



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Personalomsättning i svensk socialtjänst

- en hypotesprövande studie av Herzbergs tvåfaktorsteori som förklaringsmodell till mobilitet bland socialsekreterare.

Hanna Lindskog & Kasia Zelek

Examensarbete, SOPB63, HT 2023

Handledare: Lars Harrysson

Förord

Vi vill inledningsvis tacka vår handledare Lars Harrysson som har visat ett stort engagemang, guidat oss och agerat bollplank åt alla våra frågor och funderingar. Vi vill även skicka ett stort tack till Lisa Wallander som hjälpt oss under den statistiska analysen. Vidare vill vi tacka alla respondenter som tog sig tid att besvara vår enkät, utan er hade vi inte kunnat utföra denna studie. Avslutningsvis så vill vi tacka varandra för ett fint samarbete under denna uppsats.

Hanna Lindskog och Kasia Zelek

Helsingborg, 11 januari 2023

Abstract

Authors: Hanna Lindskog and Kasia Zelek

Title: Staff turnover in Swedish social services - a hypothesis-testing study of Herzberg's two-factor theory as the farm model of mobility among social workers.

Supervisor: Lars Harrysson

Herzberg developed a theory to explain which factors were important for employees to experience satisfaction in the workplace. Herzberg's two factor theory suggests that high motivation factors, such as responsibility and personal growth lead to greater job satisfaction. Furthermore, the theory suggests that low hygiene factors, such as working conditions and coworker relations can contribute to low job satisfaction. The aim of this study was to test two hypotheses based on Herzberg's theory and test if the theory is applicable to the modern workplace. We chose social workers from 11 municipalities in Sweden as our focus population in order to examine whether Herzberg's theory can be used to explain the high staff turnover within social services in Sweden. Our first hypothesis was that there will be a correlation between high motivation and high hygiene factors and job satisfaction. The second hypothesis was that there will be a correlation between low motivation and low hygiene factors and job satisfaction. Furthermore this study aimed to explore whether perceived job satisfaction is correlated with the likelihood of searching for a new job and to explore which factors contributed to satisfaction at the workplace. By using an online questionnaire design we explored what social workers think of their workplace and whether they experience satisfaction related to their job. The findings of this study indicate that there is a correlation between motivation factors and work satisfaction as well as hygiene factors and job satisfaction. Therefore our hypotheses were confirmed. Furthermore the results showed that job satisfaction did not predict job seeking. We did, however, find that hygiene factors were most important for participants when considering changing jobs or staying at the current workplace but motivation factors were considered most important for experiencing satisfaction at the workplace.

Keywords: Herzberg's two factor theory, hygiene- and motivation factors, social work, social worker , staff turnover

Nyckelord: Herzbergs tvåfaktorsteori, hygien- och motivationsfaktorer, socialt arbete, socialsekreterare, personalomsättning

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Problemformulering	6
1.2 Syfte	10
1.3 Hypoteser	10
1.4 Frågeställningar	10
1.5 Definition av begrepp	10
2. Tidigare forskning	12
2.1 Herzbergs tvåfaktorsteori då och nu	12
2.2 Faktorer som påverkar personalomsättning	13
3. Teoretisk bakgrund	15
3.1 Tvåfaktorsteorins uppkomst	15
3.2 Byråkratisk struktur	16
4. Metod	19
4.1 Kvantitativ ansats	19
4.2 Urval och population	20
4.3 Enkätens innehåll	21
4.4 Enkätens utformning	22
4.5 Datainsamling	24
4.6 Litteraturinsamling samt arbetsfördelning	24
4.6.1 Litteratur- och datasökning	24
4.6.2 Arbetsfördelning	25
4.7 Etiska överväganden	25
4.8 Kritik mot enkät	26
5. Resultat och analys	29
5.1 Enkäten	29
5.2 Hypotesprövning	30
5.3 Utforskning av frågeställning	34

6. Diskussion	37
6.1 Hypotesprövning	37
6.2 Frågeställningar	38
6.3 Diskussion frekvensanalys	40
6.4 Teori och tidigare forskning	41
6.4.1 Lönen som avgörande hygienfaktor	41
6.4.2 Decentralisering som positiv motivationsfaktor	43
6.5 Vidare forskning och utveckling av analysen	43
7. Sammanfattning och avslutande kommentarer	45
Referenser	47
Bilagor	49
1. Översättning och definition av motiv	49
2. Enkät	51
3. Kodning av hygien- och motivationsfrågor	62
4. Informationsmejl	63

1. Inledning

I detta avsnitt problematiseras den höga personalomsättningen som råder inom socialt arbete och i den svenska socialtjänsten. Problemformuleringen avser att ge en ökad förståelse till varför vi valt detta ämne till vårt uppsatsskrivande och varför vi anser att det är relevant att komplettera detta område med ytterligare studier trots att det redan är ett omdiskuterat ämne i bland annat sociala medier. Avsnittet avslutas med en presentation av syfte, hypoteser, frågeställningar samt en begreppsförklaring som tydliggör hur de centrala begreppen i arbetet ska förstås.

1.1 Problemformulering

Att det råder hög personalomsättning inom socialt arbete har problematiserats i många länder genom åren. Knapp et al. utförde en datainsamling redan 1981 där socialarbetare inom myndighetsutövning i England och Wales undersöktes. Grunden till studien var att undersöka den höga personalomsättningen i socialtjänsten samt anledningen till varför det var många som valde att sluta helt med socialt arbete när de sökte nya arbeten (Knapp et al. 1981). Trots att det finns gedigen forskning som behandlar hög personalomsättning och orsaker kopplat till detta fenomen, är detta fortfarande ett högst aktuellt ämne än idag inom det sociala arbetet.

Vi fick uppleva en hög mobilitet hos socialsekreterare under vår verksamhetsförlagda utbildning (VFU), som utfördes inom en socialtjänst i Skåne. Under första månaden som socionomkandidater bevittnade vi fem socialarbetare som valde att byta arbetsplats och två som valde att avsluta sina anställningar. Att det kan förekomma en hög arbetsbelastning inom vissa områden i socialt arbete har diskuterats under vår utbildning. Trots det blev vi ändå chockade av det första intryck vi fick av just personalomsättningen på våra VFU-platser. Detta fenomen framkommer även i olika debatter i samhället och för några år sedan diskuterades detta av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR 2015). När de undersökte hur arbetsbelastningen i socialtjänsten påverkades av det ökade antalet ensamkommande barn år 2015, framkom det att 229 av totalt 234 kommuner upplevde svårigheter med att rekrytera erfarna socialsekreterare till området barn och unga. Kommunerna efterfrågade stöd i att göra myndighetsutövning mer

attraktivt, hjälp med introduktion av nyanställda samt möjlighet att erbjuda fler av de anställda vidareutbildning på avancerad nivå för att underlätta rekryteringen. SKR gav som motförslag till kommunerna att de kunde använda de kompetenser som fanns inom organisationen på rätt sätt och bredda deras rekrytering. De föreslog även att kommunerna kunde anställa fler medarbetare och att skapa ett ökat engagemang hos de anställda för att underlätta lönehöjning där bra prestationer skulle belönas (SKR 2015).

Socialt arbete innebär å ena sidan att de anställda är representanter för den organisation de är anställda inom. Inom socialförvaltningen finns det krav på att följa de uppdrag organisationen har samt de mål och budget som politikerna beslutar om. I organisationens policy ingår det att de anställda ska vara lojala sina arbetsgivare. Det ingår även att de som arbetar som myndighetsutövare uppfyller de krav som lagen beskriver samt de lokala riktlinjer som finns i den specifika kommun som personalen är verksam inom (Svensson et al. 2008). Å andra sidan är det socialsekreterarna som ska möta kommunernas invånare och ge dem den hjälp och stöd som de har rätt till enligt lag. Varje individ som söker hjälp hos socialtjänsten, som främst utgår från socialtjänstlagen (SoL), har rätt till en individuell behovsprövning och det finns inga angivna lösningar på de olika individernas problem (SFS 2001:453). Med tanke på att budgeten bestäms av politikerna, då det är skattebetalarnas pengar som utgör den största grunden för socialtjänstens kostnader, ska allt kunna kontrolleras. Detta medför att de anställda inom socialtjänsten har ytterligare krav på dokumentation, transparens samt krav på utbildningar som behövs inom deras specifika arbetsområde. Enligt Meeuwisse och Swärd (2013) har diskussionen om sociala problem alltid medfört värdekonflikter när det kommer till vad som anses vara sociala problem samt hur de ska hanteras på bästa sätt. Det är socialarbetarens yrkesuppgift att lösa sociala problem och de kommer i kontakt med sociala problemgrupper dagligen genom sina arbeten (Meeuwisse & Swärd 2013). Men hur kan det förväntas att socialarbetare ska ta hand om individer som är i en utsatt situation, om de själva upplever sig utsatta eller otillfredsställda på sin arbetsplats?

Tidningen Dagens samhälle (2017) publicerade en artikel med rubriken "Socialtjänstens kris kostar miljarder, arbetsbelastningen och låga löner har gjort att de anställda inom socialtjänsten flyr", där de skriver om att personalomsättningen inom socialtjänsten har kostat minst 2,5

miljarder kronor under de senaste två åren. Detta är främst kostnader för nyanställda och det ingår introduktion samt introduktionsutbildningar i den summan. Västerbotten-Kuriren (2022) hade rubriken “Arbetsmiljön för socialsekreterare är under all kritik - inte bara i Umeå”, i en debatt där de skriver om personalomsättningen i Umeå. De menar att det inte är unikt för just Umeås kommun utan arbetsmiljöverkets tillsyn på hälften av Sveriges socialkontor under 2015-2017 resulterade i ett konstaterande att socialsekreterarnas arbetssituation var ohållbar i stora delar av landet (Västerbotten-Kuriren 2022).

Socialchefsrapporten (2023) som fackförbundet Vision publicerat visar på att problemet fortfarande är relevant. Vision representerar bland annat socionomer och chefer. Enligt årets rapport står Sveriges socialtjänst inför en allvarlig kris där den svåraste utmaningen är att kompetensförsörja och förse landets socialtjänst med kompetent personal. Det framgår att läget har försämrats de senaste åren och enligt rapporten är det främst socialsekreterare inom enheten individ och försörjning samt biståndshandläggare som är svårast att rekrytera enligt den undersökning som gjorts. Det ekonomiska läget som råder i landet visade sig ha en stor påverkan på många kommuner. Verksamhetsområden som var särskilt utsatta var äldreomsorgen samt barn och unga. Det var 77 procent av socialcheferna som upplevde att personalförsörjningen var svår och några av anledningarna till detta hänfördes till den höga arbetsbelastning som råder inom det sociala arbetet samt den strama budget som kommunerna ska försöka att följa. De ekonomiska åtstramningarna påverkar socialtjänsten genom att de får svårt att tillgodose de insatser som klienter kan ha rätt till enligt socialtjänstlagen samt att arbetsbelastningen ökar. Detta uppger mer än hälften av socialcheferna. Det framkom även av rapporten att 53 procent av kommunerna upplevt svårigheter med att tillgodose de insatser som invånarna i kommunen har behov av och rätt till enligt socialtjänstlagen och detta medför en negativ påverkan av klienternas rätt till stöd och hjälp som kommunerna ska tillgodose enligt socialtjänstlagen (Vision 2023).

Det finns olika metoder och teorier som kan användas för att försöka förklara anledningarna till personalomsättning inom en organisation. Motivation anses vara en stor bidragande faktor till att personal väljer att stanna kvar på sina arbeten. Om motivation saknas ökar chansen att den anställde söker sig till ett annat arbete (Lindkvist, Bakka och Fivelsdal 2014). Motivation är ett samlingsnamn för all den drivkraft som finns i individer. En teoretiker som försökt visa på att

motivation kan kopplas till trivsel på arbetsplatsen är Hawthorne. Han anser att ställning och grupptillhörighet är viktiga faktorer för att stärka motivationen, då de bidrar till en stark motivation kopplat till arbetssituationen och arbetsplatsen. Abraham Maslow inkluderar motivation i behovshierarkin som illustrerar att människans behov kan delas in och förklaras i sju steg som följer en hierarkisk ordning. Behoven börjar på en fysiologiskt grundläggande nivå och stiger gradvis till självförverkligande som är högst upp i ordningen. Motivation framkommer på det fjärde steget som innehåller behov av prestationsförmåga, erkännande och uppmärksamhet av andra. För att motivation ska uppnås krävs det, enligt Maslows teori, att alla behov under det fjärde steget är tillgodosedda (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014). Denna teori utvecklas i kapitel 3.

Ytterligare en teori som innehåller motivation är den som är central för vårt arbete, Frederick Herzbergs tvåfaktorsteori. Herzberg utvecklade Maslows och Hawthornes tidigare försök att mäta motivationen hos anställda genom att han skapade ett nytt undersökningsverktyg under en intervjustudie som utfördes på 1950-talet som visade konkreta resultat på två faktorer där båda är av vikt när det kommer till att motivera de anställda. Den ena handlade om faktorer som kunde skapa missnöje, och den andra handlade om faktorer som bidrog till arbetstillfredsställelse (Granberg 2016). Herzberg delade in dessa faktorer i hygien- och motivation där hygienfaktorerna är väsentliga för att de anställda ska uppleva sin arbetsplats som bra. Hygienfaktorerna kan förebygga missnöje och de avser de yttre faktorerna som arbetsmiljön och anställningsvillkor. Motivationsfaktorerna avser de inre faktorerna och bidrar till tillfredsställelse och motivation genom att den anställde får bland annat uppskattning och erkännande i sitt arbete. Herzberg anser att även om hygienfaktorerna är väl tillgodosedda och förebygger missnöje, kan de inte bidra till motivation utan att motivationsfaktorer tillgodoses (ibid.). Denna studie tar utgångspunkt i Herzbergs tvåfaktorsteori och avser att pröva om begreppen hygien- och motivationsfaktorer kan ge en tolkning av faktorer som bidrar till den höga personalomsättningen som råder i den svenska socialtjänsten.

1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka om Herzbergs tvåfaktorsteori, dess motivations- och hygienfaktorer, kan användas till att förklara den höga personalomsättningen inom svensk socialtjänst. För att få en översikt av respondenternas egna uppfattning av vad de värderade högt när det kom till överväganden om att stanna kvar på, eller byta arbetsplats, formulerade vi frågeställningar som denna studie har som syfte att besvara.

1.3 Hypoteser

H1: Socialsekreterare med höga värden på motivation- och hygienfaktorer upplever hög trivsel.

H2: Socialsekreterare med låga värden på motivation- och hygienfaktorer upplever låg trivsel.

1.4 Frågeställningar

På vilket sätt påverkas jobbsökande av faktorer som trivsel och tillfredsställelse på arbetsplatsen?

Vilka faktorer prioriterar socialsekreterare vid övervägande att stanna kvar eller byta jobb?

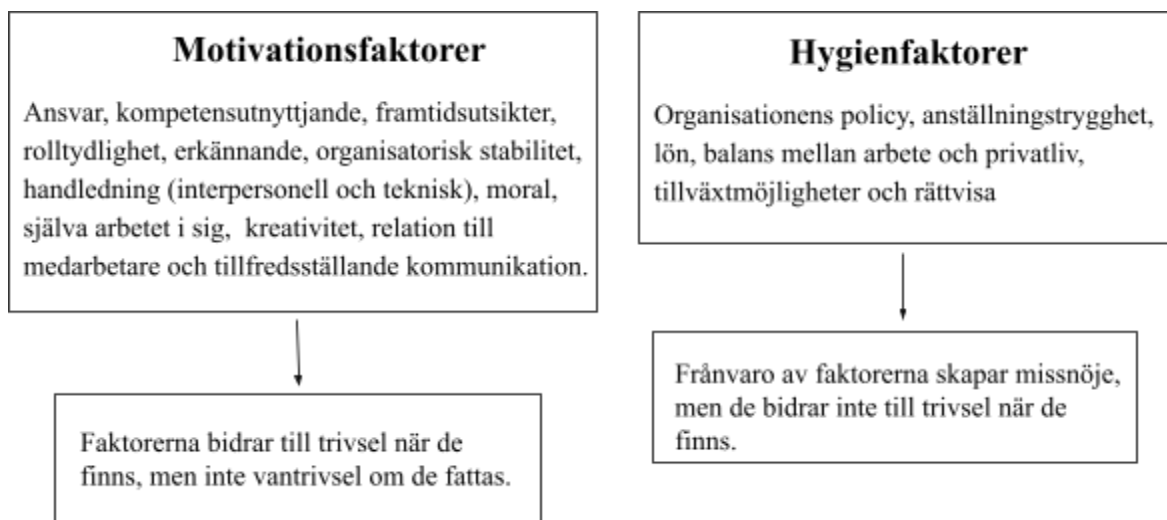
Vilka faktorer på arbetsplatsen kan arbetsgivare fokusera på med syfte att höja trivsel hos socialsekreterare inom socialtjänsten?

1.5 Definition av begrepp

Socialsekreterare används i detta arbete för att beskriva respondenterna i detta arbete. Enligt Nationalencyklopedin är det en kommunal tjänsteman som handlägger olika former av enskilda insatser och de som har denna titel är vanligen socionomer (Nationalencyklopedin 2023). I vår studie använder vi begreppet socialsekreterare som ett samlingsbegrepp för kommunal tjänsteman som är yrkesverksam inom socialtjänsten. För att kartlägga vilken typ av handläggare som besvarade enkäten hade vi följande alternativ som respondenterna skulle välja mellan: socialsekreterare, biståndshandläggare, LSS-handläggare, enhetschef och annan.

Hygienfaktorer Begreppet används av Herzberg för att förklara de yttre faktorer som kan skapa missnöje på en arbetsplats om de brister eller inte tillgodoses. Exempel på hygienfaktorer är arbetstrygghet, ledning, sociala förhållanden, tillväxtmöjligheter samt löneförhållanden. Hygienfaktorena anses vara grundläggande för att de anställda ska känna trivsel på sin arbetssituation. Däremot bidrar hygienfaktorena inte till trivsel om de är uppfyllda, det krävs motivationsfaktorer för att trivsel och tillfredsställelse på arbetsplatsen ska kunna uppnås. Hygienfaktorena kan därför endast förebygga missnöje men inte öka trivseln eller motivationen (Kaufmann & Kaufmann 2016).

Motivationsfaktorer är de inre faktorer som bidrar till trivsel och motivation hos de anställda. De leder i sin tur till starkare arbetsinsatser och kan bidra till en känsla av tillfredsställelse i arbetssituationen, om hygienfaktorena är tillgodosedda så att missnöje inte finns. Exempel på motivationsfaktorer är själva arbetet i sig, ansvar, tillväxtmöjligheter, erkännande och prestation. För att gynna trivseln och tillfredsställelse krävs det att hygienfaktorer är tillgodosedda samt att faktorer som är kopplade till motivation går att uppnå (Kaufmann & Kaufmann 2016).



Figur 1. Illustration av vår tolkning gällande motivation- och hygienfaktorer baserat på Herzbergs tvåfaktorsteori.

2. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras en fördjupning av Herzbergs tvåfaktorsteori genom en beskrivning av hur den uppstod och hur den testats i nutid. Artiklarna som används som referenser avser att öka förståelsen av teorin samt visar på att andra studier kommit fram till liknande faktorer som de som Herzberg belyser och även andra sorters faktorer som inte omfattas av hans studier.

2.1 Herzbergs tvåfaktorsteori då och nu

Herzbergs tvåfaktorsteori hade en stor genomslagskraft under 1950-1960 talet och avsåg att undersöka hygien- och motivationsfaktorer kopplade till attityder på arbetsplatsen (Herzberg 1965). I sin undersökning replikerade Herzberg sin teori och prövade om den kunde appliceras i andra länder än Amerika, där den första studien utfördes. Detta gjorde han genom en tvärkulturell studie där jobbatityder undersöktes hos finländska ingenjörer på mellancheffsnivå. Herzberg menade att arbetstillfredsställelse och missnöje över arbetet inte är motsats till varandra utan att de ska ses som två separata parallella flöden. Han belyste att motsatsen till missnöje är inget missnöje och att tillfredsställelse bestäms av innehållet i arbetet och de känslor som uppstår kopplat till arbetssituationen. Testet gav effekt då resultatet visade att motivationsfaktorer bidrog till nästan 90 procent av positiva känslor medan ungefär 80 procent av de negativa känslorna kunde sammankopplas till hygienfaktorer. Hygienfaktorer förekom endast vid få tillfällen när det kom till att personalen kände tillfredsställelse och motivationsfaktorerna förekom sällan där det beskrevs missnöje. Det fanns ingen korrelation mellan tillfredsställelse och missnöje på arbetsplatsen, vilket styrker Herzbergs teori om att hygien- och motivationsfaktorer ska ses som parallella flöden. Slutsatsen av hans studie blev att det inte endast hjälpte att eliminera faktorerna som bidrog till missnöje, alltså brist på hygienfaktorer, utan det krävdes även att arbetsgivaren arbetar med motivationsfaktorerna för att personalen skulle uppnå en känsla av trivsel och tillfredsställelse. Undersökningen bekräftade att Herzbergs tvåfaktorsteori kunde appliceras även i andra länder än Amerika (Herzberg 1965).

Smith och Shields (2013) prövar, likt det vi gör i detta arbete, om Herzbergs teori kan appliceras för att undersöka socialtjänstarets arbetstillfredsställelse i nutid. De tar utgångspunkt i teorin för att kategorisera variabler som påverkar arbetstillfredsställelsen i socialtjänsten. Smith och

Shields synliggör att Herzbergs tvåfaktorsteori kan behöva modifieras för att användas i nutid då regelverk samt samhällets syn på sociala problem ändrats genom tid. Tillsynsbeteenden gällande dokumentation, uppföljning och den evidensbaserade praktiken hade en stor roll i socialarbetarnas arbetsuppgifter 2013 och det påverkade socialsekreterarnas arbetsmotivation genom att den sänktes när arbetsbelastningen ökade. Författarna menade, trots behov av modifiering, att Herzbergs teori förblev relevant och applicerbar när det kommer till att undersöka trivsel och arbetstillfredsställelse, särskilt kopplat till socialtjänstens arbete (ibid.).

2.2 Faktorer som påverkar personalomsättning

Som det nämns initialt i problemformuleringen så finns det mycket forskning som syftar till att söka anledningar som kan förklara varför anställda inom socialt arbete väljer att byta arbetsplats. En av de artiklar som nämns var från 1981 och undersökte vilken personal inom myndighetsutövning inom socialtjänst som valde att byta arbetsplats, eller att lämna socialt arbete helt (Knapp et al. 1981). Undersökningen baserades på svar från 23 413 socialarbetare och studien syftade till att undersöka personalomsättningen under ett års tid. De som ingick i studien hade befattningar som assistenter och upp till teamledare. Resultatet som synliggjordes var att cirka 20 procent av dessa valde att byta arbete under det året. Av dessa 20 procenten var det mer än hälften som valde att helt sluta arbeta inom socialt arbete. Det var främst teamledare som valde att stanna inom socialt arbete men valde en annan arbetsplats eller ett annat område. Faktorer som utmärkte sig i studien var att kvinnor var mer benägna än männen att byta arbete och att sluta helt inom socialt arbete. Det visade sig även att yngre personer både sökte nya arbeten och valde att byta arbetsplats oftare än de anställda som var äldre. Det beskrevs att faktorer som utbildning och kvalifikationer hade en betydelse i den utsträckning att de som hade en högre utbildning inom socialt arbete var mindre benägna att byta jobb och ännu mindre benägna att sluta vara yrkesverksamma helt inom socialt arbete (ibid.).

En nyare studie som också undersöker vilka faktorer som påverkar personalomsättningen hos socialsekreterare är artikeln som skrevs av Janco et al. (2014). Författarna ser till vilka faktorer som bidrar till kvarhållande samt omsättning bland socialsekreterare inom enheten barn och familj i USA. De hade tre utgångspunkter i sin undersökning och det var att se till faktorer som påverkar kvarhållandet av personal, varför personalen valde att byta arbetsplats samt hur

personalen såg på hur problemen på arbetsplatsen kunde hanteras. Studien resulterade i teman som delades in i organisation- och jobbegenskaper. Det visade sig att dåliga löneförmåner, utbrändhet, motstridigheter mellan egna och organisationens värderingar och brister till befordringsmöjligheter var bidragande faktorer till en hög personalomsättning. Faktorer som bidrog till kvarhållande av socialsekreterare enligt undersökningen var att känna tillfredsställelse i sitt arbete, att ha ett bra stöd av arbetsgrupper och en närvarande chef. En annan faktor som synliggjordes var personalens viljeyttring om tydlig kommunikation och ett fungerande och tydligt samarbete inom organisationen (ibid.).

Resultatet av studien som utfördes av Janco et al. (2014) kan jämföras med Herzbergs tvåfaktorsteori genom att alla nämnda faktorer som bidrar till både kvarhållande samt omsättning av personal kan sättas in i begreppen motivation- och hygienfaktorer. Faktorer som tydlig kommunikation och samarbete inom organisationen behandlas också i den mall som Herzberg använde sig av i sina studier. Knapp et al. (1981) synliggör en annan sorts faktorer i sin studie genom att se till personerna som valde att byta arbetsplats under året de undersökte. Artikeln bidrar till en förståelse för vilken population som är mest benägen att bidra till en hög personalomsättning och i denna studie har respondenterna även fått besvara frågor gällande kön, ålder samt antal yrkesverksamma år. Resultaten av dessa frågor redogörs i kapitel 5.

3. Teoretisk bakgrund

De teoretiska perspektiv som presenteras nedan avser att synliggöra arbetsförhållandena inom den organisation som undersöks i denna studie. Frågeställningarna riktas till socialsekreterare i socialtjänsten samt till Herzbergs tvåfaktorsteori. Vi har därför valt att presentera dels tvåfaktorsteorins uppkomst, dels byråkrati och den hierarkiska ordningen inom organisationer samt decentralisering som teoretiska begrepp. De två senare relaterar till och förklarar området ur ett organisatoriskt perspektiv och kommer att användas i kapitel 5 där resultat och analys redogörs.

3.1 Tvåfaktorsteorins uppkomst

Abraham Maslows behovshierarki lyfts i problemformuleringen och hans teori är känd av många. Maslows modell publicerades 1943 för hans forskning kring hur människor kan uppnå självförverkligande genom att tillgodose och uppfylla olika behov i den hierarkiska ordningsföljden. Maslows teori hade inte en stor genomslagskraft från start. Den uppmärksammades och blev synlig i diskussioner när Douglas McGregor använde Maslows teori för att bygga upp sin bok 1960, där han presenterade Teori X samt Teori Y. Teori X innebär en negativ syn på människor medan Teori Y avser en positiv människosyn kopplat till utvecklingsmöjligheter i arbetslivet. Både Maslows behovshierarki och McGregors teori om X och Y var svåra att applicera inom näringslivet. Det gick inte att få ut entydiga beskrivningar för att kunna använda teorierna för att undersöka specifika situationer (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014).

Herzbergs tvåfaktorsteori är i grund inspirerat av teoretikerna som nämns ovan. Hans metod stod ut genom att han lyckades skapa sin teori genom att mäta konkreta incitament, vilket de föregående teoretikerna inte lyckats med. Herzbergs teori skiljer sig också från tidigare teorier genom att han undersökte specifika händelser som arbetare upplevt i relation till sin arbetssituation. Herzbergs intervjustudie, som utfördes sent 1950, resulterade i att två huvudbegrepp synliggjordes. Intervjupersonernas upplevelser av prestationer, ansvar, arbetets innehåll, erkännande och befodringsmöjligheter visade på positiva känslor medan företagspolicy och generella arbetsförhållanden förknippas med negativa känslor. Genom detta resultat

konstruerade Herzberg begreppen hygien- samt motivationsfaktorer som påverkar de anställdas upplevelse av sin arbetssituation. Arbetsberikande åtgärder och motivationsstrategier väger tyngst enligt Herzberg. De anledningar som bidrog till att Herzbergs teori slog igenom kan beskrivas i tre steg. Modellen är enkel att använda, den kan ge konkreta incitament till arbetsgivare om vad de behöver satsa på inom motivationsområden inom deras företag eller organisation och, som vi nämnt ovan, teorin synliggör motivationsproblem tydligare jämfört med tidigare forskares teorier (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014).

Herzbergs tvåfaktorsteori och hans sätt att se hygienfaktorer endast som förebyggande har kritiserats. Kritiken riktas mot att faktorer som lön endast förebygger vantrivsel. Kritiken riktar sig mot att den faktorn även kan ses som en motivator som kan bidra till uppfattningen av trivsel och tillfredsställelse i relation till sin arbetssituation (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014). Ytterligare ett argument som teorin fått bemöta är att Herzbergs teori tar utgångspunkt i att alla människor är lika och värderar de olika faktorerna på likvärdiga sätt. Han ger inget utrymme för skillnader mellan kön eller ålder i sin undersökning. Detta medför brister genom att inga individuella skillnader tas med i beräkningarna och ingen hänsyn tas beroende på vilken organisation eller vilket företag som undersökningen ska utföras inom (Abrahamsson & Andersen 2005).

3.2 Byråkratisk struktur

Herzbergs första studie gjordes inom företag som hade en byråkratisk struktur. Herzberg intervjuade ingenjörer och redovisningskonsulter som befann sig på en medelnivå inom de hierarkiska nivåerna (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014). Sociologen Max Weber representerar organisationsformen byråkrati. Weber formulerade organisationsteorin under första världskriget. Teorin omfattar byråkratins grundläggande egenskaper och dess funktion i samhällsstrukturen. Weber menade att byråkrati innebär makt och för att ingå i en maktstruktur behöver medarbetarna acceptera den struktur som stabiliserat sig inom organisationen. Weber tog fram en idealtypisk byråkrati som skulle fungera som stöd för större organisationer. Inom teorin behandlas arbetsdelning och specialisering, hierarkisk struktur, generella regler och karriärsystem. Weber jämförde den äldre formens administration med en nyare samt effektivare byråkrati för att belysa att utvecklingen i samhället bidrog till ett mer logiskt synsätt. Detta

medförde att effektiviteten och resultaten blev centrala inom organisationer och de äldre traditionella belöningsystemen, som baserades på erfarenhet och ålder, byttes ut mot att prestationer och effektivitet var det som belönades hos de anställda (ibid.).

Webers teori medför krav på formell utbildning, att det ska finnas en tydlig arbetsfördelning och specialisering inom organisationerna för att den ska vara så effektiv som möjligt. Med kompetenta anställda kan organisationen uppnå en hög kvalitet och det bidrar till professionalitet (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014). Att vara professionell innebär att utföra yrkesmässiga uppgifter på ett skickligt sätt. Att utföra socialt arbete inom en byråkratisk organisation medför komplexitet genom att det ställs krav på ett rationellt handlande. Enligt Weber ska det rationella handlandet bedrivas enligt regler och utan anpassning till specifika personer. I socialt arbete krävs det självständiga bedömningar och socialtjänstlagen ställer krav på individuella behovsprövningar. För socialsekreterare, som våra respondenter, är relationen mellan den professionella och klienterna central. Det är socialsekreterarna som arbetar närmast klienterna inom socialtjänsten. Organisationen är människobehandlande och det medför att Webers byråkratiska struktur fungerar till viss del, när det kommer till dokumentering och andra administrativa standardiseringar, men inte när det kommer till hur relationer och tillit kan byggas upp mellan de professionella och klienterna (Levin 2016).

Respondenterna i denna studie befinner sig längst ner i den hierarkiska ordningen inom socialtjänsten. Hierarki avser styrning och i större organisationer utvecklas ett hierarkiskt system genom att det finns delegationsordning som styr vem som får ta vilka beslut inom organisationen (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014). När det finns chefer och ledning inom en organisation innebär det att hierarkiska ordningar skapas, oavsett hur många nivåer av ledning det finns. För att denna ordning ska fungera ställs det krav på medarbetare och vilka som får ledande positioner inom organisationen. Det är därför i organisationens intresse att följa de anställda i deras utveckling inom organisationen. Om personal placeras på fel position kan det dels kosta organisationen mycket ekonomiskt och dels ökar risken för att förlora medarbetare om de anställda väljer att byta arbetsplats på grund av att ledningen brister. Båda dessa faktorer bidrar till en ökad personalomsättning (ibid.).

Den hierarkiska strukturen är kritiserad av många. Ett sätt att motverka denna struktur är genom att decentralisera organisationen. Det innebär en strävan att de anställda har frihet under ansvar. Att ge de anställda ett större ansvar bidrar till en maktfördelning genom att delegationsordningen fördelas långt ner i ledet inom organisationen. Ledningen får genom detta sätt möjlighet att fokusera på sina centrala arbetsuppgifter samt att medarbetarna oftast arbetar bättre och mer effektivt när de kan påverka sin egen arbetssituation. Det höjer även de anställdas motivation och decentralisering innebär även att enskilda enheters bidrag till organisationen synliggörs när de ansvarar för det ekonomiska resultatet själva för den specifika enheten (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014).

4. Metod

I denna del förklaras enkätens utformning samt hur datainsamlingen har utförts. Detta avsnitt bidrar till transparens och ger en tydlig bild av hur de forskningsetiska principerna tillgodosetts samt vilka överväganden som gjorts under arbetets gång. Avslutningsvis redogör vi även för de brister som framkommit genom att vi kritiskt granskat vår studie.

4.1 Kvantitativ ansats

Med syfte att besvara våra frågeställningar och pröva våra hypoteser valde vi en kvantitativ ansats för vår undersökning. Datainsamlingen gjordes via en webbenkät. Denna metod valdes eftersom studiens syfte var att undersöka vilka faktorer, relaterade till deras arbetssituation, som socialsekreterare värderar högst. Detta gjordes för att kunna fastställa vilka faktorer som påverkar yrkesverksamma socialarbetares uppfattning av trivsel och tillfredsställelse och för att på så sätt kunna synliggöra vilka faktorer som kan bidra till en minskad eller ökad personalomsättning. Vi valde just en enkät som metod för datainsamling för att vi skulle kunna få information om respondenternas egna åsikter. Genom att välja en enkät ökade vi möjligheten att nå ut till så många som möjligt som ingick i den population vi avsåg att undersöka. Genom att använda oss av en enkät i digital form ökade vi även chansen att nå ut till fler socialsekreterare från olika kommuner inom Familjen Helsingborg, som var området studien begränsades till att undersöka. Familjen Helsingborg är ett samarbete mellan kommunerna som bidrar till gemensam effektivisering, utveckling och samverkan i frågor som kan gynna medlemskommunerna. (Barmark & Djurfeldt 2020; Familjen Helsingborg 2023).

Vi valde att använda oss av ett existerande frågebatteri för att ha ett instrument som redan var beprövat. Vi använde oss av Sanjeev och Surya enkätmall från 2016. Sanjeev och Surya (2016) skapade sin enkät för att utforska om Herzbergs tvåfaktorsteori gick att applicera i modern tid. Studien gjordes på personal som arbetade med läkemedelsförsäljning inom ett marknadsföringsföretag. Enkäten testades av 149 respondenter som rekryterades genom ett snöbollsurval. Sanjeev och Suryas enkät var en webbenkät som skickades ut till respondenterna i form av en länk. Vi använde oss av samma metod som författarna som skapade mallen. All dataanalys vi gjort utfördes i dataprogrammet Jamovi. Med syfte att pröva våra hypoteser gjorde

vi en frekvensanalys och en sambandsanalys, dessa presenteras i arbetets resultat och analysdel. Vidare utforskade vi våra frågeställningar genom att göra en sambandsanalys. Detta illustreras deskriptivt i ett diagram i kapitel 5.3. Deskriptiva diagram skapades i Microsoft Excel och alla grafer skapades i programmet Jamovi.

4.2 Urval och population

Med syfte att undersöka och besvara våra frågeställningar valde vi att begränsa vår urvalspopulation till yrkesverksamma socialsekreterare, LSS-handläggare, biståndshandläggare samt enhetschefer för myndighetsutövning i socialtjänst inom Familjen Helsingborg. Urvalspopulationen begränsades till området Familjen Helsingborg med syfte att samla in data från anställda vid både större och mindre kommuner. I familjen Helsingborg ingår 11 kommuner. Dessa är Bjuv, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Klippan, Landskrona, Perstorp, Svalöv, Åstorp, Ängelholm och Örkelljunga. Fördelning på större och mindre kommuner gjordes baserat på antalet invånare i kommunen. I denna studie valde vi att kommuner med över 25 000 invånare räknas som stora. Dessa var Helsingborg, Höganäs, Landskrona och Ängelholm.

Eftersom vi använde oss av snöbollsurval ville vi med säkerhet veta att all data som användes i analysen tillhörde personer som var yrkesverksamma inom Familjen Helsingborg. För att försäkra oss om detta valde vi att ha en fråga om vilken kommun respondenten jobbar i. För att värna om respondenternas anonymitet valde vi att gruppera kommuner och ge tre svarsalternativ till fråga fem - "*Vilken kommun är du anställd i?*". Svarsalternativen var antingen de stora kommuner, de små eller annan. När insamlingen av data var avklarad undersökte vi om det fanns några respondenter som valde alternativet "*Annan*". Vi valde att ha flera kommuner i varje svar efter etiska överväganden kring möjligheten att identifiera hur en specifik kommun är samt för att undvika att peka ut någon kommun som bättre eller sämre arbetsplats. Kommuner som ingår i familjen Helsingborg kommer inte skilja sig åt markant eftersom de samverkar i utvecklingsfrågor. Dessa kommuner har även tillgång till samma kunskapsnätverk samt att de anställda inom kommunerna har möjlighet att samverka med varandra genom gemensamma nätverk och träffar (Familjen Helsingborg 2023).

För att försäkra oss om att personer som besvarade vår enkät ingick i vår undersökningspopulation började enkäten med frågor kring respondentens anställning. I enkäten

fanns det två frågor för att utesluta dem som inte tillhörde vår population från analysen. Dessa var: ”*Vilken kommun är du anställd i*” samt ”*Vilken yrkestitel har du*”. Svaren inkluderade kriterium för vår urvalspopulation samt alternativet “*Annan*”. För att försäkra att alla respondenter tillhörde vår urvalspopulation valde vi att ta bort alla svar och räkna respondenter som svarade “*Annan*” på en eller båda frågorna som bortfall.

Med syfte att öka antalet respondenter, använde vi oss av två olika urvalsmetoder - bekvämlighetsurval samt snöbollsurval (Eldén 2020). Bekvämlighetsurvalet gick ut på att vi skickade ut länk till webbenkäten till våra kollegor inom den socialtjänst vi är anställda vid, och chefer i en mindre kommun som tillhör Familjen Helsingborg. Vi bad även enhetschefer inom samma kommun och kollegor att vidarebefordra mejlet med information (BILAGA 3) samt länk till enkäten vidare till andra kollegor inom deras nätverk som motsvarade vår population. Vi kontaktade även personer som vi visste var yrkesverksamma i kommuner som tillhör Familjen Helsingborg och bad dem vidarebefordra enkäten till kollegor som ingick i vår undersökningspopulation. Alla som vi inte kontaktade på egen hand utgjorde snöbollsurvalet. Totalt skickade vi enkäten till 6 personer genom ett bekvämlighetsurval, de övriga 67 respondenterna utgör snöbollsurvalet. Man kan argumentera att urvalet var slumpmässigt eftersom vi inte begränsade respondenter från deltagande så länge de motsvarade den population vi valt att fokusera på. Detta gjorde att stickprovet var representativt och att resultaten på så sätt kan generaliseras till socialarbetare i Sverige (Barmark & Djurfeldt 2020).

4.3 Enkätens innehåll

Sanjeev och Surayas (2016) enkät bestod av totalt 38 påståenden. Enkäten översatte vi från engelska till svenska. För att varje påstående skulle motsvara det designade tema som författarna redogjorde för i sin mall så översattes varje påstående enskilt av oss och sedan jämförde vi och diskuterade översättningar för att se om de skilde sig åt. Detta gjordes för att bidra till en hög interbedömarreliabilitet (Bryman 2018). Vidare gick vi igenom de påståenden som vi var osäkra på tillsammans med vår handledare. Vår handledare gick igenom hela enkäten och gav oss feedback på formuleringar och översättningar, vilket vi anpassade oss efter i stor utsträckning. Nästa steg var att fastställa vilka påståenden som motsvarar vilka tema och koda dem enligt mallen av Sanjeev och Surya (2016), som också översattes från engelska till svenska (BILAGA 1).

Följande faktorer räknas som hygienfaktorer och utgjorde 13 påståenden i enkäten: organisationens policy, anställningstrygghet, lön, balans mellan arbete och privatliv, tillväxtmöjligheter och rättvisa. Det fanns totalt 23 påståenden kopplade till motivationsfaktorer och dessa var: ansvar, kompetensutnyttjande, framtidsutsikter, rolltydlighet, erkännande, organisatorisk stabilitet, handledning (interpersonell och teknisk), moral, kreativitet, relation till medarbetare och tillfredsställande kommunikation. De sista två påståenden, nummer 25 och 43 handlade om trivsel på arbetsplatsen och ingick i vår trivselindex.

De sista fem frågorna i enkäten var tilläggsfrågor som vi designade för att kunna besvara studiens frågeställningar. Frågorna handlade om vilka faktorer som respondenter värderar högst när det kommer till kvarstannande, eller byte av arbetsplats. Den första tilläggsfrågan avsåg att undersöka om respondenten hade sökt nytt jobb de senaste 12 månaderna. Följande tre frågor gav respondenterna fem olika faktorer att välja mellan för att uttrycka vad de värderade högst vid övervägande att stanna kvar på nuvarande arbetsplats, byta arbetsplats och för att hen ska trivas på sin arbetsplats. Fråga 49 handlade om tillfredsställelse på arbetsplatsen och vi använde oss av likertskala och samma fem svarsalternativ som i tidigare påståenden från mallen. Sista frågan var en ja eller nej fråga om samtycke (BILAGA 2).

4.4 Enkätens utformning

Enkäten skapades via det webbaserade verktyget Sunet Survey. Vi valde en enkättyp som var tillgänglig för publik för att respondenterna ska kunna få tillgång till den. Vi angav ett förväntat antal svar till 300. Vi tillät inte att det registreras fler än ett svar från samma IP-adress för att inte riskera att någon svarar två gånger. Varje socialsekreterare brukar ha en egen dator och vi förväntade oss därför att alla skulle kunna svara från en separat enhet. Frågor och påståenden var formulerade i nutid och riktade sig till personer som hade en pågående anställning som socialsekreterare eller enhetschef med myndighetsutövning inom socialtjänsten.

Eftersom enkäten översattes från engelska till svenska blev vissa ord och påståenden justerade för att passa vår population. Den engelska enkäten skapades för en studie där urvalspopulationen var personer inom olika marknadsföringsorganisationer medan vår målgrupp var personer som var yrkesverksamma inom kommuner i Familjen Helsingborg. Några exempel på justeringar är

att ordet "företag" översattes till ordet "arbetsplats" på samtliga ställen där ordet förekom. Vidare översattes påstående 17 som var "I am adequately paid for the work I do" till "Jag får lämplig ersättning för mitt arbete". Påstående 19 var "I will recommend my company to a known job seeker". Den översattes till "Jag kommer rekommendera min arbetsplats till en jobbsökande". Denna översättning synliggör även hur vi ändrade ordet företag till arbetsplats eftersom vår målgrupp är socialsekreterare som är anställda inom socialtjänsten. Fråga 33 var "I have a fair chance of advancement in the current job" och den valde vi att översätta till "Jag har en god chans till befordran i min nuvarande roll". Justering av ord kan ha påverkat hur påståenden tolkades av respondenter. För att kontrollera att våra påståenden besvarade det de var designade till att göra använde vi oss av den mall som använts i den tidigare undersökningen av Sanjeev och Surya (2016). Mallen skapades för att tolka påståenden och för att se till att det fanns fler påståenden som behandlade samma område. Vi översatte mallen och undersökte vilket syfte varje påstående hade och valde ord för att förstärka det (BILAGA 3). Ett exempel på detta är att det stod "growth opportunity" i originalmodellen. Detta kan översättas till både tillväxt samt befordran, men i enlighet med kodningen som användes i mallen valdes "tillväxt" då förklaringen var att det handlade om chanser till avancemang i nuvarande arbete. Befordran behandlas i andra påståenden. Fråga 23 och 40 avsåg att undersöka "compensation fairness" vilket vi översatte till "rättvis kompensation". Motivationsfaktorerna delades in i 11 motiv och hygienfaktorerna delades in i 6 motiv. Denna indelning gjordes efter den mallen för att kunna utföra vår analys i enlighet med Sanjeev och Suryas (2016) beprövade modell.

Enkäten delades slutligen in i tre delar. Den första delen innehöll sex frågor gällande respondenternas bakgrund. Del två bestod av 38 påståenden där respondenterna fick ta ställning till påståenden relaterade till deras arbete, dessa utgjorde den mall vi utgått ifrån. Vi använde oss av likertskala med fem svarsalternativ som sträckte sig från "håller helt med" till "håller inte alls med" i samtliga påståenden. Den sista delen bestod av fem frågor kring respondenternas värderingar kring faktorer som får dem att vilja stanna kvar eller byta arbetsplats. Respondenterna hade möjlighet att enbart välja ett alternativ på samtliga frågor. Sista frågan var om samtycke, där respondenten gav sitt samtycke till att delta i studien och bekräftade förståelsen för vad det innebar. Där fanns det endast ett val, Ja, som svarsalternativ.

4.5 Datainsamling

All data till denna studie samlades in genom en webbenkät. Detta innebar att de som fyllde i våra enkäter inte kunde ställa frågor till oss som utformat den samt att vi inte kunde tydliggöra om det fanns något som var otydligt. Våra frågeställningar var generella och handlade om respondenternas uppfattning om vad de värdesätter på sin arbetsplats. Syftet med enkäten var att få en uppfattning om vilka faktorer som respondenter värderar högst kopplat till sin arbetssituation. Enkäten innehöll inga känsliga frågor men frågorna kan ändå ha bidragit till att respondenter ifrågasatte sina val kring sin nuvarande eller tidigare anställning. Enkäten kan även ha lett till att personer har börjat att reflektera kring sin arbetssituation och att de då insett att de inte trivs så bra som de hade önskat. För att besvara våra frågeställningar behövde vi inte få personlig information om respondenterna. Ingen information samlades in som gjorde det möjligt att identifiera vem svaren tillhörde. Vi frågade inte om vilken specifik arbetsplats eller kommun respondenterna arbetade i men valde att samla information kring vilken typ av kommun personen jobbade i, liten eller stor. För att kunna utföra studien använde vi oss av våra kontakter för att kunna nå ut till vår undersökningspopulation. En länk till enkäten skickades ut tillsammans med ett informationsbrev via dessa kontakter och på så sätt nådde vi ut till respondenterna (BILAGA 4). All data samlades sedan in i Sunet Survey, där vi exporterade svaren när enkäten stängdes. Svaren infogades sedan i programmet Jamovi där all statistisk analys gjordes.

4.6 Litteraturinsamling samt arbetsfördelning.

4.6.1 Litteratur- och databassökning

För att inhämta vetenskaplig litteratur har vi använt LUBsearch, Libris och Google Scholar. Vi har även använt oss av Socialtjänstlagen, några artiklar ur tidningar samt rapporter. Vi begränsade vår sökning med Peer Rewied samt valde Academic Journals för att de vetenskapliga artiklarna skulle ha en hög vetenskaplig kvalitet. Sökorden vi främst använt oss av är "Herzbergs theory", "staff turnover", "social work", "personalomsättning", "herzbergs tvåfaktorsteori", "socialt arbete" samt "socialtjänst". För att kunna redogöra för Herzbergs teori har äldre vetenskapliga artiklar använts men för att väga upp dessa och för att kunna presentera artiklar som är relevanta i nutid har vi även använt nyare artiklar och rapporter.

4.6.2 Arbetsfördelning

Under arbetet har vi använt oss av ett delat dokument där allt material skrivits. Vi har kontinuerligt fört dialog om det material som tillförts i dokumentet. Vi har gjort stora delar av arbetet tillsammans med undantag för uppdelningar vid litteratursökning samt att vi har ansvarat för mindre delar av arbetet. Dessa delar har lagts in i vårt gemensamma dokument så vi båda kunde granska varandras processer för att säkerställa att texten blev sammanhängande. Vi har gemensamt gått igenom och framställt det slutgiltiga arbetet.

4.7 Etiska överväganden

Innan detta arbete påbörjades diskuterade vi om kunskapen som vi ville komma åt var etiskt försvarbart i relation till dess värde samt till de etiska principerna som ska följas vid vetenskaplig forskning. Då vi valt att använda oss av en webbenkätstudie som undersöker socialsekreterarnas generella åsikter om sin arbetssituation kom vi fram till att kunskapen värderas högt då det, som vi beskriver i problemformuleringen, råder en hög personalomsättning runt om i landet. Förhoppningsvis kan arbetsgivare åt de som deltagit i vår studie använda resultatet för att få en generell uppfattning om vilka delar som socialsekreterarna upplever brister i, eller vilka faktorer som är mest attraktiva ur deras synvinkel (Bryman 2021). Genom att vi använde oss av enkät som insamlingsmetod förebyggdes ytterligare ett etiskt dilemma. Relationen mellan oss som forskare och respondenterna var inte så pass nära att den påverkade respondenternas svar i den utsträckning som en kvalitativ ansats kan göra genom en intervjuareffekt. Sex av respondenterna kan vi ha påverkat genom att vi använde bekvämlighetsurvalet till dessa, men de övriga är helt anonyma för oss. Enkäten hade inte som avsikt att väcka reaktioner hos respondenterna utan syftade till att undersöka deras generella uppfattning av arbetsplatsen och deras arbetssituation (ibid.).

Det finns risker med all data som samlas in kopplat till hur hanteringen av materialet på ett säkert sätt. Detta är möjligt att förebygga etiska problem genom att undvika att samla in information som gör att enskilda personer kan identifieras men det finns även fördelar med att samla in personuppgifter i syfte att kunna påminna de som inte besvarat enkäten. I denna uppsats har överväganden gjorts och baserat på ovanstående bestämdes att de som svarar inte skulle kunna spåras. Ett annat etiskt dilemma som vi diskuterat är tidsåtgången för att besvara enkäten, då den

kan vara avgörande för att undvika bortfall vid enkäter. I diskussionen var vi överens om att det frågebatteri vi valt att pröva ska vara med i sin helhet för att forskningspoängen inte ska missas. Bakgrundsfrågorna är nödvändiga för att säkerställa att det är rätt personer som besvarat enkäten samt de sista kompletterande frågorna framtoqs för att försäkra att våra hypoteser blir prövade. Att enkäten tog cirka fem till tio minuter att besvara tyckte vi var försvarbart och vi tror inte att tidsåtgången på så vis var en bidragande faktor till att personer valt att inte delta. Det var även frivilligt att besvara enkäten och respondenterna fick själva avgöra om de tyckte att tiden fanns för att besvara den eller inte (Bryman 2021).

Andra överväganden som gjorts i denna studie baserades på Vetenskapsrådets (2002) etiska forskningsprinciper. Då våra respondenter skulle kontaktas genom vidarebefordran av mejl fanns risken att viss information kunde gå förlorad vid utskick. Genom att delge respondenterna detaljerad information om samtycke, syfte, frivillighet, konfidentialitet och nyttjandet av studien i både mejl och högst upp i enkätens inledning uppfyllde vi informationskravet. I mejlet samt enkäten framkom även information om hur deltagandet inte kunde återtas efter att enkäten skickats in, samt om att deltagandet var helt anonymt (Bryman 2021). Vi säkerställde att samtyckeskravet uppfylldes genom att ge tydlig information om att deltagandet var helt frivilligt samt genom en sista fråga i enkäten som återigen beskriver samtycket och att de inte kan återta sitt samtycke när enkäten är inskickad. Alla uppgifter om respondenterna har behandlats med största möjliga konfidentialitet och har förvaras oåtkomliga för obehöriga. Alla som deltog i studien var anonyma och därför har ingen enskild person kunnat urskiljas. Vi använde oss av Sunet survey som är godkänt av Lunds universitet för att skapa enkäten samt för en säker datainsamling enligt konfidentialitetskravet (Bryman, 2021). Genom att all data kommer att raderas när uppgiften blivit godkänd uppfylls även nyttjandekravet i detta arbete då allt insamlat material endast avser denna studie. Även denna information har delgivits respondenterna.

4.8 Kritik mot enkät

När datamaterialet var insamlat och vi påbörjade vår analys uppmärksammades en del brister. Vi har reflekterat under hela processen med detta arbete och det har lett till kritik av både enkätens utformning och våra egna frågor. Frågan "har du sökt ett nytt arbete de senaste 12 månaderna" inkluderade inte dem som endast funderade på att söka sig vidare på grund av olika anledningar

men valt att inte göra det än. Det finns de respondenter som kanske tänkt på det ofta men inte aktivt sökt ett nytt arbete. Istället hade frågan kunnat formuleras “ De sista 12 månaderna har jag funderat på att söka ett annat arbete” och sedan ha svarsalternativen 0 gånger, 1-2 gånger, 3-4 gånger och 5-6 gånger eller 7 gånger eller fler. På våra tilläggsfrågor som handlade om att respondenterna skulle ta ställning till vilka faktorer de värderade högst när det kom till att stanna kvar på, eller söka sig till en ny arbetsplats valde vi att endast ta med de alternativ som, enligt oss, var mest troliga att de skulle välja mellan. Om vi hade haft med alla faktorer inom både motivation och hygien hade det blivit för många svarsalternativ, men i och med vår begränsning kan vi gått miste om andra faktorer som hade kunnat vara populära hos respondenterna. Efter att enkäten publicerades upptäckte vi även att antalet svarsalternativ skiljde sig åt på två av våra tilläggsfrågor. Frågan som handlade om faktorer som respondenter värderar högt vid övervägande om att stanna kvar på arbetsplatsen hade fyra svarsalternativ. Nästa fråga som handlade om faktorer som värderas högt vid övervägande att byta arbetsplats hade fem svarsalternativ. Det svarsalternativ som saknades i den första frågan var möjlighet till befordran. Detta innebär att vi inte kunde jämföra det alternativet mellan de två frågor som önskat. Orsaken till att antalet svarsalternativ skilde sig åt var ett fel som gjordes i samband med skapandet av enkätfrågor. Tilläggsfrågorna påverkade inte vår hypotesprövning men användes för att vidare utforska våra frågeställningar kring faktorer som påverkar viljan att byta arbetsplats.

Alternativen som handlade om vilken ålder respondenterna hade i en av våra bakgrundsfrågor visade sig överlappa varandra. Respondenter som var 25 år gamla kunde välja svarsalternativet 18-25 eller 25-35. Detta gällde även de som var 35, 45, 55 och 65 år gamla. Vi uteslöt personer över 65 vilket var felaktigt med hänsyn till pensionsåldern. Detta kan ha bidragit till att fler respondenter valde att inte delta eller svarade att de tillhörde en annan ålderskategori. Det fanns även ett överlapp på svarsalternativen när det kom till yrkesverksamma år inom socialtjänsten där alternativen var mindre än 1 år, 1-2 år, 2-5 år, 5-10 år samt 10 år eller mer. Vi hade kunnat undvika detta genom att ändra svarsalternativen till mindre än 1 år, 1-2 år, 3-5 år, 6-10 år samt 10 år eller mer. Vidare fanns det olika många påståenden för motivation- och hygienfaktorer. Det fanns 23 påståenden som handlade om motivationsfaktorer och bara 13 som handlade om hygienfaktorer. Eftersom vi valde att använda oss av ett beprövat instrument är det ingenting som vi försökte ändra. Vi undersökte den interna reliabiliteten genom Cronbachs alfa vilket redovisas

i resultatdelen. En av undersökningens begränsningar är att trivselindex skapades från enbart två påståenden. Dessa två påståenden var en del av det beprövade instrumentet. Vi valde därför att inte lägga till fler påståenden som är relaterade till trivsel på arbetet. Genom att vi använde oss av ett tidigare beprövat instrument och redan testade variabler till våra index bidrog detta till en hög validitet (Hjerm, Lindgren & Nilsson, 2014).

För att försäkra sig om att respondenter gav sitt samtycke till att deras svar användes i analysen valde vi att ha en samtyckes fråga i början av enkäten och en samtyckes fråga i slutet. Alla utom en respondent som valde att besvara enkäten svarade ja på den sista frågan. Om enkäten gjorts om hade vi valt att sista frågan, som innehöll samtycke, var obligatorisk att kryssa i för att enkäten skulle vara fullföljd och kunna skickas in. På det sättet hade bortfallet av den respondenten kunnat undvikas.

5. Resultat och analys

I detta avsnitt redovisas analys och resultat av vår enkät baserat på respondenternas svar. Alla moment i vår analys förklaras stegvis för att ge en tydlig förståelse av denna process. Svaren redovisas genom diagram och tabeller.

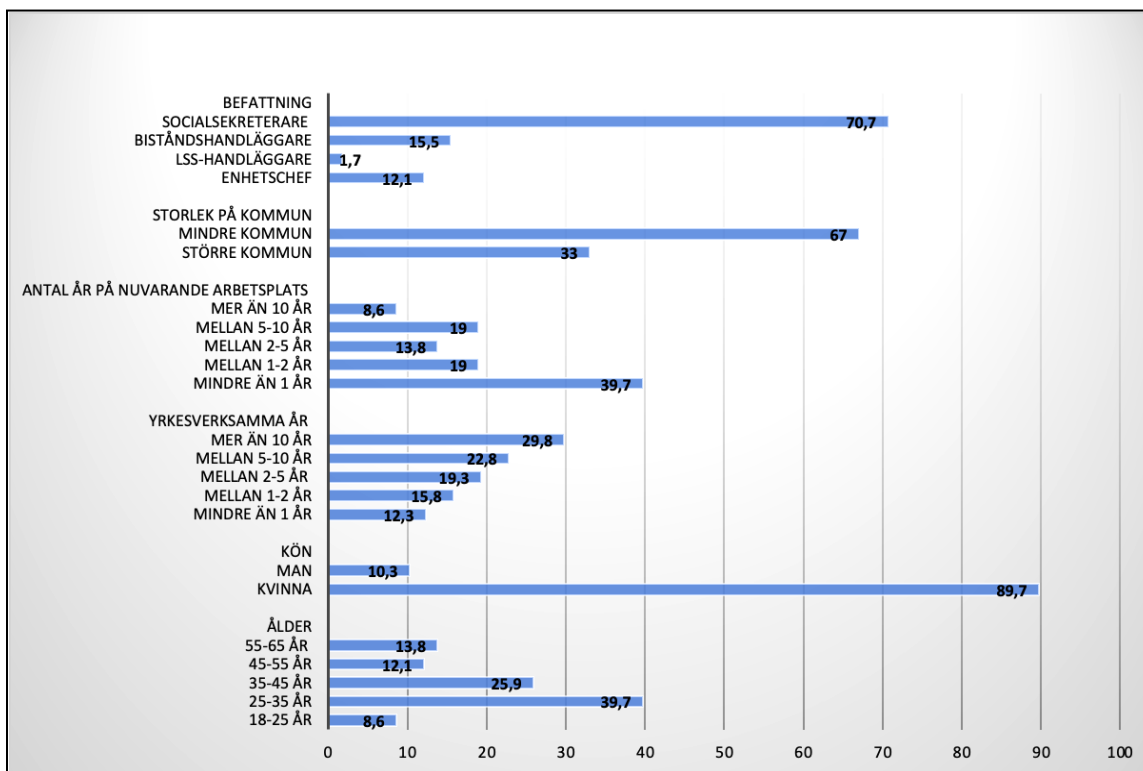
5.1 Enkäten

Enkäten var publicerad i 22 dagar, varav 16 av dem var arbetsdagar. Antal arbetsdagar är av vikt eftersom enkäten skickades ut till socialsekreterarnas tjänstemail som de flesta inte har tillgång till, eller kontrollerar under helgen. Verktuget Sunet Survey sammanställde en statistik som påvisade att nio personer påbörjade enkäten men inte slutförde den. En möjlig förklaring till att nästan 11 procent stängde ner enkäten innan den slutfördes är att enkäterna besvarades under deras arbetstid. Det kan ha medfört att respondenterna har tvingats avbryta enkäten för att någon situation eller arbetsuppgift krävt det. Totalt var det 82 personer som påbörjade enkäten och 73 som slutförde den. Innan analysen påbörjades kontrollerade vi att alla respondenter tillhörde vår urvalspopulation. Detta gjorde vi genom att undersöka våra kontrollfrågor som bland annat var fråga fem - "*Vilken kommun är du anställd i?*". Totalt var det 11 respondenter som besvarade "*Annan*" istället för att välja en av de 11 listade kommunerna. Eftersom vår urvalspopulation var socialarbetare anställda inom Familjen Helsingborg så valde vi att ta bort alla som besvarade frågan med "*Annan*". En av de respondenter som valt "*Annan*" av kommunerna hade även missat att bekräfta sitt samtycke på sista frågan i enkäten så bortfallet av denna person bekräftades av två av kontrollfrågorna. Det fanns en till respondent, utöver ovanstående, som inte kryssat i "*Ja*" på frågan gällande samtycke. Även denna respondentens svar togs bort innan analysen påbörjades. Vidare fanns det tre respondenter som svarade att de hade en annan befattning än de yrkesgrupper som vi valde som vår urvalspopulation och dessa togs också bort. När vi undersökte de påståenden som utgjordes av mallen upptäckte vi att 4 personer inte har besvarat ett eller flera påståenden som handlade om motivation vilket innebar ytterligare interna bortfall (Barmark & Djurfeldt, 2020). Det fanns även en respondent som inte tog ställning till ett påstående om hygienfaktor. Det totala bortfallet blev slutligen 15 av de 73 respondenter som slutförde enkäten, vilket utgör ett bortfall på nästan 11 procent. Efter bortfallen hade vi totalt 58 svar och dessa utgör det statistiska datamaterialet i vår analys. Med syfte att pröva våra hypoteser

gjorde vi en statistisk analys och en sambandsanalys. Vidare utforskade vi vår frågeställning genom att göra en sambandsanalys samt illustrera den deskriptivt i våra resultat. Redovisning av analysen börjar i nästa avsnitt.

5.2. Hypotesprövning

När all data samlats in via Sunet Survey överfördes statistiken till programmet Jamovi där analysen utfördes. Alla diagram har skapats i programmet Microsoft Excel. Vi inledde med att utforska egenskaperna av personerna som valde att besvara vår enkät. Respondenternas kön, ålder, antal yrkesverksamma år, antal år på nuvarande arbetsplats, fördelning av kommuner baserat på storlek samt respondenternas befattning redovisas nedan i figur 2.



Figur 2. Respondenternas bakgrundsinformation illustrerad i procent av totalt 58 respondenter.

Vi förväntade oss att flest respondenter skulle ange socialsekreterare som sin befattning eftersom det är den titel som är bredast och den som inkluderar flest roller. Analysen visade att vår förväntning stämde och det var den största gruppen av respondenterna. Det är intressant att se att nästan 40 procent av alla respondenter har jobbat mindre än ett år på sin nuvarande arbetsplats, denna iakttagelse fördjupas vidare i diskussionsdelen i kapitel 6. Diagrammet i figur 2 illustrerar

att antalet år respondenterna varit yrkesverksamma varierade mycket, Den minsta gruppen hade varit yrkesverksamma mindre än ett år medan den största gruppen var de som varit verksamma i 10 år eller mer, vilket utgjorde 30 procent av svaren. Det är ett ganska ungt kollektiv där den största åldersgruppen var mellan 25 och 35 år. Den ålderskategorin utgjorde 39,6 procent av respondenterna.

Efter frekvensanalysen skapade vi två index, ett för de frågor som behandlade motivationsfaktorer och ett för hygienfaktorer. Vi undersökte den interna reliabiliteten genom Cronbachs alfa som var 0.911 för motivationsfaktorer och 0.868 för hygienfaktorer. Cronbachs alpha var tillräckligt hög för båda index för att det ska kunna antas att index mäter det de är ämnade för. Enligt Bryman (2021) kan värden på 0.7 och uppåt anses som en acceptabel intern reliabilitet då det finns en hög korrelation mellan de värden som mäts. Med korrelation menas den styrka och riktning på sambandet mellan de variabler som undersöks, i vår studie var det sambandet mellan trivsel och hygien- och motivationsfaktorerna. Det var möjligt att höja Cronbachs alpha värdet på båda index om man tog bort en variabel. Efter övervägande kom vi fram till att inte ta bort något värde eftersom vi använde oss av ett beprövat instrument och då hade vi påverkat analysen mer än vad vårt syfte krävde. Motivationsindex hade, som väntat, ett högre Cronbachs alfa värde eftersom det ingick fler variabler i motivationsindex än i vårt hygienindex. Ett sista index som skapades var ett trivselindex. Även här testade vi den interna reliabiliteten och värdet på Cronbachs alfa var 0.806 för detta index, vilket innebar att en god intern reliabilitet förelåg. Vi skapade studiens index genom att räknade fram ett medelvärde av svarsalternativ som respondenterna angav. Svarsalternativen kodades på följande sätt:

Håller helt med - värde 1

Håller med - värde 2

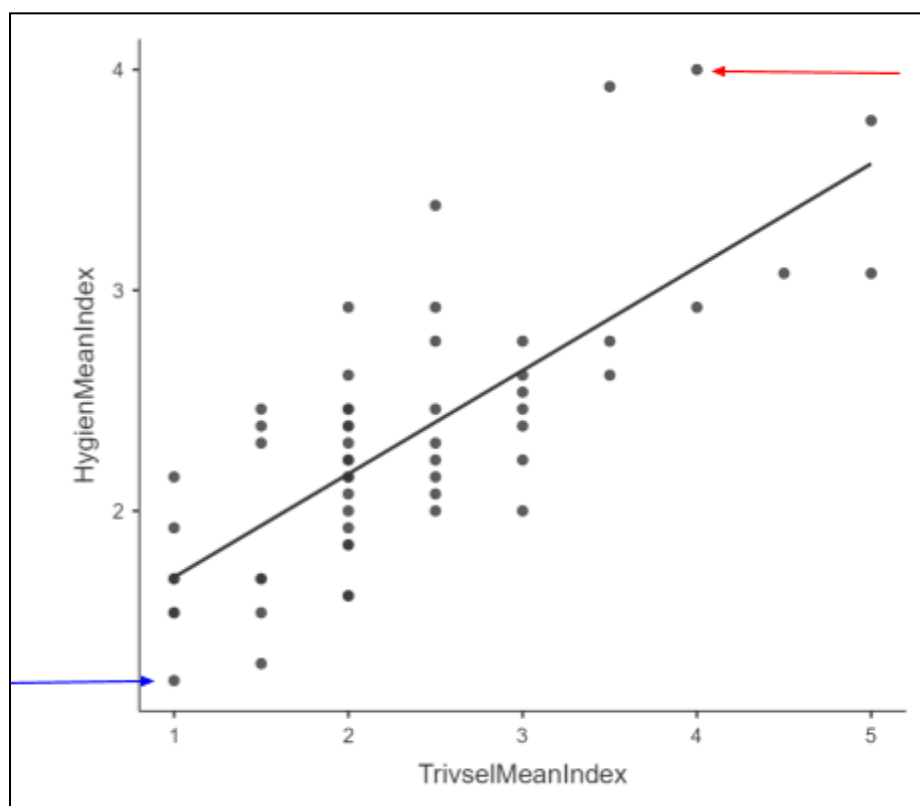
Håller varken med eller inte med - värde 3

Håller inte med - värde 4

Håller inte alls med - värde 5

Efter att alla index skapats påbörjades vår sambandsanalys för att undersöka korrelationen, mellan motivation- och hygienfaktorer och trivsel på arbetsplatsen. Den första sambandsanalysen

hade som syfte att pröva våra hypoteser och vi startade med att undersöka om det fanns en korrelation mellan hygienfaktorerna och trivseln på arbetsplatsen. Sambandsanalysen redovisas genom ett spridningsdiagram där hygienfaktorerna visas på y-axeln och trivsel på x-axeln. Analysen visade på en positiv korrelation (figur 3). Styrkan av sambandsanalysen mättes genom Pearsons R värde som var 0.753, vilket tyder på att det finns ett samband (Barmark & Djurfeldt 2020). Enligt Bryman (2021) kan värden på 0.7 och uppåt anses som en acceptabel intern reliabilitet då det finns en hög korrelation mellan de värden som. I samtliga figurer som redovisas nedan är värdet 1 ett högt värde och representerar svarsalternativet “Håller helt med” vilket innebär att personen är positivt inställd till det som det besvarade påståendet avser. Värde 5 har lågt värde och representerar svarsalternativet “jag håller inte alls med” vilket innebär missnöje.

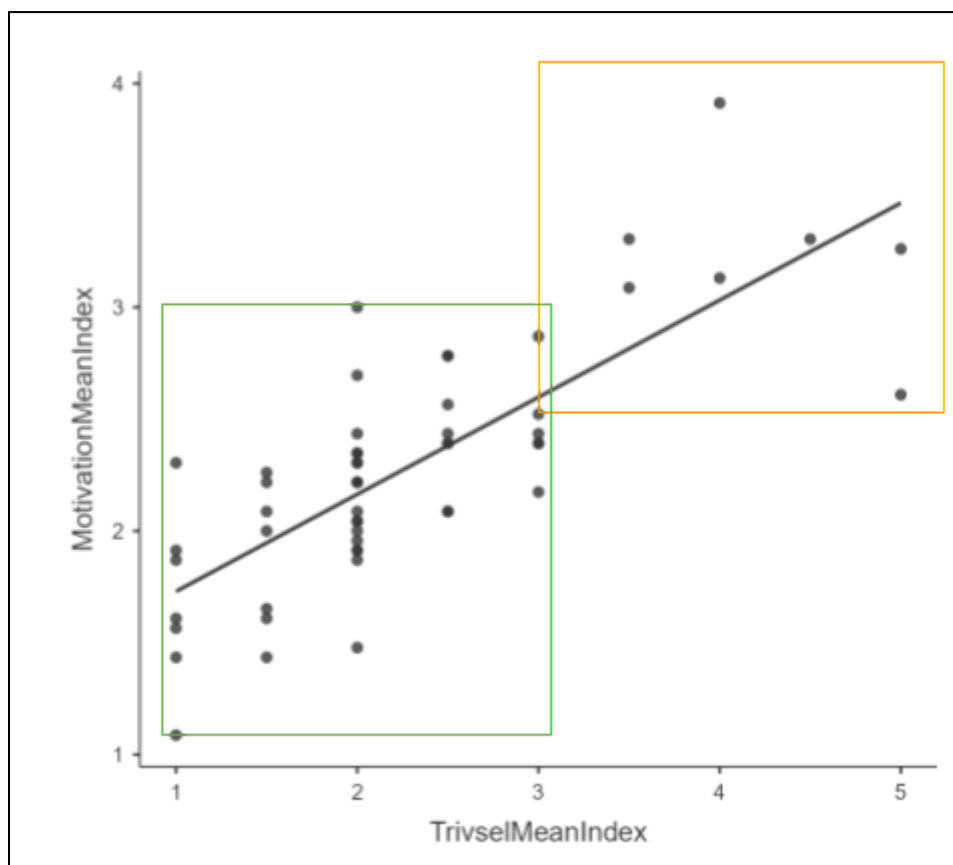


Figur 3. Sambandsanalys mellan hygienfaktorer och trivsel på arbetsplatsen.

Värdet 1 representerar de högsta värdena gällande trivsel på arbetsplatsen och de högsta värdena kopplade till hygienfaktorerna. Det som diagrammet illustrerar är att respondenter som upplever hög trivsel på arbetsplatsen även upplever höga hygienfaktorer på sin arbetsplats (blå pil). De

respondenter som ligger lägst på hygienfaktorer ligger även lågt vid mätning av trivsel på sin arbetsplats (röd pil). Diagrammet visar på att ju färre hygienfaktorer som är tillgodosedda, när värdena kommer förbi 3 och närmare 4, desto högre värden finns det i relation till trivsel. Diagrammet illustrerar att det finns ett samband mellan brist på hygienfaktorer och låg trivsel.

Nästa analys som gjordes var en sambandsanalys mellan motivationsfaktorer och trivsel på arbetsplatsen (figur 4). Motivationsfaktorerna visas på y-axeln och trivsel på x-axeln. Även här användes Pearsons R som ett sambandsmått. Värdet som uppmättes var 0.771 vilket tyder på att här också finns ett samband (Barmark & Djurfeldt 2020).



Figur 4. Sambandsanalys mellan motivationsfaktorer och trivsel på arbetsplatsen.

Figuren illustrerar att personer med hög motivation även upplever hög trivsel på arbetsplatsen (grön ruta). Värdet 1 representerar “håller helt med” på båda axlarna vilket medför att de som upplever lägre motivationsfaktorer är de som också upplever att trivseln är låg genom att de svarat mellan värdena 3-5 på frågorna om trivsel (orange ruta). Det linjära sambandet visar att

motivation samvarierar med minskad trivsel på arbetsplatsen. Analysen testade således inte kausalitet utan enbart om det fanns ett samband mellan dessa två variabler, vilket visade sig stämma. Hypoteserna grundades på att socialsekreterare med höga värden på motivation- och hygienfaktorer upplever hög trivsel samt att socialsekreterare med låga värden på motivation- och hygienfaktorer upplever låg trivsel. Efter att vi sammanställt våra analyser visade resultatet att båda hypoteserna bekräftades.

5.3 Utforskning av frågeställning

Efter hypotesprövningen valde vi att fortsätta utforska vår data för att kunna besvara våra frågeställningar. Detta gjordes genom att undersöka de svar som inkommit på de tilläggsfrågor som vi formulerade själva i slutet av enkäten. Vi inledde med att utforska om det fanns ett samband mellan upplevd tillfredsställelse, trivsel på arbetsplatsen och om respondenterna hade sökt jobb de senaste 12 månaderna. Till analysen användes frågan om tillfredsställelse med arbetet, trivselindex samt frågan som handlade om sökt jobb. Det var totalt 32 personer som svarade att de sökt jobb de senaste 12 månaderna, vilket utgjorde 55 procent av respondenterna och 26 personer som inte hade gjort det vilket utgjorde de resterande 45 procent. Analysen visas i figur 5.

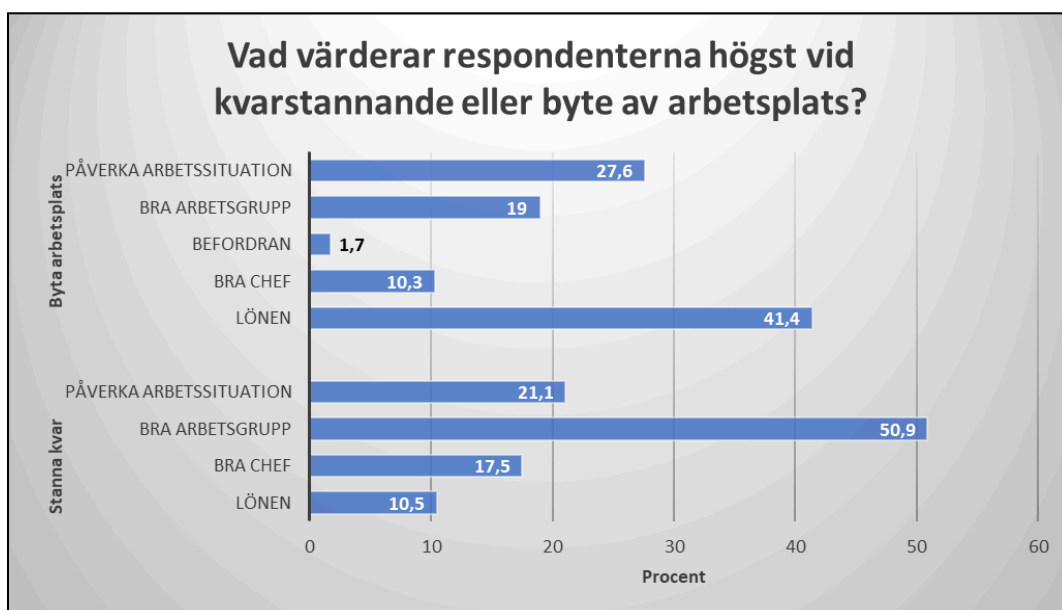
Correlation Matrix

N:56		TrivselMeanindex	TillfredsställelseLikerts
Tillfredsställelse Likert	Pearson's r	0.846	
	p-värde	< .001	
	Spearman's rho	0.798	
	p-värde	< .001	
Sökt Jobb	Pearson's r	-0.150	-0.199
	p-värde	0.262	0.135
	Spearman's rho	-0.040	-0.167
	p-värde	0.764	0.211

Figur 5. Korrelationsanalys. De värden som diskuteras nedan är markerade med fet stil.

Av tabellen kan vi utläsa att det finns en stark korrelation mellan trivsel och tillfredsställelse på arbetsplatsen. Detta redogörs genom Spearman's rho = 0.798 samt $p < .001$. För att utforska korrelationen mellan variablerna valde vi att använda Spearmans korrelationstest eftersom den är bäst lämpad för mätningar i ordinalskalor. Tillfredsställelse på arbetsplatsen besvarades med hjälp av en likertskala och är därför ordinal. Eftersom trivsel och tillfredsställelse är så starkt korrelerade med varandra att de näst intill mäter samma underliggande koncept valde vi att inte fortsätta med en multivariat analys. Vidare visade analysen att det enbart finns en svag och icke signifikant korrelation såväl mellan trivsel och jobbsökande de sista 12 månaderna som mellan tillfredsställelse och sökt jobb de sista 12 månaderna. För att undersöka korrelationen mellan tillfredsställelse och sökt jobb valde vi återigen Spearmans test som visade sig vara icke signifikant. Korrelationen mellan sökt jobb och trivsel på arbetsplatsen analyserades med hjälp av Pearson's R- test eftersom det lämpar sig bäst nominalskala variabler (Hjerm, Lindgren & Nilsson 2014). Pearson's r var inte signifikant vilket innebar att trivsel och tillfredsställelse på arbetsplatsen inte kunde användas för att bedöma sannolikheten att personen har sökt jobb under senaste året. Detta kommer utforskas vidare i diskussionsdelen.

Nästa analys gjordes baserat på de tilläggsfrågor som skapades för att besvara uppfattningen kring vilka faktorer som kan få respondenter att vilja stanna på deras nuvarande arbetsplats samt vilka som kan få dem att överväga att byta jobb. Detta redovisas genom tabellering i figur 6.



Figur 6. Faktorer som värderas högst vid övervägande om att stanna kvar på eller att byta arbetsplats.

Diagrammet illustrerar att det varierar i vilka faktorer som våra respondenter värderade högst när de valde mellan att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats och när de övervägde att lämna arbetsplatsen. På frågan om faktorer som värderas högst vid övervägande om att byta arbetsplats var lönen det alternativ som flest respondenter valde. Vidare visade det sig att vid övervägande om att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats så var det bra relationer på arbetsplatsen som mer än 50 procent av respondenter värderade högst. Relationer på arbetsplatsen och lön räknas båda som hygienfaktorer enligt Herzbergs teori, vilket lyfts vidare i diskussionen. I analysen som redovisades i figur 6 fanns ett internt bortfall i datamaterialet då en respondent inte svarade på frågan om vad som värderas högst vid övervägandet att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats. Vi valde att inte utesluta respondentens svar från den analys som gjordes på mallen av Sanjeev och Surya (2016) eftersom bortfallet var på en tilläggsfråga som vi själva designat och inte påverkade våra hypotesprövningar kopplade till frågorna som ingick i mallen. Däremot räknades den som bortfall när det kom till denna del av analysen. Den sista analysen hade som syfte att undersöka vilka faktorer respondenter ansåg vara viktigast för att de ska trivas på sin arbetsplats. Svartalternativen i den frågan delades in i både motivation- och hygienfaktorer för att skillnader mellan dessa skulle kunna visualiseras. Analysen redovisas i figur 7.



Figur 7. De viktigaste faktorerna kopplade till trivsel på arbetsplatsen redovisade i procent.

Resultatet visar att det finns en tydlig skillnad mellan vilka faktorer som respondenterna ansåg vara viktigast. Enligt Herzbergs tvåfaktorsteori är det motivationsfaktorerna som ska värderas högst, och endast motivationsfaktorer kan bidra till en upplevelse av trivsel och tillfredsställelse. Enligt tvåfaktorsteorin borde hygienfaktorerna fått 0 procent, detta diskuteras vidare i nästa avsnitt.

6. Diskussion

I detta avsnitt redovisas och diskuteras resultatet av vår analys. Vidare följer en diskussion om möjligheter till att tolka resultaten samt koppling till våra frågeställningar och hypotesprövningarna. Kapitlet avser att ge en översiktlig bild av studien och visa på hur problemformuleringen, tidigare forskning och teorierna har använts för att dels svara på våra frågeställningar och hypoteser och dels för att besvara våra tilläggsfrågor.

6.1 Hypotesprövning

Syftet med denna studie var att pröva våra två hypoteser som var baserade på Herzbergs tvåfaktorsteori. Vidare hade vi som syfte att utforska, genom vidare analys, om Herzbergs tvåfaktorsteori kan användas för att förklara den höga personalomsättningen inom socialtjänsten i Sverige genom motivations- och hygienfaktorer. Detta undersöktes genom enkätfrågor gällande respondenternas egna värderingar av olika faktorer som ingår i Herzbergs teori. Vår sambandsanalys visade att det fanns ett samband mellan hygienfaktorer och trivsel på arbetsplatsen samt mellan motivationsfaktorer och trivsel på arbetsplatsen. Genom de positiva sambanden som redovisas i figur 2 och figur 3 kunde vi bekräfta våra två hypoteser baserade på Herzbergs tvåfaktorsteori. Första hypotesen var att socialsekreterare med höga värden på motivation- och hygienfaktorer (låga siffror i diagrammen) upplever hög trivsel. Den andra hypotesen var att socialsekreterare med låga värden på motivations- och hygienfaktorer (höga siffror i diagrammen) upplever låg trivsel. Genom bekräftelse av våra hypoteser kan det argumenteras för att Herzbergs tvåfaktorsteori är applicerbar i det sammanhang vi undersökt. Vidare redogörs för det beprövade instrument som vi valde att använda oss av fungerade även för respondenter inom den offentliga sektorn. Vi började med att undersöka hypoteserna för att se

om Herzbergs teori är tillämpbar samt om den stämmer in på personer som arbetar inom socialtjänsten. För att vidare utforska hygien- och motivationsfaktorer, fortsatte vi analysen genom att undersöka några av tilläggsfrågorna.

När vi började läsa in oss på Herzbergs tvåfaktorsteori framkom det både i kurslitteraturen samt av de vetenskapliga artiklarna att det finns ett samband mellan att de som känner trivsel väljer att stanna på sina arbeten och att de som inte trivs väljer att söka andra arbeten. Våra egna erfarenheter av de som slutade inom socialtjänsten under den verksamhetsförlagda praktiken var att det fanns varierande orsaker som låg till grund för varför de valde att byta arbetsplats. Det kan bero på att valet gällande att byta arbete inte har någon koppling till själva arbetet i sig utan kan orsakas av att personer flyttar eller andra omständigheter. Däremot kan det ifrågasättas om det verkligen är slumpmässiga anledningar till att en hel personalgrupp väljer att säga upp sig inom en kort period, eller om det kan bero på att vissa grundläggande faktorer inte tillgodoses på arbetsplatsen. Vi formulerade våra hypoteser för att ta reda på om det går att urskilja specifika faktorer som kan ligga till grund för om trivsel eller vantrivsel uppstår. Studien visar på att respondenterna värderar motivationsfaktorer högst när det kommer till trivsel, vilket är i enlighet med Herzbergs teori, och med detta resultat synliggörs att det främst är motivationsfaktorer, främst en bra arbetsgrupp, som bidrar till trivsel. Analysen resulterade även i att synliggöra att risken för vantrivsel ökar om inte hygienfaktorerna tillgodoses.

6.2. Frågeställningar

Våra tilläggsfrågor skapades för att kunna genomföra analysen med syfte att besvara våra frågeställningar. Den första korrelationsanalysen visade ett starkt samband mellan tillfredsställelse på arbetsplatsen och trivsel. Även om information om dessa samlades in med endast ett fåtal frågor fanns det ett signifikant samband. Detta innebär att personer som upplever tillfredsställelse på sin arbetsplats också upplever att de trivs. Vidare visade korrelationsanalysen att det inte fanns något signifikant samband mellan trivsel och tillfredsställelse på arbetsplatsen och jobbsökande de senaste 12 månaderna. Det skulle kunna förväntas ett samband mellan vantrivsel och jobbsökande då personer som trivs på sin arbetsplats inte söker andra arbeten medan personer som inte trivs väljer att söka jobb i större utsträckning. Varför hittades inte det sambandet här?

Frågan som hade syftet att utforska om respondenterna sökte nytt jobb eller inte begränsades till att fråga om de senaste 12 månaderna. En möjlig förklaring till att inget signifikant samband upptäcktes kring trivsel och arbetssökande kan besvaras med hjälp av frekvensanalysen som redovisades i figur 2. Nästan 40 procent av respondenterna hade arbetat mindre än 12 månader på sin nuvarande arbetsplats. Respondenterna som svarat att de sökt nytt jobb de senaste månaderna kan alltså redan bytt arbete och befinner sig på en ny arbetsplats där de trivs nu. Men svaren kan även innehålla personer som inte trivs på sin nuvarande arbetsplats och som valt att söka jobb men som inte bytt jobb ännu. Om vi ser på de 40 procent av respondenterna som har varit på sin arbetsplats mindre än ett år och ser på resultatet om att den största respondentgruppen har varit yrkesverksam i mer än 10 år (nästan 30 procent tyder de sammansatta värdena på att fenomenet vi uppmärksammade under vår verksamhetsförklarade praktiktermin är synlig även i våra resultat. Personalomsättningen är stor inom socialtjänsten och kan bara i viss mån kopplas till att personer går i pension och nyexaminerade tillkommer. För att kunna få mer information kring detta behöver man utveckla frågan om jobbsökande från en ja och nej fråga till en med fler alternativ som, “ja, men jag är kvar på min gamla arbetsplats”, “ja, och jag har bytt arbetsplats”, “nej, men jag skulle vilja”, “nej, och jag vill inte söka”. Dessa fyra svarsalternativ skulle möjliggöra en mer detaljerad analys.

Som svar på den första frågeställningen som handlade om på vilket sätt jobbsökande påverkas av faktorer som trivsel och tillfredsställelse på arbetsplatsen framkom det alltså inget samband mellan sökt arbete och trivsel. Det som går att konstatera är att när de anställda upplevde tillfredsställelse i sin arbetssituation, upplevde de även trivsel. Enligt Herzbergs teori framkommer det att hygienfaktorerna behöver vara tillgodosedda för att vantrivsel inte ska uppstå. Detta gör att slutsatsen blir att de respondenter som upplever trivsel och tillfredsställelse på sina arbeten har både hygienfaktorer och motivationsfaktorer uppfyllda. Detta ska enligt teorin, leda till att personalomsättningen minskar. Med detta vill vi redovisa att om de faktorer som anses vara kvarhållande faktorer, motivationsfaktorer, tillgodoses, påverkas jobbsökandet hos socialsekreterarna genom att det minskar.

Nästa frågeställning handlade om faktorer som kan få respondenter att vilja byta jobb eller välja att stanna kvar på sin arbetsplats. För att kunna undersöka denna fråga valde vi att ha med olika faktorer som representerade både hygien- och motivation. Svaren visade att 69 procent värderade hygienfaktorer högst när de tog ställning till att överväga att byta arbetsplats. Analysen synliggör att de hygienfaktorer som värderades högst på frågan om att byta arbete var faktorer som handlade om möjligheten att påverka sin arbetsplats och lönen. Vid övervägande om att stanna kvar på arbetsplatsen angav över 50 procent att de värderar en bra arbetsgrupp högst. Den ingår i motivationsfaktorer, vilket enligt Herzbergs teori bidrar till kvarhållande av personal. Om hygienfaktorerna inte är tillgodosedda ökar alltså personalomsättningen genom att personerna söker andra arbeten som kan tillgodose respondenternas önskan om att kunna påverka sin arbetsplats, samt få en lön som de är nöjda med. Om motivationsfaktorerna är starka, minskar personalomsättningen genom att trivsel och tillfredsställelse uppnås på den befintliga arbetsplatsen.

För att besvara den sista frågeställningen som handlar om vilka faktorer som är viktigast för att man ska trivas på sin arbetsplats delade vi in svaren på frågan kring trivsel i hygien- och motivationsfaktorer. Svaren på frågan visade att 88 procent av respondenter ansåg att motivationsfaktorer är viktigast för att avgöra om man kommer att trivas på arbetsplatsen. Detta är intressant med hänsyn till föregående analys som visade att respondenter värderade hygienfaktorer högst vid egna överväganden men att det är just motivationsfaktorer som bidrar till trivsel. Detta önskar vi att vi kunde utveckla vidare. Svaren kunde ha påverkats av sättet som vi konstruerade enkäten på - med syfte att kunna skapa alternativ valde vi specifika hygien- och motivationsfaktorer. Det kan vara så att just de vi valde inte motsvarade respondenternas faktiska åsikter utan de fick välja det svarsalternativ som var närmast sanningen. Detta resultat kan indikera att kritiken mot Herzbergs tvåfaktorsteori som presenterades i kapitel 3.1 faktiskt är befogad. Kritiken handlade om att Herzberg inte tar hänsyn till individuella skillnader mellan respondenterna, i vår analys visar det sig att 12 procent av respondenterna faktiskt anser att hygienfaktorer värderas högst. Det kan vara faktorer som att lön eller anställningstrygghet är viktigare för vissa än de motiverande faktorerna.

6.3 Diskussion frekvensanalys

Vår sammanfattande slutsats från figur 2 visar att yrket som socialsekreterare är kvinnodominerat då kvinnorna utgjorde nästan 90 procent av våra respondenter. Enkäten delades ursprungligen ut i en mindre kommun och det är därifrån spridningen av enkäten började, genom olika nätverk och enhetschefer. Detta kan vara anledningen till att mer än 66 procent av respondenterna angav att de arbetar i en mindre kommun. Åldern på respondenterna var mellan 18 och 65 år. Den största gruppen var, som vi hade förväntat oss, åldersgruppen mellan 25 och 35. Det är mellan dessa åldrar som många tar socionomexamen och började sina karriärer som socialsekreterare. Det är vanligt att anställning inom socialförvaltning blir ett första steg som yrkesverksam. Procentantalet minskar i äldre grupper. Det kan bero på att efter 35 år har socialsekreterarna haft tid att samla arbetslivserfarenhet, vilket kan öppna möjligheter till befordran samt att chefspositioner börjar bli aktuella för vissa medarbetare. Den minsta gruppen var som väntat mellan 18 och 25 år och den utgjorde 8,6 procent av alla respondenter. Högskoleexamen som oftast krävs för att jobba som socialsekreterare gör att den tidigaste åldern för personer att jobba inom socialtjänsten är runt 21 år.

Med syfte att få mer information om bakomliggande orsaker till att personer väljer att byta arbetsplats eller stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats hade vi kunnat försöka få fler respondenter. Detta kunde gjorts genom att skicka ut en påminnelse om att fylla i vår enkät till alla som har fått förfrågan om att besvara den. Antalet respondenter hade kunnat öka genom att vi kontaktat fler chefer inom de olika förvaltningarna för att få ett större perspektiv av respondenter på olika nivåer. Vidare önskar vi att vi haft tid att kombinera enkäten med intervjuer för att få en bättre förståelse för hur de upplever sin nuvarande arbetssituation samt för att kunna ställa följdfrågor baserat på respondenternas svar.

6.4 Teori och tidigare forskning

6.4.1 Lönen som avgörande hygienfaktor

Initialt problematiseras personalomsättningen inom socialtjänsten i detta arbete. Vi utgick från tidigare forskning, olika publikationer samt våra egna erfarenheter av fenomenet. Sveriges kommuner och regioner (SKR) gav förslag på hur kommunerna kunde minska svårigheterna som

fanns med att rekrytera socialsekreterare 2015. Det presenterades åtgärder som handlade om att anställa fler medarbetare, bredda deras rekryteringar och att öka engagemanget hos de anställda för att underlätta en utvecklande lönehöjning vid bra prestationer (SKR 2015). Vår analys av tilläggsfrågorna synliggör att lön anses vara en väsentlig del när det kommer till att överväga att byta arbetsplats. Lön är enligt Herzbergs tvåfaktorsteori en hygienfaktor och om det finns brister på dessa, leder det till att missnöje uppstår. Analysen visar att även hygienfaktorer har olika betydelse för respondenterna men 41,4 procent anser att lönen är den som värderas högst. Jämfört med SKR´s förslag från 2015 och vad vår analys resulterat i så kan SKR behöva komplettera sitt förslag om utveckling av lönehöjning till att höja ingångslönerna vid nyanställningar. Detta är, enligt resultaten av vår studie, den hygienfaktor som lockar mest hos våra respondenter. Vår slutsats blir, med grund i vår analys, att arbetsgivare bör se över hur de ligger lönemässigt jämfört med andra kommuner för att kunna konkurrera och bli en attraktiv arbetsgivare. Lönen är en viktig faktor när det kommer till att tillgodose hygienfaktorer. Att de anställda är nöjda med sina löner förebygger missnöje. Genom att förebygga missnöje kan personalomsättningen minska. Det krävs även att andra hygien- och motivationsfaktorer tillgodoses för att både trivsel och tillfredsställelse ska uppstå.

Finns inte möjligheterna till att öka lönerna för att ligga i linje med övriga kommuner i närområdet kan det behövas andra komplement för att förebygga missnöjda arbetstagare. Lönen är den faktor som respondenterna valde att värdera högst men vid vidare undersökning inom området kan det framkomma att de övriga faktorerna också värderas högt. Om arbetsgivare kan tillgodose andra hygienfaktorer kan de faktorerna kompensera de brister som finns och på så sätt förebygga vantrivsel. Om lönen upplevs som låg av en respondent kan det vara så att personen värderar balansen mellan privatlivet och arbetslivet högre. Det medför att den specifika faktorn gör att hygienfaktorerna anses vara tillgodosedda för den personen och det leder till att missnöje på så sätt förebyggs och att personalomsättningen på så sätt minskar. Som kritik mot Herzbergs teori i avsnittet 3.1 framkommer det att tvåfaktorsteorin inte tar hänsyn till individuella skillnader och på så sätt begränsas teorin (Abrahamsson & Andersen 2005). Herzberg avsåg att undersöka stora företag, vilket medför att individuella resultat inte kunde analyseras utan det behövdes en generell statistik som företaget kunde arbeta med. Det behöver belysas att det kan skilja sig markant på hur arbetssituationer uppfattas för de som arbetar på kontor med materiella saker, än

de som arbetar i människobehandlande organisationer. Det medför att studier som avser att undersöka de anställdas uppfattning av sin arbetssituation kan behöva anpassas efter de specifika organisationerna och hur arbetsuppgifterna ser ut.

6.4.2 Decentralisering som positiv motivationsfaktor

Våra respondenter tillhör de yrkeskategorier som, enligt Socialchefsrapporten (2023), är mest problematiska att kompetensförsörja. Anledningarna är ekonomiska åtstramningar inom kommunerna samt en hög arbetsbelastning enligt rapporten. I den teoretiska bakgrunden presenteras den byråkratiska strukturen samt den hierarkiska ordning som råder inom organisationen. I analysen av den andra tilläggsfrågan framkommer möjligheten att påverka sin arbetssituation och en bra arbetsgrupp som de faktorer respondenterna värderar högst när det kommer till att stanna kvar på sin arbetsplats. Dessa områden representerar både hygien- och motivationsfaktorer. Högst av dessa var en bra arbetsgrupp, denna utgjorde 50,9 procent medan att kunna påverka arbetssituationen valdes av 21,1 procent. För att kunna påverka sin arbetssituation krävs det att de anställda får känna att de har ett eget ansvar för hur arbetsuppgifterna ska utföras. I en hierarkisk ordning finns det alltid delegationsordningar som innebär att olika nivåer har olika ansvar. För att kommunerna ska kunna öka personalens känsla av att få påverka sina egna arbetssituationer kan decentralisering användas. Genom att ge de anställda frihet under ansvar förflyttas den maktstruktur som finns i hierarkin nedåt och även socialsekreterare kan få en ökad uppfattning av ansvar.

En motivationsfaktor inkluderar själva arbetet i sig. Har socialsekreterarna en hög arbetsbelastning under en längre tid kan det vara en faktor till att motivationen sänks. Däremot visar denna studie att även arbetsrelationer, upplevelsen av ansvar och ledningen har en betydande del när det kommer till motivationsfaktorer som bidrar till tillfredsställelse. Kan dessa områden stärkas så kan eventuellt andra motivationsfaktorer som inte tillgodoses i lika hög grad kompenseras och tillfredsställelse kan uppstå. Genom att decentralisera organisationen kan motivationsfaktorer som upplevelsen av ansvar samt kreativitet stärkas, vilket i sin tur kan leda till att personalomsättningen minskar.

6.5 Vidare forskning och utveckling av analysen

Artikeln som lyfts under kapitlet 2.1 av Knapp et al. (1981) betonar att många socialsekreterare väljer att söka nya jobb helt utanför det sociala arbetet. Det hade varit intressant att undersöka om de socialsekreterare som väljer att byta arbetsplats håller sig inom socialtjänst med myndighetsutövning, eller om de väljer andra områden. Vidare hade det varit intressant att undersöka hur, och om de personer som väljer att byta arbeten har försökt att påverka sin arbetssituation, eller om de valt att byta utan att ge arbetsgivaren en möjlighet till att förändra situationen. Det hade lett till en fördjupad studie och att andra faktorer än de som ingår i Herzbergs tvåfaktorsteori hade kunnat synliggöras. Om det skulle vara möjligt att förlänga tiden för vår studie hade vi valt en longitudinell studie där vi skulle kunna följa personer från tiden de börjar arbeta inom socialtjänsten och flera år framåt. Detta för att kunna följa deras karriär och utforska bakomliggande orsaker till deras val relaterade till val av arbetsplats och roll.

Vår studie visar på vilka faktorer som de professionella värderar högt och lågt i förhållande till sin arbetssituation men det ska inte sättas åt sidan att det är klienterna som är centrala i arbetet. Det finns en maktfördelning i relationen mellan de professionella och klienterna och den relationen kan komma att påverkas i stor utsträckning av en hög personalomsättning. Genom att vi använt oss av en redan beprövad enkät som avser att undersöka arbetsförhållanden för, i vårt fall socialsekreterare, har vi inte haft möjlighet att ta in klienters perspektiv men vi tror att det kan komplettera och tydliggöra vikten av att arbetsgivare försöker att minska personalomsättningen inom det sociala arbetet.

Ytterligare ett förslag är att frågeformuläret som använts i detta arbete, kan vidareutvecklas till medarbetarenkäter. Ofta finns det en hel del socialsekreterare anställda inom socialtjänsten i varje kommun. Om arbetsgivarna tar med de frågor som är relevanta för den arbetsgrupp som avses att undersökas kan enkäten synliggöra vad som behöver ändras på. Det kan även bli tydligt om det finns brister som är generella eller om anledningar till vantrivsel orsakas av andra omständigheter. Att medarbetarna får känna sig delaktiga i förändringsarbeten kan medföra att de upplever att de kan påverka sin arbetssituation, vilket är en av de kvarhållande faktorerna enligt Herzbergs tvåfaktorsteori.

7. Sammanfattning och avslutande kommentarer.

Detta kapitel avser att sammanfatta resultatet av denna studie. Det diskuteras vad statistiken synliggör och vad arbetsgivare kan fokusera på om de vill minska personalomsättningen.

Syftet med denna studie var att undersöka om Herzbergs tvåfaktorsteori kunde användas till att förklara den höga personalomsättningen inom socialtjänsten i Sverige genom begreppen motivations- och hygienfaktorer. Sammanfattningsvis visar studiens resultat att båda våra hypoteser bekräftas. Det medför att vi, liksom Smith och Shields (2013), har bekräftat att teorin är tillämpbar inom även människobehandlande organisationer och i nio. Det visade sig att trivsel och tillfredsställelse kan synliggöras genom tvåfaktorsteorin. Det frågebatteri vi använde oss av, som funnits i många år, behövde endast ändras i små delar för att fungera inom den organisation vi valde att undersöka. Våra hypoteser avsåg att testa om det fanns ett samband mellan höga värden på hygien- och motivationsfaktorerna och trivsel, vilket visade sig stämma.

Inledningsvis problematiseras personalomsättningen inom socialtjänsten. Det finns mycket tidigare forskning inom området men trots det är det fortfarande ett aktuellt problem. Denna studie bidrar till att ge förslag på faktorer som arbetsgivare bör se över, för att minska personalomsättningen. Med tanke på våra egna erfarenheter av personalomsättningen inom socialtjänsten och den tidigare forskning som lyfts initialt i detta arbete, kan vi konstatera att det behövs en förändring för att omsättningen av personal ska minska. Om hygienfaktorerna är tillgodosedda så förebyggs vantrivsel på arbetsplatsen enligt Herzberg. I vår studie framkommer det även att lönen är den faktor som de flesta av våra respondenter värderar högst vid övervägande att byta arbetsplats. Detta tolkar vi som att de socialsekreterare som är nöjda över sin lön är mindre benägna att söka sig till andra arbetsplatser. Kvarhållande faktorer ansågs vara en bra arbetsgrupp samt att de anställda kan påverka sin arbetssituation. Som vi diskuterat ovan, är socialtjänsten en organisation med en byråkratisk struktur. Det medför att det finns en hierarkisk ordning som kan begränsa socialsekreterarnas möjligheter att kunna påverka sina arbetssituationer och uppgifter. Som lösning på detta har decentralisering presenterats, vilket innebär frihet under ansvar för de anställda.

Avslutningsvis vill vi belysa vikten av att se över både hygien- och motivationsfaktorer för både arbetsgivare samt för våra kurskamrater som inom en snar framtid ska söka sig ut i arbetslivet som nyexaminerade socionomer. Detta arbete visar på att dessa faktorer har en stor betydelse för trivsel och tillfredsställelse i relation till ens arbetsituation.

Referenslista

- Abrahamsson, Bengt & Jon Aarum Andersen (2005). *Organisation: att beskriva och förstå Organisationer* (4. Uppl.). Malmö: Liber.
- Barmark, Mimmi & Göran Djurfeldt (2020). *Statistisk verktygslåda 0: att förstå och förändra världen med siffror*. (2. Uppl.). Lund: Studentlitteratur
- Bryman, Alan (2021). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3. Uppl.). Stockholm: Liber
- Dagens Samhälle (2017) *Socialtjänstens kris kostar miljarder*. (Hämtad 2023-11-10)
<https://www.dagensamhalle.se>
- Familjen Helsingborg (2023) *Om familjen Helsingborg*. (Hämtad 2023-12-11)
<https://familjenhelsingborg.se/om-familjen-helsingborg/>
- Hjerm, Mikael, Simon Lindgren & Marco Nilsson (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (2. Uppl.). Malmö: Gleerups Utbildning AB
- Johnco, Carly, Alison Salloum, Kayla R Olson & LaTisha M Edwards (2014). 'Child Welfare Workers' Perspectives on Contributing Factors to Retention and Turnover: Recommendations for Improvement'. *Children and Youth Services Review*, 47 (3): 397-407.
- Kaufmann, Geir & Astrid Kaufmann (2016). *Psykologi i organisation och ledning*. (4. Uppl.). Lund: Studentlitteratur
- Knapp, Martin, Kostas Harissin & Spryos Missiakoulis (1981). "Who Leaves Social Work?" *The British Journal of Social Work* 11, no. 4 (1981): 421-44. <http://www.jstor.org/stable/23698642>.
- Levin, Claes (2013) Socialt arbete som moralisk praktik. I: Stig Linde & Kerstin Svensson (red.) *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter: människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. (1. uppl.). Stockholm: Liber
- Lindkvist, Lars, Jørgen Frode Bakka & Egil Fivelsdal (2014). *Organisationsteori: struktur, kultur, processer*. (6. Uppl.). Stockholm: Liber
- Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (2013). Vad är ett socialt problem? I: Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (red.) *Perspektiv på sociala problem*. 2., omarb. utg. Stockholm: Natur & kultur

Nationalencyklopedin. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/socialsekreterare>. (Hämtad 2023-11-10). Nationalencyklopedin. (u.å.).

Sanjeev, M.A. and Surya, A.V. (2016) ‘Two Factor Theory of Motivation and Satisfaction: An Empirical Verification’, *Annals of Data Science*, 3 (2), pp. 155–173. doi:10.1007/s40745-016-0077-9.

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*

Smith, Deborah .B. & Joel Shields (2013) ‘Factors Related to Social Service Workers’ Job Satisfaction: Revisiting Herzberg’s Motivation to Work’, *ADMINISTRATION IN SOCIAL WORK*, 37(2), pp. 189–198

Stalker, Carol A., Deena Mandell, Karen M. Frensch, Cheryl Harvey, and Margriet Wright. 2007. “Child Welfare Workers Who Are Exhausted yet Satisfied with Their Jobs: How Do They Do It?” *Child & Family Social Work* 12 (2): 182–91. doi:10.1111/j.1365-2206.2006.00472.x.

Sveriges kommuner och regioner (2015): *Rekryteringsläget inom socialtjänsten* <https://skr.se/download/18.5627773817e39e979efae6e5/1643182912849/7585-323-9.pdf> (Hämtad 2023-11-07)

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. (Hämtad 2023-11-24) <http://www.codex.vr.se/texts/HSEFR.pdf>

Vision (2023) Socialchefsrapporten 2023: *Dramatiskt försämrat läge för landets socialtjänster*. <https://vision.se/opinion/pressmeddelanden/2023/socialchefsrapporten-2023-dramatiskt-forsamrat-lage-for-landets-socialtjanster/> (Hämtad 2023-11-04)

Bilaga 1: Översättning Motiv (jobbattribut) och definition

Ability utilisation - Förmågan utnyttjande

- Möjlighet att använda färdigheter och förmågor på jobbet

Time utilisation - Tidsutnyttjande

- Förmåga att optimalt balansera sin tid mellan yrkesliv och privatliv

Growth opportunity - Tillväxtmöjlighet

- Chanser till avancemang i nuvarande jobb

Independence - Oberoende

- Frihet att göra och genomföra dina arbetsuppgifter på jobbet

Policy fairness - Rättvisa policys

- Upplevd rättvisa i företagets policy angående anställda

Compensation fairness - Rättvis kompensation

- Att känna att den ekonomiska ersättningen för utfört arbete är adekvat.

Co-worker relation - Medarbetarrelation

- Hur du upplever din relation till kollegor och arbetslag

Creativity - Kreativitet

- Möjlighet att prova nya sätt att göra saker på jobbet

Job security - Anställningstrygghet

- En känsla av att du inte otillbörligt kommer att avlägsnas från anställning

Morality - Moral

- Känslan av samstämmighet mellan personliga moraliska värderingar och värderingar som jobbet kräver

Recognition - Erkännande

- Uppskattning tas emot i gengäld för ett bra utfört arbete

Supervision (interpersonal) -Handledning (interpersonell)

- Hur chefen behandlar / integrerar med dig

Supervision (technical) -Handledning (teknisk)

- Chefens förmåga att vägleda och utbilda dig i olika aspekter av jobbet

Work pressure - Arbetspress

- Den fysiska och mentala påverkan i jobbet

Communication satisfaction - Kommunikationsnöjdhet

- Tillfredsställelse med relevans och aktualitet i kommunikationen inom organisationen

Justice - Rättvisa

- Transparens och rättvisa i genomförandet av företagets policyer

Clarity of role and responsibility - Tydlighet i roll och ansvar

- Tydlighet i vad som behöver göras på jobbet och vilka resultat du är ansvarig för

Organisational stability and perception - Organisationsstabilitet och framtidsutsikter

- Uppfattning om organisationens finansiella stabilitet och framtidsutsikter

Opportunity perception - Möjlighetsuppfattning

- Uppfattning om tillgången på lämpliga alternativa anställningar

Affective job satisfaction - Affektiv arbetstillfredsställelse

- Positivt känslomässigt tillstånd som härrör från bedömning av ens arbetsegenskaper eller jobbupplevelser

Bilaga 2: Enkäten

Personalomsättning i svensk socialtjänst

Denna enkät avser att undersöka dina erfarenheter av den arbetsplats du är anställd vid. Dina svar behandlas konfidentiellt och inga i vår rapport redovisade svar kommer kunna kopplas till en enskilt besvarad enkät. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande medan du fyller i enkäten, men när enkäten väl skickats in är det inte möjligt att avbryta då enkätens avsändare är anonym för oss. Genom att skicka in enkäten godkänner du att vi använder informationen i vår studie.

Hej!

Vi heter Hanna Lindskog och Kasia Zelek och skriver nu vårt examensarbete på socionomprogrammet vid Lunds universitet. Syftet med vårt arbete är att undersöka vilka faktorer som påverkar socialsekreterarnas val när det kommer till att stanna på arbetsplatsen eller varför man väljer att söka sig vidare. Dina åsikter är viktiga för oss och vi skulle verkligen uppskatta om du tar dig tid att besvara vår enkät.

Vi vill att de som besvarar enkäten är / eller har varit yrkesverksam inom socialtjänsten kopplat till myndighetsutövning. Enkäten består av korta frågor och påståenden och den beräknade tidsåtgången för att besvara den är *mellan fem till tio minuter*. Du kan när som helst avbryta din medverkan innan du skickat in enkäten.

Det är helt *frivilligt* att delta och du kommer att vara *anonym* genom hela processen. Detta medför att inga uppgifter kommer att kunna associeras med dig. De svar vi får in kommer vi att hantera med *hög konfidentialitet* och de kommer endast att användas inom denna studie. När vi uppnått ett godkänt resultat kommer allt material som inte ingår i det slutgiltiga arbetet att förstöras.

Genom att besvara enkäten och skicka in dina svar ger du ditt samtycke till att delta i undersökningen

Stort tack för din medverkan!

Q40

1. Kön

- Kvinna
- Man
- Annat

Q41

2. Ålder

- 18-25
- 25-35
- 35-45
- 45-55
- 55-65
- 65+

Q43

3. Hur länge har du varit yrkesverksam inom socialtjänsten?

- Mindre än 1 år
- Mellan 1 och 2 år
- mellan 2 och 5 år
- mellan 5 och 10 år
- mer än 10 år

Q42

4. Hur länge har du varit på din nuvarande arbetsplats?

- mindre än 1 år
- mellan 1 och 2 år
- mellan 2 och 5 år
- mellan 5 och 10 år
- mer än 10 år

Q39

5. Vilken kommun är du anställd i?

- Helsingborg, Höganäs, Landskrona eller Ängelholm
- Bjuv, Båstad, Klippan, Perstorp, Svalöv eller Åstorp
- Annan

Q44

6. Vilken yrkestitel har du?

- Socialsekreterare
- Biståndshandläggare
- LSS-handläggare
- Enhetschef
- Annan

Q1

7. Jag har goda tillväxtmöjligheter i mitt nuvarande arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q2

8. Min organisation ger mig en fast anställning

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q3

9. Jag får tillräckligt med tid att spendera med min familj och vänner efter jobbet

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q4

10. Företagspolicyn för anställda är rättvis

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q5

11. Min chef behandlar mig likvärdigt med andra medarbetare

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q6

12. Jag har en vän/vänner på jobbet

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q7

13. Min chef utbildar mig gällande alla delar av mitt jobb

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q8

14. Jag kommer inte att bli avskedad utan grund

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q9

15. Jag kan få stöd av kollegor vid professionella svårigheter

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q10

16. Min chef behandlar mig med respekt

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q11

17. Jag utför mitt jobb utan att känna skuld

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q12

18. När jag gör ett bra arbete uppmärksammas det direkt

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q13

19. Min organisation går bra ekonomiskt

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q14

20. Överlag är jag nöjd med min arbetsinsats

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q15

21. Jag kan söka tydliggörande och ytterligare information om beslut som berör mig

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q16

22. Jag kan testa nya sätt att göra saker på arbetet

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q17

23. Jag får en rimlig lön för mitt arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q18

24. Jag uppmanas att arbeta enligt etiska riktlinjer

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q19

25. Jag skulle rekommendera min arbetsplats till en jobbsökande jag känner

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q20

26. Min organisation har en bra vision och planer för framtiden

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q21

27. Min organisation kommunicerar relevant information

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q22

28. Jag har möjlighet att regelbundet använda mina kunskaper och färdigheter på jobbet

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q23

29. Jag har tydligt informerats om vilka resultat som förväntas av mig i arbetet

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q24

30. Min chef uppskattar regelbundet mitt goda arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q25

31. Jag är uppskattad för att jag provar nya sätt att göra mitt arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q26

32. Organisationens policy gentemot anställda är jämförbar med liknande organisationers

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q27

33. Positiv och negativ kritik utdelas rättvist i min organisation

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q28

34. Anställda behandlas med respekt och värdighet

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q29

35. Jag får arbeta oberoende av andra

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q30

36. Mitt arbete är anpassat till mina färdigheter och förmågor

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q31

37. Jag får fatta beslut gällande mitt arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q32

38. Min organisation förmedlar information i rätt tid

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q33

39. Jag har en god chans till befordran i mitt nuvarande arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q34

40. Min lön är jämförbar (mer eller mindre lik) med liknande arbetsplatsers

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q35

41. Jag har tydliga direktiv på hur jag ska utföra mitt arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q36

42. Jag känner mig entusiastisk över mitt arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q37

43. Jag finner verklig glädje i mitt arbete

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q38

44. Min chef är kompetent att vägleda mig genom svåra yrkessituationer

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q45

45. Har du sökt ett nytt arbete de senaste 12 månaderna?

- Ja
- Nej

Q46

46. Välj det alternativ som är viktigast för dig vid ett övervägande om att stanna kvar på arbetsplatsen:

- Lönen
- En närvarande och bra chef
- Möjligheter till befordran
- En bra arbetsgrupp
- Möjlighet att påverka din arbetssituation

Q47

47. Välj det alternativ som är viktigast för dig vid ett övervägande om att byta arbete:

- Lönen
- En närvarande och bra chef
- Möjligheter till befordran
- En bra arbetsgrupp
- Möjlighet att påverka din arbetssituation

Q48

48. Välj de faktorer som är viktigast för dig på arbetsplatsen (för att du ska trivas) ?

- Möjlighet till befordran och tillväxt
- Relationer på arbetsplatsen och goda arbetsförhållanden
- Erkännande av ett gott arbete och framgång
- Lön och säkerhet (kopplat till din anställning)

Q49

49. Jag känner tillfredsställelse på min arbetsplats

- Håller helt med
- Håller med
- Håller varken med eller inte med
- Håller inte med
- Håller inte alls med

Q50

50. Jag förstår att jag inte kan avbryta min medverkan i denna undersökning när enkäten skickats in. Mina uppgifter kommer vara anonyma

- Ja

Bilaga 3: Hur motivation- och hygienfaktorerna kodades

Följande påståenden är kopplade till hygienfaktorer: 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 23, 32, 33, 34, 39, 40,

Följande påståenden är kopplade till motivationsfaktorer: 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 44,

Frågor som avser samma område:

1-6 Bakgrundsfrågor

Original enkätens påståenden:

7, 39	Tillväxtmöjlighet	Hygien
8, 14	Anställningstrygghet	Hygien
9	Tidsutnyttjande	Hygien
10, 34	Rättvisa	Hygien
11, 16	Handledning (interpersonell)	Hygien
12, 15	Medarbetarrelation	Motivation
17	Moral	Motivation
18, 30	Erkännande	Motivation
19, 26	Organisationsstabilitet och framtidsutsikter	Motivation
22, 31	Kreativitet	Motivation
23, 40	Rättvis kompensation	Hygien
21, 24, 29, 41	Tydlighet i roll och ansvar	Motivation
26, 27, 38	Kommunikationsnöjdhet	Motivation
28, 36	Kompetensutnyttjande	Motivation
32	Möjlighetsuppfattning	Hygien
33	Rättvisa	Hygien
35, 37	Oberoende	Motivation
20, 42, 43,	Affektiv arbetstillfredsställelse	Motivation
13, 44	Handledning (teknisk)	Motivation

Uttaget index som handlar om trivsel

25, 49 Trivsel

Egna frågor som prövar hypoteser

45 - 48

Säkerhetsfråga om samtycke

50

Bilaga 4: Informationsmejl



Hej!

Vi heter Hanna Lindskog och Kasia Zelek och skriver nu vårt examensarbete på socionomprogrammet vid Lunds universitet. Namnet på vårt arbete är Personalomsättning i svensk socialtjänst och syftet är att undersöka vilka faktorer som påverkar socialsekreterarnas val när det kommer till att stanna på arbetsplatsen eller varför man väljer att söka sig vidare. **Ditt** deltagande är viktigt för oss och vi uppskattar verkligen om du finner tid att besvara vår enkät.

Vi vill att du som besvarar enkäten är/eller har varit **yrkesverksam inom socialtjänsten kopplat till myndighetsutövning** under de senaste 12 månaderna. Enkäten består av korta frågor och påståenden och den beräknade tidsåtgången är mellan fem och tio minuter.

Genom att skicka in dina svar ger du ditt samtycke till att delta i undersökningen. När enkäten är inskickad kan inte din medverkan avbrytas då svaren även kommer att vara anonyma för oss. Vårt enkätprogram Sunet Survey, är inställt så att den IP-adress svaren inkommit från lagras för att säkerställa att samma person svarar fler gånger. Denna lagring upphör så snart vår insamling är avslutad.

Länk till enkät: <https://survey.mailing.lu.se/Survey/49849>

Är det något ni undrar över, eller om ni vill ta del av det slutgiltiga arbetet så kontakta gärna oss via nedanstående uppgifter:

Hanna Lindskog: ha8534li-s@student.lu.se

Kasia Zelek: kzelek92@gmail.com

Handledare: lars.harrysson@soch.lu.se

Vi uppskattar din tid och hoppas att du vill besvara vår enkät!

Tack på förhand!