



LUNDS UNIVERSITET
Samhällsvetenskapliga fakulteten

22.5.2018

Socialarbetarnas arbetsituation

En kvalitativ innehållsanalys av tidskriften

Socionomen.

Ana Gradinaru & Elina Svensson

Kandidatuppsats SOPA 63, VT 2018

Antal ord: 12 118

Handledare: Eva Palmblad

Abstract

Authors: Ana Gradinaru & Elina Svensson

Title: Socialarbetarnas arbetssituation – en kvalitativ innehållsanalys av tidskriften *Socionomen*.

Supervisor: Eva Palmblad

This study used qualitative content analysis to explore how social workers work situation is described in the magazine *Socionomen* between the years of 2014-2017. The purpose of this study was therefore to explore the causes, consequences and solutions presented within the magazine to understand social workers work situation within Sweden. The study also aimed to examine which categories of social workers if any was overrepresented in these descriptions. *Socionomen* was strategically chosen because it is a social welfare magazine published by the trade union Akademikerförbundet SSR with content that is aimed towards social workers active within the workforce. The findings of the content analysis were analyzed and discussed by using psychosocial work environment theories, motivational theory and the bureaucratic theory model. The results of our study showed that social workers work environment is characterized by large workloads, a high rate of staff turnover, ill health, absence from work and high levels of stress. The groups that were often deemed to be most vulnerable to these conditions were newly graduated social workers and social workers working with children and their families. The causes of this heavily stressed work situation for social workers was often tied to broader organizational changes and the real threat of violence faced by social workers in the workplace.

Keywords: Social workers, work situation, workload, stress, threats and violence

Förord

Under tre månaders tid har vi fått möjlighet att fördjupa oss i ett ämne som vi har insett har en stor relevans för vårt kommande yrkesliv som socionomer, nämligen socialarbetarnas arbetssituation. Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Eva Palmblad som har hjälpt och stöttat under processens gång. Den tydliga strukturen och de utsatta deadlines har underlättat arbetets genomförande. Vi vill även tacka varandra som uppsatspartners för tålamod, gott humör och ömsesidig kärlek för kaffe och fika.

Lund 2018-05-17

Innehållsförteckning

Abstract	1
Förord	2
Problemformulering	4
<i>Syfte</i>	5
<i>Frågeställningar</i>	5
Kunskapsläge	6
<i>Sökning av tidigare forskning</i>	6
<i>Begreppsanvändning</i>	6
<i>Ett nytt sätt att organisera</i>	6
<i>Arbetsituation</i>	7
<i>Hot och våld på arbetsplatsen</i>	9
<i>Socionomens yrkesroll</i>	10
<i>Medias framställan och påverkan</i>	11
Teori	11
<i>Ett nytt sätt att organisera – den byråkratiska idealmodellen</i>	12
<i>Psykosocial arbetsmiljö – två teoretiska modeller</i>	12
<i>Motivationsteori</i>	14
<i>Exit, voice and loyalty – strategier för att hantera arbetsförhållandena</i>	15
Metod	15
<i>Val av metod</i>	15
<i>Metodens begränsningar och förtjänster</i>	16
<i>Arbetsfördelning</i>	17
Urval	18
Empiri	18
Bearbetning, kodning och analys	19
Undersökningens tillförlitlighet	20
<i>Två kriterier för bedömningen av tillförlitlighet</i>	20
<i>Medieprodukters tillförlitlighet</i>	21
Etiska överväganden	21
Resultat och analys	22
<i>Ökade krav och otillräckliga resurser</i>	23
<i>Arbetsituationen under flyktingkrisen år 2015</i>	24
<i>Förutsättningar för en god arbetsmiljö</i>	25
<i>Minst erfarna – den mest utsatta gruppen</i>	27
<i>Behov av specialistkompetens</i>	29
<i>Hot och våld – “En del av jobbet”</i>	30
<i>Stor arbetsbörda medför stress</i>	32
<i>Identitet och den mediala påverkan</i>	33
Avslutande diskussion	35
Referenser	38
Artikelreferenser	41

Problemformulering

Forskning visar att förändringar inom välfärdssektorn i Sverige, där rationalisering och decentraliseringen är ett försök att kostnadseffektivisera arbetet, förväntas uppnå samma resultat med mindre resurser (Astvik & Melin 2013, s. 61-63). Otillräckliga resurser och hög arbetsbelastning resulterar i att socialsekreterarna upplever att de inte kan utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt och arbetsrelaterad stress är ett vanligt faktum. Otillräckliga resurser leder ofta till en ohanterlig arbetssituation vilket orsakar att många lämnar sitt yrke inom socialtjänsten. (ibid.) En annan undersökning som presenteras av Wihlborg (2016), visar att 83 % av socialsekreterare slutar inom myndighetsutövande arbeten på grund av för hög arbetsbelastning. Undersökningen visar även att socialarbetare är oroliga för sig själva och för sina kollegor på grund av den upplevda stressen och den dåliga arbetsmiljön på arbetsplatsen. Kullberg (2011, s. 49) undersöker närmare i sin avhandling orsakerna till varför socionomer väljer att sluta inom socialtjänsten eller myndighetsutövning. Ett skäl till att man valde att lämna var att andra arbeten sågs som mer attraktiva, att det fanns ett missnöje med de resurser som erbjuds samt den ansträngda arbetssituationen (ibid.).

I en granskning av socialsekreterares arbetssituation genomförd av Arbetsmiljöverket (2016) visades det att en av fyra socialsekreterare led av psykisk ohälsa i form av sömnbesvär, oro och ångest. Arbetsmiljöverket menar att det är ett resultat av obalansen som finns mellan krav och resurser som socialsekreterarna ställs inför. Detta bekräftas även i en studie av Perlinski (2010, s. 32-40) som menar att en sådan obalans påverkar socialarbetarnas hälsa och kvaliteten i arbetet.

Ovan nämnd rapport av Arbetsmiljöverket (2016) visade även att det finns brister i introduktionen för nytexaminerade socialsekreterare som tar på sig för tunga ärenden för snabbt och inte får den förberedelsen som de behöver. I rapporten uppmärksammades också att socialsekreterare saknar förberedelse i hantering av hotfulla och våldsamma situationer på arbetsplatsen. Att hot och våld är ett problem lyfts även i Akademikerförbundets undersökning från år 2017, där resultaten visade att var fjärde socialsekreterare inom socialtjänsten ansåg att hot och våld i arbetet ökat de senaste tre åren. De nämnda rapporterna visar att den tunga arbetsbelastningen har lett till hög personalomsättning, hög frånvaro och sjukskrivningar. En annan aspekt som påverkar socialarbetarna är hur media framställer socialt arbete (Lundström & Andersson 2004, s. 2-18). I studien av Lundström och Andersson

(2004) beskrivs att socialarbetarna i media framställs som oprofessionella eller flummiga samtidigt som socialarbetarna beskrivs ingripa för kraftfullt i vissa situationer. Författarna menar att media ger en förenklad bild av socialarbetarnas arbete vilket även socialarbetarna bekräftar i studien. Bilden som medier skapar upprätthåller en viss uppfattning om socialarbetare och deras arbete.

Med bakgrund av den forskning och rapporter som vi presenterar ovan tyder det på att socionomerna präglas av en belastad arbetssituation där flera aspekter har betydelse så som otillräckliga resurser, hot och våld, stress och en negativ bild från media. Vi anser att det är många aspekter som påverkar socialarbetarnas arbetssituation och för att kunna förstå problemet på en djupare nivå behövs problemet undersökas. Vi vill därför få en fördjupad förståelse för socialarbetarnas arbetssituation med hjälp av beskrivningar från yrkesverksamma och andra insatta personer som har kunskap om ämnet. Detta kommer vi göra genom att studera och analysera den fackliga tidskriften *Socionomen* om hur socialarbetares arbetssituation gestaltas. Tidskriften *Socionomen* är en oberoende tidskrift för kvalificerat socialt arbete och psykoterapi (Socionomen.nu, 2018). En mer ingående presentation om tidskriften kommer att finnas under rubriken *Empiri*. Vi kommer att analysera det resultat vi kommer att få med hjälp av teorier och teoretiska begrepp. Dessa är Max Webers teori om den byråkratiska idealtypen, två teoretiska modeller om den psykosociala arbetsmiljön, motivationsteori och Hirschmans teori om strategier för att hantera arbetsförhållanden. Diskussionen kring socialarbetares arbetssituation präglas idag av beskrivningar av hög arbetsbelastning, hög personalomsättning och stress. Då vi som kommande socionomer så småningom kommer att börja vårt yrkesliv och riskerar att möta arbetssituationen som beskrivs, anser vi det vara intressant och relevant att studera.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur socialarbetares arbetssituation framställs i tidskriften *Socionomen* under perioden 2014-2017.

Frågeställningar

- Vilka bakomliggande orsaker beskrivs till socialarbetarnas arbetssituation?
- Vilka konsekvenser av arbetssituationen beskrivs?
- Vilka förslag till lösningar på arbetssituationen ges?

- Vilka kategorier av socialarbetare nämns i samband med beskrivningen av arbetssituationen?

Kunskapsläge

Sökning av tidigare forskning

För att söka information kring tidigare forskningar har vi använt oss av databaserna Lubsearch, Libris och Avhandlingar.se. Sökord som använts har varit socionomers arbetssituation, medias påverkan, media och socialt arbete, media influence, client violence, social workers and media, stress in social service och new public management. I detta avsnitt kommer tidigare forskning att presenteras om socialtjänstens förändringar på en organisatorisk nivå, om socialarbetarnas arbetssituation, om hot och våld på arbetsplatsen, om socionomernas yrkesroll och om medias framställan av socialarbetarnas arbetssituation.

Begreppsanvändning

I vår studie kommer begreppen socialarbetare, socialsekreterare och socionomer att innefatta samma betydelse. Eftersom den tidigare forskning, studier och artiklar benämner alla tre begreppen kopplat till yrkesverksamma inom fältet har vi valt att benämna kategorierna på samma sätt som författarna gör.

Ett nytt sätt att organisera

Perlinski (2010, s. 31-40) beskriver att Individ- och familjeomsorg i Sverige idag är dominerat av problembaserad specialisering som organisationsform. Sedan 1980-talet fram till nutid har Individ- och familjeomsorg gått från ett integrerat och generell arbetsätt till en organisation som bedrivs med hjälp av specialiserade arbetsgrupper (Perlinski 2010, s. 31-40). Den specialiserade organisationsformen kännetecknas av att verksamheten är lagstyrd och domineras av myndighetsutövning. Delegationen som socialarbetare får är mycket begränsad och detaljerad vilket försvårar klientarbetet. Den professionella kompetensen som socialarbetare har, har hamnat i skuggan av det myndighetsperspektiv som organisationen bygger på. (ibid.)

Härenstam (2005, s. 262) menar att det nya sättet att organisera verksamheter inte enbart påverkar personalen på arbetsplatsen utan också personers privata sfär. Hon menar att

individualiseringen har suddat ut linjen mellan arbete och fritid och att den ökade arbetsbelastningen leder till en ökad sjukfrånvaro. Granskningen av socialsekreterares arbetsmiljö genomförd av Arbetsmiljöverket (2016) visade att det år 2016 var en av fyra socialsekreterare som led av psykisk ohälsa som till exempel sömnbesvär, oro och ångest. Arbetsmiljöverket påpekar att det är ett resultat av obalansen som finns mellan krav och resurser som socialsekreterarna ställs inför. Obalansen förklarar varför ett så stort antal socialsekreterare sjukskriver sig eller byter jobb. Granskningen synliggjorde brister i arbetsgivarens förebyggande arbete mot hög personalomsättning och hög sjukfrånvaro. (ibid.)

En annan undersökning från Arbetsmiljöverket under åren 2015-2017 har visat att de förändringar som sker inom välfärdstjänster, där decentralisering, effektivisering av resurser och rationalisering varit genomgripande, har bidragit till att det ställs allt högre krav på socialsekreterarna som leder till hög arbetsbelastning. Socialsekreterarna kan inte utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt då resurser är begränsade (ibid.). Socialarbetarna blir tvungna att hantera obalansen mellan bristande resurser och höga krav på ett sätt som påverkar deras hälsa och kvaliteten i arbetet (Perlinski 2010, s. 32-40). Resultatet från studien visar att socialarbetare med den nya förändrade organisationen känner sig mer begränsade, opersonliga i klientkontakten och saknar flexibilitet i den specialiserade organisationsformen (ibid.).

Arbetssituation

En av de största brister som Arbetsmiljöverkets inspektörer upptäckte i sin granskning av socialsekreterarnas arbetsförhållanden under år 2016 var avsaknaden av introduktion för nyutexaminerade socialsekreterare som tar tunga ärenden för hastigt utan adekvat förberedelse. Andra brister som upptäcktes var att socialsekreterare saknar förberedelse i hantering av hotfulla och våldsamma situationer samt att den tunga arbetsbelastningen som socialsekreterare har leder till hög personalomsättning, hög frånvaro och sjukskrivningar (Arbetsmiljöverket 2016).

Bibehållande av nyexaminerade socionomer

Den offentliga sektorn står inför en överhängande personalbrist, eftersom unga socialarbetare inte längre vill arbeta inom myndighetsutövning och nästan en tredjedel av de anställda är över 50 år, detta visas i en studie av två socialbyråer i England (Coffey, Dugdill & Tattersall

2004, s. 735). O'Donnell och Kirkner (2009, s. 79) undersöker faktorer för bibehållande av nyexaminerade socialarbetare inom sektionen för barn och familj i Kalifornien. Det visar sig att de personer som stannar kvar tenderar till att beskriva bättre arbetsförhållanden, bättre handledarstöd samt högre organisatoriskt engagemang. De som väljer att lämna tjänsten beskriver istället högre nivåer av utbrändhet. (ibid.) Studien av Coffey, Dugdill och Tattersall (2004, s. 735-742) visar att stress är den största enskilda faktorn som påverkar personal att lämna arbetet inom den offentliga sektorn. Socialsekreterarnas upplevda arbetssituation påverkades också av mängden arbetsuppgifter. Personal som arbetade med barn och familjer rapporterade den högsta nivån av frånvaro, lågt välbefinnande och den högsta nivån av upplevda organisatoriska hinder. Studien visade även att tidsbristen var en annan faktor som försvårade socialsekreterarnas arbete. Personalen var missnöjda med organisationens oförmåga att möjliggöra professionell utveckling, med dåliga löner och lågt erkännande av arbetet. Socialsekreterarna i studien antydde att genom att anställa utbildad och kompetent personal, ersätta personal som lämnar tjänsten samt få uppskattning för sitt jobb skulle göra arbetssituationen bättre. (ibid.) Andra förutsättningar för att socialsekreterarna ska välja att stanna kvar på arbetet nämner O'Donnell och Kirkner (2009, s. 79) i sin studie. De menar att ett stödjande organisatoriskt engagemang är en förutsättning för att personal ska vilja stanna kvar på en arbetsplats. Detta kan visas genom att respektera arbetstagarna, att använda stödgrupper, ge belöningar för högkvalitativt arbete samt erbjuda flexibla arbetstider. Personal som känner sig väl behandlad av organisationen, även när de ställs inför flera krav och utmaningar, är mer benägna att stanna. (ibid.)

Arbetssituationen för de minst erfarna socialsekreterarna

En studie av Tham (2016, s. 29) undersökte hur arbetsvillkor för socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och unga, såg ut och hur dessa förändrades i Stockholm län mellan åren 2003-2014 (Tham 2016, s. 29). Syftet med studien var att undersöka socialsekreterarnas arbetssituation utifrån beskrivningar av arbetets innehåll, arbetskrav, rollkonflikter, kontroll av beslut, rolltydlighet och förekomst av hot och våld. Resultaten från studien visade att trots att arbetsvillkoren har försämrats för gruppen socialsekreterare mellan åren 2003 och 2014, så är försämringar mest uttalade för socialsekreterare som arbetade i yrket mellan 0-1 år. Bland de minst erfarna socialsekreterare har arbetskrav, utsatthet för hot och våld och rollkonflikter ökat mest mellan åren 2003-2014, jämfört med deras erfarna kollegor. Denna grupp beskriver sig också ha högst press och upplever negativ inverkan på hem- och familjeliv. De tenderade

även att i högre utsträckning vilja söka nytt arbete eller byta yrke. Det är också bland de nya socialsekreterare som den psykiska hälsan har försämrats avsevärt (Tham 2016, s. 29-30).

Varför socionomer väljer att lämna

Kullberg (2011, s. 49-58) undersöker i sin doktorsavhandling varför socionomer väljer att sluta inom socialtjänsten eller med myndighetsutövning. Studien visar att de motiv till varför man valt att lämna tjänsten var bland annat att det fanns andra arbeten som lockade mer. Andra skäl till varför socionomerna valde att lämna, var missnöje med resurser och ansträngd en arbetssituation. Studien pekar även på vilka faktorer som påverkar motivationen till att göra karriär, vilka var en strävan efter autonomi, handlingsutrymme och självständighet. Det handlade även om möjlighet att förändra och påverka sitt arbete samt få möjlighet till personlig utveckling. Det visade även att socionomerna ansåg att arbetet inom myndighetsutövning var mycket styrt, slitsamt, osjälvständigt, byråkratiskt och dåligt betalt. Arbetet ansågs även vara känslomässigt ansträngande, stressigt samt att det fanns ett bristande stöd från arbetsledningen. Kullberg menar att det krävs förändringar för att socionomer lämnar sina tjänster inom socialtjänsten och myndighetsutövningen. Det krävs möjlighet till personlig utveckling, ökad autonomi, ökat handlingsutrymme och större möjlighet att påverka och förändra innehållet i arbetet. (ibid.)

Hot och våld på arbetsplatsen

Akademikerförbundet (2017) presenterar i sin rapport en undersökning gjord av Novus som visade att var fjärde socialarbetare inom socialtjänsten ansåg att hot och våld i arbetet har ökat de senaste tre åren. 26% av de 3 100 socialsekreterare som intervjuades i undersökningen utsattes för hot och våld i sitt arbete under de senaste två åren. Förutom att socialarbetare ofta arbetar under stor press och hög belastning så finns det även oro över den egna säkerheten som försvårar arbetet ytterligare (Akademikerförbundet 2017). Respondenterna i undersökningen påpekar även att det inte finns några tydliga rutiner för hur medarbetarna ska agera vid situationer med hot och våld samt att det även finns brist i omhändertagandet efter det har inträffat något incident. I rapporten framgår det att hot och våld från klienterna är en anledning till varför socialsekreterare byter jobb, sjukskriver sig samt har svårt att återvända till jobbet efter sjukskrivningar. (ibid.)

En komparativ studie har genomförts av Padyab och Ghazinour (2015, s. 129-138) som jämför förekomsten och konsekvenser av våld gentemot svenska och iranska socialarbetare. Studien visar att båda grupperna socialarbetare utsätts för våld på sina arbetsplatser, dock visar iranska socialarbetare en högre nivå av psykisk ohälsa på grund av våldet från klienterna. Författarna hänvisar till Pollacks forskning från år 2010 som menar att förebyggande arbete och strategier är nödvändiga för att minska klientvåldet. Han menar även att hög personalomsättning och ökad frånvaro är några negativa följder av våldet. En annan konsekvens är att personal upplever rädsla för återkommande våldsamma incidenter, ångest och låg självkänsla. Författarna påstår att det inte räcker med att enbart prata om våld på arbetsplatsen utan menar att det behövs praktiska strategier och yrkesutbildning för att kunna förutsäga och upptäcka risksituationer. Organisationen måste skapa ett förtroendeklimat där medarbetarna känner sig trygga med att rapportera fall av psykiska eller fysiska hot och våld till sina chefer som i sin tur är utbildade för att hjälpa medarbetare för att återhämta sig. (ibid.)

Konsekvenser av hot och våld på arbetsplatsen resulterar i att socialarbetare drabbas av kort- och långsiktiga psykologiska trauma, oroliga relationer med medarbetare, vänner och familj, minskad förmåga att utföra kvalitativt arbete och ökad frånvaro (Macdonald & Sirotich 2005, s. 777-778). Socialarbetare som har hotats av klienter rapporterar högre nivåer av depression, ångest och utbrändhet jämfört med medarbetare som inte har upplevt hot eller våld. Socialarbetarnas säkerhet och hälsa på arbetsplatsen bör ha samma prioritet som klienternas säkerhet och välbefinnande och det är arbetsgivarnas ansvar att vidta rimliga åtgärder för att minimera sannolikheten för våld på arbetsplatsen. (ibid.)

Socionomens yrkesroll

Josefsson (2017 s. 9-10) refererar till Karin Kullbergs uttalande om definitionen av socionomens identitet. Kullberg menar, för att socionomerna ska kunna hävda sitt ställningstagande och sin professionella kunskap gentemot organisationen och i samverkan med andra professioner, krävs det en stark identitet (Josefsson 2017, 9-10). Det är viktigt att prata om vad socionomer är duktiga på och att de behöver bli bättre på att uttrycka en yrkesstolthet. Socionomernas yrkesidentitet skapas utifrån den kollektiva bilden av sig själva men även utifrån andras bild av socionomer. Josefsson (2017 s. 49) menar att alla socionomer har en gemensam kunskapsbas i form av en teoretisk utbildning och praktik, men framhåller att det inte enbart går att läsa sig till socionom utan att yrkesrollen även skapas utifrån

erfarenhet. Trots att det inte går att identifiera en gemensam definition av socionomens identitet, finns det enligt Josefsson (2017, s. 49) några gemensamma nämnare som utmärker en socionom. Dessa är hur socionomer bemöter människor, förmågan att kunna hålla i många trådar, att kunna se vilka andra aktörer som måste kopplas in och förstår hur människor påverkas av många olika aspekter. (ibid.)

Medias framställan och påverkan

Media har makt att bestämma vad omgivningen ska uppfatta som verkligt eller orealistiskt, vad som är relevant eller irrelevant (Rölle 2017, s. 235-236). Han presenterar begreppet *konsonans* i sin studie vilket är ett begrepp myntat av Elisabeth Noelle-Neumann. *Konsonans* påverkar vår selektiva uppfattning av den mediala verkligheten. Om media rapporterar om ett fenomen som återkommande negativt, kan det leda till en så kallad odlingseffekt hos mottagaren vilket innebär att allmänheten börjar uppfatta fenomenet som negativt. Författaren menar därför att återkommande negativ rapportering om den offentliga sektorn kan leda till en allmän negativ inställning till byråkrati och administration oavsett deras faktiska prestation. Genom negativ rapportering av tjänstemäns arbete och misstag, skapar medierna stereotyper hos medborgarna. Detta påverkar allmänhetens attityder och därmed skapar kritik och minskat förtroende mot myndigheter. (ibid.) I en studie av Lundström och Andersson (2004, s. 2-18) beskriver de hur dagstidningar framställer socialarbetares arbete, där beskrivningarna ofta är bristfälliga och saknar fördjupning i arbetssituationens komplexitet. När socialarbetare själva beskriver hur de anser att media framställer deras arbete, framkommer det att bilden ofta skildrar deras arbete negativt. Lundström och Andersson menar även att socialarbetare helst inte vill uttala sig till pressen eller göra intervjuer med rädsla för att bli missförstådda eller felciterade. (ibid.)

Teori

Socialarbetarnas arbetssituation beskrivs som komplex där många olika aspekter inbegrips. Detta gör att vi för denna studie har valt att använda flera teorier och teoretiska begrepp för att kunna förklara, förstå och analysera studiens resultat. De teorier och teoretiska begrepp som kommer att presenteras i följande kapitel är Max Webers byråkratiska idealmodell, två psykosociala modeller, motivationsteori samt tre olika strategier för att hantera arbetsförhållanden.

Ett nytt sätt att organisera – den byråkratiska idealmodellen

Max Webers teori om den byråkratiska idealtypen beskriver byråkratins egenskaper och dess betydelse för samhällsstrukturen (Lindqvist, Bakka & Fivelsdal 2014 s. 49-52). Han menar att byråkratin växte fram tillsammans med kapitalismen och tyngdpunkten för de båda är vikten av effektivitet, belöning efter prestation, orientering mot resultat och rationell ordning. Weber betonar vissa komponenter när han skapar sin modell av byråkrati. Dessa är arbetsdelning, specialisering, hierarkisk struktur, generella regler och lagbestämmelser samt karriärsystem där viljan att satsa och duglighet belönas. Fördelar med specialisering och arbetsdelning är att ekonomiska resurser kan sparas och det är grunden för hög produktivitet. Om specialiseringen blir allt för extrem kan den anställda istället bli utsatt för yrkesskador och bli utsliten. Det kan i sin tur bidra till att organisationen får problem med att rekrytera personal till vissa jobb. Det kan också leda till att yrkesgrupper inte förstår varandra, isolerar sig och hamnar i konflikter. (ibid.)

Psykosocial arbetsmiljö – två teoretiska modeller

Nylén (2017, s. 11) förklarar att individers upplevelser av arbetssituationen hänger samman med hälsa, trivsel och välbefinnande som definieras med begreppet psykosocial arbetsmiljö. Hon menar att en god psykosocial arbetsmiljö kan främja produktivitet och kvalitet i organisationen. Det är inte den faktiska arbetssituationen som avgör upplevelsen av arbetsmiljön utan interaktionen mellan individen och arbetsomgivningen. Individens tolkningar och upplevelser av arbetssituationen hänger samman med individens tidigare erfarenheter och attityder. Andra faktorer som kan påverka hur individer tolkar sin arbetssituation är olika sociala faktorer som till exempel samspel med arbetskollegor och organisatoriska faktorer så som tydlighet i organisatoriska mål. Nylén menar att negativa attityder och lägre välbefinnande är förenat med att individen upplever den psykosociala arbetsmiljö som belastande. Om individen istället uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö som lärorik och som bidrar till stimulans i arbetet, kan detta vara förenat med en positiv inställning och bättre välbefinnande och hälsa. (ibid.)

Nylén (2017, s. 11) beskriver den psykosociala arbetsmiljön med två teoretiska modeller, *arbetsmiljömodeller* som består av krav-kontrollmodellen och ansträngnings-belöningsmodellen. Den andra modellen är *krav-resursmodellen*.

Krav-kontrollmodellen fokuserar på två arbetsmiljöfaktorer som krav (tidspress och arbetsbelastning) och kontroll (möjlighet att använda sitt beslutsutrymme och sina färdigheter) (Nylén 2017, s. 13). Modellen förklarar att allt för höga krav och en avsaknad av kontroll ökar risken för ohälsa. En vidareutveckling av modellen har även inkluderat socialt stöd som en ytterligare faktor. Enligt modellen är det mest ofördelaktiga arbetsvillkor för individer kombinationen av höga krav, svagt socialt stöd och låg kontroll. (ibid.)

Ansträngnings-belöningsmodellen handlar om individers inre motivation (Nylén 2017, s. 13). Modellen handlar om erkännande och framtida negativa och positiva förväntningar i förhållande till de ansträngningar och insatser individer gör i sitt arbete. Det sker en utbytesprocess när de ansträngningar som individer lägger ner i sitt arbete, som baseras på yttre krav och motivation, utbyts mot belöningar i form av lön, erkännande och uppskattning. Det kan finnas en risk för ohälsa om individer får svag belöning när arbetsinsatsen varit hög. (ibid.)

Den andra modellen krav-resursmodellen bygger på att krav och resurser i arbetet kan variera beroende på olika yrken och tjänster i organisationen (Nylén 2017, s. 14). Individer med olika yrken kan antingen uppleva arbetet som stärkande, skyddande eller påfrestande beroende på vilka organisatoriska krav och resurser som finns. Enligt modellen finns det två psykologiska processer: en hälsofrämjande och en motiverande process. Den hälsofrämjande processen visar att permanenta krav i arbetet försämrar individens fysiska och mentala resurser vilket kan leda till hälsoproblem så som utbrändhet och förlust av energi. Den motiverande processen visar att resurser i arbetet istället kan leda till bättre prestation och engagemang i arbetet. (ibid.)

Nylén (2017, s. 14-15) menar att olika krav i arbetet har ett samband mellan arbets- och hälsorelaterade utfall. Att ha för mycket att göra och ha tidspress har visat sig leda till lägre arbetstrivsel, en ökad vilja att säga upp sig och lägre engagemang. Tidspress har även visats vara förenat med ökad frånvaro, ökade psykiska besvär och psykisk ohälsa. Ett för komplext arbetet har visats ha samband med lägre tillfredsställelse och mindre engagemang.

Resurser i arbetet är en annan psykosocial faktor som hjälper individer att uppnå personlig utveckling, arbetsmål och reducerar otillfredsställelse och ohälsa som krav i arbetet kan medföra (Nylén 2017, s. 14-15). Resurser i arbetet kan betyda att man har autonomi, tillräckligt beslutsutrymme och inflytande. Förekomsten av autonomi i arbetet har visat på

ökad trivsel och minskad vilja att säga upp sig (Nylén 2017, s. 14-15). När det gäller hälsorelaterade utfall har autonomi visat sig ha betydelse för mindre psykisk ohälsa och mindre frånvaro. Andra viktiga resurser i arbetet är att man har tydliga mål och vet vad som förväntas från en. Detta leder till ökad trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen. (ibid.)

Motivationsteori

Lindkvist, Bakka och Fivelsdal (2014, s. 172) beskriver J Rickard Hackmans motivationsteori. Hackman formulerade en modell som beskriver motivationen hos arbetstagare och den motivationsproblematik som kan uppstå. Hackman la tyngdpunkten på fem faktorer. Den första benämns som *arbetsuppgiftens krav på olika färdigheter*, vilken innebär graden av variation i arbetsprocessen där olika färdigheter krävs. Han menade att ett arbete som kräver olika färdigheter upplevs som meningsfullt. Den andra är *arbetsuppgiftens identitet* och handlar om i vilken utsträckning en medarbetare kan fullfölja en arbetsuppgift från början till slut. Den tredje faktorn är *arbetsuppgiftens betydelse*, vilken innebär graden av inverkan jobbet har för andra människor eller för organisationen. Den fjärde faktorn som beskrivs är *befattningens autonomi*, som handlar om vad arbetet erbjuder för valmöjligheter när det kommer till att planera och att utföra arbetsuppgifter. Den femte och sista faktorn är *feedback i arbetet*, vilken handlar om att få respons av arbetsinsatsen som man har utfört. Hackman använder de fem faktorerna för att mäta motivationstillståndet. Hackman menar att när individer känner höga poäng på de fem arbetsfaktorerna blir tillfredställelsen och arbetseffektiviteten hög och man har positiv upplevelse av personlig utveckling. (ibid.)

Hackmans teori bygger även på tre villkorsvariabler där den första är *kunskap och färdighet*, vilken innebär att medarbetaren har de färdigheter som krävs för det jobb som ska utföras (Lindkvist, Bakka och Fivelsdal 2014, s. 172-174). Om kompetensen inte finns för arbetsuppgiften kommer medarbetaren att känna otillfredsställelse och en frustration i arbetet. Detta kan i sin tur leda till att medarbetaren lätt ger upp. Det andra villkoret är *styrkan i växtbehovet*, vilken betonar att medarbetarens psykologiska behov är avgörande för hur mycket personen vill engagera sig i arbetet. Det tredje och sista villkoret är *tillfredställelse med arbetssammanhanget*, som betyder att om medarbetaren är missnöjd med förhållanden i organisationen kommer en negativ attityd finnas gentemot arbetsinnehållet (Lindkvist, Bakka och Fivelsdal 2014, s. 172-174). Hackman beskriver att om en individ inte har kompetensen

som krävs, saknar behov av utveckling och känner missnöjdhet mot organisationen, kommer arbetsutvecklingen inte att fungera (Lindkvist, Bakka och Fivelsdal 2014, s. 172-174).

Exit, voice and loyalty – strategier för att hantera arbetsförhållandena

För att förstå olika sätt att hantera belastningen i arbetet kan den klassiska teori om ”exit, voice and loyalty” av Hirschman förklara vilka strategier anställda använder kopplade till missnöje med arbetssituationen (Hirschman 1970, s. 33). Enligt Hirschmans teori, innebär *exit* att anställda väljer att lämna arbetet när andra attraktiva tjänster erbjuds. *Voice* innebär att anställda protesterar för att uppnå förändringar i organisationen istället för att fly från problemet. Medan *loyalty* innebär att anställda väljer att stanna kvar på arbetet utan att uttrycka missnöje och kritik trots arbetsförhållandena. (ibid.)

Metod

Val av metod

För att kunna studera olika samhällsprocesser behöver vi både kvantitativa och kvalitativa data (Ahrne & Svensson 2011, s. 11). Dessa två metoder har sina för- och nackdelar och är olika bra på ta fram den information man intresserar sig för.

För att besvara frågeställningarna i vår studie har vi valt en kvalitativ metod, kvalitativ innehållsanalys. Bryman (2011, s. 498-505) beskriver att innehållsanalys som metod kan användas för att studera dokument för både kvantitativ och kvalitativa studier. Vår studie har en kvalitativ ansats och enligt Bryman är en kvalitativ innehållsanalys den vanligaste metoden för att analysera dokument. Han beskriver hur innehåll kan granskas utifrån ett kvalitativt synsätt, vilket innefattar ett sökande efter olika teman i det material eller källor som studeras. De teman som identifieras brukar presenteras genom att citera ett exempel ur det material som finns, i exempelvis en tidskrift. Kvalitativ innehållsanalys bygger på att forskaren under bearbetningsprocess av datan har möjlighet att revidera de teman eller kategorier som sällas fram under genomgången av dokumenten. I motsats till den kvalitativa innehållsanalysen bygger den kvantitativa innehållsanalysen på att i förväg ha definierat specifika teman som forskaren utgår ifrån när den analyserar datamaterial (Bryman 2011, s. 498-505).

Våra frågeställningar hjälper oss att analysera tidskriften *Socionomen* och därmed undersöka vilka orsaker, konsekvenser och lösningar som presenteras för att beskriva socialarbetarnas situation. Vi har därför ingen förbestämd hypotes som vi vill pröva, utan går in med en mer öppen inställning till de resultat vi kommer att få från vår analys. Därför anser vi att en kvalitativ innehållsanalys som metod motsvarar studiens syfte.

Ahrne och Svensson (2011, s. 131-132) beskriver hur texter förekommer i alla sammanhang i vårt samhälle. De menar att texter påverkar samhället genom att de bidrar till omgivningens föreställningar om hur samhället är och borde vara. Genom att analysera texter kan man som forskare studera aspekter som skapar människors föreställningar om samhället, som påverkar relationer mellan grupper och som upprätthåller vissa identiteter. (ibid.) Vår studie bygger på en bearbetning och analys av artiklar i den fackliga tidskriften *Socionomen* som lyfter socionomernas perspektiv på olika fenomen.

Metodens begränsningar och förtjänster

Avsaknad av intervjuareffekt

En förtjänst med att vi har tidskrifter som datamaterial i vår undersökning är att vi kommer undgå intervjuareffekten som annars är vanlig vid exempelvis intervjuer. Enligt Bryman (2011, s. 229) har intervjuareffekt en inverkan på resultaten man får från intervjuer, då människor har en benägenhet att ge en mer fördelaktig bild av sig själv, en så kallad social önskvärdhet. Däremot har intervjuaren kontroll över insamlat material från intervjuerna, då man själv utformar frågor som intervjupersonerna ska besvara. Till skillnad från ett redan publicerat material som inte går att ändra eller kontrollera innehållet i. (ibid.)

Öppen forskningsmetod

Kvalitativ innehållsanalys som metod anses enligt Bryman (2011, s. 296) vara en objektiv analysmetod, då forskaren lätt kan beskriva hur den har utformat kodningsschema samt hur den har gjort sitt urval, vilket ger möjlighet att enkelt genomföra en replikation av studien. Med hjälp av innehållsanalys som metod har forskaren även möjlighet att göra en longitudinell analys, det vill säga studera förändringar över tid av ett fenomen (Bryman 2011, s. 296). Syftet med vår studie är däremot inte att göra en longitudinell analys över tid. Tidsspannet från år 2014-2017 är snarare en avgränsning i vår insamling av material.

Tre kriterier för bedömning av dokument

Kvalitativ innehållsanalys har även vissa begränsningar som beskrivs av Bryman (2011, s. 296-297) där han refererar till Scotts tre kriterier från år 1990 för att bedöma dokument. Dessa tre kriterier är *autenticitet*, *trovärdighet* och *representativitet*. Autenticitetskriteriet innebär att man bedömer om dokumentet som man studerar verkligen är vad det påstå sig att vara. Dokumentets trovärdighet uppnås om man bedömer att dokumentet inte har förfalskats eller förvrängts. Sista kriteriet i bedömningen av data är representativitet som innebär att dokument som studeras fortfarande är relevanta för allmänheten. (ibid.) Vi är medvetna om att dessa tre kriterier är risker som kan finnas vid användning av dokument som empiri i en studie, vilket vi kommer ta ställning till under rubriken ”Undersökningens tillförlitlighet”.

Generalisering

I kvantitativa undersökningar är forskaren ofta intresserad av att kunna generalisera resultatet från undersökningen till andra grupper än de som deltagit i undersökningen (Bryman 2011, s. 169). Det är dock inget som kvalitativa metoder intresserar sig för i första hand utan syftet är snarare att få en djupare förståelse av ett fenomen. Resultatet från en kvalitativ forskning ska snarare generalisera teorier/teoretiska begrepp för att förklara fenomenet än att generalisera till populationen (Bryman 2011, s. 370). För denna studie är inte syftet att kunna generalisera resultatet till populationen, utan att få en fördjupad förståelse för socialarbetarnas arbetssituation med hjälp av teoretiska begrepp.

Arbetsfördelning

Under hela arbetsprocessen har vi jobbat med uppsatsen tillsammans och inte fördelat arbetet mellan oss. Fördelen med detta arbetssätt är att vi varit överens om hur arbetet ska skrivas och formuleras samt vilka delar som ska vara med. Detta arbetssätt har hjälpt oss att undvika omarbetning av uppsatsen delar, minska missförstånd oss emellan samt hjälpt oss att få ett sammanhängande arbete. Vi anser att det särskilt har varit fördelaktigt vid insamling och bearbetning av empiriskt material då vi minskat risken för att göra olika bedömningar och tolkningar kring vilket material som ansetts vara relevant eller inte. Att sitta tillsammans under hela arbetsprocessen har även möjliggjort att intressanta diskussioner och reflektioner regelbundet tagits upp.

Urval

För denna studie har vi använt oss av ett så kallat målinriktat eller målstyrt urval. Bryman (2011, s. 392) beskriver att ett målinriktat urval bygger på att forskaren inte väljer deltagare eller fall i undersökningen på ett slumpmässigt sätt utan mer strategiskt. Med detta menar han att forskaren väljer deltagare eller fall som är relevanta för forskningsfrågorna som har formulerats för studien (ibid.). Syftet med vår studie är att undersöka hur socialarbetarnas arbetssituation framställs i tidskriften *Socionomen* vilket gjort att vi valt att använda den primära källan.

Tidskriften *Socionomen* ges ut i åtta exemplar varje år. Vid läsningen av artiklarna har vi gjort en bedömning och valt ut de artiklar som vi anser berör ämnet kring socialarbetarnas arbetssituation. Vi är medvetna om att det finns en risk för bortfall av material då vi gjort egna bedömningar av vad som varit relevant och inte. Vår empiri bygger på 39 artiklar som vi valt ut på ett strategiskt sätt. Vi började med att läsa alla artiklar i tidskriften *Socionomen* från respektive år. Under genomgången av alla artiklar identifierade vi de artiklar som på något sätt berörde socialarbetarnas arbetssituation. Dessa artiklar blev sedan vår empiri.

Empiri

Tidskriften *Socionomen* är en oberoende tidskrift för kvalificerat socialt arbete och psykoterapi (Socionomen.nu, 2018). Tidskriften är ekonomiskt och innehållsmässigt oberoende. Ägaren till tidskriften *Socionomen* är Akademikerförbundet SSR. *Socionomen* blev nominerad som en av fyra tidskrifter i Sverige som utmärkte hög och bestående kvalitet. Tidskriften har fokus på att behandla sociala frågor ur olika perspektiv och är författade av yrkesverksamma socialarbetare. Frilansjournalister som är insatta i det sociala arbetet avhandlar olika sociala frågor i tidskriften och alla artiklar i *Socionomen* granskas av erfarna recensenter. Tidskriften innehåller även ett forskningssupplement som används i internationell forskning och i undervisning på socialhögskolor i landet. (ibid.) Vi kommer inte att använda det materialet som presenteras i forskningssupplementet då resultatet av analysen skulle få en annan karaktär än den som vår studie syftar till. Eftersom vår studie bygger på att vi vill undersöka hur socialarbetarnas arbetssituation framställs i den interna debatten inom socialt arbete, valde vi att undersöka just tidskriften *Socionomen*. Vi har haft tillgång till alla *Socionomens* publikationer mellan åren 2014-2017 via Lunds Universitets bibliotek.

Bearbetning, kodning och analys

I början av vår studie hade vi en mer generell frågeställning kring hur socialarbetares arbetssituation framställs i tidskriften *Socionomen*. Efter att vi har gått igenom vår empiri skapade vi mer specifika frågeställningar kopplade till materialet. Frågeställningarna har inspirerats av Jönsons (2010, s. 8) problemperspektiv som innehåller frågor man kan ställa till texter för att förstå hur sociala problem och dess karaktär beskrivs. Jönson (2010, s. 56) beskriver begreppet problemperspektiv som är ett sätt att se på sociala problem. I problemperspektivet presenterar han ett analyschema som består av olika frågor som uttrycker problemets karaktär, konsekvenser, orsaker och lösningar som även kan användas i kodningen av datamaterialet (ibid.). Vi anser att Jönsons problemperspektiv är användbart och lämpligt att applicera i vår studie av socialarbetarnas arbetssituation.

Enligt Jönson (2010, s. 59) syftar kodningen till att ordna materialet utifrån olika kategorier och begrepp. Han menar att dessa kategorier/begrepp kan uppkomma vid första datainsamlingen eller vid upprepade genomgångar av materialet. Kodningen sker ofta före eller under datainsamlingen och ju öppnare forskaren är under datainsamlingen ju flera koder kommer att upptäckas. (ibid.)

Vår kodningsprocess av materialet inleddes genom att vi läste alla artiklar i tidningen *Socionomen* från respektive år där vi började med publikationerna från år 2017 och bakåt till år 2014. Under första genomgången av materialet valde vi ut alla artiklar som vi ansåg berörde socialarbetarnas arbetssituation utan att kategorisera dem. Artiklarna som vi valde ut sammanfattade vi i ett dokument och numrerade dessa efter publikationsår, titel och sida. Redan vid första genomgången av materialet upptäckte vi återkommande teman kopplade till socialarbetarens arbetssituation. Exempel på de teman vi fann var hot och våld, arbetsbelastning, nyexaminerade socionomers arbetssituation, ny organisationsform, stress och sjukfrånvaro. Vid den andra genomgången av materialet kategoriserade vi materialet med hjälp av tidigare upptäckta teman samt med nya teman som vi identifierade. Vid den tredje genomgången gick vi igenom varje artikel och sammanfattade texten utifrån våra frågeställningar, det vill säga hur arbetssituationen beskrivs utifrån orsaker, konsekvenser, lösningar och berörda kategorier av socialarbetare. Vi sållade även bort information och text som inte har varit relevant för studiens undersökning. Efter att all relevant material var

insamlat började vi bearbeta och analysera texterna med hjälp av tidigare forskning, teorier och teoretiska begrepp.

Undersökningens tillförlitlighet

Två kriterier för bedömningen av tillförlitlighet

I Bryman (2011, s. 357) presenteras två kriterier som Lincoln och Guba myntade år 1985 för att bedöma kvaliteten av kvalitativa undersökningar. Dessa två kriterier ska kunna bedöma undersökningens *tillförlitlighet* och *äkthet*.

För att bedöma studiens tillförlitlighet, finns det fyra delkriterier som ska uppfyllas (Bryman 2011, s. 355). Det första kriteriet är trovärdighet som säkerställs genom att resultaten från studien presenteras för allmänheten som i sin tur ska bekräfta att forskaren har uppfattat den sociala verkligheten på rätt sätt (ibid.). I vår studie kommer vi att bearbeta och analysera de beskrivningar som ges och försöka koppla dessa till tidigare forskning och teorier för att fördjupa förståelsen av fenomenet. Vi tror att läsaren kommer att kunna känna igen de beskrivningar som vi presenterar i vår analys och därmed kan kriteriet trovärdighet att uppnås. Det andra kriteriet är överförbarhet som bedömer hur pass överförbara resultaten skulle vara till en annan miljö (Bryman 2011, s. 355). Denna studie skulle kunna användas för att undersöka och förklara andra professioners arbetssituation med hjälp av de teman som identifierats. Det tredje kriteriet är pålitlighet som handlar om att forskaren tydligt redogör för studiens alla faser (Bryman 2011, s. 355). I studien kommer vi att tydligt beskriva vårt tillvägagångssätt för genomförandet av studien och låta en annan utomstående att läsa delarna för att säkerställa pålitligheten. Det fjärde och sista kriteriet för att granska studiens tillförlitlighet är att forskaren är medveten om att det inte går att uppfylla fullständig objektivitet i samhälllig forskning samtidigt som forskaren inte ska låta personliga värderingar påverka utförandet av studien (Bryman 2011, s. 355). Vi kommer vara medvetna om att det inte går att vara helt objektiv i studien då vi kommer göra egna bedömningar och tolkningar för vad vi anser är relevant material. Vår analys kommer även bygga på våra egna slutsatser utifrån de beskrivningar som ges med hjälp av tidigare forskning och teorier. För att bedöma äkthet av undersökningen tittar man om beskrivningarna som presenteras i studien ger en rättvis bild av de olika åsikter och uppfattningar som studeras (Bryman 2011, s. 357). Detta kommer vi att ta hänsyn till genom att noggrant presentera de beskrivningar som

ges i tidskriften *Socionomen* kring arbetssituationen med återkommande användning av citat. På så sätt möjliggör vi för läsaren att ta ställning till om våra tolkningar är rimliga.

Medieprodukters tillförlitlighet

Bryman (2011, s. 498) tar upp autenticitetsfrågor i förhållande till medieprodukter vilket innebär att forskaren tar ställning till om materialet är äkta eller inte. Han menar att i vissa fall kan det vara svårt att få information om vem som har skrivit eller publicerat materialet och att det i sin tur gör att tillförlitligheten till källan minskar. Han beskriver även att det kan vara svårt att veta om den som uttalar sig har nödvändig kunskap om det ämne som presenteras. (ibid.) I vår studie kan det empiriska materialet härledas till vem som har skrivit artikeln, vem som har uttalat sig och vem som har publicerat texten. Vi kan också konstatera att den som skriver artikeln och den som uttalar sig har nödvändig kunskap kring ämnet då det är yrkesverksamma socionomer eller personer som är väl insatta i sociala frågor som har skrivit artiklarna i tidskriften *Socionomen*. Dessa faktorer kan bidra till att tillförlitligheten till artiklarna i tidskriften blir högre och att källan kan antas vara äkta.

Etiska överväganden

Inom samhälllig forskning är det av stor vikt att det finns en etisk medvetenhet (Kalman & Lövgren 2012, s. 9). De värden som särskilt värnas inom etiken i relation till forskningsdeltagande är människovärde, självbestämmande och integritet (ibid.). För denna studie kommer artiklar som beskriver socialarbetarnas arbetssituation att granskas och vi kommer därför inte ha direkt kontakt med socialarbetarna kring deras upplevelser. Däremot beskrivs enskilda socialarbetares upplevelser samt vissa specifika välkända fall vilket gör att de etiska värdena ändå måste tas i beaktande. Det material som studerats är publikationer som är offentliga och som allmänheten har tillgång till. Däremot kommer vi att vara hänsynfulla och respektfulla gentemot materialet som vi hanterar i studien genom att presentera det så som det beskrivs utan att förvränga. Andra viktiga värden gentemot forskningssamhället är noggrannhet, ärlighet och opartiskhet för att möjliggöra att andra ska kunna bygga vidare på forskningen eller studien (Kalman & Lövgren 2012, s. 9). Dessa värden kommer vi att eftersträva under hela studiens process.

Vid varje forskningsstudie bör det göras en forskningsetisk prövning, där man väger den nytta och kunskapsvinst som man får från en studie gentemot de riskerna som en sådan studie kan

medföra för forskningsdeltagarna (Kalman & Lövgren 2012, s. 11). Samtidigt beskriver Kalman och Lövgren att uppsatser på C- och D-nivå inom universitetet inte definieras som forskning enligt etikprövningslagen och därför inte heller omfattas av kravet. Dock anser vi att det är bra att vara medveten om vilka etiska krav som finns för att uppnå en etisk försvarbarhet av studien.

Det finns fyra etiska principer som värnar om kvaliteten på kunskapsproduktion samt om forskningsdeltagarnas integritet vilka är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *nyttjandekravet* samt *konfidentialitetskravet* (Kalman & Lövgren 2012, s. 13-14). Informationskravet samt samtyckeskravet förenas i kravet på *informerat samtycke*, som innebär att deltagarna får information kring forskningen och ges möjlighet att ta ställning till att delta eller inte. Denna princip är inte aktuell för vår studie då vi inte har några forskningsdeltagare.

Konfidentialitetskravet innebär att insamlad data förvaras på säkert sätt där obehöriga inte kan ta del av data eller identifiera enskilda som berörs i materialet (Kalman & Lövgren 2012, s. 13-14). Eftersom vi arbetar med redan offentligt publicerat material har konfidentialitetskravet inte lika stor betydelse i vår studie. Nyttjandekravet handlar om att insamlade uppgifter endast används till forskningsändamål vilket vi kan säkerställa genom att inte använda materialet utöver för studiens syfte.

Resultat och analys

Studiens frågeställningar som ska besvara studiens syfte kommer att behandlas integrerat i följande avsnitt. Vår empiri består av totalt 39 artiklar från tidningen *Socionomen* mellan åren 2014-2017 som beskriver socionomers arbetssituation. I texten har vi numrerat artiklarna och använder artikelnummer för att underlätta läsningen. Artiklarna finns förtecknade i referenslistan.

Temat som har kunna urskiljas och varit återkommande i *Socionomens* artiklar är bland annat, arbetsbelastning, personalomsättning, sjukfrånvaro, hot och våld på arbetsplatsen, bristande resurser, tidsbrist, bristande introduktion för nyutexaminerade, brister i socionomutbildningen och barn- och familjeenheten som den mest utsatta gruppen.

Ökade krav och otillräckliga resurser

Det sociala arbetet idag bygger på en mer individualiserad syn på sociala problem.

Socialtjänsten har förändrats och en mindre del av arbetstiden ägnas åt direktkontakt med klienter och det administrativa arbetet tar allt mer tid. Detta beskrivs i artikel 4. Artikeln tar även upp att socialarbetare har högre krav på att prestera och har liten kontroll över egna beslut. I artikel 6, 9 och 27 beskrivs hur socialtjänstlagen flera gånger har förändrats och hur Socialstyrelsen har infört olika system och riktlinjer så som nya direktiv kring dokumentation och flexsystem, vilka stjäl kraft från socialsekreterarna och minskar tid för klientkontakt.

Artikel 18 beskriver att de stora förändringar som socialt arbete har genomgått fått följden att resultat- och kostnadsansvaret har skapat tunga administrativa system som tar tid från möte med klienter. Decentralisering har bidragit till att resurser har minskat vilket i sin tur resulterat i ökad arbetsbelastning. Socialsekreterarna upplever att kraven på dem har nått en gräns av orimlighet och att resurserna inte ökar trots att ärendemängden bara blir högre (10, 18). De anser att de inte kan leva upp till intentioner i de lagar och förordningar som finns. De är missnöjda med sin arbetssituation och menar att de inte hinner med sina arbetsuppgifter (31).

Resurserna ökar inte när ärendemängden ökar vilket blir påfrestande med tanke på det ansvar socialsekreterare har. (18, s. 9)

Beskrivningarna av det nya sättet att organisera det sociala arbetet i artiklarna ovan, stämmer överens med den undersökning som Arbetsmiljöverket gjorde under åren 2015-2017, vilken visade att förändringar inom välfärdstjänster där effektivisering av resurser och decentralisering ställde allt högre krav på socialsekreterarna. Perlinski (2010) menar att de begränsade resurserna påverkar socialarbetarnas hälsa och kvalitet i arbetet. Socialarbetarna känner sig mer begränsade och mer opersonliga i klientkontakten med den specialiserade organisationsformen. Socialsekreterarnas missnöje kring sin arbetssituation där de inte hinner med sina arbetsuppgifter och får minskad klientkontakt kan förklaras med bristande organisatoriska resurser, som enligt Nylén (2017) kan påverka hur individer tolkar sin arbetssituation. Hon menar att beroende på organisatoriska krav och resurser kan individer uppleva arbetet antingen stärkande, skyddande eller påfrestande och att resurser i arbetet leder till bättre prestation och engagemang i arbetet.

Författarna till artikel 33 menar att det nya tankesättet New public management, som till en början syftat till en ekonomisk varsamhet istället lett till en enorm belastning av utvärderings- och dokumentationsverktyg som tar allt mer tid och utrymme från att göra det som socialarbetare från början var anställda till att göra. Detta har även försvagat relationen mellan brukare och professionella socialsekreterare (19). Det bekräftar återigen Perlinskis resonemang om att det nya sättet att organisera begränsar socialarbetarna och försvårar klientarbetet. I artikel 33 lyfter man även vikten av att arbetstagarna måste framföra att de teorier och beslut som politiker har fattat inte alltid fungerar i praktiken och på så sätt hjälpa politikerna att förstå konsekvenserna av de olika besluten. De intentioner som beskrivs ovan motsvarar Hirschmans teori (1970) om voice som innebär att anställda kan protestera för att uppnå förändring i organisationen.

Det nya sättet att organisera har lett till att en ny arbetsmodell har införts inom området barn- och familj, BBIC-modellen. I flera av artiklarna (6, 10, 11) beskriver socialsekreterare hur den nya modellen skulle fungera som ett bra redskap i arbetet med barn, men som i verkligheten istället har genererat en krävande och omfattande dokumentation som blivit omöjlig att hantera. Socialsekreterarna menar att de slits mellan att finnas till hands för att träffa och prata med barnen och dokumentation. BBIC-dokumentet blev viktigare att fylla i än själva mötet och samtalet med dem utredningen gäller (33).

Arbetssituationen under flyktingkrisen år 2015

Ett återkommande tema som beskrivs är arbetssituationen innan, under och efter flyktingströmmen som var år 2015. I artikel 3 nämns det att det redan innan flyktingströmmen var en lång period av hög personalomsättning och rekryteringssvårigheter av socialsekreterare inom socialtjänsten och särskilt inom gruppen barn och familj. Under flyktingkrisen år 2015 blev det ännu svårare att rekrytera personal (1). Arbetssituationen blev ansträngd då det var brist på personal och det fanns få utredda och godkända familjehem. I artikel 13 och 14 nämner socialsekreterare att flyktingkrisen bidrog till en hög arbetsbelastning, ökade antal ärenden och tidspress. Konsekvenserna som beskrivs blev att socialsekreterare ställdes inför utmaningen om att på kort tid hinna matcha ensamkommande barn och unga till familjehem. Den höga personalomsättningen ledde även till att kvaliteten i verksamheten sänktes då många oerfarna blev tvungna till att anställas. En annan konsekvens som beskrivs i artikel 13 och 29 är att konsulenter blev anställda vilket bidrog till höga kostnader för kommunerna och

en osäkerhet då många företag var ute efter vinst. Socialsekreterarna i artikel 29 beskriver att allt administrativt arbete och restid till uppföljningar runt om i landet bidrog till att motivationen för arbetet sänktes samt att utredningar inte kunde hålla samma kvalitet. Socialsekreterarna ansåg att genom att anställa mer personal skulle arbetsituationen bli bättre (14).

Arbetsituationen som beskrivs ovan bekräftas även i artikel 35 där en verksamhetschef inom sektionen för barn och familj skildrar arbetsituationen under flyktingkrisen år 2015:

Välfärdssystemet är som ett rör som är dimensionerat för att klara en liter vatten. Då tar sig allt igenom och röret håller. Kanske klarar röret 1.5 och 2 liter vatten. Nu häller vi fem liter på en gång. Det går inte. Det spillar över och röret går sönder. Men vi vet inte riktigt än var det kommer spricka. (35, s. 53)

Arbetsituationen som illustreras ovan under flyktingkrisen där hög arbetsbelastning och tidspress var påtagligt kan enligt Nylén (2017) påverka den psykosociala arbetsmiljön. Nylén menar att den psykosociala arbetsmiljön kan beskrivas med modellen krav-kontrollmodellen. Modellen redogör för hur arbetsmiljön påverkas av krav så som tidspress och arbetsbelastning och möjligheten att kunna påverka sitt arbete. Hon menar att för höga krav och en avsaknad av kontroll över sitt arbete kan öka risken för ohälsa, bidra till lägre engagemang och en större vilja att säga upp sig. I en annan studie av Coffey, Dugdill och Tatterstall (2004) visades även att tidsbrist och mängden av arbetsuppgifter försvårade för socialsekreterarnas att utföra ett rättssäkert arbete.

Den uppkomna arbetsituationen har enligt ovan beskrivningar kan leda till att motivationen för arbetet sänks. Enligt Hackmans motivationsteori känner individen en positiv upplevelse och tillfredsställelse av arbetet man utför om man upplever arbetsuppgiften som betydelsefull samt har valmöjligheter att kunna planera och utföra sina arbetsuppgifter (Lindkvist, Bakka och Fivelsdal 2016). Socialsekreterarnas upplevelse ovan kan tyda på en avsaknad av dessa två faktorer vilket därmed leder till en minskad motivation och minskad meningsfullhet i arbetet.

Förutsättningar för en god arbetsmiljö

Socialsekreterare i artikel 9 anser att en god och stöttande organisation samt den kunskap och erfarenhet som man erhåller är nödvändiga faktorer för att kunna göra en bra bedömning. De

menar att en socialsekreterare som istället är okunnig och som arbetar i en otrygg arbetsmiljö inte har förutsättningarna för att kunna göra en lika bra bedömning. Förutom ovan nämnda faktorer, krävs det en hög känsla av koncentration, egenkontroll samt handlingsutrymme. Socialsekreterarna påpekar i artikeln att Socialstyrelsen måste fokusera på att öka socialsekreterares arbetskunskaper och arbetsförutsättningar istället för kontroll av administration och att alla riktlinjer följs. Studien av O'Donnell och Krikner (2009) visar att de som väljer att stanna kvar inom myndighetsutövning beskriver att de har bättre arbetsförhållanden, handledarstöd och ett bättre organisatoriskt engagemang på sin arbetsplats. De nämner även att förutsättningar för att personal ska vilja stanna kvar på en arbetsplats är att det finns ett stödande organisatoriskt engagemang, att de får belöningar för högkvalitativt arbete samt att det finns möjlighet till att kunna erbjuda flexibla arbetstider. Trots att personal utsätts för krav och utmaningar kan de vara mer benägna att stanna om de känner sig väl behandlade av organisationen menar O'Donnell och Krikner i sin studie. I artikel 34 uttrycker en utredningsgrupp för ungdomar och familj att trots en ansträngd arbetssituation trivs dem med arbetet.

Vi har en hög arbetsbelastning och ställs inför svåra utmaningar men vi trivs på arbetet och gör ett fantastiskt jobb i mötet med familjerna. (34, s. 66)

Utredningsgruppen uppfattar sig som en sammanhållen grupp som trivs med varandra trots den höga omsättningen. De menar att när arbetet utförs under hög press är det viktigt att värna om varandra. De lyfter även hur viktigt det är med introduktion för nya medarbetare. Andra faktorer som bidrar till trivsel är den tydliga organisationen, stödet inom förvaltningen och vägledning av både medarbetare och ledning. Handläggarna uttrycker:

För att stanna i yrket som myndighetsutövare inom socialtjänsten behövs en god löne- och kompetensutveckling, rimlig arbetsbelastning och möjlighet att påverka sin arbetssituation samt inflytande och stöd utifrån vad arbetssituationen kräver. (34, s. 67)

Handläggarnas resonemang stämmer överens med Nyléns (2017) beskrivning av hur den psykosociala arbetsmiljön påverkar trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen. Hon menar att faktorer som kan påverka hur individer tolkar sin arbetssituation är samspel med andra arbetskolligor och tydliga organisatoriska mål. Om individen uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö som stimulerande och lärorik kan det bidra till en positiv inställning och bättre välbefinnande på arbetsplatsen. Författarna i artikel 34 framför att så länge arbetet känns

meningsfullt och utvecklande motiverar detta för att stanna kvar inom yrket. En annan lösning som tagits upp i flera artiklar är behovet av löneökningar för socionomer (2, 3, 5, 6, 8). I artikel 6 beskriver en socialchef att höjda löner har bidragit till att socialsekreterarna valt att stanna kvar på sin tjänst och att en sådan åtgärd kan locka andra socionomer att söka sig till tjänsterna. En sådan åtgärd kan liknas med ansträngnings-belöningsmodellen som Nylén presenterar där det sker en utbytesprocess mellan de ansträngningar som individen lägger ner och den belöning som man får i form av lön och erkännande. Artikel 34 beskriver sig ha de förutsättningar som gör att man trots en belastad arbetssituation har en positiv attityd till sitt arbete.

Minst erfarna – den mest utsatta gruppen

Situationen för de minst erfarna har uppmärksammats av flertalet artiklar. Artikel 5 lyfter hur situationen i den sociala barnvården har förändrats från att barnavårdshandläggare varit ett yrke där de mest erfarna och kunniga socialsekreterarna arbetat till att det blivit ett genomgångsyрке. Nu beskrivs det istället vara oerfarna socialsekreterare som börjar sin karriär inom barnvården men slutar så snart de kan. I artikel 6 beskriver en socialchef situationen inom barnvården på följande sätt:

Nyexaminerade socionomer som är taggade kommer till en socialtjänst som är tungt ärendebelastad och som har ett negativt fokus. (6, s. 14)

På grund av den höga arbetsbelastningen har flera utredare valt att sluta då de inte orkade med arbetet längre. De utredningar som görs dras ut på tiden och handläggarna har inte tillräckligt med utrymme att motivera sina beslut vilket IVO i artikel 7 har uppmärksammat. De menar att detta delvis beror på den stora genomströmningen av personal, där de som arbetar är flest unga och oerfarna. Bristen på självständighet och handlingsutrymme gör att personal ofta lämnar myndighetsutövningen. Citat från artikel 7:

När de nya inte får hjälp i ett stressigt och känslomässigt ansträngande arbete väljer de andra karriärsvägar. (7, s. 4)

Kullberg (2011) presenterar i sin avhandling orsaker till varför socionomer valde att lämna sitt arbete. Hon menar att missnöje med resurser och den ansträngda arbetssituation var skäl till att man lämnade. En annan aspekt som tas upp av Kullberg är att motivationen till att göra karriär bygger på en strävan hos socionomerna efter autonomi, självständighet och

handlingsutrymme. Studien visade att socionomerna som valt att lämna sitt arbete ansåg att arbetet inom myndighetsutövning är mycket styrt, osjälvständigt och byråkratiskt. Kullbergs förklaringar i sin studie till varför socionomerna har valt att lämna sitt arbete kan vara en möjligt förklaring till den höga genomströmningen av personal och varför socionomer väljer andra karriärvägar. En annan studie av Tham (2016) undersöker arbetssituationen för de minst erfarna socialsekreterare inom barn och unga. Hon menar att denna grupp har högre arbetskrav, är utsatta för hot och våld samt att de är mer benägna till att söka nytt arbete eller byta yrke helt. Författaren i artikel 36 uttrycker att de nyexaminerade socionomer ofta får ta på sig svåra och komplicerade barnavårdsärenden, vilket leder till krav som gör att de känner sig otillräckliga. Detta kan illustreras genom citat från artikeln:

Det har inneburit att många nu lämnar socialtjänsten och i vissa fall yrket helt och hållet.
(36, s. 64)

En strategi som kan användas av anställda för att hantera sin arbetssituation beskrivs av Hirschmans (1970) teori om exit, voice and loyalty. Strategin exit innebär att anställda väljer att lämna arbetet när andra attraktiva tjänster erbjuds. Denna strategi kan förklara varför det är så pass stor genomströmning för arbeten inom myndighetsutövning som anses vara mindre attraktiva samt varför socialarbetare väljer att säga upp sig från sina arbeten.

Konsekvenserna av den höga omsättningen av personal försämrar kvaliteten och leder till brister i handläggningen och i de hjälpinsatser som erbjuds (35). Lösningar som man blir tvungen att ta till är att anställa socionomkonsulter samt ta in pensionerade socionomer som är beredda att jobba (3, 6, 17, 35). I artikel 35 lyfter en verksamhetschef problematiken kring svårigheterna att rekrytera socionomer till socialtjänsten idag och den oviljan som finns att anställa konsulter som medarbetare:

Det är inte konsultkostnaden i sig som är den stora. Det man förlorar mest är i verksamhetsutveckling. Sådant som teamarbete, kvalitetsarbete och kontinuitet stryker på foten när det är många konsulter inne i jobbet. Och jag förstår att de inte är intresserade av det långsiktiga arbetet. (35, s. 54)

I samma artikel (35) beskriver en utvecklingsarbetare på SKL (Sveriges kommuner och landsting) i en intervju att det är svårt att jobba med utvecklingsarbete när folk byts ut och det saknas personal. Detta uttrycks på följande sätt:

- En socialsekreterare kostar ungefär 50 000 kr i månaden, inklusive sociala avgifter. En konsult kostar 100 000 kr.
- Då skulle du ju kunna anställa två socialsekreterare istället - och minska ärendemängden?
- Ja. Om du nu hittar dem. (35, s. 54)

Ovanstående presenterad problematik blir tydlig då samma brister har uppmärksammats i granskningen av Arbetsmiljöverket (2016). I deras rapport påpekades brister i arbetsgivarens förebyggande arbete mot hög personalomsättning och sjukskrivning av personal. Förutom att det saknas förebyggande arbete, visades det i Arbetsmiljöverkets rapport andra brister så som brist på introduktion för nyutexaminerade och socialsekreterare som får för tunga ärenden utan motsvarande förberedelse. Bristerna i rapporten stämmer överens med de gemensamma beskrivningarna i artiklarna (2, 6, 17, 18, 34, 35, 36). I artiklarna lyfts det att det finns ett behov av yrkesintroduktion och arbetsplatsintroduktion för nyanställda med syfte att minska personalomsättningen och de omfattande sjukskrivningarna. I artikel 17 beskrivs det hur Malmö stad har infört introduktörer för att se till att nyanställda blir insatta i sitt nya arbete och på så sätt minska personalomsättningen och inhyrningen av socionomkonsulter.

Behov av specialistkompetens

En återkommande uppfattning kring behovet av specialistkunskap har kunnat urskiljas i flertalet artiklar (2, 3, 5, 6, 27, 35, 36). Artikel 27 lyfter att i utredningar som rör barn och unga blir specialistkunskap viktigt då risk för misstag i ärenden ökar för att många oerfarna saknar specialistutbildning. Författaren i artikel 35 menar:

Idag kan man bli barnutredare utan att alls kunna något om barn. (35, s. 55)

I artikel 36 beskriver författaren att redan år 2000 togs en handlingsplan fram med förbättringar som skulle krävas inom området barn och familj. I en av punkterna i handlingsplanen lyftes behovet av att varje handläggare skulle ha en mentor knuten till sig och speciellt under de första åren. I en annan punkt lyftes behovet av att socialhögskolorna skulle behöva en påbyggnadsutbildning för socionomer som är helt inriktad på arbetet med barn och familj. Författaren uttrycker att dessa krav skulle kunna säkra kompetensen hos socialtjänsten, garantera att arbetet sköts professionellt och bidra till en ökad legitimitet i allmänhetens ögon. Samtidigt påpekar författaren att socialhögskolan istället har satsat på en

generalistutbildning. Ett sådan införande av specialisering skulle kunna få konsekvenser som kan förklaras med Webers teori om den byråkratiska idealtypen (Lindqvist, Bakka & Fivelsdal 2014). Han menar att fördelar med specialisering och arbetsdelning är att ekonomiska resurser kan sparas och att den kan bidra till hög produktivitet. En risk som Weber menar kan finnas med specialisering är att yrkesgrupperna kan tendera att isolera sig och hamna i konflikter med varandra.

Behovet av förändringar inom socionomutbildningen påpekades i ovan nämnda handlingsplan från år 2000 vilka även tas upp i följande artiklar. I artiklarna (6, 26, 27) menar författarna att socionomutbildningen borde anpassa sig efter alla nya direktiv och exempelvis få specialiserade påbyggnadsutbildningar. Socionomstudenter själva beskriver att socionomutbildningen behöver inrikta sig alltmer på frågor kring socialarbetarens roll och uppgifter samt uppmuntra kritiskt tänkande i utbildningen istället för att fokusera på att följa alla kursmål och mallar som finns. De menar även att teori och praktik inte stämmer överens när man väl kommer ut i arbetet då de först under praktiktiden förstår innebörden av kritisk granskning, självförtroende och förmåga till empati (23, 26, 27). Samtidigt menar en universitetslektor i artikel 21 att krisen inom socialtjänsten inte är ett utbildningsproblem utan lyfter att studenterna har en god kompetens och är beredda att arbeta professionellt, men att de möts av strukturella hinder så som kortsiktiga budgettänkande. De färdigheter som socionomutbildningen bör erbjuda studenterna blir nödvändiga för det kommande arbetslivet. Det är något som Hackmans villkorsvariabel *kunskap och färdighet* kan bekräfta. Han menar att om kompetens inte finns för att utföra de arbetsuppgifter man ska, kommer medarbetare känna otillfredsställelse och frustration i arbetet. Om individen inte har den kompetens som krävs kommer arbetsutvecklingen inte att fungera och kan leda till att medarbetaren väljer att säga upp sig.

Hot och våld – “En del av jobbet”

Det behövs införas nollvision inom arbetslivet, där ingen ska riskera dö eller skadas under tjänstetiden. (15, s. 22)

Artiklarna 15, 16, 17, 18, 31, 38 och 39 lyfter hur hot och våld har blivit en del av jobbet för socialarbetare. Verbala hot och våld beskrivs som mycket vanligt och även dödliga attacker har förekommit. Hot och våld beskrivs som mycket allvarligt och som kan leda till

skadekonsekvenser för den enskilde, arbetsgruppen samt för de närstående (15). Ett konkret exempel som tas upp i artikel 16 beskriver hur en hel socialtjänst blev tvungna att flytta till en hemlig adress på grund av hot som riktades mot socialtjänsten från klienter. De inblandade socialsekreterarna uttrycker att de upplevde en ständig oro, inte bara för sig själva, utan även för deras närmaste. Det blev därför många fler som drabbades av hotet än endast socialsekreterarna. Konsekvenserna av hot och våld i arbetet som beskrivs är stress som leder till sjukskrivningar (15, 18). Socialsekreterarna menar att hotet som de blev utsatta för, har gjort att de börjat tänka mer på den utsatthet myndighetsutövning innebär och att man har tvingats till ett helt annat säkerhetstänk (16). Socialsekreterarnas uppfattning är att hot och våld har blivit en del av jobbet inom socialtjänsten (15, 16). En del socialsekreterare erkänner också att de inte anmäler hot och våld för att de inte hinner (18).

En hög arbetsbelastning är ofta ett grundproblem som leder till att andra problem accepteras som något som tillhör jobbet. (18, s. 9)

Den höga arbetsbelastningen och den för låga bemanningen leder till att en socialsekreterare istället för två, gör hembesök. Hög arbetsbelastning tvingar socialsekreterare ha korta möten med klienter vilket leder till onödig frustration hos klienter, vilket kan slå över i hot och våld. Socialsekreterarna menar även att arbetet inte uppnår den kvaliteten som krävs och att rättssäkerheten inte går att uppfylla (18).

Ovan nämnda problematik har uppmärksammats av Arbetsmiljöverkets inspektörer i sin granskning år 2016 av socialsekreterarnas arbetsförhållande. I granskningen framgick det bland annat att socialsekreterarna saknar verktyg för att kunna hantera våldsamma eller hotfulla situationer. I rapporten från Akademikerförbundet (2017) gjord av Novus visar det att hot och våld inom socialtjänsten har ökat och att det inte finns några tydliga rutiner för hur medarbetarna ska kunna hantera hotfulla situationer. Den visar även på brister i omhändertagandet av de utsatta efter en incident. I en av artiklarna framgår det att efter inspektionen av Arbetsmiljöverket har nya riktlinjer införts kring hur man ska hantera en hotfull situation vilket har medfört en annan medvetenhet kring hot och våld (17). Studien av Padyab och Ghazinour (2015) uppvisade att det behövs konkreta strategier i hanteringen av hot och våld samt yrkesutbildning för att kunna upptäcka risksituationer. Forskarna menar vidare att de negativa följder av våldet leder till rädsla, ångest, låg självkänsla och ökad frånvaro. I artikel 17 uttrycker socionomstudenter att de vill ha mer undervisning om

socionomernas utsatta arbetssituation och framförallt om vad som kan hända i hotfulla situationer och om vilka handlingsstrategier som kan användas. Redan år 2013 efterfrågade socionomstudenterna mer utbildning i konflikthantering och självskydd. Trots att så många socialsekreterare blivit utsatta på många håll har det inte påverkat utbildningen. I samma artikel menar en studierektor på en socialhögskola att det inte ingår i deras uppdrag att undervisa om hot och våld.

En gemensam uppfattning i artiklarna är att socialsekreterarna är en utsatt grupp när det gäller hot och våld och att det finns ett behov av konkreta åtgärder för att öka säkerheten på arbetsplatsen (15, 16, 17, 18). Macdonald och Sirotich (2005) menar att socialarbetarnas säkerhet måste prioriteras för att säkerställa deras välbefinnande på arbetsplatsen. De menar även att socialarbetare som utsätts för hot och våld i högre grad riskeras att drabbas av depressioner, utbrändhet och ångest. Socialsekreterarna menar att det blir svårt att anmäla personer som utsätter dem för hot och våld då det försvårar fortsatt arbete med klienten. Socialsekreterarna menar samtidigt att med ökad säkerhet minskar socialsekreterarnas tillgänglighet och öppenhet mot samhället (16). Socialsekreterarna i artikel 17 lyfter att trots utsattheten på arbetsplatsen, beskriver de hur de uppfattar sig själva som flexibla och att de klarar av oförutsedda situationer. Samtidigt som de menar att de måste lära sig att tänka mer på sig själva och reflektera kring hur arbetssituationen ser ut (16). En sådan inställning kan förklaras med Hirschmans (1970) *loyalty* strategi som innebär att arbetstagare trots missnöje kring arbetssituationen väljer att stanna kvar.

Stor arbetsbörda medför stress

Den ökade arbetsbelastningen leder till en ökad sjukfrånvaro och påverkar personalen på arbetsplatsen men även i den privata sfären (Härenstam 2005). De krav som ställs på socialsekreterarna förklarar varför socialsekreterare upplever psykisk ohälsa i form av oro, ångest och sömnbesvär (Arbetsmiljöverket 2016). I artikel 15, 16, 18 och 37 anser socialsekreterarna att arbetsbelastningen är hög och att det administrativa stödet är litet. De uttrycker att andra arbetsuppgifter tar tid från klientarbetet:

Vi har sådana uppgifter som byta däck på tjänstebilar, boka tolkar, fixa kontorsmaskiner, skriver och skickar kallelse som tar tid från det direkta klientarbetet och ökar stress. (18, s. 10)

Psykisk ohälsa beskrivs vara den vanligaste orsaken till sjukskrivningar där depression, ångest, utmattningssyndrom och stressrelaterade syndrom är de vanligaste förekommande tillstånden. Författaren menar att arbetsgivaren har ett ansvar att tillsammans med den utsatta hitta strategier för att kunna återgå till arbetet igen (25). Padyab och Ghazinour (2015) påtalar vikten av att organisationen måste ha ett gott förtroendeklimat för att medarbetarna ska kunna känna sig trygga med att prata om sitt psykiska mående.

Socialsekreterarna inom barn och familj beskriver att det finns en ständig oro och stress kring arbetet och klienterna, inte enbart under arbetstiden utan även när de har semester då de inte kan släppa ärendena (28):

Man kan aldrig släppa ärendena riktigt och man känner oro för dessa barn även när man går på semester. (28, s. 13)

Socialsekreterarna är en grupp som möter svåra situationer och ofta stöter på mänsklig misär. Detta beskriver författarna i artikel 20 och 30 och menar att socialarbetare borde få fler semestrar och tillfällen för återhämtning. Socialarbetare beskriver att de har en alldeles för stor arbetsbörda som leder till brister i handläggningen och som gör att de känner sig otillräckliga (12, 36). Nyléns krav-resursmodell (2017) visar att ständiga krav i arbetet försämrar individens psykiska och fysiska resurser vilket kan leda till hälsoproblem som utbrändhet och disengagemang.

Identitet och den mediala påverkan

Under 90-talet beskrivs det att socialarbetaren hade en annan roll, då fanns tid att lyssna, bygga relationer samt skapa tillit med människor (10, 21). Idag är arbetet präglad av mer administration samt mindre klientkontakt. Tid och engagemang för varje klient är nödvändigt för att möta deras behov (10, 21). Andra nödvändiga egenskaper som en socialarbetare bör ha beskrivs i artikel 8 och 34, där inkännande, närvaro och genuint intresse för människor är grunden. I artikel 21 beskriver författaren att identiteten som socionom har förändrats och utvecklats under en längre tid. Viktiga egenskaper som lyfts är ett reflekterande synsätt och att kunna göra snabba bedömningar. Författaren menar även att erfarenhet är en fördel i arbetet. Vikten av att ha erfarenhet betonas även i artikel 22 då bedömningar kan bli ifrågasatta av omgivningen:

Det krävs som socialarbetare att du är trygg i din roll och har erfarenhet, annars blir du överkörd. (22, s. 30)

I artikel 24 uttrycks det att socialarbetare står på de svagas sida och många gånger kämpar i motvind. För att stärka sin yrkesposition menar författaren att socialarbetare måste börja bli mer stolta över sitt arbete och inte skämmas. För att socionomernas ska kunna hävda sin professionella kunskap krävs det en stark identitet (Josefsson 2017). Hon menar vidare att det är viktigt att prata om vad socionomer är duktiga på och på så sätt höja sin yrkesstolthet. Författarna i artikel 32 och 34 menar att det är angeläget att uppmärksamma och synliggöra det meningsfulla arbete som socionomerna gör och att de goda berättelserna blir hörda. På så sätt kan socionomernas yrkesstatus stärkas och fler kommer att vilja söka sig till yrket. Socialsekreterare har uppmärksammat medias rapportering om socialarbetarnas arbete och menar att de inte känner igen sig i dessa beskrivningar. Media har uppmärksammat flera fall där det framkommer att socialtjänsten har brustit och skulle agerat annorlunda (7, 16, 24). Socialsekreterarna beskriver att media utan närmare insyn i ärenden skapar en egen bild av vad som har hänt och menar att socialsekreterarna i dessa fall sällan har möjlighet att uttala sig på grund av sekretess. Detta leder till en ensidig bild som allmänheten skapar en uppfattning utifrån:

Det är lätt hänt att allmänheten får en felaktig bild av vad som egentligen har inträffat och vilka bakomliggande faktorer som har påverkat beslut som fattas. (16, s. 28)

Författarna i artikel 24 och 32 menar att man idag inte kan läsa om de stolta socialarbetare som gör gott hela dagarna, utan istället om de felaktiga beslut som tas och dess tragiska konsekvenser. De menar vidare att det är dags att ändra på det genom att socionomer själva ska berätta om hur dem har det och delta mer i medias debatter. Rölle (2017) påstår att media bär ett ansvar för den negativa bilden av den offentliga sektorn. Genom den negativa rapporteringen skapas en negativ inställning och stereotypa beskrivningar hos allmänheten av det fenomen som beskrivs. Den stereotypa bilden av ett fenomen kan vara ett resultat av den så kallade odlingseffekten hos mottagaren, vilken skapas utifrån medias återkommande negativa beskrivningar. Även Lundström och Andersson (2004) visar i sin studie att beskrivningar av socialarbetare i media ofta är bristfälliga och saknar komplexitet samt att socialarbetare helst inte vill uttala sig kring sin situation med rädsla för att bli missförstådda eller felciterade.

Avslutande diskussion

Syftet med vår studie var att undersöka hur socialarbetares arbetssituation framställs i tidskriften *Socionomen* under perioden 2014-2017. Med hjälp av våra frågeställningar har vi kunnat besvara hur arbetssituationen beskrivs utifrån vilka orsaker som ligger bakom socialarbetarnas situation, vilka konsekvenser arbetssituationen får samt vilka lösningar som presenteras. Vi ville även undersöka om det fanns särskilda kategorier av socialarbetare som blev mer uppmärksammade än andra, vilket vi har kunnat identifiera. Nedan kommer en sammanfattning av resultatet för våra frågeställningar och därefter en avslutande diskussion med reflektioner som väckts under arbetets gång.

Resultatet av vår studie visar att socialarbetarnas arbetssituation framställs som belastande, ansträngande och att socialarbetarnas arbetsbörda är orimlig i proportion till de krav som ställs. Arbetssituationen präglas av hög personalomsättning och hög sjukfrånvaro som bland annat orsakas av stress och en minskad säkerhet på arbetet. Arbetssituationen beskrivs även vara särskilt svår för nyexaminerade socialarbetare och de minst erfarna. Den första frågeställningen som hade avsikt att besvara vilka bakomliggande orsaker som beskrivs till socialarbetarnas arbetssituation, visar att den övergripande orsaken som har påverkat socialarbetarnas arbetssituation är den nya organisationsformen inom socialtjänsten. Den har inneburit att verksamheter har kostnadseffektiviserats vilket betyder att man med mindre resurser förväntas uppnå samma resultat. Dokumentation och det administrativa arbetet har ökat och den direkta klientkontakten har minskat. Den andra frågeställningen som syftade till att undersöka vilka konsekvenserna av arbetssituationen som beskrivs, har visat att socialarbetarna upplever en större arbetsbörda, beskriver en känsla av otillräcklighet i arbetet, upplever tidsbrist som i sin tur leder till mindre klientkontakt. Med mindre klientkontakt skapas även en frustration hos klienterna som beskrivs vara en orsak till att hot och våld mot socialarbetare ökar. Den tredje frågeställningen som var vilka förslag på lösningar som ges på arbetssituationen, har visat att det organisatoriska stödet är nödvändigt, att känna trivsel på sitt arbete samt att ha en bra sammanhållning inom gruppen. Dessa faktorer beskrivs upprätthålla en känsla av att trots den påfrestande arbetssituationen är man villig att stanna kvar på sitt arbete. Den fjärde och sista frågeställningen som syftade till att undersöka vilka kategorier av socialarbetare som nämns i samband med beskrivningen av arbetssituationen, visade att gruppen nyexaminerade- och oerfarna socialarbetare hade det svårast på grund av bristande introduktion och för stor arbetsbörda. En annan grupp som var överrepresenterad i

beskrivningarna var de socialarbetarna som arbetade inom barn och familj, denna grupp visade sig vara tungt ärendebelastad, ha svårt för att släppa ärenden på sin lediga tid och var gruppen som i störst utsträckning presenterades på ett negativt sätt i media.

Vi har observerat att majoriteten av beskrivningarna om socialarbeters arbetsituation i artiklarna framställs på ett negativt sätt. Det är enbart en artikel som lyfter att trots den tunga arbetsbörda de upplever, anser de sitt arbete som meningsfullt. I många av artiklarna menar man att det är nödvändigt med åtgärder för att förändra och förbättra arbetsituationen. Konkreta åtgärder lyfts i de olika artiklarna men vem som är ansvarig råder det delade meningar om. Ansvariga som lyfts är bland annat politiker, socialhögskolor och socialarbetare själva. För att förändringar ska ske i socialarbetarnas arbetsituation, anser vi efter det resultat som studien visat, att det måste finnas en öppen och tät dialog mellan alla de olika nivåerna. Politiska beslut måste vara mer integrerade med fältets erfarenheter av det som verkligen fungerar. På samma sätt måste socialhögskolorna anpassa sig efter de nya krav som ställs på nyexaminerade socialarbetare och utrusta dem inför kommande arbetsliv.

Efter vår studie har vi kunnat urskilja flertal exempel på att socialarbetarnas arbetsituation är ohållbar. I början av arbetsprocessen förväntade vi oss att socialarbetarnas arbetsituation skulle beskrivas i termer av stress, stora ärendemängder och att personalomsättningen inom socialtjänsten var hög. Dessa teman har vi fått bekräftade då de varit återkommande beskrivningar i artiklarna. Ett tema som vi däremot inte förväntat oss skulle vara så pass framträdande i samband med beskrivningar av socialarbetarnas arbetsituation, var hoten och våldet mot socialarbetarna på arbetsplatsen. Hot och våld har visat sig ha en stor påverkan över socialarbetarnas psykosociala arbetsmiljö samtidigt som socialarbetarna upplever ett dilemma i att inte vilja anmäla incidenter med rädsla om att detta skulle påverka relationen till klienterna. Ett annat resultat som väckte många tankar och en viss oro, var nyexaminerades utsatthet på arbetsplatsen där exempelvis bristen på introduktion leder till en känsla av otillräcklighet och en vilja att säga upp sig.

I vår studie var inte syftet att jämföra beskrivningarna om socialarbetarnas arbetsituation mellan åren som vi har undersökt. Vi har därför inte reflekterat kring om artiklar som beskriver socialarbetarnas arbetsituation har varit mer eller mindre uppmärksammade under något av åren och vad detta i så fall skulle bero på. Vi har inte lagt märke till om antal artiklar som handlar om socialarbetarnas arbetsituation var fler under något år än de andra. Vi anser

däremot att det hade varit intressant att vidare undersöka hur socialarbetarnas arbetssituation beskrivs under respektive år och försöka finna några samband och förklaringar till detta. Vi anser att vi med hjälp av vår studie har funnit många faktorer som kan förklara socialarbetarnas arbetssituation. Däremot anser vi att det skulle vara intressant om det resultat som vi fått i studien hade bekräftats av socialarbetare själva med hjälp av intervjuer. Vi tror att en studie som bygger på intervjuer skulle kunna ge ny information och en mer nyanserad bild av situationen som vi inte kan komma åt enbart av att studera texter.

I samband med vår studie väcktes en diskussion oss emellan om hur man ska kunna bibehålla det genuina intresset och ambitionen att vilja hjälpa människor samtidigt som orimligt höga krav ställs. Detta har gett oss en tankeställare om hur utsatta socialarbetare är som yrkesgrupp och samtidigt gett oss en medvetenhet inför kommande yrkesliv som vi kommer att ta med oss. Denna medvetenhet kommer hjälpa oss att problematisera situationer på arbetsplatsen och våga ifrågasätta ohållbara arbetsförhållanden. Vi anser att detta är nödvändigt för att inte förlora motivationen för sitt arbete och viktigt för att förstå våra möjlighet att kunna förändra.

Referenser

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011). Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.

Akademikerförbundet (2017) *Var tredje inom socialtjänsten utsatt för hot eller våld i arbetet*.
[<https://akademssr.se/post/var-tredje-inom-socialtjansten-utsatt-hot-eller-vald-i-arbetet>.
Hämtat: 2018-02-28]

Arbetsmiljöverket (2015-2017) *Socialsekreterarnas förändrade arbetsförhållanden*.
[<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/socialsekreterarnas-forandrade-arbetsforhallanden/>
Hämtat: 2018-02-30]

Arbetsmiljöverket (2016) *Krav på bättre arbetsmiljö för socialsekreterare*.
[<https://www.av.se/press/krav-pa-battre-arbetsmiljo-for-socialsekreterare/>
Hämtat: 2018-02-28]

Astvik, Wanja & Melin, Marika (2013). Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19 (4): 61-73.

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Coffey, Margaret, Lindsey Dugdill & Andy Tattersall (2004). Stress in social services: mental well-being, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34 (5): 735-746.

Hirschman, Albert O (1970). *Exit, voice and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, Mass: Harvard Univ. Press.

Härenstam, Annika (2005). Different development trends in working life and increasing occupational stress require new work environment strategies. *Work*, 24(3): 261-277.

Josefsson, Cristina (2017). *Med bredden som spets - om socionomers yrkesidentitet*. Stockholm: Idealistas Förlag.

Jönson, Håkan (2010). *Sociala problem som perspektiv: en ansats för forskning & socialt arbete*. Malmö: Liber.

Kalman, Hildur & Lövgren Veronica (2012). Etik i forskning och etiska dilemman. En introduktion. I: Hildur Kalman & Veronica Lövgren (red.) *Etiska dilemman: forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups.

Kullberg, Karin (2011). *Socionomkarriärer: om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Göteborgs universitet: Institutionen för socialt arbete.

Lindkvist, Lars, Jørgen F Bakka & Egil Fivelsdal (2014). *Organisationsteori - struktur, kultur, processer*. Stockholm: Liber AB.

Lundström, Tommy & Andersson, Gunvor (2004). Socialarbetare om massmedier. *Nordisk sosialt arbeid*, 24(1): 2-18.

Macdonald Grant & Sirotich Frank (2005). Violence in the social workplace. *International social work*, 48(6): 772-781.

Nylén, Eva Charlotta (2017). *Psykosocial arbetsmiljö i välfärdssektorn: krav i arbetet, resurser i arbetet och personliga resurser samt betydelsen av organiserade arbetsmiljöinsatser*. Stockholm: Psykologiska institutionen.

O'Donnell Julie & Kirkner Sandra L (2009). A Longitudinal Study of factors influencing the retention of title IV-E Master's of social work graduates in public child welfare. *Journal of public child Welfare*, 3(1): 64-86.

Padyab Mojgan & Ghazinour Mehdi (2015). A comparative study of experiences of client violence and its impact among Iranian and Swedish social workers. *European Journal of social work*, 18(1): 129-139.

Perlinski, Marek. (2010). *Skilda världar – specialisering eller integration i socialtjänstens individ- och familjeomsorg*. Umeå: Institutionen för socialt arbete.

Rölle, Daniel (2017). Mass media and bureaucracy-bashing: Does the media influence public attitudes towards public administration?. *Public Policy and Administration*, 32(3): 232–258.

Socionomen (2018). Om Socionomen.

[<http://socionomen.nu/om-socionomen> Hämtat: 2018-04-16]

Tham, Pia (2016). Mindre erfaren-mer utsatt? Nyexaminerade och mer erfarna socialsekreterares beskrivningar av sina arbetsvillkor 2003 och 2014, *Socionomens forskningssupplement*, 40(6): 20-33.

Wihlborg, Annika (2016). *Hur ska socionomer stanna inom myndighetsutövande arbeten?*

[<http://socionomkarriar.se/artikel/hur-ska-socionomer-stanna-inom-myndighetsutovande-arbeten/> Hämtat: 2018-02-21]

Artikelreferenser

- Artikel 1: *2015, 2017 och framtiden?* av Anette Delin (2017)
- Artikel 2: *För förbättrad arbetssituation.* av Lii Drobus (2017)
- Artikel 3: *Återskapa teamorganisation.* av Anna-Lena Lindquist (2016)
- Artikel 4: *Socialt arbete 2.0.* av Margareta Hydén (2016)
- Artikel 5: *En replik till SOS! Vi sjunker 8/2014.* av Titti Fränkel (2015)
- Artikel 6: *Fallet Yara.* av Maria Korpskog (2015)
- Artikel 7: *Stärk barnets röst i socialtjänsten.* av Lena Engelmark (2014)
- Artikel 8: *Förhoppning om socialt arbete efter regeringsskiftet.* av socialarbetare (2014)
- Artikel 9: *Använd socialtjänsten rätt.* av socialsekreterare (2015)
- Artikel 10: *SOS! Vi sjunker.* av socialsekreterare (2014)
- Artikel 11: *BBIC lamslår socialt arbete.* av Bo Eneroth (2015)
- Artikel 12: *Finns skolkurator?* av Sven Rosell (2017)
- Artikel 13: *Utredning, rättssäkerhet och samverkan.* av Maria Korpskog (2015)
- Artikel 14: *Flyktningbarnens olika behov.* av Anette Delin (2015)
- Artikel 15: *Brist på forskning.* av Jörgen Lundälv (2017)
- Artikel 16: *Hotbilden i Mönsterås.* av Lina Löfström (2017)
- Artikel 17: *Klyfta praktik-utbildning.* av Sven Rosell (2017)
- Artikel 18: *Hot och våld ökar.* av Sven Rosell (2016)
- Artikel 19: *Poträttet. Ylva Johansson.* av Sven Rosell (2017)
- Artikel 20: *Tack alla socialarbetare...* av Alexandra Pascalidou (2017)
- Artikel 21: *Relationsbyggande kräver tid.* av Sven Rosell (2016)
- Artikel 22: *Ett "finare" drickande.* av Therese Bengtsson (2016)
- Artikel 23: *Ideal och verklighet.* av Ida Östberg (2014)
- Artikel 24: *Sträck på dig!* av Lotta Nordlöf (2014)
- Artikel 25: *Rehabilitering på arbetsplatsen.* av Sven Rosell (2017)
- Artikel 26: *Den vilsna socionomutbildningen.* av Johan Olsson och Martin Wikberg Grissler (2016)
- Artikel 27: *Hur kan teori och praktik mötas?* av Marie Löhman och Cherstin Hansson (2015)
- Artikel 28: *Hallå, socialsekreterare barn och familj...* av socialsekreterare (2015)
- Artikel 29: *Tung arbetsuppgift.* av Simon Ilhammar (2015)
- Artikel 30: *Avbrott i en stressig vardag.* av Emma Eriksson (2014)
- Artikel 31: *Missnöje på arbetsförmedlingen. Varför?* av Malin Nordberg (2014)

- Artikel 32: *Porträttet. Susanna Alakoski.* av Maria Korpskog(2015)
- Artikel 33: *Vart har modet tagit vägen?* av Fanny Marell och Lisa Koser (2014)
- Artikel 34: *En annan bild av socialtjänsten.* av socialsekreterare (2014)
- Artikel 35: *Konsulttenden.* av Maria Korpskog (2015)
- Artikel 36: *Kommuner ta ert ansvar!* av Claudette Skilving (2014)
- Artikel 37: *Arbetsbeskrivning.* av Helena Davidsson Neppelberg (2017)
- Artikel 38: *Ny arbetsplats.* av Helena Davidsson Neppelberg (2017)
- Artikel 39: *Hoten mot socialtjänsten.* av Johan Nilsson (2015)