

Självständigt arbete på grundnivå

Independent degree project – first cycle

Socialt arbete

Enhetschefers arbete för de anställdas psykosociala arbetsmiljö

- *En kvalitativ studie om hur enhetschefer inom socialtjänsten ser på den rådande psykosociala arbetsmiljön samt hur de arbetar för att hantera den.*

Amelia Pettersson

Victoria Hägerström



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Campus Härnösand Universitetsbacken 1, SE-871 88. Campus Sundsvall Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall.

Campus Östersund Kunskapens väg 8, SE-831 25 Östersund.

Phone: +46 (0)771 97 50 00, Fax: +46 (0)771 97 50 01.

MITTUNIVERSITETET

Avdelningen för Socialt arbete

Examinator: Masoud Kamali, masoud.kamali@miun.se

Handledare: Sofie Ghazanfaryon Karlsson, sofie.karlsson@miun.se

Författare: Amelia Pettersson, ampe1302@student.miun.se,
Victoria Hägerström, viha1105@student.miun.se

Utbildningsprogram: Socionomprogrammet, 210 hp

Huvudområde: Socialt arbete

Termin, år: VT, 2016

SAMMANFATTNING: Syftet med denna studie var att, genom åtta djupintervjuer med enhetschefer, erhålla kunskap om hur de betraktar den egna arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö, med särskilt fokus på deras egna möjligheter att påverka de psykosociala arbetsmiljöproblem som existerar där. Respondenterna beskriver hur de på olika sätt arbetar för att hantera psykosocial arbetsmiljöproblematik. De pekar på vikten av handledning till de anställda samt utbildning där kunskap om stress kan erhållas och hur stressrelaterade problem kan hanteras. Det förebyggande arbetet lyfts fram av respondenterna. Här poängteras vikten av att de i sitt ledarskap strider för tillräckliga resurser för sina anställda samt att de som chefer bör utgå från den enskildes egna behov och önskemål i frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön. Slutsatser som kan dras av denna studie är att frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön är betraktat som en ständigt pågående process av våra respondenter samt att problem som existerar på arbetsplatsen kan kopplas till organisatoriska frågor som hög arbetsbelastning och bristande resurser.

NYCKELORD: Psykosocial arbetsmiljö, stress, socialt arbete, enhetschefer, socialsekreterare, åtgärder, förebyggande arbete.

FÖRORD

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till alla er som har bidragit på ett eller annat sätt så att vi fick möjligheten att genomföra denna studie, utan er hade det inte gått. Tack till alla respondenter för ert visade intresse, viljan av att medverka i vår studie samt att vi fått tagit del av era upplevelser och erfarenheter gällande ämnet. Att ni tog er tiden att medverka i våra intervjuer är vi oändligt tacksamma över. Tack till bibliotekarie Anders Danielsson på Mittuniversitet för att du tagit dig tiden att försöka hjälpa oss när vi suttit fast och haft problem med att hitta vetenskapliga artiklar. Tack till våra nära och kära för att ni funnits där och stöttat oss genom detta arbete. Och slutligen ett stort tack till vår handledare Sofie Ghazanfareeon Karlsson som funnits vid vår sida under denna tid, tack för dina goda tips och tack för din vägledning genom detta uppsatsskrivande.

Återigen ett stort tack till er alla!

Med vänliga hälsningar, Amelia Pettersson & Victoria Hägerström

Östersund, 2016-05-25

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
2. SYFTE	3
2.1 FRÅGESTÄLLNINGAR	3
2.2 UPPSATSENS DISPONERING	3
3. DEFINITIONER AV CENTRALA BEGREPP	4
3.1 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ.....	4
3.2 ARBETSRELATERAD STRESS	4
4. FORSKNINGSSOMRÅDET OCH KUNSKAPSLÄGET	5
4.1 SOCIALEKRETERARES ARBETSSITUATION OCH PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖ.....	5
4.2 ARBETSRELATERAD STRESS, ETT INDIVIDUELLT SAMT ORGANISATORISKT PROBLEM	6
4.3 FAKTORER SOM BIDRAR TILL ARBETSRELATERAD STRESS	6
4.4 STÖD, KRAV OCH KONTROLL SOM CENTRALA BEGREPP	7
4.5 INSATSER FÖR SOCIALARBETARE GÄLLANDE ARBETSRELATERAD STRESS.....	7
4.6 DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖNS BETYDELSE FÖR VILJAN ATT STANNA KVAR PÅ SIN ARBETSPLATS	8
4.7 CHEFERS ARBETSSITUATION OCH PSYKOSOCIALA MILJÖ	8
4.8 LEDARSKAP OCH PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ.....	9
4.9 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR EN GOD PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	10
5. TEORETISKA PERSPEKTIV	11
5.1 KASAM – KÄNSLA AV SAMMANHANG	11
5.2 KRAV – KONTROLL – STÖD MODELLEN	13
6. METODDESIGN	15
6.1 VETENSKAPSTEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	15
6.2 FÖRFÖRSTÅELSE.....	15
6.3 VAL AV METOD	16
6.4 URVAL OCH AVGRÄNSNINGAR	17
6.5 INHÄMTNING AV LITTERATUR.....	18
6.6 GENOMFÖRANDE.....	19
6.7 TILLFÖRLITLIGHET	19
6.8 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	20

6.9	DATABEARBETNING OCH DATAANALYS	21
6.10	ARBETSFÖRDELNING	23
7.	RESULTAT	23
7.1	PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ, ETT SVÅRDEFINIERAT BEGREPP	23
7.1.1	FAKTORER SOM UTMÄRKER EN BRA RESPEKTIVE EN MINDRE BRA PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ.....	24
7.2	ENHETSCHEFERS SYN PÅ DEN RÅDANDE PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN.....	25
7.2.1	ARBETSSITUATIONENS PÅVERKAN PÅ DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN	26
7.2.2	NEGATIVT SAMBAND MELLAN STRESS OCH PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ.....	27
7.3	ENHETSCHEFERS FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT GÖRA ETT BRA ARBETE	29
7.3.1	KRAV, KONTROLL & STÖD.....	29
7.4	ENHETSCHEFERS ARBETE FÖR DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN.....	30
7.4.1	ENHETSCHEFERS IDENTIFIERING AV DE ANSTÄLLDAS MÅENDE.....	30
7.4.2	TILLGÅNG TILL STÖD.....	31
7.4.3	ENHETSCHEFERS KONKRETA ARBETE FÖR ATT HANTERA DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN OCH DESS PROBLEMATIK	32
7.4.4	FÖREBYGGANDE ARBETE.....	32
7.4.5	RESPONDENTERNAS PERSONLIGA BIDRAG TILL EN GOD PSYKOSOCIAL MILJÖ.....	33
7.4.6	VIDTAGNA ÅTGÄRDER	34
8.	DISKUSSION	35
8.1	RESULTATDISKUSSION.....	35
8.1.1	SLUTSATS	39
8.1.2	FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING	39
8.2	METODDISKUSSION	40
8.2.1	ÖVRIG KOMMENTAR OM KURSEN I HELHET	41
	KÄLLFÖRTECKNING	42
	BILAGA 1: INFORMATIONSBREV TILL DELTAGARE I VÅR STUDIE	
	BILAGA 2: INTERVJUGUIDE FÖR INTERVJU AV ENHETSCHEFER	

1. INLEDNING

För de flesta människor anses arbetet som en friskfaktor. En friskfaktor av den anledningen att det avser att bidra till ett hälsosammare liv genom att ge stimulans, inkomst, struktur för dagen samt en känsla av att kunna bidra och göra nytta (Prevent, 2008). En del människor riskerar dock att bli sjuka på grund av sitt arbete. Anledningen till arbetsrelaterad ohälsa kan exempelvis bero på olyckor, farliga kemikalier, tunga lyft samt stress (Prevent, 2008). Enligt Statistiska centralbyrån, SCB (2014) har det visat sig att just stress i arbetsrelaterade situationer är något som ökar samt att stress är bland de vanligaste orsakerna till uppkomsten av arbetsrelaterade besvär. Under år 2014 uppgavs nästan var fjärde sysselsatt svensk haft besvär på grund av sitt arbete (SCB, 2014). SCB (2014) uppger att kvinnor är värre drabbade i jämförelse med män vad gäller uppkomsten av arbetsrelaterad stress.

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad (Arbetsmiljöverket, 2015d). Kvinnor och män arbetar inom olika sektorer, har olika befattningar samt arbetar med olika yrken (Arbetsmiljöverket, 2015d). Socialt arbete är väl förknippat med ett kvinnodominerat yrke (SCB, 2013). SCB (2013) visar statistik som säger att 85 % av alla som arbetar inom det sociala arbetet som socialsekreterare samt kuratorer i Sverige är kvinnor.

Arbetsmiljöverket (2015a) beskriver socialsekreterares arbete som ett utsatt yrke.

Socialtjänsten utgör samhällets yttersta skyddsnät (Vision, 2016). I det moderna samhället finns alltid grupper samt enskilda individer som av olika anledningar drabbas av svårigheter i sina liv och därför behöver hjälp och stöd av exempelvis socialsekreterare (Sandström, 2010). En central uppgift för socialsekreterare inom socialtjänsten handlar om myndighetsutövning (Socialstyrelsen, 2013). Enligt Socialstyrelsen (2013) innefattar myndighetsutövning att vidta viktiga och ibland livsavgörande beslut och åtgärder kring enskilda individer. Att arbeta med myndighetsutövning innefattar arbetsmoment som syftar till att tillgodose varje enskild individ rättssäkerhet (Socialstyrelsen, 2013).

För att socialsekreterare ska göra ett bra arbete och må bra krävs en hälsosam arbetsmiljö (Arbetslivskoll, 2016). En ohälsosam arbetsmiljö är dock inget som upptäcks direkt utan som riskerar att långsamt bryta ner en människas förmåga att fortsätta arbeta (Arbetsmiljöverket, 2015b). Enligt Arbetsmiljöverket (2015b) bekräftas att många socialsekreterare utsätts för en ohälsosam arbetsmiljö. Den ohälsosamma arbetsmiljön beror ofta på en hög arbetsbelastning

som därmed leder till stress (Arbetsmiljöverket, 2015b). Att hög arbetsbelastning tenderar till att bidra till en stressfylld arbetsmiljö är något som Guillet & Hermand (2010) styrker.

Arbetsmiljöverket (2015b) visar att Sveriges socialtjänster på senare år haft särskilt stora problem vad gäller just hög arbetsbelastning samt stor personalomsättning och att detta riskerar att bidra till en stressfylld arbetsmiljö. Att en stressfylld arbetsmiljö hänger ihop med hur arbetet är organiserat är något som Arbetsmiljöverket (2015b) uppger är väl studerat inom stress- och arbetslivsforskningen. I en arbetsmiljöundersökning som gjordes år 2013 framgår det att 56 % av kvinnorna som arbetar som socialsekreterare i landet uppger att de har gått till sitt arbete två eller fler gånger under det senaste året trots att de borde stannat hemma med hänsyn till sitt hälsotillstånd (Arbetsmiljöverket, 2015a). Akademikerförbundet SSR (2015b) är ytterligare en aktör som utfört ett flertal undersökningar i form av kartläggningar beträffande socialsekreterares arbetssituation och arbetsmiljö i Sverige. Gällande de kartläggningar som genomförts kan det utläsas att majoriteten av socialsekreterarna angett att de upplever sin arbetsbelastning som hög alternativt för hög och att en ökad upplevelse av stress är resultatet av den höga arbetsbelastningen (Akademikerförbundet, SSR, 2015b).

Exempel på ett län där socialsekreterare i högre utsträckning än medelvärdet av landets län upplever en ökad stress på grund av hög arbetsbelastning är Västernorrlands län (Akademikerförbundet, SSR, 2015a). I den kartläggning som Akademikerförbundet SSR (2015a) utförde gällande socialsekreterares arbetssituation i Västernorrlands län år 2014 genomfördes 153 intervjuer och utifrån dessa framkommer det att 73 % av socialsekreterarna som deltog i undersökningen upplevde att arbetsbelastningen ökat det senaste året. Ytterligare visade det att 53 % av deltagarna uppgav att de hade en för hög arbetsbelastning och därmed inte hann med sina arbetsuppgifter, 92 % av de som svarat att arbetsbelastningen är för hög uppgav att detta resulterat i en ökad upplevelse av arbetsrelaterad stress (Akademikerförbundet SSR, 2015a).

Ansvar för att upprätthålla en hälsosam arbetsmiljö ligger hos arbetsgivaren. Dock brukar detta ansvar delegeras ut till lägre chefer inom verksamheten, exempelvis enhetschefer (Vision, 2013). Bernin & Theorell (2004) menar att chefer har en betydelsefull och viktig roll när det handlar om verksamheters arbetsmiljö. Chefers betydelse för de anställdas arbetsmiljö blir tydligt då Prevent (2016) menar att det är ledarskapet som utgör nyckeln till arbetstagarnas engagemang för arbetet. En bra ledare ska bidra till att de anställda mår bra, har rätt förutsättningar för att utföra sina arbetsuppgifter samt att de har möjlighet att

utvecklas på sina arbetsplatser (Arbetsmiljöupplysningen, 2016). Vilka skyldigheter som finns gällande arbetsmiljö återfinns i arbetsmiljölagen. I arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) framkommer det att alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall skall vidtas, detta för att skapa en bra miljö att arbeta i.

Då det framkommer att stress är ett stort problem inom den psykosociala arbetsmiljön och att 92 % av socialsekreterarna i Västernorrlands län upplever en ökad arbetsrelaterad stress anser vi det relevant att undersöka hur enhetschefer på socialtjänsten inom de olika kommunerna i Västernorrlands län ser på den psykosociala arbetsmiljön på den egna arbetsplatsen, samt se hur de arbetar med frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön (Akademikerförbundet SRR, 2015a).

2. SYFTE

Syftet med denna studie är att erhålla kunskap om hur enhetschefer betraktar den egna arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö, med särskilt fokus på deras egna möjligheter att påverka de psykosociala arbetsmiljöproblem som existerar där.

2.1 FRÅGESTÄLLNINGAR

- Hur definierar enhetscheferna psykosocial arbetsmiljöproblematik utifrån ett ledarskapsperspektiv?
- Hur ser enhetschefernas syn ut på den psykosociala arbetsmiljö som råder på deras arbetsplats?
- Hur arbetar enhetscheferna för att konkret hantera den psykosociala arbetsmiljöproblematik som råder på de utvalda arbetsplatserna?
- Hur arbetar enhetscheferna förebyggande för att undvika psykosocial arbetsmiljöproblematik?

2.2 UPPSATSENS DISPONERING

Studiens *första kapitel* har redovisat studiens inledning vilket ledde fram till studiens *andra kapitel* som redovisar studiens syfte, frågeställningar samt uppsatsens disponering. Studiens *tredje kapitel* redovisar definitioner av studiens centrala begrepp, vilket följs av studiens *fjärde kapitel* som redovisar forskningsområdet och kunskapsläget som ger en bakgrund till studiens syfte och frågeställningar. Studiens *femte kapitel* redovisar de valda teoretiska perspektiv som kommer att användas för att analysera och diskutera studiens resultat. Dessa

är KASAM teorin samt krav-kontroll-stöd modellen. I studiens *sjätte kapitel* redovisas det metodologiska tillvägagångssättet för studien. Kapitlet inleds med den vetenskapsteoretiska utgångspunkten för studien, den hermeneutiska ansatsen. Därefter beskrivs studiens val av metod, studiens urval och avgränsningar, genomförandet av studien, studiens tillförlitlighet, etiska överväganden, databearbetning och dataanalys samt arbetsfördelningen. I studiens *sjunde kapitel* redovisas studiens resultat med kopplingar till tidigare forskning och våra teoretiska perspektiv. I *åttonde kapitlet* redovisas studiens diskussion. Studiens resultat diskuteras utifrån egna reflektioner och slutsatser som kopplas till tidigare forskning samt våra teoretiska perspektiv. Därefter ges förslag på vidare forskning inom ämnet. Vidare diskuteras studiens valda metod i form av för- och nackdelar, vilket följs av en slutlig kommentar om hur det varit att utföra hela arbetet.

3. DEFINITIONER AV CENTRALA BEGREPP

3.1 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Psykosocial arbetsmiljö förklaras som relationen mellan individer och dess sociala arbetsmiljö (Jönsson, Tranquist & Petersson, 2003). Med detta menar Jönsson et. al (2003) att individers personliga utveckling samt individers psykiska hälsa är beroende av sociala faktorer inom arbetet. Exempel på sådana faktorer som författarna tar upp är ansvar, arbetets meningsfullhet, kontroll och inflytande över individers enskilda arbetsinsatser. Fortsättningsvis menar Jönsson et al. (2003) att när det diskuteras kring den psykosociala arbetsmiljön blir begreppet stress ett mycket angeläget och aktuellt ämne.

3.2 ARBETSRELATERAD STRESS

Arbetsmiljöverket (2015c) beskriver arbetsrelaterad stress som en konsekvens av belastande faktorer på arbetsplatser. Europeiska arbetsmiljöbyrån (2002) menar att faktorer som riskerar att bidra till uppkomsten av arbetsrelaterad stress är då den anställde upplever att arbetets krav överstiger dennes förmåga att hantera, kontrollera eller klara av att uppfylla dessa krav. Europeiska arbetsmiljöbyrån (2002) menar att stress inte är någon sjukdom i sig men riskerar att ge upphov till mental och fysisk ohälsa om den blir intensiv och långvarig.

4. FORSKNINGSSOMRÅDET OCH KUNSKAPSLÄGET

Detta avsnitt berör forskningsområdet och kunskapsläget som ger en bakgrund till studiens syfte och frågeställningar. Avsnittet inleds med att beröra forskning om socialsekreterars arbetsituation, faktorer som bidrar till stress samt insatser gällande stress. Därefter redovisas den psykosociala arbetsmiljöns betydelse, chefens betydelse för den psykosociala arbetsmiljön samt vilka förutsättningar som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö. Då problemfokus för vår studie handlar om att undersöka hur enhetschefer ser på den psykosociala arbetsmiljön på deras arbetsplats, med särskilt fokus på deras egna möjligheter att påverka de psykosociala arbetsmiljöproblem som existerar där är dessa faktorer högst relevanta för att ge en grund till det problem vi vill undersöka.

4.1 SOCIALSEKRETERARENS ARBETSSITUATION OCH PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖ

Kim & Stoner (2008) beskriver det sociala arbetet som ett påfrestande yrke med hög arbetsbelastning, krävande kunder och mycket administrativa arbetsuppgifter. Björling & Hägglund (2004) utförde år 2001 en enkätundersökning för socialsekreterare i Sundsvalls kommun för att undersöka socialsekreterarnas arbetsituation och arbetsmiljö. Studien visade att 70 % av de som medverkade i studien har eller har haft besvär som är arbetsrelaterade, 23 % svarade att de varit sjukskrivna på grund av de arbetsrelaterade besvären. Vidare visar studien att 69 % svarade att de händer att de går till arbetet fast de är sjuka, varav 40 % av dessa angav att det gjorde detta på grund av för hög arbetsbelastning (Björling & Hägglund, 2004). Akademikerförbundet SSR (2015b) visar i sin svenska studie att majoriteten av de socialsekreterare som medverkat har för hög arbetsbelastning och att det har resulterat i en ökad känsla av stress samt att det är svårt att göra ett bra arbete. Lloyd, King & Chenoweth (2002) visar i sin litteraturstudie gällande socialarbetares hektiska arbetsituation att socialarbetare kan uppleva en högre nivå av stress än andra yrkesgrupper. Studien visar vidare att många organisationsfaktorer bidrog till att socialarbetare drabbades av stress och utbrändhet (Lloyd et al., 2002). Dessa faktorer handlade om arbetsbelastning, arbetstryck och otydlighet då det kom till yrkesrollen och vilka uppgifter som tillhörde arbetet. Författarna beskriver också att mötet med klienterna kan leda till att socialarbetaren ställer orimliga krav på sig själv som i sin tur kan vara en bidragande faktor till stress och utbrändhet (Lloyd et al., 2002). Ytterligare riskfaktorer till stress och utbrändhet är låg självständighet på arbetet, låg professionell självkänsla samt svårigheter att uppfylla klienters önskan (Lloyd et al., 2002).

4.2 ARBETSRELATERAD STRESS, ETT INDIVIDUELLT SAMT ORGANISATORISKT PROBLEM

Hannigan, Edwards & Burnard (2004) menar att arbetsrelaterad stress är ett stort problem för organisationer och enskilda individer. Stress kan orsaka ett flertal negativa faktorer som exempelvis utbrändhet, ohälsa, hög personalomsättning, minskad effektivitet samt frånvaro från arbetet. Forskarna menar även att det kan finnas organisatoriska faktorer på arbetsplatsen som hämmar personalens förmåga att söka stöd för stress på arbetet. Anledningen till det kan vara rädslan för att "bli en klient" och därmed behöva stöd och resurser eller för att inte vilja vara den som inte kan hantera arbetsrelaterad stress som andra tycks göra. En av de stora upptäckterna med studien var den allmänna avsaknaden av studier som utvärderar insatser som syftar till att hantera stressproblematik (Hannigan et al., 2004).

4.3 FAKTORER SOM BIDRAR TILL ARBETSRELATERAD STRESS

Blomberg, Kallio, Kroll & Saarinen (2015) har genomfört en nordisk studie där syftet var att undersöka om hög arbetsbelastning och stora konflikter på arbetet bidrog till stress för socialarbetare. Studien visade att hög arbetsbelastning samt stora konflikter på arbetsplatsen var faktorer som tenderade att leda till stress. Studien visade även att de personer som drabbades hårdast av tung arbetsbelastning var kvinnor med begränsad arbetslivserfarenhet samt de personer som arbetade inom den offentliga sektorn (Blomberg et al., 2015).

Holmgren, Fjällström Lundgren & Hensing (2010) har genomfört en svensk studie som handlar om tidig identifiering av arbetsrelaterad stress hos kvinnor som riskerar att bli långtidssjukskrivna. Studien visade att en stor andel kvinnor som riskerade att bli långtidssjukskrivna led av arbetsrelaterad stress. Ökad arbetsbelastning och konflikter på arbetet var två arbetsorganisatoriska faktorer som störst andel av deltagarna angav var bidragande faktorer till att de upplevde stress på sin arbetsplats. Även personrelaterade faktorer som till exempel svårigheter med gränssättning och höga individuella krav i arbetet var faktorer som en stor andel av deltagarna angav bidrog till arbetsrelaterad stress. I studien visade det sig att trötthet var ett av de vanligaste förekommande symptomen, 50 % av deltagarna uppgav att de upplevde trötthet nästan varje dygn och 29 % uppgav att de hade detta symtom någon gång i veckan (Holmgren et al., 2010). Arrington (2008) har genomfört en studie gällande arbetsrelaterad stress. Studien utfördes genom att medlemmarna i fackförbundet NASW (National Association of social Workers) fick möjlighet att medverka i en enkätundersökning. Studien visar att faktorer som bidrog till arbetsrelaterad stress var tung

arbetsbelastning samt att inte hinna med att genomföra arbetsuppgifter i rimlig tid. Ytterligare faktorer som visade sig vara bidragande faktorer till arbetsrelaterad stress var kontakten med krävande klienter och för mycket ansvar än vad de ansågs kunna hantera. I studien visade det sig även att några av de vanligaste hälsoproblemen som uppkom genom arbetsrelaterad stress var trötthet, sömnproblem och psykiska problem (Arrington, 2008). Caringi et al. (2016) menar dock att det finns vissa faktorer som kan bidra till att minska förekomsten av arbetsrelaterad stress, exempel på sådana faktorer är ett övergripande stöd från arbetsplatsen, att arbeta i team samt stöd från enskilda kollegor på arbetsplatsen.

4.4 STÖD, KRAV OCH KONTROLL SOM CENTRALA BEGREPP

Förutom stress som är ett centralt begrepp inom forskning kring psykosocial arbetsmiljö menar De Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers (2003) att det finns ytterligare centrala begrepp. Dessa är kontroll, krav och socialt stöd. De Lange et al. (2003) menar precis som Kim & Stoner (2008) och Caringi et al. (2016) att socialt stöd inom verksamheter är en viktig faktor som kan bidra till att minska effekten av negativ stress hos de anställda och därmed bidra till en bra psykosocial arbetsmiljö. Fortsättningsvis menar De Lange et al. (2003) att höga krav tillsammans med ett litet beslutsutrymme tenderar ofta till att leda till negativ stress.

4.5 INSATSER FÖR SOCIALARBETARE GÄLLANDE ARBETSRELATERAD STRESS

Brinkborg, Michanek, Hesser & Berglunds (2011) studie pekar på att arbetsrelaterad stress är ett vanligt förekommande problem bland socialarbetare i Sverige. Detta eftersom det sociala arbetet ofta är förknippat med organisatoriska problem som hög arbetsbelastning och knappa resurser. Syftet med studien var därför att studera effekten av ACT-SMI terapi (acceptance and commitment therapy- stress management intervention) när det kom till stress och den allmänna mentala hälsan för socialarbetarna. Författarna beskriver att ACT- SMI är ett stresshanteringsprogram som har utvecklats från terapiformen ”acceptance and commitment therapy”. Terapiformen handlar om att öka individens flexibilitet och acceptans genom att utveckla olika strategier för att kunna hantera stress. I studien bjöds samtliga socialarbetare i Stockholm in för att delta varav 106 stycken var inskrivna vid studiens början. Deltagarna delades sedan in i olika grupper beroende på vilka som hade höga respektive låga nivåer av stress. Studien visade att denna behandlingsform gav en positiv effekt på deltagarna i studien. De personer som hade höga nivåer av stress visade större förbättringar än de som hade låga

nivåer av stress men sammantaget i studien visade att terapiformen ACT-SMI gav ett positivt resultat på deltagarna då det kom till stress, utbrändhet och mental hälsa (Brinkborg et al., 2011). I denna studie synliggörs det att organisatoriska problem som bidrar till stress åtgärdas på individnivå. Detta genom att lära de anställda att utveckla strategier för att kunna hantera stress istället för att åtgärda organisatoriska problem som hög arbetsbelastning och knappa resurser (Brinkborg et al., 2011).

4.6 DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖNS BETYDELSE FÖR VILJAN ATT STANNA KVAR PÅ SIN ARBETSPLATS

Tham (2007) pekar på faktorer som är förknippade med att socialarbetare har för avsikt att lämna sin arbetsplats. Studien utfördes genom en större enkätundersökning i Stockholms län. En av de stora upptäckterna i studien var att av 48 % av socialarbetarna hade för avsikt att lämna sina arbetsplatser. Bidragande faktorer till att dessa socialarbetare hade för avsikt att lämna sina arbetsplatser berodde på bristen i vilken utsträckning som personalen belönades för ett väl utfört arbete, där de upplevde att ledningen inte tog hand om dem eller intresserades av deras hälsa och välbefinnande (Tham, 2007). Att många socialsekreterare i allvarig grad övervägt att lämna sin arbetsplats är något som Akademikerförbundet SRR (2015a) också påvisar då det framkommer i deras kartläggning att 71 % av socialsekreterarna i Västernorrlands län någon gång under de senaste två åren har övervägt att söka ett nytt arbete utanför socialtjänsten på grund av sina dåliga arbetsförhållanden. Resultat som Kim & Stoner (2008) kommit fram till gällande socialsekreterares arbetssituation visade att många som lider av utbrändhet och rollrelaterad stress har för avsikt att sluta på sitt arbete. Om arbetsplatsen tänker på att sträva efter en bra arbetsmiljö och stödjande arbetsförhållanden så ökar chansen att personer vill stanna kvar på sitt arbete (Kim & Stoner, 2008.)

4.7 CHEFERS ARBETSSITUATION OCH PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖ

I Lundqvists (2013) avhandling har syftet varit att öka kunskapen om olika chefers psykosociala arbetsvillkor när det kommer till hälsa och det enskilda ledarskapet. Avhandlingen pekar på vikten av att främja socialt stöd i hela organisationen samt att chefer kunde ha svårt att använda sig av socialt stöd även om det fanns möjligheter och resurser till det inom organisationen. Enligt Lundqvist (2013) har chefer i olika hierarkiska nivåer till en viss del olika psykosociala arbetsvillkor där hälsa och ledarskap är inblandade. Bland annat visade det sig att första- linjens chefer kan vara i en mer utsatt position eftersom kravet av att

försöka främja psykosociala arbetsvillkor är högre. Det visade sig även att det var viktigt för cheferna att de kunde hämta stöd utifrån, från exempelvis bekanta, nära och kära. Lundqvist (2013) uppger i sin avhandling att en organisation bör rikta stor uppmärksamhet på att främja den psykosociala arbetsmiljön för alla. Lundqvist (2013) menar att sociala relationer och rollkonflikter är två avgörande faktorer när det kommer till den psykosociala arbetsmiljön. Lundqvist (2013) menar att goda sociala relationer kan leda till en god psykosocial arbetsmiljö medan rollkonflikter kan bidra till en mindre bra psykosocial arbetsmiljö.

4.8 LEDARSKAP OCH PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Enligt Bernin & Theorell (2004) har chefer en viktig och betydande roll gällande verksamhetens arbetsmiljö. Prevent (2016) menar att ledarskapet utgör nyckeln till arbetstagarnas engagemang för arbetet. Arbetsmiljöupplysningen (2016) beskriver att en bra ledare bidrar till att de anställda utvecklas samt att de trivs på dess arbetsplats. Detta är något som även Lloyd et al. (2002) bekräftar då de beskriver att forskning har visat att en skyddsfaktor till stress och utbrändhet är just stödet som ges från chefer. Hayward (2010) beskriver i sin artikel hur ett gott ledarskap står i relation till stress och ohälsa på arbetet. Enligt Hayward (2010) är det viktigt att ledare engagerar sig på sin arbetsplats för att kunna göra gott för de anställda. Hayward (2010) beskriver att en god ledare bör lära sig hur ett bra arbetsklimat är och kunna engagera sig i sina anställda. I en studie som Westerlund et al. (2010) utfört gällande ledarskapets betydelse för de anställdas hälsa visade det sig att brist på uppmärksamhet från chefen, mycket krav på de anställda samt lite socialt stöd var starkt förknippat med utbrändhet och arbetsrelaterad stress. Vidare visar Westerlunds et al. (2010) studie att en bra ledare är någon som tar ansvar över arbetsgruppen, gör rättvisa arbetsfördelningar, är hänsynsfull och tänker på sina anställdas mående. Hayward (2010) beskriver något som han kallar det hela ledarperspektivet som handlar om att ledaren måste använda sitt eget huvud och tankesätt för att hitta strategier för de anställda, sitt hjärta för att skapa en god förståelse och relation till de anställda samt våga säga vad den tycker till de anställda. Hayward (2010) menar att anställda idag vill ha ledare som visar intresse och engagemang, är ärliga och säger vad de tycker, tar ansvar över organisatoriska förändringar och skapar en bra framtid i arbetet utifrån ett ledarperspektiv. Skagert, Dellve, Eklöf, Pousette, & Ahlberg, (2008) har utfört en studie med syfte att undersöka hur chefer upplevde arbetsrelaterad stress samt hur dessa chefer hanterade denna problematik för de anställda. Studien pekar på de olika strategier som cheferna använde sig av för att kunna förbättra den psykosociala arbetsmiljön. Dessa strategier handlade bland annat om att behålla förtroendet

och tilliten för de anställda, balansera de krav som fanns på arbetsplatsen samt ha en god kommunikation med de anställda. Genom detta beskriver författarna att cheferna blev som ”stötdämpare” både för de arbetstagare som var under chefen men även för de som hade högre positioner (Skagert et al., 2008). Bernin & Theorell (2004) är forskare som redogör för chefers positiva samt negativa inverkan på arbetstagare och dess arbetsmiljö. Författarna menar att chefer som är informativa och därmed förklarar bakgrunden till de beslut som fattas ger en positiv inverkan på arbetstagares arbetstillfredsställelse samt arbetsprestation medan chefer som endast talar om hur arbetsuppgifter ska utföras ger en negativ inverkan på arbetstagares arbetstillfredsställelse samt arbetsprestation. Arbetsmiljöupplysningen (2016) beskriver chefers möjligheter att påverka arbetstagarnas arbetsinsatser genom uppmuntran, kritik och belöningar. Bernin & Theorell (2004) menar att stöd från chefer är en viktig aspekt att ta hänsyn till när det gäller den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser. Prevent (2016) menar att ytterligare en viktig aspekt att ta hänsyn till när det gäller chefers förutsättningar att bidra till en god arbetsmiljö är chefers arbetssituation. Om chefer är pressade i sin egen arbetssituation påverkar det förutsättningarna för att se till arbetstagarnas arbetsvillkor samt kunna bidra till en bra arbetsmiljö. Chefer behöver uppmuntran och stöd från överordnade chefer för att göra ett bra arbete. Dåligt stöd till chefer tenderar att sprida sig vidare och resulterar i dåligt stöd från chefer. Prevent (2016) konstaterar därmed att chefer måste ha tillgång till rätt förutsättningar för att göra ett gott arbete.

4.9 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR EN GOD PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Jönsson et al. (2003) beskriver den psykosociala arbetsmiljön som relationen mellan individer och dess sociala arbetsmiljö. Hultberg (2007) beskriver att egenkontroll, rimliga krav och socialt stöd är tre delar som är viktiga för att en psykosocial arbetsmiljö skall vara bra. Hultberg (2007) beskriver även att det är viktigt att få uppmuntran för det arbete som utförs och att arbetet skall kännas begripligt, hanterbart och meningsfullt. Vidare menar Hultberg (2007) att det är viktigt med struktur på arbetet och att de anställda får vara med och skapa realistiska mål som inte är omöjliga att uppnå. I Reineholms (2013) avhandling var syftet att undersöka vilka samband som fanns mellan de psykosociala arbetsvillkoren och de olika aspekterna av hälsa på arbetsplatsen. Det Reineholm (2013) pekar på var att tydliga mål och förväntningar på organisationer kan skapa mer lämpliga förutsättningar för arbetet som i sin tur kan göra att de anställda presterar bättre. I dessa avseenden har chefen på arbetsplatsen ett stort inflytande. Reineholm (2013) menar att genom att ge stöd till de anställda kan det bidra till en bättre hälsa på arbetet. Reineholm (2013) beskriver att olika interventioner på

arbetsplatser som är till för att förbättra de anställdas hälsa oftast är riktade mot de anställda själva, och inte riktade för att kunna förbättra olika omständigheter på en organisationsnivå. Enligt Reineholm (2013) kan det därför vara viktigt att kunna identifiera villkor i arbetet för att skapa en god arbetsmiljö och främja en god hälsa för de anställda. Dessa villkor måste hanteras på olika nivåer som organisationsnivå, arbetsnivå och individnivå eftersom att hälsa skapas i interaktion mellan de anställda och deras förutsättningar för att genomföra arbetet. Kalimo, Pahkin & Mutanen (2002) beskriver dock att det finns personliga resurser som kan bidra till individers välmående på arbetsplatsen. Studien pekar på olika faktorer som kan öka individers välmående på arbetet. Det som författarna kom fram till var bland annat att de personer med starka personliga resurser, som till exempel starkt KASAM- känsla av sammanhang hade ett starkare välmående och klarade av att hantera krävande uppgifter på arbetet bättre än andra.

5. TEORETISKA PERSPEKTIV

Vi har valt att använda oss av två olika teoretiska perspektiv som vi anser är relevanta för vår studie. De teoretiska perspektiv som vi har valt är vedertagna inom psykosocial arbetsmiljöforskning och heter KASAM samt krav-kontroll-stöd modellen. Ytterligare motivering till varför vi har valt att använda oss av dessa kommer presenteras efter enskild redovisning av de teoretiska perspektivens innebörd.

5.1 KASAM – KÄNSLA AV SAMMANHANG

Känsla av sammanhang förkortas KASAM och är ett teoretiskt perspektiv som utvecklades av Aaron Antonovsky (Antonovsky, 2005). Detta teoretiska perspektiv grundade Antonovsky för att se vad som gjorde att vissa individer förblev friska även fast de utsattes för en mängd varierande stressande händelser och situationer. Antonovsky (2005) utgår från ett salutogent perspektiv där vikten läggs på hälsans ursprung och vad som är friskt. Enligt Antonovsky (2005) är inte individer antingen friska eller sjuka utan alla individer befinner sig någonstans på en skala mellan att vara frisk och att vara sjuk. Utifrån det salutogena perspektivet som Antonovsky (2005) använder sig av ställs då frågan varför vissa människor hamnar vid den ”friska” sidan av skalan och vad som får en individ att röra oss åt det hållet och inte tvärtom. Motsatsen till ett salutogent perspektiv är ett patologiskt synsätt som riktar sig till att förklara varför människor blir sjuka. I en studie som Antonovsky (2005) utförde för att utforska begreppet KASAM visade det att personer som hade en stark KASAM klarade av att hantera stressiga och svåra händelser bättre än de personer som hade en svag KASAM. Därmed hade

de med stark KASAM bättre förutsättningar till en god psykisk hälsa än de som hade en svag KASAM. Begreppet KASAM består utav tre olika beståndsdelar, dessa är *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet*. *Begriplighet* handlar generellt sätt om vilken grad av struktur och förståelse som individen har när det kommer till olika händelser som kan drabba den enskilda individen eller någon i individens närhet. *Hanterbarhet* handlar generellt sett om vilken grad en individ upplever att det finns de resurser som omgivningen kräver, resurser som individen kan ta del av samt egna resurser som individen har för att klara av att hantera en händelse eller situation. *Meningsfullhet* innefattar då individen ser en mening med de utmaningar som den ställs inför och därmed har viljan att investera i denna utmaning.

Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerande, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang. (Antonovsky, 2005, s, 46)

Antonovsky (2005) menar att när en individ har ett högt KASAM innebär det att individen har höga värden på de tre olika beståndsdelarna och att individen då har goda förutsättningar till en god hälsa samt goda förutsättningar till att kunna hantera olika stressande situationer och händelser. Dock menar Antonovsky (2005) att en individ som har en stark KASAM inte alltid upplever sitt liv och sin omgivning som begripligt, hanterbart och meningsfullt, men genom att individen är flexibel, kan dra gränser och uppfatta vad som är betydelsefullt kan individen ändå ha kvar sin känsla av sammanhang även om det uppstår svåra och stressande situationer.

*”Vad personer med stark KASAM gör är att välja just den copingstrategi som verkar mest lämpad för att handskas med den stressor som han eller hon har ställts inför”
(Antonovsky, 2005, s, 186)*

Om en person istället har en svag KASAM menar Antonovsky (2005) att det är svårare att hantera stressande situationer och att detta kan riskera att medföra ångest, depression och olika sjukdomar. Antonovsky (2005) beskriver att begreppet KASAM kan användas i många olika sammanhang i det vardagliga livet, ett exempel där KASAM kan användas är i relation till arbetet. Antonovsky (2005) menar att KASAM kan användas på arbetsplatser för att skapa goda förutsättningar till en god hälsa och välmående för de anställda. I detta sammanhang kan *begriplighet* handla om att visa sammanhang och struktur i organisationen. Att det finns tydliga arbetsuppgifter och roller inom organisationen samt att kollegor och chefer ger respons till varandra på arbetet. *Hanterbarhet* kan handla om att det finns tillgängliga resurser

på arbetsplatsen som möter de krav som ställs. Dessa resurser kan handla om att de anställda har de kunskaper och färdigheter som arbetet kräver, att arbetstagarna har en god hälsa för att därmed kunna prestera samt att de anställda har tillgång till olika resurser som exempelvis socialt stöd för att bidra till hjälp för individen om det så behövs. *Meningsfullhet* kan i detta sammanhang handla om att individen tycker att det är meningsfullt att engagera sig på sin arbetsplats, att individer är glad och stolt över sitt arbete samt att individen själv har frihet till att vara med och bestämma över sin arbetssituation. Om en individ upplever meningsfullhet på arbetet kan det vara lättare för individen att ta sig an utmaningar och motgångar på arbetet. Motiveringen till att vi har valt detta teoretiska perspektiv handlar om att vi kan med hjälp av vårt insamlade material från våra intervjuer se hur enhetschefer på respektive socialtjänst förhåller sig till de tre olika begreppen i KASAM. Vi kan även med hjälp av detta begrepp se vad socialtjänsten har för resurser för att de anställda skall ha möjlighet till en stark KASAM på arbetsplatsen.

5.2 KRAV – KONTROLL – STÖD MODELLEN

Det andra teoretiska perspektivet som vi har valt är en modell som är vanligt förekommande inom arbetsrelaterad stressforskning och heter krav-kontroll-stöd modellen (Karasek & Theorell, 1990). Denna modell handlar om hur *krav*, *kontroll* och *stöd* som är centrala faktorer i detta teoretiska perspektiv påverkar individens upplevelse av stress på arbetsplatsen. Karasek & Theorell, (1990) beskriver att begreppet *krav* ofta delas in i två olika delkategorier. Dessa två är kvantitativa krav och kvalitativa krav. Kvantitativa krav handlar om att en individ har kontroll över sitt arbete, detta är de övergripande och stora delarna i arbetet som till exempel arbetsmängd och arbetstempo. De kvalitativa kraven handlar om hur individen har kontroll i sitt arbete, till exempel att individen har kontroll över och hinner färdigt med sina arbetsuppgifter i tid (Karasek & Theorell, 1990). Begreppet *kontroll* är då individen har kontroll över sitt eget arbete och sina arbetsuppgifter. Detta betyder att individen har möjlighet att kunna påverka sin arbetssituation och nyttja olika resurser som finns tillgängliga för att ge en känsla av stimulans i arbetet. Om en individ tappar kontrollen över sitt arbete är det lätt att stressen ökar. Det tredje begreppet som Karasek & Theorell (1990) beskriver är *socialt stöd* och det har tillkommit senare. *Socialt stöd* handlar om då det finns en gemenskap i arbetsgruppen och att individen har någon att prata med när den behöver det. *Socialt stöd* kan även vara då individen behöver hjälp eller vägledning i sina arbetsuppgifter. Karasek & Theorell (1990) menar att denna modell beskriver hur faktorerna *krav*, *kontroll* och *socialt stöd* tillsammans påverkar hur en individs arbetssituation är samt hur individen mår på sitt

arbete. Olika kombinationer av detta kan medföra att individen känner sig tillfreds med sitt arbete eller att individen drabbas av stress och psykiska påfrestningar. Om en individ har ett arbete med höga krav, låg kontroll och låg grad av socialt stöd påverkar det individen negativt vilket kan leda till stress och psykisk påfrestning som i sin tur även kan leda till att individen drabbas av sjukdomar. Om dessa tre faktorer var annorlunda och individen istället har höga krav, hög kontroll och hög grad av socialt stöd skulle individen ha bättre förutsättningar för att må bra på arbetet. Karasek & Theorell (1990) menar vidare att krav och kontroll är faktorer som gör det möjligt att dela in detta i fyra olika psykosociala arbeten. Dessa fyra är lågstressarbeten, aktiva arbeten, passiva arbeten och högstressarbeten. Lågstressarbeten beskriver författarna är då individen som arbetar på arbetsplatsen har låga krav och hög kontroll över sitt arbete. Individen kan i detta fall planera och organisera sitt arbete relativt fritt som passar den själv samtidigt som individens utmaningar i arbetet är ganska låga. Karasek & Theorell (1990) menar att denna grupp har mindre risk att drabbas av psykiska sjukdomar. Aktiva arbeten är då individen har höga krav och hög kontroll, vilket gör att det krävs en stor prestation av individen. Trots det brukar det inte medföra någon negativ stress för individen då den har en hög kontroll över sitt arbete, känner motivation och utveckling och försöker därmed utnyttja sina egna resurser för att hantera de höga kraven (Karasek & Theorell, 1990). Passiva arbeten beskriver Karasek & Theorell (1990) är då individen har låga krav och låg kontroll. Detta innefattar att individen har ett litet utrymme för egna problemlösningar och ta sig an utmaningar. Detta kan leda till att motivationen försämras då individen inte får möjlighet att utnyttja den kunskap den besitter. Författarna menar att denna typ av arbete därmed riskerar att medföra negativ stress och psykisk ohälsa för individen. Högstressarbeten beskriver Karasek & Theorell (1990) är då individen har höga krav och låg kontroll. Detta är den arbetssituation som är mest skadlig för individen och det finns stor risk att individen drabbas av psykisk påfrestning som i sin tur kan leda till sjukdomar. Motiveringen till att vi har valt detta teoretiska perspektiv handlar om att med hjälp av denna modell kan vi se hur enhetscheferna hanterar dessa olika begrepp i relation till deras arbetssituation. I vårt insamlade material kan vi ta reda på hur deras möjlighet ser ut för att kunna balansera begreppen, krav-kontroll-stöd på sin arbetsplats och därmed har möjlighet till en god psykosocial arbetsmiljö. Det vill säga att det finns rimliga krav på arbetsplatsen, att de har arbetsuppgifter som de har kunskap för, att de har kontroll över sitt arbete samt ett rimligt arbetstempo så att de hinner med att uppfylla de krav som ställs. Med detta teoretiska perspektiv kan vi även se hur arbetsplatsen förhåller sig till det sistnämnda begrepp som

Karasek & Theorell (1990) beskriver, socialt stöd. Det vill säga i vilken mån både cheferna och de anställda har tillgång till stöd på arbetsplatsen.

6. METODDESIGN

6.1 VETENSKAPSTEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Vi har valt att använda oss av en hermeneutisk utgångspunkt i vår studie. Widerberg (2002) förklarar att hermeneutik handlar om att översätta, tolka, klargöra och förtydliggöra. Detta kan vara för att förstå meningen i en text, men också för att förstå saker som händer i ett sammanhang runtomkring oss. Vidare menar Widerberg (2002) att hermeneutiken syftar till att tolka och förstå världen för att få en helhet och att varje tolkning görs av den förförståelse som vi människor har. Hermeneutiken utgår inte från att det endast finns en sanning utan att det finns en mängd olika sanningar beroende på hur vi människor tolkar och förstår dem (Kvale & Brinkmann, 2014). Detta innebär att den förståelse som är skapad av oss människor är kontextuell både i nuet men också över tid, och att den kunskap som upptäckts i en situation inte behöver vara likvärdig i en annan situation (Kvale & Brinkmann, 2014). Då vår studie är ämnad till att försöka tolka och förstå våra respondenters upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön på respektive arbetsplats samt försöka förstå hur de arbetar för att hantera psykosocial arbetsmiljöproblematik kommer vi att utgå från en hermeneutisk utgångspunkt. Utifrån detta kan vi ta del av våra respondenters upplevelser och erfarenheter samt försöka tolka och förstå de utifrån dess kontext.

6.2 FÖRFÖRSTÅELSE

Thomsson (2002) menar att varje gång vi människor ska studera något nytt har vi vår egen förförståelse som vi kan ta hjälp av. Då vi började att genomföra vår studie hade vi med oss denna förförståelse dels genom den tidigare kunskap som vi inhämtat från olika kurser på vår pågående socionomutbildning men också genom erfarenheter och upplevelser som vi har tagit med oss från vår praktik. En av oss har även haft sin andra praktikperiod på en av socialtjänsterna där studien har genomförts. Under den praktikperioden har kunskap samt erfarenheter från verksamheten inhämtats. Thomson (2002) menar att för att en studie ska säkerställa kvalitet måste de som utför studien ta fram sin egen förförståelse och använda den på rätt sätt. Detta kan vi göra genom att vi är medveten om vår förförståelse, ha en dialog med varandra kring frågor som uppstår samt hämta in ny kunskap om det aktuella området (Thomsson, 2002). Gällande vårt problemområde har vi varit relativt nya på området och inte

haft så mycket kunskap kring arbetet med psykosocial arbetsmiljö och dess problematik tidigare. På så sätt anser vi att detta kan ha hjälpt oss i vår studie då vi inte har blandat in våra fördomar eller någon tidigare kunskap i allt för stor utsträckning. Vår förförståelse riskerar därmed inte till att bidra till att snedvrída eller styra vårt resultat i allt för stor del. Genom att vi är medvetna om vår förförståelse och i kombination med vår hermeneutiska utgångspunkt skapar vi goda förutsättningar för att ta reda på hur våra respondenter ser på den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen samt hur de arbetar med de frågor som rör psykosocial arbetsmiljöproblematik på ett korrekt tillvägagångsätt.

6.3 VAL AV METOD

När valet gjordes gällande vilken metod som skulle användas i denna studie utgick vi från vad som passade studiens syfte och problemformulering. Vi valde att använda oss av en kvalitativ forskningsmetod som innebär att vi kommer nära de respondenter som deltar i studien (Bryman, 2011). På detta sätt kan vi försöka tolka och förstå våra respondenters individuella upplevelser och hur de ser och uppfattar det problemområde som vi skall undersöka. På så sätt får vi en inblick i hur de enskilda respondenterna ser och uppfattar det som sker runt omkring dem i dess kontext och vi får möjligheten att se "världen med deras ögon" (Bryman, 2011). Med denna metod kommer vi inte få en absolut sanning då våra respondenters upplevelser och tolkningar kan se olika ut och därmed bidrar till flera sanningar (Kvale & Brinkmann, 2014). Utifrån detta fann vi att en kvalitativt inriktad studie är mest användbart utifrån vår studies syfte och problemformulering. På så sätt kan vi med hjälp av ett hermeneutiskt synsätt samt den kvalitativa metoden tolka våra respondenters berättelser och få fördjupade kunskaper om hur de ser och tolkar vårt problemområde. När valet av att använda en kvalitativ metod gjorts ställdes frågan vilken form av kvalitativ metod vi ansåg som mest lämplig utifrån vår studies syfte och problemformulering. Vi kom då överens om att använda intervjuer som metod eftersom vi anser att det är en lämplig metod för att komma nära våra respondenter. Vi valde att använda oss av semistrukturerade intervjuer. Enligt Bryman (2011) innehåller semistrukturerade intervjuer specifika teman som berörs i intervjun. När intervjuerna utfördes använde vi oss av en intervjuguide, i denna intervjuguide fanns olika frågor som vi utgick ifrån. Genom valet att använda oss av semistrukturerade intervjuer har vi haft friheten att kunna utforma egna följdfrågor som inte behöver finnas med i intervjuguiden, och behöver inte heller strikt följa ordningsföljden i intervjuguiden (Bryman, 2011). Anledningen till att vi valde att använda oss av semistrukturerade intervjuer beror på att vi på

så sätt fick möjligheten att kunna beröra de specifika frågorna som krävs för att vi skall kunna besvara studiens syfte och problemformulering samt kunna ställa eventuella följdfrågor utifrån vår intervjuguide om det så anses vara nödvändigt.

6.4 URVAL OCH AVGRÄNSNINGAR

Då vår studie syftar till att undersöka hur enhetschefer inom socialtjänsten ser på den rådande psykosociala arbetsmiljön, med särskilt fokus på deras egna möjligheter att påverka de psykosociala arbetsmiljöproblem som existerar där valde vi att använda oss av ett målinriktat urval, vilket gav oss friheten att själva välja deltagare som vi ansåg vara relevanta till studien utifrån studiens syfte och frågeställningar (Bryman, 2011). Vår studie är riktad till enhetschefer över socialsekreterare som arbetar inom socialtjänsten i olika kommuner i Västernorrlands län. Vi har valt detta urval då det framkommer i Akademikerförbundet SSRs (2015a) kartläggning att socialsekreterare i Västernorrlands län har stora problem vad gäller den psykosociala arbetsmiljön. Vi vill därför ta reda på hur deras enhetschefer betraktar den rådande psykosociala arbetsmiljön samt ta reda på hur de arbetar för att hantera de psykosociala arbetsmiljöproblem som existerar. I studien kommer sju kvinnor samt en man att delta och åldern på våra respondenter är mellan 47 och 60 år. Vår önskan var att intervjua minst en enhetschef över socialsekreterare inom socialtjänsten från länets samtliga kommuner, det vill säga sju kommuner. Vi vände oss därför med en förfrågan till länets samtliga kommuner och fick ett ja från fem kommuner. När vi därmed fick ett nej av två kommuner på grund av tidsbrist och hög arbetsbelastning så valde vi istället att utöka antalet respondenter från andra kommuner. I denna studie har vi därför intervjuat sammanlagt åtta chefer från fem av länets sju kommuner. Vi har valt detta antal på grund av att åtta personer kan ge ett tillräckligt resultat att arbeta med utifrån studiens begränsade tidsram samt att vi anser åtta personer som ett tillräckligt antal för att ge en inblick gällande ämnet. I resultatet kommer vi att använda oss av fiktiva namn på våra respondenter av anledningen till att bevara dess anonymitet och därmed uppfylla konfidentialkravet. Nedan redovisas en tabell med information om våra respondenter och dess fiktiva namn (tabell 1, s.18).

Tabell 1: Information om våra respondenter

Respondentens namn	Enhetschef för området	Antal år som enhetschef	Antalet anställda
Mona	Mottagningsgruppen	9 år varav 2 år på denna arbetsplats.	13st
Elisabeth	Barn och familjestöd	17 år varav 13 år på denna arbetsplats.	15st
Christina	Barn och familjeenheten	10 år varav 6 år på denna arbetsplats.	17st
Katarina	Barn och familjeenheten	6 år varav 3 år på denna arbetsplats.	25st
Håkan	LSS/Socialpsykiatri, vuxen, äldre.	29 år varav 5 mån på denna arbetsplats.	17st
Sonja	Ekonomi/vuxenenheten	23 år varav 23 år på denna arbetsplats.	17st
Margaretha	Barn och unga	15 år varav 4 år på denna arbetsplats.	16st
Kamilla	Vuxenenheten	15 år varav 15 år på denna arbetsplats.	21st

6.5 INHÄMTNING AV LITTERATUR

För att hitta relevant litteratur till vår studie har vi använt oss av olika typer av litteraturkällor. Vi har använt Mittuniversitetets bibliotek för att hitta relevant litteratur i form av böcker. Vi har även gjort litteratursökningar i databasportalen ProQUEST social sciences för att hitta relevanta artiklar till vår studie. När vi sökt i ProQUEST social sciences har vi börjat med att välja ut vilka databaser vi anser är relevanta utifrån vårt ämne. De databaser vi valt är PsycARTICLES, PsycINFO, Social Services Abstracts samt Sociological Abstracts. Vi har sedan delat upp våra sökningar så att vi först gjort enskilda sökningar på psykosocial arbetsmiljö och då har vi använt oss av sökord som "psychosocial work environment" och "psychosocial factors". Sedan har vi fortsatt att göra enskilda sökningar på socialarbetare och då har vi använt oss av sökord som "social work*", "social service*" och "social casework*". Sedan har vi fortsatt att göra enskilda sökningar på chefer och då har vi använt oss av sökord som "management", "leadership" och "managers". Efter att vi gjort dessa tre enskilda sökningar valde vi att söka i block, det vill säga att vi lade ihop dessa enskilda sökningar så att vi sökte på psykosocial arbetsmiljö, socialarbetare och chefer samtidigt för att få mer relevanta träffar. Ytterligare har vi använt oss av sekundärkällor som återfunnits i referenslistor samt sökningar gällande socialsekreterares arbetssituation, stress, psykosocial arbetsmiljö, ledarskap inom psykosocial arbetsmiljö med mera. på Google scholar, arbetsmiljöverkets hemsida, arbetsmiljöupplysningens hemsida, akademikerförbundet SSRs hemsida, statistiska centralbyråns hemsida samt socialstyrelsens hemsida.

6.6 GENOMFÖRANDE

Eftersom denna studie har genomförts i olika kommuner i Västernorrlands län har vi börjat med att skicka ut ett informationsbrev (se bilaga 1) via e-post till enhetschefer från olika kommuner där all information om studien och dess syfte förklarats. I mailet bad vi att de skulle återkomma med besked gällande eventuell medverkan i vår studie så snart som möjligt. Efter att vi fått våra besked arbetade vi ut en intervjuguide (se bilaga 2) som skulle hjälpa oss att besvara vår studies syfte och frågeställningar, vi hade även med ett antal frågor som inspirerades av våra teoretiska perspektiv samt vad som framkommit i tidigare forskning. Efter att vi var klara med denna intervjuguide valde vi att göra en pilotintervju med en person som praktiserat som enhetschef. Detta val gjordes dels för att vi ansåg att den personen skulle ha möjlighet att kunna svara på våra frågor, dels för att vi ville se hur lång tid vår intervju beräknades ta samt se om någon fråga var svår att förstå. Fortsättningsvis genomförde vi de intervjuer som vi har med i denna studie och eftersom vi använt oss av intervjuer valde vi att våra intervjupersoner själva fick välja en plats som de ansåg lämplig. Materialet har förvarats med stor konfidentialitet så att ingen obehörig person kunnat ta del av det.

6.7 TILLFÖRLITLIGHET

När det handlar om kvalitativa studiers tillförlitlighet nämner Bryman (2011) begrepp som *trovärdighet*, *pålitlighet*, *överförbarhet* samt *möjlighet att styrka och konfirmera*. Begreppen *trovärdighet* samt *pålitlighet* är två av fyra delkriterier när det handlar om forskningens tillförlitlighet (Bryman, 2011). *Trovärdighet* handlar om vad vi mäter i vår undersökning. Har vi undersökt det vi tänkt att undersöka? Är de mätinstrument och de frågor vi valt relevanta för undersökningsfrågan? (Bryman, 2011). *Pålitlighet* handlar om hur vi mäter och att de mätningar som genomförs är korrekt gjorda. De två resterande delkriterierna i kvalitativa studiers tillförlitlighet är begreppen *överförbarhet* samt *möjlighet att styrka och konfirmera*. *Överförbarhet* handlar i dessa fall om hur studien tyder på eventuella mönster som kan överföras och gälla även i andra och likartade situationer (Bryman, 2011). Eftersom kvalitativ forskning ofta innefattar en intensiv undersökning av en liten grupp eller av ett mindre omfång av individer som har vissa specifika egenskaper som är gemensamma så eftersträvar kvalitativ forskning mer efter att nå ett djup istället för en bredd (Bryman, 2011). Huruvida resultaten därmed kan överföras i någon annan kontext eller situation, eller i samma kontext vid ett senare tillfälle är en empirisk fråga (Bryman, 2011). *Möjlighet att styrka och konfirmera* är det sista delkriteriet och handlar om att vi utifrån insikten om att det inte är

möjligt att leva upp till en fullständig objektivitet i samhällelig forskning ändå försöker att säkerställa att vi har verkat i god tro (Bryman, 2011). Med detta menas att det ska vara påtagligt att vi inte medvetet låtit våra egna värderingar eller teoretisk inriktning påverka utförandet samt slutsatserna av studien (Bryman, 2011). Dessa begrepp har vi haft i åtanke under hela studiens gång för att därmed bidra till att förstärka studiens tillförlitlighet och göra en så bra studie som möjligt. Vi anser att vi bidragit till studiens trovärdighet genom att vi har undersökt det vi tänkt att undersöka, bidragit till studiens pålitlighet genom att vi har genomfört samtliga intervjuer med fysisk närvaro för att göra alla intervjuer på ett likartat tillvägagångssätt, bidragit till studiens möjlighet att styrka och konfirmera då vi försökt att vara så objektiv som möjligt. Att bidra till studiens överförbarhet upplever vi svårare att diskutera kring då vi snarare valt att eftersträva ett djup i vår studie istället för en bredd, något som även Bryman (2011) menar att kvalitativ forskning eftersträvar.

6.8 ETISKA ÖVERVÄGANDEN

Bryman (2011) beskriver fyra etiska principer som gäller för genomförande av forskningsstudier, vilket även gäller oss som genomför ett självständigt arbete på kandidatnivå. Dessa fyra etiska principer som Bryman (2011) nämner är: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialkravet* och *nyttjandekravet*. *Informationskravet* innebär att vi som forskare informerat berörda deltagare i vår studie om studiens syfte, samt vilka moment som ingår i studien. Deltagarna har även fått information om att deras delaktighet är frivillig. Detta innebär att de har rätt till att avbryta sin medverkan när de vill under studiens gång om de önskar (Bryman 2011). Enligt Bryman (2011) innebär *samtyckeskravet* att deltagarna i vår studie själva har rätten att bestämma över sin medverkan i studien. *Konfidentialkravet* innebär att uppgifterna om samtliga som deltar i studien behandlas med stor konfidentialitet (Bryman 2011). Detta betyder att personliga uppgifter om deltagarna förvaras så att ingen oberörd person kan ta del av dessa (Bryman, 2011). *Nyttjandekravet* innebär att alla uppgifter som vi samlat in om våra deltagare endast kommer att användas till att besvara vår studies syfte och frågeställningar (Bryman, 2011).

Vi som författare har haft dessa etiska grundprinciper i åtanke under hela studiens gång. Dels genom att vi skickat ett informationsbrev till respondenterna om studiens syfte och hur den kommer att gå tillväga samt information om respondenternas fria vilja att medverka och att de har rätt att när som helst avbryta sin medverkan om de så önskar. Materialet som samlats in i form av de enskilda intervjuerna har anonymiserats genom att vi har tilldelat våra

respondenter fiktiva namn. Vidare har materialet förvarats med stor försiktighet. Med stor försiktighet menas att vi har förvarat samtligt intervjumaterial på ett USB-minne som endast vi har haft tillgång till, detta för att säkerställa att ingen oberörd person kunnat ta del av detta.

När det handlar om etiska överväganden vid genomförande av studier anser vi också att det är viktigt att reflektera över vilken skada och vilken nytta som studien kan bidra med för de som medverkar i studien. I vår studie har vi därför reflekterat över det och kommit fram till att vår studie skulle kunna bidra till både skada och nytta för våra respondenter. Skada av den anledningen att de riskerar att känna sig kränkta och kritiserade för hur de utför sitt arbete. Nyttan av den anledning att de kan se denna studie som en hjälp till att kunna förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen samt förbättra deras och de anställdas arbetssituation. Efter att vi reflekterat över detta anser vi dock att nyttan är större än vad som skulle kunna ses som skada och bedömer därför att denna studie är etisk försvarbar att genomföra.

6.9 DATABEARBETNING OCH DATAANALYS

När vi genomförde våra intervjuer spelade vi vid samtliga tillfällen in dessa med hjälp av en diktafon samt en telefon för att kunna spara den information vi fick. Varje enskild intervju tog mellan 45-60 minuter att genomföra. När vi sedan noggrant transkriberat klart dessa blev det 10-15 A4-sidor text per intervju. Tiden för att transkribera dessa intervjuer varierade från sex till nio timmar. När transkriberingarna sedan var utskrivna och vi skulle börja analysera vår text valde vi att använda oss av en innehållsanalys i vår studie. Vi valde att använda en kvalitativ innehållsanalys för att vi ansåg den som passande för att möjliggöra framställning av ett beskrivande resultat på vår studies syfte och frågeställningar. Graneheim & Lundman (2004) beskriver ett analytiskt tillvägagångssätt som kan användas i kvalitativa innehållsanalyser. Detta tillvägagångssätt är det som vi har valt att använda oss av i vår studie. Enligt detta tillvägagångssätt har vi läst det insamlade materialet noggrant för att få en känsla och helhet av texten (Graneheim & Lundman, 2004). Fortsättningsvis har vi plockat ut meningar eller fraser som innehåller relevant information för att besvara vår studies syfte och frågeställningar. Dock har vi varit noggranna med att omgivande text också tas med så att sammanhanget gällande meningarna eller fraserna kvarstår. Vi valde att använda oss av olika överstrykningspennor till frågeställningarna för att därmed få en tydlig överblick över vilken information som tillhörde vilken frågeställning. Dessa meningar eller fraser som plockats ut kallas för meningsbärande. För att sedan göra dessa meningsbärande enheter kortare och

lättare att hantera men samtidigt bibehålla innehållet har vi kondenserat dessa. Kondensering innebär att vi kortar ner dessa meningsfulla enheter utan att förlora dess innehåll (Graneheim & Lundman, 2004). Vidare blev dessa färgkodningar till ett fåtal huvudrubriker som återspeglar intervjuernas centrala budskap. Vid vidare noggrann inläsning skapade vi underrubriker för att dela upp huvudrubrikerna. Dessa huvudrubriker och underrubriker har vi valt att använda i studiens resultatdel. För att göra en tydlig bild av dessa rubriker följer en tabell här nedan. I tabellen syns tydligt vad som är en huvudrubrik och vad som är dess tillhörande underrubriker (Tabell 2).

Tabell 2: Analys och resultatöversikt

HUVUDRUBRIK	HUVUDRUBRIK	HUVUDRUBRIK	HUVUDRUBRIK
PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ, ETT SVÅRDEFINIERAT BEGREPP	ENHETSCHEFERS SYN PÅ DEN RÅDANDE PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN	ENHETSCHEFERS FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT GÖRA ETT BRA ARBETE	ENHETSCHEFERS ARBETE FÖR DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN
UNDERRUBRIKER	UNDERRUBRIKER	UNDERRUBRIKER	UNDERRUBRIKER
FAKTORER SOM UTMÄRKER EN BRA RESPEKTIVE EN MINDRE BRA PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	ARBETSSITUATIONENS PÅVERKAN PÅ DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN	KRAV, KONTROLL & STÖD	ENHETSCHEFERS IDENTIFIERING AV DE ANSTÄLLDAS MÅENDE
	NEGATIVT SAMBAND MELLAN STRESS OCH PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ		TILLGÅNG TILL STÖD
			ENHETSCHEFERS KONKRETA ARBETE FÖR ATT HANTERA DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN OCH DESS PROBLEMATIK
			FÖREBYGGANDE ARBETE
			RESPONDENTERNAS PERSONLIGA BIDRAG TILL EN GOD PSYKOSOCIAL MILJÖ
			VIDTAGNA ÅTGÄRER

6.10 ARBETSFÖRDELNING

I detta arbete har målet varit att framställa ett gemensamt arbete där båda tagit ansvar för samtliga delar i arbetet. Vi har tillsammans läst in information från olika typer av källor gällande ämnet. Vi har även haft en önskan om att få en röd tråd genom arbetet samt ett genomgående likartat användande av studiens uppbyggnad och studiens språk. Studiens genomförande gällande intervjuer och transkriberingar har likaså genomförts tillsammans. För att uppfylla vårt mål för detta arbete har vi gemensamt arbetat med att läsa in information från gemensamt utvalda källor gällande ämnet, vi har genomfört samtliga moment i arbetet tillsammans samt att vi slutligen gemensamt har arbetat med att framställa en text som känns bra för båda.

7. RESULTAT

7.1 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ, ETT SVÅRDEFINIERAT BEGREPP

Att göra en definition av den psykosociala arbetsmiljön är något som våra respondenter upplevt som utmanande då samtliga är överens om att den psykosociala arbetsmiljön är ett stort begrepp som innefattar mycket. Jönsson et al. (2003) beskriver den psykosociala arbetsmiljön som relationen mellan individer och dess sociala arbetsmiljö. Vem som ansvarar för den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen är dock lättare att svara på. Det är den närmsta chefen, det vill säga våra respondenter, och det är samtliga respondenter överens om. Dock menar ett flertal respondenter att förutom de själva så har varje enskild anställd också ett eget ansvar för att bidra till en god psykosocial arbetsmiljö. Faktorer som våra respondenter anser ingår i den psykosociala arbetsmiljön handlar om hela arbetssituationen, samspelet mellan de anställda, samspelet gentemot klienter, samspelet mellan andra grupper inom verksamheten, kommunikation samt trivsel. Margaretha väljer att göra sin beskrivning av vad en psykosocial arbetsmiljö innebär på följande vis:

”Ja, alltså det är ju så himla mycket. Det är ju att jag som individ ska passa in i den hårda miljön(...). Det handlar om mötet med människor i gruppen. Det handlar om hur jag mår i det. Ja samspelet både med medarbetare och gentemot klienter och så är det ju som medarbetare också, gentemot chef och andra grupper.” /Margaretha

7.1.1 FAKTORER SOM UTMÄRKER EN BRA RESPEKTIVE EN MINDRE BRA PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

När vi tagit reda på vad en psykosocial arbetsmiljö innebär för våra respondenter vill vi vidare ta reda vad våra respondenter utmärker som en bra psykosocial arbetsmiljö. I detta sammanhang framkommer en mängd olika faktorer. Dessa faktorer handlar om då det finns tillräckligt med personal, då det är en bra stämning på arbetsplatsen, när det finns ett öppet klimat där alla får komma till tals, god delaktighet och inflytande i arbetet, bra handledning, ett lagom arbetstempo, en lagom arbetsbelastning, en bra och tydlig chef, en bra arbetsledning, tydliga uppdrag, konkreta mål, tillgång till hjälp och stöd hos både chef och andra kollegor, att arbetet känns utvecklande, att det ges positiv feedback samt att alla blir sedda och uppmärksammade. Ett flertal faktorer som våra respondenter har beskrivit vad gäller faktorer som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö är gemensamma med vad Hultberg (2007) tar upp. Hultberg (2007) menar att rimliga krav, socialt stöd, egenkontroll, att få uppmuntran för det arbete som utförs, struktur på arbetet samt att de anställda får vara delaktiga i utförandet av arbetsuppgifter och delaktiga att skapa realistiska mål är viktiga förutsättningar för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö. Nedan följer ett citat från Christina som försöker beskriva en god psykosocial arbetsmiljö:

”(...) Att man har lagom mycket att göra, att man har bra handledning, att man har bra arbetsledning, att man har lätt till nära stöd så att man kan gå och fråga nästan hela tiden (...) åtminstone varje dag ska man kunna träffa en arbetsledare av nått slag. (...) Klara riktlinjer, hur man ska samverka med andra samarbetspartners, att man har rutiner för det. (...) Friskvård (...), jag är med i en hälsosatsning, det tror jag stenhårt på. Nu motionerar vi varje måndag är det cirkelträning och varje onsdag är det spinning på lunchen och det går nästan alla på. Det tror jag är jättebra.” /Christina

När vi tagit reda på vad våra respondenter utmärker som en bra psykosocial arbetsmiljö vill vi också ta reda på vad de utmärker som en mindre bra psykosocial arbetsmiljö. Våra respondenter väljer att börja med att beskriva en mindre bra psykosocial arbetsmiljö som det motsatta i jämförelse till vad de ansågs som en bra psykosocial arbetsmiljö. Det som dock upprepas handlar om ett när arbetsbelastningen och arbetstempot är för högt. Vidare nämner våra respondenter att det finns några ytterligare faktorer som utmärker en mindre bra psykosocial arbetsmiljö. Dessa faktorer handlar om när det är mycket chefsbyten, när det är en ostrukturerad organisation, när det finns misstro gentemot varandra i arbetsgruppen, när det inte är okej att göra fel, när det finns konflikter mellan olika grupper på arbetsplatsen, när det förekommer hot och våld samt när personalen inte vågar fråga varandra om saker. De

ovanstående faktorer som våra respondenter har uppgett bidrar till en mindre bra psykosocial arbetsmiljö är liknande faktorer som Lloyd et al. (2002) beskriver riskerar att bidrar till stress och utbrändhet hos socialsekreterare. De faktorer som Lloyd et al. (2002) beskriver handlar om hög arbetsbelastning, högt arbetstryck, otydligheter i arbetet och i sin roll på arbetsplatsen. Ytterligare bekräftar Antonovsky (2005) vikten av en strukturerad och tydlig organisation. En otydlig organisation menar Antonovsky (2005) kan vara en bidragande faktor till att en individ får lågt värde av komponenten begriplighet då det kommer till KASAM på arbetet. En låg grad av begriplighet riskerar att negativt påverka individers mående och förutsättningar för att ta sig an utmaningar.

Katarina väljer att beskriva en mindre bra psykosocial arbetsmiljö på följande vis:

”Nästan motsatsen till det jag tyckte var viktigt så att man ska säga att den är bra då. Dåliga möjligheter att påverka, chefer som inte är tillgängliga. Konflikter mellan olika grupper på arbetsplatsen naturligtvis, mobbning i värsta fall.” /Katarina

7.2 ENHETSCHEFERS SYN PÅ DEN RÅDANDE PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN

Respondenters syn på den rådande psykosociala arbetsmiljön inom de enskilda arbetsplatserna är svaret något som varierar. Sex av åtta chefer upplever att den psykosociala arbetsmiljön på deras arbetsplatser är bra och att exempel på gemensamma faktorer som bidrar till att deras psykosociala arbetsmiljö är bra är att det är tillåtet att prata öppet om saker samt att det finns en god trivsel på arbetsplatsen. Ett citat från Katarina som representerar dessa sex respondenters syn på den egna arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö lyder på följande vis:

”Jag tycker att den psykosociala arbetsmiljön här är jättebra (...) Och det är det de flesta beskriver själva, att de tycker att det är en så trevlig arbetsplats. Vi har så mycket roligt tillsammans ändå, och att vi har täta uppföljningar till exempel med de som kommer som nyanställda i introduktionen. De tycker att de blir så otroligt fint omhändertagna och bemötta från kollegor, trots att de har mycket att göra så får man jättebra stöd och man känner sig aldrig i vägen utan man tycker att man får ett bra stöd. Det känns som att man får vara ny och man kan och våga fråga, man bjuds in till att verkligen våga fråga.(...).” /Katarina

Två respondenter väljer att beskriva den psykosociala arbetsmiljön på deras arbetsplats som ”upp och ner”, att det ibland är bättre och ibland är sämre. Dock menar dessa respondenter att de är förvånade över att de har en så bra stämning på arbetsplatsen trots att det är så mycket att göra. Elisabeth väljer att beskriva den psykosociala arbetsmiljön på följande vis:

”Det är lite upp och ner, alltså det är så svårt att säga det. Jag tycker att rent generellt så brukar jag faktiskt bli lite förvånad över att jag tycker att vi har en bra stämning trots att situationen är som den är. Det finns ändå tid för att gå och fika, skratta, ha ganska roligt och trevligt på jobbet. Sen vet jag ju också att, och de omfattar ju även mig, att vi har för mycket att göra, att vi ständigt känner att vi inte hinner med, att vi skulle ha kunna gjort bättre, att man får prioritera bort och ja.. Försöka göra så bra som möjligt.(...).” /Elisabeth

7.2.1 ARBETSSITUATIONENS PÅVERKAN PÅ DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN

Våra respondenter anger att arbetssituationen har en stor betydelse för den psykosociala arbetsmiljön. Kim & Stoner (2008) beskriver det sociala arbetet och därmed socialsekreterares arbetssituation som påfrestande med hög arbetsbelastning, krävande kunder och mycket administrativa arbetsuppgifter. När våra respondenter beskriver deras upplevelser av socialsekreterarnas arbetssituation anser dock tre av åtta att socialsekreterares arbetssituation är ganska bra. Exempelvis menar de att den känns hanterbar samt att det har gjorts mätningar som visar att den varit bra. Nedan kommer ett citat från Håkan som upplever att socialsekreterarnas arbetssituation ser ganska bra ut och väljer att beskriva det på följande vis:

”Ja jag tycker att den ser ganska bra ut faktiskt. (...) För mindre, ja tre veckor sen, så hade vi ett APT och där fick man göra en självskattning.(...) Där personalen får skatta sin arbetssituation, ärendemängd, och jag tror att det var en eller två som tyckte att det var lite på gränsen, att det var rätt mycket just nu. De övriga bedömde att de hade en lagom ärendemängd, ganska bra arbetssituation. (...) Det var ingen av dem som kom upp i en nivå där de behövde ha ett samtal med mig, om prioriteringar så, och det känns ju bra.” /Håkan

Fem av våra åtta respondenter som inte beskriver socialsekreterares arbetssituation som bra är något som liknar resultatet som Akademikerförbundet SSR (2015a) kom fram till i sin kartläggning om socialsekreterares arbetssituation i Västernorrland. Våra respondenter beskriver socialsekreterarnas arbetssituation som helt överansträngd, för hög arbetsbelastning, rörigt samt otydligt att förstå exakt vilka uppdrag de har. Akademikerförbundet SSR (2015a) visar ett resultat i sin studie som säger att majoriteten av de socialsekreterare som varit med i kartläggningen anser att de har för hög arbetsbelastning och att det har resulterat i en ökad

känsla av stress samt att det är svårt att göra ett bra arbete. Elisabeth väljer att beskriva sin upplevelse av socialsekreterarnas arbetssituation på följande vis:

”Ja, alltså jag upplever inte det, utan jag vet det. Att den är helt överansträngd. Det har ju varit en succesiv försämring tycker jag då sedan ganska många år tillbaka, när man har ökat kraven, lagt till, ja men det har ju blivit många nya lagar.(...). I grunden är det gott, men vi har ju inte fått tillskott så att arbetssituationen har blivit ganska mycket mer belastad. Så det har ju då fått sina konsekvenser, att det är väldigt stor omsättning på personal och dom som har jobbat länge söker sig härifrån. Vi får ganska många som är ganska nya som egentligen inte är riktigt påklädda för att klara det här uppdraget, så därför är det ansträngt. Vi har en ständig underbemanning tillexempel, ständiga prioriteringar.” /Elisabeth

När vi sedan kommer in på hur våra respondenter upplever sina egna arbetssituationer anser tre av åtta att den är ”hyfsad”, bättre än den varit tidigare och att det tros bero på en lång erfarenhet inom yrket. Kamilla väljer att beskriva sin arbetssituation på följande vis:

”Ja, den är väl, vad ska jag säga, hyfsad. (...) Jag har en bättre arbetssituation nu än för två år sedan. Därför att jag har några områden mindre nu än för några år sen, jag har mindre personal. Så att antalet personal jag har, det är helt okej. Dom är ungefär runt 20. Det är klart hanterbart. Det jag har som är lite tufft det är att jag har så väldigt många olika områden och balansera med (...).” /Kamilla

Fem respondenter beskriver istället deras arbetssituation som ”kaosartad”, ”inte bra”, ”stor arbetsbörda” och ”svårt att få tiden att räcka till”, upplevelsen av att de får kasta sig från det ena till det andra, att saker ska ske uppifrån med kort varsel samt att det saknas stöd att utföra arbetet. De Lange et al. (2003) menar precis som Kim & Stoner (2008) och Caringi et al. (2016) att socialt stöd inom verksamheter är en viktig faktor som kan bidra till en bättre arbetssituation samt minska effekten av negativ stress hos de som arbetar på arbetsplatsen. Katarina väljer att beskriva sin arbetssituation på följande vis:

”Den ser ju inte så bra ut... Det kan jag ju säga. (...) Här får man tåla att kasta sig från det ena till det andra och (...) ha en hög arbetsbörda. Stor arbetsbörda och svårt att få tiden att räcka till. Så jag jobbar ju mycket övertid så är det ju. (...).” /Katarina

7.2.2 NEGATIVT SAMBAND MELLAN STRESS OCH PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Att stress hör ihop med den psykosociala arbetsmiljön är något som samtliga respondenter är helt överens om. Hannigan et al. (2004) beskriver stress som ett stort problem på arbetsplatser. Trötthet, sömnproblem och psykiska problem är vanliga hälsoproblem som individer riskeras att drabbas av genom arbetsrelaterad stress (Arrington, 2008). När vi tar

reda på våra respondenters upplevelser av stress anger sju av åtta respondenter att de har känt sig eller känner sig stressade över sin arbetssituation. Faktorer som respondenterna beskriver är bidragande till känslan av stress är att det är otydligt i ledningen och organisationen i stort, många olika saker som ska göras samtidigt, att det inte hinns med att göra sina arbetsuppgifter i tid, att börja ett nytt jobb, att lära sig nya saker, att lära sig nya system samt att vara mån om att göra ett bra jobb samtidigt som kalendern är fullproppad. Margaretha förklarar orsakerna till känslan av stress på följande vis:

”Alltså om du skulle se nu, jag skulle ha haft kalendern med mig. Alltså den är ju full flera månader fram. Och det kan stressa mig. Därför att jag är så mån om att göra ett bra jobb så att jag vill förbereda mig. (...).” /Margaretha

En av respondenterna upplever inte att han har känt eller känner sig stressad över sin arbetssituation just nu. Detta kan bero på att han har en lång erfarenhet inom yrket och en hög grad av KASAM som hjälper han att hantera påfrestande situationer (Antonovsky, 2005). Håkan beskriver sin upplevelse av att inte ha varit eller är stressad i sin arbetssituation på följande vis:

”(...) Nej jag tycker inte det. Alltså det är ju stressigt att börja ett nytt jobb och komma som den där unika personen som ska vara chef då. Visst är det ett stressmoment i det, man ska lära känna nya människor, jättemycket nya saker, nya system också vidare. Men samtidigt så är det, det är lika stimulerande som det är jobbigt om jag säger så. (...).” /Håkan

Att stress är ett övergripande problem på arbetsplatsen och därmed också för socialsekreterarna är något som sex av åtta respondenter håller med om. Att stress är ett problem för socialsekreterare är något som Holmgren et al. (2010) bekräftar då de menar att många socialsekreterare upplever stress. Faktorer som våra respondenter beskriver som bidragande till en stressfylld arbetssituation är precis som Holmgren et al. (2010) nämner, den höga arbetsbelastningen. Utöver en hög arbetsbelastning anger våra respondenter bidragande faktorer som svåra ärenden, orimliga krav på socialsekreterarna, otillräcklighet, tilldelade arbetsuppgifter som personen i fråga inte har kunskapen för, när de tappar kontrollen, om de utsätts för hot och våld samt när de inte har tillgång till de rätta verktygen för att genomföra arbetsuppgifter. Christina väljer att beskriva faktorer som riskerar att bidra till stress på arbetsplatsen på följande vis:

*”Hög arbetsbelastning. Jag tror framförallt att det är de här orimliga kraven som socialsekreterarna lägger på sig själva. (...) men det är någon annan som initierar dom.”
/Christina*

7.3 ENHETSCHEFERS FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT GÖRA ETT BRA ARBETE

7.3.1 KRAV, KONTROLL & STÖD

Att vara enhetschef är inte alltid enkelt då det har ett stort ansvar och mycket krav, dock anser samtliga respondenter sitt arbete som lustfyllt och meningsfullt. Detta kan kopplas till Antonovskys (2005) teori om KASAM. Antonovsky (2005) menar att om arbetet känns lustfyllt och meningsfullt kan detta bidra till att det är lättare att ta sig an utmaningar samt motgångar på arbetet, och att det därmed kan utgöra en bidragande faktor till att göra ett bra arbete. För att kunna göra ett bra arbete ställdes frågan om hur våra respondenter upplever att de har de resurser som krävs för att kunna leva upp till de krav som deras chefer och socialsekreterarna ställer på dem utifrån deras egen kompetens och mående. Fyra av åtta respondenter svarade att de hade tillräckliga resurser för att uppfylla kraven, de resterande kände att de kunde ha haft bättre resurser men att det funkade någorlunda bra. Det som skulle kunna vara till hjälp för att få mer resurser var att få mer kompetensutveckling och stöd i rollen som enhetschef. Detta kan kopplas till begreppet hanterbarhet i Antonovskys (2005) teori om KASAM där han menar att om man har tillgängliga resurser som möter de krav som ställs på individen kan detta bidra till att individen är mer benägen att klara av de utmaningar den ställs inför utan att fara illa. Karasek & Theorell (1990) beskriver även i sin krav-kontroll-stöd modell att om en individ känner att det har krav som det känner att det klarar av att hantera ökar det chansen till välmående på arbetet. Håkan beskriver sin upplevelse av att uppfylla de krav som hans chef samt medarbetare ställer på honom på följande vis:

”Ja det tycker jag. Jag är ju så gammal jag, så jag är inte så prestigefull. Jag behöver inte bevisa någonting för någon egentligen. Utan jag vill göra ett bra jobb, se till att människorna som jag är ansvarig för mår bra, så bra som det går, och sen har inte jag så jättehöga krav längre sådär.(...).” /Håkan

På frågan gällande om respondenterna upplevde att de hade kontroll i sitt arbete uppgav sex av åtta att de upplevde att de hade kontroll över det som de ansåg sig behöva ha kontroll över. En respondent uttryckte att hon hade en låg kontroll över sitt arbete och en respondent svarade inte på frågan. Enligt Karasek & Theorell (1990) är det viktigt att känna kontroll över sitt arbete. Om en individ inte känner kontroll över arbetet menar Karasek & Theorell (1990) att det finns risk att stressen hos individen ökar och att individen därmed riskerar att fara illa.

Att stöd är viktigt i arbetet för att kunna hantera utmaningar och minska stressen hos de som arbetar är även något som De Lange et al. (2003), Kim & Stoner (2008) och Caringi et al. (2016) betonar. När det kom till hur respondenterna upplevde att de hade tillgång till stöd i sitt arbete ansåg fyra av åtta respondenter att de har bra tillgång till stöd, övriga ansåg att de inte hade tillräckligt med tillgång till stöd och att de skulle vara i behov av mer stöd i form av mer handledning för enhetschefer. Enligt Karasek & Theorell (1990) är socialt stöd en viktig faktor som bidrar till en god hälsa på arbetet. Brist på socialt stöd menar Karasek & Theorell (1990) är en bidragande faktor till stress och psykisk ohälsa på arbetet. Sonja beskriver sin upplevelse av tillgång till stöd på följande vis:

”Av mina medarbetare får jag stöd men inte kanske så mycket annat. Lite av min chef kanske kan jag få stöd. Jag vet när jag kan få stöd på olika sätt, jag vet när jag inte kan få stöd. Men man känner att jag har väldigt stöd av politiker och egentligen högre upp i organisationen. Så jag känner ett stöd egentligen men det kanske det främsta stödet är från medarbetarna och att vi stöttar varandra.” /Sonja

7.4 ENHETSCHEFERS ARBETE FÖR DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN

7.4.1 ENHETSCHEFERS IDENTIFIERING AV DE ANSTÄLLDAS MÅENDE

I arbetet kring den psykosociala arbetsmiljön ville vi ta reda på hur våra respondenter gör för att ta reda på hur de anställda mår. Hur våra respondenter gör för att få kännedom om hur de anställda mår ser lite olika ut. Några gemensamma förhållningssätt är att de har medarbetarsamtal varje år där de kan stämma av hur varje enskild anställd mår, genom APT, ha en nära relation till de anställda och tycker på så vis att det går att känna av om någon inte mår bra, att någon av kollegerna signalerar att någon inte mår bra samt om personen själv kommer och vill prata. Katarina väljer att beskriva sitt sätt att ta reda på hur sina medarbetare mår på följande vis:

”(...) Jag försöker ha en ganska, alltså jag tänker nog och tycker nog att jag har en ganska nära relation till mina medarbetare. (...) Men jag är sådan som chef, jag bjuder in till det tycker jag. (...) Jag är ganska öppen själv och jag bjuder in till det så att man känner att man kan komma och prata om det är någonting. (...) Sen försöker jag naturligtvis fånga upp det också genom att, vi har ju ärendehandledare som ser saker och ting (...). Varje APT då som vi har en gång i månaden så har vi en runda där vi, var och en berättar hur man har det i arbetet.(...) Så där kan man ju också ge uttryck för hur man mår och hur man har det.” /Katarina

Två av våra åtta respondenter beskriver att de använder sig av mätningar för att se hur de anställda mår. Denna så kallade mätsticka som de använder sig av handlar om att varje enskild anställd får en blankett med en skala där de får skatta hur dom mår. Denna mätning ger därmed en möjlighet för de anställda att signalera hur de mår och om de behöver ha ett samtal med chefen. Utöver denna mätsticka försöker de själva att se och ta reda på hur de anställda mår och är öppen med att tala om att det bara är att komma om det är något. Elisabeth väljer att beskriva om hur hon går tillväga för att få kännedom om de anställdas mående på följande vis:

”Vi har ju sen några år tillbaka, någonting som vi kallar för mätsticka. Det är en jätte enkel blankett med en skala där det handlar om hur du mår, hur du upplever din arbetsbelastning och om du vill ha ett samtal med din chef, som vi lämnar ut varannan vecka. Och där kan man ju som följa. (...) jag träffar ju mina kollegor varje dag. Så jag menar, ser jag att någon verkar sliten eller hängig så kan jag ju ta upp det, eller det gör jag ju. (...).” /Elisabeth

Ytterligare beskriver en av våra respondenter att det finns ett system hos dom som säger till om någon anställd har varit borta vid sex tillfällen med korttidsfrånvaro och då måste hon ta ett samtal med den anställde. Margaretha beskriver deras system för att få kännedom om hur de anställda mår på följande vis:

”(...) det är ju viktigt med signalsystem. Det är ju viktigt när man märker att man kanske börjar vara borta på måndagar, eller vara borta på fredagar. Då säger, våra system säger till när man har uppnått 6 tillfällen med korttidsfrånvaro, då måste vi ta ett samtal. (...).” /Margaretha

7.4.2 TILLGÅNG TILL STÖD

Om respondenternas anställda skulle behöva stöd i arbetsuppgifter eller i övrigt är samtliga respondenter eniga om att det finns ett gott stöd för det. Socialt stöd menar Karasek & Theorell (1990) är något som är en viktig komponent och något som bidrar till ett ökat välmående på arbetet. Stödet som ges beskrivs från våra respondenter genom exempelvis ärendehandledning, från samordnare, från chefen, mentorer för nyanställda, genom en specialistsocionom, stöd av andra kollegor samt att de har tillgång att gå till företagshälsovården om det behövs ytterligare stöd. Sonja beskriver sina medarbetares tillgång till stöd på följande vis:

”De har framförallt stöd av varandra, de tycker att de har stöd av mig säger de. Att jag lyssnar och försöker göra det bästa för dem, att de har stöd. Om de vill så får de även gå till företagshälsovården (...).” / Sonja

7.4.3 ENHETSCHEFERS KONKRETA ARBETE FÖR ATT HANTERA DEN PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖN OCH DESS PROBLEMATIK

Bernin & Theorell (2004) beskriver att chefer har en stor och betydelsefull roll när det kommer till arbetsmiljön på arbetsplatsen, vidare menar Prevent (2016) att ledarskapet är nyckeln till att dess personal ska må bra och vilja engagera sig för arbetet. I frågan som rör hur våra respondenter arbetar konkret för att hantera den psykosociala arbetsmiljöproblematiken på respektive arbetsplats framkom beskrivningar på ett flertal olika förhållningssätt. Dessa förhållningssätt som våra respondenter beskriver handlar om att försöka lyssna in vad de anställda har för behov och försöka ge de förutsättningar som de behöver, att det är viktigt att lyfta problem uppåt i organisationen för att göra dem medvetna om hur det ser ut. Att det har inrättats ett nytt system som handlar om att det har skapats arbetsgrupper där tre personer arbetar tillsammans och därmed kan backa upp varandra och hjälpa varandra. Att försöka ha en lagom arbetsbelastning, försöka samverka med fackliga verksamheter som lyfter frågor kring den psykosociala arbetsmiljön, försöka vara en tydlig chef och föregå med gott exempel. Att processa beteendefrågor om hur det är att vara i grupp och vad som utgör en bra arbetsplats, arbetar mycket med teambildningar där det handlar om att arbeta med sig själv och sina styrkor samt hur de reagerar i olika konfliktsituationer. Att ha tydliga rutiner samt att socialsekreterarna själva får tala om hur de upplever situationer och därmed vara med och bestämma vad som det ska arbetas med. Sonja beskriver hur de arbetar med psykosocial arbetsmiljöproblematik på sin arbetsplats på följande vis:

”Vi jobbar mycket med teambildning faktiskt. Vi jobbar mycket med oss själva och tittar på våra styrkor. Vi har en karta här på hur vi reagerar i olika konfliktsituationer, vi använder det hela tiden. Vad är det som triggar oss? (...).” /Sonja

Håkan anser inte att han har hunnit stöta på någon direkt psykosocial arbetsmiljöproblematik på sin arbetsplats ännu men beskriver att han arbetar på följande vis:

”Jag kan bara prata om beteenden och vara tydlig med vad jag tycker. (...) Behöver man samtalsstöd, läkarvård, naprapat dit skickar jag en beställning bara man uttrycker problemen. (...) jag tror att det handlar mycket om att vara en tydlig chef, att föregå med gott exempel i väldigt mycket situationer, och som sagt prata. Processa beteendefrågor hur man är i en grupp och vad som utgör en bra grupp och en bra arbetsplats. (...).” /Håkan

7.4.4 FÖREBYGGANDE ARBETE

Att arbeta med frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön är något som samtliga av våra respondenter anser är viktigt, detta är något som Lundqvist (2013) och Reineholm (2013)

styrker. Reineholm (2013) beskriver även vikten av att lyfta fram frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön på olika nivåer för att öka möjligheterna till att skapa en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Detta gäller såväl det konkreta arbetet gällande den psykosociala arbetsmiljön och dess problematik samt ett förebyggande arbete för att verka för en god psykosocial arbetsmiljö. Christina väljer att beskriva vikten av att arbeta med frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön på följande vis:

"(...) Vi har ju bara oss själva så det är ju vi som är vårt arbetsredskap (...) Det är ju jätteviktigt att man mår bra, (...) man blir ju utsatt för så mycket projektioner av människor hela tiden, då gäller det att man inte agerar på det man utsätts för, utan att man förhåller sig till det och då måste man ju må bra själv." /Christina

När vi nu fått reda på att våra respondenter anser att det är viktigt med att arbeta förebyggande för att verka för en god psykosocial arbetsmiljö och undvika att problem uppstår vill vi också ta reda på hur våra respondenter gör i det förebyggande arbetet för att undvika psykosocial arbetsmiljöproblematik. Exempel som våra respondenter beskriver är att arbeta med arbetsmiljöfrågor på APT, att ständigt arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet, att stötta de socialsekreterare som behöver det, friskvård, obligatorisk handledning, kommunicera med varandra, coacha ärendehandledarna som i sin tur kan coacha personalen, att som chef vara tillgänglig samt att försöka skapa en trygg samvaro för personalen om det händer något. Att ha tillräckligt med personal och arbeta med teambildning var också något som våra respondenter ansåg var viktiga att arbeta med när det kom till förebyggande åtgärder i den psykosociala arbetsmiljön. Då Blomberg et al. (2015) och Holmgren et al. (2010) betonar att hög arbetsbelastning och konflikter är bidragande till att arbetsrelaterad stress stärker det respondenternas resonemang att arbeta förebyggande med bland annat dessa två faktorer för att undvika arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen. Mona väljer att beskriva sitt förebyggande arbete för att undvika psykosocial arbetsmiljöproblematik på följande vis:

"(...) Vi har APT en gång i månaden, (...) där arbetsmiljöfrågorna är på agendan hela tiden, det tycker jag är ett sätt att förebygga. Och det handlar ju också om att man faktiskt gör det man är skyldig att göra, det här systematiska arbetsmiljöarbetet. (...)." /Mona

7.4.5 RESPONDENTERNAS PERSONLIGA BIDRAG TILL EN GOD PSYKOSOCIAL MILJÖ

När vi nu har gått genom hur våra respondenter konkret arbetar med psykosocial arbetsmiljöproblematik samt tagit reda på vilka åtgärder som har vidtagits för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen vill vi också ta reda på hur våra respondenter

själva går tillväga för att bidra till en god psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatsen. Enligt Hayward (2010) är det viktigt för en ledare att kunna göra gott för de anställda och bidra till en god psykosocial arbetsmiljö. Hayward (2010) beskriver att en bra ledare skall engagera sig i sina anställda samt ha en god relation till dem. Likaså beskriver Westerlund et al. (2010) vikten av att en god ledare tänker på sina anställda och tar ansvar över arbetsgruppen. Enligt Skagert et al. (2008) kan olika strategier från chefer tillämpas för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Detta handlar om att balansera de anställdas krav som finns på arbetsplatsen, ha en god kommunikation med de anställda samt ha tillit och förtroende för de anställda. Detta kan delvis kopplas samman med det som våra respondenter uppger hur dom bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö då de beskriver sina tillvägagångssätt som att de försöker lyssna in vad de anställda har för behov och därmed försöka uppfylla deras önskemål, ge feedback och peppa. Att sätta de anställda i första rum på alla fronter, att strida för tillräckliga resurser, att vara trygg och tydlig i sin roll som enhetschef. Att vara öppen med att det inte gör något om det blir ett fel så länge som personen tar itu med felet och lär sig för att veta hur det ska göras nästa gång, försöker att få de anställda att våga ta upp saker både när det är bra och när det är dåligt samt att ibland lyfta fram frågor på APT som kan kännas som obehagliga för att kunna diskutera dessa i gruppen. Nedan följer ett citat från Katarina som beskriver sitt sätt att strida för de anställda och hur hon gör för att bidra till en god psykosocial arbetsmiljö:

”Jag sätter verkligen medarbetarna i första rum, det gör jag på alla fronter. Både när det gäller lönefrågor och allt annat.(...) Jag strider ständigt för att vi ska ha tillräckligt med resurser och försöker nu få vår nya verksamhetschef att greppa den här verksamheten, hur komplicerad den är och att hon på så vis förstår att vi behöver ha folk på tjänsterna.(...)”
/Katarina

7.4.6 VIDTAGNA ÅTGÄRDER

När vi nu har tagit reda på hur våra respondenter arbetar konkret för att hantera den psykosociala arbetsmiljöproblematik som råder vill vi se efter vilka åtgärder som har vidtagits för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna. Sju av åtta av våra respondenter anger att åtgärder vidtagits för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatserna. En av respondenterna som tidigare angett att han inte har hunnit stöta på någon direkt psykosocial arbetsmiljöproblematik och därmed anger att det inte heller har vidtagits några specifika åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen under den korta tid som han har varit enhetschef där. De åtgärder som de andra sju respondenterna beskriver har vidtagits för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på

arbetsplatserna är teamutveckling som innebär att man stärker gruppen och de anställda efter det som de tycker att de behöver. Att de har vidtagit med ett projekt som kallas för en attraktiv arbetsplats där det har arbetats med saker som socialsekreterare själva har fått varit med och tyckt till om. Att en specialistsocionom har anställts, att det finns extra mycket handledning, tydlig introduktion för nyanställda, kompetenshöjande insatser, systematiskt arbetsmiljöarbete, satsat på mer stöd för socialsekreterarna i form av ytterligare ärendehandledare. Att de tagit in konsulter om det inte funnits tillräckligt mycket med personal, anställt en administratör som kan göra saker som underlättar för socialsekreteraren, att ett beräkningsystem har inrättats för utredningsgruppen så att de inte har för många ärenden samtidig. Att de har deltagit i olika diskussionsforum på förvaltningen för att skapa en bättre miljö över gränserna samt mellan olika enheter och grupper, har olika trivselaktiviteter i arbetsgruppen någon gång per år, försöker uppmuntra socialsekreterarna till fysiska aktiviteter som dom kan göra genom bidrag från kommunen samt haft olika typer av stresskurser. Att använda sig av stresskurser är något som Brinkborg et al. (2011) bekräftar är en åtgärd som visat sig ge en positiv inverkan när det kommer till arbetsrelaterad stress och kan hjälpa den anställde att hantera olika belastningar och faktorer som upplevs påfrestande. Mona beskriver en åtgärd som vidtagits på sin arbetsplats för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på följande vis:

”Personalen har haft önskemål om teamutveckling så det har vi vidtagit. (...) Teamutveckling innebär att vi har köpt en tjänst från kommunhälsan för att stärka gruppen och medarbetarna utifrån deras önskemål vad de tycker att de behöver.” /Mona

8. DISKUSSION

8.1 RESULTATDISKUSSION

Syftet med denna studie har varit att erhålla kunskap om hur enhetschefer betraktar den egna arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö, med särskilt fokus på deras egna möjligheter att påverka de psykosociala arbetsmiljöproblem som existerar där. Våra frågeställningar har varit följande: Hur definierar enhetscheferna psykosocial arbetsmiljöproblematik utifrån ett ledarskapsperspektiv? Hur ser enhetschefernas syn ut på den psykosociala arbetsmiljö som råder på deras arbetsplats? Hur arbetar enhetscheferna konkret för att hantera den psykosociala arbetsmiljöproblematiken som råder på de utvalda arbetsplatserna? Hur arbetar enhetscheferna förebyggande för att undvika psykosocial arbetsmiljöproblematik? Vår studies syfte och frågeställningar har besvarats med hjälp av en kvalitativ studie med

semistrukturerade intervjuer som beskrivs i vårt metodavsnitt. Nedan kommer vi att diskutera och tolka det resultat som vi har redovisat.

Utifrån resultatet av våra intervjuer framkom det att majoriteten av respondenterna upplevde socialsekreterarnas arbetssituation som överansträngd, att det är för hög arbetsbelastning och att deras uppdrag i organisationen är otydliga. Detta svar stämmer överens med den kartläggning som Akademikerförbundet SSR (2015a) utfört i Västernorrlands län. Även där framkom det att arbetsbelastningen var för hög och att detta resulterade i uppkomsten av stress för socialsekreterarna. Gällande enhetschefers egen arbetssituation framkom det att arbetssituationen var överansträngd och kaosartad då majoriteten uttryckte detta. Det framkom även att enhetscheferna saknade stöd i sitt arbete då hälften av respondenterna uppgav att tillgången till socialt stöd inte ansågs som tillräcklig. Socialt stöd är något som Karasek & Theorell (1990) uppger är en viktig komponent för att skapa goda förutsättningar till en god hälsa och en god psykosocial arbetsmiljö. Om inte socialt stöd finns tillgängligt menar Karasek & Theorell (1990) att detta ökar risken för att individens hälsa drabbas negativt och att förutsättningarna för att individen ska må bra blir sämre. Detta gäller även de två resterande komponenterna i Karasek & Theorells (1990) krav-kontroll-stöd modell som är krav och kontroll. Våra respondenters upplevelser av krav och kontroll i arbetet var något som varierade då hälften av respondenterna uttryckte att de hade resurser för att kunna uppfylla de krav som ställs på dem och majoriteten uppgav att de hade kontroll över sitt arbete. Av detta kan vi se att det sociala stödet för våra respondenter skulle behöva förbättras för att bidra till att de ska ha bra förutsättningar för att må bra och ha en god psykosocial arbetsmiljö (Karasek & Theorell, 1990). Att samtliga respondenter angav att de hade en god kontroll över sin arbetssituation skapar goda förutsättningar för att må bra. Dock behöver kraven på respondenterna ses över då hälften anser att de inte uppfyller de krav som ställs på dem (Karasek & Theorell, 1990). Vi väljer dock i detta sammanhang att benämna en kritisk reflektion som vi har gjort över Karasek & Theorells (1990) krav-kontroll-stöd modell. Karasek & Theorell (1990) beskriver vikten av komponenterna krav, kontroll och stöd och ger exempel på fyra olika typer av arbeten. Dessa fyra är lågstressarbeten, aktiva arbeten, passiva arbeten samt högstressarbeten som har förklarats tidigare. När vi vidare har reflekterat över dessa typer av arbeten anser vi att alla arbetsförhållanden inte ryms inom dessa kategorier, att det finns arbeten som inte beskrivs och som därmed riskerar att uteslutas i denna modell vilket vi anser är negativt. Hur drabbas exempelvis en anställd som har höga krav, låg kontroll och bra socialt stöd?

Antonovsky (2005) beskriver att det finns personliga egenskaper och faktorer som kan bidra till en god hälsa på arbetet. Utifrån Antonovskys (2005) teoretiska perspektiv handlar det om individens förutsättningar till ett starkt KASAM. Goda förutsättningar innebär höga värden på de tre olika delarna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Då samtliga av våra respondenter svarade att de upplevde sitt arbete som meningsfullt menar Antonovsky (2005) att detta bidrar till att våra respondenter lättare kan ta sig an utmaningar och motgångar i arbetet och kan vara en bidragande del till att de gör ett bra arbete. När det kom till Antonovskys (2005) komponent hanterbarhet vilket handlar om våra respondenters resurser för att kunna leva upp till de krav som socialsekreterarna ställer på dem utifrån deras egen kompetens och mående svarade hälften av respondenter att de ansågs sig ha tillräckliga resurser för att uppfylla dessa krav. Utifrån Antonovskys (2005) modell innebär det att resterande respondenter skulle vara i behov av mer resurser för att kunna öka graden av hanterbarhet. Antonovsky (2005) tredje komponent begriplighet kan kopplas till hur våra respondenter känner ett sammanhang och struktur i organisationen. Utifrån att våra respondenter uttryckt att de har många uppgifter att göra samtidigt och att det kan vara otydliga uppdrag från ledningen riskeras det att leda till ett lågt värde av begriplighet. En faktor som skulle vara positivt bidragande till att öka graden av begriplighet är att förbättra strukturen på organisationen. Om våra respondenter samt socialsekreterarna på respektive arbetsplats har höga värden på dessa tre komponenter menar Antonovsky (2005) att de har en god möjlighet till att klara av stressiga och påfrestande situationer bättre än en individ med ett lågt värde av KASAM.

I tidigare forskning har stress nämnts som ett vanligt förekommande problem på arbetsplatser (Hannigan et al., 2004). Detta var något som våra respondenter bekräftar då majoriteten uppgav att de har känt eller känner att de är stressade gällande deras arbetssituation. Olika faktorer som våra respondenter nämnde var bidragande faktorer till stress var otydlighet i ledningen och i organisationen i stort, många saker som ska göras samtidigt, svårt att hinna med sina arbetsuppgifter etcetera. Arrington (2008) menar att det vanligaste hälsoproblemet som uppkommer genom arbetsrelaterad stress är trötthet, sömnproblem och psykiska problem. Detta är något som därför bör hanteras på arbetsplatserna för att socialsekreterarna skall få goda förutsättningar till ett gott mående och en god psykisk hälsa på arbetsplatsen. Hur våra respondenter arbetade för att ta reda på hur den anställda på arbetsplatserna mår handlade främst om att ha en nära och bra relation till socialsekreterarna, fråga hur socialsekreterarna mår på medarbetarsamtalen samt APT och att socialsekreterarna eller deras kollegor själva

signalerar om de inte mår bra. Om våra respondenter märkte att deras socialsekreterare inte mår bra fördes en dialog med dessa socialsekreterare där det även fanns möjligheter till hjälp från kommunhälsan. På så sätt anser vi att våra respondenter försöker göra det de kan för att försöka ha en god psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatsen.

När det kommer till att vidta åtgärder för att hantera och förbättra den psykosociala arbetsmiljön på respektive arbetsplats ser det lovande ut. Detta då majoriteten av respondenterna har angett att ett flertal åtgärder har vidtagits för att hantera och förbättra den psykosociala arbetsmiljön. De åtgärder som våra respondenter har vidtagit är många och varierande. Dessa åtgärder handlade sammanfattningsvis om teamutveckling, olika projekt som vidtagits för att göra arbetsplatsen mer attraktiv, mycket handledning och socialt stöd samt försöka uppmuntra till fysiska aktiviteter. En ytterligare åtgärd som vidtagits är stresskurser av olika dess slag, förberedande kurser för att upptäcka arbetsrelaterad stress och kurser som syftar till att lära sig hantera arbetsrelaterad stress. I Brinkborgs et al. (2011) studie har det visat sig att stresshanteringsprogram ger positiva resultat för socialarbetare gällande arbetsrelaterad stress. Därför kan kurser som berör stress ses som en positiv åtgärd för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på en individnivå.

Våra respondenter anger även att de arbetar en hel del förebyggande för att undvika att de anställda ska fara illa. Dessa insatser handlade exempelvis om att ge feedback och stötta socialsekreterarna, strida för tillräckliga resurser samt att som chef vara tillgänglig och försöka skapa en trygg samvaro för personalen. Hayward (2010) uppger att anställda idag vill ha ledare som engagerar sig i sina anställda, säger vad de tycker och som tar ansvar över organisatoriska förändringar. Detta visar våra respondenter att de gör eftersom de har uppgett insatser som kan ses som likvärdiga med de Hayward (2010) menar är viktigt. Tham (2007) uppger även att många som har till avsikt att lämna sitt arbete gör detta på grund av att de anser att de inte blir belönade samt att ledningen inte tar hand om dem på rätt sätt. Detta stärker resonemangen om att ett förebyggande arbete är viktigt för att bidra till en god psykosocial arbetsmiljö samt förebygga att psykosociala arbetsmiljöproblem uppstår. Reineholm (2013) menar att det är viktigt att lyfta fram och arbeta med frågor som rör den psykosociala arbetsmiljön på en organisatorisk nivå för att skapa en god hälsa på arbetsplatsen, vilket våra respondenter också uttryckt. Detta är även något vi anser är ytterst viktigt då vi kan se att tidigare forskning pekar på att organisatoriska problem har till avsikt att lösas på individnivå (Brinkborg et al., 2011). Vi anser i enighet med våra respondenter

samt Reineholm (2013) att detta är ett problem. Vi anser att ett flertal faktorer som bidrar till ohälsa på arbetsplatsen bör hanteras och arbetas med på en organisatorisk nivå istället för att enbart fokusera på individuella lösningar och att de anställda själva ska lära sig strategier för att hantera de problem som finns. Vi anser att om organisationen arbetar för att hantera de anställdas arbetsituation, som exempelvis berör dess arbetsbelastning och arbetstempo, är förutsättningarna större för att de anställda ska må bra och därmed inte behöva skapa individuella lösningar eller genomföra specifika kurser för att må bra på arbetsplatsen.

8.1.1 SLUTSATS

Den slutsats som vi har kommit fram till är att stress är ett vanligt förekommande problem inom den psykosociala arbetsmiljön på de olika arbetsplatserna där våra respondenter är verksamma och att största orsaken till detta beror på stor arbetsbelastning och knappa resurser. Majoriteten av våra respondenter beskrev deras arbetsituation som mindre bra och kaosartad och att detta berodde på för stor arbetsbörda, att de fick kasta sig från de ena till de andra samt att det fanns brister i det sociala stödet uppifrån. Våra respondenter uttrycker att de ständigt arbetar för att försöka förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen och att detta är ett viktigt ämne att arbeta med. Våra respondenter har även uppgett att de aktivt försöker vidta olika åtgärder för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön för de anställda. Exempel på åtgärder som vidtagits är att satsa på teamutveckling för att stärka gruppen, satsat på extra mycket handledning och socialt stöd, vidtagit olika projekt för att göra arbetsplatsen mer attraktiv samt haft olika typer av kurser för att lära sig att upptäcka samt hantera stress.

8.1.2 FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING

Under genomförandet av denna studie har vi funnit relativt liten forskning på området som rör åtgärder gällande psykosocial arbetsmiljöproblematik. Utifrån den kartläggning som Akademikerförbundet SSR (2015a) utfört framkom det att socialsekreterare har för stor arbetsbelastning och att detta medför stress i arbetslivet vilket även våra respondenter bekräftar. Vi anser därför att ytterligare forskning bör riktas kring hur den psykosociala arbetsmiljön kan förbättras för socialsekreterare i Sverige. Då vi, våra respondenter samt Reineholm (2013) uppger att den psykosociala arbetsmiljön bör beaktas från olika nivåer inom en organisation finner vi att det skulle vara relevant att studera hur chefer högre upp i organisationen ser på och arbetar för att hantera samt förbättra den psykosociala arbetsmiljön.

8.2 METODDISKUSSION

När vi nu har diskuterat vårt resultat kommer vi att diskutera vårt val av metod. Vi kommer beröra både för- och nackdelar med vår valda metod och de svårigheter vi stött på under studiens gång.

För att besvara studiens syfte och frågeställningar har vi gjort en kvalitativ studie med åtta semistrukturerade intervjuer. Att vi valde att genomföra åtta intervjuer beror dels på antalet respondenter som var villiga att medverka i studien och dels på den begränsade tidsramen vi hade för att genomföra studien. Under vår studie har vi upplevt både styrkor och svagheter med vårt val av en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. Vi anser dock att fördelarna är fler. En stor styrka vi har upplevt med vår valda metod är att vi fått möjlighet att se våra respondenters syn på deras omgivning genom att vi har haft nära kontakt med dem. Genom att vi haft nära kontakt med våra respondenter har vi också fått möjligheten till en djupgående förståelse och därmed kunna beskriva en mer detaljerad information om våra respondenters upplevelse gällande sin kontext i relation till vårt problemområde. Eftersom vi har valt att göra en kvalitativ studie har vi strävat efter att få en djupgående förståelse om det som studerats vilket vi anser att vi har fått och därmed utgör en stor styrka med den valda metoden (Bryman, 2011). En svaghet som vi upplevt med vår valda metod är att det stundvis har varit svårt att förhålla sig objektiv, detta är dock något som vi varit medvetna om och som vi därmed tänkt extra mycket på för att undvika att påverka våra respondenter och deras svar.

När vi var klara med våra intervjuer fann vi att respondenternas svar var mer av beskrivande karaktär samt att svaren skiljde sig åt vilket gjorde att det blev svårt att hitta specifika teman då vi analyserade vårt material. Detta gjorde att vi valde att använda oss av en kvalitativ innehållsanalys av beskrivande karaktär istället för en tematisk analys som var tanken från början.

Andra specifika svårigheter som vi har stött på under studiens gång har främst varit att hitta tidigare forskning som direkt handlat om vårt ämne. Då vi insåg att möjligheten att hitta tidigare forskning inom vårt forskningsområde var begränsad tog vi hjälp av Mittuniversitetets bibliotekarie Anders Danielsson. Vi fann då att chefers åtgärder kring psykosocial arbetsmiljö inom socialt arbete var ett ämne som var lite utforskat vilket gjorde att vi fick kompensera upp det med annan forskning tillhörande vårt problemområde.

En annan svårighet vi kommit kontakt med var att hitta respondenter från samtliga av Västernorrlands kommuner som vi från en början hade planerat och hade önskemål om. Detta medförde att vi istället valde att utöka några andra kommuners antal av respondenter för att få ett tillräckligt material att arbeta med samt bidra till att stärka studiens tillförlitlighet.

När vi nu kan titta tillbaka på vår studie inser vi att det tagit mycket tid åt att genomföra våra intervjuer, dels för det tog tid att ta sig till de olika kommunerna i länet på grund av stora avstånd och dels för att våra respondenter hade möjlighet att medverka olika dagar och olika tidpunkter. Med tanke på studiens begränsade tidsram kan vi därför i efterhand tänka att vi skulle ha sparat mycket tid om vi valt respondenter i vår geografiska närhet. Ytterligare anser vi att det hade varit mer rimligt att ha mindre frågor i vår intervjuguide. Då vår intervjuguide bestod av 46 frågor resulterade detta i intervjuer på cirka en timme som gav cirka 10-15 A4-sidor transkribering per intervju. Detta stora omfång av text gjorde att det tog väldigt lång tid att analysera materialet.

8.2.1 ÖVRIG KOMMENTAR OM KURSEN I HELHET

Vi tycker att denna kurs har varit enormt lärorik och givande. Vi har fått möjlighet att skapa ett arbete tillsammans med vår handledare där vi själva utgjort verktygen för att nå resultatet vilket har varit roligt, utmanande men framförallt givande. Arbetet har varit omfattande och det har krävts mycket tid och engagemang för att genomföra det vi velat men när vi nu kan se resultatet av det känner vi oss nöjda och stolta över vår insats.

KÄLLFÖRTECKNING

Akademikerförbundet SSR. (2015a). Novus: *Kartläggning socialsekreterare Västernorrland*. (Novus). Från: <https://akademssr.se/dokument/2015-01-19-novus-kartlaggning-socialsekreterare-vasternorrland>

Akademikerförbundet SSR. (2015b). Novusundersökning – *Kartläggning om arbetssituation för socialsekreterare*. (Novus). Från: <https://akademssr.se/dokument/2015-01-19-novusundersokning-kartlaggning-om-arbetssituation-socialsekreterare>

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. (2. utg.) Stockholm: Natur och kultur.

Arbetslivskoll. (2016). *Arbetsmiljön är viktig*.

Från: <http://www.arbetslivskoll.se/wp-content/blogs.dir/9/files/2013/04/arbetsmiljo.pdf>

Arbetsmiljöupplysningen. (2016). *Ledarskap*. Hämtad: 2016-04-08.

Från: <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Ledarskap/>

Arbetsmiljöverket. (2015a). *Socialsekreterare: Korta arbetsskadefakta Nr 1/2015*.

Hämtad: 2016-02-19. Från: <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-socialsekreterare-faktablad-2015-01.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2015b). *Socialsekreterarnas förändrade arbetsförhållanden*.

Hämtad: 2016-02-19. Från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/socialsekreterarnas-forandrade-arbetsforhallanden/>

Arbetsmiljöverket. (2015c). *Stress*.

Hämtad: 2016-03-12. Från: <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/stress/>

Arbetsmiljöverket. (2015d). *Organisatoriska faktorer, psykosocial arbetsmiljö, genus och hälsa*.

Hämtad: 2016-06-02. Från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och%20inspektioner/kunskapssammanstallningar/organisatoriska-faktorer-psykosocial-arbetsmiljo-genus-och-halsa/>

Arrington, P. (2008). *Stress at work: How do social workers cope? NASW Membership Workforce study*. Washington, DC: National Association of social Workers.

Från: <http://workforce.socialworkers.org/whatsnew/stress.pdf>

Bernin, P. & Theorell, T. (2004). *Mönster för framgångsrikt ledarskap i vården*.

Stockholm: Institutet för psykosocial medicin IPM.

Björling, L. & Hägglund, B. (2004). *Socialsekreterarens arbetsmiljö: en enkätundersökning i Sundsvalls kommun*.

Härnösand: FoU Västernorrland. Från: http://www.fou-vasternorrland.se/Filer/Rapporter/socialsekreterares_arbetsmilj.pdf

- Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C., & Saarinen, A. (2015). Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the nordic countries. *British Journal of Social Work*, 45(7), 2089-2105. doi:<http://dx.doi.org/10.1093/bjsw/bcu038>
- Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H., & Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour Research and Therapy*, 49(6-7), 389-398. doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1016/j.brat.2011.03.009>
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Caringi, J. C., Hardiman, E. R., Weldon, P., Fletcher, S., Devlin, M., & Stanick, C. (2016). Secondary traumatic stress and licensed clinical social workers. *Traumatology*, doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1037/trm0000061>
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305. doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1037/1076-8998.8.4.282>
- Europeiska arbetsmiljöbyrån. (2002). *Arbetsrelaterad stress*. Hämtad: 2016-03-12. Från: <https://osha.europa.eu/sv/tools-and-publications/publications/factsheets/22>
- Graneheim, H. U., & Lundman, B. (2004). *Qualitative Content Analysis in Nursing Research: Concepts, Procedures and Measures to Achieve Trustworthiness*. Från: https://www.researchgate.net/publication/8881380_Qualitative_Content_Analysis_in_Nursing_Research_Concepts_Procedures_and_Measures_to_Achieve_Trustworthiness
- Guillet, L., Hermand, D., & Mullet, E. (2010). The importance of social support in workers' lay conceptualizations of stress. *Swiss Journal of Psychology/Schweizerische Zeitschrift Für Psychologie/Revue Suisse De Psychologie*, 69(1), 65-69. doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1024/1421-0185/a000007>
- Hannigan, B., Edwards, D., & Burnard, P. (2004). Stress and stress management in clinical psychology: Findings from a systematic review. *Journal of Mental Health*, 13(3), 235-245. doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1080/09638230410001700871>
- Hayward, S. (2010). Engaging employees through whole leadership. *Strategic HR Review*, 9(3), 11-17. <http://dx.doi.org/10.1108/14754391011040028>
- Holmgren, K., Fjällström, M., & Hensing, G. (2010). *Tidig identifiering av arbetsrelaterad stress: Tidig identifiering på vårdcentral av kvinnor som riskerar långtidsjukskrivning på grund av arbetsrelaterad stress*. En delrapport. Göteborgs universitet. Från: http://www.socmed.gu.se/digitalAssets/1308/1308075_rapport_tidig-projektet.pdf
- Hultberg, A. (2007). Ett hälsosammare arbetsliv–Vägledning för goda psykosociala arbetsförhållanden. *Socialmedicinsk tidskrift*, 84(2), 114-122. Från: <http://socialmedicinsk.tidskrift.se/smt/index.php/smt/article/view/613>

- Jönsson, S., Tranquist, J., & Petersson, H. (2003). *Mellan klient och organisation: psykosocial arbetsmiljö i arbete med människor*. Malmö: Arbetslivsinstitutet Syd.
- Kalimo, R., Pahkin, K., & Mutanen, P. (2002). Work and personal resources as long-term predictors of well-being. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 18(5), 227-234.
doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1002/smi.949>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.
doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1080/03643100801922357>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Lloyd, C., King, R., & Chenoweth, L. (2002). Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*, 11(3), 255-266.
doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1080/09638230020023642>
- Lundqvist, D. (2013). *Psychosocial work conditions, health, and leadership of managers*. (Doctoral dissertation, Linköping University, Sweden. Faculty of health sciences).
Från <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:643342/FULLTEXT01.pdf>
- Prevent. (2016). *Ledarskap*. Hämtad: 2016-04-07. Från:
<http://www.prevent.se/amnesomrade/arbetsorganisation/ledarskap/>
- Prevent. (2008). *Stress i arbetslivet*. (1. uppl.) Stockholm: Prevent.
- Reineholm, C. (2013). *Psychosocial work conditions and aspects of health*. (Doctoral Dissertation, Linköping University, Sweden. Faculty of health sciences).
Från: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:636209/FULLTEXT01.pdf>
- Sandström, G. (red.) (2010). *Att vara socionom: från utbildad till erfaren*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Hämtad: 2016-04-03. Från:
http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160
- Skagert, K., Dellve, L., Eklöf, M., Pousette, A., & Ahlberg, G., Jr. (2008). Leaders' strategies for dealing with own and their subordinates' stress in public human service organizations. *Applied Ergonomics*, 39(6), 803-811.
doi: <http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1016/j.apergo.2007.10.006>
- Socialstyrelsen. (2013) *Verksamhetsbeskrivning av socialtjänsten*. Hämtad: 2016-03-07. Från:
<https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19035/2013-3-29.pdf>

Statistiska centralbyrån. (2013). *20 vanligaste yrkena för kvinnor*. Hämtad: 2016-02-19. Från: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/Yrkesregistret-med-yrkesstatistik/59064/59071/133975/

Statistiska centralbyrån. (2014). *Besvär av stress ökar i arbetslivet*. Hämtad: 2016-02-10. Från: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Besvar-av-stress-okar-i-arbetslivet/

Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *The British Journal of Social Work*, 37(7), 1225-1246. doi:<http://dx.doi.org.proxybib.miun.se/10.1093/bjsw/bcl054>

Thomsson, H. (2002). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vision. (2013). *Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och chefens arbetsmiljöuppgifter: Ett pussel med sju lika viktiga bitar*. Vision. Från: https://vision.se/globalassets/documents/arbetsmiljo/arbetsmiljo_chef.pdf

Vision. (2016). "Förändra socialtjänstens uppdrag". Hämtad: 2016-02-28. Från: <http://vision.se/nyheter/2016/mars/forandra-socialtjanstens-uppdrag/>

Westerlund, H., Nyberg, A., Bernin, P., Hyde, M., Oxenstierna, G., Jäppinen, P., Theorell, T. (2010). Managerial leadership is associated with employee stress, health, and sickness absence independently of the demand-control-model. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 37(1), 71-79. Retrieved from: <http://proxybib.miun.se/docview/817612577?accountid=12495>

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

BILAGA 1

Informationsbrev till deltagare i vår studie

Hej!

Vi är två studenter som heter Amelia Pettersson och Victoria Hägerström och studerar socionomprogrammet på Mittuniversitet i Östersund. Vi är inne på vår sjätte termin just nu och det är därmed dags för att skriva vår c-uppsats. Vi har valt att skriva en uppsats gällande psykosocial arbetsmiljö. Utifrån kartläggningar som Akademikerförbundet SSR (2015a) har genomfört gällande socialsekreterares arbetssituation i Västernorrlands län har vi kunnat se att majoriteten av länets socialsekreterare upplever en hög grad av stress och att faktorer som exempelvis hög arbetsbelastning är en bidragande orsak till uppkomsten av detta. Denna kartläggning är avsedd för att ge en bild av socialsekreterares arbetssituation. Vi vill därför fortsätta med att göra en undersökning för att få en bild av enhetschefers upplevelser av den rådande psykosociala arbetsmiljön med faktorer som exempelvis arbetsrelaterad stress samt se hur de arbetar för att hantera denna typ av problematik på respektive arbetsplats. För att utföra denna studie vill vi därför genomföra ett begränsat antal intervjuer med chefer som arbetar på socialtjänsten i Västernorrlands län.

När vi genomför denna studie kommer vi att ta hänsyn till de forskningsetiska principerna som finns. Det är frivilligt att delta och du har rätt att avbryta din medverkan om du så önskar. Ingen personlig information kommer att framgå i materialet och ingen utomstående kommer kunna härleda din medverkan.

Under genomförandet av denna studie kommer vi att spela in de intervjuer vi gör för att sedan ha möjlighet att göra en fullständig transkribering av dessa. Efter att uppsatsen är godkänd och klar av universitets examinator kommer inspelningarna samt transkriberingarna att raderas så att ingen obehörig kan ta del av det.

- Vår intervju beräknas ta cirka 60min och du som medverkar får själv bestämma en plats som du anser vara lämplig där intervjun kommer att hållas.

Slutligen hoppas vi att just du kommer finna intresset för vår uppsats och därmed viljan till att delta i en intervju gällande detta ämne. Det är bara att höra av sig till någon av oss eller till vår handledare om du har någon fråga eller fundering gällande vår studie eller din eventuella medverkan.

Du når oss enklast via:

Amelia Pettersson - 076-1149796

Victoria Hägerström - 072-7427004

Handledare: Sofie G Karlsson. Epost: Sofie.Karlsson@miun.se

Tusen tack på förhand!

Med vänliga hälsningar, Amelia & Victoria



BILAGA 2

Intervjuguide för intervju av enhetschefer

Bakgrund

1. Hur gammal är du?
2. Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?
3. Hur länge har du arbetat som chef?

Hälsa/Arbetsliv

4. Beskriv en vanlig dag för dig på din arbetsplats?
5. Beskriv din upplevelse av att vara chef med 3 ord.
6. Hur upplever du att arbetssituationen ser ut för socialsekreterarna på er arbetsplats?
7. Varför tror du att deras arbetssituation ser ut som den gör?
8. Hur upplever du att arbetsbelastningen ser ut för socialsekreterarna på er arbetsplats?
 - Om hög, vad anser du att en hög arbetsbelastning kan ge för konsekvenser för deras arbete?
9. Hur upplever du att er verksamhet fungerar?
10. Beskriv vad begreppet psykosocial arbetsmiljö innebär för dig?
11. Hur upplever du den psykosociala arbetsmiljön på er arbetsplats?
12. Hur skulle du beskriva en bra psykosocial arbetsmiljö?
13. Hur skulle du beskriva en mindre bra psykosocial arbetsmiljö?
14. Vem bär ansvaret för att hantera arbetsplatsens psykosociala arbetsmiljö?
15. Hur ser du/tar reda på eller får kännedom om hur dina arbetstagare mår?
16. I vilken mån upplever du att dina arbetstagare har tillgång till stöd på er arbetsplats?

Ledarskap

17. Hur upplever du din arbetssituation som chef?
18. Upplever du ditt arbete som lustfyllt/meningsfullt?
19. Vad innebär en bra chef enligt dig, det vill säga vilka personliga egenskaper anser du vara mest betydelsefulla för en chef att ha?
20. Vad innebär en mindre bra chef enligt dig?
21. Hur upplever du ditt eget ledarskap?
22. Vilken respons får du från din chef gällande ditt ledarskap?
23. Vilken respons får du från dina arbetstagare gällande ditt ledarskap?

24. Hur upplever du det dubbla ansvaret, det vill säga ansvaret för att värna om socialsekreterares arbetsmiljö samtidigt som du har ansvar gentemot din högre ledning?
25. Hur upplever du det krav som ställs på dig som chef?
26. I vilken mån känner du att du når upp till de krav som din ledning ställer på dig?
27. I vilken mån upplever du att du når upp till de krav som socialsekreterarna ställer på dig?
28. Hur ser du på dina resurser för att uppfylla de krav som ställs på dig om du utgår utifrån din kompetens samt ditt mående?
29. I vilken mån känner du att du har tillgång till stöd i ditt arbete?
30. Hur ser du på din möjlighet att påverka dina arbetstagares psykosociala arbetsmiljö?
31. Vilken upplevelse har du av att ha kontroll över din arbetssituation?
32. Har du någon gång upplevt dig stressad gällande din arbetssituation?
 - Om ja, på vilket sätt?
33. Vilka faktorer på din arbetsplats bidrar till att du känner dig stressad?
34. Är stress ett vanligt förekommande problem på er arbetsplats?
 - Om ja, vad tror du att det beror på?

Insatser

35. I en kartläggning som Akademikerförbundet SSR genomfört i Västernorrlands län framkom det att en stor andel av de socialsekreterare som var med i undersökningen övervägt att söka nytt arbete utanför socialtjänsten.
 - Vad tror du att det beror på?
 - Vad tror du behöver förbättras för att dessa socialsekreterare ska vilja stanna kvar på sin arbetsplats?
36. Finns det planer på att anställa fler socialsekreterare på er arbetsplats?
37. Upplever du att ni har en hög personalomsättning på er arbetsplats?
38. Hur tror du att en hög personalomsättning påverkar den psykosociala arbetsmiljön?
39. Hur gör ni på denna arbetsplats för att hantera psykosocial arbetsmiljöproblematik?
40. Vad gör du för att bidra till en god psykosocial arbetsmiljö för dina arbetstagare?
41. Hur arbetar du förebyggande för att undvika att problematik i den psykosociala arbetsmiljön uppstår?
42. Anser du att det är viktigt att arbeta med frågor som berör den psykosociala arbetsmiljön?

- Om ja, varför anser du att det är viktigt?
 - Om nej, varför anser du inte att det är viktigt?
43. Vilka anser du är de viktigaste frågorna när det gäller psykosocial arbetsmiljöproblematik?
44. Har några specifika åtgärder vidtagits på er arbetsplats för att komma tillrätta med eventuella psykosociala arbetsmiljöproblem?
- Om ja, vad för typ av åtgärder?
 - Om nej, varför har det inte gjorts det med tanke på den problematik du tidigare nämnt?
45. Skulle du vilja beskriva några eventuella förslag eller önskemål som du tror skulle kunna vara till hjälp för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på er arbetsplats?

Avslutning

46. Finns det något annat som du känner att du vill tillägga angående den psykosociala arbetsmiljön i relation till din arbetsplats utöver det som vi pratat om tidigare?