



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

Stress inom socialtjänstens väggar

**En kvalitativ studie om arbetsvillkoren för socialtjänstens
barnavård**

Viveca Sterner

Kandidatuppsats (SOCH LU)

VT 2022

Abstract

Author: Viveca Sterner

Title: Stress within the walls of social service. A qualitative study of the working conditions for child welfare services

Supervisor: Lars Harrysson

Assessor: Susanna Johansson

The purpose of the study has been to seek an in-depth understanding of how stress manifests itself in the work situation for social workers in child welfare services. Through a qualitative method and interviews conducted on 4 social workers, the empirical material has been collected. The analysis has then been made based on which stress factors and strategies that can be interpreted. The results from the analysis showed a strong connection between their perceived work situation in relation to lack of recovery, high workload, and the impact of social support. The coping strategies that could be distinguished from the stories were the compensatory and the ones that lower the requirements. One of the conclusions of the study was that the social workers inner motivation has an important impact on their ability to handle the work situation and the necessity for the employer to map the work situation. The essay also discusses concepts such as ethical stress and recovery and how these are linked to the classic work environment models and to coping strategies.

Nyckelord: Arbetsrelaterad stress, copingstrategier, stressfaktorer, socialsekreterares arbetsvillkor.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 Inledning och problemformulering	3
1.2 Syfte och frågeställningar	5
2 Definition av centrala begrepp	5
2.1 Socialsekreterare inom barn och ungaenheten	5
2.2 Stress	6
3 Metod.....	6
3.1 Metodval	7
3.2 Urval.....	9
3.3 Tillvägagångssätt	9
3.4 Bearbetning och analys.....	10
3.5 Metodens tillförlitlighet	12
3.6 Etiska övervägande	13
3.7 Avgränsning.....	15
4 Kunskapsläge	15
4.1 Bakgrund till den psykosociala arbetsmiljöns framväxt.....	15
4.2 Litteratursökning	16
4.3 Arbetsmiljöverket – Sveriges kontrollant av en bra arbetsmiljö	16
4.3.1 Tidigare forskning.....	17
4.3.2 Kunskapskällor.....	22
4.4 Sammanfattande reflektion av kunskapsläge.....	23
5 Teoretisk utgångspunkt	24
5.1 Krav-kontroll-stödmodellen	26
5.2 Ansträngnings-belöningsmodellen	29
5.3 Copingstrategier	30
5.3.1 Kompensatoriska och kravsänkande copingstrategier	30
5.4 Sammanfattande reflektion av teoretisk utgångspunkt.....	31
6 Analys och resultat.....	32
6.1 Aspekter av begreppet återhämtning.....	33
6.2 Aspekter av stressfaktorn hög arbetsbelastning	37
6.3 Aspekter av stressfaktorn socialt stöd	40
7. Sammanfattning och slutdiskussion	44

Bilaga 1 – Intervjuguide

Bilaga 2 – Informationsbrev

1 Inledning och problemformulering

Vad menas egentligen med stress inom socialtjänstens väggar? Att ”gå in i väggen” på grund av stress är ett uttalande som de flesta känner igen och är kopplat till det medicinska begreppet utmattningssyndrom (Hjärnfonden 2017). Syndromet kan ha flera bakomliggande identifierbara stressfaktorer och uppstår ofta då vi försöker få livspusslet att gå ihop och leverera inom flera livsområden (Ibid). Att stressfaktorena som ligger bakom detta sjukdomstillstånd ofta drabbar de som jobbar inom socialtjänstens barnavård är dock något som gemene man kanske inte är lika väl bekant med, som själva begreppet utmattning i sig?

Arbetet som bedrivs inom ramen för socialtjänstens barnavård beskrivs som ett av det viktigaste, då det berör barn som far illa eller riskerar att fara illa, men samtidigt som ett av de tyngsta (Socionomkraft kunskapskraft 2022). Studie visar att arbetsfrånvaron är högre inom barnavården än andra arbetsmiljöer med anledning av den arbetsrelaterade stressen (Antonopoulou, Killian & Forrester 2017). Ytterligare studie visar att de som jobbar med barn och unga i högre utsträckning drabbas av arbetsrelaterad stress på grund av hög arbetsbelastning, höga arbetskrav samt behovet av kvalitetsövervakning. Konsekvensen blir att ett större antal ärenden landar hos mindre erfaren eller tillfällig personal, vilket leder till sämre service för utsatta barn och deras familjer. Forskarna verkar vara överens om att detta är en global tendens och att empirin som belyser och förklarar hög stressnivå och utbrändhet hos socialsekreterare är begränsad. (Travis, Lizano & MorBarak 2016)

Novus (2015) har på uppdrag av Akademikerförbundet SSR genomfört en kartläggning av arbetssituationen för socialsekreterare inom socialtjänsten. I denna visar det sig att 70 % upplever personalomsättningen som hög samt att 71 % under de senaste 2 åren övervägt att lämna socialtjänsten. Det framkommer även att arbetsbelastningen ökat, sjukskrivningar fördubblats och att det blivit svårare att rekrytera erfarna socialsekreterare. En bild av en socialtjänst med stora svårigheter presenteras som ett nationellt problem. (ibid.)

En av de indikatorer som Folkhälsomyndigheten (2022) använder sig av för att mäta folkhälsan och dess förutsättningar är stress. Enligt 2021 års undersökning så var det 15% av befolkningen mellan 16–84 år som uppgav att de kände sig stressade (ibid.). På Vårdguiden

(2020) går det att läsa att de som blivit exponerade för långvarig och svår stress ofta får psykiska besvär såsom ångest, hjärtklappning, yrsel och trötthet. Insjuknandet är ofta en långsam process där kroppen kan ta skada på sikt. Denna stress är ofta kopplad till påfrestningar i arbetslivet, med ett högt tempo, en tung belastning i kombination med bristande möjlighet till återhämtning och att kunna påverka sitt arbete. Att inte klara av sin arbetssituation och vardagslivet som vanligt är ofta förknippat med skam- och skuld känslor samt känslor av misslyckande. (ibid.) En hälsosam arbetsplats ska innehålla en balans mellan efterfrågan och de resurser som finns tillgängliga (Arbetsmiljöverket 2020). En hög efterfrågan är i sig inte skadligt, utan snarare den obalans som råder mellan dessa förhållanden, och organisationer behöver därmed skapa förutsättningar för att arbetstagaren inte ska riskera sin hälsa. Exempel som indikerar på hög arbetsbörda och stress är övertid, högt tempo under långa perioder, avsaknad av raster, hög personalomsättning, sjukfrånvaro, medarbetarundersökningar som indikerar stress samt försämrade arbetsresultat. (ibid.)

Intresset för fenomenet stress och det samhällsproblem det har kommit att bli, var startskottet till min uppsats. Problemet går att finna på alla nivåer i samhället och får konsekvenser som visar sig i den allmänna folkhälsan. I detta samhällsproblem befinner sig yrkesverksamma socialsekreterare. Enligt socialtjänstlagen 2 Kap §1 (SFS 2021:1314) så har kommunen det yttersta ansvaret för att enskilda får det stöd och den hjälp som de behöver. Via delegation lägger kommunen över ansvaret på socialsekreterarnas axlar att bära. Det val av yrke som en socionom och blivande socialsekreterare väljer, är nära kopplad till förväntan av att kunna hjälpa andra människor och därigenom bidra till en utvecklingen av ett bättre samhälle. Så vad händer då när denna yrkesgrupp blir extra drabbad av ett samhällsproblem som stress? Hur påverkas de och hur kan de förhålla sig till denna påverkan i relation till det uppdrag de har i sin yrkesroll?

Med dessa inledande funderingar är min ambition med denna uppsats att skapa en djupare förståelse för fenomenet stress och de villkor det skapar och konsekvenser det får för socialsekreterare inom socialtjänstens barnavård. Genom att undersöka problemet utifrån praktiska exempel är min ambition att bidra till en ökad medvetenhet samt möjlighet för både arbetsgivare samt medarbetare att i ett tidigt skede både uppmärksamma risker och minimera dess konsekvenser.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att få en fördjupad förståelse för hur stress yttrar sig i arbetssituationen för socialsekreterare inom socialtjänstens barn- och ungaenhet.

För att nå syftet med studien har följande frågeställningar tagits fram:

1. Vilka mönster går att urskilja i socialsekreterarnas berättelser med koppling till faktorer för arbetsrelaterad stress?
2. Vilka olika strategier beskriver socialsekreterarna att de använder för att hantera dessa faktorer?
3. Hur kan dessa mönster och strategier förstås?

2 Definition av centrala begrepp

Denna studie innehåller centrala begrepp som jag i detta avsnitt kommer definiera med syftet att ge läsaren en större förståelse.

2.1 Socialsekreterare inom barn och ungaenheten

Socialtjänsten i varje kommun ska enligt Socialstyrelsen (2019) verka för att barn och unga får möjlighet att växa upp under trygga förhållanden. Det är den myndighet som genomför barnskyddsutredningar och har kontakt med både barn och familjer, där handläggning och dokumentation spelar en central roll (ibid.). I en av Socialstyrelsens (2016, s.13) centrala handböcker inom området barn och unga, beskrivs att uppdraget i sig är tilldelat socialnämnden vilket innefattar den tjänsteman som utför uppgiften på socialnämndens delegation. Denna tjänsteman har ofta yrkestiteln handläggare eller socialsekreterare. I handboken finner man även definitionen på ett barn som en person under 18 år. Definitionen av en ung person är någon som fyllt 18 år men ännu inte är 21 år. (ibid.)

2.2 Stress

Begreppet stress syftar på jäkt och en allmänt påfrestande situation och används i vardagligt tal för att beskriva både faktorer i omgivningen samt individens reaktion på dessa faktorer. Man bör dock göra en skillnad på stressreaktionen, vilket är den reaktion som individen får, och den utlösande faktorn, stressfaktorn, som även kallas stressors. Skillnader i reaktioner har med omständigheterna att göra och utan kunskap om stressfenomen och dess innebörd kan skillnader i beteende te sig obegripligt. Det finns alltså en förklaring för hur stress kan påverka vår förmåga till uppmärksamhet, presentationsförmåga samt korrekt varseblivning. (Aronsson et al. 2018, s. 181ff)

Då begreppet stress först lanserades av Selye (Aronsson et al. 2018, s. 183f) var det den biologiska reaktionen som beskrevs ske i tre faser. Dessa tre faser och mönster kallas för The General Adaptation Syndrome (GAS). Då reaktionen är kortvarig handlar den om en ändamålsenlig mobilisering av kroppens resurser som svar på en ansträngning, Denna går att koppla till den urtida människan och dess möjlighet att säkra sin överlevnad. Selyes studier visade att påfrestningar under längre perioder kunde skada organismen och att de urtida stressreaktionerna också kan utlösas i vårt moderna samhälle. Numera handlar det sällan om att behöva fly eller slåss utan snarare om att under begränsad tid hinna med sitt arbete eller hantera mycket information. (ibid.)

3 Metod

I detta avsnitt kommer jag redogöra för hur jag gått till väga för att undersöka det problem och de frågeställningar som ligger till grund för uppsatsen samt motivera val av forskningsmetod. Metoden baseras i huvudsak på metodböckerna Introduktion till samhällsvetenskaplig analys (Hjerm, Lindgren & Nilsson 2014), Handbok i kvalitativa metoder (Ahrne & Svensson 2014) samt Samhällsvetenskapliga metoder (Alan Bryman 2016 samt 2018).

3.1 Metodval

Syftet med uppsatsen är att få en fördjupad förståelse för hur stress yttrar sig i arbetssituationen för socialsekreterare inom barn och ungaenheten. För att få denna förståelse behövs information. Information som gör det möjligt att tolka vad socialsekreterare bland annat beskriver som stressfaktorer och en metod som gör denna information möjlig att få tillgång till. Det jag behöver är deras erfarenhet, tankar, känslor och attityder. Inom ramen för den kvalitativa metoden får man enligt Ahrne och Svensson (2014, s. 23) tillgång till en persons upplevda arbetssituation i form av tankar, mentala fenomen, känslor samt kunskap genom språklig redogörelse. Utgångspunkten är språkets förmåga att kunna spegla individens inre värld (ibid.). Med detta som motivering har jag valt en kvalitativ metod vid genomförande av min uppsats.

Den kvalitativa metoden rymmer olika alternativ för datainsamlingsmetod såsom observationer, textanalyser eller intervjuer (Ahrne & Svensson 2014, s. 11) Vid val av datainsamlingsmetod har de tre alternativen övervägts som möjliga. Att genomföra observationer genom att tex skugga en socialsekreterare hade varit intressant. Detta tillvägagångssätt hade dock enbart gett datamaterial utifrån en respondent och därmed inte skapat möjlighet att fånga mönster och uppnå bredd i fördjupningen. Textanalys som ett alternativ, hade också kunnat ge relevant information men begränsar möjligheten till fördjupad information om vissa aspekter saknas i texten. Inom den samhällsvetenskapliga forskningen är det centralt att genomföra intervjuer (Ahrne & Svensson 2014, s. 36f). Genom att fråga får forskaren insikter om sociala förhållanden, upplevelser av fenomen och känslor och därmed tillgång till information som behövs för sitt fortsatta arbete (ibid). Fördelen med kvalitativa intervjuer är att man får beskrivningar av händelseförlopp och situationer, i jämförelse med färdigformulerade frågor, och därmed en bredare bild som innehåller flera nyanser (Ahrne & Svensson 2014, s.40).

För att skapa möjlighet att fånga denna bredare bild, med fler nyanser, blev valet att bygga det empiriska datamaterialet på semistrukturerade intervjuer. Detta sätt att genomföra intervjuer innebär enligt Lindgren (2015, s. 20) att forskaren har en lista över förhållandevis specifika teman som ska beröras under intervjun men att intervjupersonen har en stor frihet att utforma svaren på eget sätt. För att kunna genomföra denna typ av intervju började jag

med att undersöka kunskapsläget samt möjliga teoretiska perspektiv. Detta gav mig kunskap om vilka olika områden som stressfaktorer är kopplade till inom den psykosociala arbetsmiljön. Utifrån denna kunskap utformade jag därefter mina intervjufrågor (bilaga 1) kopplat till teman såsom erfarenhet, yrkesroll, uppdrag, kompetens, utbildning, utvecklingsmöjligheter, organisation, moraliska värderingar, motivation samt återhämtning.

En nackdel med att genomföra min studie på detta sätt är att jag redan i planeringsfasen skapar en subjektiv bild som färgar av sig båda på vilka samt på vilket sätt jag väljer att ställa mina intervjufrågor. Detta i sin tur kan styra vad jag fångar upp i respondentens svar och som jag i stunden finner intressant och betydelsefullt att ställa följdfrågor kring. Det sätter begränsningar på det perspektiv som det empiriska materialet kommer ge och i slutändan de slutsatser jag kommer göra. Inom ramen för min uppsats är intervjutiden samt antal respondenter begränsat och fördelen med att genomföra semistrukturerade intervjuer är möjligheten att få så mycket relevant information som möjligt i förhållande till mina begränsningar. För att i möjligaste mån minimera de negativa konsekvenserna av tillvägagångssättet har jag i huvudsak inlett med öppna generella frågor som exempelvis, ”Berätta hur en vanlig arbetsdag ser ut?” för att locka fram respondentens egna berättelse. Frågeformuläret har jag använt som ett stöd, att vid behov hjälpa respondenten till en fördjupad reflektion, snarare än att följa till punkt och pricka.

Den ansats som denna uppsats vilar på skulle jag beskriva som abduktiv. Att vara öppen för utveckling av såväl den teoretiska utgångspunkten såväl som problemformuleringen är viktigt beroende på vad man finner i det empiriska materialet (Ahrne & Svensson 2014, s. 191ff). Växelspelet i sig benämns ibland som spelet mellan induktion och deduktion och kallas för abduktion (ibid). Denna växelverkan gör sig till känna inom flera delar av uppsatsen, inte minst då jag utformat min intervjuguide. Vidare i min analys av det empiriska materialet har denna växelverkan mellan empiri, teori och kunskapsläge gjort att jag kunnat tolka och förstå mitt material. Det växelspel som litteraturen beskriver stämmer därför väl in på det sätt jag tagit mig an uppgiften.

3.2 Urval

Utifrån tidigare forskning har det framkommit att arbetsbelastning och stress är ett generellt problem i samhället och i synnerhet för socialsekreterare inom barn och ungaenheten. I mitt syfte och mina frågeställningar har jag därför redan fastställt min målgrupp. Utgångspunkten har varit att denna målgrupp är relevant att undersöka utifrån att det är ett socialt problem och att de med hög sannolikhet har den kunskap och information som jag behöver. Valet landade därför på att rikta mitt urval utifrån organisatorisk tillhörighet samt yrkesroll, med en definition av ett målstyrt urval.

Enligt Bryman (2016, s.392) så är forskningsfrågan avgörande för vilken grupp av människor man önskar intervjua. Målstyrt urval innebär att man som forskare strategiskt väljer ut deltagare på ett sätt så att respondenterna är relevanta för de formulerade forskningsfrågorna. Syftet är att få fram en variation i stickprovet, vilket återspeglas i resultatet, och kan innebära att respondenterna skiljer sig från varandra gällande kännetecken eller egenskaper. En generalisering kan inte göras då det är frågan om ett icke-sannolikhetsurval. Målinriktat urval innebär att personer, platser och organisationer väljs utifrån relevans för förståelse av en social företeelse, där forskaren klart behöver vara medveten om vilka kriterier som är relevanta. (ibid.) Några krav på att respondenterna skulle skilja sig emellan gällande kännetecken eller egenskaper hade jag inte i min deltagarfrågan. Hade jag haft möjlighet till ett större antal intervjuer hade det varit intressant att ta in både ålder samt antal års erfarenhet inom yrket som en variation, då dessa aspekter kan påverka på hur socialsekreterare hanterar och upplever sin arbetssituation. Med en målgrupp som redan är högt belastad och därmed risk för svårigheten att få deltagare så valde jag att låta bli, vilket i efterhand känns som ett bra beslut.

3.3 Tillvägagångssätt

För att få tillgång till min målgrupp har jag använt mig av en individ i egenskap av en gatekeeper. En gatekeeper kan beskrivas som en portvakt vars sociala nätverk har förtroende och acceptans för individen (Ahrne & Svensson 2014, s. 95). Min gatekeeper har en övergripande och central roll inom Skånes kommuner, med inriktning på barn och unga. Det gör att hen har ett brett kontaktnät till chefer vilket resulterat i att mitt geografiska urval begränsats med länstillhörighet. Cheferna har via min gatekeeper fått ett mejl med mitt

bifogade informationsbrev (bilaga 2) och blivit ombedda att skicka vidare min förfrågan om deltagande till sina socialsekreterare. Risk finns därmed att cheferna handplockat respondenter för att påverka resultatet, vilket har övervägts i relation till möjligheten att nå ut till önskad målgrupp.

Resultatet av detta utskick har av slumpen inneburit att 4 respondenter med olika kommuntillhörighet återkopplat till mig via mejl. Denna slump kan innebära att en viss variation skapats genom att den tar bort eventuell påverkan av gemensam arbetsmiljökultur. Den andra aspekten av detta är dock att den samtidigt tar bort möjligheten att dra slutsatser utifrån samma organisatoriska ramar. Efter initial mejlkontakt skickade jag förslag på intervjutider och ställde samtidigt frågan om respondenten kunde tänka sig att genomföra denna via verktyget teams. Fördelen med att genomföra intervjuerna digitalt var möjligheten till att minska ställtider samt att socialsekreterarna har en vana av att dagligdags använda detta kommunikationsmedel. Ingen av respondenterna ansåg det digitala medlet som något problem och vissa valde att delta hemifrån på arbetstid. De följande intervjuerna tog vardera 1 timme att genomföra och spelades in efter samtycke samt information om att dessa inspelningar skulle raderas efter godkänd uppsats. Syftet med inspelningen var att ordagrant kunna transkribera intervjuerna för att korrekt kunna fånga och tolka utsagor. Det gjorde också att jag under intervjun kunde ha fullt fokus på att lyssna på vad respondenten berättade samt finna relevanta följdfrågor.

3.4 Bearbetning och analys

Efter att intervjuer var genomförda och inspelade var det dags att påbörja min analys. Då det var mycket information som framkommit genom mina intervjuer behövde jag en metod för att ta mig an denna information. Vanligtvis görs någon form av transkribering efter att datamaterialet har samlats in (Lindgren 2014, s. 31). Jag transkriberade därmed ordagrant de inspelade intervjuerna och skapade separata worddokument för respektive respondent. Jag behövde därefter förstå mitt material och se vilka olika mönster som gick att urskilja, kopplat till mina frågeställningar.

Efter att datainsamling är genomförd ska reduktion av datamaterialet göras, dvs kodning, vilket innebär att datamaterialet i ett första skede ordnas grovt, för att sedan mer noggrant kategoriseras genom tematisering (Lindgren 2014, s 34). Utifrån kodningen ska forskaren därefter finna mönster och kopplingar utifrån vad som uppfattas som mest betydelsefullt, vilket är själva tematisering. Tematisering ska göras utifrån både de frågeställningar som studien vilar på samt den teoretiska utgångspunkten, och dels i förhållande till forskarens kunskap som utvecklats utifrån datamaterialets kodning. Syftet är att kunskapen om det som studeras ska fördjupas och att man ska kunna presentera både påståenden och teman utifrån materialet. Efter att både tematisering samt kodning är utförd kan forskaren dra slutsatser. (Lindgren 2014, s 40f) Då jag inför planering av mina semistrukturerade intervjuer hade undersökt kunskapsläget samt möjliga teoretiska perspektiv så innebar det att jag hade med mig en bild och kunskap om olika stressfaktorer samt copingstrategier in i mitt analysarbete. Tidigt i min tolkningsprocess av mitt empiriska datamaterial fann jag därmed ett tydligt mönster av dessa, vilket innebar beslutet att även använda begreppen för min tematisering. Ens förförståelse formar därmed det man uppmärksammar och även så i mitt analysarbete. Detta är något man bör vara medveten om men samtidigt förstå att det sker, då det ligger i den abduktiva ansatsen och dess sätt att skapa förståelse.

Genom att ytterligare gånger granska samt markera de meningar i dokumentet som speglade respektive tema infogade jag sedan kommentarer. Dessa kommentarer innehöll i sin tur både tema samt undertema. Exempelvis så skapades temat arbetsmängd/arbetsbelastning, som innehöll underteman såsom övertid, kompetens, professionella anspråk mm. Underteman representerade i mitt material därmed olika aspekter av temat och i jämförelse med metodlitteraturen valde jag att skapa mina teman först. Resultatet av kodningen visade på en bredd över kunskaps- och forskningsområdet och dess identifierade stressfaktorer. Här tvingades jag avgränsa mig och välja ut vilka teman som inom marginalerna skulle kunna presenteras i uppsatsens analys. Valet föll på de teman som visade på tydligast mönster mellan de olika respondenterna.

Genom argumentation skapar slutligen analytikern självständighet i förhållande till tidigare studier och teorier, till vilka man refererar, och kan innebära nya insikter till ämnesområdet (Ahrne & Svenssons 2014, s 205f). Arbetet med att försöka skapa självständighet i förhållande till forskning och teori har också varit en pågående process. För att få möjlighet

att skapa en analytisk blick och se det som tidigare varit osynligt eller otydligt är det teorins uppgift att bidra till kunskap om de fenomen man forskar i (Ahrne & Svensson 2014, s.188). För att ge mig möjlighet till den analytiska blick jag nu behövde började jag åter granska uppsatsens kunskapsläge samt teorier. Arbetet resulterade i sammanfattande reflektioner gällande de båda avsnitten. Genom denna bearbetning fördjupade jag min förståelse samtidigt som det skapade självständighet i förhållande till teori och kunskapsläge då jag både sökte samband, olikheter samt alternativa tolkningar. I mitt avsnitt, analys och resultat, har jag därefter genom i huvudsak återgivna citat redogjort och argumenterat för min tolkning och slutsatser med hjälp av teori och kunskapsläge, med ambitionen att skapa nya insikter till ämnesområdet.

3.5 Metodens tillförlitlighet

Tillförlitligheten i studien är till stor del kopplad till min förmåga att förstå och tolka uttalanden samt förstå dess sammanhang. Enligt Ahrne & Svensson (2014, s. 25) handlar kvalitativa studier om att skapa en djupare förståelse av ett fenomen där tillförlitlighet skapas genom att övertyga läsaren om studiens trovärdighet och visa på att forskningen har bedrivits på ett systematiskt sätt. Begrepp såsom transparens samt generaliserbarhet kan här användas (ibid.).

Begreppet transparens handlar om att göra det möjligt att diskutera och kritiskt granska forskningen (Ahrne & Svenssons 2014, s. 25). För att skapa transparens har jag i metodavsnittet redogjort för forskningsprocessen. Tillvägagångssättet i uppsatsen bygger på metodböcker och visar på att uppsatsen bedrivits systematiskt. Transparens skapas även genom att mitt empiriska datamaterial transkriberats och citaten därmed är ordagrant återgivna från respektive respondent. I anslutning till dessa citat har jag också i analysen redogjort för de sammanhang och med vilka frågor som respondenten gjort uttalande. Detta gör att läsaren både kan förstå och kritiskt granska de resonemang som ligger till grund för min analys samt de slutsatser jag drar.

Jag har tagit utgångspunkt i arbetsmiljöverket och dess angivna stressfaktorer och parallellt undersökt kunskapsläget och teoretiskt ramverk och funnit ett nära samband dessa emellan. Detta i sig skapar tillförlitlighet då min utgångspunkt och de verktyg jag använt mig av för tolkning visar på att de behandlar liknande sammanhang och aspekter. Min tematisering av det empiriska materialet har i sin tur byggts utifrån en samlad bild av kunskapsläget och teorier vilket säkerställer tillförlitligheten i min analys, då de aspekter jag väljer att lyfta har en direkt koppling till både teori och kunskapsläge och samtidigt går att granska för utomstående. Allt grundmaterial såsom inspelning samt transkribering kommer också finnas tillgängligt fram till den punkt att uppsatsen godkänts av examinator.

Då mitt empiriska datamaterial är begränsat till intervjuer av 4 socialsekreterare, så innebär det att resultatet inte kommer kunna användas för att skapa generaliserbarhet. Kvalitativ analys är inriktad på att skapa närhet till studieobjektet och mot detaljrikedom snarare än generaliserbarhet (Lindgren 2014, s. 41). I större utsträckning syftar den till göra uttalanden kopplat till de specifika fall som studerats (ibid). Syftet med mitt arbetet är att få en fördjupad förståelse för fenomenet stress, där närheten till studieobjektet varit i fokus för att kunna göra uttalanden med teorins samt kunskapslägets hjälp.

3.6 Etiska övervägande

Forskare inom samhällsvetenskapen behöver uppfylla etiska krav såsom informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet för att kunna genomföra en etisk studie (Bryman 2018, s. 170). Samtyckeskrav innebär att respondenten själv ska kunna bestämma över sin medverkan i studien (ibid.). Vid min förfrågan av deltagande skickade jag med ett bifogat informationsbrev (bilaga 2). I detta framgår att deltagandet är frivilligt, att man när som helst kan välja att avsluta intervjun utan förklaring samt att man under intervjun kan välja att avböja att svara på frågor. Det framgår också att intervjun kommer att spelas in. Varje deltagare har sedan själv fått överväga sitt deltagande utifrån dessa förutsättningar. Respondenternas frivillighet och samtycke kan också belysas utifrån att det var de som tog kontakt med mig och att jag inte förrän efter deras initiativ fick tillgång till kontaktuppgifter och identitet.

Konfidentialitetskravet innebär att all empiri måste redovisas på ett konfidentiellt sätt med utgångspunkt att deltagarna inte ska kunna identifieras (Ahrne & Svensson 2014, s.29). I min studie har jag avidentifierat respondenterna i samband med transkribering och varken namn eller kommuntillhörighet framgår. Citaten som jag plockat in i min analys har signerats med kodnamn i form av R1, R2, R3 samt R4. Allt grundmaterial har sparats på min lokala hårddisk, till vilken enbart jag har tillgång, och materialet kommer raderas så fort arbetet är godkänt av examinator. Att ge berörda parter information om deras roll och villkoren för deras deltagande uppfyller i sin tur informationskravet (Vetenskapsrådet 2002, s. 7). I mitt informationsbrev har jag presenterat syftet med min uppsats för att respondenterna ska förstå i vilket sammanhang deras uttalande kommer användas. Det framgår även att informationen från intervjuerna är kopplad till en kandidatuppsats inom socionomutbildningen och att denna uppsats kommer finnas tillgänglig för allmänhet efter examinatorns godkännande.

Nyttjandekravet handlar om att den information som inhämtas enbart ska användas för studiens ändamål (Vetenskapsrådet 2002, s. 14). Detta krav uppfylls genom att insamlad information enbart har och kommer användas för denna uppsats. Syftet med uppsatsen har inte förändrats sedan intervjuerna genomfördes. Det gör också att det empiriska materialet används på det sätt som det ursprungligen var tänkt och på det sätt som respondenterna fick information om. Den risk jag kan se med studien är att den behandlar ett känsligt ämne där samhällseliga värderingen kring stress och dess konsekvenser tidigare ofta kopplades till brister hos individen och dennes personliga egenskaper. Jag har därför under intervjun varit noga med att inte ställa alltför personliga frågor samt utforma mina intervjufrågor så att de är kopplade till organisatoriska förhållanden och inte individuella egenskaper. I de situationer vi kommit in på känsliga områden har jag påtalat detta och uppmanat respondenten att inte känna sig tvingad att berätta mer. Jag anser därmed att genomförandet av uppsatsen har tagit sin utgångspunkt i etiskt väl gjorda överväganden. Min bedömning är att jag säkerställt att uppsatsen inte skapar några uppenbara etiska dilemman och att risken för etiska övertramp eller integritetskränkande påverkan är väldigt låg.

3.7 Avgränsning

Studiens fokus är på de organisatoriska förhållanden som kan ha betydelse för den psykosociala arbetsmiljön och hälsan och tar därmed inte med aspekter kopplat till den fysiska arbetsmiljön. Avgränsning görs också mot faktorer som ligger utanför arbetslivet och är kopplat till individen. Det teoretiska ramverket och tidigare forskning har därmed också avgränsats till organisatoriska och arbetsmiljömässiga aspekter och kommer inte avhandla individuella psykologiska eller genetiska aspekter. Copingstrategier, vilka kopplas till individens beteende, är valda utifrån att de ska förklara agerande inom ramen för arbetslivet snarare än att förstå individen i sig.

4 Kunskapsläge

I detta avsnitt kommer kunskapsläget presenteras med en inledande historik om hur arbetsmiljöforskningen utvecklats för att därefter redogöra för tillvägagångssättet för min litteratursökning. Resultatet av denna litteratursökning kommer jag vidare presentera där jag tar min utgångspunkt i Arbetsmiljöverket, vars information och föreskrifter är baserad på kunskap och tidigare forskning inom området (Arbetsmiljöverket 2019). Utan någon konstaterad koppling till Arbetsmiljöverket, kommer därefter tidigare forskning samt kunskapskällor redovisas separat för att tydliggöra skillnaden mellan vetenskapliga anspråk och övriga informationskällor.

4.1 Bakgrund till den psykosociala arbetsmiljöns framväxt

Hur den psykosociala arbetsmiljön uppmärksammades kan spåras tillbaka till Hawthornestudien. Studien genomfördes mellan 1924–1932 då forskare bland annat undersökte hur ljusstyrkan påverkade industriarbetarnas produktivitet. De undersökta personernas omgivning förändrades och deras produktivitet utvärderades. I studien drog man den viktiga slutsatsen att den fysiska miljön verkade mindre viktig för produktiviteten än vad man ursprungligen trott. Det viktigaste tycktes vara att bli sedd som individ, vilket initierade en mängd studier av psykologiska och sociala aspekter av arbetet. (Aronsson et al. 2018, s. 168)

Det var därmed under 1900-talets första hälft som betydelsen av forskningsbaserad psykologisk kunskap växte fram och arbetspsykologi samt organisationspsykologi skapades (Aronssons et al. 2018, s. 27f). Organisationer och dess komplexitet växer, vilket medför att psykologiska aspekter får relevans för organisering, styrning, ledning, motivation, sociala relationer och grupperns sammansättning. Tankar om hur man bör utforma arbetsuppgifter för att gynna både individens hälsa samt för att öka produktionen, får en större betydelse. (ibid.)

På 60-, 70- och 80-talet ökar stressen i Sverige men för detta saknas belägg (Oxenstierna et al. 2008). I och med den statsfinansiella krisen i slutet av 1980-talet så startar en stor förändring i arbetslivet vilket väcker intresset för ämnet på 1990-talet. En ökning i förekomsten av stressrelaterad ohälsa kunde nu bekräftas vilket i sin tur ledde till diskussioner om hur stress och dess negativa konsekvenser kunde förebyggas. En viktig del i detta var att kartlägga vad i arbetslivet som händer och vilken påverkan detta får för den anställdas hälsa, där Sverige i jämförelse med andra länder har mycket kunskap. (ibid.)

4.2 Litteratursökning

För att finna vetenskapliga publikationer började jag min sökning via LUBsearch, vilket är Lunds universitets egen databas. Sökord såsom arbetsrelaterad stress, socialsekreterares arbetsvillkor, copingstrategi, Health, human service work, stress, work organisation användes. Utifrån relevanta artiklar på LUBsearch så granskade jag därefter dess referenslistor och använde informationen som sökbegrepp för att utöka forskningsområdet i stort. För övriga kunskapskällor använde jag mig av Google och fann den vägen bland annat kunskap via Socialstyrelsen, Arbetsmiljöverket, stressforskningsinstitutet och Helsingborg stads revisionsgranskning.

4.3 Arbetsmiljöverket – Sveriges kontrollant av en bra arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket är en myndighet som har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen och att alla har en bra och utvecklande arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket 2020a). Det ligger på deras ansvar att ta fram föreskrifter, inspektera arbetsställen samt sprida information om arbetsmiljöreregler (ibid.).

För att kunna ta fram dessa föreskrifter bedriver de analysarbete utifrån bland annat officiell statistik inom arbetsmiljö och forskning (Arbetsmiljöverket 2019).

På Arbetsmiljöverkets hemsida går det att läsa att vår sociala och psykiska arbetsmiljö är lika viktiga som den fysiska och att människor inte ska behöva bli sjuka pga. ohälsosam arbetsbelastning (Arbetsmiljöverket 2020b). Den 31 mars 2016 började nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö att gälla som reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. På hemsidan anges också att två av de främsta riskerna för att drabbas av arbetsrelaterad stress är hög arbetsbelastning samt problem relaterade till det sociala samspelet på arbetsplatsen. Vidare går det att läsa att arbetsgivaren kan förebygga stress genom organisatoriska åtgärder såsom att minska kraven på arbetstagaren och öka resurserna för att utföra arbetet. De beskriver också att gällande föreskrifter är anpassade efter dagens arbetsliv och ger en tydlig bild av vad arbetstagare samt arbetsgivare ska göra inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete, för vilket alla arbetsgivare har ett ansvar. (ibid.) I Arbetsmiljöverkets informationsblad, Förebygg arbetsrelaterad stress (2017), finner man nedan exempel på risker och förhållanden som anges ge upphov till stress. Dessa delas upp i kategorierna, krav och bristande resurser (ibid.).

Krav: Oklara förväntningar på arbetsinsats • Påfrestningar som genereras av hot och våldsrisker • Krävande kontakter med klienter, kunder, anhöriga med flera • Krav som genereras av svåransända IT system • Stor arbetsmängd • Ständiga förändringar • Hög personalomsättning

Bristande resurser: Avsaknad av stöd från chefer • Avsaknad av stöd från kolleger
• Otillräckliga kunskaper • Otillräckligt med tid, personal eller icke personella resurser
• Oklara befogenheter

4.3.1 Tidigare forskning

Organisatorisk kontext och betydelsen av socialt stöd

De senaste årens organisatoriska reform har visat sig leda till förändringar som påverkat omsättningen på personalen i högre utsträckning inom barnavården än övriga områden inom det sociala arbetet. Som ett resultat av detta har fokus på problemet med stress och

utbrändhet ökat. Problemet i sig har gått från att ses som ett individuellt problem med psykologiska faktorer som förklaring, till ett problemet ur ett vidare organisatoriskt och arbetsmiljömässigt perspektiv. En studie genomförd på 193 socialarbetare i UK visar att personal inom barnvården har en hög stressnivå, vilket i sig kopplas till en hög personalomsättning samt utbrändhet inom professionen. I studien har man undersökt hur olika organisatoriska strukturer kan minska stressen och därmed öka socialsekreterarnas välbefinnande. I studien har man tittat på socialsekreterarens upplevelse av nöjdhet, utvecklingsmöjligheter samt underliggande relationen mellan organisatoriska faktorer. Resultatet visar på olika nivåer av upplevd stress och välbefinnande och belyser hur dessa nivåer varierar i förhållande till det stöd som socialsekreterarna upplever att de får av organisationen. Det visar även på vikten av en positiv organisatorisk kontext med tydliga värderingar. Hur man prioriterar, små team, bra stöd och hög andel medarbetarhanledning är i sig faktorer som skapar en bra grund för känslan av gemensamt ansvar. Detta skapar även goda professionella relationer i teamen såväl som välbefinnande för individen. (Antonopoulou, Killian & Forrester 2017)

Förändrade arbetsvillkor mellan 2003 samt 2014

Ytterligare forskning bekräftar bilden av en socialtjänst där arbetsmiljön är ansträngd och socialsekreterare upplever negativa förändringar i arbetsvillkoren och i sin yrkesroll. I en jämförande studie mellan 2003 och 2014 undersöks de förändrade arbetsvillkoren. Studien visar på en utveckling av en högre arbetsbelastning, ökade rollkonflikter, mindre möjlighet att påverka beslut samt en ökad intention att lämna sin arbetsplats. Även innehållet i arbetet hade förändrats från att tidigare ha en rådgivande och stödjande funktion till att nu fokusera på utredningsarbetet. Socialsekreterare upplevde att tiden för kontakten med klienten minskat i en oönskad riktning, att arbetsbelastningen fått en negativa påverkan på hem och familjeliv samt arbetsdagar av mer akut karaktär som påverkar möjligheten att planera. Även om studien visar på att rollkonflikter ökat så var resultatet att uppdraget i sig upplevdes tydligare, även om man inte alltid höll med om det som ingick i rollen. (Tham 2018)

Ny i karriären och anledningar till en hög personalomsättning

Studie (Bruhn et al. 2020) visar att sju av tio socialsekreterare har bytt arbetsplats minst tre gånger inom fem år efter examen. Studiens övergripande slutsats är att de anställda upplever

arbetsvillkoren som problematiska och att förväntningar konfronteras med socialtjänstens organisatoriska och institutionella ramverk. Målet med studien är att uppnå en fördjupad kunskap om upplevelsen av arbetsmiljön och dess koppling till ohälsa, stress och personalomsättning. Denna kunskap ska i sin tur ge underlag till en förbättrad introduktion. I studien framkommer att man upplever det svårt att utföra ett professionellt arbete och må bra på arbetsplatsen. Samtidigt uppger de flesta att de vill stanna inom yrkesfältet och tycker att de hamnat rätt. Undersökningen visar även att 25% lämnar sin första arbetsplats pga. arbetsmiljöfaktorer såsom stress, arbetsbelastningen, illa fungerande ledarskap och organisationslösningar samt i organisationer där personalomsättningen är hög. Studien påvisar att orsak till arbetsbyten inte kunnat hänvisas till tidsbegränsade anställningar, karriärsteg eller privata skäl. Denna höga personalomsättning kan få oerhörda konsekvenser inte minst för de barn och unga som får insatser inom socialtjänsten. Detta då förutsättningarna för att bygga relationer försvinner då personal byts ut ofta. (ibid.) Även tidigare studier bekräftar att de som är nya inom socialt arbete, med inriktning barn och unga, under första året löper större risk att säga upp sin anställning (Smith 2005). Resultatet i studien visar på vikten av ett bra chefsstöd och att en passiv och defensiv organisationskultur har en negativ effekt på de som befinner sig tidigt i karriären. Organisationskulturen påverkar dock i mindre grad de med mer erfarenhet och studiens slutsats är att känslighet för kulturen verkar försvinna över tid. (ibid) Thams (2007) genomförda studie visade även den på en hög benägenhet att vilja lämna sin arbetsplats. De anledningar som angavs ligga bakom var kopplade till aspekter som saknades i den organisatoriska kulturen såsom uppskattning, känslan av att vara omhändertagen samt att ledningen visar ett intresse för medarbetarens hälsa och välmående (ibid.).

Stressfaktorer och dess indirekta påverkan på klient

Få studier har genomförts där man undersöker vilken påverkan arbetsrelaterad stress kan få på klienten och på den bild socialsekreteraren har av denna (Blomberg et al 2015).

Blomberg et al. har undersökt detta samband i de nordiska länderna, vilka alla uppvisar problem med arbetsrelaterad stress och har liknande välfärdsystem. I undersökningen utgår man från stressfaktorer såsom arbetsbörda och rollkonflikt. Rollkonflikt beskrivs uppstå utifrån att man som socialsekreterare har olika roller och funktioner såsom hjälparen såväl som kontrollanten. Begreppet rollkonflikt kopplas även till det politiska, sociala och ekonomiska ramverket och dess ständiga förändringar. Detta i sin tur beskrivs påverka

möjligheten att nyttja de begränsade resurserna samt skapar en osäkerhet kring ansvar och status. Resultatet från studien visar ett tydligt samband mellan rollkonflikt samt en hårdare attityd gentemot klienten medan sambandet mellan arbetsbördan och klientattityd är mindre. Över lag visar resultatet att det inte går att styrka sambanden mellan arbetsrelaterad stress samt attityd gentemot klient och att vidare forskning på området behövs. (Ibid.)

Hur pålitlig är då de arbetsmiljömodeller, på vilka mycket forskning bygger?

Oxenstierna et al. (2008) beskriver i sin studie att de existerande klassiska arbetsmiljömodellerna, och de enkätfrågor som använts för att skapa dessa modeller, utvecklades för nästan 30 år sedan. Arbetslivet har sedan dess genomgått drastiska förändringar med bland annat fokus på ägarintresse samt lönsamhet och där principer för styrning överförts från företagsutveckling till offentlig sektor. Studien ifrågasätter därmed om mätinstrumenten för dessa modeller fortfarande är fullt ut användbara. Studien tar sin utgångspunkt i en kritisk analys för att undersöka om det finns kompletterande dimensioner i de klassiska arbetsmiljömodellerna (Krav-kontroll-stöd samt Ansträngnings-belöningsmodellen) och hur dessa relaterar till varandra och människors hälsa. Resultatet för studien ska ses som en utgångspunkt för vidare diskussion om hur en modell ska utformas, då materialet är litet och stor osäkerhet därför råder. Studien påvisar dock att nya variabler i modellen skulle kunna ge ett ökat förklaringsvärde och djupare förståelse av arbetsmiljöförhållanden och dess inverkan på hälsan. (Ibid.)

Copingstrategier då obalans råder mellan krav och resurser

I studien, *Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa* (Astvik & Melin 2013), tar författarna upp de genomgripande förändringar som skett inom välfärdstjänstesektorn i Sverige de senaste decennierna där de ökade arbetskraven framstår som särskilt svåra för socialsekreterares situation. Förklaring ges med att decentralisering av ansvar skett i kombination med att det då råder en obalans mellan resurser och de krav som lagts på den enskilde socialsekreteraren. Syftet med studien var att identifiera både individuella samt kollektiva copingstrategier samt hur dessa strategier påverkar den professionella utvecklingen, hälsan samt servicekvalitet. Studien visar att samtliga stressade situationer innehöll en obalans mellan arbetskrav och resurser. Fem huvudstrategier användes för att hantera denna obalans såsom kompensatoriska,

kravsänkande, disengagemang, voice and exit. I linje med tidigare forskning så visar också studien att socialsekreterares strategier många gånger går emot deras professionella anspråk och bedömning av god kvalitet. (ibid.)

Återhämtning som förklarande variabel mellan arbetsvillkor och hälsa

Forskning har även bedrivits med syfte att undersöka sambandet mellan arbetsvillkor (krav, kvalitet, påverkan, stöd, strategier), ackumulerad stress, brist på återhämtning och hur detta relateras till hälsa och sömnproblem. Socialarbetare har ingått i urvalet och utgångspunkten i studien har baserats på att den förklarande variabeln var återhämtning i relationen mellan arbetsvillkor och hälsa. 43 % av socialarbetarna visade sig tillhöra gruppen för de som inte lyckades återhämta sig. För denna grupp fann man hela kedjan av riskfaktorer och att de använde sig av kompensatoriska strategier för att hantera sin arbetssituation. Trots att denna grupp visade på en större ohälsa så var inte deras arbetsfrånvaro större. Detta förklaras i studien med just det faktum att dem uppvisade ohälsa i stället för sjukfrånvaro och samtidigt använde sig av kompensatoriska strategier såsom högre arbetstempo, skippa pauser och att de tog med sig jobbet hem. Gruppen som visade på en mindre ohälsa hade däremot en högre frånvaro, där slutsatsen var att denna grupp valde frånvaro som en lösning och därmed ökade sin återhämtning. (Aronsson, Astvik & Gustafsson 2014)

Återhämtning som nyckelfaktor för att förebygga stress?

I en forskningsartikel, om stress och återhämtning, undersöker man om en proaktiv återhämtningsintervention kan förhindra sömnproblem, utbrändhet, somatiska problem och utmattning på målgruppen nyutexaminerade sjuksköterskor. Återhämtning anges i studien som en nyckelfaktor för att förebygga ohälsa pga. stress. Studien visade på positiva effekter på kort sikt men att dessa på lång sikt inte fungerade, även vid fortsatt användning av strategierna. Paradoxen som uppstår är att då arbetsbelastningen är hög och stressen likaså så ökar behovet av återhämtning. Samtidigt är förmågan till återhämtning och återhämtande aktiviteter nedsatt, vilket kallas för ”recovery paradox”. Artikeln belyser att organisationer behöver minimera stressfaktorer och arbetstider som i sig skapar möjligt för återhämtning. (Dahlgren et al. 2022)

4.3.2 Kunskapskällor

Identifierade stressfaktorer på kommunal nivå

Genom en medarbetarundersökning kom det 2015 fram signaler om brister i medarbetarnas arbetssituation på socialförvaltningen i Helsingborg, i relation till övriga av stadens anställda. Detta resulterade i beslutet att genomföra en granskning av specifikt socialsekreterarnas arbetssituation då denna grupp uppvisade ett lägre snitt inom ledarskap, förtroende för närmaste chef och förvaltning. I den närmare revisionsgranskningen visade sig ett missnöje över lönenivåer, bristande introduktioner, arbetsplatsträffar, hög arbetsbelastning samt en kultur präglad av hierarkier med brister i chef- och ledarskap. Vid uppföljning av personalomsättning visade det sig att 50 tillsvidareanställda socialsekreterare avslutat sin anställning mellan januari och september 2015. Av dessa tillhörde 20 medarbetare enheten utredning och uppföljning, inom verksamhetsområde barn unga och familj, som utan vakanser hade 60 medarbetare. (Helsingborgs stadsrevisionen 2015)

Etisk stress som nytt begrepp

I boken *Etisk stress* (Bengtzell, Thoursie & Åstrand Freidlitz 2021, s. 11ff), sätter författarna ord på något som många känner igen och som dyker upp allt oftare. Begreppet etiskt stress, moralisk stress eller samvetsstress beskriver de situationer och den upplevelse som uppstår då medarbetare tvingas agera på ett sätt som man själv inte uppfattar som det moraliskt rätta och som står i konflikt med egna värderingar, yrkesetik och riktlinjer. Kärnan i etisk stress kan beskrivas med känslan av att missa något viktigt och kan bara uppstå om uppgiften har verkligt värde för de som utför den. Denna typ av moraliska och etiska frågor är tydliga inom skola, vård och omsorg, då dessa ofta ställs inför stora etiska överväganden. Den känslomässiga upplevelsen av att vara etiskt stressad diskuteras sällan inom yrkesutbildningarna, vilket gör att medarbetare kan uppleva sig ensamma på sin kammare i denna fråga. (ibid.) Etisk stress kan också beskrivas som känslan av att kunna göra mycket mer om bara tid fanns till det som är viktigast, såsom att se varje unge (Bengtzell, Thoursie & Åstrand Freidlitz 2021, s. 21). I boken nämns att då man reflekterar över moraliska ställningstaganden och ger uttryck för sin övertygelse så sysslar man med etik, vilket också ger individen ett verktyg till att hantera sina egna tankar, känslor och beteende (Bengtzell, Thoursie & Åstrand Freidlitz 2021, s. 23f).

4.4 Sammanfattande reflektion av kunskapsläge

Den forskning och kunskap jag funnit skapar över lag en samstämmig bild och har en tydlig relation till de stressfaktorer som Arbetsmiljöverket (2017) presenterar som krav och bristande resurser. Denna kunskap och förståelse är något jag behöver för att i min analys kunna identifiera och förstå de stressfaktorer som socialsekreterarna lyfter. Det förekommer dock enligt min tolkning lite olika begrepp på närliggande stressfaktorer såsom exempelvis för begreppet rollkonflikt som i andra sammanhang benämns i aspekter av oklara förväntningar, oklara befogenhet eller otydliga uppdrag. Även begreppen arbetsmängd och arbetsbelastning nämns, vilka kommer avhandlas närmare i analysen.

Etisk stress

Det begrepp som helt avviker i förhållande till Arbetsmiljöverket är etisk stress. Begreppet i sig finner jag inte uttryckligen i den tidigare forskning jag gör anspråk på utöver den bok jag hänvisar till. Jag gör dock kopplingen till att begreppet förklarar medarbetarens inre drivkrafter och de fall där dessa möter faktorer i arbetsmiljön som man inte har möjlighet att påverka eller förfoga över, vilket kommer förklaras i kommande teoriavsnitt kopplat till Ansträngnings- och belöningsmodellen (Siegrist 1996). Även Astvik och Melin (2013) tar upp en närliggande aspekt i termer av den kravsänkande strategin. Denna strategi går många gånger emot socialsekreterarens professionella anspråk och bedömning av god kvalitet samt kan ge upphov till moraliska konflikter och ge uttryck såsom otillfredsställelse och resignation. Enligt Bengtsell Thoursie och Åstrand Freidlitz (2021) kan etisk stress bara uppstå då uppgiften är av värde för den som utför den. Så om de aspekter som Astvik och Melin (2013) tar upp sammanfaller med att uppgiften är av värde för individen, så kan också per definition etisk stress uppstå. Begreppet har därmed en stark koppling till den kravsänkande strategins konsekvenser. En ytterligare aspekt av etisk stress är att den enligt Bengtsell, Thoursie och Åstrand Freidlitz (2021), genom reflektion, kan ge individen ett verktyg till att hantera sina egna tankar, känslor och beteende. Detta i sig tänker jag skulle kunna beskriva en copingstrategi, då det är ett sätt att hantera sitt beteende. Alternativt skulle begreppet passa in i det sociala stöd som omgivningen utgör genom gemensamma reflektioner. I kommande teoriavsnitt tas denna aspekt upp i Krav-kontroll-stödmodellen (Stressforskningsinstitutet 2020), där modellen gör anspråk på att det sociala stödet har funktionen av att minska stressfaktorers påverkan.

Återhämtning

Forskningen lyfter explicit olika copingstrategier (Astvik & Melin 2013). Dessa behöver jag för att förstå, tolka och sätta ord på socialsekreterarnas olika sätt att hantera stressfaktorer. I forskningen finner jag återkommande begreppet återhämtning. Aronsson, Astvik och Gustafsson (2014) påvisar sambandet mellan arbetsvillkor, ackumulerad stress, brist på återhämtning och hur detta relateras till ohälsa. I enlighet med beskrivning av detta samband tar även Vårdguiden (2020) upp begreppet. Att återhämta sig blir därmed ett sätt att hantera en obalans mellan krav och resurser. Den funktion återhämtningen därmed fyller anser jag stämmer väl överens med Astvik och Melins (2013) definitionen av en copingstrategi som ett beteendemässig försök att hantera interna och externa krav som överskrider individens resurser. Detta kan både bekräftas och motsägas med hjälp av Dahlgrens et al. (2022) studie som visade att återhämtande strategier på kortsikt fungerade men inte på långsikt.

5 Teoretisk utgångspunkt

Teorier kan inom den samhällsvetenskapliga forskningen användas på tre olika sätt. Alternativen är att man antingen skapar en ny teori, utvecklar eller ifrågasätter en befintlig eller använder en teori i syfte att analysera det empiriska materialet som är insamlat. (Ahrne & Svensson 2014, s. 193). I denna uppsats har teorin använts i syfte att analysera det empiriska materialet. I min litteratursökning av tidigare forskning fick jag ledtrådar till vilka teorier som skulle kunna vara lämpliga. Många av de studier jag fann och som tar upp stressfaktorer, hänvisade till både Krav-kontroll och stödmodellen (Demand-Control-Support, DCS) samt Ansträngnings-belöningsmodellen (Effort-Reward Imbalance, ERI). Även Stressforskningsinstitutet använder sig av dessa två modeller som tolkningsram, vilket är en organisation som är ledande i att bedriva forskning inom området stress, arbete och hälsa (Stressforskning 2021). De två modeller utgör enligt Oxenstierna et al. (2008, s. 15) de dominerande arbetsmiljömodellerna inom klassisk psykosocial arbetsmiljöforskning. Förutom att mina frågeställningar tar upp olika faktorer till stress så behöver jag även teori som hjälper mig förstå sättet hur socialsekreterare hanterar de olika situationer som de olika faktorerna kan leda till. Även här fick jag guidning i den tidigare forskningen där valet landade i Astvik och Melins kompensatoriska och kravsänkande strategi. Dels upplevde jag att strategierna var användbara redan under mina intervjuer, dels är dessa framtagna utifrån

en studie baserad på intervjuer av socialsekreterare och kändes därmed relevanta att använda.

De teoretiska arbetsmiljömodellerna som jag valt har sin grund i enkätfrågor (Oxenstierna et al. 2008) och är därmed byggda på kvantitativa mätinstrument. I min uppsats är jag inte ute efter att bekräfta en tes eller skapa nya samband utan av att förstå och tolka uttalanden i förhållande till den kvalitativa metoden. Modellernas redan statistiskt konstaterade samband och förklaringar kommer jag därmed använda mig av för att i min uppsats förstå och dra slutsatser om vilka faktorer och situationer som ligger till grund för stress i arbetsmiljön och som respondenterna uttrycker. Fördelen jag ser med att använda dessa teorier som tolkningsram är därmed att dess resultat och slutsatser är skapade för att kunna generaliseras och har statistiskt bekräftade samband. Som också bekräftas i kommande teoriavsnitt så kan ERI-modellen tillämpas utifrån att den används för att tolka uttalanden i förhållande till modellens olika komponenter. Genom att sätta in uttalanden i dessa komponenter så kan också samband och dess konsekvenser förstås och tolkas med hjälp av modellen. På samma sätt kommer jag använda mig av DCS-modellen och dess olika angivna komponenter samt förklaring. Genom att förstå hur uttalanden hör hemma i modellerna kan jag därmed också förstå och tolka vilka uttalanden som det i berättelsen finns en koppling till olika faktorer och situationer som ligger till grund för arbetsrelaterad stress. Genom denna förståelse kan jag förstå mönster samt även förstå vilka strategier som respondenten berättar om, kopplat till de olika faktorerna, och därifrån dra slutsatser. Genom att undersöka problemet utifrån praktiska exempel är min ambition att bidra till en ökad medvetenhet samt att uppmärksamma risker som finns gömda i det som respondenterna berättar. Med detta som utgångspunkt har jag därför valt att använda mig av dessa två arbetsmiljömodeller med kompletterande valda copingstrategier.

I DCS-modellen används begreppet handlingsutrymme samt beslutsutrymme kompletterande till kontroll. Fortsättningsvis kommer jag använda begreppet kontroll. Detta för att skapa tydlighet i arbetet och en tydlig koppling till modellen. I kommande analysavsnitt kommer jag dock även tolka in de andra begreppens vidare dimension och förkortningar på modellerna kommer användas i den löpande texten.

5.1 Krav-kontroll-stödmodellen

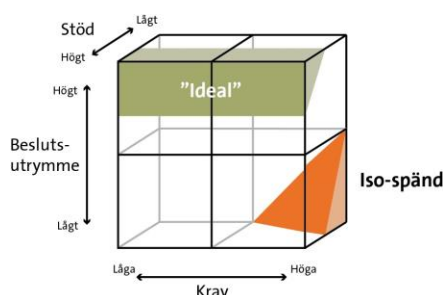
Karasek utvecklade ursprungligen Krav-kontroll-stödmodellen (DCS) 1979 utifrån kritik av tidigare modeller. Kritiken handlade om avsaknaden av den objektiva arbetsmiljön samt att tidigare modeller använde personlighet som en oberoende variabel medan senare modeller i högre utsträckning som betingad av arbete och arbetsmiljö. DCS-modellen vidareutvecklades sedan av Karasek tillsammans med Theorell samt Johnson och Hall, som tillförde modellens stöddimensionen. (Oxenstierna et al. 2008, s. 15)

De faktorer i livsmiljön som är av social natur och har betydelse för psykiska processer kallas för psykosocial miljö. För att förstå sambanden mellan psykosocial arbetsmiljö och ohälsa behövs teoretiska modellen. DCS-modellen används för att undersöka sambandet mellan arbetsrelaterad stress genom interaktionen mellan krav, kontroll och stöd och har använts i över 100 studier av arbetsmiljöforskare världen över. Modellen består av tre olika komponenter (se figur 1) som på olika sätt bidrar med kunskap om orsaker till psykisk ohälsa. Alla tre komponenter i modellen är tänkta som omgivningsfaktorer och kan alla förbättras med arbetsorganisatoriska åtgärder. (Stressforskningsinstitutet 2020)

Modellen ger fyra olika modellsituationer där dessa speglar olika kombinationer då medarbetaren upplever höga eller låga krav i relation till hög eller låg kontroll. Effekterna av dessa olika kombinationer relateras även till hur mycket stöd medarbetaren får i organisationen. Belastning och psykiskt ohälsa uppstår då obalans råder mellan krav och kontroll och där de negativa konsekvenserna kan dämpas med det sociala stödet. En situation med mycket krav, låg kontroll och lågt stöd kallas för iso-spända situationer och är den värsta för hälsan. (Stressforskningsinstitutet 2020)

Långtidseffekten av att jobba i kombinationer av höga krav och lågt kontroll kan leda till att en ackumulerad spänning uppstår som i sig kan utgöra hinder för lärande. Detta kan också påverka de anställdas möjlighet att utnyttja en situation som under en tid förbättrats. För denna typ av arbetsplats kan det också ta längre tid att tillgodogöra sig fördelarna med en bra arbetsmiljö. Omvänt kan gälla för de arbetsplatser med höga krav och hög kontroll. Medarbetarna kan då i stället utveckla copingstrategier som skapar bättre förutsättningar för

arbetsplatsen att klara en period av spänt läge i förhållande till många andra. (Theorell 2003 s. 34f)



(Figur 1, källa: SLOSH)

Kontroll (beslutsutrymme)

Begreppet kontroll delas upp i två grundkomponenterna såsom, auktoritet över beslut samt färdighetskontroll (Stressforskningsinstitutet 2020). Auktoritet över besluten, refererar till vardagsdemokrati i arbetet och delas i sin tur ytterligare upp i delkomponenterna, uppgiftskontroll och deltagande i beslutsfattande. Uppgiftskontroll förklaras med kontroll av utförande i det dagliga arbetet såsom hur arbetet utförs, vilka arbetsuppgifter som ska utföras, i vilken ordning, när det ska utföras och när paus ska tas. (ibid.) Ett högt deltagande i beslutsfattande innebär att man kan ge förslag till förändringar, delta i beslut inför förändringar, påverka sin arbetstider och där det till stor del handlar om strukturer för rättvisa förhållanden i arbetet. Sådana strukturer kan exempelvis vara regelbundna avdelningsträff med målet att ge information, få möjlighet att yttra sig och ha reellt inflytande över planerna. Fem nivåer av inflytande kan urskiljas, 1) information från ledning till de anställda om planer, 2) insamling av information och erfarenheter från de anställda, 3) konsultationer där de anställda kan ge förslag och presentera sina åsikter, 4) förhandlingar i formaliserade kommittéer och slutligen 5) beslutsfattande i samråd mellan inblandade parter. (Theorell 2003 s. 31)

Den andra huvudkomponenten färdighetskontroll är kopplad till vilken kontroll den enskilde har över situationen och även förmåga att ta kontroll över oväntade situationer. Denna färdighet kan både komma genom den erfarenhet man får på sin arbetsplats och den erfarenhet som man tar med sig från tidigare och kan variera kraftigt mellan arbetsplatser.

Underförstått fångar denna komponent in aspekten om det på arbetsplatsen finns utrymme för skicklighet, intellektuell aktivitet, utveckling och om jobbet kräver uppfinningsrikedom eller består av enformighet och upprepning. Finns dessa faktorer så skapar dem utrymme för inte enbart den enskildes kontroll utan också bättre demokrati på arbetsplatsen. I begreppet kontroll kan även den maktfördelning som de anställda har på sin arbetsplats vävas in. Denna maktfördelning bör vara en rimlig fördelning mellan anställda, mellanchefer och övergripande ledning då problem uppstår då den är koncentrerad till översta ledarskiktet. Dessa får då för mycket att göra och anställda får problem då de i det dagliga arbetet behöver fråga chefen, vilket ofta skapar frustration. (Theorell 2003 s. 32f)

Krav

Modellen innefattar krav som kan vara av både kvantitativ och kvalitativ art och som behöver vara rimliga. Det finns på dagens arbetsmarknad få arbetsplatser som ställer låga krav samtidigt som kravnivån kan se olika ut på arbetsplatser i samma bransch. Den samlade kompetensen behöver finnas och den mängd arbetsuppgifter som ska utföras under begränsad tid ska kunna klaras av med den mängd arbetstagare som finns att tillgå. Annars blir kraven orimliga. (Theorell 2003 s. 34–35)

Socialt stöd

Det sociala stödet förknippas med goda relationer mellan arbetskamrater och chefer och man betonar vikten av att individen har en god förmåga till att lösa konflikter. Stödet i arbetssituationen påverkas inte bara av gruppens psykologi utan också av frågor på övergripande organisatorisk nivå. En viktig aspekt är att anställda upplever att de har en gemensam bild av målet med arbetet då detta också gör det lättare att ge stöd till varandra. Även lönesättningen behöver bygga på principer som majoriteten kan acceptera. Detta kan annars vara en grund till att det uppstår dåligt socialt klimat och i förlängningen bristande socialt stöd på arbetsplatsen. Begreppen kontroll och stöd ligger ganska nära varandra ur ett kollektivt perspektiv. I de situationer då anställda ger varandra bra stöd är det lättare att enas och förstå varandras synpunkter och gemensamt få mer inflytande över beslutsprocessen. (Theorell 2003 s. 36)

5.2 Ansträngnings-belöningsmodellen

Ansträngnings-belöningsmodellen (ERI) utvecklades av Siegrist 1996 (Oxenstierna et al. 2008, s. 15). Grundtanken med modellen är att det behöver finnas ömsesidighet i arbetssituationen där en ansträngning motsvaras av en belöning. Modellen fokuserar på vad arbetet erbjuder individen. Om det råder obalans mellan de två komponenterna så kan detta leda till ohälsa. Individen uppfattar då inte belöningen som rimlig i förhållande till ansträngningen. Komponenten belöning delas upp i tre delkomponenter, vilka representerar olika grad av omgivningsmässiga och individuella aspekter. Dessa komponenter går från materiell (lön) till socialt (karriärmöjligheter, status, uppskattning från kollegor) till psykologisk belöning (positiv feedback, ökad självkänsla, behärska sin arbetsroll, anställningstrygghet). (Siegrist 1996)

Begreppet ansträngning kan även definieras som krav och skyldighet och består av en kombination av individens inre krav och yttre krav i arbetet. Dynamiken mellan de inre kraven och de yttre spelar en central roll i modellen. Då de inre kraven överstiger de yttre så kan detta leda till att individen inte upplever att belöningen motsvarar den ansträngning som görs. Detta kan utifrån mötas av ett oförstående då individens egen uppfattning om kraven inte överensstämmer med de verkliga kraven. För att beskriva detta används begreppet överengagemang eller Over-achievement. (Oxenstierna 2008 et al. s. 25) De interna kraven motsvaras av individens egna inre drivkrafter och ambitioner såsom krav på sig själv samt tilltro till sin förmåga. Under hög arbetsbelastning är den personliga drivkraften och motivationen avgörande för hur individen hanterar arbetsuppgiften och dennes möjlighet att vid motstånd kunna fortsätta. Den externa ansträngningen är den som ställs på individen i rollen som anställd. Detta kan exempelvis handla om situationer vid mycket ansvar, förväntad övertid eller hög ärendebelastning och beskriver den ansträngning individen gör för att matcha de krav som omgivningen har. (Siegrist 1996)

Nedan återgivna exempel är tagna från Oxenstiernas et al. studie (2008) och visar på uttalanden som speglar det olika delarna av ERI-modellen och exemplifierar hur dessa mäts operationellt.

Ansträngning-interna krav: ”i mitt arbete förekommer ofta tidsnöd”, ”Jag blir sällan kvitt mitt arbete, även på kvällen tänker jag på det”. Exempel på *ansträngning-externa krav:* ”På

grund av hög arbetsbelastning arbetar jag ofta under stor tidspress”, ”jag blir ofta avbruten och störd i mitt arbete”. Exempel på *materiell belöning*: ”Med tanke på allt jag har uträttat, så har jag inte en rimlig lön”. Exempel på *social belöning*: ”Möjligheterna till befordran inom mitt arbetsområde är små, mitt arbete är hotat”. Exempel på *psykologisk belöning*: ”Jag får inte det erkännande av min överordnade som jag förtjänar.

5.3 Copingstrategier

Coping kan definieras som beteendemässiga och kognitiva försök att hantera interna samt externa krav som överskrider en individs resurser (Astvik & Melin 2013, s. 62). Coping betraktas som en process där fokus ligger på vilka strategier som används, hur och under vilka förhållanden samt dess konsekvenser (ibid.). Coping kan också beskrivas som den förmåga en individ har att använda sina resurser, där resurser kan bestå av kompetens, erfarenhet, handlingsstrategier samt svagheter såsom rädslor och osäkerhet (Aronsson et al. 2018, s. 185).

5.3.1 Kompensatoriska och kravsänkande copingstrategier

I en studie av Astvik och Melin (2013) identifierades två nya typer av copingstrategier som inte tidigare beskrivits i litteraturen. Dessa går under benämningen kompensatoriska och kravsänkande strategier och har som syfte att identifiera riskbeteende utifrån att man i studien påvisat sambandet mellan strategi samt ohälsa. (Ibid.)

Kompensatoriska strategier

Kompensatoriska strategier förklaras med att individen försöker hantera obalansen mellan arbetskrav och resurser med bibehållen kvalitén i arbetsutförandet. Detta kan göras genom ökad ansträngning där exempel på kompensatoriska strategier är övertidsarbete, sjuknärvaro, ta med jobbet hem, hoppa över luncher och fikapauser eller genom att använda sin flexitid. Motiv som kan ligga bakom de kompensatoriska strategierna kan vara att man tar ett stort personligt ansvar att inom den lagstadgade tidsramen kunna slutföra arbetsuppgiften. Ytterligare motiv kan handla om att försöka hantera den stress som man upplever då ärendemängden ökar och man inte hinner med sina arbetsuppgifter. Man kan förstå både den kompensatoriska samt den kravsänkande strategin som ett sätt att försöka skapa kontroll och

därigenom minska stressen. Denna typ av strategi behöver inte påverka hälsan i de fall där arbetsbelastningen varierar, om det i perioder av mindre arbetsbelastning är möjligt med återhämtning. (Astvik & Melin 2013, s. 64f)

Kravsänkande strategier

När de kompensatoriska strategierna inte längre fungerar brukar de kravsänkande träda in. Detta är ofta en process och för att överleva i yrket blir man mer eller mindre tvingad att acceptera sämre kvalitet i arbetet. Strategin i sig kan ge upphov till moraliska konflikter och ge uttryck såsom otillfredsställelse och resignation. Man är tvungen att ge avkall för sitt eget välbefinnandes skull och begreppet good enough används ofta i denna typ av situation för att sänka ribban. Rationalisering och undvikande av ansvar kan vara ett annat sätt där man exempelvis gärna får chefens underskrift på bedömningar. (Astvik & Melin 2013, s. 66)

5.4 Sammanfattande reflektion av teoretisk utgångspunkt

Krav

Då jag i kommande analysavsnitt ska använda mig av teori för att tolka och förstå det empiriska materialet i förhållande till olika stressfaktorer, så är det viktigt att jag också förstår det eventuella samband som finns mellan de teoretiska modellerna. I förhållande till den uppdelning som Arbetsmiljöverket (2017) gör med huvudkategorierna, krav och bristande resurser, så finner jag en koppling till både den teoretiska DCS-modellen samt ERI-modellen. Begreppet krav återfinns i dessa båda modeller. I DCS-modellen förklarar sambandet sig själv. För komponenten, ansträngning och dess samband, tar jag Oxenstierna et al. (2008) till hjälp som lyfter att begreppet ansträngning också kan benämnas med skyldighet och krav. Komponentan ansträngning delas dessutom vidare upp i två delkomponenter, nämligen externa krav och inre krav, där den sistnämnde också nämns med begreppet inre drivkrafter av Oxenstierna et al. (2008).

Resurser respektive bristande resurser

Arbetsmiljöverkets (2017) kategori, bristande resurser, tolkar jag överensstämmer väl med DCS-modellens aspekter av kontroll men finner även stöddimensionen under denna

kategori. Denna tolkning kan jag få bekräftad av Theorell (2003) som anger att begreppen kontroll och stöd ligger ganska nära varandra ur ett kollektivt perspektiv. Enligt min tolkning återfinns vi stödaspekten från DCS-modellen i det som Arbetsmiljöverket (2017) benämner som, *Avsaknad* av stöd från kollega samt chef. Stödaspekten i DCS-modellen använder liknande förklaring men med en positiv infallsvinkel i form av stöd av chef och kollegor. Någon lika uppenbar koppling mellan Arbetsmiljöverkets kategori, bristande resurser, och ERI-modellen finner jag inte. Det sociala stödet i sig kan dock leda till aspekter som går att finna i den sociala samt psykologiska belöningen såsom uppskattning från kollegor samt positiv feedback.

DCS-modellen i relation till ERI-modellen

Tittar man på kopplingen mellan ERI-modellens belöning och DCS-modellen så finner man aspekter av denna i DCS-modellens stöddimension samt kontroll. Exempelvis anges lön som en materiell belöning som i sin tur går att finna i DCS-modellens stöddimension. Psykologisk belöning, i form av att behärska sin roll, går att finna i DCS-modellens aspekt av kontroll. Det samband jag funnit mellan modellerna och mellan Arbetsmiljöverkets sätt att kategorisera stressfaktorer kan få konsekvenser i min analys då liknande aspekt kommer kunna tolkas med hjälp av lite varierande begrepp.

6 Analys och resultat

I denna del kommer jag presentera min analys utifrån mitt empiriska material. Jag kommer använda kunskapen från de två föregående avsnitten för att visa hur jag tolkar, resonerar och hur uttalanden kan förstås i förhållande till de frågeställningar som uppsatsen bygger på.

Då mitt empiriska material efter tematiseringen visade sig ha en stor spännvidd över flertalet stressfaktorer tvingades jag avgränsa mig. Valet föll på de teman som ur olika aspekter var mest återkommande samt visade tydligast mönster mellan de olika respondenterna. Vid denna avgränsning har jag delvis funnit stöd från Arbetsmiljöverket (2020b) som anger hög arbetsbelastning, som en av den främsta risken för att drabbas av arbetsrelaterad stress. Denna stressfaktor visade sig i mitt empiriska material som den mest återkommande faktorn

och gav det tydligaste mönstret respondenterna emellan. Den andra orsaken, som Arbetsmiljöverket (2020b) anger som främsta risken till att drabbas av arbetsrelaterad stress, är problem relaterat till det sociala samspelet på arbetsplatsen. För denna stressfaktor fann jag inte något direkt samband eller mönster i förhållande till mitt empiriska material. Att jag inte ställde frågor direkt kopplat till denna aspekt skulle kunna vara en förklaring men detta motsägs i någon mån av mitt andra val av stressfaktor.

Mitt andra val behandlar betydelsen av det sociala stödet och dess inverkan på hur man hanterar arbetsvillkoren. Från mitt empiriska material tolkade jag in olika aspekter som dels visar på situationer då brister i det sociala stödet utgör en stressfaktor, dels situationer då stödet kan tolkas som en skyddsfaktor. Arbetsmiljöverket (2017) lyfter det sociala stödet som en stressfaktor i form av avsaknad av stöd från kollegor samt chef, där båda dessa aspekter kommer tas upp i kommande analys. Inledande kommer jag dock börja med begreppet återhämtning. Anledningen till att jag inleder med detta begrepp är att jag funnit ett återkommande mönster i mitt empiriska material i förhållande till de olika stressfaktorer som jag genom min tematisering identifierat. Tolkningen jag gör är att denna aspekt spelar en viktig roll i hur socialsekreterarna upplever och förhåller sig till de olika stressfaktorerna i sig.

6.1 Aspekter av begreppet återhämtning

Under avsnittet tidigare forskning och dess sammanfattande reflektion resonerade jag kring begreppet återhämtning och dess koppling till copingstrategi och hänvisar här till tidigare resonemang. Både Aronsson, Astvik och Gustafsson (2014) samt Dahlgren et al. (2022) tar upp begreppet återhämtning. Aronsson, Astvik och Gustafsson (2014) använder begreppet återhämtning som en förklarande variabel i förhållande till arbetsvillkoren, ackumulerad stress och i relationen till hälsa. Detta är precis vad jag upplever att respondenterna samstämmigt gör. De väger många av de olika stressfaktorer eller arbetsvillkor i sina uttalanden i förhållande till återhämtning. De förklarar sedan konsekvensen av att balansen mellan villkoren, stressen och återhämtningen inte finns och att detta påverkar deras välmående och hälsa.

Citatet nedan är från sammanhang där respondenten svarar på frågan hur hen hanterar en hög arbetsbelastning.

Man har lite galghumor i det och att det kan vara lite gött och känna. För mig har det varit viktigt att känna att jag inte är den enda som känner mig som en blöt fläck på kvällen [...] jag har också varit sjukskriven men det har varit kombinerat då med ett rätt så psykiskt påfrestande jobb så är det väldigt lätt hänt att någonting måste man liksom ta bort för då är det bättre att ta bort jobbet [...] jag har fortfarande liksom veckorna vi har haft några sådana här tunga nu. Jag kan känna då att mina strategier är ju liksom, de kanske är bra på mig, men de är på bekostnad av min familj för att då är jag liksom ingenting när jag kommer hem //R1

Dels representerar uttalandet det generella hos respondenterna i att de känner sig utmattade efter en arbetsdag, vilket visar sig i citatet då hen beskriver sig som ”en blöt fläck”. Dels att strategin för att hantera detta är att inte göra någonting när man kommer hem, genom uttalandet ”då är jag liksom ingenting när jag kommer hem”, där jag tolkar detta agerande som ett försök till återhämtning. I enlighet med Tham (2018) så visar också uttalandet att stressfaktorn och strategin får konsekvenser även på familjelivet då hen inte orkar utföra vardagliga sysslor hemma. Det som också speglas i citatet är det sociala stödet som kollegorna utgör och att detta stöd är en stressreducerande faktor i enlighet med DCS-modellen. Denna tolkning baserar jag på att respondenten uttalar att det är viktigt att inte känna sig ensam i sina känslor och här hänvisar till sina kollegor i sammanhanget.

En ytterligare aspekt som kommer fram är att hen varit sjukskriven i kombination med jobbets påfrestringar. Jag tolkar att det var ett medvetet val att sjukskriva sig i och med uttalandet, ”det är bättre att ta bort jobbet”. I sin studie lyfter Aronsson, Astvik och Gustafsson (2014) att det inte är de med störst ohälsa som har högst sjukfrånvaro. Det är i stället de med högst sjukfrånvaro som i jämförelse har en lägre ohälsa, då de väljer sjukskrivning som en lösning för att öka sin möjlighet till återhämtning. I relation till uttalandet samt mitt tidigare resonemang kring begreppet återhämtning så tolkar jag agerandet som en strategi för att hantera en situation där kraven överstiger resurserna. Jag

tänker vidare att detta i sig också skulle kunna skapa en förståelse till varför sjukfrånvaron, i enlighet med Aronsson, Astvik och Gustafsson (2014) är hög inom detta verksamhetsområde och var en del av förklaringen kan ligga.

Recovery paradox

Kopplat till återhämtning tar Dahlgren et al. (2022) upp begreppet ”recovery paradox” och beskriver det som något som kan uppstå då arbetsbelastningen är hög och stressen likaså. I dessa situationer ökar behovet av återhämtning i stort men att det också är i sådana situationer då förmågan till återhämtning och återhämtande aktiviteter är nedsatt. I en av respondenternas uttalande blir denna paradox tydlig i det sammanhang där hen berättar att hen är en hårsman från att bli utbränd.

Återhämtning är ju verkligen att släppa jobbet och läsa och motionera, laga rätt mat. Jag orkade och klarade ingenting när jag kom hem. Så jag fick ingen återhämtning för att jag var så trött så att jag inte orka. Ja det blir bara att lägga sig på soffan//R3

Ovan citat är kopplat till frågan om vad återhämtning innebär för hen. Citatet visar på att sysselsättning såsom att läsa, motionera och laga rätt mat är exempel på återhämtade aktiviteter. Trots denna insikt så tolkar jag förmågan till dessa återhämtande aktiviteter som nedsatt då hen väljer att i stället lägga sig på soffan. Jag tolkar även att hen inte anser att ligga på soffan är en återhämtande aktivitet i sig utan snarare en konsekvens av att den nedsatta återhämtningsförmågan och därför ett måste pga. trötthet. Respondenten berättar i sammanhanget att hen är nära utbrändhet och vänt sig till företagshälsovården för stöd. Detta har resulterat i att arbetsgivaren nu fått till sig att minska arbetsbördan för medarbetaren och att hen inte ska ha några nya ärenden. Detta agerande tolkar jag som att arbetsgivaren ser sambandet mellan hög arbetsbelastning i form av arbetsmängd och försöker att minska denna för att minska stressen. Det framkommer inte om arbetsplatsen i samband med detta gjort någon kartläggning av arbetsmiljön. Det får mig att fundera på att paradoxens uttryck mycket väl skulle kunna innehålla andra aspekter som skapar känslan av en hög arbetsbelastning utöver just ärendemängden. Detta kan därmed få som konsekvens att arbetsgivarens åtgärd inte får den verkan på medarbetarens hälsa som man tänkt sig då man missar den verkliga grundorsaken eller att det faktiskt finns fler orsaker som samspelar.

I relation till tidigare angivna respondents citat och dennes medvetna val att sjukskriva sig så söker R3 i stället stöd hos företagshälsovården. Hen uttalar samtidigt tydliga tecken på ohälsa. I enlighet med Aronsson, Astvik och Gustafssons (2014) studieresultat så gör jag tolkningen att respondenten mycket väl kan tillhöra den grupp som anges ha större ohälsa med minst sjukfrånvaro och att kompensatoriska strategier har använts, vilket gett dess konsekvenser.

Kompensatorisk strategi i stället för återhämtning

Nedan citat är kopplad till frågan vad respondenten gör för att återhämta sig. Hen svarar egentligen inte på frågan i sig utan svaret speglar snarare vad hen gör för att hinna med jobbet.

Ja det ja det är jättebra fråga för att i värsta fall om man är superstressad så tar man ingen fikapaus, ingenting, men det är klart ska man återhämta sig och låta hjärnan få vila lite, så är ju fika och paus för lunch otroligt viktigt //R2

Enligt Astvik och Melin (2013) så används kompensatoriska strategier, såsom att hoppa över pauser, som ett sätt att försöka skapa kontroll och därigenom minska stressen. Kanske att minska stressen för respondenten tolkas som återhämtning för hen? Den kompensatoriska strategin speglas väl i respondentens svar då hen svarar att när man är superstressad så tar man inte pauser. I uttalandet framgår även en insikt om betydelsen av en paus och vad denna faktiskt gör för möjligheten att bearbeta information genom uttalandet, "låta hjärnan få vila". Jag gör tolkningen att sättet att agera i sig är ett riskbeteende. Detta i enlighet med det Astvik och Melins (2013) menar att både den kompensatoriska samt kravsänkande strategin har som syfte att kunna identifiera. Kopplar jag däremot uttalandet till DCS-modellen så ligger detta inom ramen för beskrivning av uppgiftskontroll, då hen har möjlighet att bestämma över sina pauser själv. Modellen påvisar sambandet mellan att höga krav och hög möjlighet till kontroll kan ha en minimerande effekt på upplevelsen av stress men att detta är kopplat till långtidseffekten. I uttalandet så kan därmed att hoppa över paus på kort sikt vara något som faktiskt gynnar medarbetaren men att man bör vara försiktig med att sätta detta i system för att hinna med sin arbetsbörda. Om det råder någon långtidseffekt framgår inte i uttalandet. Kopplat till Astvik och Melins (2013) så behöver inte denna typ av strategi

påverka hälsan i de fall där arbetsbelastningen varierar, om det i perioder av mindre arbetsbelastning är möjligt med återhämtning.

6.2 Aspekter av stressfaktorn hög arbetsbelastning

Skillnad mellan arbetsmängd och arbetsbelastning

Den stressfaktor som är enskilt tydligast och visar på ett återkommande mönster i empirin är övertiden. Enligt arbetsmiljöverket så är övertid en indikator på hög arbetsbörda. Astvik och Melin (2013) kopplar övertid till den kompensatoriska strategin där medarbetaren försöker hantera obalansen mellan arbetskrav och resurser genom ökad ansträngning.

Respondenterna beskriver samstämmigt att denna övertid sker periodvis och är kopplad till inkommande ärendemängd eller i förhållande till allvaret i ärendet. Att därmed titta på ärendemängden, i termer av antal ärenden, blir inte relevant om man som arbetsgivare skulle önska ett mätbart objektivi t mått på ärendebelastningen. För att illustrera detta så är nedan uttalande kopplat till frågan om hen upplever en lagom ärendemängd.

Ja det tycker jag, för att alla ärenden tar inte lika lång tid. Hade det varit 15 ärenden som alla är väldigt allvarliga, så var det ju i min förra kommun det var ganska samma mängd ärenden fast det tog mer av min tid och mer av min energi, ja nu är det mer blandade ärenden vilket gör att jag tycker att det är rimlig arbetsbörda över lag men sen blir det perioder då det blir för mycket. //R4

Jag gör i min tolkning en skillnad mellan begreppen ärendemängd och ärendebelastning, då jag upplever att dem ibland används med samma definition. De båda begreppen definierar i enlighet med DCS-modellen samt ERI-modellen vilka krav det finns på medarbetaren. Det som inte förklaras med hjälp av modellerna är hur dessa krav kan förstås utifrån vilken energi det tar av medarbetaren, där denna upplevelse är högst personlig och där kombinationen av andra omgivande faktorer också spelar roll. I citatet blir det tydligt att respondenten själv gör en skillnad i vad som tar mer av hens tid och energi fastän ärendemängden i sig kan vara densamma.

Periodvis ärendemängd och dess påverkan

Citatet nedan visar att även om ärendebelastningen sker periodvis så får detta konsekvenser som sträcker sig över de perioder där ärendemängden minskar. Begreppet återhämtning vävs också in av respondenten, på frågan om hur ärendebelastningen påverkar arbetsituationen.

Ja det gör det, så är det för mig och det får jag jobba med varje dag nästan. Så att när arbetsbelastningen är hög och man upplever hela tiden att jag inte hinner, då är det hela tiden att göra de här prioriteringarna av vad är viktigast. Nej! vad ska jag prioritera nu? Ja och sen så får man då hjälp, det kanske blir lite mer prioriteringen av sin chef, men så är det ju trots allt. Så blir det då en liten dal. Det blir lite mindre inkommande. Så får man jobba in allt som hänt mig innan, det som man har tänkt att det här som dyker upp är mindre prioriterat, så det kan du göra sen, lite skrivarbetet eller lite annat sånt. Det innebär ju att dalarna då, som kanske skulle kunna ge lite tid för återhämtning kanske, det finns ju inte för då ska man jobba igen det som man inte har hunnit innan när man var uppe i topp. Så att nej det finns ju liksom inte egentligen och hur man än vrider och vänder på det så är det ju oerhört lite återhämtning //R2

Enligt DCS-modellen kan det finnas en långtidseffekt av att jobba i kombinationer av höga krav och låg kontroll och att det kan skapas en ackumulerad spänning. Detta beskrivs också i teorin påverka de anställdas möjlighet att utnyttja en situation som under en tid förbättras. Utifrån citatet så tolkar jag att detta, som teorin anger, också är det som sker. Dalarna, dvs den förbättrade situationen av minskad inkommande arbetsmängd, används till att ta igen tidigare missat arbete i stället för återhämtning. Respondenten berättar att detta är något som hen behöver arbeta med varje dag. Uttalandet tolkar jag speglar en långtidseffekt. Detta då kraven stäcker sig längre än den begränsade perioden av hög inkommande ärendemängd, vilken påverkar den dagliga upplevelsen av arbetsbelastningen.

Det som också kommer fram i uttalandet är vad hen gör för att försöka hantera den ansträngda situationen, nämligen genom prioritering samt hjälp från sin chef. Enligt Astvik och Melin (2013) övergår den kompensatoriska strategin till en kravsänkande då de inte längre går att utföra uppgiften med bibehållen kvalitet, där rationalisering ingår i strategin.

Både den kravsänkande samt den kompensatoriska strategin är enligt författarna sätt att försöka skapa kontroll och därigenom minska stressen. Det faktum att respondenten beskriver att hen måste prioritera så gör jag tolkningen att detta är ett sätt att rationalisera. Kvalitén kan inte längre upprätthållas i alla hens ärende och då blir detta ett sätt att skapa sig kontroll över sin arbetstid genom att sänka kraven. Resursen tid har blivit en ytterligare bristvara och den kompensatoriska strategin med övertid räcker därför inte längre till. Antonopoulou, Killian och Forrester (2017) lyfter i sin studie att en organisatorisk kontext med tydliga värderingar om hur man prioriterar kan skapa en bra grund för känslan av gemensamt ansvar och goda professionella relationer i teamen såväl som för individen. Jag kan inte tolka om det i organisationen råder tydliga värderingar men det framkommer att chefen i dessa situationer hjälper respondenten att prioritera. Jag tolkar därmed att chefen är del av det sociala stödet samt ökar respondentens möjlighet till kontroll, vilket enligt DCS-modellen kan minska känslan av stress då kraven överstiger resurserna. Chefens roll är därmed viktig och studien av Antonopoulou, Killian och Forrester (2017) visade att en hög andel medarbetarhanledning i sig var en faktor som skapar en bra grund för känslan av gemensamt ansvar.

Kompetens när arbetsbelastningen ökar

Utifrån nedan citat tolkar jag att respondenten signalerar tydligt om att en obalans råder mellan kraven, kontrollen samt det sociala stödet i enlighet med DCS-modellen. Denna tolkning gör jag utifrån det respondenten berättar på frågan om hen upplever sig ha tillräcklig kompetens i förhållande till sitt uppdrag.

Nej jag känner att jag har tillräckligt med kompetens. Jag känner dock att jag har lite för lite tid för att, stress och om man inte har tid för återhämtning. Det gör någonting med ens funktion, alltså min funktion och nu min hjärna höll jag på att säga. Men så är det och då kan jag känna mig lite hämmad i den kunskap jag faktiskt har. För att jag tycker inte jag saknar så mycket, för vi har mycket utbildningar jag har gått. Men vi har ju gått socionomutbildningen självklart också, plus att vi få alla möjligheter i världen att ta del av utbildningen. Så det snarare tiden och stressen och brist på återhämtning som kan göra att jag känner att kunskapen kanske inte kommer till sin rätt alla gånger //R2

Enligt Arbetsmiljöverket (2017) är otillräcklig kunskap en faktor som kan leda till arbetsrelaterad stress. I citatet ovan framkommer uppfattningen av att ha tillräcklig kompetens men att inte ha tillgång till denna kompetens när arbetsbelastningen ökar och återhämtning uteblir. Så trots både utbildning och en organisation som verkar ge förutsättningar för kompetenshöjande aktiviteter så hämmar andra faktorer möjligheten att använda sig av denna kompetens och tillgodogöra sig arbetsgivarens satsningar. En huvudkomponent i DCS-modellen är färdighetskontrollen. Denna beskriver om det på arbetsplatsen finns utrymme för skicklighet och intellektuell aktivitet, vilket kan skapa förmåga att ta kontroll över situationer. I förhållande till det respondenten beskriver så tolkar jag att hen inte upplever tillgång till sin färdighetskontroll och därmed upplever minskad kontroll. DSC-modellen beskriver att långtidseffekten med höga krav och låg kontroll kan skapa hinder för lärande då det skapas en ackumulerad spänning. Det hinder för lärande som jag tolkar hen gör uttryck för är just det specifika i citatet då hen uttalar, ” Det gör någonting med ens funktion, alltså min funktion och nu min hjärna höll jag på att säga ”. De omgivningsfaktorer som anges som boven i dramat är för lite tid och för lite återhämtning. Exakt vad som skapar detta skulle dock behöva kartläggas då kombinationen kan ligga i aspekter av både höga krav samt i låg kontroll och att man med försiktighet bör dra för snabba slutsatser.

6.3 Aspekter av stressfaktorn socialt stöd

Med hänvisning till tidigare resonemang i min sammanfattande reflektion av kunskapsläget, så är det sociala stödet olika definierat av Arbetsmiljöverket (2017) i jämförelse med de teoretiska arbetsmiljömodellerna. Väl medveten om detta väljer jag rubriken med benämning, Aspekter av stressfaktorn socialt stöd.

Socialt stöd från kollegor

Att det kollegiala stödet spelar en stor roll och påverkar upplevelsen av sin arbetssituation är ett genomgående mönster i respondenternas berättelser. Tecken på detta har även visat sig i uttalanden tidigare i min analys. Respondenterna lyfter olika aspekter och funktioner av hur det sociala stödet påverkar det dagliga arbetslivet. En aspekt är de gemensamma ärendedragningarna som både sker strukturerat och spontant. Respondenterna berättar att det kollegiala stödet i dessa ärendedragningar

skapar möjlighet till andra perspektiv i sina bedömningar och en mer objektiv bild av situationen. Sett med både DCS-modellen samt ERI-modellen så bidrar alltså det sociala stödet med två olika funktioner. Dels det sociala stödet i sig som en stressreducerande komponent, dels som belöningsaspekt av att bättre kunna behärska sin roll. Denna tolkning gör jag då respondenterna i detta sammanhang också lyfter att de gemensamma ärendedragningarna leder till mer väl avvägda beslut och även skapar förtroende kollegorna emellan. Ett annat exempel är att kollegorna gemensamt skapar stunder för återhämtning. En respondent tar upp att man inrättat en osynlig regler där man väljer att inte prata arbete vid fikapauserna. I stället går man in till varandra för att ventilerka känslor och får stöd när det blir för mycket. Det sociala stödet får här även en påverkan på möjligheten till återhämtning, som i enlighet med Aronsson, Astvik & Gustafsson (2014) har en stressreducerande effekt. Jag tänker att kollegorna genom denna osynliga regler också skapat en kultur inom organisationen som har en positiv inverkan på arbetssituationen. Nedan citat speglar väl det sociala stödets betydelse och det skyddsnet som kollegorna ger uttryck för att de ger varandra. Uttalandet i sig är kopplat till frågan, vilket stöd man som kollega kan erbjuda då man själv har mycket att göra.

Jag har ändå alltid upplevt både de arbetsplatser jag varit på att man har stått sina kollegor väldigt nära. Men att det händer någonting med en, när det går så fort i ens yrkesliv att du liksom hinner inte riktigt stanna upp och säga att nu håller jag på och bryta ihop, hjälp mig! Men det jag har märkt, tack, att kollegor kan någonstans fångar upp varandra liksom//R1

Socialt stöd från chef

En annan aspekt av det sociala stödet är det stöd som en chef eller ledningen står för. I samband med att Helsingborgs stadsrevision (2015) genomförde en granskning så visade denna på brister i form av en kultur präglad av hierarkier samt brister i chef- och ledarskap. Arbetsmiljöverket (2017) lyfter denna aspekt som en riskfaktor i form av, avsaknad av stöd från chef. Enlig DCS-modellen så påverkas stödet i arbetssituationen inte enbart av gruppens psykologi utan också av frågor på organisatorisk nivå. Att chefen och organisationen spelar roll för upplevelsen av arbetssituationen blir därmed tydligt. För en av respondenterna visade sig detta i ett

uttalande, där det även framkom att bristerna fick konsekvenser på individens välmående. Nedan citat är kopplat till ett sammanhang där respondenten lyfter organisationen som ett problem och svarar på frågan om vad hen skulle ändra på för att skapa den organisation hen hade önskat.

Då skulle jag ha en transparens i alla led från politikerna till verksamhetschefen till chefen under. Och så till min chef så att man skulle få veta vad som händer och att om man har tankar på en omorganisation pratar med de som blir berörd först i stället för att liksom, nu ska vi lösa detta, du får flytta dit! du får göra det! nej ingen tjänst till dig! så det bli lite jobbigt och det bidrar till en känsla till oro. Får jag vara kvar? Hur länge ska jag vara kvar? kommer min tjänst finnas? Sen så tänker man liksom en utredare kommer ju alltid finnas men man har ändå de tankarna //R3

Det som jag tolkar hos respondenten är att hen vill få möjlighet att delta i de övergripande besluten i enlighet med DCS-modellens kontrolldimension. Ett högt deltagande i beslutsfattande innebär enligt modellen att man kan ge förslag till förändringar, delta i beslut inför förändringar där det till stor del handlar om strukturer för rättvisa förhållanden i arbetet. Fem nivåer av delaktighet nämns inom ramen för att delta i övergripande beslut i modellen. I uttalandet tolkar jag att hen inte upplever sig bli mött på någon av dessa nivåer då det går att finna koppling till alla dessa. I citatet framkommer även att hen upplever anställningstryggheten som låg. Enligt ERI-modellen är denna aspekt del av den psykologiska belöningen. Antonopoulou, Killian & Forrester (2017) tar i sin studie upp aspekten av att välbefinnandet varierar i förhållande till det stöd som socialsekreteraren upplever att de får av organisationen. Sammantaget tolkar jag att respondenten beskriver en arbetssituation med låg kontroll, liten belöning samt brister i det organisatorisk stödet och att denna kombination får en direkt påverkan på hälsan genom uttalandet, ”det bli lite jobbigt och det bidrar till en känsla till oro”. Detta visar på vikten av att arbetsgivaren inkluderar medarbetaren inte enbart i beslut som är kopplade direkt till dess uppdrag utan också i övriga organisatoriska beslut då detta har en direkt påverkan på upplevelsen av sin arbetssituation.

Intern samt extern handledning som socialt stöd från chef

Om en arbetsgrupp ska få tillgång till extern handledning eller ej ligger hos chefen att besluta. I denna kontext sätter jag därmed in handledningen som ett indirekt socialt stöd från chefen. Hos de kommuner som respondenterna representerade varierar det om man har extern handledning. Det framkom att beslutet i sig ofta var kopplat till den syn som chefen har av vad handledningen bidrar med till medarbetarna och organisationen. Nedan citat är svar på frågan om vad respondenten anser att handledningen bidrar med.

Det gör jättemycket, den handledningen vi har med vår chef det är mer ärendehandledning, Vad ska jag göra? Hur ska jag gå vidare? Vad kan vara nästa steg i utredningen? Och den externa handledningen är? När jag träffar den här föräldern så påverkas jag på det här viset? Och hur ska jag stå emot att påverkas? Så det är mer den egna personen i yrket som man verkligen behöver få stresshantering och så //R4

I uttalandet tolkar jag att respondenten gör en tydlig skillnad i vilket stöd hen får från chefen respektive genom den externa handledningen. Vad man ska göra och hur man ska göra hjälper chefen hen med, vilket jag kopplar till det sociala stöd som hen får av sin chef samt i förhållande till uppgiftskontrollen i DCS-modellen. Den andra delen, ”Så det är mer den egna personen i yrket”, tolkar jag som ett uttryck för möjlighet att utveckla sin skicklighet och drar parallell till färdighetskontrollen i DCS-modellen. Respondenten lyfter i sammanhanget intressant nog upp det faktum att detta kan ses som ett verktyg för stresshantering. I sig överensstämmer uttalandet med DCS-modellens grundtanke om att ökad kontroll är en stressreducerande faktor. Så genom handledningen samt genom chefs stöd fångas två olika aspekter av kontroll upp och bidrar på olika sätt som en stressreducerande faktor.

Jag finner även i uttalandet en koppling till begreppet etisk stress. Bengtssell, Thoursie & Åstrand Freidlitz (2022) tar upp vikten av att reflektera över moraliska ställningstagande som ett verktyg att hantera sina egna tankar, känslor och beteende. Författarna tar även upp att man utan denna reflektion kan känna sig rätt ensam i sin roll och att det saknas i utbildningar idag. Att denna handledning är av vikt för respondenten lyfter hen inledande med att säga, ”det gör jättemycket”. Jag tolkar att handledningen både utvecklar

färdighetskontrollen och samtidigt skapar belöning för individen i enlighet med ERI-modellen, då handledning både kan bidra till en ökad självkänsla samt till känslan av att behärska sin arbetsroll. Det får mig att tänka på handledning som en självklarhet och speciellt av betydelse då man är ny i yrket. Som ny i karriären möter man kanske för första gången tuffa situationer som behöver bearbetas och förstås och där denna förståelse blir en del i utvecklingen av ens yrkesroll och yrkesidentitet. Personligen tror jag detta är en viktig bidragande del till möjligheten att må bra på sin arbetsplats, vilket enligt Arbetsmiljöverket (2020b) är arbetsgivarens ansvar.

7. Sammanfattning och slutdiskussion

Syftet med denna uppsats är att få en fördjupad förståelse för hur stress yttrar sig i arbetssituationen för socialsekreterare inom den organisatoriska barn och ungaenheten. Att stress är ett samhällsproblem i stort och specifikt för de som arbetar inom det sociala arbetet med barn och unga visade sig i min inledande text och något som jag genom arbetets gång skapat en fördjupad förståelse om. Att beskriva de olika stressfaktorerna som separata faktorer är ett sätt att tolka och förstå vad som gömmer sig i uttalanden och som ett verktyg att skapa skärpa i blicken. När jag nu med denna fördjupade kunskap och skärpta blick tittar tillbaka på det empiriska materialet så upplever jag att många av de olika aspekter och faktorer går in i varandra och påverkar varandra. Arbetsmiljömodellernas olika dimensioner bidrar som helhet till att måla upp en komplex bild vilket speglas i mitt val att rubricera min analys med ”Aspekter av”. Det får mig också att tänka att problemet med arbetsrelaterad stress är mer komplext än vad som går att lösas med separata åtgärder kopplat till de olika stressfaktorerna var för sig.

Aronsson et al. (2018) lyfter denna komplexitet genom att beskriva att då organisationer växer så medför detta att psykologiska aspekter får relevans för organisering, styrning, ledning, motivation, sociala relationer och grupperas sammansättning. Det är många olika områden som nämns och alla dessa har spännvidd över det som ryms inom den psykosociala arbetsmiljön. Annat exempel är DCS-modellens tre olika komponenter, som vardera har visat sig gå att koppla till många olika aspekter av arbetlivet. Komponenterna är enligt modellen tänkta att ses som omgivningsfaktorer, vilka alla kan förbättras med

arbetsorganisatoriska lösningar. Att stressfaktorer kan ses som omgivningsfaktorer blir i empirin tydligt vilket också gör det svårt att dra några slutsatser kring orsak och verkan i uttalanden. I berättelserna vävs olika aspekter samman. Det DCS-modellen lyfter om den långtidseffekt som kan påverka anställdas möjlighet att utnyttja en situation och tillgodogöra sig fördelarna med en bra arbetsmiljö, blir nu mer begripligt för mig. Med mina glasögon och den ögonblicksbild jag får från empirin så får det mig att tänka att vissa faktorer kan förefalla väl fungerande men vars konsekvens fortfarande finns kvar i arbetsmiljön och påverkar individen i sin arbetssituation. Denna komplexitet tänker jag får konsekvens även för hur man mäter de olika stressfaktorerna och hur arbetsgivare tolkar de problem som finns på arbetsplatsen och vilka åtgärder de tar beslut om. Aronsson et al. (2018) lyfter detta genom att påpeka att en viktig del är att kartlägga vad i arbetslivet som händer och vilken påverkan detta får för den anställdas hälsa. Personligen får detta mig att tänka att denna kartläggning behöver ligga i arbetsgivarens intresse att lägga resurser på.

Begrepp såsom återhämtning och etisk stress har dykt upp och visat sig ha betydelse för arbetssituationen. Det Oxenstierna et al. (2018) lyfter om att nya variabler i arbetsmiljömodellerna skulle kunna skapa ett ökat förklaringsvärde och djupare förståelse, är därmed något jag tänker är relevant för fortsatt forskning. Även det Blomberg et al. (2015) pekar på om att vidare forskning behövs kring stressens påverkan på relationen till klient, tänker jag är en ytterligare viktig aspekt. Beslutet att arbeta inom socialt arbete tas ofta utifrån en inre motivation av att vilja skapa möjlighet för människor att få det bättre. Om då klientrelationen blir påverkad av den arbetsrelaterade stress som socialsekreteraren utsätts för så tänker jag att detta i sig kan skapa etisk stress. Förväntningarna inför ens yrkesroll krockar med verkligheten och ens egna agerande överensstämmer kanske inte med den inre motivation man hade inför yrkesvalet.

Så vad händer då när denna yrkesgrupp blir extra drabbad av ett samhällsproblem som stress? Hur påverkas de och hur kan de förhålla sig till denna påverkan i relation till det uppdrag de har i sin yrkesroll? En del av svaret har jag genom denna uppsats fått möjlighet att fördjupa mig i men låter citatet nedan bidra till ytterligare ökad förståelse, där uttalandet är taget ur en kontext där respondenten berättar om bristande tid för vänner och fritidsaktiviteter.

Jag tänker ju någonstans att det är ju någonting som lockar ändå, och så det finns ju någonting i detta, trots att det låter sjukt, som man ändå tycker är värt/R1

Enligt Siegrist (1996) är det under hög arbetsbelastning som den personliga drivkraften och motivationen är avgörande för hur individen hanterar arbetsuppgiften och dennes möjlighet att vid motstånd kunna fortsätta. I ovan citat tycker jag mig se denna inre drivkraft och att det faktiskt också är den som gör att man tycker det är värt att stanna kvar i en påfrestande yrkesroll. Denna slutsats går även att skönja i studien av Bruhn et al. (2020) där det framkommer att nyexaminerade upplever att de hamnat rätt och vill stanna inom yrkesfältet, trots de utmaningar de upplever i sin arbetsmiljö. Jag tänker därmed att den inre drivkraften och motivationen är något som är otroligt viktigt att arbetsgivaren värnar om samt skapar förutsättningar för, då den verkar ha en central och viktig roll. Att sätta upp denna inre motivation på Arbetsmiljöverkets lista över viktigaste resurserna, blir därmed en viktig påminnelse till varje arbetsgivare om något som de behöver ta ansvar för.

LITTERATURFÖRTECKNING

Ahrne, Göran & Peter Svensson (2014) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Antonopoulou, P., Killian, M., & Forrester, D. (2017) Levels of stress and anxiety in child and family social work: Workers' perceptions of organizational structure, professional support and workplace opportunities in Children's Services in the UK. *Children and Youth Services Review*, 76: 42–50.

Arbetsmiljöverket (2017) Förebygg arbetsrelaterad stress.

[<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrrer/forebygg-arbetsrelaterad-stress-broschyr-adi688.pdf>]. Hämtat: 2022-04-19.

Arbetsmiljöverket (2019) Administration och analys. [<https://www.av.se/om-oss/organisation/administration-och-analys/>]. Hämtat: 2022-05-11.

Arbetsmiljöverket (2020a) Vårt uppdrag. [<https://www.av.se/om-oss/vart-uppdrag/>]. Hämtat: 2022-05-11.

Arbetsmiljöverket (2020b) Psykisk ohälsa stress och våld. [<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/>]. Hämtat: 2022-04-19.

Aronsson, Gunnar, Wanja Astvik & Klas Gustafsson (2014) Work conditions, recovery and health: A study among workers within pre-school, home care and social work. *British Journal of Social Work*, 44 (6): 1654–72.

Aronsson, Gunnar, Johnny Hellgren, Kerstin Isaksson, Gunn Johansson, Magnus Sverke & Ingemar Torbiörn (2018) *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.

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

Bengtsell, Lisa, Anna Thoursie & Henrik Åstrand Freidlitz (2021) *Etisk stress*. Lund: Studentlitteratur.

Blomberg, Helena, Johanna Kallio, Christian Kroll & Arttu Saarinen (2015) Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the Nordic countries, *British Journal of Social Work*, 45 (7): 2089–2105.

Bruhn, Anders, Runa Baianstovu, Anna Petersén, & Björn Johansson (2020) *Att ta mark i professionen – nya socionomer yrkesval och karriärvägar. Rapport från en studie med särskilt fokus på socialtjänsten*. Lund: Arbetsliv i omvandling.

Bryman, Alan (2016) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Dahlgren, Anna, Philip Tucker, Majken Epstein, Petter Gustavsson & Marie Söderström (2022) *Randomised control trial of a proactive intervention supporting recovery in relation to stress an irregular work hour: effect on sleep, burnout, fatigue and somatic*. Stockholm: Department of clinical Neuroscience.

Folkhälsomyndigheten (2022) Stress
[\[https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/halsa/stress/\]](https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/halsa/stress/). Hämtat: 2022-04-14.

Helsingborg Stadsrevisionen (2015) *Granskning av socialsekreterarnas arbetsituation*. Helsingborg: Helsingborg Stad.

Hjerm, Mikael & Simon Lindgren (2014) *Metod och metod – jag vill ju förstå samhället? I: Hjerm, Mikael, Simon Lindgren & Marco Nilsson (red) Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Hjärnfonden (2017) *Utbränd eller gått in i väggen? Vi reder ut begreppen*.
[\[https://www.hjarnfonden.se/2017/12/utbrand-eller-gatt-in-i-vaggen-vi-reder-ut-begreppen/?source=bing&utm_source=bing&utm_medium=cpc&utm_campaign=p-search-genericdsa&utm_term=hjarnfonden&utm_content=All%20webpages&mclid=0a2c2cc0804e1a8e892f4e989deec6ff\]](https://www.hjarnfonden.se/2017/12/utbrand-eller-gatt-in-i-vaggen-vi-reder-ut-begreppen/?source=bing&utm_source=bing&utm_medium=cpc&utm_campaign=p-search-genericdsa&utm_term=hjarnfonden&utm_content=All%20webpages&mclid=0a2c2cc0804e1a8e892f4e989deec6ff). Hämtat: 2022-04-14.

Karlberg, Eva (2021) *Organisering av lojalitet – en litteraturoversikt*. Stockholm: Centrum för forskning om offentlig sektor.

Lindgren Simon (2014) *Kvalitativ analys I: Hjerm, Mikael, Simon Lindgren & Marco Nilsson (red) Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Novus (2015) *Kartläggning socialsekreterare Västerbottens län*. Västerbottens län: Akademikerförbundet SSR.

Oxenstierna Gabriella, Maria Widmark, Kristina Finnholm & Stig Elofsson (2008) *Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem*. Stockholm: Stressforskningsinstitutet.

SFS 2021:1314. Socialtjänstlagen

Siegrist J (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1): 27–4.

SLOSH. Krav-kontroll-stödmodellen. [<http://www.idear-net.net/slosh/deltagare/resultat/krav-kontroll-stod-modellen>]. Hämtat: 2022-04-26.

Smith, Brendan D. (2005) Job retention in child welfare: Effects of perceived organizational support, supervisor support, and intrinsic job value. *Children and Youth Services Review*, 27 (2): 153–169.

Socialstyrelsen (2016) *Utreda barn och unga. Handbok för socialtjänstens arbete enligt socialtjänstlagen*. Falun: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2019) kunskapsstöd och regler. Barn och unga i socialtjänsten. [<https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/barn-och-unga/barn-och-unga-i-socialtjansten/>]. Hämtat: 2022-04-18.

Socionomkrafts kunskapskraft (2022) Ursprung till stress hos socialsekreterare. [<https://socionomkraft.se/minsida/17-artiklar/37-ursprung-till-stress-hos-socialsekreterare/>]. Hämtat: 2022-03-12.

Stressforskningsinstitutet (2020) *Arbetsorganisation och hälsa. Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning*. Stockholm: Stressforskningsinstitutet.

Tham, Pia (2007) Why are they leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37: 1225-1246.

Tham, Pia (2018) A professional role in transition: Swedish child welfare social workers' descriptions of their work in 2003 and 2014. *British Journal of Social Work*, 8 (2): 449–467.

Theorell, Töres (2003) *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? – Kunskapssammanställning*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.

Travis, Dnika J, Erica Leeanne Lizano & Michalle E Mor Barak (2016) I'm so stressed: A Longitudinal Model of Stress, Burnout and Engagement among Social Workers in Child Welfare Settings. *British Journal of Social Work*, 46: 1076–1095.

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Vårdguiden (2020) Utmattningssyndrom. <https://www.1177.se/Skane/Sjukdomar--besvar/hjarna-och-nerver/utmattningssyndrom> Hämtat: 2022-03-23.

Intervjuguide

Bakgrundsfaktorer/Utbildning

1. Hur många år har du varit verksam socialarbetare totalt respektive i nuvarande tjänst?
2. Vilken erfarenhet har du med dig sen tidigare?
3. Vad var det med yrket som lockade dig?

Yrkesrollen/uppdraget

4. Hur skulle du beskriva din roll och det uppdrag du har som socialsekreterare?
5. Hur många utredningsärenden resp. uppföljningar har du pågående parallellt på din tjänst?
6. Hur skulle du beskriva din kompetens och utbildning du har i förhållande till att hantera ditt jobb på ett för dig tillfredställande sätt?
6b. Finns det något du upplever att du saknar och skulle önska mer av?
7. Hur upplever du dina möjligheter till utveckling och kompetenshöjning i din yrkesroll?
8. Beskriv hur en vanlig arbetsdag ser ut för dig?
 - Hinner du ta dina pauser?
 - Prata med kollegor?
 - Jobbar ensamma eller flera i ärenden?
 - Övertidsarbete?
 - kan styra och planera själv?
 - Frihet att lägga upp arbetet

Organisationen

9. Hur skulle du beskriva den organisation som du befinner dig i?
10. Vilket stöd upplever du att du får från din organisation för att utföra ditt uppdrag?
10b Vad skulle du önska mer av?
11. Upplever du att du får tillräckligt med resurser från organisationen?
11b Om inte vad skulle du önska mer av?
11c Vad gör du för att hantera detta?
12. Hur skulle du beskriva att dina värderingar stämmer överens med övriga kollegor och ledning?
12b Beskriv någon situation då du upplevt motstridigheter och hur du hanterat detta?
13. Hur skulle du beskriva personalomsättningen/sjukfrånvaron på ditt arbete?

14. Har du någon gång haft sjukfrånvaro pga. arbetsrelaterad stress?
15. Vilket stöd kan din arbetsgivare erbjuda vid ohälsa?
15b Ser du något annat stöd som skulle behövas?

Situationer och stress:

16. På en skala 1–10, ju lägre desto lägre stress, där 10 är jättestressad. Hur skulle du betygsätta en vanlig arbetsdag?
16b Vad är det som gör att du hamnar där?
16c Vad skulle behövas för att komma längre ner på skalan?
17. Kan du berätta om några situationer där du upplever din arbetssituation som stressande och svår att hantera?
18. Vad skulle du beskriva ligger bakom anledningen till att du ibland upplever stress i din arbetssituation?
19. Vad skulle du ge för råd till nybliven socionom för att kunna hantera situationer av stress som du själv använder dig av?
20. På en skala mellan 1–10, hur upplever du din möjlighet att påverka din arbetssituation? Där 10. är full kontroll och 1, är ingen möjlighet att påverka alls
20b Vad är det som gör att du hamnar här?
20c Vad skulle behövas för att komma högre upp på skalan?
21. Hur skulle du beskriva motivationen du känner för ditt arbete?
21b Har denna förändrats under tid och iså fall varför?
22. Kan du beskriva situationer då du behöver ta beslut och ställningstaganden som inte överensstämmer med dina egna värderingar?
22b Hur skulle du beskriva att detta påverkar dig och hur hanterar du detta?
23. Får arbetssituationen konsekvenser för dig på ett personligt plan?
23b Om ja, hur hanterar du detta?
24. På vilka olika sätt finner du återhämtning i vardagen?
19. Har du under de senaste två åren allvarligt övervägt att söka arbete utanför socialtjänsten och i så fall varför?



Förfrågan om deltagande i en studie om arbetsvillkoren för socialsekreterare inom barn och ungaenheten.

Hej!

Jag heter Viveca Sterner och är socionomstudent som läser min sjätte termin på Lunds universitet, Socialhögskolan i Lund. Jag skriver just nu min kandidatuppsats och söker därför deltagare till min studie.

Syftet med studien är att få en fördjupad förståelse för hur stress yttrar sig i arbetssituationen hos socialsekreterare inom enheten barn och unga. Detta kommer jag göra genom individuella intervjuer via Teams eller fysiska träffar utifrån respondentens möjlighet och önskemål.

Intervjun beräknas ta omkring 60 minuter. Jag önskar genomföra intervjuer med cirka 4–6 deltagare totalt. Intervjuerna kommer att spelas in och sedan transkriberas. Det kommer inte framgå av de transkriberade intervjuerna vem som deltog i studien. Materialet kommer att förvaras oåtkomligt för utomstående och används endast för min kandidatuppsats. Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan utan att förklara varför. Du har också rätt att under intervjun avböja att svara på frågor. Ingen obehörig kommer att få ta del av dina svar. Inga namn återges och resultaten redovisas så att de inte kan kopplas till dig som person.

Du tillfrågas härmed om deltagande i denna studie. Du som väljer att delta ska arbeta som socialsekreterare inom barn och unga och med uppdrag inom myndighetsutövning. Om du önskar att delta får du gärna kontakta mig per telefon eller via mejl för vidare information och tidsbokning.

Hälsningar

Viveca Sterner
Lunds universitet, Socialhögskolan

Handledare: Lars Harrysson
Lars.harrysson@soch.lu.se