsätta inom socialt arbete. Resultatet angående tvekan om att stanna kvar i yrket var dock inte så

genomgående som hos männen. Även kvinnorna poängterade fördelarna med klientkontakten. De lade också stor tonvikt på gemenskapen med arbetskamraterna, vilket inte var ett så framträdande argument hos männen.

I en intern undersökning ”Att jobba på socialbyrå – hur är det”? (2004) genomförd i fem kommuner i Halland på uppdrag av Hallands sjukvårdsdistrikt har socionomen Bodil Gräntz Carlsson gjort 14 djupintervjuer med socialarbetare. Syftet var bland annat att undersöka varför man stannar kvar inom socialt arbete. Fyra svarade att lönen var det viktigaste motivet medan sex menade att trivseln med arbetskamrater och arbetsuppgifternas utformning var största drivkraften. Resterande svarade att plikt känslan var viktig. De som svarade att lönen var viktigast tillade dock att trivseln med arbetskamraterna var viktigare än lönen. I sin slutdiskussion menar Bodil Gräntz Carlsson att det genomgående fanns ett engagemang och intresse att stödja människor i svåra situationer. Hon menar vidare att arbetskamraterna i vissa fall upplevs som enda skälet till att man stannar kvar.

I ett forskningsprojekt ”Socialsekreterarnas arbetsmiljö” (1983) har socialpsykolog Ingrid Göransson med kollegor intervjuat 142 socialsekreterare i Huddinge, Järfälla och Karlskoga kring deras personliga erfarenheter i sitt arbete. I Huddinge upplevde 91 % att deras privatliv stördes av yrket på det sätt att det hade sämre tid och ork för familj, umgänge och intressen. Detta upplevdes även av socialsekreterarna i Järfälla och Karlskoga men där i något mindre utsträckning (71 respektive 67 %). Det framgår att socialsekreterare med fler år yrket i utvecklar strategier för att lära sig hantera påfrestningar i yrket. De lär sig att göra riktiga bedömningar, som därmed underlättar, när de på grund av hög arbetsbelastning måste göra prioriteringar.

Teori

Känsla av sammanhang – Kasam (Aaron Antonovsky)

I detta avsnitt beskrivs professorn i medicinsk sociologi, Aaron Antonovskys modell för möjligheten att undersöka varför människor som utsätts för påfrestningar reagerar på olika sätt. Varför blir en del sjuka av belastningarna medan andra bibehåller sin hälsa trots

prövningarna? Det som skiljer de olika individerna åt är enligt Antonovsky deras känsla av sammanhang, KASAM, som kan definieras enligt följande:

”En global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, de resurser som krävs för att man ska kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang.” (Antonovsky, 1991: 41)

Grunden för vilket KASAM individen utvecklar läggs i tidiga barn- och ungdomsår. Det är således på väg till vuxenlivet som individens KASAM utvecklas och tar form och framme i det tidiga vuxenlivet har det enligt Antonovsky tagit slutlig gestalt. KASAMs betydelse för hälsa kallade Antonovsky för den salutogenetiska modellen. Modellen vill, till skillnad från det patogena tänkesättet som inriktar sig på orsaken till varför människor blir sjuka, vända på begreppen och förklara varför somliga människor förblir friska trots att de utsätts för lika mycket stress och påfrestningar som de som blir sjuka. Antonovsky menade dock att patogenesen och salutogenesen kompletterar varandra och att båda synsätten behövs. Han ansåg att hänsyn måste tas till hela människans livssituation för att kunna förstå och hjälpa henne och att det är i helhetstänkandet salutogenesens principer visar sin styrka. Universitetslektor Bengt Lindström (1998) beskriver med något andra ord än Antonovsky vad KASAM innebär:

”Människan måste förstå sin tillvaro och också bli förstådd, hon måste också uppleva att hon bemästrar sin situation och, djupast och viktigast av allt, hon måste se en mening i sin existens och på så sätt vara motiverad för en fortsättning.” (Lindström, 1998: 18)

Historik

Upprinnelsen till Antonovskys intresse för känslan av sammanhang, var att han vid en studie av kvinnor i Israel på 1970-talet av en händelse frågade om de hade suttit i koncentrationsläger. Det hade flera av dem gjort och de hade även levt som flyktingar. Antonovsky fann att cirka två tredjedelar aviserade att de led av ohälsa medan en tredjedel uppgav att de hade en god hälsa, trots att de genomlidit ofattbar skräck. Vilka förmågor hade dessa människor, som fick dem att anse sig ha god hälsa fast de genomgått så mycket lidande? För Antonovsky blev upptäckten en omvälvande upplevelse som fick honom att börja utforma den salutogenetiska modellen (Antonovsky, 1991)

Tre teman

När Antonovsky började granska insamlade data från sina intervjuer kunde han identifiera tre centrala teman, nämligen *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*. Dessa teman utgör tillsammans den helhet som utgör känslan av sammanhang som har en positiv påverkan på individens sätt att tåla stressande påfrestningar (Antonovsky, 1991). Docent Elisabet Näsman (1998) menar att meningsfullhet är mest centralt eftersom det ger motivation till att söka lösningar på de krav som en situation kräver medan begriplighet och hanterbarhet mer beskriver hur sökprocessen går till (Näsman, 1998).

Begriplighet

Begriplighet utgör, enligt Antonovsky, kärnan i KASAM och syftar till i vilken grad inre och yttre stimuli anses som förnuftsmässigt gripbara, har ett sammanhang, samt är tydliga och strukturerade. Upplevelsen av att saker och ting passar ihop, hur det som förut var okänt får en förklaring och att se mönster uppstå, stärker känslan av begriplighet. Begripligheten ökar om den information som ges visar sig som ordnad, strukturerad och tydlig, detta framstår då som motsats till kaos. Om ett så komplext mönster som hur individens yrkesroll hänger ihop med andras roller, och även sambanden mellan individerna framstår som tydliga och förutsägbara, är det troligt att även enklare saker i livet går att begripa (Antonovsky, 1991).

Hanterbarhet

En viktig aspekt för att känna hanterbarhet är att känna sig trygg i arbetet. Tryggheten är beroende av om det går att lita på att om gällande regelverk efterföljs så blir man inte avskedad. Det måste finnas en känsla av att arbetet behövs och att verksamheten är lönsam. Det måste även finnas en tilltro till det sociala livets fortlevnad och arbetets kontinuitet (Antonovsky, 2005). Hanterbarhet uttrycker att det finns resurser att tillgå för att möta de krav som ställs. Individen drabbas av olyckor men tilltro finns att när det händer går det att hantera med de resurser som finns. Resurserna kan bestå av människor i omgivningen, av Gud, partiledaren eller läkaren, alltså människor att lita på. I arbetslivet upplevs belastningar som hanterbara om individen själv (eller någon som denne anser behörig) har möjlighet att

formulera problemen. Känslan av överbelastning kan infinna sig om inte nödvändiga resurser i form av material, utrustning, kunskap och färdigheter finns till förfogande. Antonovsky sammanfattar:

”Återkommande arbetserfarenheter som är avpassade efter arbetarens förmåga, som ställer adekvat materiel, sociala och organisatoriska resurser till hans eller hennes förfogande, och som skapar både tillfällig överbelastning och tillfälliga möjligheter att dra sig tillbaka och lagra energi, kommer att stärka känslan av hanterbarhet.”
(Antonovsky, 1991:143)

Meningsfullhet

Meningsfullhet innebär att det finns områden som engagerar, både känslomässigt och kognitivt och som har stor betydelse för individen. Antonovksky anser att meningsfullhet är KASAMs motivationskomponent och den beståndsdel som verkar vara den viktigaste. Utan känslan av meningsfullhet blir inte känslan av begriplighet eller hanterbarhet särskilt varaktiga. Meningsfullhet innebär att de problem och krav som livet ställer en inför är värda att engagera sig i och satsa energi på. De blir utmaningar som är välkomna snarare än påfrestningar som man hellre vore utan. Antonovsky uttrycker det som att de individer som är engagerade och bryr sig om alltid har potential att hitta resurser och vinna förståelse. Känslan av meningsfullhet i arbetet menar Antonovsky beror på ”en stadigvarande upplevelse av medverkan i socialt värdesatt beslutsfattande” (1991: 140). Detta menar han innebär att man känner glädje och stolthet i sitt arbete, att det finns utrymme att själv bestämma över sin situation. Antonovsky anser att arbetets värde från samhällets och individens egen synvinkel har betydelse för om man kan känna att arbetet är viktigt. Betydelsefullt är att man kan integrera arbetet med sin person och äger känslan av att man gör det man vill göra. När det gäller stress i arbetet menar Antonovsky att det är individens utrymme för att själv fatta beslut, som avgör om denne upplever arbetet som meningsfullt. Om individen känner att det finns möjlighet att påverka förstärks känslan av att det är lönt att investera energi i arbetet (Antonovsky, 1991).

Antonovsky fann dock att allt i livet inte behöver vara begripligt, hanterbart och meningsfullt för att ändå ge ett högt KASAM. Kaos och stress är naturliga inslag i livet och det som är intressant är inte varför vi blir sjuka av det utan varför vi över huvud taget överlever

(Lindström 1998). Den avgörande frågan, menade Antonovsky är om det finns områden i livet som individen själv upplever som viktiga. Då är det troligt att detta ger ett högt KASAM (Antonovsky, 1991).

KASAM i arbetslivet

Styrkan hos KASAM som teori är förmågan att ändra utgångspunkt och se det som fungerar, att fråga hur någon kan må bra fast individen utsätts för stress och prövningar. Stress är en form av påfrestning som många känner av i arbetslivet. Antonovsky menar att stress inte nödvändigtvis behöver vara av ondo utan även under vissa förutsättningar kan vara salutogen. Med det vill han säga att de krav som ställs på individen av somliga kan upplevas som stressande medan andra kan se kraven som utmaningar (Antonovsky, 1991).

Enligt Antonovsky hanterar individen stress med hjälp av olika strategier. Denna stresshantering benämner han coping. Antonovsky menar att det inte går att hitta en copingstrategi som alltid och i alla sammanhang fungerar, tvärtom kan ett sådant förhållningssätt vara till skada eller vara meningslöst. Det bästa är om det finns flexibilitet när det gäller att välja metod för att hantera stress. De individer som har ett flertal copingstrategier att välja på, och som kan anpassa och använda dessa ändamålsenligt och se vilken av strategierna som är mest lämpad för att hantera den typ av stress man ställs inför, har ett högt KASAM (Antonovsky, 1991).

Psykolog Kjell Hansson och professor Marianne Cederblad (1995) beskriver coping som ett begrepp som används för att beskriva hur det går att på ett medvetet sätt handskas med stress, så den inte leder till problem i form av ohälsa. För att hantera stress på ett positivt sätt använder individen olika copingstrategier (Hansson och Cederblad 1995). Medicine doktor Ann Langius och professor Hjärdis Björvell (1998) menar att KASAM inte rangordnar de strategier som individen använder för att hantera (cope with) svåra situationer utan istället visar på de förutsättningar individen har att handskas med dessa (Langius och Björvell 1998). Hansson och Cederblad ger en rad exempel på olika strategier för att hantera stress såsom: intelligens och kreativitet, utveckla hobbies och intressen, inre kontroll, impuls kontroll, hög aktivitet och energi, familje- och omgivningsnivå, tillitsfulla och intima relationer, betydelsefull annan person, definierade gränser och subsystem, regler i hemmet, positiv

föräldra- barn relation, delade värderingar. Hansson och Cederblad poängterar att det i ett föränderligt samhälle är av yttersta vikt att äga en känsla av sammanhang (Hansson, Cederblad 1995).

De avvikande fallen

Salutogenetiken riktar blicken mot de fall som är avvikande i de traditionella patogenetiska undersökningarna. Vilka är det som det trots allt går bra för, vilka är undantagen? Detta förklaras ofta inte genom det patogenetiska synsättet. I dessa sammanhang kan salutogenesen med sin motsatta tolkning fylla ett tomrum. Antonovsky påpekar dock vikten av att de båda tänkesätten får komplettera varandra. Antonovsky poängterar att känslan av sammanhang *inte* betyder detsamma som en känsla av kontroll eller en känsla av sammanhållning (Antonovsky, 1991).

Gränsvärden

På KASAM- formuläret i den förkortade varianten med 13 frågor kan man som högst få 91 och som lägst 7 poäng. Ann Langius och Hjärdis Björvell (1998) redovisar resultat från en referensgrupp där de benämner låg KASAM som svag med värden mellan 27-60. Medelvärdet benämner de som måttlig KASAM och det ligger mellan 61-74. Hög, eller stark KASAM hamnar mellan 75-87. Antonovsky är noga med att påpeka att begreppen ”låg ” respektive ”hög” KASAM endast visar att det är troligare att dessa personer reagerar på ett visst sätt. En hög KASAM innebär inte att personen har lösningar på alla problem som dyker upp. Det Antonovsky (1991) däremot menar är att dessa personer har ett bättre sätt att hantera sina problem, och även förmåga att leva med de problem som inte går att lösa på ett mindre plågsamt sätt.

Köns- och åldersperspektiv på KASAM

Antonovsky själv menade att känslan av sammanhang är relativt stabil i vuxenlivet men att KASAM temporärt kan ändra sig vid radikala förändringar i livet. Vidare poängterar han att det inte går att bortse från att vilken social gruppering man tillhör, som exempelvis kön,

påverkar de livserfarenheter som skapar ett svagare eller starkare KASAM. Antonovsky påpekar också att den kulturella kontext där kvinnorna i hans undersökning vistas gör det omöjligt för dem att utveckla en hög KASAM på grund av deras underordnade roll i ett patriarkaliskt samhälle, men att en social struktur där hemmafruns roll är viktig gör en hög KASAM möjlig (Antonovsky 1991). Antonovsky menar att hemmafruns arbete vanligtvis är ett kvinnligt undervärderat arbete men att kvinnors roll, i vissa sociala kontexter, även har fler svårigheter vad gäller att utveckla stark KASAM.

”Lägger man till den så vanliga sociala nedvärderingen av hemmafruns roll, hemmafruns ekonomiska beroende av sin man, hans utnyttjande av överlägsen fysisk styrka, den kulturella definition som säger att kvinnan skall tjäna sin herre, sexuellt och på andra sätt- då är de livserfarenheter av förutsägbarhet och belastningsbalans som hemmafrun kan komma i åtnjutande av, oavsett vilka de är, otillräckliga för att förse henne med en stark KASAM” (Antonovsky, 2005: 150).

Detta skulle enligt Antonovsky innebära att kvinnan befinner sig i en situation som präglas av beroende och osjälvständighet som hindrar hennes möjligheter till att erhålla stark KASAM.

Carol Tishelman (1998) menar att män i stort sett genomgående har en högre KASAM än kvinnor, medan däremot Olle Lundberg (1998) menar att män och kvinnor inte skiljer sig åt vad det gäller KASAM men att det däremot finns skillnader mellan åldersgrupper. Martin Olsson (2006) påpekar att de yngre grupperna genomgående har ett lägre KASAM än de äldre.

Tishelman frågar sig om det är så att kvinnor har ett lägre KASAM eller om KASAM som instrument är mer tillämplig för män än kvinnor. Carol Tishelman menar att kvinnors ofta lägre värden kan bero på kvinnors annorlunda sätt att conceptualisera världen som inte kan fångas med denna mätmetod. Hon frågar sig om tänkbart är att KASAM som helhet och instrumentaliseringen av KASAM passar bättre för män. Tishelman (1998) menar att detta är ett problem som inte har tagits upp till diskussion och därför finns inga svar att ge. Män och kvinnor eller olika individer tolkar världen på olika sätt och rimligt är att de sätten skiljer åt snarare än att det ena sättet skulle vara bättre än det andra (Tishelman 1998). Olle Lundberg (1998) anser att skillnaderna i KASAM mellan kvinnor och män, olika åldersgrupper och

samhällsklasser är centrala. Samtidigt påstår Lundberg längre fram i sin redovisning att det inte finns några skillnader i KASAM mellan könen utan att den skillnad som föreligger finns mellan olika åldersgrupper. Låg KASAM är vanligast hos de yngsta och de äldsta medan de högsta värdena finns hos de allra äldsta. I genomsnitt har dock den medelålders gruppen den högsta känslan av sammanhang. Lundberg menar att det finns en stark koppling mellan KASAM och ålder men att inte kopplingen mellan kön har kunnat visas.

Resultat och frågetematisk analys

Under denna rubrik kommer vi först att presentera vår undersökningsgrupp och sedan fortsätta med att blanda redovisningen av vår empiri och analysen av svaren frågetematiskt. Vi börjar varje fråga med att presentera svaren i vår undersökning och analyserar dem därefter med hjälp av Antonovskys KASAM.

Av intervjupersonerna var 9 av 10 socionomer och hade examen från socialhögskolan. En av intervjupersonerna hade inte socionomexamen men hade arbetat över 20 år med socialt arbete. Antalet yrkesverksamma år varierade bland intervjupersonerna från 5,5 år upp till 28 år. Intervjupersonernas ålder låg mellan 31 år och 56 år. Medelålder för samtliga intervjupersoner var 46 år. Medelålder för enbart männen: 39.8 år och medelålder enbart kvinnorna: 52.2 år. I det dagliga arbetet tjänstgjorde intervjupersonerna på enheter som varierade i storlek från att arbeta ensam i sin yrkeskategori, till att vara en del av en arbetsgrupp på 13 personer.

Hur många socionomer arbetar här? Är ni teamindelade? Hur arbetar ditt team med falldiskussioner och stöd åt varandra?

Avdelningarna som intervjupersonerna arbetar på varierar i storlek mellan 1 och 13 personer. Indelning i team finns på 6 av 10 avdelningar.

Tabell 1. Samarbete, möten, handledning och diskussioner

	arbetar alltid 2 & 2	möte1g/v	möte2g/v	extern handledning	spontana diskussioner	rådgör med chefen	arbetar 2&2 ibland
IP 1		x			x	x	
IP 2					x		
IP 3					x		
IP 4					x		
IP 5					x		
IP 6					x		
IP 7		x		x	x		
IP 8			x	x			
IP 9	x		x	x	x	x	
IP 10				x			x

När det gäller stöd visade det sig att extern handledning förekommer kontinuerligt på 4 av arbetsplatserna. Falldiskussioner och stöd åt varandra förekommer på hälften av arbetsplatserna enbart genom att man spontant går in på varandras kontor för stödjande samtal samt resonemang i pauser, medan 3 av 10 uppger att stöd och falldiskussioner kontinuerligt förekommer både schemalagt och spontant.

Vanligast förekommande är det med spontana diskussioner för att stödja varandra i arbetet. Detta uttrycker intervjuperson 3(K) så här:

”Falldiskussionerna sker inte på schemalagd tid utan man bara går in till varandra och diskuterar.”

Den spontana kontakten mellan arbetskamraterna kan enligt Antonovsky (1991) te sig som främjande för hanterbarheten genom närheten till arbetskamraterna som utgör en resurs. När stödet endast ges via spontana diskussioner är det dock möjligt att man inte upplever stödet som strukturerat och därmed blir känslan av begriplighet mindre tydlig.

På de arbetsplatser där det förekommer handledning och stöd schemalagt är det tänkbart att arbetstagarnas känsla av hanterbarhet är påtaglig. Enligt Antonovsky ökar hanterbarheten genom att det finns resurser att möta de krav som ställs. Resurserna kan då utgöras av arbetskamraters stöd, extern handledning och stöd från chefen. Detta torde också öka känslan av begriplighet genom att stödet är schemalagt och därav känns strukturerat och tydligt. Intervjuperson 9(M) berättar så här:

”Vi arbetar 2 och 2 i alla ärenden, har hela tiden diskussioner sinsemellan, kan även diskutera med chefen, vid behov. Ärendegruppen ha möte måndagar i en och en halv timme, då tar vi upp olika ärenden och annars har vi möte onsdagar där vi kan ta upp ärenden av allmänt intresse.Handledning en gång i månaden med extern handledare där vi tar upp besvärliga ärenden.”

Har du arbetat med något annat yrke/någon annanstans som socionom tidigare?

Våra respondenter har övervägande varit det sociala arbete troget efter sin ingång i yrket. Endast en intervjuperson hade haft några kortare avbrott men hade sedan återvänt till socialt arbete.

Vad finns det för fördelar, respektive nackdelar, med ditt arbete inom din enhet?

Männens svar kring fördelar med arbetet kan placeras både under Antonovskys begrepp hanterbarhet samt under begreppet meningsfullhet. Uttryck som ”de resurser som finns”, ”bra chef” och ”bra organisation” visar på en känsla av hanterbarhet i arbetet eftersom det handlar om de resurser som finns tillgängliga. Meningsfullheten kan ses i uttalanden som exempelvis ”utmanande arbete”, ”omväxlande”, ”jag älskar mitt jobb”, ”meningsfull sysselsättning” och ”jag mår bra av att göra något som andra mår bra av”.

I kvinnornas svar kan man enligt Antonovsky (1991) utläsa en mindre grad av fokus på hanterbarhet. De lägger däremot tonvikten på känslan av meningsfullhet för att förklara det som är positivt med arbetet. Det kan man tolka genom uttalanden som ”det är väldigt utvecklande”, ”alltid saker att vidareutveckla/lära sig”, ”ger nya tankar, nya idéer” och ”det är väldigt intressant”. Se tabell 2, nästa sida.

Tabell 2. Fördelar och nackdelar med arbetet, fördelat på kvinnor och män

Fördelar med arbetet, kvinnor	Fördelar med arbetet, män
<p>Kontakt med arbetsmarknaden</p> <p>Lär känna många samarbetspartners</p> <p>Slippa ekonomi</p> <p>Oerhört fritt och självständigt arbete</p> <p>Det är väldigt utvecklande</p> <p>Får inblick i hur det är att leva, folk är öppna</p> <p>Det är väldigt intressant</p> <p>Vi kan/ska hitta på nya saker med arbetet</p> <p>Roligt</p> <p>Alltid saker att vidareutveckla/lära sig</p> <p>Ger nya tankar, nya idéer</p> <p>Kul med samtal</p> <p>Att arbeta efter en modell</p> <p>Självbestämmande</p>	<p>Jobba i par med en kollega</p> <p>Större social förmåga</p> <p>En förmåga att lyssna på vad folk säger</p> <p>Innebär omväxling</p> <p>Utmanande arbete</p> <p>Jag älskar mitt jobb</p> <p>De resurser som finns</p> <p>Ett stimulerande jobb</p> <p>Roligt</p> <p>Det händer alltid något</p> <p>Man är aldrig ensam arbetet</p> <p>Bra organiserat</p> <p>Bra chef</p> <p>Alla trevliga människor man möter</p> <p>Trevliga kollegor</p> <p>Den fasta arbetstiden</p> <p>Meningsfull sysselsättning</p> <p>Jag mår bra av att göra något som andra mår bra av</p> <p>Självständigt arbete</p>
Nackdelar med arbetet, kvinnor	Nackdelar med arbetet, män
<p>Betungande med mycket ansvar</p> <p>Maktlöshet</p> <p>Måste själv sätta gränser</p> <p>Svårt att hålla kompetensen</p> <p>Lönen</p> <p>Människor får vänta för länge på hjälp</p>	<p>Stress</p> <p>Arbetet ger inte så stora resultat</p> <p>Trött av att träffa mycket folk</p> <p>Trög organisation</p> <p>Lönen</p> <p>Blir för professionell även privat</p>
<p>Blir misstänksam mot folk</p> <p>Man blir mycket samtalsmaskin</p> <p>Kräver koncentration hela tiden</p> <p>Måste vara i form själv</p>	<p>Resursbrist</p> <p>Inte utrymme för att arbeta förebyggande</p> <p>Känna att man inte kan göra så mycket</p>

Vilka är dina drivkrafter i arbetet?

Tabell 3. Drivkrafter i arbetet

	Personlig utveckling	mötet	självständigt arbete	förändra Samh nivå	Förändra individnivå	kollegor	omväxlande	Kall
IP 1 (K)	X					X		
IP 2 (M)	X	X			X			X
IP 3 (K)	X	X				X	X	
IP 4 (K)	X	X	X		X			
IP 5 (M)	X	X		X	X		X	
IP 6 (M)	X				X	X		
IP 7 (K)	X	X			X			X
IP 8 (K)	X	X		X		X	X	
IP 9 (M)		X			X			
IP 10 (M)	X	X			X			

Den drivkraft som flest ansåg viktig var personlig utveckling, vilket angavs av 9 intervjupersoner av 10 (5 kvinnor och 4 män). Mötet med klienten ansåg 8 av 10 (4 kvinnor och 4 män) var en viktig drivkraft och därefter vanligast, bland 7 av intervjupersonerna (2 kvinnor och 5 män) var en önskan om att förändra på individnivå, att bidra till ett bättre liv för klienterna. Här skiljer sig männens och kvinnornas inriktning på drivkrafter åt eftersom samtliga män i vår undersökning nämner att vara en del av klienternas förändringsprocess som en drivkraft. Gemenskap med kollegor menar 4 (3 kvinnor och 1 man) är ett skäl till att man stannar i yrket.

Den personliga utveckling intervjupersonerna hänvisar till, kan enligt Antonovsky (1991) ses som en motivationskomponent som gör arbetet värt att investera energi i. Intervjupersonerna ser positivt på utmaningarna i yrket och välkomnar dem istället för att se dem som påfrestningar man skulle vilja vara utan. Detta visar på en känsla av meningsfullhet som enligt Antonovsky utgör motivationen i arbetet. Det beskrivs av intervjuperson 10 (M) så här:

”Att utveckla sig, förstå, bli bättre, att bli skickligare i sitt hantverk, viljan att förkovra sig och lära mer, läsa mer. Ibland är det som en negativ motor. Att ta sig förbi de situationerna när det inte händer något. Jag tror att mötet kan förändra saker men jag utesluter inte att det finns annat som också kan vara verksamt i behandlingen.”

Även fördjupning i teorier och manualer nämner många som en faktor i deras personliga utveckling. Utifrån Antonovskys (1991) begrepp kan detta ses som en känsla av både begriplighet och hanterbarhet då teorierna hjälper till att ordna och strukturera arbetet men även fungerar som en resurs som bidrar till att göra arbetet både begripligt och hanterbart. Detta beskrivs av intervjuperson 2 (M):

”Att hitta manualer som styr mitt arbete som ger mitt arbete struktur, då blir jag friare.”

En känsla av meningsfullhet blir tydlig via det teoretiska tänkandet. Detta omtalas av intervjupersonerna som att det ger en personlig vinst i form av att arbetet skapar en känslomässig behållning och därmed framstår som meningsfullt. Intervjuperson 4 (K) beskriver det så här:

”Det teoretiska tänkandet har gett mig en otrolig kick. Ju mer jag lär mig om perspektivet ju mer resultat ser jag och då får jag mer tillbaka.”

Av intervjupersonerna vittnar 9 av 10 om att de har en annan självsäkerhet i arbetet efter några år i yrket och att detta utgör en del i den personliga utvecklingen. Följande intervjuperson 9 (M) får exemplifiera detta med sitt citat. Han beskriver här att hans känsla av begriplighet och hanterbarhet har utvecklats under hans tid i yrket och att han idag har en annan tillit, dels till sin egen förmåga, dels till de resurser som står till hans förfogande.

”Fokuserar mer på den jag vill hjälpa idag inte så mycket på mig själv och om jag kan behärska arbetet, känner en trygghet i mig själv idag.”

Mötet med klienterna är också en central drivkraft, och uppfattas som en positiv tillgång i arbetet främst genom den tilltro man har till sin egen förmåga. Enligt Antonovskys teori

kan det tyda på att intervjupersonerna ser mötet som ett yttre stimuli som kommer att ge resultat och utvecklas i en förväntad positiv riktning. Ett exempel på detta är intervjupersonen 7 (K) nedan som visar tilltro till sig själv och sin förmåga i mötet och tror sig kunna hitta strategier även i komplicerade fall. Hon beskriver även att arbetet innebär en känsla av meningsfullhet genom att hon känner sig nyttig och kan vara klienterna till hjälp och inge dem hopp. Vidare visar hon även på en tilltro till att saker och ting utvecklas så bra som man rimligen kan förvänta sig, och därmed på en känsla av begriplighet, i sitt uttalande att hon vill visa klienterna på vilka möjligheter de har.

”Det är något slags inre kraft som fört mig till den här typen av arbete, jag känner att det är helt rätt det jag gör. Väldigt roligt att jobba med människor, att möta människor, väldigt intresserad av människor. Givande att kunna hjälpa till, ge hopp om förändring, att kunna vara till hjälp i en viss situation, visa att det går. Hitta ingångar och skapa kontakt och förtroende, även med de mest besvärliga.”

Samtliga 5 män och 2 av kvinnorna anser att förändring på individnivå är en stark drivkraft. Arbetet med klienterna är ett område som engagerar och gör arbetet meningsfullt. Då arbetet utifrån intervjupersonens egen synvinkel har betydelse ökar känslan av meningsfullhet. Detta uttrycks av intervjuperson 9 (M) på följande sätt:

”Göra en förändring, att jag kan vara med och påverka, kunna se en ungdom förändras, först mår den dåligt och sen bättre, ordnar upp sitt liv o skola, slutar med droger, det är belöningen och drivkraften. Jag får vara med i den processen.”

Antonovsky (1991) menar att individen behöver uppleva att det finns resurser att tillgå för att känna att livet är hanterbart. Resurserna kan bestå av materiella och personella tillgångar. I vår undersökning fann vi att kvinnorna i högre grad än männen ansåg att kollegorna var viktiga och sågs som en drivkraft i arbetet. Intervjuperson 1 (K) beskriver det så här:

”I första hand mina kollegor, vi har väldigt bra gemenskap, vi skrattar, skojar, skämtar men kan också vara väldigt allvarliga när det krävs. Vi pratar om privata saker, om vi bråkade med maken eller om det är jobbigt med barnen. Inte så stor rotation bland personalen, de flesta har varit här länge. Bryr oss om varandra, vilka intressen, hur vi har det hemma..”

Antonovsky (1991) poängterar i sin teori KASAM att den inte handlar om att ha kontroll över vad som ska hända, utan handlar om att ha tillförsikt till att de utmaningar man ställs inför kommer att kunna hanteras. Intervjuperson 3 (K) yttrande kan ses som ett exempel på det:

”Mina drivkrafter har varierat, men just nu; spännande att träffa nya människor, lära sig nya saker, ta reda på nya saker, roligt träffa arbetskamrater, arbetet utvecklas o blir nytt, många socionomer vill vara duktiga, händer hela tiden något som man inte kan förutse.”

I fråga om olikheter mellan kvinnors och mäns drivkrafter kan man inte generellt se någon tydlig differens. Både kvinnor och män ser den personliga utvecklingen som en viktig drivkraft. Mötet med klienterna nämns även det av både kvinnor och män. Däremot kan man se en skillnad mellan könen i fråga om att bidra till en förändring på individnivå som drivkraft. Detta svar lämnades av samtliga (5) män medan endast 2 av kvinnorna uppgav det som en drivkraft. Kvinnorna nämnde i högre grad än männen kollegorna som en viktig drivkraft.

Har din drivkraft förändrats från det att du var nyutexaminerad till idag?

På den här frågan anser 9 av 10 intervjupersoner att drivkraften har förändrats sedan de började arbeta med socialt arbete. Av dessa 9 har 4, (3 män och 1 kvinna) upplevelsen att de var mer naiva som nya i yrket, att de då hade en inställning att vilja hjälpa och trodde sig personligen ha stor betydelse som hjälpare. Av intervjupersonerna nämner 5 stycken att de som nya i yrket gjorde av med mycket energi på att ”göra rätt”, att lära sig och bemästra yrket, de ”ville göra mer”. De ansträngde sig medvetet för att fungera i sin yrkesroll. Detta kan enligt Antonovsky ses som att de i början av sin yrkesbana hade en något sämre känsla av begriplighet, det vill säga att inre och yttre stimuli inte upplevdes som strukturerade och tydliga, utan krävde bemödande för att inte arbetssituationen skulle upplevas som kaotisk.

Enligt Antonovskys kan man tolka att hanterbarheten, och därmed tilltron till att man hade de resurser som behövdes för att fungera i rollen som socialarbetare, brast något. Enligt 9

av 10 intervjupersoner är det, efter några yrkesverksamma år, lättare att ha tilltro till sina resurser och därmed. Enligt Antonovsky (1991) kan detta då betyda en högre känsla av hanterbarhet i socialarbetarrollen. Känslan av begriplighet är således större hos de flesta intervjupersonerna idag jämfört med när de var nya i yrket. Intervjuperson 8 (K) beskriver det så här:

” Erfarenheten har gjort att det ser annorlunda ut idag. All utbildning och handledning har gett väldigt mycket. Jag behöver inte titta på mig själv så mycket, jag vet att jag klarar av samtal. Nyfikenheten har alltid funnits, mötet är spännande. Utmaningar, mindre osäker i mötena idag.”

Intervjupersonen 10 (M) som i den här frågan avvek från övriga intervjupersoner uttrycker sig så här:

”Man var vis för att man visste väldigt lite. Jag var mer intuitiv. Jag klarar mig inte lika bra på min intuition idag. Min intuition hänger mer samman med ett kunnande förankrat i någon slags visdom. Det är som livet i övrigt tycker jag. Jag hade mycket mer tro på min förmåga då än vad jag har idag.”

Detta sätt att uttrycka sig skulle kunna ses som ett uttryck för en bristande tilltro till de egna resurserna idag och handlar därmed, enligt Antonovskys synsätt, om en lägre hanterbarhet idag än som ny i yrket.

Anser du att du har en rimlig arbetsbörda?

Av de 10 intervjupersonerna svarade 3 (2 kvinna och 1 man) att deras arbetsbörda var både rimlig och orimlig. De menade att arbetsbelastningen skiftade. Det var 3 som svarade att de hade en rimlig arbetsbörda (alla kvinnor). En orimlig arbetsbörda var det också 4 som ansåg sig ha (1 kvinna och 3 män). De 4 som svarade att deras arbetsbörda var rimlig kan enligt Antonovsky anses ha en hanterbarhet avseende arbetsbördan. Vidare kan man vad gäller de 3 som ansåg sig ha en orimlig arbetsbörda anta att det finns en upplevelse av en arbetssituation som inte erbjuder hanterbarhet.

Vem ser till att din arbetsbörda är rimlig respektive orimlig?

Tabell 4. Ansvar för arbetsbörda

	mitt ansvar	chefens ansvar	samhället/politiker
IP1 (K)	X	X	
IP 2 (M)	X		
IP 3 (K)		X	
IP 4 (K)	X		
IP 5 (M)	X		
IP 6 (M)			X
IP 7 (K)	X	X	
IP 8 (K)	X	X	
IP 9 (M)			X
IP 10 (M)		X	

Vad gäller ansvar för arbetsbördan menade 6 (4 kvinnor och 2 män) att de själva var ansvariga, men av dessa 6 var det bara 4 (1 kvinna och 3 män) som kände att det var helt och hållet deras ansvar hur stor arbetsbörda man hade. De övriga 3 (alla kvinnor) vill dela ansvaret för arbetsbördan med sin chef. I fråga om ansvarsbiten var det 2 av våra intervjupersoner som ansåg att samhället och politikerna bar ansvar för deras arbetsbörda (båda män).

Möjligen kan man enligt Antonovsky anse att det finns en känsla av begriplighet hos de personer som så tydligt anger samhället och politikerna som ansvariga för arbetsbördan. Utifrån Antonovskys teori kan man tolka att även de som anger att de själva styr över sin arbetsbelastning samt de som anser att de tillsammans med chefen ansvarar, har en känsla av begriplighet. Deras uppfattning är klar över att de själva styr över sin arbetsbörda. De upplever således ansvarsfördelningen som strukturerad och tydlig och inte oklar och svårtolkad.

Om den (arbetsbördan) är orimlig hur hanterar du det?

Vid en orimlig arbetssituation ansåg 3 (1 kvinna och 2 män) att mindre tid läggs på varje ärende. Endast det man hinner eller det som är absolut nödvändigt blir gjort. Av de tillfrågade berättade 2 intervjupersoner att man vid hög arbetsbelastning fokuserade på det som var aktuellt och valde att blunda för det man inte hade tid att hantera just då. Vidare svarades att arbetet krävde prioriteringar utifrån en prioriteringslista av 4 (2 kvinnor och 2 män), 3 (1 kvinna och 2 män) av dessa skulle tänka sig att konferera med sin chef medan den fjärde avvek något i sitt svar eftersom hon hade en klar och utarbetad strategi som innebar att hon själv satte sig ner och gjorde en prioriteringslista. Hon, intervjuperson 4 (K) beskriver själv det så här:

”Jag har vissa strategier som jag tar till för att prioritera. Jag tar vecka för vecka och ser vad som är det allra viktigaste och koncentrerar mig på det. Jag bestämmer en tid när jag ska förbereda mig och skriver upp det och sen kan jag bocka av det och det ger mig en känsla av sammanhang helt enkelt.”

Citatet beskriver det Antonovsky menar med att lita till de egna resurserna för att klara hög arbetsbelastning. Tilliten till resurserna är tillräcklig och visar därmed på en hög känsla av hanterbarhet. Upplevelsen att förfoga över nödvändiga resurser för att klara av arbetsbelastningen styrker känslan av hanterbarhet. Samma intervjuperson ser utmaningarna som värda att engagera sig i och visar därmed även på en hög känsla av meningsfullhet som enligt Antonovsky (1991) är en motivationsfaktor. Konfrontationen med problemet, i form den höga arbetsbelastningen, leder till lösningar som gör att det går att ta sig igenom svårigheterna med självaktningen i behåll.

Av intervjupersonerna var det 3 som svarade att man väljer att lägga mindre tid på varje ärende när man blir överbelastad. Detta kan enligt Antonovsky ses som ett tecken på att man har en hög känsla av begriplighet i och med att man kan luta sig mot lagarna för att se hur mycket man är tvingad av dessa att göra. Detta skapar en struktur och en tydlighet att kunna rättfärdiga sin prioritering med hjälp av de lagar som finns. Intervjuperson 9 (M) uttrycker det så här:

”Tar upp på möten om arbetsbördan blir för tung. Det är olika hur man gör ett utredningsarbete och insatserna, man kan avgränsa detta när man har mycket att göra och om det är lagstadgat.”

Vi fick ett avvikande svar av intervjuperson 6 (M). Han uttrycker sig så här:.

”Bryter väl ihop, sätter gränser. Lära sig att delegera. När jag har det lugnare gör jag gärna tjänster åt andra som sedan hjälper mig när jag har mycket. Den enda som kan sätta gränser är ju jag själv.”

Även att bryta ihop och sedan tackla problemet visar på en känsla av hanterbarhet enligt Antonovsky. Han beskriver i sin definition av hanterbarhet att olyckliga saker kan hända, men att man så småningom kan ta sig fram till orken att lösa dem. Enligt Antonovsky (1991) kan känslan av hanterbarhet stärkas även om man utsätts för en tillfällig överbelastning. Det krävs dock möjligheter att emellanåt dra sig tillbaka och lagra energi.

Vi tror att socialt arbete ibland kan ”engagera för mycket”, känner du av det?

Tabell 5. Engagemang och hanterbarhet

	engagera för mycket?		hur hantera?			
	ja	nej	Prata m kollegor	göra något annat	fysisk träning	byta m kollega
IP 1 (K)	X		X		X	
IP 2 (M)	X			X	X	
IP 3 (K)	X		X		X	
IP 4 (K)	X		X			
IP 5 (M)	X		X	X		
IP 6 (M)	X			X		
IP 7 (K)		X				
IP 8 (K)	X		X			
IP 9 (M)	X					X
IP 10 (M)	X			X		

Av 10 intervjupersoner svarade 9 att de instämmer i antagandet att socialt arbete periodvis kan ”engagera för mycket”. Se tabell 5. Den som i svaret avvek från övriga intervjupersoner var intervjuperson 7 (K) som menade att hon lärt sig att kontrollera detta och med hjälp av sin erfarenhet i yrket inte tillät arbetet att engagera ”för mycket”:

”Har väl utvecklat en strategi så att man inte ens tänker på jobbet när man går hem”

Hur hanterar du i så fall det?

Av de 9 intervjupersoner som ansåg att deras arbete kunde engagera dem för mycket i perioder svarade 5 (4 kvinnor och 1 man) att de hanterade detta genom att prata med sina kollegor och på så sätt bearbeta det som kunde kännas tungt. Ett annat sätt menade 4 personer (alla män) var att göra något annat som avledde tankarna svarade. Vidare svarade 3 (2 kvinnor och 1 man) att man ägnade sig åt någon fysisk aktivitet för att klara av att hantera att arbetet engagerade för mycket i perioder. Intervjuperson 10 (M) att män och kvinnor ofta är olika i att göra något annat för att avleda tankarna på arbetet. Hans erfarenhet var att män har lättare att utestänga tankar på arbetet än vad kvinnorna har. Han, 10 (M) formulerar sig som följer:

”Ja, jovisst när det är väldigt rörigt, men jag tror jag är rätt så bra på att klara av det och det beror delvis på erfarenhet tror jag. Jag tror att jag har det lättare som man än vad kvinnor har.”

Enligt Antonovsky är ”att göra något annat” till exempel att ägna sig åt en stimulerande fritidssysselsättning en copingstrategi för att hantera stress så att denna inte leder till problem i form av ohälsa. Intervjuperson 5 (M) beskriver det så här:

”Har en stimulerande hemsituation med barn och många hobbies som upptar all överflödigt engagemang/tankekraft. Jag har med andra ord inte tid att ta med mig arbetet hem.”

Att prata med kollegor kan vara ytterligare en copingstrategi för att hantera stress. Detta kan ses som ett medvetet sätt att hantera stress så att det inte uppstår problem. Intervjuperson 8 (K) är en av dem som har svarat att hon bland annat använder sig av sina kollegor för att handskas med den stress som kan uppstå i arbetet:

”Pratar med kollegor, tar det på handledning, pratar med min man, tar hjälp, försöker släppa och göra de saker som behöver göras. Jag blev mer berörd i början, man tror att man ska lösa allting själv”

Påverkar yrket ditt privatliv?

I så fall hur?

På frågan om påverkan svarade 9 av 10 intervjupersoner att yrket påverkar deras privatliv. Den intervjuperson som svarsmässigt avvek ansåg inte att privatlivet påverkades. Hon menar att med 21 år i yrket och med den erfarenhet åren gett, har hon lärt sig att inte låta arbetet påverka fritiden. Av dem som ansåg att deras privatliv påverkas av yrket menade 4 (1 kvinna och 3 män) att de på grund av sitt yrke emellanåt blir osociala och söker ensamhet. Den stress och känslomässiga belastning som arbetet resulterar i gör att 2 (kvinnor) menar att de på grund av sitt yrke motionerar mer än de hade gjort annars. Påverkan på privatlivet kan också ske genom att intresset för omgivningen ökar, vilket visas genom att 2 (1 kvinna och 1 man) nämner att de har blivit samhälleligt intresserade på ett sätt de troligtvis inte hade varit annars.

Det vanligaste svaret var en upplevelse av att arbetet emellanåt gjorde dem osociala och att de kände ett behov av att vara i ensamhet. Enligt Antonovsky (1991) är detta ett medvetet sätt att handskas med den stress som uppstår i arbetet och kan därmed benämnas som en copingstrategi. Följande citat från intervjuperson 1 (K) kan ses som ett exempel på detta:

”Ibland behöver jag prata av mig, andra dagar blir jag osocial, vill bara stänga in mig, stänga av mig, lyssna på musik, långa promenader vid havet. Behöver byta fokus, ta lunchen utanför jobb utan kollegorna, trött på dem också ibland, behöver ut härifrån få frisk luft för att kunna orka med resten av eftermiddagen.”

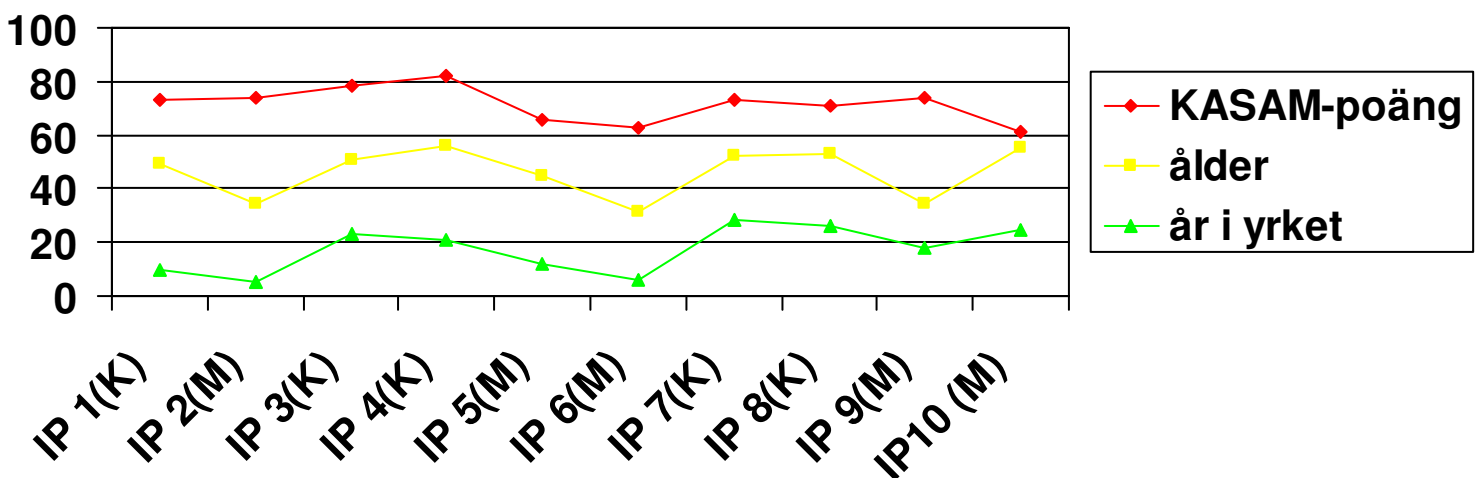
En annan intervjuperson 6 (M) svarar något avvikande från övriga intervjupersoner då han menar att han väljer sitt umgänge på ett annorlunda sätt än han gjort tidigare, han uttrycker det så här:

”Ja det gör det ju, min insikt i människors svårigheter gör att jag har svårt för människor som saknar empati eller vilja att förstå dem som har det svårt, sen tillhör jag ju de som menar att man påverkar sitt liv själv. Väljer mitt umgänge utifrån de som har förståelse”.

Detta kan enligt Antonovsky tolkas som ett försök att hitta en strategi för att omge sig av personer i sitt privatliv som kan ses som resurser och därmed skapa en känsla av hanterbarhet.

KASAM-undersökning av intervjupersoner

Diagram 1. KASAM för 10 intervjupersoner



Den undersökning vi gjorde av intervjupersonernas KASAM med hjälp av livsfrågeformuläret fick anmärkningsvärda resultat. Enligt Antonovsky (2005) har kvinnor ofta sämre KASAM än män. Det resultat vi fick av undersökningen visade sig ge motsatt information. Kvinnorna i undersökningen har i genomsnitt en högre känsla av sammanhang, KASAM, än männen. Kvinnornas KASAM låg i genomsnitt på 75.5 medan männens genomsnitt låg på 67.6. Det kan bero på olika faktorer. Antonovsky menar att kvinnors lägre KASAM i hans forskning kan bero på att det inte råder jämlikhet mellan könen. De undersökningar han grundar sin teori på är gjorda i Mellersta Östern och gjorda på

hemmafruar (Antonovsky, 2005). Vad gäller jämlikhet mellan könen lever kvinnor i Sverige idag med andra förutsättningar, vilket skulle kunna ses som en orsak till vårt resultat. Det finns möjligheter även för kvinnor att förvärvsarbeta och skaffa sig självständighet på ett annat sätt än i flera andra kulturer och detta oberoende främjar utvecklandet av KASAM. Vidare är männen i vår undersökning i genomsnitt yngre än kvinnorna och åldern spelar roll för KASAM. Osäkert är dock om det påverkar vår undersökning då Antonovsky anser att det är i det tidiga vuxenlivet KASAM blir mer eller mindre definitivt. Därefter ändras inte KASAM på något radikalt sätt utan förblir relativt stabil. Även de yngsta intervjupersonerna i vår undersökning har lämnat det tidiga vuxenlivet bakom sig och får anses befinna sig i en mer stabil fas avseende KASAM (Antonovsky, 1991).

De av våra intervjupersoner som har högt KASAM har arbetat många år i yrket. Enligt Antonovsky främjar en hög känsla av sammanhang kraften att stanna kvar i ett yrke med hög arbetsbelastning och tung problematik. En känsla av hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet samt klara copingstrategier, för att klara av den stress arbetet genererar, har förmodligen gjort att de av intervjupersonerna som arbetat länge inom socialarbetaryrket fortfarande finns kvar. De talar om att de känner sig motiverade och kan hitta tydliga drivkrafter i arbetsuppgifterna.

Intervjuperson 4 (K) är ett exempel på detta. Hon är den som hade högst KASAM i vår undersökning och hade arbetat 21 år i yrket som socialarbetare. Hon presenterar en klar plan för hur hon hanterar situationen när hon tvingas göra prioriteringar på grund av stress i arbetet. Denna tydliga strategi leder till att hon har en hög känsla av hanterbarhet och begriplighet. Den gör att hon aldrig uppfattar sin arbetssituation som kaotisk utan som begriplig och hanterbar. Erfarenheten av att förfoga över nödvändiga resurser för att klara av arbetsbelastningen styrker hennes känsla av hanterbarhet. Konfrontationen med problemet, i form av den höga arbetsbelastningen, leder till lösningar som gör att hon kan ta sig igenom svårigheterna med självaktningen i behåll och detta leder i sin tur till en känsla av meningsfullhet och meningsfullheten är enligt Antonovsky (1991) motivationsfaktorn. Detta sammantaget med tydliga copingstrategier i form av till exempel stimulerande fritidsaktiviteter kan tolkas som grundläggande beståndsdelar då hon valt att stanna i yrket och fortfarande kan hitta sina drivkrafter i socialarbetaryrket.

Intervjuperson 10 (M) uppvisar en avvikande situation. I undersökningen gällande hans KASAM fick han förhållandevis låga värden. Han har visserligen arbetat i 25 år som socialarbetare men inte i ett sträck. Han har vid 2 tillfällen avbrutit sin yrkesbana som socialarbetare och återgått till sitt tidigare yrke som inte har någon anknytning till socialt arbete.

Avslutande diskussion

Slutsatser

De slutsatser vi har dragit av vår uppsats är att drivkrafterna/motivationen varierar, men att den personliga utvecklingen hos varje enskild socialarbetare verkar vara den viktigaste faktorn för intervjupersonerna att stanna kvar i yrket. Den personliga utvecklingen beskriver intervjupersonerna som att man lär sig mer i yrket i form av vidareutbildning men också att man lär känna sig själv och hur man fungerar i rollen som socialarbetare. Den näst viktigaste för intervjupersonerna var mötet med klienterna då de upplevde en tillfredsställelse i att uppleva att man bemästrade situationen och glädjen i att få ta del av många skiftande människoöden. Socialarbetarens bidrag till att förbättra klientens förutsättningar till förändring utgjorde den tredje viktigaste drivkraften. Det verkar finnas en tydlig genusskillnad. Männerna i undersökningen talar i högre grad om individuellt förändringsarbete med klienterna som en av de viktigaste drivkrafterna.

Det som upplevdes av våra intervjupersoner som fördelar i yrket var bland annat det att det är ett självständigt och stimulerande arbete som innebär utveckling och utmaningar. Nackdelarna som nämndes var bland andra stress, maktlöshet och den låga lönen. Skillnaderna mellan kvinnorna och männen var att männens svar ofta handlade om organisationen, exempelvis att man hade en bra chef, bra organisation och de resurser man hade till sitt förfogande. Kvinnornas svar fokuserades mer på att arbetet är utvecklande, ger nya tankar och idéer och är väldigt intressant. De faktorer män verkar uppleva som fördelar i yrket handlar ofta om en känsla av hanterbarhet medan det kvinnorna upplever som fördelar i yrket ofta syftar till att få en känsla av meningsfullhet. Också när det gäller nackdelar verkar det finnas skillnader mellan könen. Männerna var även i fråga om nackdelarna mer inriktade på organisationen, exempelvis trög organisation, resursbrist och för lite utrymme för att arbeta

förebyggande. Nackdelar för kvinnorna var mer fokuserade på deras egna insatser såsom att man måste vara i form själv, att man själv måste sätta gränser och bli en ”samtalsmaskin”.

Enligt Aaron Antonovsky ska det finnas skillnader i kvinnors och mäns KASAM. Han menar att kvinnor ofta har lägre KASAM än män. Vi har dock fått motsatt resultat i vår undersökning. Detta kan ha samband med flera faktorer. En faktor är att kvinnor i Sverige idag lever mer jämställt än de kvinnor Antonovsky bygger sin slutsats på. En annan faktor är att kvinnorna i vår undersökning i genomsnitt är äldre än männen och enligt Antonovsky ökar känslan av sammanhang med åldern i alla fall de första vuxenåren för att därefter stabiliseras. Dock får de yngsta intervjupersonerna i vår undersökning sägas ha passerat denna period när KASAM utvecklas, vilket gör att vi tolkar det som att deras KASAM är stabil. Därmed borde inte åldern påverka skillnaden mellan männens och kvinnornas KASAM i vår undersökning.

Våra resultat - tidigare forskning

Vårt resultat visar att den personliga utvecklingen är en huvudsaklig drivkraft hos de socialarbetare vi intervjuat. Denna slutsats stöds av Ordells studie (1990) ”Socialarbetare bakgrund, utbildning och yrkesliv” som beskriver att majoriteten av hennes undersökningspersoner har den personliga utvecklingen som huvudsaklig drivkraft i yrket. Även två internationella studier gjorda i Grekland respektive Israel visar på liknande resultat. Den grekiska undersökningen ”Job satisfaction in social services in Crete, Greece: social workers’ views” av Vasileia Papadaki och Eleni Papadaki (2006) visar också att den personliga utvecklingen är det som ger tillfredsställelse i arbetet. Studien gjord i Israel ”Perception of job satisfaction, service effectiveness and burnout among Arab social workers in Israel” (Haj-Yahia et al, 2000) visar på liknande resultat där man fann att utmaningarna i arbetet var en stark drivkraft.

När det gäller skillnader mellan könen tyder vår empiri på att organisationen och resurserna är något som männen anser vara centralt för drivkrafterna. Kvinnorna i vår empiri framhåller, i högre utsträckning än männen, kollegorna som en av de viktigaste drivkrafterna i yrket. Liknande resultat visas även av Ordell (1990).

Studien gjord i Canada "Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it?" (Stalker et al, 2007) gällande risken för utbrändhet hos kanadensiska socialarbetare som arbetar med barn och ungdom pekar på att tillfredsställelsen med arbetet för kvinnor i högre utsträckning än för män handlar om en önskan om att hjälpa andra. I vår undersökning däremot, framkommer att mäns drivkraft i stor utsträckning handlar om att vara del i klientens förändringsarbete medan kvinnorna inte i samma grad poängterar det individuella förändringsarbetet som drivkraft.

Kritik mot KASAM

Känslan av sammanhang förväxlas lätt med en föreställning av att ha kontroll på det som händer. Känslan av sammanhang innebär att ha tilltro till att saker och ting löser sig, att de resurser som behövs kommer att finnas till hands och att man ser tillvaron som förutsägbar och meningsfull. Kontrollbehovet däremot lider snarare brist på tilltro. Faran med KASAM upplever vi är att den delar in undersökningsmaterialet i två grupperingar där låga poäng kan ses som sämre än höga poäng. Det kan vara svårt att tolka ett siffervärde som något annat än ett betyg eller testvärde vilket kan ha sina brister och begränsningar då man aldrig kan mäta en individs hela omfång eller förmåga.

Egna reflektioner

Vår förförståelse kring vilka drivkrafter socialarbetare har i yrket var att drivkrafterna för män skulle handla om möjligheten att göra karriär, medan drivkraften för kvinnor skulle vara att ha goda relationer till sina arbetskamrater. När vi hade gjort de tre första intervjuerna verkade det som att vi skulle få dessa antaganden bekräftade. Det visade sig dock att det inte stämde helt fortsättningsvis. Vi fick bekräftat att kvinnor tillskriver kollegorna stor betydelse som motivationsfaktor. Det som förvånade oss mest var männens inriktning mot klienternas individuella förändring. Vad vi inte heller förutsett var att den personliga utvecklingen skulle vara en så generell drivkraft hos både män och kvinnor. Vi finner det också intressant att den personliga utvecklingen som vi också upplever som central på utbildningsnivå inte upphör utan kan fortlöpa även efter 28 år i yrket.

En fundering sprungen ur detta arbete är hur arbetsgivaren tar till vara det faktum att den personliga utvecklingen är en så stark drivkraft hos socialarbetarna. Genom att uppmuntra och möjliggöra för personalen att vidareutbilda sig anser vi att arbetsgivaren har möjlighet att förbättra förutsättningarna att få behålla sin personal. Även den personal som är ny i yrket borde få möjlighet till kontinuerlig fortbildning. Vi menar även att det är viktigt att personalen själv får styra vilken vidareutbildning man anser sig behöva och att detta skulle främja personalens känsla av sammanhang. Flera av intervjupersonerna i vårt arbete menade att det är den personal som har minst kompetens, är nyutbildade, som hamnar på de tyngsta posterna exempelvis som hamnar på avdelningen för ekonomiskt bistånd. Det är tänkbart att den höga arbetsbelastningen, utan tillräcklig erfarenhet och kompetens, bidrar till en hög personalgenomströmning.

Referenser

- Antonovsky, Aaron (1991) *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur
- Antonovsky, Aaron (2005) *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur
- Denscombe, Martyn (2000) *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur
- Denscombe, Martyn (2004) *Forskningens grundregler*. Lund: Studentlitteratur
- Gräntz Carlsson, Bodil (2004) *Att jobba på socialbyrå- hur är det?* Region Halland:
Meddelandeserien 2004: 4
- Göransson, Ingrid, Månsson, Ulf & Sundman, Ann-Katrine (1983) *Socialsekreterarnas arbetsmiljö*. Stockholm: Liber Tryck
- Haj-Yahia, Muhammad M, Bargal, D & Guterman, NB (2000) Perception of job satisfaction, service effectiveness and burnout among Arab social workers in Israel.
International Journal of Social Welfare. 9: 201-210
- Hansson, Kjell & Cederblad, Marianne (1995) Salutogen Familjeterapi. *Fokus* 1995:1, 3-14
- Holme, Idar Magne & Solvang Krohn, Bernt (1997) *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur
- Langius, Ann & Björvell, Hjärdis (1998) Den salutogena modellen och användningen av KASAMformuläret i omvårdnadsforskning: en metodresdovisning. Red: Tomas Kumlin *Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik*. I Forskningsrådsnämnden, Rapport 98: 9, Uppsala: Ord & Form AB
- Lindström, Bengt (1998) Antonovsky och salutogenesen i den postmoderna folkhälsovetenskapen. Red: Tomas Kumlin *Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik*. I Forskningsrådsnämnden, Rapport 98: 9, Uppsala: Ord & Form AB
- Ljung, Thomas (2005) Var femte offentliganställd riskerar att bli sjuk av stress.
Arbetsmiljöupplysningen (elektronisk, hämtad 2007-06-05)
http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page____5981.aspx
- Lundberg, Olle (1998). Känsla av sammanhang ur ett befolkningsperspektiv. *Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik*. Forskningsrådsnämnden, Rapport 98:9 Uppsala: Ord & Form AB
- Näsman, Elisabet (1998) Känslan av sammanhang i ett familjeperspektiv Red: Tomas Kumlin *Känsla av sammanhang i teori, empiri och kritik*. I Forskningsrådsnämnden, Rapport 98: 9 Uppsala: Ord & Form AB

- Olsson, Martin (2006) *Unga vuxna med en historia av uppförandestörning*. Socialhögskolan:
Lunds universitet
- Ordell Björkdahl, Susanne (1990) *Socialarbetare bakgrund, utbildning och yrkesliv*.
Göteborg: ACTA UNIVERSITATIS GOTHOBURGENSIS
- Papadaki, Vasileia & Papadaki, Eleni (2006) "Job satisfaction in social services in Crete,
Greece: social workers' views." *European Journal of Social Work*. Vol 9, No.4,
479-495
- Rosengren, Mia Maria & Andrén, Maria (2006) *Uppsatsens mystik*. Uppsala: Hallgren &
Fallgren Studieförlag AB
- Stalker, Carol A, Mandell, Deena, Frensch, Karen M, Harvey, Cheryl & Wright, Margriet
(2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how
do they do it? *Child & Family Social Work*: 12 (2), 182-191
- Stora synonymordboken (1979) Strömbergs bokförlag AB
- Tishelman, Carol (1998) Några kritiska reflektioner över vårt okritiska bruk. *Känsla av
sammanhang i teori, empiri och kritik*. Forskningsrådsnämnden, Rapport 98:9,
Uppsala, Ord & Form AB

Bilagor

Bilaga 1, Frågeguide

1. Är du socionom?
2. Vilket år tog du examen?
3. Hur gammal är du?
4. Hur många år har du arbetat som socionom?
5. Hur stor är enheten du arbetar på?
6. Hur många socionomer arbetar här? Är ni teamindelade? Hur arbetar ditt team med falldiskussioner och stöd åt varandra?
7. Har du arbetat med något annat yrke / någon annanstans som socionom tidigare?
 - b) I så fall vad/var?
8. Vad finns det för fördelar, respektive nackdelar, med ditt arbete inom din enhet?
9. Vilka är dina drivkrafter i arbetet?
10. Har din drivkraft förändrats från det att du var nyutexaminerad till idag?
11. Tror du att dina drivkrafter har förändrats om tio år?
 - b) I så fall hur?
12. Anser du att du har en rimlig arbetsbörda?
13. Vem ser till att din arbetsbörda är rimlig respektive orimlig?
 - b) Om den är orimlig, hur hanterar du det?
14. Vi tror att socialt arbete ibland kan ”engagera för mycket”, känner du av det?
 - b) Hur hanterar du i så fall det?
15. Påverkar yrket ditt privatliv?
 - b) I så fall hur?

Bilaga 2, Livsfrågeformulär enligt Aaron Antonovsky

Livsfrågeformulär (enligt Aron Antonovsky)

1. Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig?

1	2	3	4	5	6	7
mycket sällan						mycket ofta

2. Har det hänt att du blivit överraskad av beteendet hos personer som du trodde du kände väl?

1	2	3	4	5	6	7
har aldrig hänt						har ofta hänt

3. Har det hänt att människor du litade på gjort dig besviken?

1	2	3	4	5	6	7
har aldrig hänt						har ofta hänt

4. Hittills har ditt liv:

1	2	3	4	5	6	7
helt saknat mål och mening						genomgående haft mål och mening

5. Känner du dig orättvist behandlad?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

6. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation och inte vet vad du skall göra?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

7. Är dina dagliga sysslor en källa till:

1	2	3	4	5	6	7
						smärta och leda
glädje och djup tillfredsställelse						

8. Har du mycket motstridiga känslor och tankar?

1	2	3	4	5	6	7
						mycket sällan/aldrig
mycket ofta						

9. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna?

1	2	3	4	5	6	7
						mycket sällan/aldrig
mycket ofta						

10. Även en människa med en stark självkänsla kan ibland känna sig som en "olycksfågel". Hur ofta har du känt så?

1	2	3	4	5	6	7
aldrig						mycket ofta

11. När något har hänt, har du vanligtvis funnit att:

1	2	3	4	5	6	7
du över- eller undervärderade dess betydelse						du såg saken i dess rätta proportion

12. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

13. Hur ofta har du känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

Bilaga 3, Introduktionsbrev

Till dig som ställer upp på intervju inför vår C-uppsats

Vi heter Helén Jönsson och Annika Werner och går termin 6 på Socialhögskolan. Vi är glada att du valt att ställa upp på intervjun som gör det möjligt för oss att ta reda på lite kring vilka drivkrafter och vilken motivation det finns hos människor som arbetar med sociala problem. Vi kommer att anonymisera dig som intervjuperson.

När man som vi står inför att snart vara färdigutbildad socionom funderar man en del kring vad det är som gör att folk faktiskt stannar i yrket och vilka drivkrafter det finns bakom detta. Därför lockades vi av ämnet som fanns med på utskicket från X-stads socialförvaltning som distribuerades till samtliga studenter på Socialhögskolan. Man hör så mycket negativt, att man som personal i socialt arbete har för stor arbetsbörda, för lite att säga till om och så vidare, allt detta kan säkert stämma på många arbetsplatser. Men det måste finnas något som man i den allmänna debatten inte får höra så mycket av och därför vill vi gärna fokusera på ämnet ur ett salutogent perspektiv: vad gör att man stannar kvar? Vår praktiktermin gav oss möjlighet att se det från verksamheter i ett mindre perspektiv, vi tillbringade vår praktik på Avenbokens behandlingshem respektive KVH (Kvalificerad vård i hemmet). Denna uppsats ger oss möjlighet att studera motivationen och drivkrafterna i ett vidare perspektiv utifrån fler verksamheter.

Vi är tacksamma att du ställer upp för intervjun och om du vill ta del av resultatet kommer uppsatsen att läggas ut på databasen Xerxes. Om du har några frågor kring intervjun eller vår uppsats är du välkommen att ringa oss eller maila oss.

Helén Jönsson xxxx-xxxxxxx
Helen.Jonsson.xxx@student.lu.se

Annika Werner xxx-xxxxxxx
annikawerner@xxxxxxx

Vår handledare heter Gunilla Lundqvist och har telefonnummer xxx-xxxxxx