

– FoUI RAPPORT –

LuMo samtalscirkel för nyrekryterade socialsekreterare i Norrbottens län

*Enkätundersökning om socialsekreterares arbetssituation
och upplevelse av LuMo*

Benitha Eliasson
2016-05-25

Sammanfattning

FoUI, Norrbottens Kommuner genomförde under 2015 en samtalscirkel med 20 nyrekryterade socialsekreterare inom området barn och unga i Norrbottens län. Samtalscirkeln fick namnet LuMo vilket står för *lust och motivation*, och hade som intention att stärka den professionella självkänslan, förmågan och kunskapsbasen hos de deltagande socialsekreterarna. För att följa projektet utformades en enkät som delades ut vid två tillfällen, vid LuMos start och åtta månader senare när LuMo avslutades.

Den här rapporten redovisar resultatet från den enkäten. Syftet är att beskriva vad LuMo bidragit med för de socialsekreterare som deltagit, samt hur de upplever sin arbetssituation som relativt nyrekryterade socialsekreterare. Undersökningen är ingen effektmätning eller en jämförelse mellan hur socialsekreterare svarar på den första respektive den andra enkäten, och de skillnader som finns kan inte härledas enbart till LuMo-satsningen.

För att förklara hur socialsekreterarna svarar på frågorna om arbetssituationen används begreppen psykosocial arbetsmiljö (Thylefors 2015) samt organisatorisk och social arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket 2016). Grunden är Karaseks och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är viktig att arbeta med för arbetsgivare inte minst på grund av de stora rekryteringsutmaningarna som finns i många kommuner (SKL 2015).

Socialsekreterarnas arbetssituation

Socialsekreterarnas arbetssituation beskrivs med utgångspunkt i de fyra dimensionerna (i) krav, (ii) kontroll/beslutsutrymme inklusive kunskap och kompetens i arbetet, (iii) socialt stöd från kollegor och chefer, samt (iv) stimulans från arbetet. Det sammanlagda resultatet, som redovisas med hjälp av medelvärde och en tiogradig skala, indikerar att socialsekreterarna upplever relativt höga krav i arbetet. Medelvärdet för dimensionen kontroll och beslutsutrymme ligger runt mitten medan medelvärdet för kunskap och kompetens är något högre. De dimensioner som överlag skattas högst är det sociala stödet samt stimulansen från arbetet.

När varje socialsekreterares svar placeras in i ett diagram med dimensionerna krav och kontroll/beslutsutrymme på var sin axel, samt med dimensionen socialt stöd framkommer att vid första enkätstillfället befinner sig de flesta socialsekreterare i det som Karasek och Theorell (1990) benämner avspända arbetssituationer vilket innebär ett stort beslutsutrymme/hög kontroll i kombination med låga krav. Det är en arbetssituation där risken för sjukdom är relativt liten. Vid det andra enkätstillfället har antalet socialsekreterare som har en avspänd arbetssituation minskat och det har skett en rörelse till de aktiva respektive spända arbetssituationerna. Aktiva arbetssituationer är den mest gynnsamma med hög grad av kontroll och beslutsutrymme över arbetet medan den spända arbetssituationen innebär risker för sjukdom. Vad gäller det sociala stödet skattas det överlag högt av de som befinner sig i de avspända arbetssituationerna medan de lägsta skattningarna av det sociala stödet har gjorts av de socialsekreterare som har en spänd arbetssituation.

Uppfattning om LuMo samtalscirkel

De flesta socialsekreterare har en positiv upplevelse av LuMo, bland annat uppskattas innehållet i LuMo och LuMo beskrivs som en möjlighet att träffa kollegor och utbyta erfarenheter med kollegor från andra kommuner. Det brev som skrevs till regeringens nationella samordnare för den sociala barn- och ungdomsvården betraktas som ett tillfälle att på en högre nivå påverka arbetssituationen. Flera önskar också en fortsättning av något slag. Vidare framkommer flera positiva aspekter med LuMo och intentionen att stärka socialsekreterarnas yrkesidentitet, som att det bidragit till nya "kunskaper och nya perspektiv", ökad förståelse för arbetet och för dem själva som individer. Ett par socialsekreterare framförde dock att de var mindre nöjda med LuMo.

Fortsättning på LuMo

Kraven på socialsekreterare som arbetar med barn och unga är höga. Med stöd i resultatet av den här undersökningen kan LuMo bidra till att stärka individerna så att de bättre kan förstå, förklara och förhålla sig till kraven i arbetet. Vidare kan LuMo även bidra till att ytterligare stärka det sociala stödet genom att skapa ett sammanhang där socialsekreterarna får träffa och samtala med kollegor från andra kommuner. Även om det sociala stödet generellt skattas högt kan LuMo ytterligare stärka det sociala stödet inom professionen och specifikt bland nyrekryterade socialsekreterare. Det sociala stödet men även känslan av att utföra ett betydelsefullt arbete kan fungera som en "modererande kraft" (Thylefors 2015) vilket kan göra att arbetsituationen blir mer uthärdlig även när kraven är höga och beslutsutrymmet litet.

Med utgångspunkt i den här undersökningen samt i litteratur som beskriver socialsekreterarnas arbetsituation och de rekryteringsutmaningar som finns inom området behövs åtgärder. LuMo kan inte ersätta kommunernas introduktion till nyanställda socialsekreterare. Däremot kan FoU:s satsning på LuMo – lust och motivation – utgöra ett komplement till kommunens eget arbete med aspekter som förbättrar arbetsituationen, och vara en del i en introduktions- och kompetensutvecklingsplanering. Härigenom kan LuMo utgöra en del i kommunernas utmanande arbete med att såväl rekrytera som behålla socialsekreterare.

Innehåll

LuMo	1
Syfte	1
Disposition	1
Tillvägagångssätt.....	2
Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	3
Krav- kontroll- stödmodellen	3
Arbetsmiljö och rekrytering.....	5
Socialekreterarnas arbetssituation	6
Krav	6
Kontroll	7
<i>Kunskap och kompetens i arbetet</i>	<i>8</i>
Socialt stöd	9
<i>Positivt arbetsledningsklimat</i>	<i>10</i>
Stimulans från arbetet med barn och unga.....	12
Socialekreterarnas sammantagna arbetssituation	13
Enskilda socialekreterares skattningar av dimensionerna krav, kontroll och socialt stöd.....	14
<i>En rörelse från avspända till spända och aktiva arbetssituationer</i>	<i>16</i>
LuMo-satsningen.....	17
Sannolikhet att socialekreterarna är kvar inom ett år	18
Upplevelsen av att delta i LuMo	19
<i>Vad socialekreterarna framför som särskilt bra</i>	<i>19</i>
<i>Framtida förändringar i LuMo.....</i>	<i>20</i>
Stärkt yrkesidentitet genom LuMo	21
Avslutande reflektioner	23
Socialekreterarnas arbetssituation	23
LuMos bidrag till socialekreterarnas arbetssituation.....	23
Fortsättning av LuMo.....	24
Referenser	25
Bilaga 1 Den första enkäten.....	26
Bilaga 2 Den andra enkäten	29

LuMo

LuMo är en förkortning för lust och motivation och är en satsning som FoUI Norrbotten har gjort under 2015, där socialsekreterare som är relativt nya i sitt yrke och nyrekryterade på arbetsplatsen har deltagit i en samtalscirkel. Intentionen med LuMo var att stärka den professionella självkänslan, förmågan och kunskapsbasen hos dessa socialsekreterare. Samtliga socialsekreterare arbetar inom socialtjänsten med barn- och ungdomsärenden. Inför LuMo-satsningen bildades en operativ ledningsgrupp med chefer inom området, vilka beslutade om antal platser som varje kommun i länet skulle tilldelas. Kommunerna fick sedan bestämma vilka socialsekreterare som skulle delta. Totalt skickades 20 socialsekreterare från åtta kommuner till LuMo. Fem av dessa fullföljde inte LuMo på grund av att de också slutat på sitt arbete.

Socialsekreterarna delades in i två grupper med tio i vardera gruppen och varje grupp träffades vid sex tillfällen från mars till november 2015. Ledare för samtalscirkelarna har varit Inger Kyösti, utvecklingsledare inom området barn och unga på Kommunförbundet Norrbotten. Träffarna i samtalscirkelarna var deltagarstyrda och innefattade ämnen som deltagarna valde att lyfta upp och som kan stärka dem i deras yrkesroll. Antonovskys begrepp KASAM var en utgångspunkt vid planering av träffarna¹. För att kunna följa projektet delades en enkät ut till deltagarna i mars när de började LuMo. Vid LuMos avslut i november fick deltagarna besvara ytterligare en enkät med i stort sett samma frågor. Följande rapport redovisar resultatet från enkätundersökningen.

Syfte

Syftet med den här undersökningen är dels att redovisa vad LuMo bidragit med för de socialsekreterare som deltar i satsningen, dels hur de upplever sin arbetssituation som relativt nyrekryterade socialsekreterare. Flertalet av enkätfrågorna kan hänföras till organisatorisk och social arbetsmiljö samt till Karaseks och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell.

De frågeställningar som undersökningen avser att besvara är:

- Hur uppfattar de socialsekreterare som deltagit i LuMo sin arbetsmiljö, specifikt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?
- Finns det inslag i LuMo-satsningen som kan kopplas till hur socialsekreterarna beskriver sin arbetsmiljö?
- Vilka aspekter i socialsekreterarnas arbetsmiljö kan finnas med som en del i en fortsatt satsning på nyrekryterade socialsekreterare (som LuMo)?

Den här undersökningen har inte intentionen att vara en effektmätning där det sker en jämförelse mellan första och andra enkättillfället. De eventuella skillnader som finns kan inte härledas enbart till LuMo-satsningen.

Disposition

Härnäst beskrivs tillvägagångssättet med de enkäter som delats ut till deltagarna i LuMo. Därefter ges en introduktion om organisatorisk och social arbetsmiljö eller psykosocial arbetsmiljö, samt Karaseks och Theorells krav-, kontroll- och stödmodell. Kapitlet därpå redovisar hur socialsekreterarna svara på frågorna om deras arbetssituation. Därefter handlar ett kapitel om hur LuMo uppfattats av socialsekreterarna, vad som har varit bra och vad som kan förbättras. Kapitlet avslutas med frågor om yrkesidentiteten stärkts genom LuMo. Slutligen sammanfattas resultatet med några avslutande reflektioner.

¹ För vidare läsning om LuMos innehåll hänvisas till slutrapporten från LuMo-satsningen som författats av samtalsledaren, Inger Kyösti.

Tillvägagångssätt

Det är 20 socialsekreterare som har genomgått LuMo samtalscirkel, uppdelade i två grupper. Samtliga dessa besvarade den första enkäten i mars 2015, i samband med att LuMo startade. I november 2015 när LuMo avslutades var det fem socialsekreterare som hade slutat sin anställning och som därmed inte fullföljde LuMo. Det var således 15 personer som besvarade den andra enkäten. Bortfall finns på någon enstaka fråga men enkätfrågorna har i hög grad besvarats av socialsekreterarna.

Frågorna i de båda enkäterna överensstämde till stor del. Några av skillnaderna var att i den andra enkäten fanns inte bakgrundsfrågorna och frågorna om verksamhetens mål med, medan frågor om LuMo hade lagts till. Enkäterna delades ut av LuMos samtalsledare vid första träffen och deltagarna fick fylla i den på plats. Därefter fick deltagarna sätta de besvarade enkäterna i ett kuvert som distribuerades till vetenskapliga ledaren Benitha Eliasson på FoUI Norrbotten, som inte vid något tillfälle träffade deltagarna. Detta tillvägagångssätt gjorde att samtalsledaren inte har haft tillgång till enskilda socialsekreterares svar utan har endast tagit del av det sammanlagda resultatet. Enkätens frågor valdes av Benitha Eliasson (som också sammanställt resultatet), Ulf Hyvönen, FoUI tillsammans med samtalsledaren. Enkäterna finns i bilaga 1 och 2.

De allra flesta frågorna i enkäten utgick från en tiogradig skala där deltagarna fick skatta hur de upplevde det som efterfrågades. Detta har möjliggjort att resultatet presenteras med medelvärden, vilket i huvudsak sker i kapitlet om socialsekreterarnas upplevda arbetssituation. Beräkningarna av resultatet har skett med hjälp av Excel och statistikprogrammet SPSS.

En tanke med LuMo har varit att stödja nyrekryterade socialsekreterare och redovisningen har delats in i de som vid första enkättillfället har varit anställd på sin nuvarande arbetsplats i upp till sex månader (elva stycken) respektive längre tid än sex månader (nio stycken). Dessa två kategorier har använts för analys i flertalet områden som presenteras i denna rapport. Läsaren bör dock ha i åtanke att det innebär att vid det andra enkättillfället har samtliga som besvarat enkäten arbetat åtta månader längre tid på sin nuvarande arbetsplats jämfört med vid det första enkättillfället. I analysen av materialet framkom vidare att det var större skillnader mellan fördelning i tid på arbetsplats än vad det var när en indelning gjordes i ålderskategorier (yngre och äldre än 30 år), och av den anledningen valdes indelning i arbetstid istället för indelning i ålder.

Eftersom vi inte hade ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöperspektiv när enkäten utformades utan i större utsträckning utgick från Aaron Antonovskys begrepp KASAM, känsla av sammanhang, ger resultatet inte en heltäckande bild av arbetsmiljön utifrån begreppen krav, kontroll och stöd. Till exempel hade dimensionen krav kunnat kompletteras med ytterligare frågor. Samtidigt är dessa socialsekreterares upplevelser är inte unika, bättre eller sämre än vad som framkommer i andra undersökningar. I rapporten ges en bild av socialsekreterares arbetssituation som till stora delar stämmer överens med andra undersökningar om yrkesgruppens arbetssituation. Undersökningen har inte heller intentionen att vara en effektmätning eller en jämförelse mellan första och andra enkättillfället. Skillnader mellan enkättillfällena kan inte sägas bero enbart på det som tagits upp i LuMo.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Det har skett många förändringar i arbetslivet som medfört en ökad arbetsbelastning i arbetet. Främst är det vad som beskrivs som den psykosociala arbetsmiljön som har försämrats, vilket bland annat kan bero på "en bristfällig arbetsorganisation, stress till följd av snabba och frekventa förändringskrav och strukturomvandlingar, ökade effektivitetskrav samt en dålig anpassning av teknik" (Thylefors 2015:23). Även när det gäller att förklara orsaker till stress och ohälsa riktas blicken allt mer på den psykosociala arbetsmiljön (ibid.). Psykosocial arbetsmiljö är dock inte ett helt enkelt begrepp att definiera men Thylefors (2015:23) förklarar att det ofta beskrivs omfatta "individens interaktion med samtliga komponenter i den totala arbetssituationen". Det är också i det närmaste omöjligt att förklara arbetsrelaterad ohälsa utifrån enskilda faktorer utan det är psykiska, fysiska och sociala belastningar som samspelar med varandra. Således handlar det inte om någon specifik del av arbetsmiljön, utan det handlar om en helhetssyn på arbetssituationen. Det finns även skillnader mellan olika individer och den känslighet som varje individ har för yttre påfrestningar (ibid.).

Arbetsmiljöverket väljer att istället för psykosocial arbetsmiljö använda begreppen organisatorisk och social arbetsmiljö eftersom det lägger vikt vid vad arbetsgivaren kan göra snarare än att individens upplevelser och reaktioner på sin omgivning hamnar i fokus (Arbetsmiljöverket 2016). I den här rapporten beskrivs forskning som handlar om den psykosociala arbetsmiljön och möjligheterna att påverka den, men det är också tilltalande att betrakta arbetsmiljön utifrån organisatoriska och sociala faktorer. Enligt Arbetsmiljöverkets (2016:10) vägledning beskrivs den organisatoriska arbetsmiljön innefatta aspekter som "hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas" och de sociala aspekterna innefattar "hur vi samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss, till exempel medarbetare och chefer". Här inbegrips dessutom digitala forum som exempelvis e-post, chatt och sms. Även här betonas således vikten av att beakta flera aspekter för en god arbetsmiljö, även de fysiska. I den här rapporten används båda begreppen.

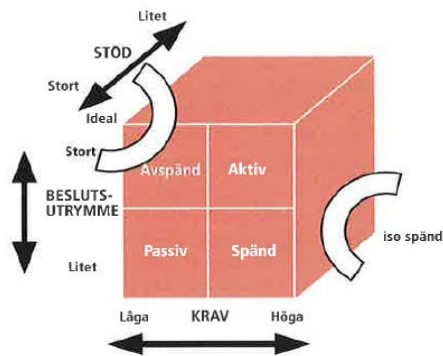
Krav- kontroll- stödmodellen

Ett väl studerat område när det gäller förhållanden i arbetslivet är enligt Thylefors (2015:30) "sambandet mellan hälsa och möjligheter till inflytande, delaktighet och egenkontroll". Robert Karasek utformade för över trettio år sedan den så kallade krav- och kontrollmodellen, där dimensionerna möjlighet till egenkontroll och handlingsfrihet ingår. Ursprungligen definieras de två dimensionerna *arbetets krav* samt *individens kontroll* över arbetet och till viss del även kontroll över sin arbetssituation (ibid.). Sedermera utvecklas arbetet med den forskning som bland andra Töres Theorell bedriver (Stressforskningsinstitutet 2015), och modellen kompletteras med *socialt stöd i arbetet*, som en tredje dimension. Även om det finns forskning som ifrågasätter användandet av krav-, kontroll- och stödmodellen visar den på betydelsefulla faktorer som påverkar människors psykosociala arbetssituation (Thylefors 2015).

Begreppet *krav* innefattar hur hårt den anställde arbetar, det gäller såväl arbetsmängd som arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Det innefattar även aspekterna motstridiga krav och rollkonflikter. *Kontroll över arbetssituationen* handlar dels om att det finns ett beslutsutrymme som inbegriper både möjlighet att fatta egna beslut och dels möjlighet att använda sina yrkeskunskaper vilket även handlar om möjligheter till lärande, kreativitet, variation och utveckling. Begreppet beslutsutrymme används också i figur 1 som illustrerar krav-, kontroll- och stödmodellen (I Thylefors 2015).

Den tredje dimensionen i Karaseks modell är *socialt stöd* där både praktiskt och känslomässigt stöd från chef och kollegor ingår (ibid.). Viktigt är att det finns ett "arbetsklimat som uppmuntrar stöd arbetskamrater emellan och där det finns utrymme för 'småprat' och gemensamma kafferaster" (Hultberg m.fl. 2010:78). Samspelet mellan anställda och möjligheten till social kontakt är viktiga faktorer

som kan förhindra eller minska risken för psykosocial belastning och ohälsa. Till exempel skriver Thylefors (2015:32) att socialt stöd kan fungera som "en stöddämpare eller modererande kraft" liksom ett stort beslutsutrymme kan minska ohälsa på grund av höga krav.



Figur 1: Krav-kontroll-stödmodellen (Karasek och Theorell 1990; Theorell 2003). Bilden hämtad från Thylefors (2015:32).

När dimensionerna höga respektive låga krav kombineras med hög respektive låg kontroll (beslutsutrymme) skapas de fyra psykosociala arbetssituationerna avspänd, aktiv, spänd och passiv (Karasek och Theorell 1990). *Avspända arbeten* är en kombination av hög grad av kontroll och låga krav. Eftersom det handlar om en låg belastning är risken för sjukdom liten. Beslutsutrymmet är högt men utmaningarna i arbetet är relativt små. *Aktiva arbeten* innebär att kraven på de anställda är höga och så också inflytandet. Denna arbetssituation betraktas som den mest gynnsamma. Individerna har möjlighet att använda sina skickligheter och tillgängliga arbetsmetoder, och detta får en positiv inverkan på effektivitet och arbetstillfredsställelse.

De arbetssituationer som benämns *spända arbeten* kombinerar höga krav och låg grad av kontroll. Det här är en vanligt förekommande arbetssituation i dagens samhälle och är ett ohälsosamt tillstånd som kan leda till psykologisk belastning, stress och stressrelaterade sjukdomar. Det *passiva arbetet* innebär förekomst av låga krav och låg kontroll i arbetet. De låga kraven medför ett ensidigt arbete med få möjligheter att fatta egna beslut, som kan innebära att anställda inte får använda sin kompetens och det utgör ett hinder för att prova och utveckla nya idéer för att förbättra arbetssituationen.

Det som kännetecknar en bra arbetsplats är att det finns en balans "där individen har en hanterbar kravnivå, där det finns goda möjligheter att påverka sin arbetssituation och där det finns ett bra stöd i organisationen. Man bör dock ta i beaktande att olika individer påverkas och reagerar olika på påfrestningarna som finns i arbetet. Någon kan klara högt ställda krav om de samtidigt kan fatta nödvändiga beslut och också upplever stöd. På motsvarande sätt kan enkla krav skapa stress om det inte finns möjlighet att styra över situationen och om stödet saknas (Prevent).

Thylefors (2015:34) skriver att de vanligaste stressorerna som framhålls i olika studier om arbetsstress är "hög arbetsbelastning, arbete under tidspress och ideliga deadlines, motstridiga och otydliga krav och ständiga avbrott men även förhållandet till chefer, arbetskamrater och kunder". I en Novus-undersökning som genomfördes i oktober-november 2014 fick socialsekreterare som är medlemmar i Akademikerförbundet SSR svara på frågor om sin arbetssituation (Akademikerförbundet SSR 2015). Bland annat framkommer att 42 procent av de 3 246 svarande socialsekreterarna upplever att arbetsbelastningen är hög och 44 procent upplever att arbetsbelastningen är för hög. Av dessa är det 88 procent som också svarar att det medför en ökad stress i arbetet (ibid.). Med utgångspunkt i krav-, kontroll- och stödmodellen beskrivs på Prevents hemsida att individer som har ett fungerande socialt stöd från kollegor och chefer utvecklar färre stresssymptom än de som saknar ett sådant stöd. Stressorer som har fått ökad betydelse på senare år handlar dels om situationer när individen inte lever upp till sin egen yrkesmässiga ambitionsnivå. Det handlar också om den ökade fokuseringen på "kortsiktiga, konkreta och mätbara mål" och främst när det inte finns en koppling till "övergripande och långsiktiga

mål på ett meningsfullt sätt”. Härigenom kan motivationen att arbeta för att uppnå målen bytas ut och istället omvandlas till stressorer (Thylefors 2015:35).

Arbetsmiljö och rekrytering

Det är viktigt att arbeta med arbetsmiljön – med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – för socialsekreterare, inte minst med tanke på de stora rekryteringsutmaningar som finns i många kommuner. I en kunskapsöversikt som beställts av Vision (Tham 2014) refereras till studier och forskning om den svåra arbetsituationen som finns för socialsekreterare, speciellt de som arbetar med utredningar inom området barn och unga. Tham (2014:23) sammanfattar att bland annat är den höga arbetsbelastningen ofta ”kombinerad med hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera”. Det är svårt att få tag i och anställda personal med rätt kompetens och för många arbetsgivare blir det nödvändigt att anställa nyutexaminerade socialsekreterare till utredningsarbetet med barn och unga. Vidare skriver Tham (2014:25) att det är ”anmärkningsvärt att inte mer tydliga och riktade åtgärder för att förbättra socialsekreterares arbetsvillkor satts in” och att detta inte i någon större utsträckning har berörts i de statliga utredningar som gjorts till dess. Enligt statistik som Sveriges Kommuner och Landsting (SKL 2015) presenterar har 98 procent av de svenska kommunerna svårigheter att rekrytera erfarna socialsekreterare och 86 procent har svårt att rekrytera nyutexaminerade socialsekreterare. Året innan var motsvarande andelar 86 procent respektive 53 procent. I det här sammanhanget blir frågan om rekrytering allt mer väsentlig liksom vikten av att skapa attraktiva arbeten.

I en skrift från SKL (2014), som visserligen gäller äldreområdet men som SKL (2015) bedömer vara kompatibel med andra områden inom socialtjänsten, anges nio strategier för att kommunerna ska kunna möta den stora rekryteringsutmaningen, varav ett par bör nämnas i det här sammanhanget. Den första strategin handlar om att visa och skapa karriärmöjligheter, vilket kan innefatta introduktionsprogram som riktar sig till nyrekryterade, kompetensutvecklingsprogram för mer erfarna socialsekreterare eller mentor- och traineeprogram. Här inbegrips även möjligheterna att bredda och specialisera den egna kunskapen hos socialarbetarna. Den andra strategin handlar om att arbetsgivare behöver kunna beskriva vad arbetet som socialsekreterare innebär, att marknadsföra arbetet och vara synliga i olika sammanhang, till exempel på rekryteringsmässor. Även här betonas att en bra introduktion och ett gott och närvarande ledarskap är viktiga delar för att skapa attraktiva arbeten (SKL 2014, 2015).

Socialekreterarnas arbetsituation

I kapitlet redovisas resultatet från enkäten som socialekreterarna besvarar i början av LuMo (enkät-tillfälle 1) och som besvaras i slutet av LuMo (enkätillfälle 2). Redovisningen innefattar fyra avsnitt som alla handlar om dimensioner i arbetsmiljön. Dessa dimensioner är:

- Krav
- Kontroll, inklusive kunskap och kompetens
- Socialt stöd från kollegor samt stöd från chefer
- Stimulans från arbetet

I kapitlet redovisas resultatet med hjälp av de totala medelvärdena för hur socialekreterarna skattar på varje fråga. Resultatet redovisas även indelat i de två kategorierna 0-6 månaders tid på nuvarande arbetsplats respektive längre tid än 6 månader.

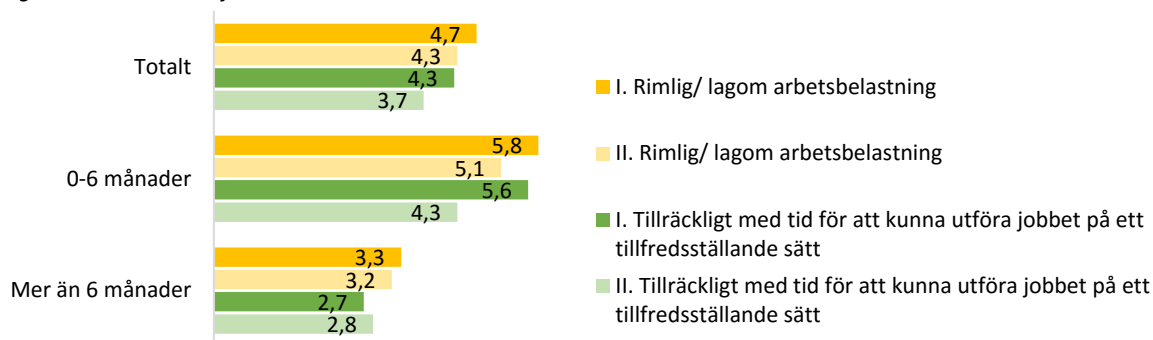
Krav

De två frågor som i enkäten motsvarar krav i arbetet är:

1. Hur ofta har du en rimlig (lagom) arbetsbelastning för att kunna utföra ditt jobb på ett tillfredsställande sätt?
2. Hur ofta har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt?

Frågorna har besvarats med hjälp av en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativet *aldrig* och värde 10 av alternativet *alltid*. Det innebär att ju lägre personen skattar på skalan desto högre upplevs kraven på arbetet.

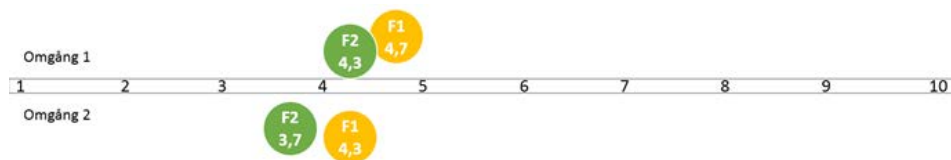
Diagram 1: Medelvärde för dimensionen krav i arbetet



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkätillfället.

Medelvärdet för den första frågan om arbetsbelastningen upplevs rimlig är 4,7 vid första enkätillfället och 4,3 vid andra enkätillfället. När resultatet delas in i tid på nuvarande arbetsplats framkommer att de som varit längre tid på arbetsplatsen upplever en högre arbetsbelastning än de som varit kortare tid. Till exempel är medelvärdet vid första enkätillfället 5,8 för dem som arbetat kortare tid och 3,3 för dem som har arbetat längre på arbetsplatsen; en relativt stor skillnad.

Samma mönster gäller för frågan om socialekreterarna upplever att de har tillräckligt med tid för att kunna utföra jobbet på ett tillfredsställande sätt. Medelvärdet vid första enkätillfället är 4,3 och vid andra enkätillfälle är medelvärdet 3,7. Liksom på förra frågan är medelvärdet lägre för dem som har arbetat längre tid än för de som varit kortare tid på arbetsplatsen.



Figur 2: Totalt medelvärde för frågorna i dimensionen krav i arbetet

Illustreras svaren på en skala från 1 till 10, där 1 motsvarar höga krav, är det överlag en låg skattning som socialsekreterarna gör, och det gäller båda frågorna och vid båda enkättillfällena. Det innebär att socialsekreterarna upplever att kraven i arbetet är relativt höga, och medelvärdena för dessa frågor ligger mellan 3,7 och 4,7, det vill säga under hälften på skalan.

Kontroll

De frågor och påståenden som i enkäten motsvarar dimensionen kontroll eller beslutsutrymme i arbetet delas in i två delar. Den första delen handlar om möjligheten att påverka och vara med och bestämma över arbetet och innefattar dessa frågor och påståenden:

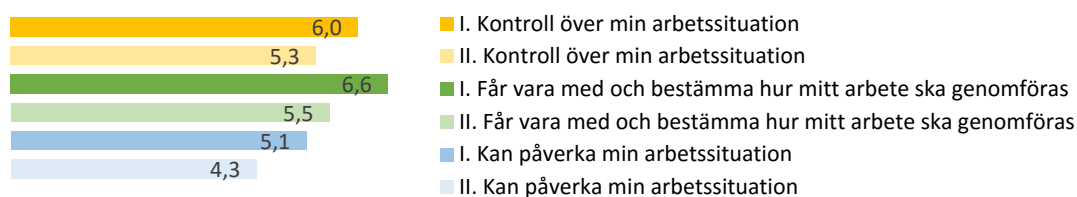
3. I hur stor utsträckning har du kontroll över din arbetssituation?
4. Jag får vara med och bestämma hur mitt arbete ska genomföras.
5. Jag kan påverka min arbetssituation.

Den andra delen i dimensionen kontroll innefattar kunskap och kompetens och motsvaras i enkäten av påståendena:

6. Jag har tillräckligt med kunskap för att utföra mitt arbete på ett bra sätt.
7. Jag har tillräckligt med kompetens för att utföra mitt arbete på ett bra sätt.
8. Jag vet hur jag ska göra om jag behöver mer kunskap inom något område.

Frågorna har besvarats med hjälp av en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativen *i mycket liten utsträckning* (fråga 3) samt *inte alls* (frågorna 4-8), och värde 10 motsvaras av alternativen *i mycket stor utsträckning* (fråga 3) samt *helt* (frågorna 4-8). Det innebär att ju högre skattning som socialsekreterarna gör desto högre upplevs kontrollen över arbetet.

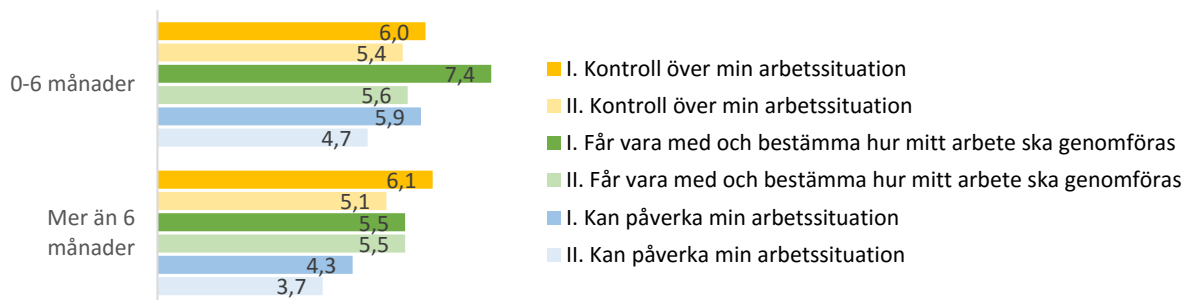
Diagram 2: Medelvärde för dimensionen kontroll i arbetet, totalt.



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkättillfället.

Diagrammet redovisar de totala medelvärdena för frågorna som kategoriseras som kontroll i arbetet (frågorna 3-5). Medelvärdena för frågorna varierar mellan 4,3 och 6,6. På samtliga frågor sjunker medelvärdena mellan enkättillfälle 1 och 2. En fråga som är värd att belysa handlar om socialsekreterarna kan påverka sin arbetssituation. Denna fråga har det lägsta medelvärdet av dessa frågor – det gäller oavsett vilket av enkättillfällena det gäller (5,1 vid första och 4,3 vid andra enkättillfället). Där- emot upplever socialsekreterarna att de i någon större utsträckning får vara med och bestämma hur arbetet ska genomföras samt vilken kontroll de som helhet har över arbetssituationen.

Diagram 3: Medelvärde för dimensionen kontroll i arbetet, uppdelat efter tid på arbetsplatsen.



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkätstillfället.

När resultatet delas upp efter tid på arbetsplatsen är det överlag inga stora skillnader mellan dem som har arbetat kortare respektive längre tid på arbetsplatsen. Nämnas kan dock att vid första enkätstillfället är upplevelsen av att socialsekreterarna får vara med och bestämma över hur arbetet genomförs väsentligt mycket lägre bland dem som har arbetat längre tid på arbetsplatsen jämfört med de som är nyare på arbete (medelvärde 5,5 jämfört med 7,4). Medelvärdet sjunker dock kraftigt på denna fråga mellan första och andra enkätstillfället för de som arbetat kortare tid.



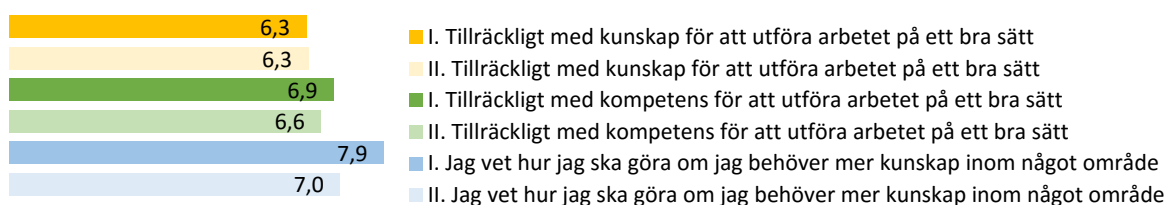
Figur 3: Totalt medelvärde för frågorna i dimensionen kontroll i arbetet

När medelvärdet från svaren på frågorna om kontroll/beslutsutrymme i arbetet sammanställs på skalan med värden mellan 1 och 10 tydliggörs att medelvärdena placeras relativt samlade runt och lite över mitten på skalan.

Kunskap och kompetens i arbetet

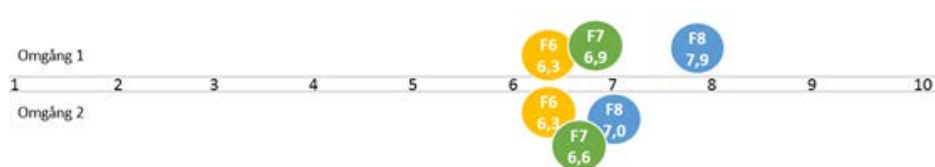
En aspekt när det gäller kontroll i det egna arbetet är i vilken utsträckning som anställda har möjlighet till vidareutbildning och kompetensutveckling. Även om dessa frågor (frågorna 6-8) inte direkt berör möjligheterna till kunskaps- och kompetensutveckling så kan de ge en indikation på i vilken utsträckning som socialsekreterarna upplever att de har tillräckligt med kunskap och kompetens samt om de vet hur de ska göra för att inhämta mer kunskap.

Diagram 4: Medelvärde för frågorna om kunskap och kompetens, uppdelat efter tid på arbetsplatsen.



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkätstillfället.

Medelvärdena för dessa frågor ligger på den övre delen av skalan och varierar mellan 6,3 och 7,9. Några stora skillnader finns inte, men på den tredje och även på den andra frågan sjunker medelvärdet mellan de båda enkätstillfällena.



Figur 4: Totalt medelvärde för frågorna i dimensionen kontroll i arbetet

När dessa tre frågor placeras på linjen här ovan framkommer sammantaget att frågeområdet kunskap och kompetens placerar sig på den övre delen av skalan. Dessa medelvärden är något högre än medelvärdena för frågorna som handlar om möjligheterna att påverka och bestämma över arbetet (som redovisades i figur 3).

Socialt stöd

De första fyra frågorna och påståendena, som i enkäten motsvarar dimensionen socialt stöd i arbetet handlar om stödet från kollegor, är:

9. I hur stor utsträckning delar du och dina kollegor samma värderingar när det gäller jobbet?
10. Jag och mina kollegor arbetar bra tillsammans.
11. Jag har bra relationer till mina arbetskamrater.
12. Det är god stämning och gemenskap på vår arbetsplats.

Frågorna har besvarats med hjälp av en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativen *i mycket liten utsträckning* (fråga 9) samt *inte alls* (frågorna 10-12), och värde 10 motsvaras av alternativen *i mycket stor utsträckning* (fråga 9) samt *helt* (frågorna 10-12). Det här innebär att ju högre socialsekreterarna skattar på dessa frågor desto mer socialt stöd upplever de.

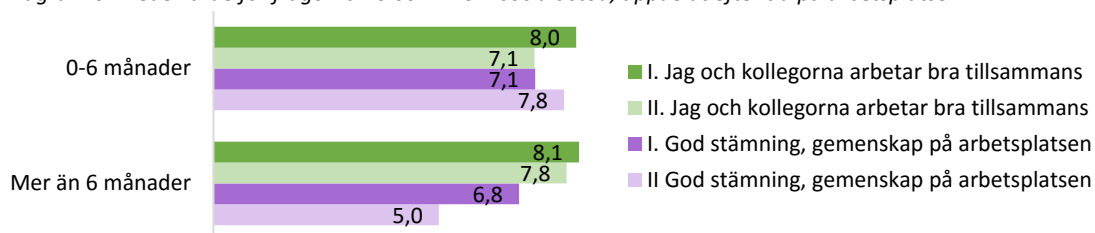
Diagram 5: Totalt medelvärde för dimensionen socialt stöd från kollegor.



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkättillfället.

Medelvärdena för frågorna som inryms i dimensionen socialt stöd är förhållandevis höga och varierar mellan 6,7 och 8,3. Skillnaderna mellan frågorna och enkättillfällena är små. Frågan som har högst medelvärde är om relationen till arbetskamraterna är god. Den frågan skattar socialsekreterarna högst vid båda enkättillfällena, tätt följt av att socialsekreterarna upplever att de arbetar bra tillsammans med kollegorna.

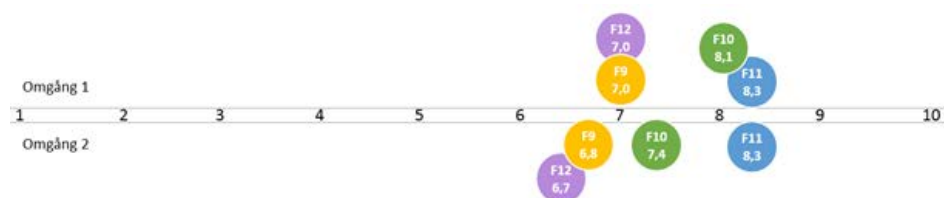
Diagram 6: Medelvärde för frågorna 10 och 12 om socialt stöd, uppdelat efter tid på arbetsplatsen.



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkättillfället.

I det här diagrammet redovisas två av de frågor som ingår i dimensionen socialt stöd, som är värda att kommentera. De andra två frågorna har inga nämnvärda skillnader vare sig mellan tid på arbetsplatsen eller vad gäller första och andra enkättilfället.

Som framkommer i diagrammet är medelvärdena för frågorna relativt höga. Det som särskiljer sig är den andra frågan där de som har arbetat längre tid på arbetsplatsen skattar lägre vid andra enkättilfället; medelvärdet sjunker från 6,8 till 5,0. Även på frågan om socialsekreteraren och kollegorna arbetar bra tillsammans sjunker medelvärdet mellan enkättilfälle ett och två, och det gäller både de som har varit längre och kortare tid på sin arbetsplats.



Figur 5: Totalt medelvärde för frågorna i dimensionen socialt stöd från kollegor.

Att de totala medelvärdena är förhållandevis höga för frågorna som handlar om socialt stöd tydliggörs genom denna figur, men också att svaren är relativt samlade. Vidare finns det en skillnad jämfört med frågorna som redovisas i avsnitten ovan om krav och kontroll i arbetet där frågorna om socialt stöd generellt skattas högre. De här frågorna skattas också högre än de frågor som handlar om ett positivt arbetsledningsklimat (vilka redovisas i nästa avsnitt).

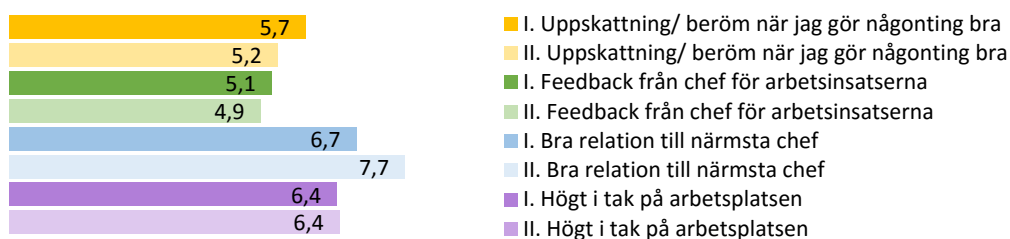
Positivt arbetsledningsklimat

Den andra delen i dimensionen socialt stöd handlar om positivt arbetsledningsklimat och innefattar de här fyra frågorna och påståendena:

13. Hur ofta får du uppskattning/beröm när du gör någonting bra?
14. Hur ofta ger din chef dig feedback på dina arbetsinsatser?
15. Jag har bra relation till min närmsta chef.
16. I vilken utsträckning upplever du att det är "högt i tak" på din arbetsplats?

Frågorna har besvarats med hjälp av en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativen *aldrig* (fråga 13-14), *inte alls* (fråga 15) samt *i mycket liten utsträckning* (fråga 16). Värde 10 motsvaras av alternativen *ofta* (fråga 13-14), *helt* (fråga 15) och *i mycket stor utsträckning* (fråga 16). Ju högre socialsekreterarna skattar dessa frågor desto mer positivt upplevs arbetsledningsklimatet.

Diagram 7: Totalt medelvärde för dimensionen socialt stöd – positivt arbetsledningsklimat.

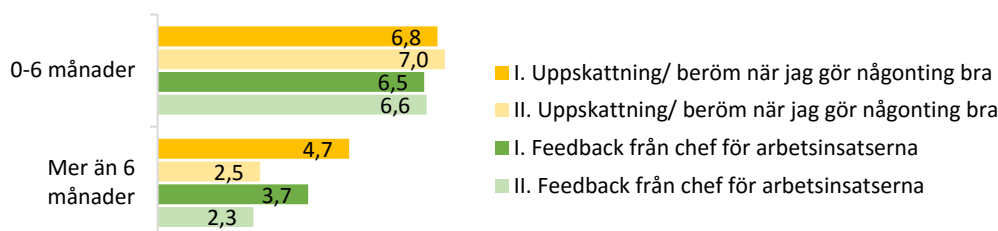


I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkättilfället.

Det totala medelvärdena för dessa frågor varierar från 4,9 till 7,7. Två frågor handlar om återkoppling från chefen (uppskattning/beröm samt feedback från chef) och två frågor handlar om relationen till

chefen och stämningen på arbetsplatsen i stort. På de två förstnämnda frågorna skattar socialsekreterarna relativt lågt vid båda enkätstillfällena, vilket indikerar att de upplever att stödet från chefen kan förbättras. Däremot är medelvärdet för relationen till närmsta chef jämförelsevis mycket högre.

Diagram 8: Medelvärde för frågorna 13 och 14 om positivt arbetsledningsklimat, uppdelat på tid på arbetsplatsen.



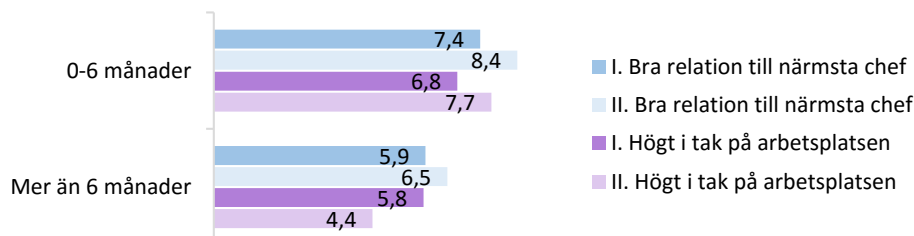
I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkätstillfället.

I det här diagrammet redovisas de två frågorna om uppskattning och feedback uppdelat efter tiden som socialsekreterarna har arbetat på sin nuvarande arbetsplats. I en jämförelse mellan de som har arbetat kortare respektive längre tid på sin arbetsplats framkommer vissa skillnader.

För det första är skillnaderna markanta mellan de som har arbetat 0-6 månader och de som arbetat längre tid än ett halvår, och det gäller vid båda enkätstillfällena. På den första frågan är till exempel skillnaden i medelvärde vid första enkätstillfället 6,8 för de som har kortare arbetstid jämfört med 4,7 för dem med längre tid på arbetsplatsen. Även skillnaden vid enkätstillfälle två är stor när kortare tid på arbetsplats jämförs med längre tid.

För det andra har frågornas medelvärden minskat markant mellan enkätstillfällena för dem som arbetat längre tid än 6 månader på arbetsplatsen. Det gäller båda frågorna men är speciellt tydligt på frågan om uppskattning och beröm från chefen när socialsekreterarna gör någonting bra.

Diagram 9: Medelvärde för frågorna 15 och 16 om positivt arbetsledningsklimat, uppdelat på tid på arbetsplatsen.



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkätstillfället.

Här presenteras de två andra frågorna som ingår i frågeområdet positivt arbetsledningsklimat. Påståendet som handlar om relationen till chefen visar att en relativt stor andel av dem som arbetat kortare tid på arbetsplatsen (0-6 månader) upplever en god relation till närmsta chef, med ett medelvärde på 7,4 vid första enkätstillfället och 8,4 vid den andra. Detsamma gäller frågan om det är "högt i tak" på arbetsplatsen; medelvärdet för 0-6 månader är 6,8 respektive 7,7.

Däremot upplever de socialsekreterare som vid första enkätstillfället har arbetat mer än ett halvår på sin arbetsplats en något sämre relation till sin närmsta chef (medelvärde 5,9 och 6,5) samt att det inte i lika stor utsträckning upplevs att det är "högt i tak" på deras arbetsplatser (medelvärde 5,8 och 4,4). Här har dessutom medelvärdet sjunkit relativt mycket mellan första och andra enkätstillfället.



Figur 6: Totalt medelvärde för frågorna om positivt arbetsledningsklimat i dimensionen socialt stöd i arbetet.

När de totala medelvärdena för frågorna om positivt arbetsledningsklimat illustreras på skalan mellan 1 och 10, ligger svaren ungefär i mitten av skalan. Den fråga som har högst medelvärde är frågan om huruvida relationen till närmsta chefen är god, vilket är i linje med de tidigare redovisade frågorna inom dimensionen socialt stöd. En anställd kan ha en god relation till sin chef men ändå inte uppleva att denne får stöd i arbetet av chefen.

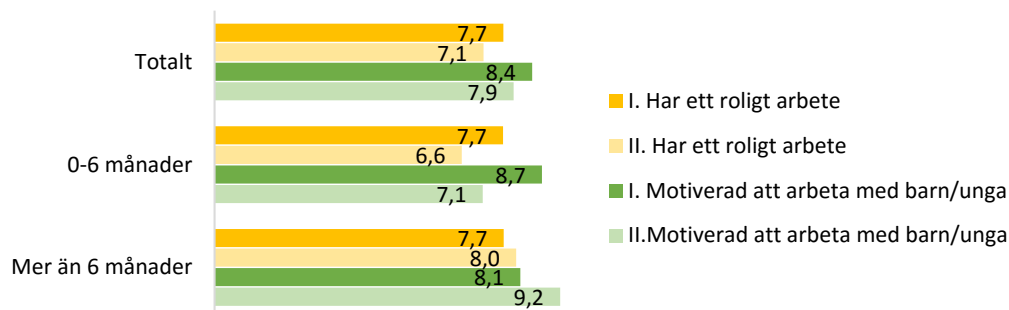
Stimulans från arbetet med barn och unga

Den sista dimensionen som presenteras i detta kapitel om socialsekreterarnas arbetsituation handlar om stimulans från själva arbetet med barn och unga. Dessa två påståenden ingår i dimensionen:

17. Jag tycker att jag har ett roligt arbete.
18. Jag är motiverad att arbeta med barn/unga.

Frågorna har besvarats med hjälp av en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativet *inte alls* och där värde 10 motsvaras av alternativet *helt*. Ju högre på skalan som svaren ligger i desto större utsträckning upplever socialsekreterarna att de har ett roligt arbete och ju mer motiverade är de att arbeta med barn och unga, det vill säga de upplever en stimulans från arbetet.

Diagram 10: Medelvärde för dimensionen stimulans från arbetet med barn och unga, totalt och uppdelat på tid på arbetsplatsen.



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkättilfället.

Överlag skattas dessa frågor högt av socialsekreterarna som besvarar enkäterna, oavsett tid på nuvarande arbetsplats och oavsett om det är resultatet från första eller andra enkättilfället.

När uppdelningen i tid på nuvarande arbetsplats jämförs framkommer att de socialsekreterare som arbetat 0-6 månader skattar lägre på båda frågorna vid andra enkättilfället. För dem som arbetat mer än 6 månader är situationen den motsatta, där skattar socialsekreterarna högre vid enkättilfälle två. Exempelvis är medelvärdet på frågan om motivation att arbeta med barn och unga 8,1 vid första och 9,2 vid andra enkäten för dem som arbetat längre tid än 6 månader, medan medelvärdet sjunker från 8,7 till 7,1 för dem som arbetat kortare tid på arbetsplatsen.

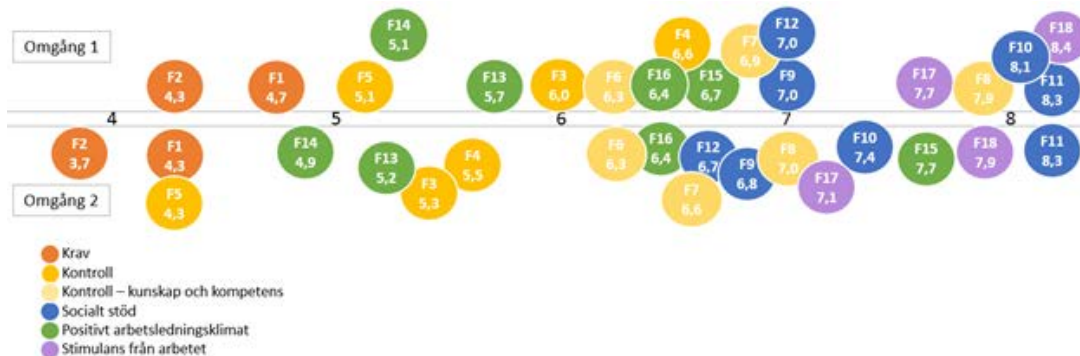


Figur 7: Totalt medelvärde för frågorna i dimensionen stimulans från arbetet.

Skalan här ovan illustrerar att socialsekreterarna skattar högt på frågorna om stimulans från själva arbetet; arbetet upplevs roligt och de är motiverade att arbeta med barn och unga. Totalt sker en nedgång mellan de båda enkätstillfällena när det gäller hur socialsekreterarna skattar på frågorna.

Socialsekreterarnas sammantagna arbetssituation

I figuren här nedan är alla frågor från dimensionerna – krav, kontroll (samt kunskap och kompetens), socialt stöd inklusive positivt arbetsledningsklimat, och stimulans från arbetet med barn och unga – samlade. Frågornas numrering är desamma som i tidigare avsnitt, dock ändras färgkombinationen, och som kan läsas i figuren nedan illustreras dimensionerna krav med orange färg, kontroll eller beslutsutrymme med gul färg (mörk gul för de första frågorna om kontroll och ljus gul för de frågor som handlar om kunskap och kompetens), socialt stöd med blå färg förutom frågorna om positivt arbetsledningsklimat som har grön färg, samt stimulans från arbetet med lila färg. Märk också att linjen börjar vid värde 3,5 och slutar vid 8,5, detta för att göra figuren mer läsbar.



Figur 8: Totalt medelvärde för frågorna i samtliga dimensioner.

Genom att placera in frågornas totala medelvärde på skalan tydliggörs hur socialsekreterarna upplever sin arbetssituation, vilket beskrivits mer ingående i de tidigare avsnitten.

Skattningen på frågorna om *krav*² (orangea cirklar) hamnar långt ned på skalan vilket innebär höga krav; ju lägre skattning desto högre krav. Medelvärdena för kategorin krav ligger mellan 3,7 och 4,7.

Medelvärdena för frågorna om *kontroll/beslutsutrymme*³ (mörkgula cirklar) ligger strax ovanför mitten på skalan, mellan 4,3 och 6,6. En del i dimensionen kontroll handlar om *kunskap och kompetens*⁴ (ljusgula cirklar) och på dessa frågor är medelvärdet högre än för de övriga frågorna om kontroll. Till exempel har fråga åtta om socialsekreterarna vet hur de ska göra när de behöver mer kunskap inom något område ett högre medelvärde; 7,9 vid första och 7,0 vid andra enkätstillfället.

² Frågorna 1-2.

³ Frågorna 3-5.

⁴ Frågorna 6-8.

Nästa dimension är *socialt stöd*⁵ (blåa cirklar), och på dessa frågor är medelvärdet genomgående högt. Socialsekreterarna upplever i stor utsträckning att deras relationer till och samarbete med kollegorna fungerar bra. Frågorna som handlar om *positivt arbetsledningsklimat*⁶ (gröna cirklar) är en del av det sociala stödet. Medelvärdena för dessa frågor är mer utspridda än för övriga dimensioner och ligger mellan 4,9 och 7,7. Fråga 15, om relationen till chefen upplevs bra, är den fråga som har högst medelvärde av de tre frågor som ingår i positivt arbetsledningsklimat. Medelvärdet för denna fråga är på samma nivå med de först redovisade frågorna om socialt stöd och som illustreras med blåa cirklar.

Slutligen finns stimulans från själva arbetet⁷ (lila cirklar) med som en dimension. Liksom det sociala stödet svarar socialsekreterarna i stor utsträckning att de har ett stimulerande arbete. Medelvärdena för dessa frågor ligger också högt, mellan 7,1 och 8,4.

Enskilda socialsekreterares skattningar av dimensionerna krav, kontroll och socialt stöd

I det här avsnittet redovisas hur de enskilda socialsekreterarnas skattningar placerar sig i diagrammen där de båda axlarna motsvaras av dimensionerna krav och kontroll eller beslutsutrymme som dimensionen benämns i krav-, kontroll- och stödmodellen (se figur 1). Dimensionen socialt stöd illustreras genom att varje individs svar markeras med olika färger. I dimensionen socialt stöd ingår såväl stöd från chefer och arbetsledare som stöd från kollegor. Frågorna i respektive dimension är desamma som i de tidigare avsnitten och utgår från de tiogradiga skattningsskalorna.

För varje dimension har medelvärdet för de enskilda socialsekreterarnas skattningar räknats ut. Låga värden (medelvärde 1,0–5,5) på diagrammens skala kategoriseras som låg grad av kontroll eller beslutsutrymme, låga krav⁸, samt lågt socialt stöd. Motsvarande kategoriseras höga värden (medelvärde 5,5–10,0) som hög grad av kontroll, höga krav, samt högt socialt stöd. Utifrån detta görs indelningen i de fyra olika arbetssituationer som Karasek och Theorell (1990) beskriver: avspända, aktiva, passiva och spända arbetssituationer.

Även om socialsekreterarnas svar delas in i dessa olika arbetssituationer bör resultatet tolkas med försiktighet. Diagrammen utgör en analytisk konstruktion där verkligheten kan skilja sig från det som presenteras här. En socialsekreterare som placeras på en viss plats i diagrammet kan exempelvis uppleva situationen helt annan på grund av individuella och organisatoriska förutsättningar och en del socialsekreterares svar ligger nära skalornas mitt vilket ger utrymme för tolkningar av vilken arbetssituation som karaktäriserar den enskilda socialsekreterarens arbetssituation.

De fem socialsekreterare som inte fullföljer LuMo finns inte med i den här redovisningen, och inte heller två andra socialsekreterare som inte svarar på samtliga frågor i valda dimensioner. Totalt redovisas således tretton socialsekreterares svar. Mot bakgrund av att det endast är tretton socialsekreterares svar kan inga statistiskt säkerställda uppgifter presenteras men materialet illustrerar dessa socialsekreterares upplevelse av sin arbetsmiljö och förändringar mellan de båda enkätstillfällena.

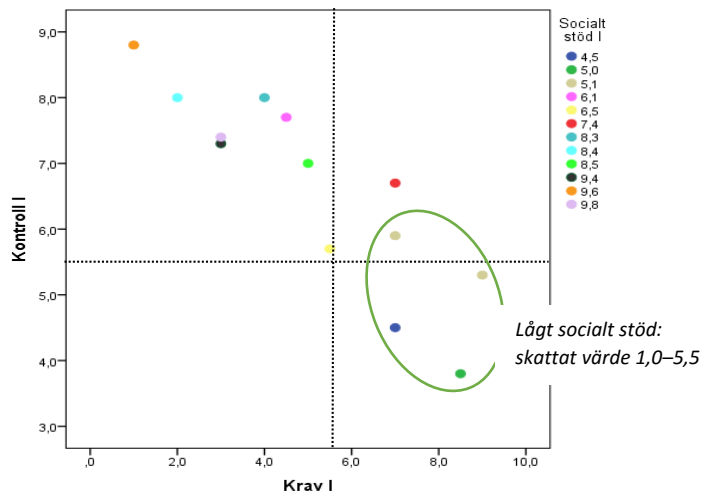
⁵ Frågorna 9-12.

⁶ Frågorna 13-16.

⁷ Frågorna 17-18.

⁸ Till skillnad från dimensionen krav som redovisas i tidigare avsnitt i detta kapitel har ordningen på värdena ändrats. Det innebär att de tidigare värdena 1, 2, 3 och så vidare i det här avsnittet motsvaras av värdena 9, 8, 7 och så vidare. Detta för att underlätta läsningen och förståelsen av de diagram som visas i detta avsnitt.

Diagram 11: Medelvärde för de enskilda socialsekreterares skattningar av dimensionerna krav, kontroll och socialt stöd, enkättilfälle I.



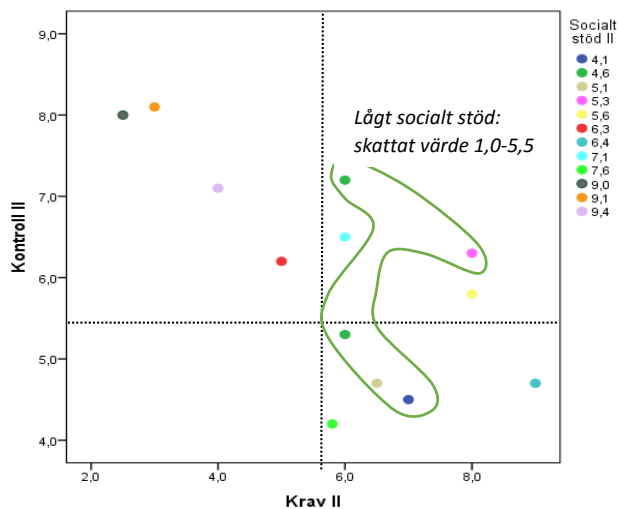
Diagrammet här ovan redovisar resultatet från första enkättilfället och här framkommer att ju högre dessa tretton socialsekreterare skattar på dimensionen krav desto lägre skattar de på upplevelsen av kontroll eller beslutsutrymme.

Det är åtta av tretton socialsekreterares svar som finns i diagrammets ruta längst upp till vänster. Dessa arbetsituationer kategoriseras av *hög grad av kontroll eller beslutsutrymme och låga krav*, och benämns av Karasek och Theorell som avspända arbeten. I dessa arbetsituationer finns ett högre beslutsutrymme och utmaningarna upplevs små. Risker för sjukdom är relativt liten i denna typ av arbetsituation. De här socialsekreterarna skattar också det sociala stödet högt – här återfinns de högsta skattningarna av det sociala stödet med medelvärden över 9.

I rutan längst ned till höger, med *höga krav och låg grad av kontroll*, finns tre socialsekreterares skattningar. Den här arbetsituationen innebär en riskfylld arbetsituation, vilken Karasek och Theorell också benämner för spänd arbetsituation. Den här arbetsituationen kan medföra psykologisk belastning, stress och stressrelaterade sjukdomar och förekommer ofta i dagens samhälle. Det är också i den här gruppen som det sociala stödet skattas som lägst, med ett medelvärde mellan 4,5 och 5,1.

Den tredje arbetsituationen som är aktuell för ett par av de här socialsekreterarna är de så kallade aktiva arbetena (se rutan längst upp till höger i diagram 11). Denna arbetsituation beskrivs som den mest gynnsamma. Även om kraven är höga så finns en *hög grad av kontroll/stort beslutsutrymme*, där individen har möjlighet att använda sin skicklighet i arbetet. Märk dock att de socialsekreterare som placeras i den här rutan i diagrammet inte har ett högre medelvärde än 7 vad gäller dimensionen kontroll/beslutsutrymme. Medelvärdet för det sociala stödet ligger också omkring mitten och lite över; 5,1 respektive 6,3.

Diagram 12: Medelvärde för de enskilda socialsekreterares skattningar av dimensionerna krav, kontroll och socialt stöd, enkättilfälle II.



Resultatet från andra enkättilfället visar att fyra av de tretton socialsekreterarnas skattningar placeras längst upp till vänster i diagrammets fyra rutor, i den så kallade avspända arbetssituationen. Där är *kontrollen hög och kraven upplevs lägre*. Det är en minskning jämfört med första enkättilfället då medelvärdena för åtta socialsekreterare placerar dem i denna ruta. Fortfarande skattas det sociala stödet högt, och här återfinns tre av de högsta skattningarna med ett medelvärde som ligger över 9.

Det är fem socialsekreterare som placeras i rutan längst ned i diagrammet, vilket är två fler än vid första enkättilfället. Den här arbetssituationen innebär *höga krav och låg grad av kontroll*, och kallas spända arbeten. Av dessa skattar tre socialsekreterare ett lågt socialt stöd och två skattar ett förhållandevis högt socialt stöd.

Vidare skattar fyra av de tretton socialsekreterarna *höga krav och en relativt hög grad av kontroll*, vilket motsvarar arbetssituationen aktiva arbeten (rutan längst upp till höger i diagram 12). Det är således två fler socialsekreterare som placeras i den här arbetssituationen jämfört med första enkättilfället. Liksom vid första enkättilfället är det högsta medelvärdet för skattningen om kontroll omkring 7. Det sociala stödet skattas av två socialsekreterare som lågt och de andra två skattar det sociala stödet högre, med medelvärden från 4,6 till 7,1.

En rörelse från avspända till spända och aktiva arbetssituationer

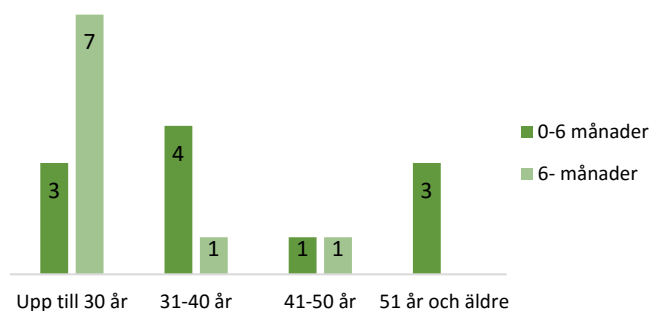
Sammantaget framkommer genom de båda diagrammen att flera socialsekreterare upplever en förhållandevis hög grad av kontroll – eller beslutsutrymme - och låga krav i arbetet i kombination med ett högt socialt stöd – vilket kategoriseras som en avspänd arbetssituation (rutan längst upp till vänster i diagrammen). Det är positivt. Dock minskar antalet socialsekreterare i kategorin avspänd arbetssituation mellan de båda enkättilfällena. Dels befinner sig fler socialsekreterare vid andra enkättilfället i arbetssituationer med höga krav och förhållandevis hög grad av kontroll i arbetet (aktiva arbeten) vilket också är positivt. Dels placeras fler socialsekreterare vid andra enkättilfället i arbetssituationer med höga krav och relativt låg grad av kontroll (spända arbeten), vilket inte är en gynnsam arbetssituation.

För de här socialsekreterarna har således en rörelse skett från de avspända arbetssituationerna till de spända och aktiva arbetssituationerna (de båda rutorna till höger i diagrammen). För dessa båda arbetssituationer varierar också det sociala stödet som socialsekreterarna upplever, men det är här som samtliga socialsekreterare som skattar lågt socialt stöd placerar sig. De lägsta skattningarna av det sociala stödet har dock gjorts av de socialsekreterare som har en spänd arbetssituation.

LuMo-satsningen

Socialekreterarna som deltar i LuMo delades vid starten in i två grupper med tio i varje grupp. Totalt träffas varje grupp sex gånger mellan mars och november 2015. Enkäten delas ut i början av LuMo och vid dess avslut. Samtliga 20 socialekreterare som påbörjar LuMo besvarar enkäten vid första träffen. Den andra enkäten besvaras av de 15 socialekreterare som fullföljer LuMo.

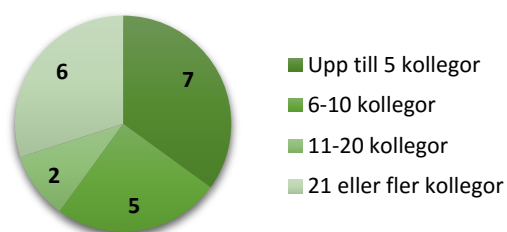
Diagram 13: Socialekreterares ålder och tid på nuvarande arbetsplats.



Åldern på de socialekreterare som har deltagit i LuMo varierar mellan 23 och 61 år. Hälften av dem är 30 år eller yngre. Fördelningen mellan ålder och tid på arbetsplats visar att de flesta som har arbetat längre än ett halvår på sin arbetsplats vid det första enkättilfället är de yngre. Bland de äldre är det åtta socialekreterare som har arbetat max sex månader på sin arbetsplats.

När ålder jämförs med examensår framkommer att det är de som är 30 år eller yngre som i störst utsträckning har tagit sin socionomexamen senaste åren. Åtta av de tio personer som är yngre har examinerats mellan 2013 och 2015. Bland de tio socialekreterare som är äldre än 30 år har sex examinerats fram till och med 2009. Fyra av dessa sex har examinerats 2007 eller tidigare. Det indikerar att det finns socialekreterare som är nyanställda på just den här arbetsplatsen men som har yrkeserfarenhet från andra arbetsplatser.

Diagram 14: Antal kollegor som arbetar med barn och unga på nuvarande arbetsplats.

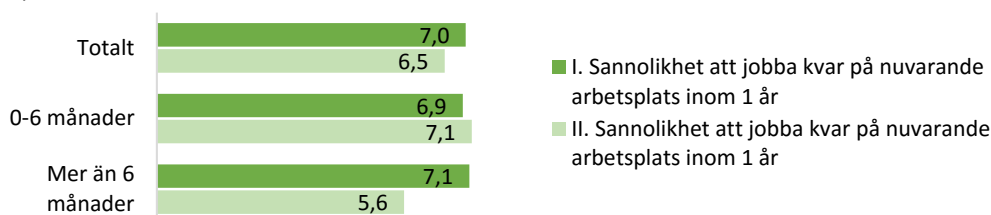


Antal kollegor som arbetar inom samma område varierar med kommunstorlek. Av de som deltar i LuMo är det relativt jämnt fördelat mellan hur många kollegor som arbetar med barn och unga som de har på sin arbetsplats. Till exempel svarar sju socialekreterare att de är max fem socialekreterare som arbetar med barn och unga, och sex socialekreterare uppger att de har 21 kollegor eller fler. Ett par av dem som har upp till fem kollegor framför också att de ska vara några fler men att dessa tjänster inte är tillsatta.

Sannolikhet att socialsekreterarna är kvar inom ett år

Vid båda enkätstillfällena finns frågan: Hur stor är sannolikheten att du är kvar på din nuvarande arbetsplats om ett år? När socialsekreterarna besvarar frågan får de skatta på en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativet *inte alls sannolikt* och värde 10 motsvaras av svarsalternativet *med största sannolikhet*. Ett högt värde på skalan innebär stor sannolikhet att socialsekreteraren stannar kvar på arbetsplatsen i ett år.

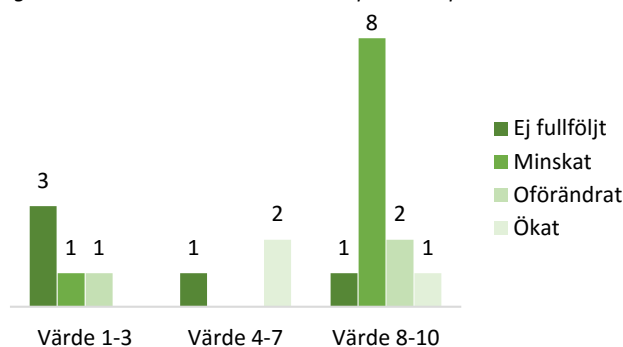
Diagram 15: Medelvärde för frågan om sannolikhet att vara kvar på arbetsplatsen om ett år, totalt och uppdelat på tid på arbetsplatsen.



I. respektive II. framför påståendet/frågan betyder att det är resultatet från första (I.) och från andra (II.) enkätstillfället.

Det totala medelvärdet för denna fråga är för första och andra enkätstillfället ungefär det samma; medelvärde 7,0 vid det första och 6,5 vid det andra enkätstillfället. Vid en jämförelse mellan tid på nuvarande arbetsplats framkommer att vid andra enkätstillfället är medelvärdet väsentligt lägre än vid första enkätstillfället för de som har arbetat mer än ett halvår på arbetsplatsen (5,6 jämfört med 7,1).

Diagram 16: Sannolikhet att vara kvar på arbetsplatsen om ett år uppdelat på värdet på skattningen, antal.



I det här diagrammet delas resultatet av skattningen upp efter de som vid första enkätstillfället skattar värdena 1-3 (liten sannolikhet att vara kvar på arbetsplatsen om ett år), 4-7 eller 8-10 (stor sannolikhet att vara kvar på arbetsplatsen om ett år). Detta resultat jämförs sedan med hur många som vid andra enkätstillfället skattar högre (ökat), oförändrat eller lägre (minskat) på skattningsskalan samt de som inte fullföljer LuMo-satsningen.

Av de fem socialsekreterare som vid första enkätstillfället skattar värdena 1-3 (liten sannolikhet att vara kvar inom ett år) är det tre personer som *inte fullföljer LuMo*. I de andra värdegrupperna är det en socialsekreterare i vardera gruppen som avbryter sitt deltagande i LuMo.

Den grupp där värdet för skattningarna *minskar* för flest personer är bland de som skattar högt värde vid första enkätstillfället; för åtta personer (40 procent av alla deltagare i LuMo) är det således mindre sannolikt att de är kvar på sin arbetsplats inom ett år.

Det är få personer som, oavsett hur de skattar vid första enkätstillfället, anger ett ökat eller oförändrat värde vid den andra skattningen, endast tre personer uppger ett ökat värde och tre personer uppger ett oförändrat värde vid andra skattningen.

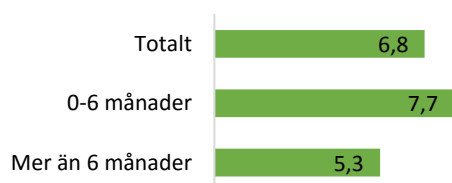
Upplevelsen av att delta i LuMo

Vid det andra enkättilfället finns fem frågor där socialsekreterarna får skatta och beskriva LuMo-satsningen. Tre av dessa frågor är:

- Hur har du upplevt att det varit att delta i LuMo?
- Vad har varit särskilt bra med LuMo?
- Vad kan förbättras/göras annorlunda eller vad saknas med LuMo?

Den första frågan har besvarats med hjälp av en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativet *mycket dåligt*, och värde 10 motsvaras i den första frågan av alternativet *mycket bra*. Det innebär att en högre skattning medför positivare upplevelse av LuMo. De två andra frågorna har öppna svarsalternativ där socialsekreterarna själva får skriva in sina svar.

Diagram 17: Medelvärde för frågan hur det har varit att delta i LuMo.



Observera att arbetstiden räknas från när LuMo startade, vid första enkättilfället.

Medelvärdet för hur det har varit att delta i LuMo ligger på 6,8. Det finns en skillnad mellan hur LuMo uppfattas och hur länge socialsekreterarna har arbetat på sin arbetsplats, där de som arbetat kortare tid på arbetsplatsen i större utsträckning har en positivare upplevelse av LuMo – medelvärde 7,7 jämfört med 5,3 för de som har arbetat längre tid på nuvarande arbetsplats.



Figur 9: Fördelning av svaren på frågan om upplevelse av LuMo.

Av figuren ovan framkommer hur de tretton personer som svarar på frågan skattar upplevelsen av att delta i LuMo. Flest personer skattar värdena 7-10 och ett par personer skattar 3 och 4. Det innebär att det är en relativt stor spridning i svaren (med en standardavvikelse på 3,51), vilket avspeglas i det totala medelvärdet som är 6,8.

Vad socialsekreterarna framför som särskilt bra

I anslutning till frågan om hur LuMo upplevts, finns i enkäten två öppna frågor som handlar om vad socialsekreterarna upplever har varit särskilt bra med LuMo, samt vad som kan förbättras och göras annorlunda nästa gång, eller vad som saknas i LuMo.

En stor del av det som socialsekreterarna beskriver inom detta område handlar om att det har varit positivt att träffa och utbyta erfarenheter med kollegor i andra kommuner, vilket belyses av dessa socialsekreterare:

Roligt att träffa andra "nya" och utbyta erfarenheter, under andra former än det normala.

Roligt & givande att träffa 'kollegor' från andra kommuner. Intressant att få en inblick i hur soc.sekr i andra kommuner upplever arbetet.

Några beskriver också att LuMo varit tillfällen där det är tillåtet att tala om sitt arbete och hur arbetet upplevs:

[LuMo] har varit en frizon där jag på ett genuint och ärligt sätt kunnat delge mina tankar o upplevelser.

Möjlighet att lufta tankar & känslor med kollegor från andra kommuner.

Det finns även kommentarer om LuMo-satsningen som handlar om dess innehåll och upplägg. De här båda socialsekreterarna beskriver till exempel att LuMos samtalsledare varit bra eftersom hon har kunskap om arbetet med barn och unga, och om aktuella frågor inom socialtjänsten:

Det har varit bra att ha någon utomstående men ändå insatt person att prata med.

Att få ta del av aktuella frågor inom verksamhetsområdet från Inger och att få möta kollegor från andra delar av Norrbotten och få kännedom om hur det fungerar inom andra socialtjänstverksamheter och att få möjlighet att diskutera olika frågeställningar har gett mycket.

Vidare uppges olika delar av innehållet som socialsekreterarna upplever bra; "viktiga frågor har diskuterats" som till exempel personlighetstest, att en erfaren socialsekreterare bjöds in för att berätta om arbetet, samt att det har funnits tid för reflektion och samtal och att det inte enbart varit en envägs-kommunikation. En socialsekreterare uttrycker att LuMo har gett "bra information om socialt arbete". En annan socialsekreterare beskriver att LuMo har väckt "funderingar om vad [som] motiverar mig i arbetet" och ytterligare en skriver att LuMo gett "utrymme att dryfta funderingar och frågor kring arbetet och sin roll" som socialsekreterare.

Flera socialsekreterare upplever det också positivt att de fick vara en del i att försöka påverka sin arbetsituation på en högre nivå. Under LuMo skrivs ett brev till regeringens nationella samordnare för den sociala barn- och ungdomsvården, Cecilia Grefve. Betydelsen av detta exemplifieras av dessa två socialsekreterare:

... Viktiga frågor vi diskuterat har tagits upp på högre nivå (Cecilia Greve).

Bra att avsluta med känslan av att vi påverkar uppåt!

Efter LuMos avslut ordnar Cecilia Grefve ett möte med några av dessa socialsekreterare för vidare samtal.

Några enstaka socialsekreterare beskriver att deltagandet i LuMo inte upplevts odelat positivt; LuMo har gett tillfälle att höra hur det är och fungerar i andra kommuner och den här personen blir genom detta "medveten om hur bra arbetsplats & arbetsmiljö jag har".

Framtida förändringar i LuMo

Av de kommentarer som socialsekreterarna lämnar i enkäten om förbättringar handlar ett par om samtalscirkelns upplägg och ett önskemål om "tydligare innehåll" och bättre styrning i samtalen:

Bättre och tydligare styrning i samtalen. Ej fastna och älta det negativa. ... Mer inriktning på det positiva och vad man själv kan göra för att påverka sitt mående i arbetet.

Jag upplever att det (LUMO) blev ett tillfälle att få ur sig sitt missnöje. Jag kände mig rätt sänkt efter våra träffar p.g.a. av detta. Jag hade nog fel förväntningar på LUMO. Jag trodde gruppen skulle Ge lust o motivation, inte att vi i gruppen skulle diskutera hur vi har det.

De båda socialsekreterarna här ovan önskar en annan inriktning på träffarna för att det ska upplevas mer positivt att delta.

När det gäller de socialsekreterare som har en mer positiv upplevelse av LuMo finns det önskemål om "mer information utifrån, gästföreläsare", "mer tid med erfaren socialsekreterare", samt att deltagarna kan få "fler uppgifter som går att göra i det dagliga arbetet och sedan dela med sig till varandra kring". Några framför även betydelsen av att satsningen fortsätter för deras del men att det även satsas på socialsekreterare som arbetat längre tid i yrket. En socialsekreterare skriver:

Gärna en fortsättning på något sätt. Gärna fortbildning tillsammans inom områden vi tagit upp.

En annan reflektion som ges handlar om vem som bör delta i en sådan satsning som LuMo, och om socialsekreterarna möjligtvis "skall ha arbetat minst 6 månader innan man deltar".

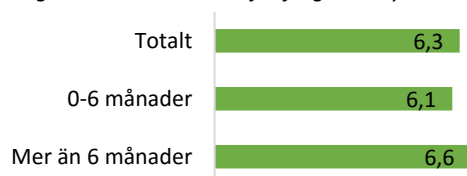
Stärkt yrkesidentitet genom LuMo

Vid det andra enkättilfället handlar två frågor om vad LuMo gett socialsekreterarna som individer. Dessa är:

- I vilken utsträckning har LuMo bidragit till att du har stärkts i din yrkesidentitet?
- Vad har LuMo gett *dig*?

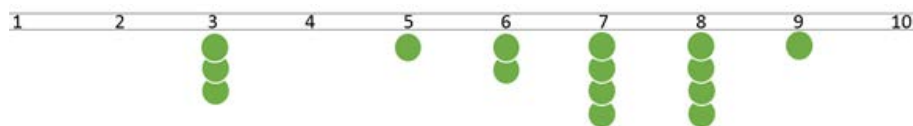
Den första frågan har besvarats med hjälp av en tiogradig skala där värde 1 motsvaras av svarsalternativet *i mycket liten utsträckning*. Värde 10 motsvaras av svarsalternativet *i mycket stor utsträckning*. Det innebär att en högre skattning medför att LuMo i större utsträckning bidragit till att stärka yrkesidentiteten hos dessa socialsekreterare. Den andra frågan är öppen och socialsekreterarna får själva formulera sina svar.

Diagram 18: Medelvärde för frågan om yrkesidentiteten stärkts genom LuMo.



Observera att arbetstiden räknas från när LuMo startade, vid första enkättilfället.

Medelvärdet för frågan om yrkesidentiteten stärkts genom att delta i LuMo är 6,3. Den här frågan kan vara svår att skatta för socialsekreterarna eftersom det kan vara svårt att veta på vilket sätt som yrkesidentiteten stärks genom att delta i LuMo. Här finns knappt några skillnader i medelvärde beroende på hur länge socialsekreterarna har arbetat på sin arbetsplats.



Figur 10: Fördelning av svaren på frågan om LuMo stärkt yrkesidentiteten.

Av de 15 socialsekreterare som svarar på frågan om i vilken utsträckning som LuMo stärkt deras yrkesidentitet skattar hela åtta socialsekreterare värdena 7 eller 8. Svaren ligger mer samlade (med en standardavvikelse på 1,96) i denna fråga än den förra frågan om hur LuMo uppfattas.

I anslutning till denna fråga ges möjlighet att skriva vad LuMo gett dem som individer. En av socialsekreterarna beskriver att LuMo gett "kunskaper och nya perspektiv". Andra beskriver att LuMo har betydelse för dem som individer, till exempel har LuMo bidragit till:

Distans till mitt jobb. Tryggare i min roll.

Ökad förståelse och insikt i yrkesrollens komplexitet vilket även bidragit till att stärka mig i min roll som utredande socialsekreterare.

Tro på mig själv. Hopp!

En annan socialsekreterare beskriver på samma tema att:

Jag har fått en större tro på mig själv. Insikt i hur situationen verkligen är, vilket lett till att jag vågat stå upp för mig själv mer.

Vidare upplever ett par socialsekreterare att LuMo bidrar till en upplevelse av att yrket är viktigt eller roligt, och att det känns meningsfullt. För den här socialsekreteraren har LuMo:

Förstärkt min känsla om vikten av att jobba med barn & unga.

Ett par andra socialsekreterare skriver att LuMo ger "hopp om socialsekreteraryrket", bidrar till "mer glädje i arbetet" och en insikt i att "det vi gör är viktigt". Samma person skriver att LuMo även ger "insyn i hur olika det kan se ut" i kommunernas socialtjänster. Det finns också en socialsekreterare som skriver att:

Lumo har varit ett bra sätt att 'introducera' mig i min nya roll som socialsekreterare.

Vidare beskrivs att LuMo bidrar till en medvetenhet om faktorer som handlar om deras egen hälsa:

En förståelse för att andra soc.sekr i stor utsträckning upplever samma svårigheter/utmaningar i yrket som jag själv.

Att det är lika för alla. Att vi måste stoppa i tid för vår egen överlevnad - inte bli utbrända.

Andra aspekter är att LuMo utgör "en paus från arbetet" eller ett "avbrott från vardagen på kontoret" vilket också upplevs betydelsefullt, och för de som upplever att de har en bra arbetsplats har det gett "insikt i hur bra jag har det på min arbetsplats" och "en insikt om min goda arbetsplats, kollegor & chef".

Avslutande reflektioner

Den här rapportens fokus ligger på hur socialsekreterarna som har deltagit i LuMos samtalscirklar upplever sin arbetssituation. För att illustrera hur socialsekreterarna skattar sin arbetssituation när de börjar LuMo och åtta månader senare vid LuMos avslut, analyseras enkäten främst med hjälp av Karaseks och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell. Utgångspunkten för rapporten är socialsekreterarnas organisatoriska och sociala arbetsmiljö men den handlar även om hur LuMo uppfattas av deltagarna, och i vilken mån det går att säga någonting om en fortsatt inriktning på LuMo.

Socialsekreterarnas arbetssituation

I den här undersökningen beskrivs socialsekreterarnas arbetssituation, och såväl den organisatoriska som sociala arbetsmiljön berörs. LuMos deltagande socialsekreterare upplever rätt höga krav i arbetet medan kontrollen eller beslutsutrymmet inte upplevs särskilt högt för flera av socialsekreterarna, med ett medelvärde som ligger ungefär i mitten eller något över mitten på skalan mellan 1 och 10. Det som uppväger är det sociala stödet, speciellt från kollegor men också att de har en hög motivation och vilja att arbeta med barn och unga. Det totala medelvärdet ligger väl över mitten både vad gäller stöd från kollegor och motivationen för arbetet.

Det sociala stödet och också känslan av att göra ett betydelsefullt arbete kan fungera som en ”moderande kraft” i enlighet med det som Thylefors (2015) beskriver, vilket kan göra att arbetssituationen blir uthärdlig även om kraven är höga och beslutsutrymmet litet. Däremot skattas stödet från chefer generellt lägre än från kollegor, och resultatet indikerar att de som svarar inte upplever ett optimalt stöd från chefer. Individier som har ett väl fungerande socialt stöd från kollegor och chefer utvecklar färre stressymptom än de som inte har detta stöd (Prevent). Dock visar en Novus-undersökning (Akademikerförbundet SSR 2015) att 86 procent av socialsekreterarna upplever att de har en hög eller för hög arbetsbelastning och 88 procent av dem upplever att det medför en ökad stress i arbetet.

När de enskilda socialsekreterarnas svar på dimensionerna krav, kontroll och stöd analyseras och placeras in i ett diagram framkommer att flera socialsekreterare placeras i den arbetssituation som Karasek och Theorell (1990) benämner avspända arbeten.

Samtidigt som det är positivt minskar antalet socialsekreterare som placeras i de avspända arbetena vid det andra enkättilfället, från åtta till fyra socialsekreterare. Det sociala stödet skattas högt av alla socialsekreterare som finns inom de avspända arbetena. Det är också positivt att det sker en rörelse där fler socialsekreterare placeras i de aktiva arbetena (två socialsekreterare vid första enkättilfället och fyra vid det andra), även om dimensionen kontroll över arbetet generellt har ett medelvärde på strax ovanför mitten på skalan. Däremot är det inte lika positivt att fler socialsekreterare placeras i de spända arbetena vid det andra enkättilfället (tre jämfört med fem vid andra enkättilfället), eftersom den här arbetssituationen kan medföra negativa konsekvenser för de enskilda socialsekreterarnas hälsa och för deras arbetsgivare. Här skattar också de flesta socialsekreterare det sociala stödet lågt.

LuMos bidrag till socialsekreterarnas arbetssituation

Intentionen med LuMos samtalscirklar har varit att stärka den professionella självkänslan, förmågan och kunskapsbasen hos socialsekreterare som är nya i yrket. Även om LuMo kan bidra till att stärka socialsekreterarna så är många av de aspekter som berörs i den här rapporten beroende av hur arbetet organiseras i den egna kommunen och vilka förutsättningar för till exempel det stöd som finns. I enlighet med Arbetsmiljöverkets (2016) förståelse av begreppet organisatorisk arbetsmiljö är stora delar i arbetsmiljön beroende av hur arbetet ordnas, styrs och kommuniceras samt hur beslut fattas.

Kraven är höga för socialsekreterare som arbetar med barn och unga och därför kan det vara betydelsefullt om det finns ett forum där socialsekreterare får verktyg för att bättre klara av kraven. LuMo kan

i detta sammanhang bidra till att stärka individerna så att de bättre kan förstå, förklara och förhålla sig till kraven i arbetet. Några socialsekreterare ger exempel på att LuMo har bidragit till att de upplever sig "tryggare" i sin roll som socialsekreterare och någon skriver att LuMo har gett en bra introduktion till yrket.

Begreppet social arbetsmiljö inbegriper till stora delar samspelet mellan personerna på arbetet, medarbetare och chefer (Arbetsmiljöverket 2016). Den ena delen i dimensionen socialt stöd innefattar stödet från och relationen till kollegor, och även om det sociala stödet från kollegorna skattas högt av LuMos deltagare kan LuMo bidra till att stärka det sociala stödet genom att skapa ett sammanhang där socialsekreterarna får träffa kollegor från andra kommuner som befinner sig i liknande situationer. En satsning som LuMo kan med andra ord stärka det sociala stödet inom professionen och specifikt bland nyrekryterade socialsekreterare. Bland annat framkommer att LuMo ökat förståelsen för att andra socialsekreterare också "upplever samma svårigheter/utmaningar i yrket" och att LuMo varit ett forum där det har varit tillåtet att dela med sig av tankar och upplevelser. I till exempel små kommuner är det få anställda socialsekreterare, som ofta arbetar med många skilda typer av ärenden, och då kan ett nätverk som går utöver den egna arbetsplatsen och kommunen bli betydelsefullt. Däremot finns indikationer på att socialsekreterarna önskar ett bättre stöd från arbetsledningen, vilket också ingår i dimensionen socialt stöd. Den här delen i arbetsmiljön är till stora delar ett ansvar för varje kommun.

Fortsättning av LuMo

Det är viktigt att arbeta med alla aspekter av socialsekreterarnas arbetsmiljö, inte minst med tanke på de stora rekryteringsutmaningarna som finns i många kommuner. Statistik från Sveriges Kommuner och Landsting (2015) visar att 98 procent av kommunerna idag har svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare och 86 procent har svårigheter att rekrytera nyutexaminerade socialsekreterare. I det här sammanhanget blir frågan om rekrytering allt mer väsentlig liksom vikten av att vara en så kallad attraktiv arbetsgivare. Två av de nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen som Sveriges Kommuner och Landsting (2014) anger är för det första att visa och skapa karriärmöjligheter, till exempel genom introduktions- och kompetensutvecklingsprogram, eller mentor- och traineeprogram. Den andra strategin handlar om att arbetsgivare behöver marknadsföra arbetet och vara synliga och synliggöra vad socialsekreterare gör. Även här nämns vikten av en bra introduktion men också ett gott och närvarande ledarskap.

LuMo kan inte ersätta den introduktion som görs på den enskilda arbetsplatsen men skulle kunna utgöra en del i kommunernas utmanande arbete med att rekrytera och behålla socialsekreterare, både nyutexaminerade socialsekreterare och socialsekreterare som är nya i arbetet med barn och unga. Genom att dels fokusera på delar som kan förbättra arbetsituationen, dels vara en del i en introduktions- och kompetensutvecklingsplanering, kan FoU:s satsning på LuMo – Lust och Motivation – utgöra ett komplement till kommunens eget arbete med dessa frågor.

Avslutningsvis, visar undersökningen hur dessa socialsekreterare upplever sin arbetsituation och hur de upplever sitt deltagande i LuMo. Även om det endast är 20 socialsekreterare som började i LuMo och som besvarar enkäten⁹ framkommer det att det finns aspekter i deras arbetsmiljö som kan förbättras. LuMo utgår från ett brett perspektiv på socialt arbete och socialsekreterarna får reflektera över sin roll som socialsekreterare i ett vidare sammanhang. I resultatet framkommer att LuMo uppskattas av de allra flesta deltagare, med några undantag. Det är dock positivt att socialsekreterarna upplever ett stort socialt stöd och att de också upplever att de har ett roligt arbete och är motiverade att arbeta med barn och unga. Detta engagemang bör tas tillvara.

⁹ Den andra enkäten besvaras av de 15 socialsekreterare som fullföljer LuMo.

Referenser

Akademikerförbundet SSR (2015). *Kartläggning socialsekreterare 2014*. Undersökning genomförd av Novus.

https://akademssr.se/sites/default/files/files/novus_pdf_socsek_2014.pdf (hämtad 160401).

Arbetsmiljöverket (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö. Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*.

Hultberg, Annemarie., Skagert, Katrin., Ekbom Johansson, Pia. & Ahlborg jr Gunnar. (2010). *Kunskap och metoder för hälsofrämjande arbetsplatser*. Institutet för stressmedicin. ISM-rapport 9. Omarbetad och uppdaterad version av ISM-rapport 3 Vägledning för att skapa goda psykosociala arbetsförhållanden i arbetet med klienter och patienter.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Book, Inc. Publishers.

PREVENT

<http://www.prevent.se/amnesomrade/stress/vad-beror-stress-i-arbetet-pa/karaseks-och-theorells-modell> (hämtad 2016-03-11).

Stressforskningsinstitutet (2015). Arbetsorganisation och hälsa. Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning. Temabladd. Stockholms universitet.

Sveriges Kommuner och Landsting (2014). *Sveriges viktigaste jobb i vården och omsorgen. Hur möter vi rekryteringsutmaningen?*

Sveriges Kommuner och Landsting (2015). *Rekryteringsläget inom socialtjänsten. Barn och unga samt ekonomiskt bistånd, december 2015*.

Tham, Pia. (2014). *Prövning och profession – en kunskapsöversikt om arbetsbelastning i socialtjänsten*. Vision.

Thylefors, Ingela. (2015). Psykosocial arbetsmiljö. I: Bohgard, Mats, Karlsson, Stig, Lovén, Eva, Mikaelsson, Lars-Åke, Mårtensson, Lena, Osvalder, Anna-Lisa, Rose, Linda & Ulfvengren, Pernilla (red.) (2015). *Arbete och teknik på människans villkor*. 3. uppl. Stockholm: Prevent.

Bilaga 1 Den första enkäten

1. Vilken är din ålder? år
2. Vilket år tog du din socionomexamen?
3. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats, som socialsekreterare för barn/ unga?
4. Hur många kollegor är ni på din arbetsplats, som arbetar med barn/unga?
5. I hur stor utsträckning trivs du på din arbetsplats?
(Ange med ett kryss/ring på linjen nedan)

I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. I hur stor utsträckning instämmer du i följande påståenden om arbetsglädje och motivation?
(Ange ditt svar med ett kryss för varje fråga)

	Inte alls										Helt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Det är god stämning och gemenskap på vår arbetsplats											
Jag tycker att jag har ett roligt arbete											
Jag känner mig oftast nöjd med mina arbetsinsatser efter en arbetsdag											
Jag är motiverad att arbeta med barn/unga											

7. I hur stor utsträckning delar du och dina kollegor samma värderingar när det gäller jobbet?

I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. I vilken utsträckning upplever du att det är 'högt i tak' på din arbetsplats?

I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. I hur stor utsträckning instämmer du i följande påståenden om delaktighet och samarbete?

	Inte alls										Helt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Jag kan påverka min arbetssituation											
Jag får vara med och bestämma hur mitt arbete ska genomföras											
Jag och mina kollegor arbetar bra tillsammans											
Jag har bra relationer till mina arbetskamrater											
Jag har bra relation till min närmsta chef											

10. Det finns tydliga mål för mitt arbete

- Ja
- Delvis
- Nej
- Vet ej vilka målen är

→ gå vidare till fråga 13

11. Målen som finns är rimliga utifrån mitt arbete

- Ja
 Delvis
 Nej
 Vet ej

12. Målen som finns för mitt arbete är meningsfulla

- Ja
 Delvis
 Nej
 Vet ej

13. Ta ställning till följande påståenden om arbetsbelastning i ditt arbete.

	Aldrig										Alltid
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Hur ofta har du en rimlig (lagom) arbetsbelastning för att kunna utföra ditt jobb på ett tillfredsställande sätt											
Hur ofta har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt											

14. I hur stor utsträckning har du kontroll över din arbetssituation?

I mycket liten utsträckning										I mycket stor utsträckning
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

15. I hur stor utsträckning instämmer du i följande påståenden om kunskap och kompetens i ditt arbete?

	Inte alls										Helt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Jag har tillräckligt med kunskap för att utföra mitt arbete på ett bra sätt											
Jag har tillräckligt med kompetens för att utföra mitt arbete på ett bra sätt											
Jag vet hur jag ska göra om jag behöver mer kunskap inom något område											

16. I hur stor utsträckning får du tillräckligt med stöd i arbetet (i form av handledning, kollegialt stöd, chefsstöd osv.)?

I mycket liten utsträckning										I mycket stor utsträckning
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

17. Mitt uppdrag som socialsekreterare är tydligt (jag vet vad som är mitt uppdrag)

Inte alls										Helt
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

18. Jag förstår min egen roll i förhållande till hur det fungerar i organisationen

Inte alls										Helt
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

19. I hur stor utsträckning instämmer du i följande påståenden om information och återkoppling i ditt arbete?

	Inte alls										Helt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Jag får tillräckligt med information från organisationen (chef och kollegor) för att klara av mitt arbete och mina arbetsuppgifter											
Den information jag får från chefer och kollegor är relevant för mitt arbete											

20. Ta ställning till följande påståenden om arbetsbelastning i ditt arbete.

	Aldrig									Ofta
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hur ofta får du uppskattning/ beröm när du gör någonting bra										
Hur ofta ger din chef dig feedback på dina arbetsinsatser										

21. Hur stor sannolikhet är det att du är kvar på din nuvarande arbetsplats om ett år?

Inte alls sannolikt										Med största sannolikhet
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Övriga synpunkter som du vill dela med dig gällande LuMo, din arbetsituation eller annat:

.....

.....

.....

.....

Bilaga 2 Den andra enkäten

Den här enkäten är en uppföljning av den enkät som du besvarade i början av LuMo. Flera av frågorna är de samma som i den inledande enkäten, med tillägg av frågor om hur du har upplevt LuMo.

1. Vilken är din anställningsform

Tillsvidare
 Tidsbegränsad anställning till och med (år-månad)

2. I hur stor utsträckning trivs du på din arbetsplats?

(Ange med ett kryss/ring på linjen nedan)

I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. I hur stor utsträckning instämmer du i följande påståenden om arbetsglädje och motivation?

(Ange ditt svar med ett kryss för varje fråga)

	Inte alls										Helt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Det är god stämning och gemenskap på vår arbetsplats											
Jag tycker att jag har ett roligt arbete											
Jag känner mig oftast nöjd med mina arbetsinsatser efter en arbetsdag											
Jag är motiverad att arbeta med barn/unga											

4. I hur stor utsträckning delar du och dina kollegor samma värderingar när det gäller jobbet?

I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. I vilken utsträckning upplever du att det är 'högt i tak' på din arbetsplats?

I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. I hur stor utsträckning instämmer du i följande påståenden om delaktighet och samarbete?

	Inte alls										Helt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Jag kan påverka min arbetssituation											
Jag får vara med och bestämma hur mitt arbete ska genomföras											
Jag och mina kollegor arbetar bra tillsammans											
Jag har bra relationer till mina arbetskamrater											
Jag har bra relation till min närmsta chef											

7. Ta ställning till följande påståenden om arbetsbelastning i ditt arbete.

	Aldrig										Alltid
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Hur ofta har du en rimlig (lagom) arbetsbelastning för att kunna utföra ditt jobb på ett tillfredsställande sätt											
Hur ofta har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt											

8. I hur stor utsträckning har du kontroll över din arbetssituation?

I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. I hur stor utsträckning instämmer du i följande påståenden om kunskap och kompetens i ditt arbete?

	Inte alls										Helt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Jag har tillräckligt med kunskap för att utföra mitt arbete på ett bra sätt											
Jag har tillräckligt med kompetens för att utföra mitt arbete på ett bra sätt											
Jag vet hur jag ska göra om jag behöver mer kunskap inom något område											

10. I hur stor utsträckning får du tillräckligt med stöd i arbetet (i form av handledning, kollegialt stöd, chefsstöd osv.)?

I mycket liten utsträckning I mycket stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Mitt uppdrag som socialsekreterare är tydligt (jag vet vad som är mitt uppdrag)

Inte alls Helt

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Jag förstår min egen roll i förhållande till hur det fungerar i organisationen

Inte alls Helt

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. I hur stor utsträckning instämmer du i följande påståenden om information och återkoppling i ditt arbete?

	Inte alls										Helt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Jag får tillräckligt med information från organisationen (chef och kollegor) för att klara av mitt arbete och mina arbetsuppgifter											
Den information jag får från chefer och kollegor är relevant för mitt arbete											

14. Ta ställning till följande påståenden om arbetsbelastning i ditt arbete.

	Aldrig										Ofta
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Hur ofta får du uppskattning/ beröm när du gör någonting bra											
Hur ofta ger din chef dig feedback på dina arbetsinsatser											

15. Hur stor sannolikhet är det att du är kvar på din nuvarande arbetsplats om ett år?

**Inte alls
sannolikt**

**Med största
sannolikhet**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Frågor om LuMo

16. Hur har du upplevt att det varit att delta i LuMo?

Mycket dåligt

Mycket bra

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Vad har varit särskilt bra med LuMo?

.....
.....
.....

18. Vad kan förbättras/göras annorlunda eller vad saknas med LuMo?

.....
.....
.....

19. I vilken utsträckning har LuMo bidragit till att du har stärkts i din yrkesidentitet?

**I mycket liten
utsträckning**

**I mycket stor
stor utsträckning**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20. Vad har LuMo gett *dig*?

.....
.....
.....

Övriga synpunkter som du vill dela med dig gällande LuMo, din arbetsituation eller annat:

.....
.....
.....
.....