



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: PED 440 och PED 620
Kandidatuppsats, 10 poäng
41-60 poäng
Datum: 2003-11-06

Kompetensutveckling och hälsa

– en studie av socialsekreterares erfarenheter av det arbetsrelaterade
lärandets betydelse för god hälsa

Linn Ingvarsson och Sofia Warnstam

Handledare:
Glen Helmstad
Maria Löfgren Martinsson

ABSTRACT

Arbetets art:	Kandidatuppsats
Sidantal:	37
Titel:	Kompetensutveckling och hälsa - en studie av socialsekreterares erfarenheter av det arbetsrelaterade lärandets betydelse för god hälsa.
Författare:	Linn Ingvarsson och Sofia Warnstam
Handledare:	Glen Helmstad och Maria Löfgren Martinsson
Datum:	2003-10-23
Sammanfattning:	<p>Eftersom långtidssjukskrivningarna de senaste åren har ökat avsevärt, valde vi att belysa möjligheten att med kompetensutveckling påverka individens hälsa i positiv riktning. Frågeställningarna som vi utgick ifrån var vilka former av lärande bidrar till god psykisk hälsa och på vilka sätt bidrar de till god psykisk hälsa. Eftersom det fanns brister i tillgänglig kunskap var vår ansats att betrakta som explorativ och metoden var kvalitativ med semistrukturerade intervjuer.</p> <p>Vi intervjuade sex socialsekreterare, en hemterapeut och chefen på enheten om deras erfarenheter av lärande i relation till god psykisk hälsa. Denna yrkesgrupp valdes då vi hade en förförståelse om att socialsekreterare mer än många andra yrkesgrupper drabbas av utbrändhet och ohälsa på arbetet.</p> <p>Resultatet av vår undersökning visade att lärande betyder mycket för den psykiska hälsan på arbetet. De former av lärande som påverkade hälsan var många och de bidrog med välbefinnande på olika sätt. De främsta kunskapskällorna som vi fann hos socialsekreterarna och som även bidrog mest till välmående var kollegorna och klienterna. Det formella lärandet var också viktigt genom att det låg till grund för andra lärandeformer. Handlingsutrymme, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och påverkansmöjligheter var andra viktiga faktorer som indirekt bidrog till lärande och hälsa. Handledningen var ett av de viktigaste verktygen för att tillgodogöra sig kunskap och även att orka med tunga ärenden.</p>
Nyckelord:	Kompetensutveckling, Hälsa, Socialsekreterare, Lärande,Handledning, Kollegor, Klienter, Arbetslivskvalitet, Handlingsutrymme, Arbetsuppgifter.

Innehållsförteckning

Förord	1
1 Inledning.....	2
1.1 Problembeskrivning och syfte.....	2
1.2 Pedagogisk relevans och avgränsningar	3
1.3 Uppsatsens disposition.....	4
2 Litteraturgenomgång.....	4
2.1 Sökning och urval av litteratur.....	4
2.2 Läsanvisningar	5
2.3 Definitioner	5
2.3.1 Hälsa	5
2.3.2 Kompetensutveckling och lärande	6
2.4 Faktorer som bidrar till ökat lärande och hälsa	7
2.4.1 Arbetslivskvalitet	7
2.4.2 Handlingsutrymme.....	7
2.4.3 Arbetsuppgifternas karaktär	8
2.5 Effekter av personalutbildningar	9
2.6 Lärande och hälsa i socialt arbete	10
2.6.1 ”Treenigheten”	10
2.6.2 Kompetensutveckling genom självstudier	11
2.6.3Handledning.....	11
2.7 Sammanfattning.....	12
2.7.1 Faktorer som direkt bidrar till individens välbefinnande	12
2.7.2 Faktorer som indirekt bidrar till individens välbefinnande	12
3 Tillvägagångssätt.....	13
3.1 Utgångspunkter.....	13
3.1.1 Kvalitativ metod.....	13
3.1.2 Urval	14
3.2 Genomförande.....	15
3.2.1 Semistrukturerad intervju.....	15
3.2.2 Genomförandet av intervjuerna.....	15
3.2.3 Bearbetning och analys av data.....	17
3.3 Kvalitet	17
3.3.1 Tillämplighet.....	17
3.3.2 Rimlighet	17
3.3.3 Trovärdighet.....	18
3.3.4 Samvetsgrannhet.....	18
3.3.5 Applicerbarhet.....	19
4 Empiriskt resultat	19
4.1 Verksamhetens och intervjupersonernas bakgrund.....	19
4.2 Intervju med enhetschefen för Barn- och ungdomsgruppen	20
4.3 Intervju med socialsekreterarna i Barn- och ungdomsgruppen.....	22
4.3.1 Socialsekreterarnas definition av god hälsa i arbetet	22

4.3.2	Socialekreterarnas tankar om formellt lärande och hälsa	23
4.3.3	Socialekreterarnas tankar om informellt lärande och hälsa	24
4.3.4	Det mest hälsofrämjande lärandet enligt socialekreterarna	26
5	<i>Diskussion</i>	26
5.1	Arbetsförhållanden som gynnar god hälsa	27
5.1.1	Arbetslivskvalitet	27
5.1.2	Handlingsutrymme	28
5.1.3	Arbetsuppgifternas karaktär	29
5.2	Kompetensutveckling och hälsa i socialt arbete	29
5.2.1	Kollegorna	29
5.2.2	Klienterna	30
5.2.3	Självstudier	30
5.2.4	Handledning	30
5.2.5	Avslutande reflektion	32
	<i>Litteratur</i>	33
	<i>Bilaga 1 - Intervjuguide</i>	35

Förord

Intresset för vårt uppsatsämne väcktes då vi av kursansvarig på Pedagogiska institutionen, Lund, fick information om att Höganäs kommun sökte C-studenter som var intresserade av att genomföra en undersökning för deras räkning. Förvaltningarna i Höganäs kommun var då oroliga över de ökade sjukskrivningarna och ville ha uppsatser som berörde ämnet. Vi valde ett annorlunda synsätt på problemet då vi bestämde oss för att titta på den fullt arbetsföra delen av arbetskraften. Frågan som vi ställde oss från början var vad det är som håller denna grupp frisk. För att senare avgränsa vårt problemområde och för att få ett pedagogiskt perspektiv valde vi att med utgångspunkt i kompetensutveckling se på begreppet god psykisk hälsa. Vår första kontakt var med en personalstrateg inom Utbildningsförvaltningen i den aktuella kommunen. Då vi ville göra en undersökning på Socialförvaltningen blev vår nästa kontakt personalsekreteraren på denna förvaltning. Genom diskussioner om ämnet med personalsekreteraren kom vi gemensamt fram till att genomföra undersökningen med socialsekreterarna i *Barn- och Ungdomsgruppen*.

Vi vill tacka Höganäs kommun för att vi har fått möjligheten att genomföra vår undersökning där och för deras tålmodighet när uppsatsarbetet har fördröjts. Vi vill särskilt tacka våra intervjupersoner som så välvilligt svarade på våra frågor. Vi vill samtidigt tacka våra två handledare Maria Löfgren Martinsson och Glen Helmstad för deras hjälp och stöd under uppsatsarbetet.

1 Inledning

I takt med att arbetskraften i Sverige blir allt sjukare ökar hela tiden våra kostnader för långtidssjukskrivningar. Varje år är kostnaden för långtidssjukskrivningar flera miljoner och det finns inget som direkt tyder på en nedgång. Sjukskrivningarna gäller inte längre bara fysiska åkommor utan även psykiska problem orsakade av ett påfrestande arbete. Detta är ett problem som alltför många svenskar lider av och som nästintill alla organisationer drabbas av i någon form. Förra året var mer än 120 000 personer sjukskrivna fem veckor eller mer. Samma år uppgav sig 230 000 personer ha besvär som berodde på arbetet, enligt SCB: s arbetskraftundersökning (Bylund, 1996). Sveriges kommuner har drabbats hårt av nedskärningar de senaste åren och kanske ligger svaret på många sjukskrivningar här. För att förhindra ökningen av arbetsrelaterad ohälsa krävs agerande och kunskaper om orsakerna som ligger bakom problemet, men även vilka faktorer som gynnar hälsan (Lindberg & Vingård, 2001).

Två forskare inom ämnet arbetsrelaterad hälsa är Menckel och Österblom (2000). De menar att begreppet ”en hälsofrämjande arbetsplats” innefattar alla de ansträngningar som syftar till att öka hälsan och välbefinnandet på en arbetsplats. En sådan arbetsplats arbetar aktivt med en rad företagskulturella faktorer som till exempel socialt stödjande klimat, självstyrande grupper, flexibel arbetstid och även flexibel arbetsplats. Eppler och Nelander (1981) hänvisar till den amerikanske arbetsmiljöforskaren Richard Walton som har föreslagit ett antal punkter som bör ingå i ett arbete för att individen ska få god möjlighet att utvecklas och må bra. En av dessa faktorer är att arbetet måste tillåta individen att utveckla sin kunskap och förmåga. Personalen måste hålla sig uppdaterad med den senaste kunskapen. En följd av den snabba utvecklingen är stress och känslan av att inte ha tillräckliga kunskaper inom sitt yrkesområde. Kompetensutveckling har på det sättet blivit allt viktigare i dagens arbetsliv. Många företag använder kompetensutveckling som ett medel för att motivera sin personal.

Det som vi i denna uppsats ser som en potentiell faktor för välbefinnande i arbetslivet är lärande. För att kunna möta de ökade kraven på snabb utveckling, flexibilitet och ökade prestationer krävs att individen känner att den har tillräckliga kunskaper och redskap för att klara av detta.

1.1 Problembeskrivning och syfte

Många talar om de ökade sjukskrivningarna nu för tiden, men det är få som pratar om vad som håller de ”arbetande” friska. Det man kanske först tänker på är arbetsmiljön, både den fysiska och den psykiska. Andra faktorer som får personalen att trivas kan vara ledarskapet, arbetsuppgifterna och kollegorna. Men för att få ett pedagogiskt perspektiv på undersökningen valde vi att se på lärande och kompetensutveckling. I den snabba föränderliga värld vi lever i så måste vi ju ständigt lära nytt. Kan detta ständiga lärande inte bara bidra till ny kunskap utan även till psykiskt välbefinnande? Vi tror det, och frågan vi då ställer oss är hur och på vilket sätt?

Det faktum att vi valde att utföra undersökningen på yrkesgruppen socialsekreterare gör det intressantare på ytterligare ett sätt. Vi hade en förförståelse om att socialsekreterare i

större utsträckning drabbades av utbrändhet och ohälsa i sitt arbete, i jämförelse med flertalet andra yrkesgrupper. Arbetet som socialsekreterare betyder nära kontakt med människor som har det svårt och då gäller det att kunna behandla klienterna på ett professionellt sätt och inte bli privat involverad. Det gäller också och att de har verktyg och kunskap att hjälpa dessa människor på rätt sätt. Är dessa krav uppfyllda finns det stor chans att personalen mår bra på jobbet. Vi såg det därför som en utmaning att just intervjua denna yrkesgrupp för vår undersökning.

Syftet med uppsatsen är att i Höganäs kommun analysera socialsekreterarnas erfarenheter av lärande i relation till god psykisk hälsa.

Två frågeställningar som vi anser är relevanta i samband med vårt syfte är:

- Vilka former av lärande bidrar till god psykisk hälsa?
- På vilka sätt bidrar lärande till god psykisk hälsa?

1.2 Pedagogisk relevans och avgränsningar

Det primära målet för arbetslivspedagogisk forskning utgörs av den lärande enskilde individen. Utifrån denne tittar man på faktorer som påverkansprocesser och lärande i arbetslivet (Granberg, 1996). Vi ser dessa begrepp som starkt knutna till vårt ämnesval eftersom vi tittar på fenomenet kompetensutveckling och den påverkan vi tror kompetensutveckling har för den goda hälsan i arbetslivet.

Ämnet som vi har valt att undersöka kan täcka mycket mer än vad vi har tid och plats till, därför har vi gjort vissa avgränsningar. Vi är intresserade av personalens erfarenheter av kompetensutveckling där vi i litteraturgenomgången gör en distinktion mellan formellt och informellt lärande (Ellström, 1993). Detta gör vi på grund av vi anser att det är intressant att se hur medarbetarna uppfattar sitt lärande i dessa två lärformer (dessa beskrivs vidare i 2.3.2).

I den litteratur som handlar om kompetensutveckling är det sällan som man hittar direkta kopplingar till hälsa. Vi valde då att titta på arbetsrelaterade faktorer som vi sedan kan koppla till kompetensutveckling, till exempel arbetsmiljö, arbetsuppgifter och handlingsutrymme. Vi fann dock några direkta kopplingar mellan kompetensutveckling och välbefinnande som vi också redovisat i litteraturgenomgången.

Vi vill se på kompetensutveckling i allmänhet och inte på någon speciell insats som gjorts i kommunen. Vi förutsätter dock att våra intervjupersoner har medverkat i någon form av fortbildning. Intervjupersonerna får själva definiera begreppet god psykisk hälsa. Detta eftersom vi vill utgå ifrån deras åsikt om vad god hälsa betyder i den arbetssituation de befinner sig i. Vi har dock valt att begränsa begreppet hälsa till enbart arbetsrelaterad hälsa. Detta gör vi för att undgå problemet att intervjupersonerna blandar in hälsan som tillhör privatlivet. Självklart inser vi att de är sammankopplade, men tyngdpunkten i uppsatsen kommer i möjligaste mån ligga på den arbetsrelaterade hälsan. Vi vill poängtera att vi inte kommer att behandla den negativa inverkan som kompetensutveckling kan ha på individers hälsa. För mycket press på utveckling och lärande kan ju i vissa fall leda till fler negativa än positiva konsekvenser för individen, såsom stress och prestationsångest.

1.3 Uppsatsens disposition

I den kommande litteraturgenomgången behandlar vi tidigare forskning inom arbetsrelaterad hälsa och kompetensutveckling i olika former. Därefter följer metodavsnittet där vi redovisar för hur vi har genomfört vår undersökning och motiverar vår valda metod. Vidare följer avsnittet som behandlar vårt resultat. Här redovisar vi våra genomförda intervjuer med socialsekreterarna och enhetschefen i Höganäs kommun. Slutligen knyter vi ihop tidigare litteratur med vårt empiriska resultat i en diskussion och drar slutsatser av vår undersökning.

2 Litteraturgenomgång

Vår litteraturgenomgång består av både rena teorier om framför allt lärande men också till stor del av tidigare undersökningar som gjorts om hälsa och lärande. Vi har valt att lägga upp vårt teoriavsnitt på detta sätt på grund av att det inte fanns direkta teorier om just vårt problemområde. Vi tycker då att det var intressant att beskriva vad andra undersökningar har visat. Nedan följer först ett avsnitt om hur vi sökte och valde vår litteratur.

2.1 Sökning och urval av litteratur

Vi började litteraturgranskningen genom att utröna vilka källor som på bästa sätt skulle belysa vårt valda ämnesområde. Holme och Solvang (1997) kallar detta förfarande för *observation*. Det är en ofta lång och svår process att hitta relevant litteratur. Litteratur om kompetensutveckling var inte svårt att hitta, däremot var begreppet hälsa utifrån vår synvinkel något svårare att finna. För att finna våra källor sökte vi genom ett flertal bibliotekskataloger som till exempel LOVISA och det nationella LIBRIS. Vi använde sökord såsom *HRM, kompetensutveckling, hälsa, arbetsrelaterad hälsa, lärande och handledning*. Genom dessa fick vi oerhört många träffar. När vi använde oss av kombinationer av ord gav detta ett smalare resultat. Vi sökte också litteratur med hjälp av andra databaser såsom ELIN och ERIC. Där fann vi dock inte mycket som vi har haft användning av. Vi hade stor hjälp av referenslistor i böcker samt litteraturföreteckningar i tidigare uppsatser. Vi sökte även material genom Statens Offentliga Utredningar (SOU-rapporter). Vår ambition var att använda oss av vetenskaplig och aktuell litteratur som dessutom var primärkällor.

En annan viktig del av observationsfasen är att man får en överblick och ett helhetsintryck av tillgängliga källor för att på så sätt kunna påbörja en sällningsprocess där irrelevant litteratur plockas bort. Risken med detta förfarande kan vara att man plockar bort källor på grund av att de inte är tillgängliga för forskaren. Det har hänt att vi har gått miste om material som kunde ha varit användbart på grund av dyra kostnader hos exempelvis Arbetslivsinstitutet, vilket kan ha resulterat i ett missvisande material. (Holme & Solvang, 1997).

Ursprung och *tolkning* är ytterligare två förfaranden som Holme och Solvang (1997) skriver om. Med *ursprung* menar de att forskaren måste få klarhet i om källan är ärlig. En författare som vi till stor del har använt oss av är Per-Erik Ellström. Vi tycker att han har bidragit med många relevanta teorier om lärande, som har passerat vår undersökning.

Vi är medvetna om att vi inte uteslutande använt oss av primärkällor, även om vår ambition var denna. Då vi inte gjort detta har vi ansett att boken i fråga fångat resonemanget på ett träffande sätt och det har inte funnits någon anledning att tvivla på sanningshalten. Det finns även en mängd handböcker inom till exempel kompetensutveckling, vilka vi sållat bort då de sällan är vetenskapligt korrekta.

Tolkningen går ut på att innehållsbestämma sina källor, vilket man gör genom att tolka innehållet i dem. Vi har gått igenom en mängd material som har rört vårt ämne för att kunna jämföra om olika författare har kommit fram till liknande teorier, men även för att en källa sällan är skraddarsydd för den frågeställning man valt. Även om vi förkastat mycket material på grund av att de känts irrelevanta så har de självklart bidragit till vår helhetsbild. Detta sätt har sedan underlättat tolkningen av den litteratur vi använt (Holme & Solvang, 1997).

2.2 Läsanvisningar

Vår litteraturgenomgång har vi delat upp i fyra olika avsnitt. Vi inleder med att definiera de viktigaste termerna i uppsatsen, det vill säga hälsa och kompetensutveckling. Därefter följer en redovisning av tre viktiga områden som kan bidra till lärande och även på vilket sätt detta kan leda till välbefinnande och god hälsa för individen. Efter detta följer ett avsnitt om effekter som kan härledas från personalutbildningar och även ett exempel på en utvärdering som gjorts av en kompetensutvecklingssinsats. I denna utvärdering dras paralleller till Maslows behovshierarki. Vi har sedan valt att smalna av perspektivet något och beskriver i nästa avsnitt lärande och hälsa utifrån socialarbetarnas perspektiv genom en rapport som skrivits i ämnet. Med hjälp av dessa olika perspektiv på vårt ämne ska vi sedan knyta ihop detta resonemang med vår empiriska undersökning i diskussionsavsnittet.

2.3 Definitioner

Vi inleder litteraturgenomgången med definitioner på två nyckelord i vår uppsats, hälsa och kompetensutveckling.

2.3.1 Hälsa

Hälsa är ett brett begrepp som kan innefatta såväl fysisk som mental, emotionell och social hälsa. Människa och miljö hör ihop och därför kan man inte tala om hälsa utan att nämna livssituation. Hälsan påverkas av en mängd omgivnings- och personrelaterade faktorer (Eppler & Nelander, 1981). Bland dessa faktorer finns arbetsplatsen. När vi talar om hälsa i vår uppsats avser vi den psykiska hälsan, det vill säga den som benämns som mental, emotionell och social hälsa. När vi sedan kopplar denna hälsa till arbetssituationen uppkommer fler termer som kan beskriva god psykisk hälsa på arbetsplatsen. Dessa termer kan vara motivation, engagemang, arbetstillfredsställelse och känsla av kontroll över sin arbetssituation.

2.3.2 Kompetensutveckling och lärande

Begreppet kompetensutveckling ställer ofta till problem då det är ett väldigt vitt begrepp. Ett försök till avgränsning gör vi med Ellströms (1996) definition som säger att kompetensutveckling är de olika system av åtgärder som man kan dra nytta av för att höja individers eller grupperns kompetens i ett bestämt avseende. Adler och Frössevi (1996) ser till den kanske mindre uppmärksammade delen av kompetensutveckling som handlar om att det inte enbart är ett resultat av planerade utbildningar utan även det som sker i det dagliga arbetet till följd av den interaktion som sker i det sociala sammanhang man befinner sig i.

Man kan inte tala om kompetensutveckling utan att fördjupa sig i det som handlar om lärande. Ellström (1996) skiljer mellan formellt och informellt lärande. Det *formella lärandet* är det planerade, målinriktade lärandet som sker inom ramen för särskilda utbildningsinstitutioner, till exempel skola eller universitet. Janik (1996) menar att i formell kunskap formuleras det regelbundna och återkommande i våra erfarenheter. Formell kunskap uttrycks i skrift och i undervisning och den lärs in genom att läsa, lyssna och samtala. Personalutbildning klassas utifrån denna definition som formellt lärande. Personalutveckling kan däremot ses som ett övergripande begrepp i förhållande till personalutbildning. Här samlas alla de pedagogiska åtgärder som kan ske i en organisation. Personalutveckling planeras i ett längre tidsperspektiv än vad personalutbildning gör (Ellström & Kock, 1993).

Det *informella lärandet* kan ske medvetet och vara planerat och utformat som till exempel självstyrt lärande eller genom olika former av erfarenhetsbaserat lärande, som deltagande i nätverk, konsultation eller mentorskap. Det informella lärandet är oftast omedvetet och sker spontant, som en sidoeffekt av andra aktiviteter (Ellström, 1996). Billett (1999) menar att den viktigaste källan till kunskap är det informella lärande, som främst baseras på den indirekta vägledningen som finns på arbetsplatsen.

Enligt Ellström (1996) krävs det att vi har kunskaper som hjälper oss att identifiera och tolka den information som erfarenheten ger oss om vi ska kunna lära oss något av våra erfarenheter. Det krävs alltså planerade utbildningsinsatser för att vi ska kunna tillgodogöra oss det erfarenhetsbaserade lärandet. Billett (1999) beskriver det erfarenhetsbaserade lärandet som en aktiv och tolkande process som bygger på individens tidigare kunskaper. Individen måste kunna associera den nya kunskapen till den som redan finns och på det sättet få ny kunskap. Reflektion är också nödvändigt för ett kvalificerat lärande. Ellström (1996) definierar reflektion som en kritisk prövning av de föreställningar och antaganden om verkligheten som styr vårt handlande i olika situationer. Detta innefattar även att granska handlingars mål och konsekvenser. Reflektion kan ses som en planerad aktivitet för lärande. Detta kan ske i mindre grupper och med hjälp av en handledare. Här får personalen distansera sig ifrån och kritiskt granska den dagliga verksamheten. Reflektion kan på många sätt ses som så kallat utvecklingsinriktat lärande.

2.4 Faktorer som bidrar till ökat lärande och hälsa

Nedan följer tre områden som, oavsett vilken yrkesgrupp man behandlar, kan bidra till lärande och god psykisk hälsa för individen. De är också indirekt kopplade till kompetensutveckling. Områdena är arbetslivskvaliteten, handlingsutrymmet och arbetsuppgifternas karaktär.

2.4.1 Arbetslivskvalitet

Dagens arbetsorganisation ser annorlunda ut än vad den gjorde för några år sedan. Tidigare fanns många fysiskt tunga och slitsamma arbeten, medan arbetsuppgifterna idag kan vara lika krävande men på det psykiska planet. Människor har också i takt med ökad välfärd börjat ställa krav på hur arbetet bör se ut. Detta är en del av bakgrunden till den nya arbetsmiljölag som antogs av riksdagen 1977. Nedan följer ett utdrag ur Arbetsmiljölagen 2 kapitlet 1 §:

Arbetsmiljön skall vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Arbetsförhållandena skall anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Det skall eftersträvas att arbetet anordnas så, att arbetstagaren själv kan påverka sin arbetsituation. (Höglund, 2001, s. B 524).

Det viktigaste med den nya lagen är att den ger en helhetssyn på arbetsmiljön. Den psykiska arbetsmiljön är lika viktig idag som den fysiska, man talar här om psykosociala miljöfaktorer (Eppler & Nelander, 1981).

Eppler och Nelander (1981) betonar arbetslivskvalitet i sin forskning om psykosocial arbetsmiljö. Arbetslivskvalitet står för den möjlighet individen har att tillgodose sina betydelsefulla personliga behov genom upplevelserna i arbetet. Genom att utveckla kunskaper och färdigheter på arbetet får individen en identitet. Hon får också en uppfattning om vad andra tycker genom deras reaktioner på hennes agerande. För att uppleva en god arbetslivskvalitet är det viktigt att bygga upp en stabil yrkesroll där individen i så hög grad som möjligt kan utnyttja sin förmåga och sina kunskaper. Yrkeskunnandet ser Janik (1996) som intimt sammanvävt med personens identitet. Detta ger individen en stark motivation att lära mer/förstå bättre sin situation då hon ställs inför något nytt eller främmande. Hon försöker komma ur den oroande situationen genom att förstå den bättre. Billett (1999) skriver att yrkeskunnande förvärfvas i en kombination mellan engagemang i allt mer komplexa arbetsuppgifter, vägledning av arbetskamrater och experter och den mer indirekta påverkan av arbetsmiljön.

2.4.2 Handlingsutrymme

Ellström (1996) skriver att för att främja lärande och personlig utveckling krävs att man erbjuder en hög grad av handlingsutrymme (autonomi) vad gäller beslut om mål och medel. Detsamma gäller tidsmässiga aspekter, till exempel arbetstempo och arbetstidsförläggning. En flexibel arbetstid kan vara skillnaden mellan att vara långtidssjuk och långtidsfrisk (Lindberg & Vingård, 2001). Även möjligheter till samarbete och direkt kontakt med andra människor främjar personalens personliga utveckling (Ellström, 1996). Om arbetsklimatet är positivt, man trivs med arbetskamraterna och samarbetet mellan kollegor fungerar främjas god hälsa (Lindberg

& Vinberg, 2001). Dalin (1997) skriver att stor frihet att nå målen i arbetet skapar stora möjligheter till lärande. Det kan vara att man får frihet att lösa sina arbetsuppgifter inom ramarna för ekonomi, tid och kvalitet. Eppler och Nelander (1981) skriver om god psykosocial arbetsmiljö och de betonar även arbetets autonomi som en viktig faktor för att individen ska få en god arbetslivskvalitet. De menar att autonomi innebär möjlighet för den enskilde arbetstagaren att själv bestämma i vilken ordning och på vilket sätt han/hon ska utföra sina arbetsuppgifter. På så sätt känner individen att resultatet är beroende av hans/hennes initiativ och känner då ett personligt ansvar för att arbetet blir ordentligt utfört.

Ellström (1996) fortsätter resonemanget och menar att det är av grundläggande betydelse för hälsa, välbefinnande och personlig utveckling att personalen får omsätta mål och planer i praktiken och att de känner att de kan påverka sin omgivning. Efter en teoretisk utbildning måste det finnas handlingsutrymme för personalen att pröva sina nya kunskaper. Det är alltså viktigt att utforma tekniska och organisatoriska system så att personalen får möjlighet att experimentera med olika handlingsalternativ. För den anställde handlar det om att få den kompetens i form av kunskaper, färdigheter samt självförtroende och motivation, som är nödvändig för att kunna utnyttja och kanske överskrida det givna handlingsutrymmet. Även Eppler och Nelander (1981) betonar vikten av att nyförvärvad kunskap måste kunna användas i framtida arbetsuppgifter. På organisationsnivå kan effekter av en kompetensutvecklingsinsats uppstå som man inte räknat med, till exempel ”mismatch” mellan individens kompetensutvecklingsbehov och organisatoriska behov. Detta kan leda till att individen inte får använda sina nyvunna kunskaper och utbildning får då en negativ klang för individen (Nordhaug, 1985).

2.4.3 Arbetsuppgifternas karaktär

För att skapa en lärande arbetsplats krävs det vidare att arbetsuppgifterna är lagom svåra och att de anställda känner att de har kontroll över sitt arbete. Då ges goda förutsättningar för ett kvalificerat lärande. Det kanske viktigaste är att arbetsuppgifterna är så pass svåra att de utgör en utmaning för den anställde. Alltför låg grad av komplexitet kan bidra till enformighet, men för hög grad av komplexitet kan leda till försämrade prestation och stress. Det gäller alltså att hitta ett mellanläge (Ellström, 1996). För en positiv hälsoutveckling krävs alltså att arbetsuppgifterna är relaterade till individens kunnande. Om en individ har alltför krävande arbetsuppgifter kan han/hon lätt tappa motivationen att fortsätta arbeta (Lindberg & Vingård, 2001). Wallenberg (1996) menar att kompetensutveckling är nödvändigt av psykologiska skäl, människan i arbetslivet behöver stimulans och förnyelse för att kunna behålla och stärka motivationen. Dalin (1997) instämmer och menar vidare att en god lärmiljö gynnas av arbetsuppgifter som tillåter att man försöker och att man får begå misstag, så länge man lär sig av sina misstag. Arbetsuppgifternas utformning är alltså viktiga för individens engagemang, självuppfattning och arbetstillfredsställelse (Eppler & Nelander, 1981).

2.5 Effekter av personalutbildningar

För att se vad utbildningsinsatser ger för effekter används utvärderingar och resultatmätningar. Det är dock sällan detta blir av efter en insats och då de förekommer är de inte så djupgående. Det saknas dock inte helt kunskaper om vad utbildning har för effekter.

Ett exempel på effekterna av en kompetensutvecklingsinsats visar den utvärdering som gjorts av Göteborgsregionens kommunalförbund under perioden 1995-1996. Deltagarna kände att de efter utbildningsinsatsen fick ökat professionellt och personligt självförtroende. Detta gav sig uttryck i bland annat en stärkt yrkesroll. Andra effekter på individnivå var ökad kompetens, bättre prestationer i arbetet, vilket gav större arbetsglädje och en nyfikenhet att lära mer (Thylefors & Stenman, 1997).

I rapporten dras paralleller mellan effekterna av insatsen och Maslows behovshierarki. Maslow lade i början av 50-talet fram en teori om individen och individens behov. Den gick ut på att människor styrs av sina behov och när ett behov är tillfredsställt intar ett nytt behov dess plats. När fysiska behov som hunger, sömn och värme är tillfredsställda kommer behovet av skydd och trygghet. Nästa nivå är de sociala behoven, det vill säga kontakt, gemenskap och accepterande. Sedan följer behovet av självuppskattning till exempel självförtroende, kompetens och kunnighet. Överst kommer behovet att förverkliga sig själv, det vill säga att ständigt utvecklas. Vanligtvis är de första nivåerna i behovshierarkin uppfyllda i vårt samhälle och det är främst de två sista nivåerna som är aktuella. En förutsättning för människans välbefinnande och psykiska hälsa är att behovet av att utvecklas och lära blir tillfredsställt. Ett arbete där dessa behov blir tillfredsställda betyder ofta att individerna trivs på arbetsplatsen (Granberg, 1996).

Rapporten om kompetensutvecklingsinsatsen visade att det mest påtagliga resultatet av utbildningen var ökad självkänsla. Det är enligt Maslows teori ett av människans behov för att må bra. I rapporten utvecklar författarna begreppet självkänsla vilket de menar kretsar kring ett antal centrala behov:

Det är behovet av *samhörighet* och känslan av att vara någon. Att få gå en längre fortbildning svarar mot detta behov. Människans behov av *självständighet*, det vill säga att kunna stå på egna ben och kunna påverka det som sker i ens tillvaro. Detta kan bli tillfredsställt genom ny kunskap. Med ökad kunskap följer ofta också en ökad känsla av att ha kontroll över arbetssituationen. Att vara framgångsrik i sitt arbete är väsentligt för människovärdet i vår kultur. Människor vill känna att de klarar av att uppnå sina mål och även att ens förmågor och prestationer uppskattas och respekteras av omgivningen. Utbildningen bidrog i detta fall till att behovet av att prestera och vara duktig i sitt arbete blev tillfredsställt. Slutligen nämns behovet av att *utvecklas*, känslan av att kunna lära sig nya saker. Det fanns efter utbildningen tecken på en ökad förändringsorientering bland de deltagande. Här nämns också att det är viktigt att kompetenshöjande insatser går hand i hand med arbetsorganisatoriska förändringar så att personalen känner att de har nytta av sina nyfunna kunskaper i sitt arbete. Då känner personalen att de rör sig framåt och på så vis rör sig hela organisationen framåt (Thylefors & Stenman, 1997).

2.6 Lärande och hälsa i socialt arbete

Rapporten ”Socialsekreterare och kunskapsbildning” handlar om hur socialsekreterarna utvecklar sin yrkeskunskap. Syftet med rapporten är att klargöra för hur olika grupper av socialsekreterare söker information, främst med vetenskaplig inriktning och att öka förståelsen för kunskapsbildningsprocessen. Fokus ligger på hur den enskilde socialsekreteraren utvecklar sitt kunnande för att agera och handla i vardagen tillsammans med klienterna. Resultatet av hela studien visar på fyra informationskällor som är av betydelse för socialsekreterarnas lärande nämligen ”treenigheten”, utbildning genom självstudier, handledning och egenreflekterad praktik. (Tydén, Josefsson, Messing, 2000). Vi kommer att behandla de tre första källorna vilka vi anser är relevanta för denna uppsats.

2.6.1 ”Treenigheten”

Den första informationskällan är ”treenigheten” som innefattar klienter, egen livserfarenhet och kollegor. *Kollegorna* är en mycket viktig källa till kunskap för en socialsekreterare. Trots att socialsekreterare arbetar i ett stressigt klimat hinner man med att utbyta snabb och konkret information. Man utbyter tips och råd och man frågar varandra hur man har behandlat specifika fall av klientsamtal, för att kanske själv tillämpa detta sätt (Tydén, Josefsson, Messing, 2000). Wallenberg (1996) utvecklar detta resonemang och menar att gruppriktat arbete där kunskap utbyts personalen emellan länge har varit populärt. Man har insett fördelarna med denna form av arbetslag därför man sparar tid och ökar kvaliteten. Redan på 30-talet formulerade den så kallade ”human relation skolan” tankar om den betydelse som gruppnormer och sociala relationer har för personalen (Wallenberg, 1996). Wallenberg menar att grupparbetet i modern kommunal verksamhet bygger på två argument. Det första är att gruppbildning och samarbete är naturliga beteenden hos människan som spontant uppkommer då människor möts. Försvårar man detta genom en organisation som förhindrar kollektiva arbetsformer uppstår snart vantrivsel hos personalen och sjukskrivningar uppkommer. Det har alltså ett psykologiskt syfte när samarbetet fyller känslomässiga gemenskapsbehov. För det andra är grupparbete en bra praktisk metod för att lösa problem som har med mänskliga relationer att göra, vilket det ofta handlar om i kommuner. Diskussioner kollegor emellan är viktigt och har en stödjande och bekräftande funktion (Wallenberg, 1996).

Det speciella med social verksamhet är personalens känslomässiga engagemang gentemot *klienterna*, som utgör den andra delen av ”treenigheten”. Engagemanget för klienterna utgör en stor del av arbetsmotivationen för socialsekreterarna, men det är av stor vikt att det finns en professionell distans mellan personal och klient så att den anställda inte blir utbränd. Det handlar alltså mycket om mänskliga relationer och därför bör man anpassa organisationsstruktur, ledarskap, personalinflytande efter detta. En traditionell byråkratisk organisation blir knappast tillämplig utan snarare en mer lärande och flexibel organisation där personalen aktiveras och engageras för att själva forma de praktiska lösningarna (Wallenberg, 1996).

Den tredje delen av treenigheten är den *egna livserfarenheten*. Socialsekreterare använder ofta sina livserfarenheter som grund för att vägleda sina klienter. Den

personliga livserfarenheten infogas alltså ofta som en del i yrkeskunskapen. Därför är det inte så konstigt att den enskildes kunskapsprojekt knyts nära det egna livsprojektet (Tydén, Josefsson, Messing, 2000). Här finns risken att socialsekreterarna engagerar sig alltför mycket i sina klienter och gränsen mellan yrkesliv och privatliv blandas ihop. Detta kan påverka den psykiska hälsan negativt som i sin tur kan leda till utbrändhet.

2.6.2 Kompetensutveckling genom självstudier

I Tydén, Josefsson och Messings rapport (2000) framgår det att socialsekreterare i många fall samlar in kunskap på fler sätt än genom "treenigheten". Det finns frågor i arbetet som inte kan besvaras med hjälp av dessa något begränsade källor. Det är då viktigt att gå till källor som ser ens arbete utifrån. I vilken utsträckning och vilken form de väljer att söka den informationen och bearbeta denna beror på deras eget aktiva val och mer sällan ingår detta i en från arbetsledningen uttalad strategi. Sådana källor kan vara den egna tidigare utbildningen, tidningar och litteratur som berör arbetet, men även skönlitteratur som inte direkt rör yrket. Studien visar att den egna branschtidningen *Socionomen* anses vara en populär och ytterst trovärdig och relevant kunskapskälla. Det är inte ovanligt att informationen i tidskriften är hämtad från praktisk tillämpning av ny forskning, som visar på nya idéer och nya sätt att arbeta på (Tydén, Josefsson, Messing, 2000).

2.6.3Handledning

Den tredje viktiga informationskällan för socialsekreterare enligt rapporten "Socialsekreterare och kunskapsbildning" är deras yrkeshandledning. Handledning är en viktig del i byggandet av en självkänedom som bidrar till att man kan integrera den personliga erfarenheten med yrkeskunskapen (Tydén, Josefsson, Messing, 2000). Forslin (1987) menar att handledning är ett effektivt verktyg som i allt större utsträckning efterfrågas av socialsekreterarna själva och även av fackorganisationer i stor utsträckning. Det är ett tillfälle att dela med sig av sina erfarenheter och få tips och råd av en extern handledare men även med kollegorna i gruppen. Det behövs för att kunna utveckla sin yrkesroll, men också för att kunna fortsätta att utvecklas som människor.

Petersson och Vahlne (1997) gör en tydlig definition av begreppet handledning:

En kvalitativ god handledning är enligt vårt synsätt en i första hand pedagogisk process som utgör ett möte. Mötet sker 'här och nu'. Den som blir handledd skall hjälpas att frigöra tankar och känslor som kan stå i vägen för en klar och rättvis bild av patienten och den aktuella situationen [...] Målet för handledning är en god omvårdnad för den enskilde patienten. (s. 59)

Handledning kan ske både individuellt och i grupp. I denna uppsats kommer endast grupphandledning att beröras då de socialsekreterare som intervjuades för undersökningen endast fick grupphandledning. Meningen är att handledning ska se till och lyfta fram kreativitet och resurser hos de handledda och leda till att de känner sig stimulerade att utvecklas. Handledning ska ge yrkesmässig utveckling till de som jobbar i ett människovårdande yrke. På så sätt ska de kunna säkra kvaliteten i sitt yrke. Ett annat syfte när det handlar om grupphandledning är att stärka banden mellan

personalen. Att kunna skapa sig en yrkesidentitet är mycket viktigt för individens självkänsla och även att kunna skapa en medvetenhet om vad man gör och varför man gör på det sättet. Besitter man en medvetenhet har man också lust att upptäcka, reflektera och genom detta växer yrkeskompetensen (Petersson & Vahlne, 1997).

Handledarens uppgift är att ge tips, råd och förslag för att få de berörda att bli av med sina störande tankar, som blockerar dem från att fortsätta i sitt arbete. På detta sätt blir individens lärande maximalt effektivt.Handledning ska också skapa förståelse och medvetenhet hos mottagaren när det gäller såväl egna som patienternas reaktioner. Om individen möter problem kan handledaren ingripa med konkreta lösningar. Det är viktigt att handledaren berömmar och värderar de handledda och att han/hon bidrar till att de handledda ger varandra bekräftelse. Det är viktigt att kunna bemöta sina problem och inse vad man gjort fel och se hur man kunde ha gjort det annorlunda. På detta sätt kan de bli mer medvetna om hur de senare ska agera i vissa framtida situationer (Petersson & Vahlne, 1997).

För att de handledda ska känna trygghet och säkerhet är frågan om vem som bör vara närvarande viktig. Om chefen ska vara med råder det delade meningar om. I de fall då chefen vill vara med för att kunna förstå vilka problem som personalen ställs inför, kan det vara positivt att chefen närvarar. Wahlström (1996) menar dock att chefen generellt inte bör närvara med tanke på att det är viktigt att man ska kunna dela med sig av sina känslor och sina misstag med sina kollegor. Det är sällan personalen känner sig helt fria att visa dessa känslor när chefen medverkar i handledningen (Wahlström, 1996).

2.7 Sammanfattning

Vi har identifierat ett antal faktorer i den inlästa litteraturen som vi menar direkt eller indirekt påverkar den psykiska hälsan för individen. Faktorerna har gemensamt att de alla innebär kompetensutveckling av något slag.

2.7.1 Faktorer som direkt bidrar till individens välbefinnande

- Individen får en stärkt yrkesroll genom kompetensutveckling och kan därmed tackla sina arbetsuppgifter på ett mer professionellt sätt.
- Individen förstår sina arbetsuppgifter bättre och får bättre självförtroende vad gäller arbetet.
- Individen känner att han/hon är viktig och värd att satsas på genom att få gå en utbildning.
- Individen känner självständighet och känner att han/hon kan påverka sin tillvaro.
- Individen känner kontroll över arbetssituationen.
- Individen kan lättare klara av sina mål och ser att det uppskattas.
- Genom handledning får individen stöd och uppmuntran och lär sig nya sätt att hantera situationer på.

2.7.2 Faktorer som indirekt bidrar till individens välbefinnande

- Högre grad av handlingsutrymme ger chans till ökat lärande och ökad arbetsstillfredsställelse. Att få vara med och besluta om mål och medel för arbetet.

- Att ha lagom svåra och utmanande arbetsuppgifter där man ständigt lär sig nytt men som inte blir övermäktiga.
- Att lära av sina kollegor ger nya infallsvinklar och gemenskap.
- Att lära av sina klienter ger högre arbetsmotivation.
- Att lära genom sin egen livserfarenhet kan vara viktigt för den personliga utvecklingen.
- Att få kunskap genom självstudier kan leda till ett större intresse för sitt arbete.

För att själva se vilka faktorer som påverkar hälsan hos människor valde vi att som tidigare sagts intervjua ett antal socialsekreterare och höra deras erfarenheter av lärande och hälsa. En beskrivning av hur undersökningen utfördes följer nedan.

3 Tillvägagångssätt

Vi intresserade oss för yrkesgruppen socialsekreterare och vårt mål var att undersöka deras uppfattningar om kompetensutveckling i förhållande till god hälsa i arbetslivet. Vi kommer i detta metodavsnitt redogöra för hur vi har gått tillväga i vårt arbete med undersökningen och vilka metoder som vi valt att arbeta med. Inledningsvis kommer vi att redogöra för utgångspunkterna för undersökningen, där vi tar upp till exempel kvalitativ metod och explorativ studie. Vidare beskriver vi kvalitetsaspekterna, såsom till exempel tillämplighet och trovärdighet som vi har tagit hänsyn till under arbetets gång. Slutligen kommer vi att återge hur genomförandet av vår undersökning, den empiriska delen gick till.

3.1 Utgångspunkter

I valet av metod handlar det om att välja den som lämpar sig bäst för att belysa problemområdet. Metoden är ett redskap som gör att man kan lösa problem och komma fram till en eftersökt kunskap (Holme & Solvang, 1997). I vårt val av metod har vi eftersträvat den mest lämpade metoden för vår uppsats. Den metod där vi tror att vi kan få ut mest intressant kunskap och förståelse för problemet.

3.1.1 Kvalitativ metod

Vårt val av kvalitativ metod för undersökningen gjordes då vi intresserade oss för data som baseras på emotioner, erfarenheter och känslor. Denscombe (2000) menar att när det rör sig om data som dessa är intervju metoden det självklara valet. En kvantitativ undersökning i form av enkäter kändes irrelevant eftersom vi inte visste vilka frågor som kunde tänkas vara givande i en enkät samt att de data vi var ute efter inte var mätbara. Observationer kändes inte heller som något alternativ eftersom det var socialsekreterarnas erfarenheter vi sökte. Enligt Repstad (1988) handlar kvalitativa metoder om att karakterisera. Ordet ”kvalitativ” står för kvaliteter, det vill säga egenskaper eller framträdande drag hos ett fenomen. Med den kvalitativa metoden ville vi bilda oss en förståelse av relationen mellan kompetensutveckling och hälsa och inte få en generell bild av sambandet. Med intervjun som metod kunde vi ställa öppna frågor som vi sedan följde upp med nya frågor allt eftersom intervju personen berättade. På det sättet fick vi en uppfattning om hur intervju personen såg på vårt problem.

Det centrala i kvalitativ metod är texten. Det kan vara observationsanteckningar, texter i litteratur eller som i vårt fall intervjuanteckningar. I den kvalitativa forskningstraditionen betonar man ett nära förhållande mellan forskaren och den miljö eller de personer som studeras. Ett annat kännetecken för den kvalitativa metoden är flexibilitet. Man ser det inte som ett problem att intervjupersoner utsätts för olika stimuli som man gör i en kvantitativ studie. Man menar att människor ändå uppfattar samma fråga på olika sätt (Repstad, 1988).

2.1.1.1 Explorativ studie

Explorativa undersökningar syftar till att utforska ett ämnesområde som inte är tillräckligt känt eller där det finns brister i tillgänglig kunskap. Vi försökte ge en allsidig bild av det problemområde som vi undersökte. Det var inte vår avsikt att ta fram information som skulle generalisera vare sig med avseende på individer eller situationer. Syftet var istället att inhämta så mycket information som möjligt om vårt bestämda problemområde, vilket ofta görs med intervjuer som metod (Patel & Tebelius, 1987, Patel & Davidson, 1994).

Eftersom vi bedrev ett explorativt arbete förberedde vi oss genom att sätta oss in i den litteratur vi kunde finna på området och den situation som vi skulle möta (May, 2001). Vi tog del av litteratur som behandlar lärande i olika former, hälsa och även socialsekreterarnas arbetssituation och deras lärande. Litteraturen vi sökte innan intervjuerna gjordes var av mer allmän karaktär, medan vi efter intervjuarbetet kunde söka mer specifik litteratur. Detta förfarande gjorde att vi kunde matcha teoriavsnittet med de svar vi fick genom intervjuerna. Denna ordning kändes naturlig för oss då vi hade en explorativ ansats.

3.1.2 Urval

Tillsammans med personalsekreteraren på Socialförvaltningen bestämde vi vilken enhet vi skulle ha som undersökningsobjekt, vilket som tidigare nämnts blev Socialförvaltningen. De intervjupersoner som vi blev tilldelade av enhetschefen för Barn- och Ungdomsgruppen var fem socialsekreterare, vilka tre var män och två var kvinnor, en kvinnlig hemterapeut och enhetschefen själv. Denna grupp valdes efter diskussioner med personalsekreteraren där det framkom att yrkesgruppen socialsekreterare får jämförelsevis mycket kompetensutveckling i olika former och de arbetar ibland under förhållanden som kan påverka deras hälsa i negativ riktning.

En aspekt som måste uppmärksammas är att det har skett många val som vi inte direkt har kunnat påverka när intervjupersonerna har valts ut. Det första var att Höganäs kommun ville ha C-studenter som gjorde undersökningar av de höga sjukskrivningarna. Vi anser inte att Höganäs kommun är representativ för Sveriges kommuner. Det är en relativt rik kommun med låg arbetslöshet. Redan här påverkas intervjupersonernas svar. Vi fick sedan tipset om att socialsekreterarna i Barn- och Ungdomsgruppen var lämpliga att intervjua då de får mycket kompetensutveckling. Detta har säkerligen påverkat intervjupersonernas positiva attityd till sitt arbete. Till sist var det enhetschefen för dessa två grupper som valde ut våra intervjupersoner. Hon kan då ses som en "gatekeeper" som endast lät oss intervjua vissa utvalda personer (Hammersley & Atkinson, 1983). Detta skulle möjligtvis kunna ha bidragit till ett missvisande urval. Vi

kunde dock påverka urvalet så till vida att vi ställde upp vissa kriterier för intervjupersonerna. Dessa var att de skulle jobba inom samma enhet samt ha snarlika arbetsuppgifter. Ett annat kriterium var att de skulle ha medverkat i någon slags fortbildning det senaste året.

3.2 Genomförande

3.2.1 Semistrukturerad intervju

Vi valde att använda oss av den semistrukturerade intervjumetoden, som är en mellanform av den ostrukturerade och den strukturerade metoden. Frågorna är relativt specificerade men intervjupersonen har större frihet att fördjupa svaren än i en strukturerad intervju. Enligt May (2001) är det viktigt att i semistrukturerade intervjuer etablera ett tillitsfullt förhållande med intervjupersonen, då metoden har utformats för att just få en förståelse för intervjupersonens perspektiv. För intervjuaren en god relation till intervjupersonen kan han/hon lyckas komma bakom den officiella "fasaden" och få reda på hur det egentligen förhåller sig. Detta var viktigt för oss, då vårt problemområde i vissa fall kunde vara känsligt eftersom det handlar om psykisk hälsa. För att etablera tillit började vi med enkla och generella frågor. Detta för att överbrygga den eventuella osäkerhet som kan råda och få relationen mellan oss och intervjupersonen att bli mer avslappnad. Den semistrukturerade intervjun handlar om att man bygger upp ett förtroende och att skapa samarbetsvilja (May, 2001).

3.2.2 Genomförandet av intervjuerna

Vid skapandet av våra två intervjuguides, en för socialsekreterarna och en för enhetschefen, utgick vi från två större teman, formellt och informellt lärande. Vi ville att intervjuguiderna skulle tillåta fördjupningar i de områden intervjupersonerna tyckte var viktiga, därför var våra intervjuguides flexibla och vi följde de inte slaviskt. Vi operationaliserade forskningsfrågan, det vill säga att vi bröt ner den och formulerade flera frågor på ett språk som intervjupersonerna förstod (Bell, 1995). Intervjuguiderna finns i sin helhet som bilaga (se s. 35).

Trots att båda intervjuerna var semistrukturerade såg utformningen på dem olika ut, eftersom syftet med dem inte var detsamma. Syftet med intervjun med enhetschefen var att den skulle ge oss bakgrundsfakta om bland annat organisationens uppbyggnad inom Barn- och Ungdomsgruppen och vilka kompetensutvecklingsinsatser som gjorts. Detta fick vi svar på genom inslag av direkta faktafrågor, det vill säga mer specificerade och standardiserade frågor som bara till viss del ger utrymme för fördjupning. Intervjuerna med socialsekreterarna syftade istället till att få reda på deras erfarenheter om kompetensutveckling och hälsa. Socialsekreterarna fick tala fritt om vad de ansåg var lärande på arbetsplatsen, om vad detta lärande betydde för dem samt vilken lärandeform som bäst främjar deras hälsa. Våra intervjuer med socialsekreterarna blev mer som ett samtal där intervjuguiderna inte följdes slaviskt eftersom varje intervjuperson hade sin syn på vårt ämne. Repstad (1988) menar att detta är det flexibla i kvalitativa intervjuer. Han menar att en intervjuguide måste kunna anpassas och förändras efter intervjupersonen. Vi kände att majoriteten av våra intervjupersoner förstod vad som

förväntades av dem, det var dock några som ibland missuppfattade vad som var relevant för vår undersökning.

Vi intervjuade enhetschefen sist och detta visade sig vara bra då vi under de övriga intervjuerna fick uppslag på nya frågor som vi kunde få svar på genom enhetschefen. För att försäkra oss om att intervjuguiderna var användbara och skulle ge oss det vi sökte gjorde vi två pilotintervjuer (Bell, 1995). Detta visade sig vara nödvändigt eftersom vi efter dessa testintervjuer ändrade några frågeformuleringar.

Samtliga intervjuer genomfördes under två dagar, vilket vi uppfattade som positivt då man kunde smälta de första intervjuerna. Vi genomförde våra intervjuer på intervjupersonernas arbetsplatser i Höganäs vilka var Familjepunkten, Ungdomspunkten och Stadshuset. Det är viktigt att man väljer en plats där man kan prata ostört och där intervjupersonen känner sig trygg (Repstad, 1988). På Familjepunkten intervjuade vi fyra socialsekreterare, på Ungdomspunkten intervjuade vi två och på Stadshuset talade vi med enhetschefen för Barn- och Ungdomsgruppen. På det sättet kunde de känna sig trygga då de var sin naturliga miljö.

Vi använde oss av bandupptagning under intervjuerna. Fördelarna övervägde nackdelarna i detta val. I och med att vi använde bandupptagning behövde vi inte oroa oss för att vi skulle missa något och vi kunde koncentrera oss på intervjupersonerna. En nackdel med bandupptagning är att intervjupersonen kan känna sig hämmad och inte vågar eller vill prata fritt (Repstad, 1988). Våra intervjupersoner godkände direkt vårt val att spela in intervjuerna och vi kände inte att det var ett störande moment för dem. Vissa minnesanteckningar gjordes av den ena av oss då den andra höll i intervjun. Den som intervjuade hade hela tiden ögonkontakt med den intervjuade, dels för att kunna se intervjupersonens reaktion inför våra frågor och dels för att kunna ge intervjupersonen bekräftelse. Intervjuaren måste få intervjupersonen att känna att deras deltagande och svar är betydelsefulla för undersökningen. Det finns en mängd olika sätt att genom frågor och kommentarer uppmuntra den intervjuade att berätta mer. Vi följde upp varje fråga för att få heltäckande svar och på så sätt tror vi att intervjupersonerna kände att deras svar var betydelsefulla för oss och vår undersökning (May, 2001).

I slutet av intervjun ska man alltid låta intervjupersonen få möjlighet att bifoga ytterligare information eller rätta till det som tidigare sagts, annars kanske intervjupersonen lämnar intervjun men en känsla av att något förblivit osagt eller känner att något blev sagt som han/hon ångrar. Det kan också vara bra att fråga om man får återkomma om det är något man glömt att fråga eller missförstått (Repstad, 1988). Vi tog fasta på detta och fick då ibland ytterligare information, både om vårt problemområde men också om annat som intervjupersonerna ansåg var viktigt.

Efter genomförandet av intervjuerna som varade alltifrån 20 minuter till 45 minuter återstod ett stort arbete. I första hand skulle vi överföra bandinspelningarna till papper, vilket gjordes nästintill ordagrant. Vi utelämnade endast uppenbara avvikelser såsom privata angelägenheter och när intervjupersonerna hummande eller gjorde paus. En positiv bieffekt av detta arbete var att vi fick ett nära förhållande till intervjuerna, som vi nästan lärde oss utantill (Repstad, 1988). Efter att ha skrivit ut intervjuerna sammanställde vi dem först genom att gruppera frågorna och sökte efter likheter och

skillnader i intervjupersonernas svar. Nästa steg i intervjuarbetet var att tematisera och organisera våra svar för att på så sätt få en heltäckande bild och ett färdigt resultat.

3.2.3 Bearbetning och analys av data

När man analyserar sina data kan man inte göra anspråk på att man förstår hela sanningen eller att man har gjort den enda riktiga tolkningen. Det vi kan hoppas på är att bidra till en vidare utveckling av teori och praxis. Under den kvalitativa forskningsprocessen sker det en kontinuerlig sammanjämkning mellan empiri och teori (Repstad, 1988). Vårt arbetssätt kännetecknades av att vi läste litteratur både före och efter den empiriska undersökningen och kunde på det sättet hitta relevant litteratur för vår undersökning.

Kategoriseringen av data måste bygga på undersökningens syfte och forskarens teoretiska intresse (May, 2001). När vi bearbetade vårt insamlade material försökte vi hitta teman som visade på gemensamma uppfattningar gällande vad intervjupersonerna tyckte var viktigt för att må bra på arbetet. Vi gjorde en helhetsanalys enligt Holme och Solvangs (1997) definition av en sådan. Detta betyder att vi valde ut teman och problemområden i materialet som vi ansåg vara viktiga i förhållande till syftet.

3.3 Kvalitet

För att säkra kvaliteten på undersökningen måste vi som forskare i en kvalitativ undersökning vara noga med att motivera våra överväganden vid insamlingen, sammanställningen och presentationen. Detta ger en möjlighet för andra att få insyn i hur vi har tänkt (Patel & Tebelius, 1987). Vi valde att utgå från Patel och Tebelius begrepp när det gäller kvalitetsförsäkringen. De har valt begrepp som passar den kvalitativa metoden; tillämplighet, rimlighet, trovärdighet och samvetsgrannhet. Vi kompletterade med ett begrepp som vi ansåg var väsentligt för vår uppsats, applicerbarhet (Patton, 1990). Vi ansåg nämligen att detta var viktigt med tanke på att vi skriver vår uppsats på uppdrag av Höganäs kommun.

3.3.1 Tillämplighet

I Höganäs kommun hittade vi en yrkesgrupp som dels fick mycket kompetensutveckling och dels har en påfrestande arbetsmiljö. Socialsekreterarna kunde ge oss mycket och bitvis varierande information om vårt problemområde. Betydelsefullt för lämpligheten är också våra intervjupersoner fann problemområdet intressant. Intervjupersonerna måste tycka att ämnet berör dem för att vilja ge sina personliga synpunkter (Patel & Tebelius, 1987). De flesta av våra intervjupersoner uttryckte ett stort engagemang för vårt problemområde. Vi fick också ta del av många personliga åsikter och tankar. Vi anser att både intervjumetoden och den grupp vi valde för undersökningen har en hög grad av tillämplighet.

3.3.2 Rimlighet

Som forskare måste vi ställa oss frågan om den insamlade informationen stämmer med den verklighet vi vill fånga. När det gäller kvalitativ metod finns inga absoluta kriterier att pröva mot, men vi får istället på olika sätt visa graden av rimlighet i information och

tolkning. Detta sker om vi kan peka på att tolkningarna är tillämpliga i flera situationer och att de bygger på ett rikhaltigt material (Patel & Tebelius, 1987). När det gäller vårt insamlade material så gäller det bara för just den enhet vi har undersökt. Det faktum att vi gjorde intervjuer i en relativt rik kommun kan ha påverkat vårt resultat och eftersom vi endast intervjuade sex personer kunde vi inte generalisera våra svar. Materialet vi fick var informationsrikt och i intervjuerna återfanns oftast liknande svar, vilket gör informationen rimlig. En annan faktor som vi tror bidrar till rimligheten är att vi var pålästa om socialsekreterarnas situation när vi gjorde intervjuguiden och kunde på så sätt ställa de ”rätta” frågorna.

3.3.3 Trovärdighet

Forskaren måste kunna visa trovärdighet när det gäller informationsinsamlandet och senare vid tolkningen av materialet. Materialet får inte bygga på stereotypa uppfattningar och förutfattade meningar. En förutsättning för att få pålitliga fakta är att intervjupersonerna verkligen anger sina uppfattningar och erfarenheter. För att få detta krävs att intervjupersonerna är intresserade av forskarens problemområde men också att han/hon känner sig trygg i intervjusituationen. Det gäller att forskaren upprättar en förtroendefull relation till intervjupersonen och att platsen för intervjun är bekväm för den intervjuade. Hur informationen registrerats är också viktigt (Patel & Tebelius, 1987).

Repstad (1988) skriver att bearbetningen av data underlättas av att man uppmärksammar under vilka förutsättningar datan har samlats in. Det är viktigt att man som forskare ställer sig kritisk till sitt eget förfarande under intervjutillfället. I vårt fall kan det ha förekommit en forskningseffekt genom att vi är två unga kvinnliga studenter. En annan faktor som kan ha påverkat svaren vi fick under intervjuerna är sättet vi ställt frågorna på. Hur dessa båda faktorer kom att påverka svaren kan vi dock inte veta något om.

Resultatsammanställningen av intervjuerna skickades till våra intervjuade som kritiskt fick granska hur vi tolkat deras svar. Detta kan ha både en positiv och en negativ inverkan på trovärdigheten. Det positiva innebär att vi vet att vi förstått intervjupersonerna rätt, medan det negativa kan vara att intervjupersonerna bekräftar ett förskönat resultat. Tidigare i detta kapitel beskrev vi utförligt hur intervjuerna genomfördes. Det är viktigt att denna information om förfaringsättet finns med eftersom detta gör att läsaren själv får möjlighet att pröva, acceptera eller förkasta tolkningar (Patel & Tebelius, 1987).

3.3.4 Samvetsgrannhet

Noggrannhet och ärlighet är avgörande för forskningens kvalitet. I kvalitativa undersökningar har forskaren bara sitt eget kunnande och omdöme att lita till. Vi har genomgående varit noga med att förklara hur vi tänkt när vi gjort våra olika överväganden i undersökningsprocessen (Patel & Tebelius, 1987).

Patel och Tebelius (1987) menar att noggrannhet är särskilt viktigt i tolkningsfasen då denna fas är helt beroende av forskaren. Man måste vara noga med att hitta de teman i materialet som återkommer och pröva deras rimlighet gentemot olika perspektiv. Det är också viktigt att inte utelämna något på grund av att det inte passar in eller rent av är

motsägelsefullt. Forskaren måste kunna ge skäl för sina tolkningar, presentera olika resonemang och förklara varför han/hon dragit vissa slutsatser.

3.3.5 Applicerbarhet

Som tidigare nämnts valde vi att lägga till ett begrepp som Patton (1990) använder i sin bok "Qualitative Evaluation and research methods". Detta gäller användbarhet eller tillämpning. Han menar att man inte får glömma bort den praktiska validiteten, det vill säga hur forskningsresultatet används i praktiken. Det ultimata testet för en forskningsrapports trovärdighet är responsen från den undersökta gruppen. Vi gör vår uppsats på uppdrag av Höganäs kommun och strävar självklart efter att komma fram till slutsatser som ska komma dem till nytta.

4 Empiriskt resultat

Vårt empiriska resultat kommer att presenteras i tre avsnitt där vi inleder med en beskrivning av den undersökta verksamheten och intervjupersonerna, vidare följer intervjun med enhetschefen och till sist socialsekreterarnas intervjusvar i vilka hemterapeutens svar ingår. För att få en helhetsbild av den enhet vi undersökt har vi valt att varva fakta vi fått genom intervjuerna med personalens åsikter.

4.1 Verksamhetens och intervjupersonernas bakgrund

Individ och Familjeomsorgen i Höganäs kommun består av fyra enheter; *Barn- och Ungdomsgruppen*, där vi gjorde våra intervjuer. Här arbetar fjorton socialsekreterare och en hemterapeut. *Vuxengruppen*, som är lika stor som Barn- och Ungdomsgruppen, riktar sig till vuxna missbrukare samt de med psykiska problem. *Ekonomigruppen* är den enhet som bland annat har hand om socialbidragen. I och med en ny lagstiftning finns nu även enheten för *LSS/SoL*, stöd för handikappade i samhället. Den ger psykiskt/fysiskt handikappade rätt till hjälp av kommunen för att kunna leva ett så normalt liv som möjligt.

Socialsekreterarna som vi intervjuade har en socionomutbildning i botten och har sedan olika erfarenheter och kunskaper genom fortbildningar och tidigare jobb. Deras uppgifter är bland annat utredning och behandling av barn, ungdomar och familjer. Familjesamtal och enskilda samtal ingår som en viktig del i denna behandling. Hemterapeuten har en mentalskötarutbildning i botten och har sedan gått en utbildning i vuxnas missbruk. Hennes arbetsuppgifter består i att åka hem till familjer med problem och observera och även "utsätta" dem för vardagliga sysslor. Hon möter också familjer på Familjepunkten och deltar i familjesamtal. Intervjupersonerna har jobbat olika länge inom kommunen. Den som har jobbat kortast tid har bara varit där i fem veckor och den som har jobbat där längst har varit där i 18 år. Enhetschefen som vi intervjuade har en socionomutbildning i botten och har sedan gått vidareutbildning på vårdhögskolan. Hon har dessutom jobbat som socialsekreterare i sju år. Hennes arbetsuppgifter som enhetschef är att ha personalansvar, arbetsleda personalen och se vilka behov som finns hos personalen. Det ligger även inom hennes ansvarsområde att socialsekreterarna utför sitt jobb mår bra samt att de får det stöd de behöver. Hon har även ekonomiskt ansvar i form av att hålla budgeten. Hon företräder Barn- och Ungdomsgruppen inför politiker.

Fyra av de sex socialsekreterarna som vi intervjuade hade nyligen gått den längre familjeterapiutbildning i Göteborg som ges av GSI, Göteborgs Socialpsykologiska Institut. Kursen bygger på ett aktivt deltagande och introduktionskursen består av teoretiska föreläsningar som varvas med gruppövningar och rollspel med simulerad familj. Tyngdpunkten i fortsättningskursen ligger på direkthandledning och videoanalys av rollspel med simulerad familj. De två andra socialsekreterarna som inte har gått på GSI har båda gått/går en längre utbildning. En har gått en annan familjeutbildning inom kommunen och den andra går just nu och läser en steg 1 utbildning till psykoterapeut.

Arbetsbelastningen för personalen på Socialförvaltningen är stor. Trots denna belastning är det ingen på Familjepunkten eller Ungdomspunkten som har varit sjukskriven under den senaste tiden. På Stadshuset däremot fanns det ett antal som har varit sjukskriva under den senaste tiden. Det var många som fick ta stryk för en organisation som inte fungerade, men i nuläget ser det bättre ut. För två år sedan tillträdde den nuvarande enhetschefen och många menar att det skett en radikal förändring till det bättre sedan hon kom. Kompetensutvecklingen för personalen har ökat de senaste åren tack vare den nya enhetschefen. Hon är väldigt positiv till utveckling och eftersom socialsekreterarna på Ungdomspunkten och Familjepunkten i regel är väldigt intresserade av sitt arbete genomförs det mycket kompetensutvecklingsinsatser.

4.2 Intervju med enhetschefen för Barn- och ungdomsgruppen

Inledningsvis frågade vi enhetschefen om det finns något åtgärdsprogram för att förhindra långtidssjukskrivningar. Hon svarade att det inte finns något officiellt program men att det i så fall sitter i hennes ryggmärg. De har haft en del personalärenden som hon kallar det, där personal som inte trivts har omplacerats. Det finns möjlighet att prata med en psykolog. Hon menar att detta är en slags åtgärd för sjukskrivningar och att de kanske hade blivit sjukskrivna om ingen lyssnade på dem.

Fyra till femtusen kronor läggs på kompetensutveckling per person och år för personalen. Denna summa räcker inte till vad personalen och verksamheten egentligen vill, men kommunen har nu fått lite extra pengar eftersom de har så låga vårdkostnader. Kommunen har jobbat upp en bra vård, vilket leder till att institutionskostnaderna inte blir så höga. Enhetschefen har lagt fram ett förslag till politikerna om att man då kan få satsa på mer utbildning. Detta förslag har accepterats. Det finns dock inte alltid pengar så att alla kan gå de kurser de vill men man kan alltid diskutera det, säger enhetschefen. De längre kurserna väljs efter vad verksamheten behöver och den enskildes lämplighet att syssla med det. Det är viktigt när man går till politikerna och ber om mer pengar att det är något som verksamheten kommer att tjäna på. Någon personalpolicy för kompetensutveckling känner enhetschefen inte till, förutom hur mycket pengar som de har att röra sig med. Hur pengarna ska fördelas finns inga regler för.

När det gäller personalutbildningar kommer det enligt enhetschefen ett ständigt flöde av kursutbud, som hon sedan sorterar och presenterar på informationsträffarna. Där resonerar man om vilka kurser som kan vara lämpliga. Hon berättar att de kortare kurserna väljer hon när socialsekreterarna behöver få lite mer kunskap om ett specifikt

område. Då åker de ofta flera stycken och gör det till en social grej. De äter tillsammans och umgås. Höganäs kommun är med i kvalitetsprogrammet ”Jonathan” som anordnas av Kommunförbundet. Kurserna har som syfte att fördjupa kvalitetsarbete, skapa delaktighet och engagemang. Kurserna vill också uppmuntra till skapandet av en lärande organisation. Genom ”Jonathan” får de billiga erbjudanden på hel- och halvdagskurser.

Hon försöker annars att satsa på lite längre kurser och på sådan kompetens som behövs i verksamheten. Genom medarbetarsamtal tar enhetschefen reda på vilka kurser personalen vill gå. Dessa samtal har hon också för att få en relation med de anställda och för att få reda på saker som hon annars inte får höra. Hon tycker att man bör ha medarbetarsamtal minst en gång om året och sedan vid behov, till exempel om man märker att någon inte trivs eller börjar söka andra jobb. Samtalen är ungefär två timmar långa och det finns vissa punkter som följs. Enhetschefen sparar sina anteckningar från samtalen för att sedan kunna se vad som har gjorts till nästa samtal. Det är mycket framtidsplanering som görs, vad ska man satsa på och var det behövs stöd. Enhetschefen var mycket noga med att poängtera att lönesamtal inte blandas med medarbetarsamtal. Hon menar att det är synd att tala om pengar när man talar om utveckling.

Enhetschefen tror att socialsekreterarna är väldigt intresserade av kompetensutveckling och hon tycker att det har blivit lite bättre möjligheter att få kompetensutveckling under de senaste åren. Det värderas lite högre. Då hon själv har jobbat som socialsekreterare i många år så tror hon sig veta på ett ungefär vad socialsekreterarna behöver och vill. Hon tror även att kompetensutveckling är ett sätt att vara en mer attraktiv arbetsgivare vid rekrytering av ny personal. Eftersom det för tillfället är en väldigt god marknad för socionomer gäller det att kunna locka med något och då tror hon att en god syn på kompetensutveckling kan vara en attraktionsfaktor.

Vidare tror hon att kompetensutveckling och välbefinnande kan ha ett samband då alla känner att de får något av arbetsgivaren, när de får gå en längre utbildning. Det är alltid trevligt att bli uppskattad och bekräftad av sin arbetsgivare. Som anställd känner man sig mer värd och får energi att jobba, tror hon. Ökad kunskap som gör att man klarar sin arbetssituation bättre och att man får klarhet i att man arbetar olika i olika ärenden gör att man mår bättre.

Enhetschefen anser att utvärdering är viktigt men att tiden till det saknas. Hon anser att utvärdering är en sorts kompetensutveckling som man bör avsätta särskild tid för. Hon är noga med att poängtera att efter en utbildningsinsats ska personalen hinna använda den nya kunskapen de har inhämtat och se hur den passar in i verksamheten.

Enhetschefen försöker uppmuntra självstudier genom att personalen får en ”ledig” dag var fjortonde dag för att läsa arbetsrelaterad litteratur. Då personalen går kurser som kräver att man läser mycket litteratur tror hon att detta kan vara ett sätt att få kunskapen att sätta sig, istället för att läsa litteraturen slarvigt. Enhetschefen tror att arbetsgivaren har igen det, personalen tycker att det är generöst och de fördjupar sig i det de sysslar med.

Handledningen som socialsekreterarna får är en sorts kompetensutveckling, menar enhetschefen. Hon berättar att cheferna också får vara med vid handledningstillfällena men hon själv har valt att inte vara med. Hon tror att personalen kan prata friare och ge mer av sig själva om chefen inte är med. Personalen kanske blir rädd att det ska visas i lönekuvertet, säger hon.

4.3 Intervju med socialsekreterarna i Barn- och ungdomsgruppen

Vi har tematiserat socialsekreterarnas svar för att få en klarare struktur. Först kommer olika definitioner av arbetsrelaterad hälsa som vi fick av intervjupersonerna. Vidare följer sambanden mellan formell utbildning och hälsa som de gav uttryck för. Sedan kommer en redogörelse för det informella lärandets betydelse för god hälsa enligt intervjupersonerna. Till sist återfinns deras uppfattningar om det mest hälsofrämjande lärandet.

4.3.1 Socialsekreterarnas definition av god hälsa i arbetet

När vi frågade socialsekreterarna om vad de anser är viktigt för att må bra på jobbet, är nästan alla eniga om att det är arbetskamraterna som utgör den största trivsselfaktorn. Andra faktorer i arbetsmiljön som till exempel att ha samma grundsyn och kunna ha levande diskussioner bidrar också till välmående bland personalen. Det är viktigt att kunna skratta och ha roligt ihop. Flera av intervjupersonerna tar upp delaktighet och medbestämmande som betydelsefullt för att trivas på jobbet, att man själv får vara med och bestämma hur man ska arbeta och hur verksamheten ska utformas.

Andra saker som kom upp var att arbetsuppgifterna ska vara lagom utmanande, men inte svårare än att man klarar av dem. Man måste få så pass mycket utbildning och stimulans att man tycker att jobbet är spännande. En av dem menar att det alltid är roligt att få kompetensutveckling eftersom hon är genuint intresserad av sitt jobb. Vidare säger hon att de som väljer att inte gå utbildningar inte hänger med i utvecklingen, vilket bidrar till att de inte känner samma glädje för sitt arbete. Hon ser det också som ett godkännande från sin arbetsgivare att det satsas på personalen. En annan menar att om man inte har kompetensen att sköta sitt arbete så mår man inte bra. På grund av detta tycker han att kontinuerlig kompetensutveckling är viktigt. Samtliga instämmer att kompetensutveckling på något vis är betydelsefullt för att må bra på jobbet.

En genomgående känsla vi får av intervjuerna är att socialsekreterarna är oerhört intresserade och engagerade i sitt arbete. En uttrycker det i termerna att ”socialsekreterare vill ju väl om människor och arbetar inte i direkt pengasyfte”.

När vi bad socialsekreterarna att berätta vad hälsa är för dem fick vi en mängd olika svar. En beskriver det som att kunna gå till jobbet utan hjärtklappning och ångest. Hon menar även att hon mår bra av rutiner, att veta vad som ska göras. En annan tycker att god hälsa är att börja dagen utan stress. Han mår bra av att träffa arbetskamrater i lugn och ro. Att gruppen fungerar är viktigt för honom. Någon tycker att god hälsa är att känna glädje inför sin arbetsplats, att se fram emot att gå till jobbet och vara nöjd när man går hem. Ytterligare en annan menar att uppskattning från arbetsgivare och arbetskamrater för det arbete hon utför gör att hon mår bra.

4.3.2 Socialsekreterarnas tankar om formellt lärande och hälsa

4.3.2.1 Kortare utbildningsinsatser

De kortare kurserna som socialsekreterarna går är inte lika uppskattade som de som är längre. Flera menar att detta är för kort tid och att de hellre vill gå mer omfattande utbildningar som ger mer djupa och bestående kunskaper. Några menar att dessa korta kurser inte ger mycket mer än ett avbrott i vardagen. Kunskapen hinner inte sjunka in och man vet att extra mycket jobb ligger och väntar när man kommer tillbaka. Detta kan vara en stressfaktor istället för något positivt. En annan socialsekreterare är mer positiv och anser att hon får en liten kick av att åka på kurs och att det är ett tillfälle att komma från jobbet en stund.

4.3.2.2 Familjeterapiutbildningen

Socialsekreterarna fick välja mellan att gå Familjeterapiutbildningen i Göteborg (GSI) eller ha handledning. Då valde alla att gå kursen. En påpekar dock att det inte kändes rätt att behöva välja eftersom en kurs och handledning är två helt olika saker. Man behöver båda delarna menar hon. En annan anser att de offrade sin handledning men att det var värt det.

När det gäller förväntningar på kursen berättade tre av fyra socialsekreterare som gått på GSI att de blev väldigt glada när de fick veta att de skulle gå kursen. Samtliga som har gått på GSI har haft stor nytta av kursen i sitt arbete. De kan klara sina arbetsuppgifter bättre nu och känner att de hade fått ökad kunskap. Att få berätta om vad man lärt sig på en utbildning görs regelbundet så att alla får ta del av kunskapen. Socialsekreteraren som gick familjeutbildningen inom kommunen säger att hon var nyfiken på vad kursen kunde ge. Hon berättar sedan att hon inte kunde ha nytta av hela kursen men det var många bra bitar som hon kunde plocka.

Åsikterna om vad längre kurser ger var nästan enbart positiva. En menar att hon lärde sig nya saker som hon sedan kunde lära sina arbetskamrater. Hon säger att det förhoppningsvis blir som cirklar på vattnet. Detta får henne att må bra. En annan tycker att det gav mycket att öva samtal inför videokamera som de fått göra på kursen. Där såg man tydligt vad som var rätt och fel. Detta har gjort att samtalen nu går bättre i praktiken. En tredje känner att hon har växt i sin yrkesroll. Många är ense om att detta är ett sätt att hålla sig frisk och må bra. Det har dock inte gjorts någon formell utvärdering av kurserna.

En menar att det inte är lönt att tvinga folk att gå på kurser, då gagnar insatsen varken personalen eller arbetsgivaren.

4.3.3 Socialsekreterarnas tankar om informellt lärande och hälsa

Det informella lärandet innebar många olika lärsituationer för socialsekreterarna. Det var främst genom dessa som de kände att hälsan gynnades. Det som unikt för socialsekreterare är att de har handledning som en återkommande aktivitet i sitt arbete. Denna handledning var en stor källa till lärande och även avlastning och välbefinnande.

4.3.3.1 Handledning som en form av kompetensutveckling

Handledning är något som kommit upp under våra intervjuer med socialsekreterarna. Det visade sig att detta var väldigt uppskattat och värdefullt för våra intervjupersoner. Alla var överens om att det är ett moment som är ovärderligt i deras yrke.

En gång var tredje vecka kommer en extern handledare och samtalar med Familjepunkten och Ungdomspunkten tillsammans. Detta sker alltså i grupp, vilket de flesta enbart ser som positivt. En av socialsekreterarna menar att grupphandledning är en bättre form än enskild handledning i deras arbete. Han tycker dock att man ibland också behöver enskild handledning och om någon bad om det skulle han/hon troligtvis få det, tror han. En socialsekreterare beskriver handledningen som en chans att se saker på ett annat sätt. Hon menar att socialsekreterare använder sig själva som redskap i sitt arbete och då är handledningen klagörande, tycker hon. Om man har kört fast kan man få hjälp i sina ärenden. Oftast kör man fast i liknande situationer och då kan det vara en hjälp för många att ta upp problemet. Det är utvecklande med handledning, menar hon. En annan menar att alla säger vad de tycker på handledningen och att man får vägledning, stöd och råd. Om man tycker att något är jobbigt kan man ta upp det på handledningen och prata om det.

Handledningen är en hjälp att kunna få avlastning och lindra ångest över något som känns jobbigt eller tungt. Det är ju inte bara handledaren som pratar utan man hjälper även varandra i gruppen, menar en socialsekreterare. Gruppen får reflektera över problemen och sedan berättar handledaren hur man kan göra. Man måste själv ta ansvar för handledningen och delta aktivt för att den ska ge något, poängterar en intervjuperson. Han tycker att man är full av nya idéer när man kommer från handledningen. En av socialsekreterarna säger att man också kan ta upp konflikter inom arbetsgruppen, vilket annars kan knäcka en totalt, menar hon. Genom handledningen har de också arbetat fram en ny arbetsmetod som går ut på att de alltid är två socialsekreterare om ett ärende. Det är helt klart en sak som gör att man behåller hälsan, tycker hon. Man kan då avlasta varandra och komma med olika idéer. Det är bra om man tycker olika om saker, det är då det blir intressant. En av socialsekreterarna tycker att handledning och utbildning är nödvändiga faktorer i hans arbete. Båda skapar en positiv bild. Handledningen lättar okunskap, dämpar ångest och kan väcka många tankar. Han säger, liksom flera av hans arbetskamrater, att det är upp till en själv att utnyttja den kunskapen man får av handledningen.

Vi undrade sedan om de ansåg att handledningen var kompetensutveckling för dem. På denna fråga svarade alla tveklöst ja! De menar att de lär och utvecklas både av varandra

och av handledaren. nytt sätt med klienterna. De går också igenom ärende för ärende och berättar för varandra hur de behandlar det och vad de tänker göra i ärendet. De ger varandra goda råd i de olika ärendena. En socialsekreterare ser detta som en slags "minihandledning" och menar att detta är utvecklande i arbetet. Alla på Familjepunkten är överens om att dessa möten är viktiga för dem.

4.3.3.2 Personalmöten

En gång i veckan har Familjepunkten och Ungdomspunkten möte och då kommer enhetschefen och fördelar nya ärenden, så kallad ärendedragning. Socialsekreterarna har relativt stor frihet att själva välja sina ärenden utifrån intresseområde och kunnande. Enhetschefen går också igenom allmän information och personalen får ta upp om det hänt något akut i något ärende. Alla våra intervjupersoner deltar aktivt i dessa möten. En socialsekreterare menar att dessa möten är heliga för henne därför att man diskuterar olika ärenden och lär känna varandra bättre. Om någon har gått en utbildning får han/hon berätta om den på mötet. Hon anser att dessa möten ger henne väldigt mycket.

På Familjepunkten har man också ett internt personalmöte en gång i veckan. De vill i detta forum arbeta fram nya arbetsmetoder. Det ska mynna ut i att de börjar arbeta på ett

4.3.3.3 Kompetensutveckling genom självstudier

Fem av våra sex intervjupersoner läser arbetsrelaterad litteratur eller tidningar på sin fritid. Det är främst fackböcker, tidningar som SSR och Socionomen och TV-program som anknyter till deras arbete till exempel reportage i Uppdrag Granskning. Detta gör de av intresse för sitt arbete och sin yrkesroll, men också för att hänga med i utvecklingen inom olika områden och för att få nya infallsvinklar och tips på hur man kan arbeta. Socialsekreterarnas verkliga intresse för sitt yrke kommer fram här igen. De upplever det inte som betungande. En socialsekreterare valde att inte läsa arbetsrelaterad litteratur på sin fritid, med anledningen att då är hon fri.

Möjlighet att stanna hemma en dag var fjortonde dag för att läsa eller göra något annat jobbrelaterat uppskattas verkligen av personalen och en menar att de har en chef som förstår vikten av att må bra. En annan säger att detta är ett utmärkt sätt att hinna med att läsa lite mer än man hunnit annars.

4.3.3.4 Friheten att utföra sina arbetsuppgifter och dess komplexitet

På frågan om de tycker att de har stor frihet att utföra sina arbetsuppgifter är alla överens om att de har väldigt stor frihet. En anser dock att hon är begränsad av flera saker; lagar, arbetsgivare och budget men inom de ramarna anser hon sig ha väldigt stor frihet att göra vad hon tror var rätt. Det är bara fantasin som begränsar, säger hon. Flera menar att de har relativt stor frihet att själva välja sina ärenden. När ärendena fördelas av enhetschefen försöker hon att se till vilka kunskaper var och en har. De kan säga nej om det är ett ärende de absolut inte kan tänka sig, dock inte om alla är överhopade med jobb.

Två andra socialsekreterare tycker att de känner sig fria i sitt arbete genom att det inte är någon som kontrollerar vad de gör, att arbetsgivaren litar på att personalen gör sitt jobb. Vidare menar en av dem att personalen är ambitiösa människor och att det därför inte behövs någon kontroll. En socialsekreterare menar till och med att denna frihet i arbetet är en orsak till att han väljer att stanna på arbetsplatsen. Att kunna disponera över sin egen tid tycker han är viktigt och när han ställer upp och jobbar över känner han att arbetsgivaren ger honom positiv respons. Han anser dock att detta kunde synas i lönekuvertet.

Vi frågade socialsekreterarna om deras arbetsuppgifter var lagom svåra i relation till deras kunskaper. Samtliga anser att deras uppgifter är lagom svåra. En menar dock att för det mesta är uppgifterna nästan övermäktiga, men att det är ju det som gör att det blir stimulerande, att ingenting är det andra likt och att man utmanas hela tiden. Hon tycker att arbetsgruppen och även handledningen är viktig för att hon ska orka med. De andra håller med om att blir arbetsuppgifterna för svåra så finns alltid arbetskamrater att diskutera och lösa problem med. En annan socialsekreterare anser att det är väldig variation i arbetsuppgifterna, ibland är det riktigt svårt och ibland lite lättare. En tredje säger att de i stor utsträckning får välja ärenden och att arbetsuppgifterna på så sätt anpassas till vad man kan.

4.3.3.5 Lärande genom kollegor och klienter

På frågan om de lär i sitt dagliga arbete svarar alla att det är ett ständigt lärande i vardagen. De flesta menar att de lär sig mest av sina arbetskamrater. Genom att alla har olika personligheter så hjälper man varandra att komma fram till lösningar på problem, menar en. Klienterna är också mycket viktiga ur lärandesynpunkt. En socialsekreterare anser att det är klienterna som gör jobbet intressant och att hon genom dem får nya insikter och klarheter. Flera andra håller med och säger att det är familjerna (klienterna) som ger dem erfarenheter och eftersom varje individ är unik blir det ett ständigt lärande.

4.3.4 Det mest hälsofrämjande lärandet enligt socialsekreterarna

Tillslut frågade vi socialsekreterarna vilket lärande de tycker är mest hälsofrämjande för dem i arbetet. De flesta svarar att alla lärsituationer hörde samman och att de inte kan plocka ut en specifik. De anser att de behöver båda formerna, det vill säga formellt lärande och informellt lärande.

En socialsekreterare menar att hennes magisterutbildning varit viktigast i avseende till hennes hälsa. Att utbilda sig och jobba växelvis har varit bra för henne. Hon menar vidare att processen i gruppen, det vill säga handledning och att man jobbar två och två med ärenden, också är väldigt hälsofrämjande. Kollegor tar över när man inte klarar av ett ärende.

5 Diskussion

Vad gäller uppdelningen av kompetensutveckling i formellt och informellt lärande som vi utgick ifrån i den empiriska undersökningen visade det sig att det informella lärandet övervägde när socialsekreterarna beskrev vad som bidrog till deras hälsa. Deras erfarenhet av informellt lärande inkluderade lärande genom personalmöten,

handledningen, arbetsuppgifter, kollegor, klienter. För att kunna tillgodogöra sig det informella lärandet, det erfarenhetsbaserade lärandet så krävs det att individen även har tagit del av planerade utbildningsinsatser, formellt lärande. Detta för att vi tolkar information och erfarenheter genom tidigare erfarenheter (Ellström, 1996, Boud & Garrick, 1999). Socialsekreterarna i vår undersökning menade att de inte kunde skilja ut någon lärandeform som var viktigare än den andra utan att de två tillsammans utgjorde den bästa formen av lärande. På så sätt menar vi att teorin om att det formella och informella lärandet är beroende av varandra för att uppnå mesta möjliga lärande stämmer för våra socialsekreterare. Även om socialsekreterarna tyckte att det informella lärandet gav dem mest i fråga om hälsa så krävs det också att de i grunden har fått formell utbildning.

Vi har valt att inte dela upp analysen efter kriterierna formellt och informellt lärande. Vår diskussion är istället uppdelad i två avsnitt där vi börjar med att mer generellt diskutera kopplingar mellan arbetsförhållanden som kan innebära lärande och hur det kan bidra till ökat välbefinnande hos socialsekreterarna. Vi går sedan mer specifikt in på hur man lär i socialt arbete och vad det har för konsekvenser för socialsekreterarnas hälsa. Då vår litteraturgenomgång till viss del bestod av beskrivningar av andra undersökningar inom vårt problemområde blir analysen i de avsnitten mer en jämförelse med dessa tidigare undersökningar. Vi anser dock att detta kommer leda oss fram till svar på de båda frågor vi ställde i inledningen; vilka former av lärande som bidrar till god psykisk hälsa och på vilka sätt lärandet bidrar till god psykisk hälsa. Vi kommer därmed att uppnå vårt syfte med undersökningen, vilket var att analysera socialsekreterarnas erfarenheter av lärande i relation till god psykisk hälsa i Höganäs kommun.

5.1 Arbetsförhållanden som gynnar god hälsa

5.1.1 Arbetslivskvalitet

Arbetslivskvalitet betyder i dag både kvalitet i den fysiska miljön men även i de psykiska och sociala miljöerna. God psykisk arbetsmiljö betyder bland annat att individen har möjlighet att utvecklas både personligen och i sin yrkesroll. Man ska ha rätt att påverka den miljö man jobbar i och arbetsuppgifter ska anpassas till ens förutsättningar. Detta står stadgat i arbetsmiljölagen (Arbetsmiljölagen, 2000).

Genom att utveckla kompetens inom sitt arbetsområde skapar man en stabil yrkesroll. Detta är viktigt för att man ska känna sig trygg och säker i det arbete man utför (Eppler & Nelander, 1981). I rollen som socialsekreterare är det kanske extra viktigt att ha en stabil yrkesroll då det är lätt att blanda in sin privata situation i sina klientärenden. Yrkeskunnandet är ju ofta intimt förknippat med personens identitet.Handledningen som socialsekreterarna får hjälper till att stärka denna yrkesroll (se rubriken "Handledning" nedan). Våra socialsekreterare menar att även formell utbildning gör att de växer i sin yrkesroll. Känslan av okunnighet inför en arbetsuppgift gör att de blir motiverade att utveckla sin kompetens inom det området. Genom att känna att de har rätt verktyg att hjälpa sina klienter känner de också en glädje i arbetet. På det sättet kan kompetensutveckling här leda till mer välbefinnande hos individen.

5.1.2 Handlingsutrymme

För att främja lärande, hälsa och personlig utveckling krävs att arbetsplatsen erbjuder en hög grad av handlingsutrymme menar Ellström (1996). Med detta menar han att individerna måste känna att de kan påverka sin arbetssituation. Detta kan kopplas till människans behov av självständighet som Maslow talar om. Behovet av självständighet kan bli tillfredsställt genom ny kunskap, då ökad kunskap ofta följs av en ökad känsla av att ha kontroll över situationen (Thylefors & Stenman, 1997). Efter att ha gått exempelvis familjeterapikursen på GSI kände de flesta socialsekreterarna att de kunde behandla sina klienter på ett bättre sätt och kände på så vis att de kunde kontrollera arbetssituationen bättre. De menar att det är genom att ha kompetensen som krävs för att klara sina arbetsuppgifter som gör att man kan må bra på jobbet och känna att man har kontroll.

Socialsekreterarna i vår undersökning menar att delaktighet och medbestämmande är betydelsefullt för dem för att må bra på jobbet. De känner att det är viktigt att de får vara med och bestämma hur verksamheten ska utformas. Ett exempel på hur detta kommer till uttryck är att de en gång i veckan diskuterar utveckling av nya arbetsmetoder för hur man kan börja arbeta på nya sätt med klienter. En organisation som arbetar med mänskliga relationer ska enligt Wallenberg (1996) genomsyras av ett flexibelt och lärande klimat där personalen engageras och själva får utforma praktiska lösningar. Vi tycker att enhetschefen för Barn- och ungdomsgruppen bidrar starkt till detta engagemang. Hon anser att kompetensutveckling är viktigt för personalen och de tillåts att vara med och utveckla nya arbetssätt.

Ytterligare exempel på viss frihet i arbetet är att socialsekreterarna har relativt stor frihet att välja sina ärenden utifrån intresseområde och kunskap. En annan del i handlingsutrymmet kan vara att man får disponera över sin egen tid på arbetet. Flera socialsekreterare menar att de har stor frihet att disponera sin tid och arbetsgivaren litar på att de gör sitt jobb. Detta är betydelsefullt för trivseln på jobbet.

Handlingsutrymmet inkluderar också friheten att utföra sina arbetsuppgifter. Socialsekreterarna anser att de här har stor frihet med vissa undantag för lagar och regler och en budget som måste hållas. Autonomi i arbetet är viktig för att individen ska få en god arbetslivskvalitet och det är även en förutsättning för lärande på arbetsplatsen (Eppler & Nelander, 1981, Thylefors & Stenman, 1997). Efter en utbildningsinsats är det också viktigt att det finns utrymme att använda sina nyvunna kunskaper. Det bör finnas en överensstämmelse mellan individens kompetensbehov och organisationens behov för att individen sedan ska kunna använda sina kunskaper i verksamheten. Detta är något enhetschefen i vår undersökning är noga med. I detta sammanhang är det också viktigt att utbildningssituationen och den verklighet där kunskapen ska tillämpas liknar varandra. I den längre familjeterapiutbildningen som nästan alla socialsekreterarna medverkade i byggde mycket på samtal med simulerade familjer och videoinspelningar. Detta gjorde att socialsekreterarna lätt kunde få nytta av sin nya kunskap efter utbildningen. Flera menade att deras arbete med klienterna blivit bättre efter utbildningen och att de fått mer arbetsmotivation. För att alla ska få ta del av kunskaperna får den som har gått utbildningen berätta om sina erfarenheter för sina

kollegor på måndagsmötet. På detta sätt menar flera socialsekreterare att de känner sig betydelsefulla i verksamheten.

5.1.3 Arbetsuppgifternas karaktär

Arbetsuppgifternas svårhetsgrad är viktig när det gäller att skapa en lärande arbetsplats (Ellström, 1996). Socialsekreterarna tycker att deras arbetsuppgifter är lagom svåra för deras kunnande. Ibland kan de bli på gränsen till övermäktiga men det är det som gör jobbet stimulerande. Det är just här som de bästa förutsättningarna ges för ett kvalificerat lärande menar Ellström. Det är en balansgång mellan alltför svåra arbetsuppgifter som innebär stress och arbetsuppgifter som utmanar och motiverar till lärande. Det är viktigt för människovärdet i vår västerländska kultur att vara framgångsrik i vårt arbete. Vi vill känna att vi klarar av att uppnå de uppställda målen och även se att våra förmågor och prestationer uppskattas och respekteras av omgivningen. En lyckad utbildningsinsats bidrar till att man presterar bättre i sitt arbete, vilket då leder till psykiskt välbefinnande och en känsla av stolthet.

Enhetschefen i vår undersökning ser ett samband mellan att få gå utbildningar och att känna sig sedd och uppskattad av arbetsgivaren. Detta bekräftar en av socialsekreterarna som menar att det känns som ett godkännande från chefen att hon vill satsa på personalen. Enligt Maslows behovshierarki uppfylls här behovet av att vara någon. Ökad kunskap gör att man klarar sina arbetsuppgifter bättre. Utbildningen bidrar i detta fall till att behovet av att prestera och vara duktig i sitt arbete blev tillfredsställt (Thylefors & Stenman, 1997).

Att arbetsuppgifterna ska vara anpassade till individens kunnande har enhetschefen tagit fasta på i ”ärendedragningen”, alltså när nya ärenden och klienter ska fördelas mellan socialsekreterarna. Socialsekreterarna tycker även att arbetsuppgifterna är omväxlande i svårighetsgrad och att man ständigt utmanas. De försöker att vara två om varje ärende så att man kan avlasta varandra när det blir för svårt. Denna metod används för att undvika stress och utbrändhet.

5.2 Kompetensutveckling och hälsa i socialt arbete

I detta avsnitt kommer vi att med utgångspunkt i en rapport om socialsekreterare och deras kunskapsbildning gjord av Tydén, Josefsson och Messing (2000) analysera vår undersökning och försöka se hur denna kunskapsbildning kan bidra till bättre hälsa för socialsekreterarna. Vi har delat upp avsnittet utifrån de områden där socialsekreterarna får ny kunskap.

5.2.1 Kollegorna

Inom kommunal verksamhet är det viktigt att organisationen tillåter grupparbete och kontakter mellan kollegor då kunskap och förståelse ständigt utbyts personalen emellan. (Wallenberg, 1996). Kunskap och förståelse utbyts ständigt personalen emellan. I socialt arbete som betyder ständiga relationer med klienter är det nödvändigt att få diskutera och bolla idéer och tankar med sina kollegor. Socialsekreterarna i vår undersökning anser att kontakten med kollegorna är en av de viktigaste trivsselfaktorerna på arbetet. Här får de en känsla av samhörighet som är ett av de behov som Maslow

nämner som livsviktigt. Man tillhör en grupp och kan både ge och få kunskap genom denna. Personalmötena är ett bra tillfälle då socialsekreterarna lär känna varandra bättre och berättar om vad de gör i de olika ärendena. Barn- och ungdomsgruppen har flera forum både formella som till exempel personalmöten och handledning men även informella som under lunchen eller fikapausen, där de sitter ner och diskuterar och på det sättet utbyter erfarenheter. Att främja sådana tillfällen till möten kan vara en starkt bidragande faktor till hälsa på arbetsplatsen, anser vi.

5.2.2 Klienterna

Enligt rapporten om socialsekreterarna och kunskapsbildning utgör klienterna en stor del av arbetsmotivationen (Tydén, Josefsson, Messing, 2000). Det har vi också sett mycket tydligt hos socialsekreterarna som vi intervjuade. De är en stor källa till kunskap och ger många nya insikter eftersom varje klient är unik. När socialsekreterarna får positiv feedback från en klient känner de inspiration och arbetsglädje. Människor har ett behov av att känna att de klarar av att uppnå sina mål och även att ens förmågor och prestationer uppskattas, menar Maslow. Här blir behovet tillfredsställt genom klienternas feedback (Thylefors & Stenman, 1997).

5.2.3 Självstudier

Vår uppfattning om socialsekreterarna i vår undersökning var att de var väldigt intresserade och engagerade i sitt jobb. Detta visar sig exempelvis genom att de flesta gärna läser arbetsrelaterad litteratur på fritiden. Tydén, Josefsson och Messing (2000) menar att det är viktigt att gå till kunskapskällor som ser ens arbete utifrån. På detta sätt kan man få den senaste forskningen vad gäller till exempel nya behandlingsmetoder. Men det är upp till varje individ att söka upp denna kunskap och ta den till sig eftersom det oftast inte är ett krav från arbetsledningen. Flera av våra socialsekreterare tar till vara på denna källa till kunskap och menar att det gäller att hänga med i utvecklingen och nya metoder för att trivas med arbetet. Att enhetschefen ger de anställda en ”ledig” dag var fjortonde dag för att ägna sig åt självstudier visar på en medvetenhet hos chefen för lärandets betydelse. Socialsekreterarna ser detta som något mycket positivt.

5.2.4 Handledning

Handledning betyder väldigt mycket för socialsekreterarna. Alla inklusive enhetschefen menar att handledningen är en sorts kompetensutveckling för dem. Petersson och Vahlne (1991) tydliggör i sin definition av handledning att det är ett möte som innebär en pedagogisk process. Detta har framgått väldigt tydligt hos våra socialsekreterare att de ser handledningen just som ett sorts lärande. De menar att handledning och utbildning hör ihop och de skapar en positiv bild av arbetet.

Enligt Tydén, Josefsson och Messing (2000) och Petersson & Vahlne (1997) hjälper handledningen till att integrera den personliga erfarenheten med yrkesrollen. Att få kunskap genom den egna livserfarenheten, genom att tolka andras problem genom sin egen erfarenhet, kan vara väldigt bra och i många fall hjälpa klienten då han/hon känner att socialsekreteraren verkligen förstår. Men det är också den sortens lärande som ibland kan vara direkt skadlig för hälsan. Det är väldigt lätt att ge för mycket av sitt privata jag

i en jobbrelation. Det kan i värsta fall leda till utbrändhet och sjukskrivning. Det är här socialsekreterarnas handledning kommer in som en hjälp för att dämpa ångest när ett ärende kommer för nära ens personliga erfarenheter. Socialsekreterarna i vår undersökning säger att handledningen är avlastande, ångestdämpande och klargörande. Petersson och Vahlne (1997) menar att det är handledarens uppgift att hjälpa de handledda att få bort störande tankar som gör att de inte kan gå vidare i sitt arbete. På så sätt bidrar handledaren till mesta möjliga lärande för de handledda.

Ellström (1996) utvecklar resonemanget och skriver att reflektion är helt nödvändig för ett kvalificerat lärande. För socialsekreterarna är reflektionen, genom handledningen, en planerad aktivitet för lärande och de får nya insikter om sina ärenden. I handledningen ifrågasätter man och reflekterar över varför man har gjort på ett visst sätt i ett ärende. De får kritiskt granska vad de gjort i det dagliga arbetet och får respons från både kollegor och handledare. Konsekvensen av detta blir att socialsekreterarna känner sig säkrare på hur de ska hjälpa sina klienter och säkrar kvaliteten i sitt yrke, vilket bidrar till ökad arbetsglädje.

Socialsekreterarna i vår undersökning får grupphandledning vilket medför en del fördelar. Ett syfte med grupphandledning är att stärka banden mellan personalen. Genom att känna varandra bättre kan de sedan arbeta bättre ihop och dra nytta av varandras kunskaper. Handledningen är ett forum där personalen kan dela med sig av sina erfarenheter och få tips och råd av varandra (Petersson & Vahlne, 1997). Socialsekreterarna i vår undersökning tycker att de är fulla av nya idéer när de lämnar handledningen och de känner oftast att den har varit givande. Detta menar Petersson och Vahlne är kännetecknande för en bra handledning. Den ska bidra till att locka fram kreativitet och resurser hos de handledda och leda till att de känner sig stimulerade att utvecklas.

Socialsekreterarna menade även att de ofta har problem i liknande situationer och då kan få mycket hjälp av sina kollegor om man tar upp det till diskussion. Det är viktigt att alla deltar aktivt i diskussionerna för att på så sätt kunna se problemen ur andra synvinklar. Socialsekreterarna har utvecklat nya arbetsmetoder genom diskussioner i handledningen, vilket har bidragit till att deras arbete underlättats något och de känner sig mindre pressade. Handledningen bidrar till att de utvecklas både yrkesmässigt och personligen. Men våra intervjupersoner betonar att det är upp till en själv att utnyttja den kunskapen man får av handledningen.

Frågan om chefen ska vara med i handledningen är en viktig fråga att ta ställning till menar Wahlström (1996). Chefen i vår undersökning har valt att inte vara med då hon tror att det kan hämma socialsekreterarna. Hon menar att det är viktigt att socialsekreterarna får prata obehindrat under handledningen så att de får ut det mesta från den. Vi menar att detta är ett sunt beslut då handledningen kan leda till många lärandetillfällen om alla vågar dela med sig av sina erfarenheter, även de som framstår som misslyckanden för den handledde. Ett ”lyckat” handledningstillfälle bidrar också i stor utsträckning till socialsekreterarnas välbefinnande och psykiska hälsa. Detta är just det argument som Wahlström (1996) använder för att chefen inte ska vara närvarande under handledningen.

5.2.5 Avslutande reflektion

Det har varit svårt att ställa sig kritisk mot det resultat som vi fått fram av undersökningen. Höganäs kommun kan framstå som en idealkommun när det gäller kompetensutveckling och hälsa. Det finns flera faktorer som man kan peka på som bidragande till detta positiva resultat. För det första är Höganäs kommun en rik kommun som lägger fyra till femtusen kronor på kompetensutveckling per år och anställd. Dessutom har Barn- och Ungdomsgruppen en chef som förstår värdet av kompetensutveckling. Men utifrån våra svar har det ändå varit det informella lärandet som har gett socialsekreterarna mest i form av välbefinnande. Ur den synvinkeln har pengar inte mycket med den goda hälsan att göra.

Syftet med vår uppsats var att i Höganäs kommun analysera socialsekreterarnas erfarenheter av lärande i relation till god psykisk hälsa.

Vi har genom analysen av vårt material och de teorier vi valt kommit fram till att för socialsekreterarna i Barn- och ungdomsgruppen i Höganäs kommun betyder lärande mycket för den psykiska hälsan på arbetet. De former av lärande som påverkar hälsan är många och de bidrar med välbefinnande på olika sätt. Vi har även upplevt att det finns många andra faktorer som bidrar till god hälsa på jobbet. Exempel på sådant är relationen till kollegor och till chefen, liknande grundsyn, kunna ha levande diskussioner, delaktighet och medbestämmande. Vi har också sett att många av dessa faktorer på olika sätt hör ihop med lärande.

Kommunikationen och samspelet med kollegor och klienter var de former av lärande som bidrog mest välmående och kunskap. Socialsekreterarna menar att dessa faktorer påverkar deras hälsa i positiv riktning. De flesta av våra intervjupersoner höll med om att formell utbildning låg som en grund till andra lärande former. Att ha kunskaper om sitt arbete bidrog till en stark yrkesroll och självförtroende och en vilja att ta sig an svårare arbetsuppgifter som i sin tur ledde till ökad kompetens. Tillslut var handledningen en de viktigaste verktygen för att tillgodogöra sig kunskap och även att orka med tunga ärenden.

Vi anser att Barn- och ungdomsgruppen i Höganäs kommun har visat på att lärande kan vara så mycket mer än bara formell utbildning och att lärandet i vardagen faktiskt bidrar till bättre hälsa för de anställda. När det gäller förbättringar i kommunen menar vi att det är viktigt att ha många forum som samlar socialsekreterarna till diskussion kring ärendena och arbetet i allmänhet. Barn- och ungdomsgruppen har flera sådana forum och kan föregå med gott exempel till resten av kommunen.

När det gäller fortsatt forskning tycker vi att det hade varit intressant att undersöka vilka andra faktorer som spelar in när det gäller de anställdas goda hälsa. Exempel på detta hade kunnat vara ledarskap och arbetsmiljö.

Litteratur

- Adler, N., & Frössevi, B. (1996). *Identifikation av organisatorisk kompetens*. Arbetslivsinstitutet.
- Bell, J. (1995). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Billet, S. (1999). *Guided learning at work*. I Boud, D., & Garrick, J. (red.), *Understanding learning at work* (s.151-165). London: Routledge.
- Bylund, B. (1996). *Ohälsan kostar 60 miljarder*. Arbetskyddsstyrelsen nr. 5, nionde årgången.
- Dalin, Åke. (1997). *Den lärande organisationen: kompetensutveckling i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (1996). *Arbete och lärande – förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström, P-E. & Kock, H. (1993). *Kompetensutveckling i offentlig verksamhet*. Departementssamling 1 993:65. Forskningsöversikt utgiven av Arbetsgruppen för forskningsfrågor. Civildepartementet.
- Eppler, M., & Nelander, B. (1981). *Psykosocial arbetsmiljö i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Forslin, E. (1987). *Socialsekreterarnas behov av handledning*. Stockholm: Svenska kommunförbundet, Stockholm socialförvaltning.
- Granberg, O. (1996). *Lärande i organisationer*. Stockholm: Graphic Systems.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (1993). *Ethnography principles in practice*. London: Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn.
- Holme, I.M., & Solvang, B.K. (1997). *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Höglund, O. (2001). *Sveriges rikes lag*. Stockholm: Norstedts juridik AB.
- Janik, A. (1996). *Kunskapsbegreppet i praktisk filosofi*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Bokförlag Symposium.
- Lindberg, P., & Vingård, E. (2001). *De friska – en studie kring livs- och arbetsbetingelser som stödjer en positiv hälsoutveckling*. Stockholm: Karolinska institutet, enheten för personalskadeprevention.
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

- Menckel, E., & Österblom, L. (2000). *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen – om ledarskap, resurser och egen kraft*. Helsingborg: Arbetslivsinstitutet, AB boktryck.
- Nordhaug, O. (1985). *Effekter av personalopplaering*. Trondheim: Norsk voksenpedagogisk institutt.
- Patel, R., & Davidson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Patel, R., & Tebelius, U. (1987). *Grundbok i forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Petersson, Vahlne. (1997). *Handledning – ett vårdvetenskapligt verktyg*. Lund: Studentlitteratur.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Repstad, P. (1988). *Närhet och distans - kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Tydén, T., Josefsson, C. & Messing, J. (2000). *Socialsekreterare och kunskapsbildning (nr 2000-00-090)*. Stockholm: Dalarnas forskningsråd, Socialstyrelsen.
- Thylefors, I., & Stenman, F. (1997). *Det lärande lyftet*. Göteborg: Göteborgsregionens kommunalförbund.
- Wallenberg, J. (1996). *Arbetsplatsutveckling i kommunen*. Angered: Kommentus.
- Wahlström, G. O. (1996). *Handledning och samverkan i pedagogernas värld*. Stockholm: Runa Förlag.

Bilaga 1 - Intervjuguide

Intervju med enhetschef (semistrukturerad intervju)

Bakgrundsfakta

- Har ni något policydokument när det gäller kompetensutveckling?
(Vad säger det dokumentet?)
- Vilka fortbildningsinsatser har gjorts för socialsekreterarna i år?
(Varför just dessa insatser?)
- Har dessa insatser utvärderats på något sätt?
(Vilket resultat?)
- Hur har socialsekreterarnas inställning varit inför insatserna?
(Vad tror du att det kan bero på?)
- Hur mycket pengar läggs på utbildningsinsatser/kompetensutvecklingsinsatser per år inom socialförvaltningen i Höganäs kommun?
- Har ni något åtgärdsprogram för att förhindra långtidssjukskrivna? Vad går det ut på?
- Broschyr om Höganäs kommun?
- Vilken utbildning har du?
- Hur länge har du jobbat här?
- Vilka är dina arbetsuppgifter som enhetschef?
- Är det något du vill tillägga eller förtydliga?

Intervju med socialsekreterare (semistrukturerad)

Hälsa

- Vad tycker du är viktigt för att man ska må bra på jobbet?
(Av dessa saker du nu sagt, vilket är viktigast för dig?)
- Hur definierar du att du mår bra?
(Vi undrar om du möjligtvis tycker att utbildning gör att du mår bättre?)

Formellt lärande

- Har du gått någon fortbildning den senaste tiden?
(Kan du berätta om den?)
- Vad hade du för förväntningar?
(Hur tänkte du när du fick veta att du skulle gå kursen?)
- Hur var kursen?
(Vad innehöll den?)
- Vad gav den dig?
(Hur kände du dig efteråt?)
- Vad tycker du i allmänhet att dessa kurser ger dig?
(Varför tycker du så?)

Informellt lärande

- Tycker du att du lär i ditt dagliga arbete?
(Vad? Hur?)
- Är dina arbetsuppgifter lagom svåra i relation till ditt kunnande?
- Har du stor frihet att utföra dina arbetsuppgifter?
(Vilka befogenheter har du?)
- Använder ni er av handledning?
(Varför?)
(Hur går det till?)
(Hur ofta?)
(Vad ger det?)
- Ser du handledning som kompetensutveckling?
(Bidrar det till din utveckling?)
- Har ni regelbundna personalmöten?
(Vad diskuteras på dessa möten?)
(Deltar du aktivt i dessa?)
(Känner du att du får ut något av dem?)

(Vad? Varför?)

- Läser du jobbrelaterad litteratur/tidningar på din fritid? Varför, varför inte?
- Vilket lärande ser du som det viktigaste i relation till hälsa i arbetslivet?

Bakgrundsfrågor

- Vilken utbildning har du?
- Hur länge har du jobbat här?
- Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?

- Är det något du vill tillägga eller förtydliga?