



Maja Hagström

Familje- och relationsorienterad psykoterapiutbildning, 45 p, VT 11

Uppdragsutbildningsenheten

Ersta Sköndals Högskola

Handledare: Ulf Hammare

En studie om varför socialsekreterare stannar och trivs på sitt arbete

1 INLEDNING	4
1.1 SYFTE	5
2 METOD	6
2.1 LITTERATURSÖKNING	6
2.2 INTERVJU	6
2.3 ENKÄT	7
3 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER OCH FÖRSTÅELSERAMAR	8
3.1 DET NARRATIVA PERSPEKTIVET	8
3.2 KÄNSLA AV SAMMANHANG (KASAM)	10
4 TIDIGARE FORSKNING	11
4.1 KOMPETENS	11
4.2 PERSONALFÖRSÖRJNING OCH KOMPETENSUTVECKLING	12
4.3 DET SALUTOGENA PERSPEKTIVET	13
4.4 ARBETSMILJÖ	13
4.4.1 ARBETSVILLKOR	13
4.4.2 KLIENTARBETE OCH ARBETSMILJÖ	14
4.4.3 ARBETSVILLKOR OCH AVSIKT ATT SLUTA	15
4.5 ORGANISATION	15
5 RESULTAT	16
5.1 SOCIALSEKRETERARNA	16
5.2 INTERVJUER	16
5.2.1 LEDARSKAP	16
5.2.2 ARBETSKLIMATET	17
5.2.3 RESURSER	18
5.2.4 KARRIÄR, KOMPETENSUTVECKLING OCH PERSONLIG UTVECKLING	18
5.2.5 LÖN	19

5.2.6 SOCIALSEKRETERARYRKET	19
5.3 ENKÄT	20
5.3.1 HÖG SKATTNING, TABELL 1	20
5.3.2 LÅG SKATTNING, TABELL 2.....	21
<u>6 SAMMANFATTANDE DISKUSSION.....</u>	<u>22</u>
6.1 ANALYS.....	22
6.1.1 MENINGSFULLHETENS BETYDELSE FÖR KASAM I ARBETET	22
6.1.2 ETT TYDLIGT OCH ANSVARSTAGANDE LEDARSKAP BIDRAR TILL ÖKAD KÄNSLA AV FÖRUTSÄGBARHET OCH HANTERBARHET	24
6.1.3 ETT TILLÅTANDE OCH ÖPPET ARBETSKLIMAT BIDRAR TILL DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE... 24	
6.1.4 GODA RESURSER BIDRAR TILL ÖKAD KÄNSLA AV HANTERBARHET OCH MÖJLIGHET ATT KÄNNA STOLTHET I ARBETET	25
6.1.5 MENINGSFULLHET, BEKVÄMLIGHET OCH HÖGRE LÖN BIDRAR TILL VILJAN ATT STANNA	26
6.2 SLUTREFLEKTIONER	27
6.2.1 HUR SKAPAS KÄNSLA AV SAMMANHANG I ARBETET?	27
6.2.2 DISKUSSION AV RESULTATEN UTIFRÅN ETT NARRATIVT PERSPEKTIV	28
<u>7 KÄLLFÖRTECKNING</u>	<u>31</u>
<u>BILAGA 1, INTERVJUGUIDE</u>	<u>32</u>
<u>BILAGA 2, ENKÄT.....</u>	<u>32</u>

1 Inledning

I min arbetsgrupp, en ungdomsenhet inom socialtjänsten i Sollentuna kommun, sa fem av tio socialsekreterare upp sig inom loppet av ett par månader under hösten 2010. Två av de fem som slutat har stannat kvar inom barn- och ungdomsenheten i kommunen. Tre av fem börjar på tjänster som inte innehåller myndighetsutövning. Jag själv har varit anställd sedan augusti 2007 och är nu, tillsammans med en kollega som började samtidigt, den som har arbetat längst i gruppen. När nyrekryteringen är klar har sju av tio socialsekreterare i gruppen börjat efter juni 2010.

Detta är knappast något unikt för ungdomsenheten i Sollentuna. Enligt en kartläggning som gjordes för Socialstyrelsen 2007 hade 60% av socialsekreterarna som arbetade med myndighetsutövning för barn och unga arbetat tre år eller kortare på sin nuvarande arbetsplats. 40% hade sammanlagt arbetat kortare än tre år inom yrket (Hedman Wallin & Öquist, 2007). Socialsekreteraryrket tenderar att fungera som en typ av inskolning i det sociala arbetet efter socionomutbildningen, en inkörsport eller ett ”stålbad” man måste gå igenom för att komma vidare till andra mindre krävande arbeten.

Många nyexaminerade socionomer upplever arbetet som socialsekreterare som tungt och stressigt, vilket ökar risken att de tröttnar och ganska snart går vidare till andra typer av jobb. I och med att 40-talisterna är på väg ut ur arbetsmarknaden är behovet av nyrekrytering av socialsekreterare stort. Därför är det extra viktigt att hitta attraktiva och lockande ingångar till yrket (Akademikerförbundet SSR, 2010).

Vinsterna är många om det går att göra så att socialsekreterare stannar längre på en och samma arbetsplats. En nyanställning kostar 340.000 kr enligt en analys gjord 2009 av personalomsättningen bland socialsekreterare som arbetar med barn och ungdomar i Uppsala kommun. (Lindquist m fl, 2010)

Förutom de rent ekonomiska vinsterna finns också större förutsättningar att bedriva ett mer effektivt och verkningsfullt socialt förändringsarbete. Flera undersökningar visar på relationens betydelse vid förändringsarbete med människor och detta borde även gälla inom socialtjänsten.

Trots läget i min arbetsgrupp har jag fått intrycket att min arbetsplats, barn- och ungdomsenheten i Sollentuna, är välfungerande i jämförelse med andra liknande arbetsplatser. Det finns till exempel flera socialsekreterare som stannat länge, både inom yrket och på enheten.

Jag har funderat mycket på hur det till stora delar tycks se ut inom mitt yrke och oroar mig för socialtjänstens framtid. Det verkar som att socialtjänsten i Sverige går en svår tid till

mötes med ökade sociala problem och minskade resurser. Socialtjänsten fungerar, eller ska i alla fall fungera, som ett yttersta skyddsnät i vårt samhälle. Inom socialtjänsten möter man de allra mest utsatta. Arbetet innehåller ständiga bedömningar och överväganden. Inte minst de fall som blivit uppmärksammade i media vittnar om hur svårt arbetet kan vara. Detta svåra och viktiga arbete är något som socionomer borde behöva kvalificera sig till. Men, som jag skrivit tidigare, verkar det vara precis tvärtom. I barnskyddsutredningen S 2007:14 föreslås att

socionomexamen ska krävas för sådana arbetsuppgifter inom den sociala barn- och ungdomsvården, som innebär att utreda och bedöma ett barns behov av stöd och skydd samt att följa upp insatserna för barnet och barnets situation. Socialsekreterare som saknar tidigare erfarenhet ska få lämplig introduktion i yrket (Wigzell, 2009).

Enligt utredaren Kerstin Wigzell är det självklart att socialsekreterare ska ha hög kompetens med tanke på föräldrars och barns rättssäkerhet och berättigade krav på kvalitet i verksamheten. På längre sikt bör specialistkompetens krävas för uppgifterna. Förslaget är att en specialistutbildning ska införas inom högskolan om minst ett år (Wigzell, 2009). Kan det här vara något som kan göra att socialsekreterare känner att de klarar av det svåra arbetet bättre? Kan en specialistutbildning höja socialsekreterares status? Är status och kompetens viktiga faktorer för att få socialsekreterare att stanna kvar i yrket eller finns det andra faktorer som väger tyngre? Behövs mer resurser i form av fler socialsekreterare och större möjligheter att erbjuda hjälp och stöd? Eller behöver man omorganisera de resurser som finns? Kan bättre socialt stöd från chefer och kollegor få oss att stanna? Jag tror att känslan av att göra ett bra arbete som socialsekreterare är avgörande för viljan av att stanna kvar i arbetet. Min bedömning är att vägarna dit kan vara flera.

1.1 Syfte

Syftet med den här uppsatsen är att ta reda på vilka faktorer socialsekreterare beskriver som viktiga för att de ska stanna kvar på samma arbetsplats under en längre tid. Med *längre tid* avses i den här uppsatsen en tid längre än tre år. Definitionen grundar sig på Socialstyrelsens kartläggning som kort redogjordes för i inledningen. Syftet är också att försöka belysa vilka faktorer som gör att socialsekreterare stannar kvar inom socialsekreteraryrket och inte söker sig vidare till andra socionomyrken. Min utgångspunkt är salutogen och därför väljer jag att intervjua socialsekreterare som stannat kvar på samma arbetsplats under en längre tid, minst tre år, istället för att intervjua socialsekreterare som slutat. För att uppnå syftet kommer jag att beröra följande frågor;

- Går det att förstå vad det är som får socialsekreterare att stanna kvar på samma arbetsplats utifrån begreppen meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet? Går det att koppla viljan att stanna kvar på samma arbetsplats till förutsägbarhet, delaktighet och inflytande, kompetens och resurser? Vilka faktorer beskrivs i så fall som viktigast för att skapa en känsla av sammanhang?
- Hur går det att förstå de berättelser som skapas kring arbetsplatsen, yrket och viljan att stanna kvar och vilken betydelse har de för viljan att stanna kvar? Går det att använda svaren från intervjuer och enkäter för att skapa nya, mer resursfyllda berättelser?

2 Metod

2.1 Litteratursökning

För att finna tidigare forskning relevant för mitt syfte började jag med att söka på Libris där jag skrev in olika kombinationer av sökord, t ex socialsekreterare + KASAM (0 träffar), socialsekreterare + makt (0 träffar), socialsekreterare + socialtjänst (29 träffar), socialsekreterare + kompetensutveckling (21 träffar), socialtjänst + arbetsvillkor (8 träffar) och socialtjänst + arbetsmiljö (41 träffar). Bara sökordet socialsekreterare gav 110 träffar. Jag gick igenom träffarna jag fick och valde ut litteratur utifrån relevans för mitt syfte. Jag valde bort forskning som var äldre än fem år för att forskningen fortfarande skulle kunna ses som jämförbar med aktuella förhållanden.

Jag sökte också efter och fann aktuell forskning inom området på Förbundet för forskning i socialt arbete och Sociala nätets hemsida (www.socialvetenskap.se) samt på fackförbundet SSR:s hemsida (www.ssr.se),

C-uppsatsen som jag refererar till i uppsatsen har jag kommit i kontakt med genom mitt arbete.

Efter en ganska grundlig genomgång av tidigare forskning drog jag slutsatsen att det inte verkar finnas särskilt mycket skrivet om varför socialsekreterare stannar kvar på arbetet. Det finns desto mer skrivelser om varför socialsekreterare slutar. I den mån det funnits något skrivet om varför socialsekreterare stannar i den forskning jag studerat är det formulerat utifrån de brister som finns och uttryckt i mer negativa ordalag.

2.2 Intervju

Jag har intervjuat tre socialsekreterare på barn- och ungdomsenheten i Sollentuna, en som arbetar med ungdomar 13-20 år, en som arbetar med barn 0-12 år och en som arbetar på

mottagningsgruppen. De tillfrågade har alla arbetat längre än tre år på arbetsplatsen och är en av de socialsekreterare i respektive grupp som arbetat längst inom enheten.

Inför intervjun skickade jag e-post till de jag skulle intervjua med information om de frågor jag planerade att ställa. Jag informerade också om var intervjun skulle äga rum samt att jag planerade att spela in intervjun om jag fick godkännande till det.

I början av varje intervju berättade jag om syftet med intervjun, ungefär hur lång tid jag beräknade att den skulle ta och att de garanteras konfidentialitet (Kvale, 1997). Jag erbjöd också intervjupersonerna att de skulle få möjlighet att läsa uppsatsen och komma med synpunkter innan den lämnas in. (Kvale, 1997) Till min hjälp vid de individuella intervjuerna hade jag en intervjuguide med de frågor som jag ville beröra under intervjun att utgå ifrån. Se bilaga 1.

Alla intervjupersoner godkände att jag registrerade intervjuerna med hjälp av bandspelare. Intervjuerna tog mellan 20 och 37 minuter.

2.3 Enkät

I brevet jag skickade till intervjupersonerna i samband med intervjun skickade jag också med en enkät som jag bad dem att fylla i och lämna in anonymt till mig. Se bilaga 2.

Enkäten utgår ifrån Kasam-formuläret som finns i *Hälsans mysterium* (Antonovsky, 1991). Frågorna berör på olika sätt känsla av hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet och mäter sammantaget känsla av sammanhang (Kasam). Jag har gjort om frågorna något för att mer specifikt mäta känsla av sammanhang i arbetssituationen. Antonovsky (1991) poängterar dock att Kasam representerar ett sätt att se på världen, ett förhållningssätt, snarare än en respons på en specifik situation. Man kan inte ha stark (eller svag) Kasam inom en viss livssektor, yrkeslivet exempelvis, samtidigt som man befinner sig på en helt annan nivå inom andra livssektorer.

Formuläret innehåller 29 skalfrågor där informanten får skatta från *ett* till *sju* hur väl olika påståenden stämmer där *ett* medför en lägre känsla av sammanhang och *sju* medför en högre känsla av sammanhang. På några av frågorna är skattningen omvänd. Detta ger en spridning på mellan 29 och 203 poäng. Elva av frågorna skattar begriplighet, tio skattar hanterbarhet och åtta skattar meningsfullhet. Medelvärden för Kasam från studier med studerande och representanter från olika yrkesområden befinner sig huvudsakligen i spannet 130-150 (Gassne, 2008). Indelning i svag, måttlig och stark Kasam utifrån poäng görs på lite olika sätt i olika undersökningar och utgår bland annat från det sammanlagda resultatet från alla respondenter. Som riktmärke för en ungefärlig indelning används i denna studie följande

uppdelning enligt Gassne (2008) där svagt Kasam uppgick till ≤ 122 och starkt Kasam uppgick till ≥ 163 .

3 Teoretiska utgångspunkter och förståelseramar

Jag har valt att analysera intervjuer och enkäter utifrån Aaron Antonovskys teori om känsla av sammanhang (KASAM). Jag förstår också resultaten utifrån ett narrativt perspektiv och fokuserar då särskilt maktaspekter utifrån Foucaults analys av makt. Jag tänker att en anledning till att stanna kvar på arbetet handlar mycket om hur väl man trivs på arbetsplatsen. Jag har valt dessa teorier då jag tänker att trivseln är mycket kopplad till både hur man mår på arbetet och vilka berättelser man skapar. Teorierna kan hjälpa mig att förstå vad man behöver som socialsekreterare för att skapa positiva berättelser om arbetet och må bra på arbetsplatsen.

Jag har också fastnat för dessa teorier då jag tänker att en del av arbetet som socialsekreterare handlar om att bistå människor i svåra situationer med hjälp där målet är de ska få en ökad känsla av sammanhang i sina liv och en ökad makt över sin situation. För att kunna vara med och åstadkomma detta hos andra tänker jag att det nog är av vikt att socialsekreterare själva har en känsla av sammanhang i sitt arbete och kan känna makt över sin arbetssituation.

3.1 Det narrativa perspektivet

Med narrativ menas "berättad historia" eller "historieberättelse", någon berättar en historia för en annan. Begreppet innefattar på så vis en relation. Lyssnaren utgör en viktig del i ett narrativ eftersom det är den person som bestämmer hur berättelsen ska förstås eller tolkas. Vi människor upplever och erfar våra liv genom de historier vi berättar och är aktiva i tolkningen av våra erfarenheter under hela livet. Men vi behöver begripliga ramar som kan ge ett sammanhang åt vår erfarenhet. Den historia vi berättar om våra liv ger våra upplevelser dessa ramar, organiserar erfarenheten och ger den innebörd. Historierna vi berättar om oss själva är inte neutrala utan har inverkan på våra liv. De har en effekt på vad vi gör och på de steg vi tar i livet. Historier gör det möjligt för människor att knyta samman aspekter av sina erfarenheter över tid. Genom historien kan vi forma ett begripligt sammanhang av vårt förflutna, vår nutid och vår framtid. Varje gång vi berättar gör vi ett godtyckligt urval av mening från vårt minne genom att vi framhäver några orsaker och förkastar andra. Vi skapar inte en historia som berättar hela sanningen om vilka vi är och det finns ingen enskild berättelse om livet som kan vara fri från tvetydighet och motsägelse. Allt historieskapande är en fråga om förenklingar.

Man kan nästan säga att det pris vi betalar för att få historier om våra liv som är sammanhängande och ger mening är att vi glömmer allt som inte passar in i historierna. Historierna bestämmer upplevelsen av vilka vi är och historien blir nyskriven eller förändrad vid varje ny berättelse (Lundby, 2002).

Frågan om makt är ett centralt tema i det narrativa perspektivet. Här väljer jag att fokusera och kort återge Foucaults analys av makt. Foucault gick från att tala om makt till "maktrelation" och bröt med idéer om att makt var en ensidig och enbart negativ kraft som begränsar, kontrollerar och håller igen. Han utvecklade en idé om att makt grundar sig på samhandling och valde medvetet att fokusera maktens positiva potential - som en kraft som producerar kunskap. Makt och kunskap är enligt Foucault oskiljaktiga och språket är ett maktinstrument. Diskursen i samhället bestämmer vilken kunskap som anses vara sann, riktig och passande. De som kontrollerar diskursen kontrollerar också kunskapen. Samtidigt bestämmer den kunskap som dominerar i en miljö vem som är i stånd till att inta dessa maktpositioner. Foucault talar om undertryckt kunskap. En typ är den som Foucault kallar "lokal folklig" kunskap. Det är den kunskap som existerar i ögonblicket, men som blir förnekad eller fråntagen utrymme att växa och betyda något. Detta är den kunskap som bara överlever i samhällets utkant, som har låg status och betraktas som otillräcklig. Genom att ge denna kunskap tillräckligt utrymme för att utveckla sig kan vi få en effektiv kritik av den dominanta kunskapen (Lundby, 2002).

Vi utsätts för makt genom normaliserande "sanningar" som formar våra liv och relationer. Begreppet sanning används inte i bemärkelsen objektiv sanning utan utifrån att några idéer får status som sanna. Dessa "sanningar" konstruerar normer. Därför är detta sanningar som har en bestämmande verkan på människors liv. För Foucault kan inte makt ses som något i sig självt skilt från det sammanhang där den visar sig. Just eftersom makt uppfattas som relationell, befinner sig potentialen för motstånd inne i maktrelationen. Motståndet liksom makten själv har inte något liv utanför det nätverk av relationer där det uppträder (Lundby, 2002).

Förmågan eller möjligheten att få sin historia berättad har en politisk sida. Ett mått på ett narrativs dominans är den plats det får i relation till andra narrativ. Vi är alla fångade i maktens/kunskapens nät och kan inte handla oberoende av det. Vi är samtidigt offer för maktens verkningar och utövare av makt i förhållande till andra. Det betyder inte att alla människor är lika i utövningen av makt, inte heller att några inte lider mer än andra av maktens verkningar. Foucault hävdar att det är urvalet av speciella kunskaper från den ständiga ström av kunskap som ger kunskapen maktverkan (Lundby, 2002).

3.2 Känsla av sammanhang (Kasam)

Känsla av sammanhang definieras som

en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomgripande och varaktig men dynamisk tillit till att ens inre och yttre värld är förutsägbar, och att det finns en hög sannolikhet för att saker och ting kommer att gå så bra som man rimligen kan förvänta sig. (Antonovsky, 1991:17)

Utifrån det patogenetiska synsättet ses stressorer utan undantag som riskfaktorer vilka man i bästa fall kan begränsa, motverka eller möta med en buffert. En undersökning utifrån detta synsätt skulle till exempel kunna handla om sambandet mellan stress på arbetet och utmattningssyndrom. Det salutogenetiska synsättet uppmuntrar oss att se på stressorer som något ständigt närvarande i alla människors liv. Stressorerens inverkan behöver dessutom inte vara negativ utan kan tvärtom mycket väl vara hälsofrämjande. Salutogenetikern är intresserad av att titta på det avvikande fallet, på de personer som trots exempelvis en mycket krävande arbetssituation, ändå mår ganska bra. Genom att använda den infallsvinkeln får vi veta vilka faktorer som bidrar till att upprätthålla hälsa eller till att skapa en rörelse mot bättre hälsa.

Känsla av sammanhang består av tre komponenter; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. *Begriplighet* syftar på i vilken utsträckning man upplever inre och yttre stimuli som förståeliga och information som ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig snarare än som kaotisk, oordnad, slumpmässig, oväntad och oförklarlig. En människa med hög känsla av begriplighet förväntar sig att de stimuli som han eller hon kommer att möta i framtiden är förutsägbara, eller att de, när de kommer överraskande, åtminstone går att ordna och förklara. Den andra komponenten är *hanterbarhet* och definieras som den grad till vilken man upplever att det står resurser till ens förfogande, men hjälp av vilka man kan möta de krav som ställs av de stimuli som man bombarderas av. Resurserna kan både vara sådana som man själv förfogar över eller som kontrolleras av andra i ens närhet som man känner att man litar på och kan räkna med. Har man en hög känsla av hanterbarhet kommer man inte att känna sig som ett offer för omständigheterna eller tycka att livet behandlar en orättvist. Den sista komponenten, *meningsfullhet*, är begreppets motivationskomponent. Den syftar på i vilken utsträckning man känner att livet har en känslomässig innebörd, att åtminstone en del av de problem och krav som livet ställer en inför är värda att investera energi i, är värda engagemang och hängivelse, är utmaningar att "välkomna" snarare än bördor som man mycket hellre skulle vara utan. De tre komponenterna är oupplösligt sammanflätade och överensstämelsen mellan komponenterna är vanligtvis hög. Upplevelse av meningsfullhet har beskrivits av Antonovsky som den mest centrala delkomponenten i Kasam. Hög grad av

begriplighet och hanterbarhet är av begränsad betydelse om det saknas meningsfullhet (Antonovsky, 1991).

Kasam kan delas in i svag, måttlig och stark. En person med måttlig eller stark Kasam är kapabel att förstå och hantera de stressorer som hon konfronteras med. Hon är också motiverad att anta utmaningen. Kasam byggs upp vid möten med olika stressorer över tid. När de stressorer vi möter blir hanterbara, begripliga och meningsfulla byggs en Känsla av sammanhang, ett förhållningssätt upp. En hög Kasam behöver inte vara eftersträvansvärt i sig. Kasam är inte heller ett absolut eller definitivt mått. Känsla av sammanhang kan ändras över tid (Antonovsky, 1991).

4 Tidigare forskning

4.1 Kompetens

I rapporten *Ung novis eller gammal och vis* (Hedman Wallin & Öquist, 2007) har Socialstyrelsen kartlagt kompetensen för personer som arbetar med att utreda eller följa upp ärenden som rör barn och unga enligt socialtjänstlagen (2001:45) eller lagen om vård av barn och unga (1990:52). Bakgrunden till studien var ett mångårigt arbete med frågor kring socialtjänstens kunskapsuppbyggnad. Syftet med arbetet var att insatserna i större utsträckning ska baseras på vetenskap och beprövad erfarenhet. Arbetet ledde fram till att Socialstyrelsen hösten 2006 gav ut allmänna råd om socialsekreterares kompetens vid handläggning och uppföljning av ärenden som gäller barn och unga. De allmänna råden var att personalen ska ha socionomexamen och minst ett års yrkeserfarenhet inom socialt arbete. Personal som saknar erfarenhet av arbetet bör få introduktion och stöd. Handläggarna behöver ha både teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter. Genom vidareutbildningar på magisternivå bör personalen successivt och planerat fördjupa sina kunskaper om förhållningssätt och bemötande, till exempel samtal med barn, barns och ungas utveckling och systematiska analys- och bedömningsinstrument.

En annan bakgrund till studien var att Socialstyrelsen fått signaler från kommuner och andra samarbetspartners om bristande kontinuitet och stor rörlighet i arbetsgrupperna med konsekvensen att det ofta tycktes bli de minst erfarna som fick ansvaret för att utreda och följa upp ärenden enligt SoL och LVU. Socialstyrelsen ville därför få en nationell bild över kompetensen hos de personer som arbetar med dessa arbetsuppgifter, men även få en bild av vilken kontinuitet som råder i arbetsgrupperna. Därför beslutade Socialstyrelsen att genomföra en enkätundersökning. Här är några av resultaten från studien:

- Merparten (90 procent) som arbetar inom området är kvinnor.

- 97 procent har en universitetsutbildning på 3 år eller längre.
- 84 procent har socionomexamen.
- Knappt hälften har vidareutbildat sig på högskolenivå.
- 8 procent har tagit magisterexamen inom socialt arbete.
- Av socialsekreterarna har nära hälften arbetat 3 år eller mindre med myndighetsutövning för barn och unga.
- Drygt 60 procent har varit mindre än 3 år i sin nuvarande arbetsgrupp. (Hedman Wallin & Öquist, 2007:18)

4.2 Personalförsörjning och kompetensutveckling

Stiftelsen Allmänna Barnhuset, Regionförbundet Uppsala län och institutionen för socialt arbete vid Stockholms universitet har, med stöd av Europeiska Socialfonden, genomfört ett projekt som man kan läsa om i rapporten *Att bygga kompetens* (Lindquist m fl, 2010).

Projektets syfte är att hitta sätt att skapa bättre förutsättningar när det gäller personalförsörjning inom området utredning och uppföljning av barn och ungdomar inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg.

En del av projektet innebar en kartläggning av hur socialsekreterare och arbetsledare uppfattar situationen och vilka insatser de anser som nödvändiga. I projektet ingick också att ta reda på vilken betydelse arbetsförutsättningarna har för medarbetarnas vilja att bli kvar i arbetet. Vidare, att ta reda på vilka innebörder av begreppet kompetensutveckling som kan läggas till grund för förbättringar av verksamhetens kvalitet. Projektets mål var att ge underlag för strategiska insatser i kommunerna.

Vid en samlad analys av materialet framträdde tre faktorer som särskilt betydelsefulla för medarbetarnas engagemang och vilja att bli kvar i arbetet. Dessa var: *brister i introduktion och inskolning, att arbetet var för splittrat* samt *yrkets status*. Vid en närmare granskning visade det sig att dessa förhållanden var knutna till sådana arbetsförhållanden som arbetsbelastning, tillgång till arbetsledning samt, som en mer allmänt störande faktor återkommande omorganisationer och rutinändringar.

Det förslag till insatser som arbetats fram innehåller struktur för hur personal som rekryteras som handläggare av barn- och ungdomsutredningar ska kunna uppnå en specialistkompetens. I utformningen av den kompetensplan som föreslås i rapporten, har utredaren inspirerats av läkarutbildningens allmän- och specialisttjänstgöring. Bland annat innebär det att dela upp insatser som behöver göras i två steg. Att ha en benämning som här lånats från och är känd i läkarutbildningen bidrar till att tydliggöra det som projektet eftersträvar d.v.s. att både medarbetare och chefer/ledare på olika nivåer ser och accepterar behovet av kompetensutveckling som följer strukturen från nybörjare till specialist och att detta är en nödvändig utvecklingsgång för att arbetsuppgifterna ska utföras på bästa sätt.

4.3 Det salutogena perspektivet

Avhandlingen *Salutogenes, Kasam och socionomer* (Gassne, 2008) har som ett delsyfte att pröva om socionomutbildningen bidrar till att utveckla de studerandes Kasam och om det finns några skillnader i Kasam mellan studerande i början och slutet av utbildningen respektive för yrkesverksamma socionomer. Data har samlats in genom självskattningsformulär från socionomstudenter och socionomer över fyra, fem och elva år. Resultaten visar att de studerandes Kasam är betydligt lägre än för yrkesverksamma grupper som läkare, sjuksköterskor men även en vuxen normalpopulation. Jämförelsen pekar dock på att resultaten för de socionomstuderande kan generaliseras till andra studerandegrupper i Sverige som domineras av kvinnor. *De yrkesverksamma socionomerna hade signifikant högre medelvärde för Kasam än samtliga övriga grupper som ingick i jämförelsen* förutom läkare och sjuksköterskor. Resultaten pekar på att socionomers Kasam, liksom för socionomstudenter, befinner sig på motsvarande nivå som för andra kvinnodominerade yrken. Gruppen kuratorer inom hälso- och sjukvård hade signifikant högre Kasam än de yrkesverksamma inom barn- och ungdomsvård.

4.4 Arbetsmiljö

4.4.1 Arbetsvillkor

I avhandlingen *Arbetsvillkor i den sociala barnavården: förutsättningar för ett kvalificerat arbete* (2008) har Pia Tham undersökt arbetsvillkoren för 300 socialarbetare inom barn- och ungdomssektorn i Stockholms län. Hon har i fyra olika delstudier undersökt hur arbetsvillkoren för socialsekreterare med kortare yrkeserfarenhet framstår i relation till mer yrkeserfarnas, hur arbetsvillkoren för socialsekreterare inom barnavården framstår i relation till andra grupper av högutbildade inom kvinnodominerade yrken, vilka aspekter av socialsekreterarnas arbetsvillkor som framstår som betydelsefulla för gruppens självskattade hälsa och välbefinnande samt vilka aspekter av socialsekreterarnas arbetsvillkor som framstår som betydelsefulla för avsikt att söka nytt arbete. Trots att en del resultat indikerar att de nya i yrket (0-2 år) skyddas på sina arbetsplatser är de samtidigt den grupp som skattar sin hälsa sämst. Jämförelsen med andra yrkesgrupper visade att socialarbetarna i flera avseenden upplevde sitt arbete som mer påfrestande. De upplevde högre arbetskrav både när det gäller arbetsbelastning och svårighetsgrad. Dessutom hade de en mer negativ uppfattning om sin egen yrkesskicklighet. Socialarbetarna upplevde dock en högre grad av socialt stöd samt kontroll över beslutsfattande. Studien visade även att psykisk ohälsa var vanligt, och att det fanns ett samband med höga arbetskrav och lägre grad av välbefinnande. Något förvånande

var att den höga upplevelsen av socialt stöd inte hade någon positiv effekt när det gällde skydd mot stress. Studien visade att det starkaste sambandet mellan avsikt att söka nytt arbete fanns till *i vilken mån man belönades för väl utfört arbete, i vilken mån man upplevde sig väl omhändertagen och i vilken utsträckning ledningen intresserade sig för de anställdas hälsa och välbefinnande*. Även socialt klimat, det vill säga i vilken utsträckning klimatet var avslappnat och trivsamt, uppmuntrande och stödjande respektive misstroget och misstänksamt hade viss betydelse liksom i vilken mån man upplevde positiva utmaningar i arbetet respektive om man var utsatt för hot och våld.

4.4.2 Klientarbete och arbetsmiljö

I en antologi från Arbetslivsinstitutet, *Villkor i arbete med människor* (Tranquist m fl, 2006) har Sandra Jönsson gjort en studie som presenteras i kapitlet *Klientarbetets betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön – en studie av socialsekreterare*. Utgångspunkten i studien är att studera förhållandet mellan grad av klientarbete och psykosocial arbetsmiljö inom socialtjänsten. Syftet var att undersöka om aspekter som arbetsbelastning, arbetstillfredsställelse, meningsfullhet, tydligheten i de organisatoriska målen, kontroll i arbetet, socialt stöd och ledarskap skiljer sig åt mellan socialsekreterare som har hög, mellan eller låg grad av direkt klientkontakt. Studien har genomförts med hjälp av enkäter.

Resultaten tyder på att socialsekreterare med hög grad av direkt klientrelaterat arbete upplever högre arbetsbelastning än de som har mindre del direktkontakt med klienter. Upplevelsen av en hög arbetsbelastning kan vara en verkan av en mängd samvarierande faktorer där en viktig aspekt kan vara bristande resurser. För socialsekreterare med hög grad av direktkontakt med klienter i en situation där det inte finns möjligheter till ekonomiskt stöd, behandling eller boende kan arbetet för den enskilde socialsekreteraren upplevas som problematiskt och betungande. Det faktum att de som i princip arbetar heltid med klienter upplever den högsta arbetsbelastningen tyder på att emotions- och relationsaspekter i arbetet upplevs som mer problematiska och mer komplexa än de praktiska uppgifterna. Resultaten av denna studie visar att *socialsekreterare som i hög utsträckning arbetar med klienter upplever lägre arbetstillfredsställelse och meningsfullhet än de som har mindre klientrelaterat arbete*. Detta tyder på att arbetet med klienter och relationen till klienterna inte sig är en tillräcklig grund för tillfredsställelse och meningsfullhet i arbetet. Resultaten visar också att socialsekreterare med stor del klientrelaterat arbete i större utsträckning har fast anställning och är äldre.

4.4.3 Arbetsvillkor och avsikt att sluta

C-uppsatsen *Samband mellan arbetsvillkor och avsikt att sluta - En tvärsnittsstudie av socialsekreterare inom den sociala barnvården* (Lindblom, 2009) undersöker arbetsvilkorens betydelse för avsikten att byta arbetsplats hos socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och ungdomar. Av de 172 socialsekreterare som deltog i den här undersökningen var det en av fyra som uppgav att de funderade på att byta arbetsplats minst någon gång i veckan och något fler ett par gånger i månaden (28 procent). Analysen visade att det fanns samband mellan avsikt att sluta och arbetsvillkor. De socialsekreterare som funderade på att byta arbetsplats ofta, beskrev betydligt sämre arbetsvillkor än de som sällan eller aldrig funderade på att sluta. Mest framträdande var skillnaderna när det gäller *arbetskrav* och *rollkonflikter*. Då hänsyn samtidigt togs till alla aspekter av arbetsvilkoren samt ett antal bakgrundsfaktorer framstod *höga arbetskrav* och *låg kontroll över arbetets resultat* som mest betydelsefulla för avsikt att sluta. Även *ålder* hade stor betydelse.

4.5 Organisation

Avhandlingen *Skilda världar* (Perlinski, 2010) har kommit till inom ramen för, och som en del av projektet *Specialisering eller integration av socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Effekter på insatser och resultat* som finansierades av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) och leddes av professor Björn Blom. Avhandlingen syftar till att beskriva och analysera hur specialiserade respektive integrerade socialtjänstorganisationer som bedriver individ- och familjeomsorg villkorar socialarbetares klientarbete och detta arbetes effekter på klienter. I avhandlingen blir klienteffekter beskrivna enbart utifrån ett socialarbetarperspektiv.

Resultaten visar att IFOs organisation i majoriteten av svenska kommuner numera är specialiserad. Sedan 1980-talet har ett ”paradigmskifte” inträffat och integrerad IFO finns bara i ett fåtal, 20 stycken, relativt små kommuner, de flesta rena glesbygdskommuner. IFOs formella organisationsstruktur bemöts av personalens spontana organiseringsprocess som går i motsatt riktning. *I den specialiserade organisationen strävar personalen efter en spontan integration, samarbete och sökande efter helhetssyn. Personalen i den integrerade organisationen strävar efter en individuell specialisering där vissa personer blir experter på en särskild lagstiftning, klientgrupp eller problematik.* Den specialiserade organisationen markerar i högre grad IFOs myndighetsroll medan den integrerade i högre grad markerar den professionella kompetensen. Användning av ospecifika metoder dominerar i socialarbetarnas klientarbete. Den viktigaste ospecifika ”metoden” utgörs av erfarenhet från praktiken, vilket

understryker vikten av praktisk erfarenhet, ”klinisk intuition” och professionell expertis i klientarbete. Socialarbetare (oavsett organisationstyp) lägger betydligt större vikt vid klientrelationer och klienters tillit än vid särskilda metoder. Det finns en tydlig koppling mellan organisationstyp och möjligheten att etablera bärande/betydelsefulla relationer till klienter. I den integrerade organisationen finns betydligt färre hinder för relationsskapande än i den specialiserade organisationen. Organisationens största fördel uppfattas samtidigt av socialarbetare inom en specifik organisationstyp som organisationens största nackdel. De studerade organisationerna är bra på att övertyga personalen om att den egna organisationens grundläggande princip också är organisationsmodellens största fördel. Det som personalen uppfattar som organisationens största fördel är just den bärande princip och ideologi som legat till grund för valet av den organisatoriska modellen. Man kan utifrån resultaten ifrågasätta idén om att en specialiserad organisationsform medför att en socialarbetare kan specialisera sig på en viss problematik, och uppnå spetskompetens på detta område, d.v.s. bli expert. Ett sådant argument må vara giltigt inom områden som inte inkluderar klientarbete. Resultaten visar att inom IFO uppfattar många socialarbetare att *organisatorisk specialisering tvärtom medför en kompetensförlust avseende förmågan att uppfatta och tolka helheten i klientens situation.*

5 Resultat

5.1 Socialsekreterarna

Alla tre socialsekreterare som deltagit i studien har socionomexamen. Ålder och yrkeserfarenhet, både av socionomyrket i stort och av socialsekreteraryrket, varierar mycket mellan de tre personerna. De har i genomsnitt arbetat knappt sju år på samma arbetsplats och drygt elva år i genomsnitt inom myndighetsutövning för barn och unga. Intervjupersonerna har också i olika hög utsträckning vidareutbildat sig efter examen. Två har framför allt tagit del av de utbildningar som arbetsplatsen erbjuder och en har även vidareutbildat sig i andra sammanhang, bland annat på högskolenivå. Samtliga socialsekreterare är kvinnor.

5.2 Intervjuer

5.2.1 Ledarskap

I samtliga intervjuer kommer arbetsledningen, cheferna, på tal nästan genast när jag frågar om arbetsplatsens fördelar.

En av socialsekreterarna säger att det finns *tillgängliga chefer*. Det beskrivs som en *trygghet*. Samma socialsekreterare säger att det på vissa arbetsplatser kan finnas chefer som är "fullständigt omöjliga". Så är det inte på den här arbetsplatsen och det är också en förutsättning för att kunna utföra ett bra arbete.

En annan socialsekreterare menar att cheferna är *tydliga*. *De tar ansvar och finns närvarande om det skulle hända något*. Det finns också *utrymme för diskussion* om man tycker annorlunda än cheferna.

Jag tycker att cheferna, de som jag har haft, har varit tydliga. Och man känner dels att man får tillit men också att det går också att lita på cheferna. Det känns tryggt att ha dem bakom sig, man vet att de kan. Nu är jag ganska självständig i mitt jobb men det känns ändå som att man vet vad cheferna står för, tycker och tänker. Det är inte så att man känner att man är helt ute och famlar i mörkret. Det är främst det som jag verkligen tyckt har varit bra.

Samma socialsekreterare jämför med en tidigare arbetsplats och säger att hon på den här arbetsplatsen *aldrig blivit tvingad att fatta ett beslut* som hon inte tyckte kändes okej *eller skriva om en utredning* för att chefen säger det. Det är något hon aldrig skulle kunna tänka sig att göra.

En tredje socialsekreterare säger att det är bra arbetsledning och och hon upplever att cheferna *lyssnar och litar på sina medarbetare*.

Det finns en bra dialog mellan oss som jobbar och chefer (...) Cheferna är intresserade av att lyssna på oss. Man blir lyssnad på, det är jätteviktigt.

5.2.2 Arbetsklimatet

Två av socialsekreterarna framhåller särskilt att de *trivs och kommer överens med sina kollegor* och att det är en källa till trivsel på arbetsplatsen. En av socialsekreterarna säger också att det är många kollegor som slutat.

Sedan trivs jag ju med kollegor och så, nu har det ju bytts ut en del, men det är ändå det som... jag är nog en sån lite vanemänniska som tycker det är skönt om det är lite som det brukar vara.

Trivsel och kollegor är också för en av socialsekreterarna en anledning till att hon hittills inte bytt arbete.

Jag trivs på den här arbetsplatsen. Jag tycker om de som jobbar här, kommer väl överens med folk, både chefer och kollegor.

Samma två socialsekreterare talar också om *stämningen* eller *klimatet* på arbetsplatsen som något positivt.

Det är en bra stämning också, överlag. Och jag tycker att även om det blir en familjär stämning så är det ganska tydliga gränser mellan chefer och... alltså vilka som tar vilket ansvar.

Det är som ett öppet tillåtande klimat. Jag kan säga vad jag tycker och tänker om saker, inte känner mig att jag behöver vakta min tunga, att man kan föra upp saker som man tycker är ett problem, det kan vara på många olika nivåer.

5.2.3 Resurser

Alla socialsekreterare talar på olika sätt om *kommunens resurser* som en fördel med arbetsplatsen. En socialsekreterare nämner att det finns *förebyggande insatser* och att det sociala arbetet i kommunen känns *genomtänkt*.

En annan av de intervjuade nämner att det är *bra bemanning* på arbetsplatsen.

Det är fortfarande bra bemanning, jag tror det. Det är mest som jag hör från vänner och bekanta, folk som kommer hit och har jobbat på andra ställen, det är en del som söker sig hit. Och cheferna säger ju det också när det är tal om bemanningen att det ändå är ganska bra här.

Samma socialsekreterare beskriver arbetsplatsen som *välskött*:

Man får inte fatta beslut hur som helst, pengar försvinner inte ut här och där utan man vet vad man vill. Man tänker att man ska följa upp det man gör när man beslutar om insatser. Man har ambitioner om att sköta det här ordentligt med BBIC och alla tycker att det är viktigt att man gör hembesök och åker på uppföljningar vid placeringar. Det är välordnat. Jag tror inte att det finns barn här som inte får besök på ett år som är placerade. Man hör om andra ställen och man hör också när man är ute på olika ställen (...) de är förvånade över att socialtjänsten är intresserad av att komma ibland. De får liksom dra i socialsekreterare att de ska komma ut. Det har jag mött en hel del gånger.

Samma socialsekreterare beskriver också att det oftast *går att få gehör för förslag till beslut* om insatser.

Sollentuna är en rik kommun. Det är inte så ofta man får nej om man tycker att den här familjen behöver det här eller det här. (...) Och det är ju många ställen där... förr avbröt man ju placeringar och tog hem barnen för att det kostade för mycket. Det brukar inte vara så här.

En annan av de intervjuade säger att Sollentuna kommun, i jämförelse med andra kommuner, verkar vara en bra arbetsgivare:

Jämförelsevis med andra kommuner där jag har bekanta som jobbar och man får höra hur dom har det så tycker jag att den här kommunen verkar vara en väldigt bra kommun att arbeta i även om det är jättetufft ibland.

Att få arbetsbelastningen under kontroll skulle öka sannolikheten för en av socialsekreterarna att stanna kvar längre på arbetsplatsen.

Dels är det jag själv som måste lära mig hantera det på ett bättre sätt men också utifrån alltså hur mycket jobb man får av arbetsledare och så.

5.2.4 Karriär, kompetensutveckling och personlig utveckling

Ett motiv för en av socialsekreterarna att stanna kvar på arbetsplatsen är *viljan att bli bra i yrkesrollen*.

Jag vill bli bra på det här jobbet. Det känns som att jag bara har börjat. Jag vill bli mer kompetent i rollen. Det tar tid.

En av de andra intervjuade säger att hon hittills inte bytt arbete bland annat på grund av *bekvämlighet* och att hon *inte varit beredd att satsa mer på vidareutbildning*. Hon beskriver viljan att fortsätta arbeta som socialsekreterare såhär:

Det är intressant, utmanande och kul. Man har arbetskamrater och dagarna går jättefort. (...) Jag har ju trivts himla bra alltså, hela tiden lär man sig nytt, man tvingas hålla sig à jour med saker och ta reda på saker, och det är så skiftande, verkligen. Hade jag tråkigt, då skulle jag tänkt på något annat för länge sen.

Det mest troliga är att hon stannar kvar på arbetsplatsen under överskådlig tid.

Det lättaste är att jag stannar kvar. Det är mer om något särskilt händer som gör att jag söker mig bort. Någon förändring på arbetsplatsen som gör att jag absolut inte trivs. Jag känner inte behov av några stora förändringar. Vad tråkigt det låter.

En av de andra socialsekreterarna säger också att en av anledningarna till att hon inte bytt arbete är att hon är *lite bekväm* och *inte någon som tar för sig*. Trots att hon arbetat länge kan hon ibland tänka att hon inte kan någonting. Hon berättar om att tankarna om att kanske vilja göra något annat mest kommer när andra som hon känner går vidare på olika sätt i yrkeslivet. Då kan hon börja tänka på hur länge hon själv har arbetat på samma ställe och börjar fundera över vad hon egentligen kan och vad hon har gjort. Samtidigt tänker hon att man utvecklas hela tiden i arbetet.

Sen är det klart, ibland kan man se när man träffar antingen gamla klasskompisar eller andra kollegor som jobbat kortare tid och dom går vidare till andra tjänster, då kan det bli såhär, jaha här sitter jag och inte gör nånting. (...) Men sen blir jag irriterad också. Jag behöver väl inte flytta på mig om jag trivs.

Samma socialsekreterare säger att det inte finns något givet som arbetsgivaren kan göra för att hon ska stanna kvar på arbetsplatsen längre.

Jag känner nog att det hänger ganska mycket på mig själv. Jag tror att jag skulle kunna få vissa utmaningar om jag bara frågade efter dom. (...) Jag måste ju faktiskt tänka lite själv vad det är jag vill göra. Jag kan inte självklart säga att det eller det skulle få mig att stanna kvar. (...) Jag tänker att jag själv har ett ansvar för att ta för mig lite mer. (...) Jag blir för feg och vågar inte riktigt söka eller ta på mig saker för att jag tänker att "det går inte".

5.2.5 Lön

En av socialsekreterarna säger att lönen på lite längre sikt, om ett eller två år, kan spela in och göra det mer sannolikt att stanna kvar på arbetsplatsen.

Högre lön är en morot för att stanna kvar.

En annan av de intervjuade säger att lönen inte har varit ett skäl att byta arbete.

Jag skulle inte få högre lön tror jag för om jag kommer ny till en arbetsplats idag så tror jag inte att jag får högre lön.

5.2.6 Socialsekreteraryrket

En fördel med socialsekreteraryrket som framför allt två av de intervjuade framhåller är att man har *kollegor med samma arbetsuppgifter som man själv*.

Ingen av socialsekreterarna ser det som särskilt sannolikt att byta till en liknande tjänst i en annan kommun. Om de byter arbete är det troligast att det är till en helt annan tjänst alternativt till en tjänst inom socialtjänsten i kommunen.

Enda skälet skulle vara för att få upp lönen men det är inte ett tillräckligt starkt skäl idag. För mig är det viktigare att veta vad jag får och att jag trivs och har det okej på jobbet jämfört med att få mer pengar men att jag kommer att må dåligt. Några tusenlappar är inte värt det.

Jag tror inte att jag skulle söka ett liknande jobb bara för att få närmare. Man vet ju inte vad man får med chefer och allt. Jag har hellre ett jobb där jag trivs. (...) Jag trivs ändå med mina arbetsuppgifter.

Det är inget annat som verkar så himla kul. (...) Det lättaste är att jag stannar kvar. (...) Kanske någon annan enhet, något som verkar roligare.

5.3 Enkät

Svaren i de tre enkäterna liknade varandra på många sätt. Alla socialsekreterare har skattat nästan exakt lika högt när det gäller Känsla av sammanhang. Två skattade 138/203 och en skattade 141/203. Det ligger inom det område som medelvärdet brukar ligga i undersökningar och skulle troligtvis översättas till en *måttlig* Känsla av sammanhang.

Fördelningen mellan de olika komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet stämmer också väl överens mellan de som svarat på enkäten. Alla tre har *skattat högst inom området meningsfullhet*, något lägre inom området hanterbarhet och lägst inom området begriplighet. Alla tre skattade exakt lika högt inom området begriplighet även om svaren på frågorna skilde sig något åt. För en av socialsekreterarna var skillnaden mellan komponenten meningsfullhet och de andra två komponenterna något större än för de andra två. Svaren på några frågor stack ut genom att vara särskilt hög eller särskilt låg. Nedan presenteras dessa frågor och skattningen i tabellform.

5.3.1 Hög skattning, tabell 1

Här redovisas 14 av de 29 frågor som har skattats högst av socialsekreterarna. Den fråga som fått den högsta sammanlagda poängen redovisas högst upp i tabellen och därefter redovisas frågorna med fallande poäng.

Nr	Fråga och förklaring av vad skattningen betyder	Skattning person 1	Skattning person 2	Skattning person 3	Totalt av max 21	Komponent
8	Har ditt arbete hittills helt saknat mål och mening (1) eller genomgående haft mål och mening (7)?	7	6	6	19	Meningsfullhet
29	Hur ofta har du känslor kopplade till arbetet som du inte är säker på att du kan kontrollera? Mycket ofta (1) eller mycket sällan/aldrig (7)?	6	7	6	19	Hanterbarhet
23	Tror du att det i framtiden alltid kommer att finnas människor i arbetet som du kan räkna med? Det är du säker på (7) eller det tvivlar du på (1)?	6	5	7	18	Hanterbarhet
9	Känner du dig orättvist behandlad	4	7	6	17	Hanterbarhet

	på arbetet? Mycket ofta (1) eller mycket sällan/aldrig (7)?					
22	Du är inställd på att ditt yrkesliv i framtiden kommer att vara helt utan mål och mening (1) eller fyllt av mål och mening (7)?	6	6	5	17	Meningsfullhet
28	Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga arbete? Mycket ofta (1) eller mycket sällan/aldrig (7)?	6	6	5	17	Meningsfullhet
5	Har det hänt att du blivit överraskad av beteendet hos personer på arbetet som du trodde att du kände väl? Mycket ofta (1) eller mycket sällan/aldrig (7)?	6	4	6	16	Begriplighet
6	Har det hänt att människor på arbetet som du litade på har gjort dig besviken? Har aldrig hänt (7) eller har ofta hänt (1)?	6	4	6	16	Hanterbarhet
3	Tänk på de människor du kommer i kontakt med dagligen på arbetet. Hur väl känner du de flesta av dem? Tycker att de är främlingar (1) eller känner dem mycket väl (7)?	4	6	6	16	Begriplighet
1	När du talar med människor på arbetet, har du då en känsla av att de förstår dig? Har aldrig den känslan (1) eller har alltid den känslan (7)?	5	5	6	16	Begriplighet
7	Arbetet är alltigenom intressant (7) eller fullständigt enahanda (1)?	5	5	6	16	Meningsfullhet
12	Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation i arbetet och inte vet vad du ska göra? Mycket ofta (1) eller mycket sällan/aldrig (7)?	5	6	5	16	Begriplighet
13	Vilket påstående beskriver bäst hur du ser på arbetet? Det går alltid att finna en lösning på arbetets svårigheter (7) eller det finns ingen lösning på arbetets svårigheter (1)?	5	6	5	16	Hanterbarhet
27	När du tänker på svårigheter som du troligtvis kommer att möta inom arbetet, har du då en känsla av att du alltid kommer att lyckas övervinna svårigheterna (7) eller att du inte kommer att lyckas övervinna svårigheterna (1)?	5	5	6	16	Hanterbarhet

5.3.2 Låg skattning, tabell 2

Här redovisas 5 av de 29 frågor som har skattats lägst av socialsekreterarna. Den fråga som fått den lägsta sammanlagda poängen redovisas högst upp i tabellen och därefter redovisas frågorna med stigande poäng.

Nr	Fråga	Skattning	Skattning	Skattning	Totalt av max 21	Komponent
		person 1	person 2	person 3		
19	Har du mycket motstridiga känslor och	3	3	2	8	Begriplighet

	tankar i arbetet? Mycket ofta (1) eller mycket sällan/aldrig (7)?					
21	Händer det på arbetet att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna? Mycket ofta (1) eller mycket sällan/aldrig (7)?	4	3	2	9	Begriplighet
24	Händer det på arbetet att du har en känsla av att du inte exakt vet vad som håller på att hända? Mycket ofta (1) eller mycket sällan/aldrig (7)?	4	3	2	9	Begriplighet
18	När något otrevlig hände i arbetet tidigare brukade du älta det om och om igen (1) eller säga "det var det" och gå vidare (7)?	4	5	1	10	Hanterbarhet
15	När du ställs inför ett svårt problem på arbetet är lösningen alltid förvirrande och svår att finna (1) eller fullständigt solklar (7)?	4	4	3	11	Begriplighet

6 Sammanfattande diskussion

6.1 Analys

De socialsekreterare som deltagit i studien representerar sannolikt den genomsnittliga socialsekreteraren enligt Socialstyrelsens kartläggning. Framför allt när det gäller grundutbildning, kön och vidareutbildning. De avviker dock när det gäller hur länge de varit i sin nuvarande arbetsgrupp och hur länge de arbetat med myndighetsutövning för barn och unga.

Vi vet att många väljer att sluta arbeta som socialsekreterare efter en tid inom yrket och har en del kunskaper om skälen till detta. Men det finns också en hel del socialsekreterare som väljer att stanna kvar och mitt fokus för den här begränsade studien var just detta. Det var min salutogena utgångspunkt, viljan att undersöka om det går att få ny eller annan kunskap om socialsekreterares arbetsvillkor genom att undersöka "undantagen" som gjorde att jag frågade socialsekreterare som arbetat längre på arbetsplatsen om de kunde tänka sig att delta i studien.

6.1.1 Meningsfullhetens betydelse för Kasam i arbetet

Enkäten pekar mot att *känslan av meningsfullhet är betydelsefull* för de som stannat länge på arbetsplatsen (se fråga 8, 22, 28 och 7, tabell 1). Socialsekreterarna upplever i mycket hög utsträckning att deras arbete hittills haft mål och mening och i nästan lika hög utsträckning även i framtiden kommer att ha mål och mening. De upplever arbetet som intressant och att det finns mening med de saker de gör om dagarna. Känslan av meningsfullhet beskrivs också som den viktigaste komponenten i Kasam. Det är känslan av meningsfullhet som gör att arbetet känns värt att engagera sig i, som skapar motivationen till arbetet.

Känslan av begriplighet är den svagaste komponenten i den här undersökningen och det är till största delen dessa frågor som fått lägst skattning (se fråga 19, 21, 24 och 15, tabell 2). De frågor som fått låg poäng handlar framför allt om känslor kopplade till arbetet. Svaren visar att socialsekreterarna i rätt så stor utsträckning har motstridiga tankar och känslor i arbetet, att de har känslor i arbetet som de helst inte vill känna, att de har en känsla av att de inte vet exakt vad som håller på att hända och att lösningen kan vara svår och förvirrande att finna när de ställs inför ett problem. Sådant som händer i arbetet har en tendens att uppfattas som oförståeligt, kaotiskt, oordnat, slumpmässigt, oväntat och oförklarligt. Det finns dock frågor om begriplighet i enkäten som skattats högt (se fråga 12, tabell 1). Socialsekreterarna har sällan känslan av att vara i en obekant situation och inte veta vad de ska göra. Det verkar också som att de har sätt att *hantera* jobbiga händelser och känslor i arbetet (se fråga 27 och 29, tabell 1). Socialsekreterarna har sällan känslor kopplade till arbetet som de inte är säkra på om de kan hantera och de har en känsla av att för det mesta kunna möta de svårigheter som de möter i arbetet. Bortsett ifrån att det delvis kan handla om rent personliga egenskaper hos dessa socialsekreterare är det också intressant att titta på vilka faktorer i omgivning som kan bidra till detta.

Socialsekreterarna i den här studien verkar ha en balans, eller en känsla av sammanhang, i arbetet som gör att de, trots en stundtals låg känsla av begriplighet, ändå stannar kvar. Därför är det intressant att titta på vilka faktorer som för dem kan bidra till att väga upp den ibland låga känslan av begriplighet. De olika komponenterna i Kasam är ouppslösligt sammanflätade med varandra och för att kunna behålla en känsla av meningsfullhet som är så viktig för att känna motivation i arbetet är det troligt att känslan av hanterbarhet och framför allt begriplighet behöver få näring på olika sätt. Att det finns en stark känsla av att arbetet är meningsfullt kan säkert till viss del väga upp den stundtals bristande förståelsen för vad som händer i arbetet, men känslan av meningsfullhet behöver också vårdas. I längden är det inte möjligt att behålla en känsla av meningsfullhet om man inte upplever att man har de resurser som behövs för att kunna hantera olika situationer och för att kunna skapa ordning och struktur i en ibland kaotisk tillvaro.

Jag kommer nu att gå igenom vad som kommit fram i intervjuerna och enkäterna och koppla det till tidigare forskning och känsla av sammanhang.

6.1.2 Ett tydligt och ansvarstagande ledarskap bidrar till ökad känsla av förutsägbarhet och hanterbarhet

Genom de berättelser som växte fram i intervjuerna framstod ledarskapet som den kanske viktigaste källan till trivsel på arbetsplatsen. Det är olika delar av ledarskapet som beskrivs i intervjuerna. Dels berättar intervjupersonerna att cheferna är *tillgängliga* och finns *närvarande*. Tillgång till arbetsledning tycks vara en viktig källa till trivsel på arbetsplatsen. Lindquist m fl (2010) visade också i rapporten *Att bygga kompetens* att tillgång till arbetsledning i förlängningen var ett arbetsförhållande som var betydelsefullt för medarbetarnas engagemang och vilja att bli kvar i arbetet. Arbetsledningens tillgänglighet är också en faktor som borde öka medarbetarnas känsla av hanterbarhet i arbetet, särskilt som ny på arbetsplatsen och i yrket.

Genom intervjuerna framkommer dock att det inte bara är viktigt att arbetsledningen är tillgänglig utan att även arbetsledningens egenskaper och kvaliteten på kontakten med arbetsledningen spelar in. I tidigare forskning har framkommit att avsikt att söka nytt arbete bland annat är kopplat till i vilken mån man upplevde sig väl omhändertagen och i vilken utsträckning ledningen intresserade sig för de anställdas hälsa och välbefinnande (Tham, 2008). I de berättelser som växt fram i den här studien kring viljan att stanna kvar är det delvis andra aspekter av ledarskapet som betonas som viktiga. Arbetsledningen i den här studien beskrivs som *ansvarstagande* och *tydlig när det gäller värderingar och ståndpunkter*. Upplevelsen av att ledningen tar ansvar borde bidra till en ökad känsla av hanterbarhet genom att man som socialsekreterare blir avlastad. Samtidigt är det troligt att ledningens tydlighet bidrar till ökad känsla av begriplighet. Om cheferna förstår vad de gör och kan förmedla vad de tycker och tänker borde medarbetarnas begriplighet i arbetet öka. I kontakt med arbetsledningen blir man *lyssnad* och *litad på*. Det tycks finnas en *ömsesidig tillit* mellan arbetsledare och arbetstagare. Båda parter tycks lita till att den andra har kompetens och vilja att utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. Att känna tillit från ledningen borde skapa goda förutsättningar för socialsekreterarna själva att kunna lita på sin förmåga att hantera arbetet. Att socialsekreterarna har chefer som de känner att de kan lita på leder också till ökad begriplighet i arbetssituationen genom att det skapar en *förutsägbarhet* för socialsekreterarna.

6.1.3 Ett tillåtande och öppet arbetsklimat bidrar till delaktighet och inflytande

Arbetsklimatet och stämningen på arbetsplatsen framträder också som en tydlig källa till trivsel på arbetsplatsen och kan till och med vara en anledning att stanna kvar. Stämningen beskrivs som *familjär* men med tydliga gränser, klimatet är *öppet* och *tillåtande*. Att *trivas*

och *komma överens* med kollegor och chefer tycks också ha betydelse men också att dessa kollegor inte byts ut för ofta. *Enkätsvaren visar också på att det sociala klimatet är gott och har en betydelse för den sammantagna känslan av sammanhang* då flera av de frågor där socialsekreterarna skattat högt är frågor som berör detta (se fråga 23, 9 och 6, tabell 1). Socialsekreterarna är säkra på att det kommer att finnas människor i arbetet i framtiden som de kan räkna med, de känner sig inte orättvist behandlade och det tycks inte hända särskilt ofta att människor på arbetet som de litade på har gjort dem besvikna. Allt detta bidrar till att öka socialsekreterarnas känsla av hanterbarhet. Vidare finns faktorer som bidrar till att öka socialsekreterarnas känsla av begriplighet i arbetet (se fråga 5, 3, och 1, tabell 1). Socialsekreterarna tycker att de väl känner de människor de träffar dagligen på arbete och känner att de blir *förstådda* av dem. Det tycks ovanligt att socialsekreterarna blir överraskade av beteendet hos personer på arbetet som de trodde att de kände väl. Resultaten i intervjuerna och enkäterna på den här punkten har också vissa beröringspunkter med Thams (2008) forskningsresultat där bland annat ett trivsamt och avslappnat arbetsklimat visade sig ha betydelse för viljan att söka nytt arbete. I övrigt pekade hennes resultat starkare mot vikten av ett klimat som var uppmuntrande och stödjande medan resultaten i den här studien mer betonar ett klimat som karaktäriseras av att det går att uttrycka sin mening och diskutera olika uppfattningar. Det tycks finnas en känsla av *delaktighet* och *inflytande* på arbetsplatsen som är betydelsefull för socialsekreterarna.

Såväl beskrivning av ledarskap, arbetsklimat och kollegor som enkätsvaren ger en bild av att socialsekreterarna upplever socialt stöd på arbetet och att det är viktigt för att trivas och vilja vara kvar. Thams (2008) studie visade att många socialsekreterare upplevde socialt stöd på arbetet men att det inte hade någon positiv effekt när det gällde skydd mot stress. Den här studien pekar dock mot att det sociala stödet har en betydelse för känslan av sammanhang och även för trivseln och viljan att vara kvar på arbetsplatsen. Frågan är om kvaliteten på det sociala stödet kan se olika ut och därmed upplevas på olika sätt och vilka resultaten i Thams studie hade blivit om socialsekreterarna inte upplevde att de alls fick socialt stöd.

6.1.4 Goda resurser bidrar till ökad känsla av hanterbarhet och möjlighet att känna stolthet i arbetet

Kommunens *resurser* beskrivs på olika sätt bidra till en fördelaktig arbetssituation och kan troligtvis på så vis bidra till en ökad känsla av att kunna hantera arbetet på ett tillfredsställande sätt - en ökad känsla av hanterbarhet. Bemanningen av socialsekreterare i förhållande till antalet ärenden beskrivs som god i jämförelse med andra kommuner. Att få

arbetsbelastningen under kontroll beskrivs dock samtidigt som något som skulle kunna göra det mer sannolikt att stanna kvar längre på arbetsplatsen. Trots att arbetsbelastningen uppfattas som mindre vid jämförelse så tycks den inte vara helt oproblematiske. På längre sikt är den en faktor som kan påverka beslutet att stanna eller sluta. Lindquist m fl (2010) visade att arbetsbelastning i förlängningen var en faktor som är betydelsefull för medarbetarnas vilja och engagemang att bli kvar i arbetet. Lindblom (2009) visade att höga arbetskrav och låg kontroll över arbetets resultat är mest betydelsefulla för avsikt att sluta. Enligt Jönsson (2006) kan bristande resurser vara en anledning till att socialsekreterare med hög grad av klientkontakt upplever högre arbetsbelastning, lägre arbetstillfredsställelse och meningsfullhet. Av vad som framkommit i denna studie tycks dessa resultat också kunna gälla omvänt, det vill säga att goda resurser och högre kontroll över arbetets resultat kan göra att socialsekreterare upplever lägre arbetsbelastning, högre arbetstillfredsställelse och meningsfullhet. För att kunna fortsätta engagera sig i sitt arbete behöver socialsekreterarna ha de verktyg som behövs för att kunna göra en skillnad. Saknas de verktygen blir det svårare att få utlopp för engagemanget och risken är att man slutar engagera sig eftersom det ändå inte går att göra något för att hjälpa. Socialsekreterarna beskriver en del av de verktyg som finns; *goda möjligheter att påverka vilka beslut som fattas* och ett sätt att arbeta, *rutiner* och kanske en *särskild kultur* som gör det möjligt att utföra sitt arbete på ett sätt som kan bidra till stolthet och nöjdhet. Det bidrar i sin tur till motivation och engagemang i arbetet.

6.1.5 Meningsfullhet, bekvämlighet och högre lön bidrar till viljan att stanna

Strävan efter att bli bra i yrkesrollen, att utveckla sin *kompetens* och på så vis stärka känslan av hanterbarhet i arbetet, tycks vara en faktor som bidrar till viljan att stanna kvar. På samma sätt bidrar upplevelsen av att arbetet är *intressant, utmanande, utvecklande* och *skiftande* till att vilja stanna kvar. Det tycks finnas en berättelse om att arbetsuppgifterna är viktiga och att bli bra på arbetet är något att sträva efter. Allt detta bidrar till en känsla av meningsfullhet i arbetet. Det går att ana en slags yrkesglädje eller yrkesstolthet.

Bekvämlighet beskrivs som en annan faktor som bidrar till att stanna kvar. Det är dock förutsatt att arbetsvillkoren är tillräckligt goda. I intervjuerna framkommer också att det inte enbart tycks vara något som påverkar socialsekreterarnas berättelse om sig själva positivt att stanna kvar på samma arbetsplats. Att inte ha behov av stora förändringar låter tråkigt och att vara kvar på samma ställe kan bidra till en känsla av att inte utvecklas, inte komma vidare. Dessa berättelser kan bli särskilt starka när kollegor söker sig vidare på olika sätt.

En av socialsekreterarna beskriver att hon troligtvis skulle kunna få högre lön om hon byter arbetsplats och att lön på längre sikt kan vara en faktor som påverkar att stanna eller sluta. En annan socialsekreterare tror inte att hon kommer att få högre lön om hon byter arbete, det är således ingen drivkraft att söka sig bort. Det här kan kopplas till Thams (2008) slutsatser om att det finns ett starkt samband mellan avsikt att söka nytt arbete och i vilken mån man belönades för väl utfört arbete. Man kan dock bli belönad på fler sätt än med löneförhöjning. Att bli belönad och därigenom få bekräftelse på att göra ett bra arbete, särskilt i ett svårt yrke som det här, kan bidra till en stärkt känsla av mening i arbetet.

6.2 Slutreflektioner

6.2.1 Hur skapas känsla av sammanhang i arbetet?

Studien baseras på tre socialsekreterares uppfattning och resultaten går därmed inte att generalisera. Studiens resultat är likväl tänkvärda och kan säkert i viss utsträckning gälla för flera av socialsekreterarna på arbetsplatsen.

Resultaten pekar mot att viljan att stanna kvar på samma arbetsplats kan vara kopplad till känsla av sammanhang. Socialsekreterarna upplever sitt arbete som meningsfullt. Att arbetet inte upplevs som fullt lika begripligt är fullt förståeligt, något annat hade nästan varit konstigt med tanke på arbetets karaktär. Klienternas antagligen många gånger bristande känsla av sammanhang drabbar socialsekreterare som behöver kunna bära och hantera det som klienterna kanske inte lyckats ta hand om på ett bra sätt. Det är en av de verkliga utmaningarna i arbetet. Likväl är det viktigt att ta i beaktande. Jag menar att socialsekreterarna och arbetsledningen hela tiden behöver arbeta för att socialsekreterarna ska kunna stå ut med de komplicerade känslor som arbetet kan väcka. Även om socialsekreterarna i den här studien inte upplever arbetet som fullt lika hanterbart och begripligt som meningsfullt tänker jag att graden av meningsfullhet som socialsekreterarna i studien trots allt upplever ändå säger något om att de lyckas uppnå tillräcklig hanterbarhet och begriplighet i arbetet. De socialsekreterare som deltagit i studien har alla arbetat längre än tre år och har haft både tid, och som det verkar, goda förutsättningar på arbetsplatsen för att utveckla strategier i arbetet. Tidigare studier har visat att de socialsekreterare som arbetat kortare än två år är de som upplever sämst psykisk hälsa på arbetet och att det är vanligt att lämna jobbet innan tre år har gått. Utifrån resultaten av den här studien och tidigare forskning menar jag att det är viktigt att ta till vara socialsekreterares engagemang, och kanske särskilt de som är nya i arbetet, för om man slutar känna att det är mening med det man gör är risken mycket stor att man börjar se sig om efter andra jobb. Som ny socialsekreterare är känslan av meningsfullhet,

det starka viljan att göra skillnad, det som man främst kan luta sig mot när man saknar erfarenhet och som ny är det därför viktigt att man får tid och förutsättningar att skaffa sig den erfarenhet man behöver för att göra arbetet begripligt och hanterbart. De socialsekreterare som deltagit i studien har berättelser om arbetsplatsen som indikerar att det finns en hel del goda förutsättningar för detta.

6.2.2 Diskussion av resultaten utifrån ett narrativt perspektiv

Det finns troligtvis både för- och nackdelar med att jag, som själv arbetar på samma arbetsplats som socialsekreterarna i studien, har gjort den här undersökningen. Utifrån det narrativa perspektivet har jag som ställer frågorna och lyssnar på svaren en viktig roll i ett samtal. Historierna har berättats för en viss person (mig) i ett visst sammanhang (på arbetsplatsen i undersökningssyfte). I ett perspektiv hämtat från Foucaults tankevärld utövar jag i denna roll en sorts makt. Denna omständighet har jag försökt hantera, bland annat genom att försöka ställa öppna frågor och följdfrågor. Jag har också strävat mot att ha ett förhållningssätt som skapar en situation där intervjupersonerna känner att de fritt kan berätta sin historia. På så sätt har jag försökt skapa det Foucault kallar utrymme för samhandling och motstånd i intervjusamtalet. Om mina frågor är tillräckligt bra och situationen öppen och tillåtande kan i bästa fall ny kunskap växa fram i den här situationen och det har också varit min förhoppning. Eftersom jag har en förståelse om det jag undersökt och genom den förstår sammanhang och utsagor finns det en risk att jag drar förhastade slutsatser. På så vis blir det oundvikligen olika historier som växer fram och olika delar som betonas olika mycket beroende av om det är jag eller någon annan som ställer frågorna. Undersökningen blir hur jag än betar mig, färgad av mina egna erfarenheter och tankar om ämnet. Genom att vara öppen med vilka dessa är hanterar jag, och synliggör, den potentiella makt jag har. Av de anledningen avser jag i slutet av uppsatsen att reflektera kring mina egna tankar om ämnet.

En av anledningarna till att jag, trots de svårigheter som kan finnas, har valt att undersöka min egen arbetsplats, är att jag redan hade uppfattningen att den är välfungerande och då särskilt i jämförelse med andra liknande arbetsplatser. Jag tror att jag delar den uppfattningen med flera andra kollegor. Jag har genom åren hört flera personer säga att "den goda stämningen sitter i väggarna". Denna består trots att socialsekreterarna byts ut. Utifrån ett narrativt perspektiv skulle man kunna säga att denna kunskap om arbetsplatsen är dominant och har status som "sann". Den har berättats och återberättats och överlevt trots att flera personer på arbetsplatsen bytts ut.

I såväl intervjuer som enkäter är det de tre socialsekreterarnas berättelser om arbetet och

arbetsplatsen som tar form. De narrativ som kan skönjas i den här studien är ingen absolut sanning om de förhållanden som råder på arbetsplatsen. De ger en bild av den innebörd som socialsekreterarna i intervjuögonblicket och i det speciella sammanhanget gav de fenomen som de blev tillfrågade om. Resultaten pekar dock mot att det finns en hel del goda berättelser. Bra arbetsförhållanden som enda förklaring till dessa goda berättelser räcker inte. För att dessa berättelser ska kunna växa behöver sannolikt flera olika förutsättningar finnas.

Det är troligtvis ingen slump att de tre socialsekreterarna har berättelser som påminner om varandra. Kanske har de personliga egenskaper som påminner om varandra och som gör att de uppfattar och beskriver arbetsplatsen på liknande sätt. Men våra berättelser växer också fram i växelverkan med vår omgivning. Enligt Foucault blir vi samtidigt offer för maktens verkningar och utövare av makt i förhållande till andra. Vi påverkar andra med våra narrativ och blir påverkade av de narrativ vi får höra. Precis som de goda berättelserna just nu tycks dominera på arbetsplatsen kan under andra perioder mer negativa berättelser få fotfäste. Jag menar att de dominanta berättelserna om arbetsplatsen inte bara är en direkt återspeglning av verkligheten. Berättelserna är en färskvara som skapas och återskapas i våra samtal med varandra och förändras kontinuerligt. Ibland kan en liten förändring på arbetsplatsen leda till att nya berättelser blir dominanta och får status som "sanna".

Hur kan vi då skapa goda berättelser som på samma gång känns förankrade i oss och vad kan vinsten med det vara? Jag tror inte att berättandet och återberättandet av goda berättelser är detsamma som att förneka de svårigheter som oundvikligen alltid finns mer eller mindre närvarande. Allt historieskapande är enligt det narrativa perspektivet en fråga om förenklingar. Narrativen är icke desto mindre kraftfulla eftersom de får inverkan på upplevelsen av vilka vi är och vilka steg vi tar i livet. Utifrån det misstänker jag att resursfyllda och positiva berättelser om arbetsplatsen både gör att vi känner oss mer stolta och nöjda i arbetet och lockar oss att stanna kvar. Berättelserna påverkar vår känsla av sammanhang i arbetet, kanske framför allt vår känsla av framtidstro och hopp, det vill säga meningsfullhet, och kan på så sätt få konsekvenser för vår motivation att stanna kvar på arbetsplatsen.

Resursfyllda berättelser tror jag till exempel skapas när vi kan hantera svårigheter eller förändringar på arbetsplatsen på sätt som skapar känslor av delaktighet och inflytande istället för maktlöshet och passivitet. Arbetsledningen, de personer som genom sina befattningar har mest formell makt på arbetsplatsen, kan skapa utrymme för det som Foucault kallar motstånd och samhandling. Det kan ske exempelvis genom att arbetsledningen ser till att socialarbetare får kunskap om de frågor som diskuteras på ledningsnivå och skapar forum där de bjuds in till

att tycka och tänka om det som sker. Socialsekreterare behöver både ges möjlighet och ta chansen när den ges att bli delaktiga i skapandet av berättelserna om arbetsplatsen. Om de känner sig maktlösa i det sammanhang som de arbetar i ökar risken för att de börjar skapa berättelser fyllda av hopplöshet och frustration. Alla tjänar på att den berättelse om arbetsplatsen som dominerar kan delas av alla. Om glappet mellan exempelvis arbetsledningens berättelser och socialsekreterarnas berättelser skiljer sig för mycket åt uppstår problem.

I vårt samhälle idag har kunskapen om en socialtjänst som är dåligt fungerande till viss del blivit en "sanning". Många saknar förtroende för socialtjänsten och undrar varför någon frivilligt skulle vilja arbeta där. För mig finns en narrativ grundtanke bakom viljan att undersöka och berätta om något som det inte talas lika ofta om. Ett behov av att bidra till en mer resursfylld berättelse om ett ämne som ofta kantas av uppgivenhet och hopplöshet. Att undersöka varför socialsekreterare slutar är oerhört viktigt och ska inte förringas. Men att undersöka motsatsen, alternativa sanningar, de kunskaper Foucault kallar för undertryckta och som inte ges tillräckligt utrymme att växa sig starka, ska inte heller nedvärderas. Förutom att det kan ge en del nya och bra kunskaper så kan det hjälpa socialsekreterare att skapa en berättelse om det de gör som kan göra dem stolta och glada. Samtidigt kan man formulera vad som är viktigt i arbetet och vad det behövs mer av. Kunskaperna kan användas för att socialsekreterarna ska kunna bli mer aktiva och delaktiga i skapandet av en berättelse om vilken sorts socialtjänst de vill ha. På så sätt är jag övertygad om att man både känner en ökad makt över sin arbetssituation och en stärkt känsla av sammanhang i arbetet. Om man lyckas med det kommer det också att på ett positivt sätt påverka de man möter i arbetet. Maktperspektivet kan nämligen lika väl appliceras på mötet med klienter.

Att vilja byta arbetsuppgifter med jämna mellanrum är inte konstigt eller fel men det ska inte behöva bero på att man av olika anledningar inte står ut. I ett arbete fullt av utmaningar ska det inte heller vara för att man känner att man inte utvecklas eller kan känna sig stolt över det man gör. Att arbeta kvar skulle vara något att känna verklig stolthet över!

7 Källförteckning

Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.

Gassne, J. (2008). *Salutogenes, Kasam och socionomer*. Doktorsavhandling, socialhögskolan, Lunds universitet.

Hedman Wallin, G., Öquist, A. (2007). *Ung novis eller gammal och vis. En kartläggning av kompetens hos personal som arbetar med myndighetsutövning för barn och unga*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Lindblom, J. (2009). *Samband mellan arbetsvillkor och avsikt att sluta. En tvärsnittsstudie av socialsekreterare inom den sociala barnvården*. C-uppsats, institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.

Lindquist, A-L. m fl (2010). *Att bygga kompetens för kvalificerade utredningar av barn och unga - Analys av situationen i sju kommuner i Uppsala län för personalförsörjning av utredande socialsekreterare*. Uppsala: Stiftelsen allmänna barnhuset.

Lundby, G. (2002). *Livsberättelser och terapi. Om nyskrivning av historier och ett narrativt arbetssätt*. Stockholm: Natur och Kultur.

Perlinski, M. (2010). *Skilda världar - specialisering eller integration i socialtjänstens individ- och familjeomsorg*. Doktorsavhandling, institutionen för socialt arbete, Umeå universitet.

Tham, P. (2008). *Arbetsvillkor i den sociala barnvården. Förutsättningar för ett kvalificerat arbete*. Doktorsavhandling, institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.

Tranquist, J. m fl (2006). *Villkor i arbete med människor - en antologi om human servicearbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Wigzell, K. (2009). *Barnskyddsutredningen: Lag om stöd och skydd för barn och unga (LBU)*. Stockholm: Socialdepartementet.

Internet

<http://www.akademssr.se/text/traineeprogram-for-socionomer-i-jarfalla>

Bilaga 1, Intervjuguide

- Vilken är din utbildningsbakgrund? Varför valde du just denna utbildning? (Hade du valt annorlunda om du skulle välja idag?)
- Hur länge har du arbetat på den här arbetsplatsen?
- Vilka erfarenheter av socionomyrket hade du när du började på den här arbetsplatsen? Av socialtjänsten?
- Vilka är fördelarna med den här arbetsplatsen jämfört med andra ställen du arbetat på?
- Hur kommer det sig att du hittills inte har bytt arbete?
- Vad gör du om fem år?
- Vad kan få dig att arbeta kvar här om ett år? Två år? Fem år?

Bilaga 2, enkät

1. När du talar med människor på arbetet, har du då en känsla av att de förstår dig?

1	2	3	4	5	6	7
har aldrig den känslan						har alltid den känslan

2. När du har varit tvungen att göra någonting som krävde samarbete med andra, hade du då en känsla av att det

1	2	3	4	5	6	7
kommer säkert inte att bli gjort						kommer säkert att bli gjort

3. Tänk på de människor du kommer i kontakt med dagligen på arbetet. Hur väl känner du de flesta av dem?

1	2	3	4	5	6	7
tycker att de är främlingar						känner dem mycket väl

4. Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig på arbetet?

1	2	3	4	5	6	7
mycket sällan eller aldrig						mycket ofta

5. Har det hänt att du blivit överraskad av beteendet hos personer på arbetet som du trodde att du kände väl?

1	2	3	4	5	6	7
har aldrig hänt						har ofta hänt

6. Har det hänt att människor på arbetet som du litade på har gjort dig besviken?

1	2	3	4	5	6	7
har aldrig hänt						har ofta hänt

7. Arbetet är:

1	2	3	4	5	6	7
allt genom intressant						fullständigt enahanda

8. Hittills har ditt arbete:

1	2	3	4	5	6	7
helt saknat mål och mening						genomgående haft mål och mening

9. Känner du dig ofta orättvist behandlad på arbetet?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

10. De senaste åren har ditt yrkesliv varit:

1	2	3	4	5	6	7
fullt av förändringar utan att du visste vad som skulle hända näst						helt förut-sägbart utan överraskande förändringar

11. De flesta saker du gör i framtiden i ditt arbete kommer troligtvis att vara:

1	2	3	4	5	6	7
helt fascinerande						fullkomligt uträkiga

12. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation i arbetet och inte vet vad du ska göra?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

13. Vilket påstående beskriver bäst hur du ser på arbetet?

1	2	3	4	5	6	7
det går alltid att finna en lösning på arbetets svårigheter						det finns ingen lösning på arbetets svårigheter

14. När du tänker på ditt arbete, händer det mycket ofta att du:

1	2	3	4	5	6	7
känner hur härligt det är att arbeta						frågar dig själv varför du överhuvudtaget går till jobbet

15. När du ställs inför ett svårt problem på arbetet är lösningen:

1	2	3	4	5	6	7
alltid förvirrande och svår att finna						fullständigt solklar

16. Är dina dagliga sysslor en källa till:

1	2	3	4	5	6	7
glädje och djup tillfredsställelse						smärta och leda

17. I framtiden kommer ditt arbetsliv förmodligen att vara:

1	2	3	4	5	6	7
fullt av förändringar utan att du vet vad som händer närmast						helt förutsägbart utan överraskande förändringar

18. När något otrevligt hände i arbetet tidigare brukade du:

1	2	3	4	5	6	7
älta det om och om igen						säga "det var det" och gå vidare

19. Har du mycket motstridiga känslor och tankar i arbetet?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

20. När du gör något i arbetet som får dig att känna dig väl till mods:

1	2	3	4	5	6	7
kommer du säkert att fortsätta känna dig väl till mods						kommer det säkert att hända något som förstör den goda känslan

21. Händer det på arbetet att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

22. Du är inställd på att ditt yrkesliv i framtiden kommer att vara:

1	2	3	4	5	6	7
helt utan mål och mening						fyllt av mål och mening

23. Tror du att det i framtiden *alltid* kommer att finnas människor i arbetet som du kan räkna med?

1	2	3	4	5	6	7
det är du säker på						det tvivlar du på

24. Händer det på arbetet att du har en känsla av att du inte exakt vet vad som håller på att hända?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

25. Även en människa med stark självkänsla kan ibland känna sig som en "olycksfågel". Hur ofta har du känt så kopplat till ditt arbete?

1	2	3	4	5	6	7
aldrig						mycket ofta

26. När något har hänt i arbetet, har du vanligtvis funnit att:

1	2	3	4	5	6	7
du över- eller undervärderade dess betydelse						du såg saken i dess rätta proportion

27. När du tänker på svårigheter som du troligtvis kommer att möta inom arbetet, har du då en känsla av att:

1	2	3	4	5	6	7
du alltid kommer att lyckas övervinna svårigheterna						du inte kommer att lyckas övervinna svårigheterna

28. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga arbete?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig

29. Hur ofta har du känslor kopplat till arbetet som du inte är säker på att du kan kontrollera?

1	2	3	4	5	6	7
mycket ofta						mycket sällan/aldrig