

FRISKA ARBETSGRUPPER INOM SOCIALTJÄNSTEN

-HUR HAR ARBETSVILLKOREN UTVECKLATS?

-HUR KAN DE FÖRBÄTTRAS?

-HUR BESKRIVER FRISKA ARBETSGRUPPER SINA
ARBETSVILLKOR I RELATION TILL MINDRE FRISKA?

Pia Tham, socionom och professor i socialt arbete

Uppsala universitet

INNEHÅLL

- Hur har arbetsvillkoren för socialsekreterare utvecklats mellan 2003-2025?
- Hur kan arbetssituationen förbättras? Ett exempel från en implementeringsstudie.
- ”Friska” och ”sjuka” arbetsgrupper – hur beskriver de sin arbetsvillkor?

TIDIGARE FORSKNING

Organisatoriska
förutsättningar för
socialtjänstens arbete m
barn och unga (2007-2009)

Från socionomstudent till
socialarbetare
(2011-2012)

Socialekreterares
arbetsvillkor - vad bidrar
till arbetstillfredsställelse
och stabilitet? (2014-2017)

Motiv och förväntningar
hos nyantagna
socionomstudenter (2014)

Ett hållbart arbetsliv inom
socialtjänsten - en
implementationsstudie
(2017-2018)

Friska arbetsplatser -
vilken betydelse har
organisatoriska villkor för
socialekreterares hälsa?
(2017-2022)

Samtalsträning för
socionomstudenter med
hjälp av AI (2021-2024)

Arbetsvillkor för
socialarbetare i de
Nordiska länderna
(2022- pågår)

What Works:
Förebyggande och tidiga
insatser för brän och unga
2024-2030

Långtidsfriska arbetsplatser
Inom socialtjänsten
2024-2027

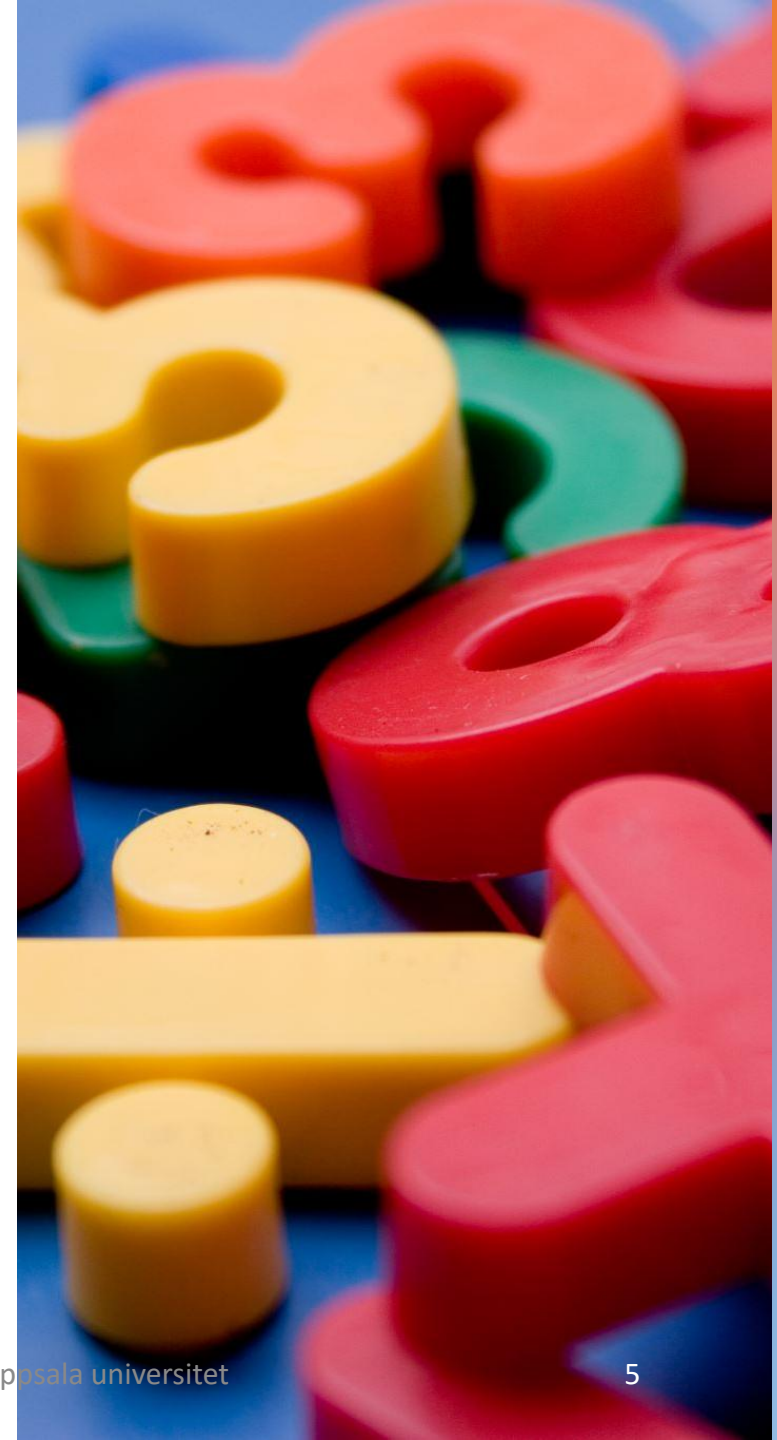


Del 1. Hur har arbetsvillkoren för socialsekreterare utvecklats?

Enkätundersökningar år 2003, 2014
2018 samt 2025

Urval

- Alla socialsekreterare som arbetade med utredningar av barn och /eller ungdomar i hälften av stadsdelarna och hälften av kommunerna i Stockholms län.
- I urvalet eftersträvades en så stor spridning som möjligt av kommuner /sdf utifrån socioekonomiska förhållanden och geografiskt läge.



Genomförande

2003 – 2025

Personligt besök i alla arbetsgrupper vid ett tillfälle då grupperna var samlade till ett ordinarie möte

- 309 enkäter besvarades 2003 (bortfall 3%)
- 349 enkäter besvarades 2014 (bortfall 19%)
- 489 enkäter besvarades 2018 (bortfall 16%)
- 454 enkäter besvarades 2025 (bortfall 13%)

QPS Nordic



Mätinstrument utarbetat av arbetslivsforskare i Norden (Dallner et al., 2000)



Framtaget för att mäta psykologiska, sociala och organisatoriska förhållanden i arbetslivet



Består av ca 160 frågor

Innehåll

QPS Nordic

Skalor:

Arbetskrav och kontroll i arbetet

Rolltydlighet/rollkonflikter

Skicklighet i arbetet

Stöd från arbetsledare och kollegor

Ledarskap

Organisationsklimat (flera skalor)

+ ett flertal enskilda frågor



Resultat

Två övergripande mönster

1. Arbetsvillkoren hade *försämrats* i flera avseenden mellan 2003 och 2014 men 2018 en *förbättring* överlag som till stora delar fortsatt 2025 (med några undantag)
2. Arbetet har blivit mer *specialiserat* och tydligt *avgränsat*

a) Bakgrundsdata

Ålder

Ålder	2003	2014	2018	2025
20-30	17%	32%	44%	45%
31-40	39%	36%	34%	39%
41-50	25%	19%	11%	11%
51-60	17%	9%	7%	5%
60+	1%	4%	3%	2%

Kön, utbildning, familjeförhållanden

	2003	2014	2018	2025
Kvinnor	86%	90%	88%	89%
Arbetat <3 år som socialsekr	15%	19%	58%	46%
Socionomexamen	78%	84%	94%	100%
Sambo/gift	65%	66%	65%	-
Har barn under 18 år	50%	52%	46%	-

b) Hur beskrevs
arbetets innehåll de
olika åren?

Arbetsuppgifter

Arbetar (utöver med att utreda) även med:	2003	2014	2018	2025
Råd och stöd	84%	24%	13%	11%
Förebygga de	39%	9%	5%	8%
Med uppföljning	93%	82%	74%	79%
Med behandling	21%	2%	0%	2%
Uppsökande	7%	2%	1%	0,3 %

Resultat

2003, 2014, 2018 och 2025

Arbetskrav

	2003	2014	2018	2025
Har <i>ofta</i> för mycket att göra (%)	65	67	46***	34***
Måste <i>ofta</i> arbeta övertid (%)	33	45**	25 [†]	22***
Arbetet hopar sig <i>ofta</i> (%)	50	60*	38**	50***

1= Mycket sällan eller aldrig 2= Ganska sällan 3=Ibland 4= Ganska ofta 5= Mycket ofta eller alltid

Ofta= andel som svarat ganska ofta och mycket ofta sammantaget

*p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001. [†]p<0.10. p-värden för dikotoma variabler är baserade på Chi² tester. P-värden för numeriska variabler baserade på logistisk regressionsanalys med kontroll för ålder, kön och yrkeserfarenhet.

Pia Tham, Institutionen för socialt arbete, Uppsala universitet

Möjlighet att påverka beslut i arbetet

	2003	2014	2018	2022
Kan <i>ofta</i> påverka val av arbetsmetoder (%)	64	48	58	60***
Kan <i>ofta</i> påverka mängden arbete man får (%)	20	13*	19	17
Kan <i>ofta</i> påverka vilka man ska arbeta tillsammans med (%)	55	32***	27***	20***

1= mycket sällan eller aldrig 2= ganska sällan 3=ibland 4= ganska ofta 5= mycket ofta eller alltid

*p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001. †p<0.10.

P-värden för dikotoma variabler är baserade på Chi² tester. P-värden för numeriska variabler är baserade på logistisk regressionsanalys med kontroll för ålder, kön och yrkererfarenhet.

2026-03-25

Positiva utmaningar i arbetet

	2003	2014	2018	2025
Arbetet innehåller <i>ofta</i> positiva utmaningar (%)	73	77	66**	67***
Arbetet är <i>ofta</i> meningsfullt (%)	84	88	80	79*
Mina kunskaper och färdigheter är <i>ofta</i> till nytta i mitt arbete (%)	95	92	90*	84 [†]

1= mycket sällan eller aldrig 2= ganska sällan 3=ibland 4= ganska ofta 5= mycket ofta eller alltid

Ofta= andel som svarat ganska ofta och mycket ofta sammantaget

*p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001. [†]p<0.10. P-värden för dikotoma variabler är baserade på Chi² tester. P-värden för numeriska variabler är baserade på logistisk regressionsanalys med kontroll för ålder, kön och yrkererfarenhet.

Stöd från chef

	2003	2014	2018	2025
Om jag behöver får jag <i>ofta</i> stöd och hjälp från min närmaste chef (%)	73	70	77	69 [†]
Om jag behöver är min närmaste chef <i>ofta</i> villig att lyssna på problem i arbetet (%)	79	80	81	72 [†]
Får <i>ofta</i> uppskattning för mina arbetsprestationer av min närmaste chef (%)	37	46*	47*	36**

1= mycket sällan eller aldrig 2= ganska sällan 3=ibland 4= ganska ofta 5= mycket ofta eller alltid

Ofta= andel som svarat ganska ofta och mycket ofta sammantaget

*p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001. †p<0.10. P-värden för dikotoma variabler är baserade på Chi² tester. P-värden för numeriska variabler är baserade på logistisk regressionsanalys med kontroll för ålder, kön och yrkererfarenhet.

Stöd från kollegor

	2003	2014	2018	2025
Om jag behöver får jag <i>ofta</i> stöd och hjälp från mina närmaste arbetskamrater (%)	80	77	85	88***
Om jag behöver är mina arbetskamrater <i>ofta</i> villiga att lyssna på problem i arbetet (%)	85	89	88	90†

1= mycket sällan eller aldrig 2= ganska sällan 3=ibland 4= ganska ofta 5= mycket ofta eller alltid

*p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001. †p<0.10. P-värden för dikotoma variabler är baserade på Chi² tester. P-värden för numeriska variabler är baserade på logistisk regressionsanalys med kontroll för ålder, kön och yrkererfarenhet.

Socialt klimat

	2003	2014	2018	2025
Klimatet på arbetsplatsen är <i>ofta</i> :				
Avslappnat och trivsamt (%)	63	69	74**	65***
Misstroget och misstänksamt (%)	7	5	11	14 [†]
Uppmuntrande och stödjande (%)	65	78***	84***	59*

1= mycket sällan eller aldrig 2= ganska sällan 3=ibland 4= ganska ofta 5= mycket ofta eller alltid

Ofta= andel som svarat ganska ofta och mycket ofta sammantaget

Personalinriktning i organisationen

	2003	2014	2018	2025
Anställda belönas <i>ofta</i> för ett väl utfört arbete (%)	9	17**	21**	23***
Anställda blir <i>ofta</i> väl omhändertagna i organisationen (%)	35	40	51***	41***
Ledningen visar <i>ofta</i> intresse för de anställdas hälsa och välbefinnande (%)	25	31 [†]	41***	36***

1= mycket sällan eller aldrig 2= ganska sällan 3=ibland 4= ganska ofta 5= mycket ofta eller alltid

Ofta= andel som svarat ganska ofta och mycket ofta sammantaget

*p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001. [†]p<0.10. P-värden för dikotoma variabler är baserade på Chi² tester. P-värden för numeriska variabler är baserade på logistisk regressionsanalys med kontroll för ålder, kön och yrkererfarenhet

Avsikt att söka nytt arbete

	2003	2014	2018	2025
Troligt att aktivt <i>söka nytt arbete</i> under det närmaste året (%)	47	54	43	45*
Har under det senaste året <i>ofta</i> övervägt att byta arbetsplats (%)	32	43***	39*	34*

2026-03-25

Pia Tham, Institutionen för socialt arbete, Uppsala universitet

1= inte alls troligt 2= inte särskilt troligt 3=Ibland 4= ganska troligt 5= mycket troligt

Övervägt byta yrke

	2003	2014	2018	2025
Har ofta övervägt att <i>byta yrke</i> under det senaste året (%)	23	32*	32*	29*

1= mycket sällan eller aldrig 2= ganska sällan 3=ibland 4= ganska ofta 5= mycket **ofta eller alltid**

Här har andelar som svarat alternativ 4= ganska ofta 4 och 5 bakats ihop = ofta

*p<0.05. **p<0.01. ***p<0.001. †p<0.10. P-värden för dikotoma variabler är baserade på Chi² tester. P-värden för numeriska variabler är baserade på logistisk regressionsanalys med kontroll för ålder, kön och yrkererfarenhet.

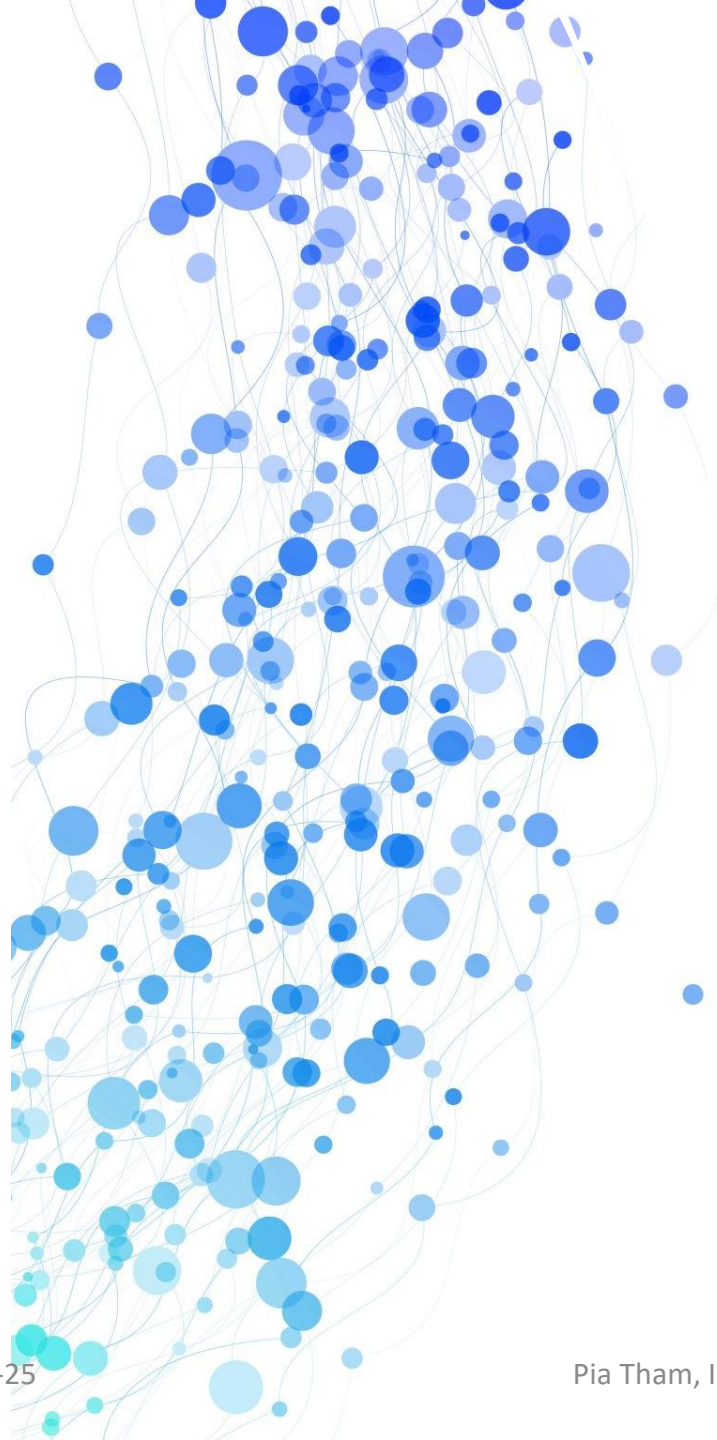
Reflektioner?

Känner ni igen det som framgår i resultaten från de 12 kommunerna och 7 sdf i Stockholms län?

Dvs:

- att arbetskraven verkar ha minskat sedan 2014 - förutom det akutstyrda arbetet som ökat
- att stöd från arbetsledare och personalinriktning i organisationen verkar ha minskat sedan 2018?

Reflektioner hur det kommer sig att bara drygt 1/5 av socialsekreterarna upplever att de ofta blir belönade eller får uppmuntran för ett väl utfört arbete och fortfarande enbart en dryg 1/3 del upplever att ledningen ofta intresserar sig för de anställdas hälsa och välbefinnande?



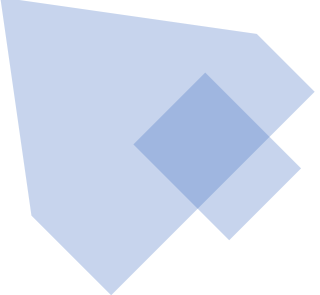
Del 2.

**Hur kan arbetsvillkoren för
socialsekreterare förbättras?**

**Ett exempel från ett
utvecklingsprojekt**

Bakgrunden till projektet

**Intervjuer (efter analyser av enkätsvar år 2014)
med arbetsgrupper som trivdes bra och där
merparten avsåg att stanna kvar på arbetsplatsen**



Två övergripande frågor



Hur kommer det sig att man stannat kvar så länge i den här gruppen?

Vad skiljer den här arbetsgruppen från andra grupper där det varit/är mer turbulent?

Vad gör att man trivs och stannar kvar?

Svaren kretsade kring två teman:

Arbetsgruppen
(klimat, sammanhållning)

Arbetsledningen
(stabil, tillgänglig)

1.Arbetsgruppen

- "Den absolut största anledningen till att jag är kvar här är att vi fungerar så bra ihop i den här gruppen"
- "Det som håller en kvar - det är gruppen!"
- "Det är väl lika mycket att göra här som på andra ställen och då tänker jag att det är den här arbetsgruppen som gör att man stannar kvar"
- "Så länge det inte händer nåt dramatiskt med den här gruppen så kommer jag inte att byta jobb till något annat!"



Vad beskrevs som så speciellt med just den här arbetsgruppen?

”Vi har lätt att prata med varandra”

”Vi ställer alltid upp för varandra och stöttar när det behövs”

”Man behöver aldrig känna sig ensam i den här gruppen”

”Det är inga tydliga subgrupper i den här gruppen”

2026-03-25

Pia Tham, Institutionen för socialt arbete, Uppsala universitet



2. Arbetsledningen

Chefen beskrivs som "stabil":

- "Chefen fördelar ut ärenden varje måndag och hon har koll på dem, hon har tänkt ut vem som ska ha just det ärendet"
- "Vi har inga ångestdrivna chefer här"
- "Viktigt att chefen har en ambition att det ska bli bra för gruppen"

forts. om arbetsledningen

“Viktigt att chefen visar uppskattning för medarbetarnas insatser “

“Man vill höra att man gör ett bra jobb!”

“Man ska inte känna sig utbytbar”



Projektet

”Ett hållbart arbetsliv inom socialtjänsten”

jan 2017- dec 2018



Deltagare

- Barn resp. ungdomsenhet
(3 barnteam, 2 ungdomsteam)
- Vid projektstart 31 deltagare
vid avslut 36
- Alla var kvinnor, alla hade
socionomexamen

Tre insatser

1. Förstärkt introduktion för nya i yrket

Nybörjarhandledning 1 g/vecka i smågrupper

2. Teamstärkande aktiviteter

1 halvdag var 5:e fredag eftermiddag (rullande schema)

Kommunikation, samtalsövningar, stresshantering

3. Arbetsledarutveckling

De fem teamledarna deltog i ett ledarutvecklingsprogram

2026-03-25

Pia Tham, Institutionen för socialt arbete, Uppsala
universitet





Hur följdes utvecklingen?

Baselinjemätning med individuell enkät till alla socialsekreterare+ gruppintervjuer med de 5 teamen vid projektstart

Regelbunden utvärdering av hur man upplevde de olika insatserna

Slutmätning med samma enkät som vid projektstart samt halvdag där grupperna reflekterade tillsammans över utvecklingen i gruppen under de två projektåren



Kommentarer om de teamstärkande insatserna

"Bidragit till bättre klimat-möjlighet att umgås med kollegor på ett annat roligare och mer avslappnat sätt"

"Ökat känslan av att vara ett team"

"Skett en positiv förändring av gruppklimatet"

"Blivit bra stämning – lärt känna varandra bättre"

"Vi lär oss om varandra-kommer närmare varandra-tajtare team"

"Vi får en förstärkt sammanhållning"

Några citat om nybörjar- handledningen

”Mycket stor betydelse-nästan avgörande för att vilja och klara av att vara kvar”

”Fått hjälp med egna och klienters reaktioner och känslor”

”En tydlig processhandledning som följt och fångat upp våra behov i stunden”

”Möjlighet att lyfta känslor av att vara ny i yrkesrollen”

”Det har varit viktigt att ha ett forum att dela känslor som uppkommer i rollen som nybliven socialsekreterare”

”Att dela känslor, bli bekräftad, stärkt”

Resultat vid mätningen efter de 2 projektåren

Vad visade den
uppföljande enkäten?



Stöd från kollegor

	Jan 2017	Dec 2018
Kan ofta få stöd och hjälp från kollegor	79%	95%
Mina kollegor är ofta villiga att lyssna på problem i arbetet	86%	100%
Min arbetsgrupp är bra på att lösa problem	80%	94%

1= Mycket sällan eller aldrig 2= Ganska sällan 3= Ibland 4= Ganska ofta 5= Mycket ofta eller alltid



Socialt klimat

	Jan 2017	Dec 2018
Klimatet på arbetsplatsen är <i>ofta</i> :		
Uppmuntrande och stödjande	83%	92%
Avspänt och trivsamt	72%	89%

1= Mycket sällan eller aldrig 2= Ganska sällan 3=Ibland 4= Ganska ofta 5= Mycket ofta eller alltid

Ofta= andel som svarat ganska ofta och mycket ofta sammantaget

Innovativt klimat

	Jan 2017	Dec 2018
Anställda vid min arbetsplats uppmuntras ofta att ta egna initiativ	76%	83%
Anställda vid min arbetsplats uppmuntras ofta att föreslå förbättringar	56%	72%
1= Mycket sällan eller aldrig 2= Ganska sällan 3=Ibland 4= Ganska ofta 5= Mycket ofta eller alltid Ofta= andel som svarat ganska ofta och mycket ofta sammantaget		

Skicklighet i arbetet

	Jan 2017	Dec 2018
<i>Ofta nöjd med</i>		
Kvaliteten i mitt arbete	39%	58%
Mängden arbete jag får gjord	45%	47%
Min förmåga att lösa problem i arbetet	76%	89%
Min förmåga att skapa en bra relation till mina arbetskamrater	90%	94%

1= Mycket sällan eller aldrig 2= Ganska sällan 3= Ibland 4= Ganska ofta 5= Mycket ofta eller alltid

15

Kvantitativa krav

	Jan 2017	Dec 2018
Måste ofta arbeta övertid	21%	31%
Har ofta för mycket att göra	62%	61%
Min arbetsmängd är ofta så ojämn att arbetet hopar sig	50%	64%

1= Mycket sällan eller aldrig 2= Ganska sällan 3=Ibland 4= Ganska ofta 5= Mycket ofta eller alltid

Avsikt att sluta

	Jan 2017	Dec 2018
<i>Har under det senaste året ofta övervägt att:</i>		
Byta yrke	28%	25%
Byta arbetsuppgifter inom organisationen	29%	6%
Byta arbetsplats	41%	31%

1= Mycket sällan eller aldrig 2= Ganska sällan 3=Ibland 4= Ganska ofta 5= Mycket ofta eller alltid

Sammanfattningsvis

Personalomsättningen
avstannade under
projektåren

Vakanser som man haft
under flera år fylldes

Ledningen ville fortsätta
med de teamstärkande
aktiviteterna och med
nybörjarhandledning
men då gemensam för
alla sektioner (eftersom
det inte fanns så många
nya inom BoU längre)

Sedan kom en
omorganisation.....



Reflektioner?

Inledande översiktsstudie

**Hur skattar "friska", genomsnittliga och "sjuka"
arbetsgrupper sina arbetsvillkor?**

Definitioner

- **Friska** arbetsgrupper definieras som grupper där 67 % av medlemmarna skattar sin hälsa som bättre än genomsnittet för alla som det året svarat på enkäten
- **Sjuka** arbetsgrupper definieras som grupper där 33 % eller färre medlemmar skattar sin hälsa som bättre än genomsnittet för alla som det året svarat på enkäten
- Resten kategoriseras som '**genomsnittliga**' grupper.

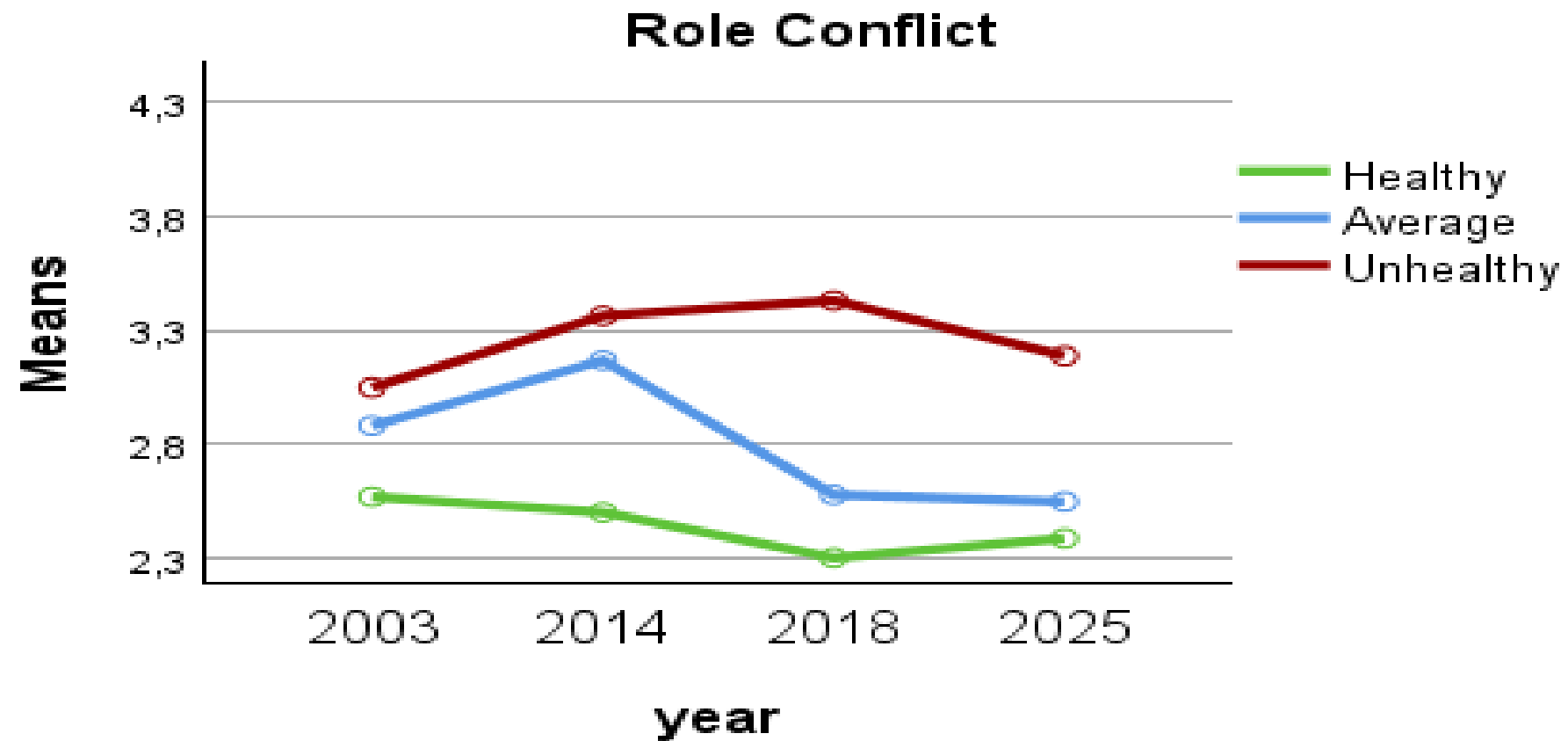
Syfte och frågeställningar

- **Syftet** med studien är att jämföra friska, genomsnittliga och sjuka arbetsgrupper inom utredning barn och unga för att identifiera psykosociala faktorer som är relevanta på gruppnivå.

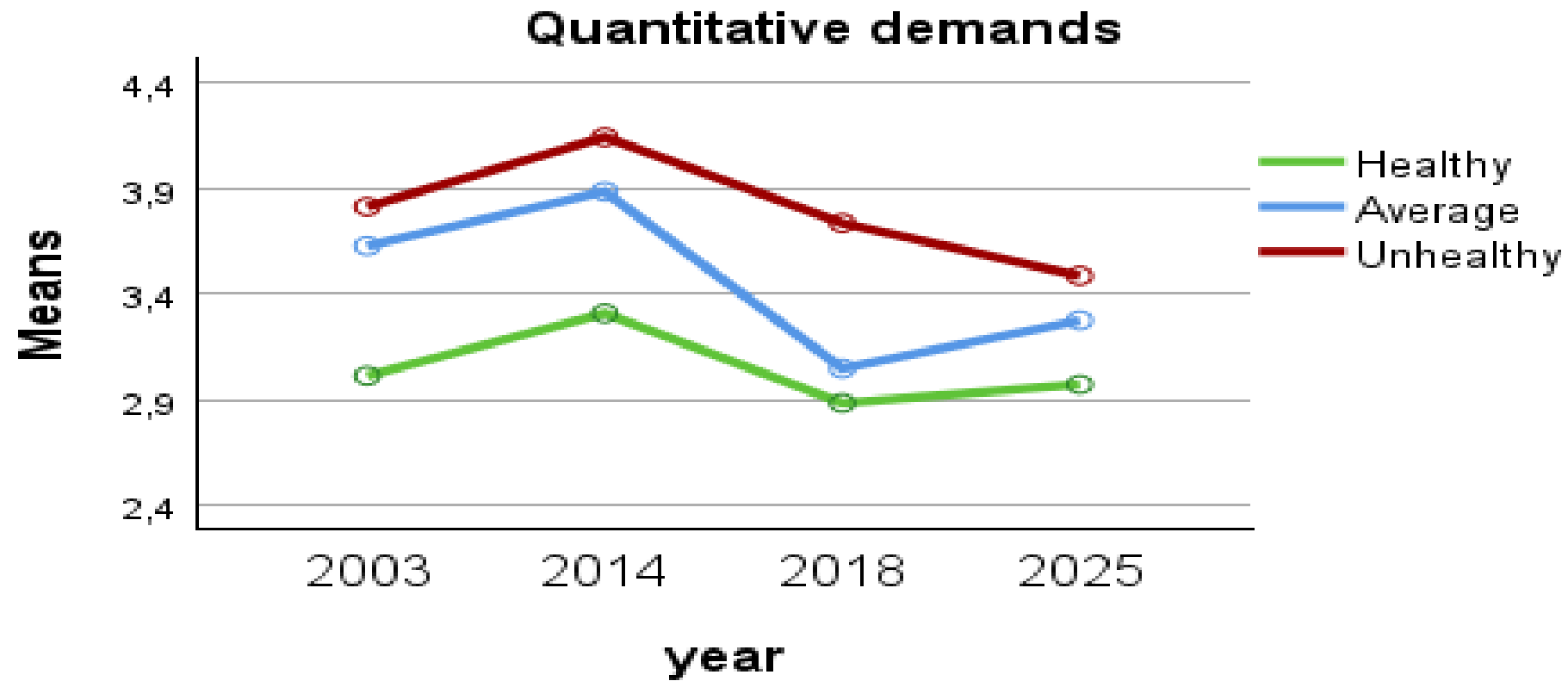
Frågeställningar är:

- Vad kännetecknar friska, genomsnittliga och sjuka arbetsgrupper när det gäller psykosociala arbetsfaktorer?
- I vilken utsträckning skiljer sig dessa grupper från varandra?
- Hur kan dessa skillnader förstås? Hur relaterar de till olika kontextuella förhållanden vid arbetsplatsen?

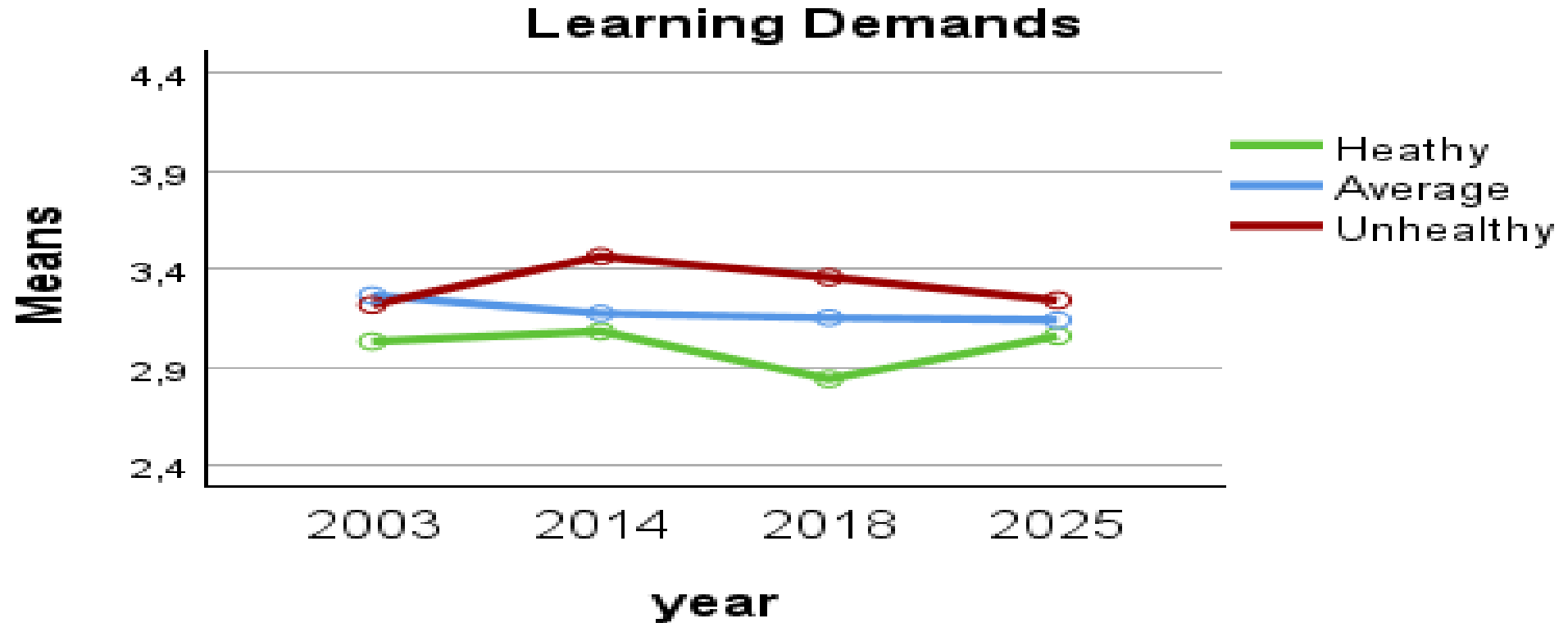
Rollkonflikter



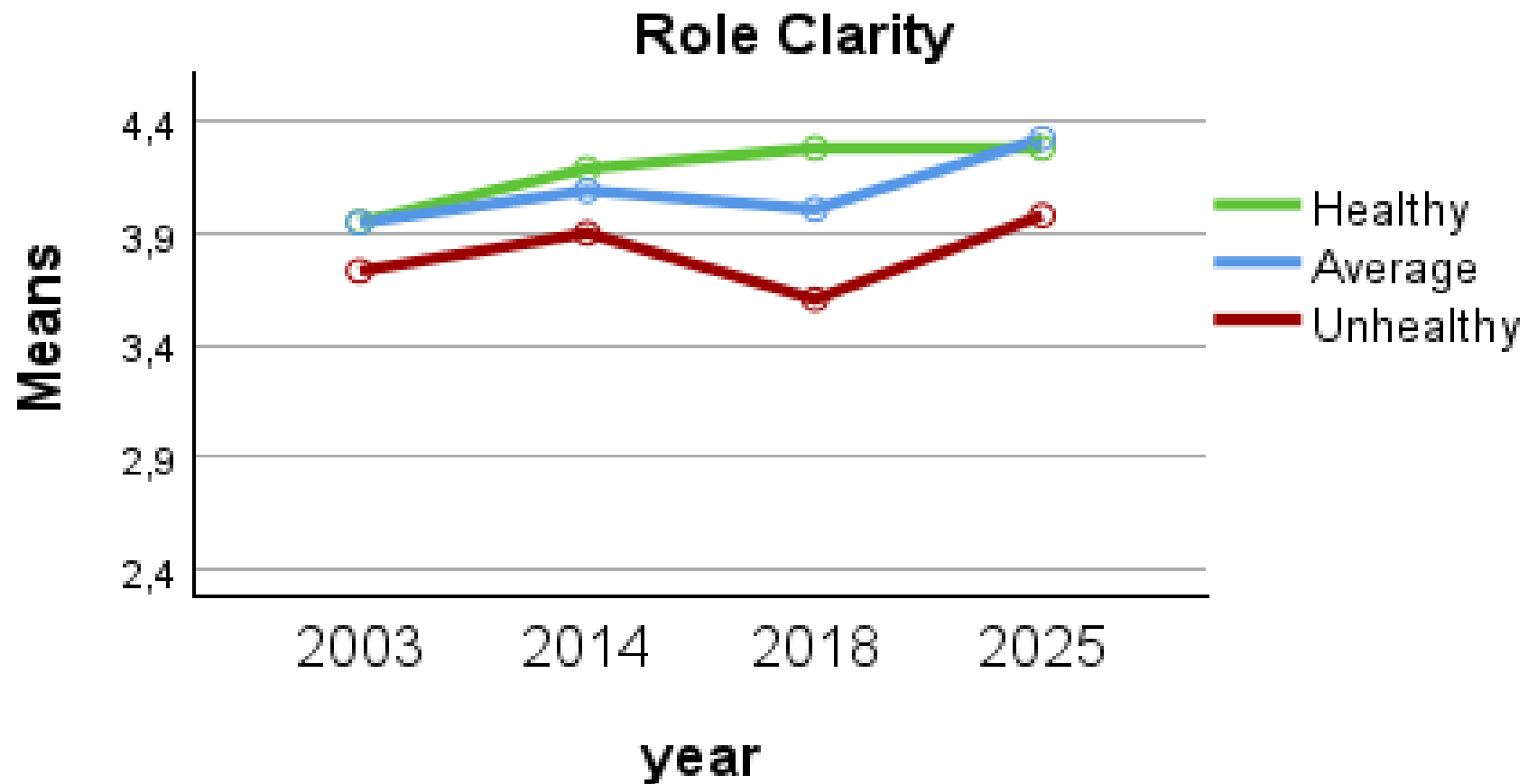
Kvantitativa krav



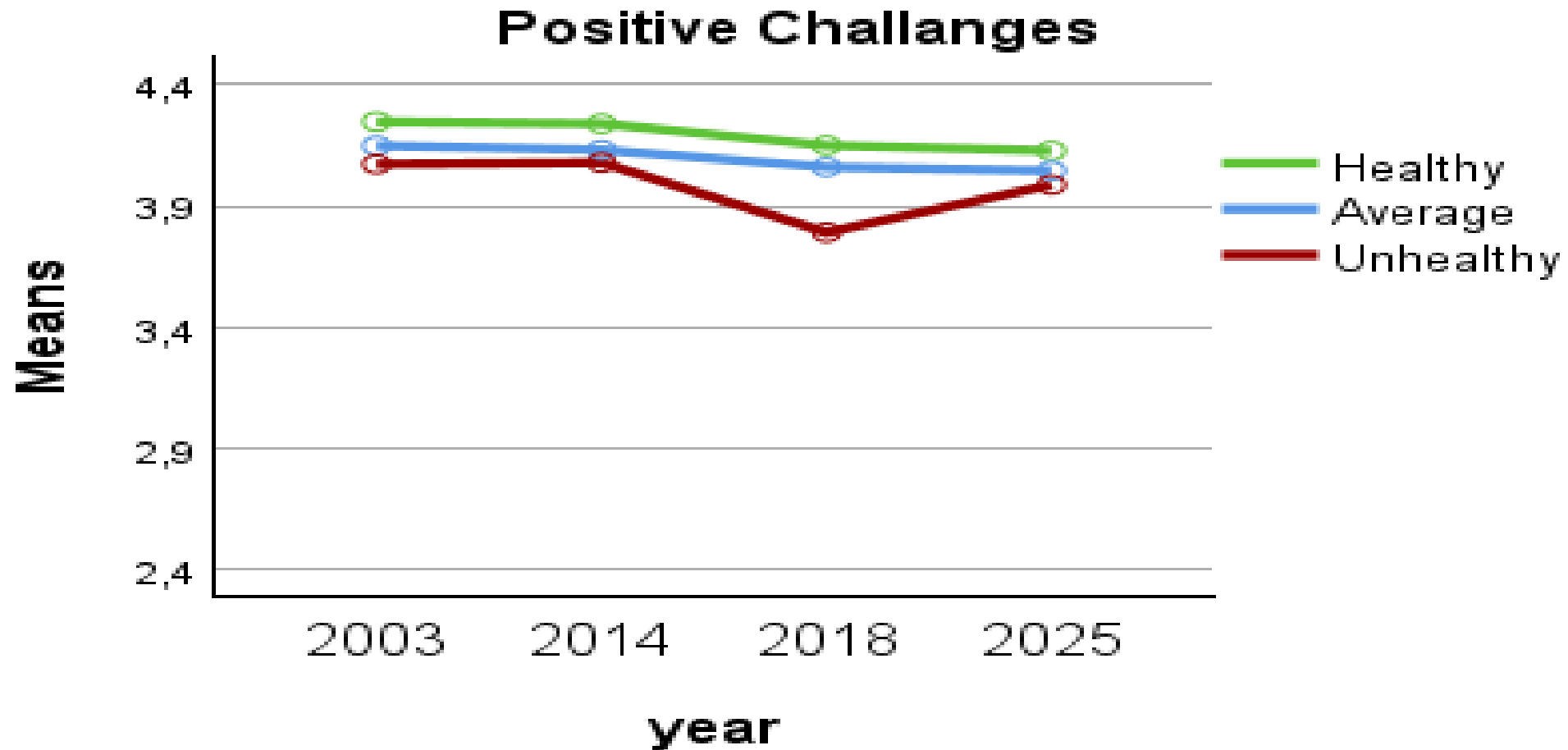
Inlärningskrav



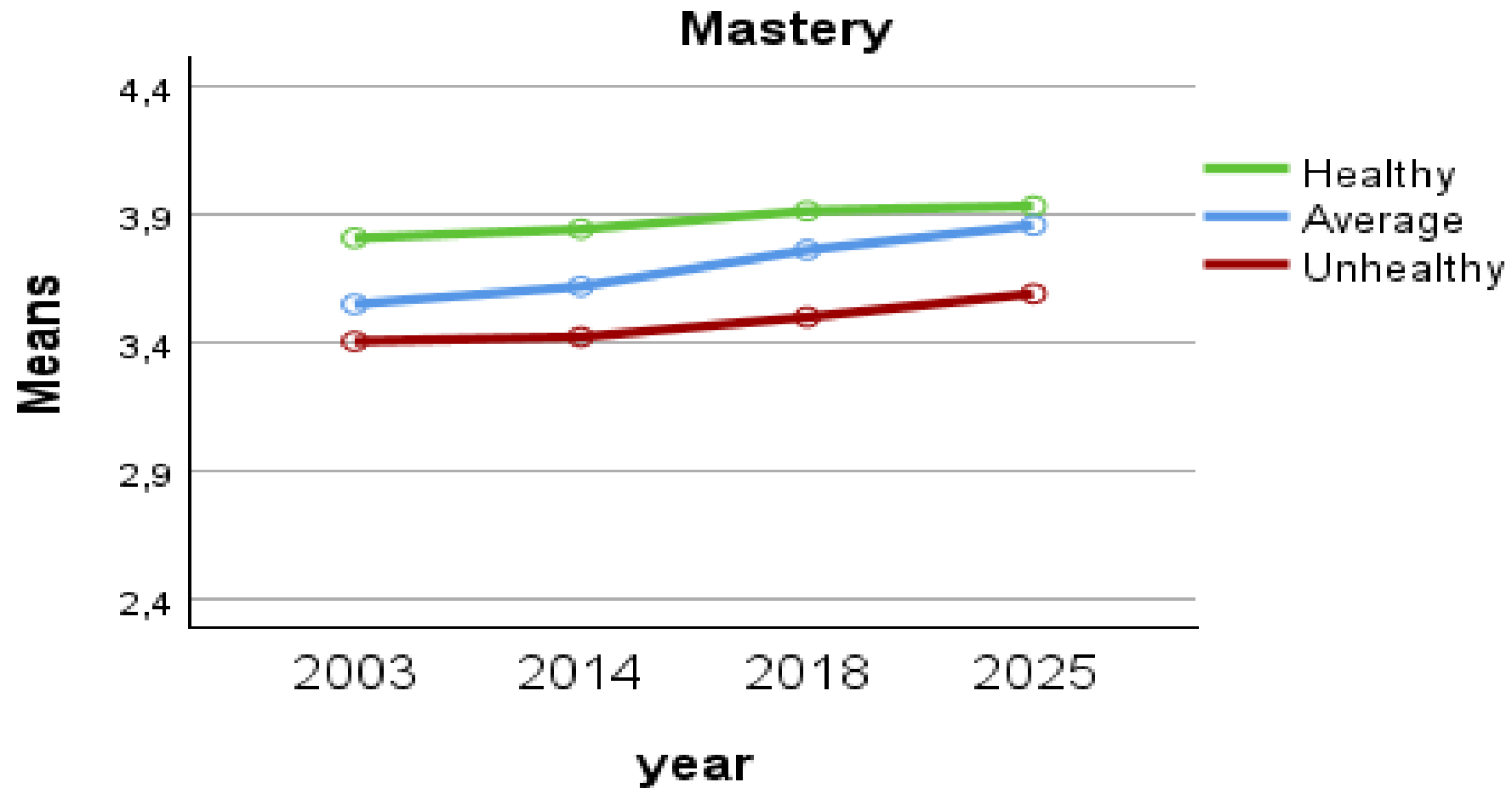
Rollklarhet



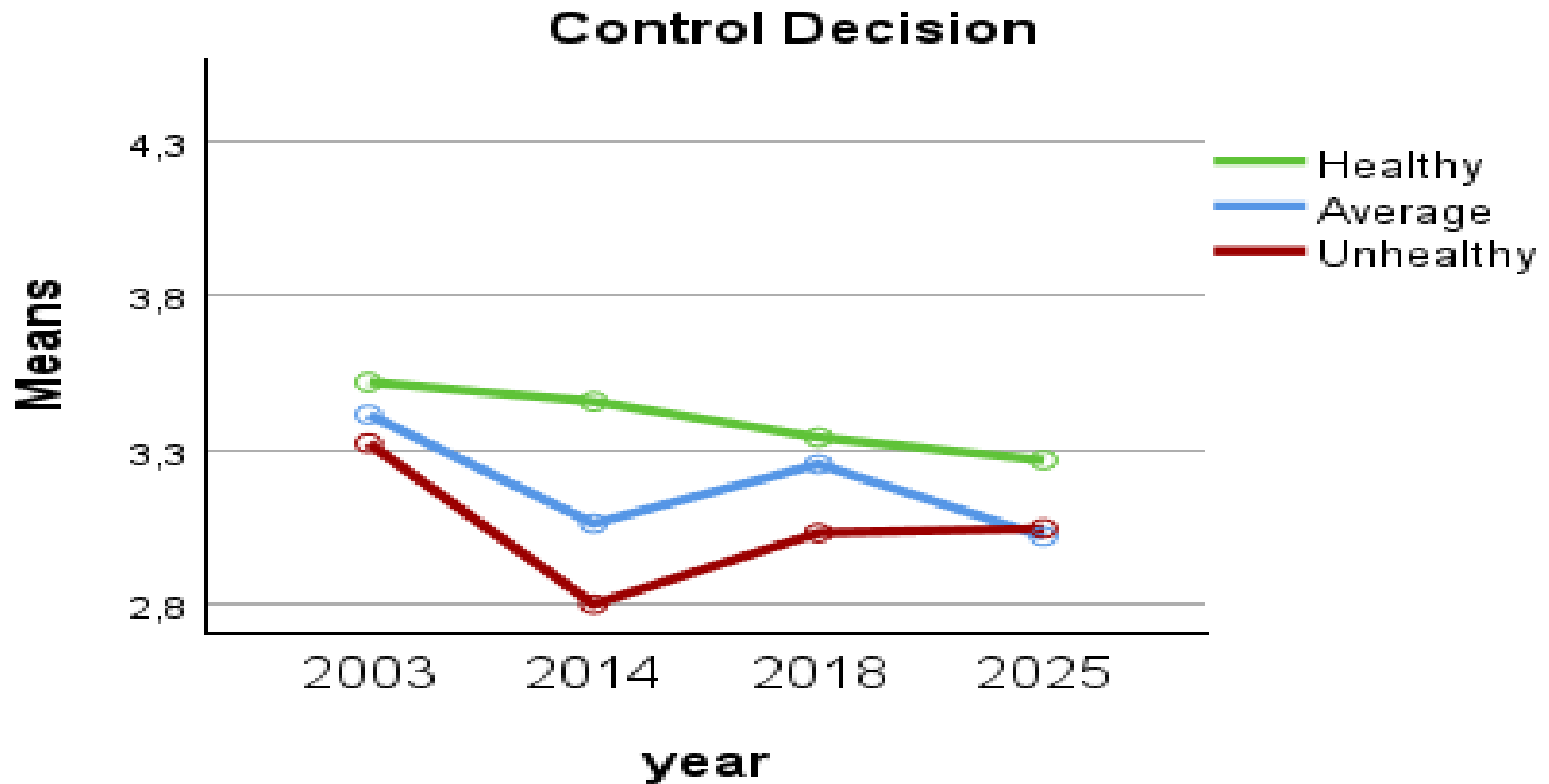
Positiva utmaningar i arbetet



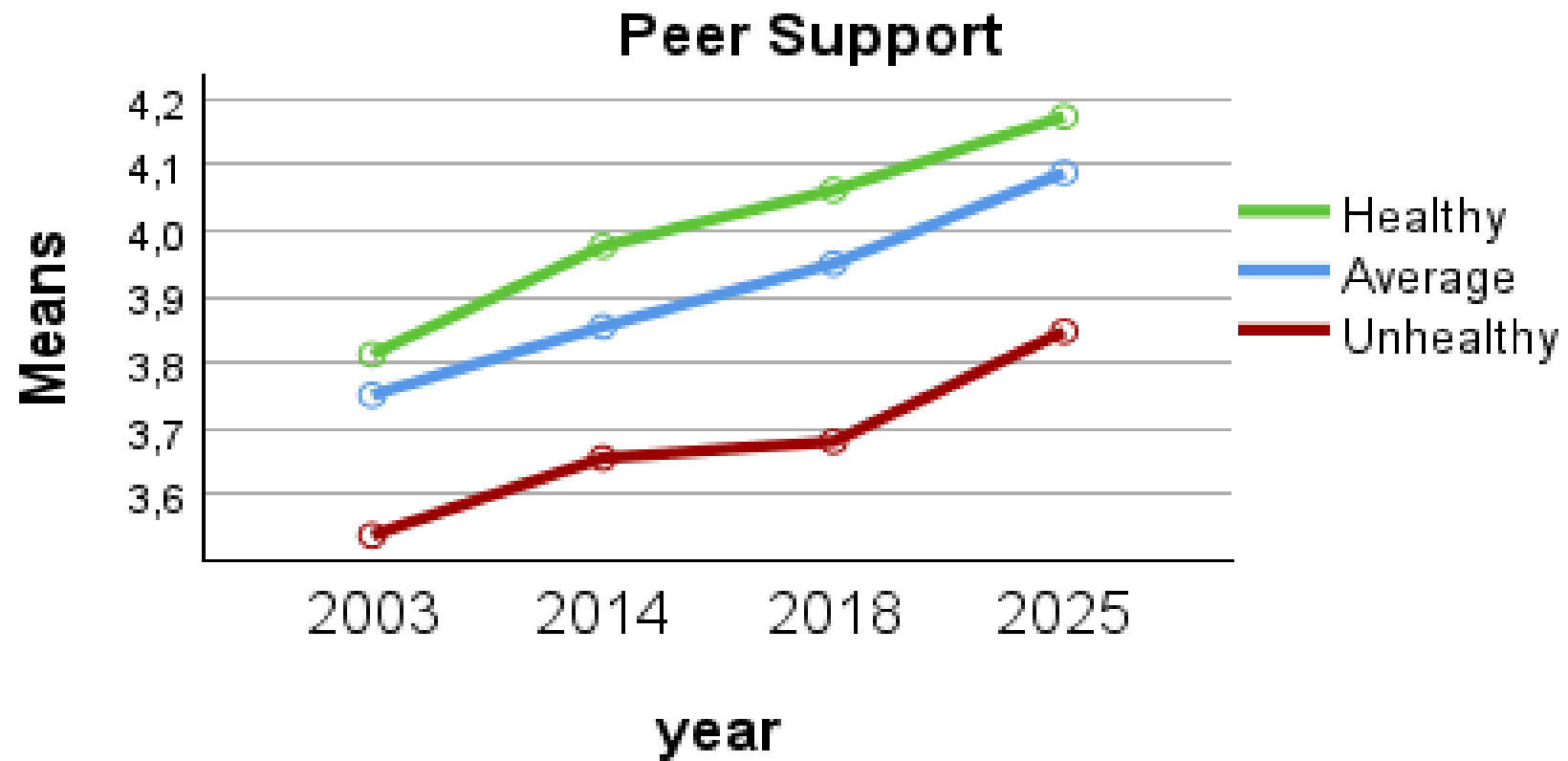
Skicklighet i arbetet



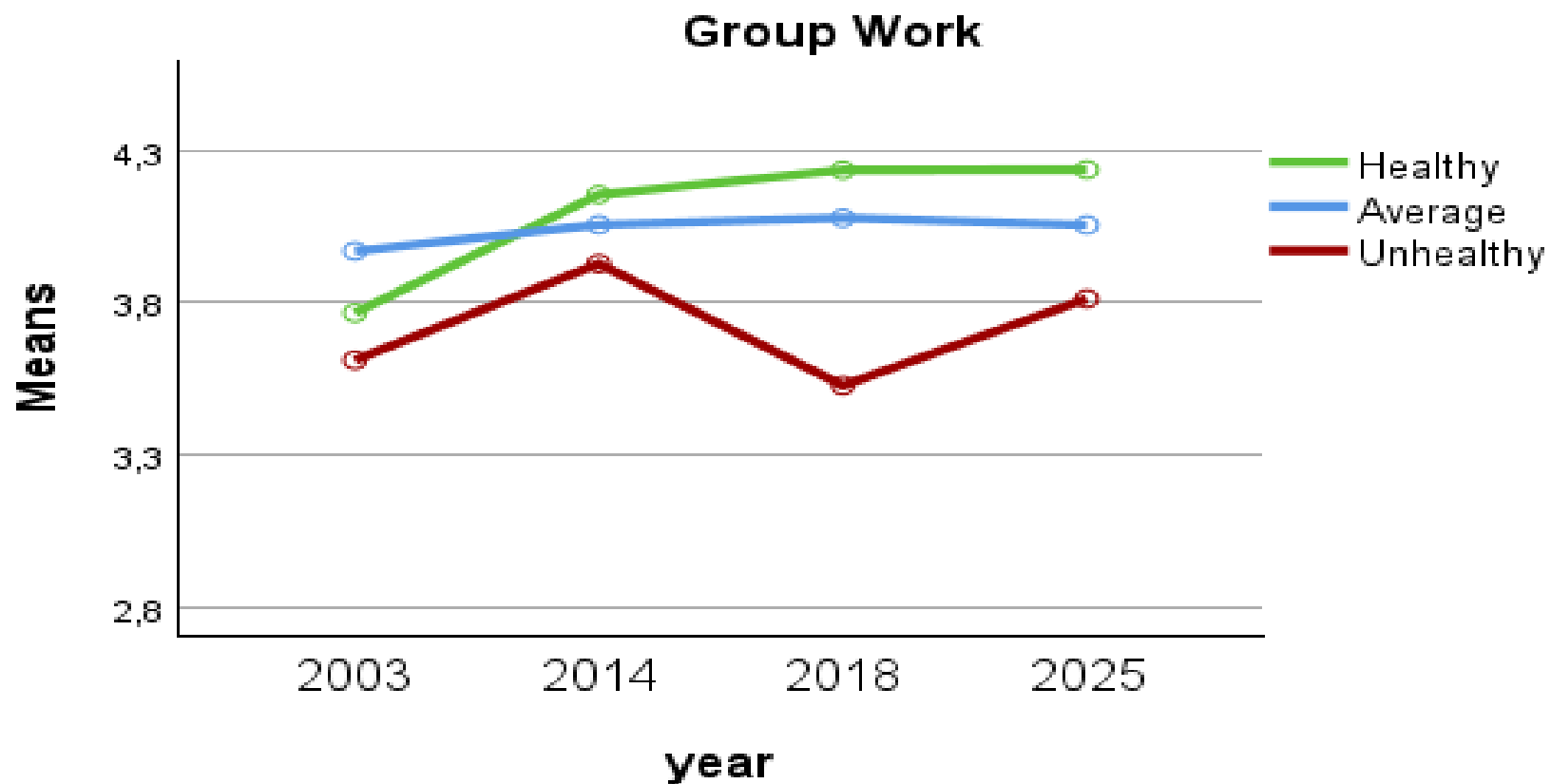
Kontroll av beslut



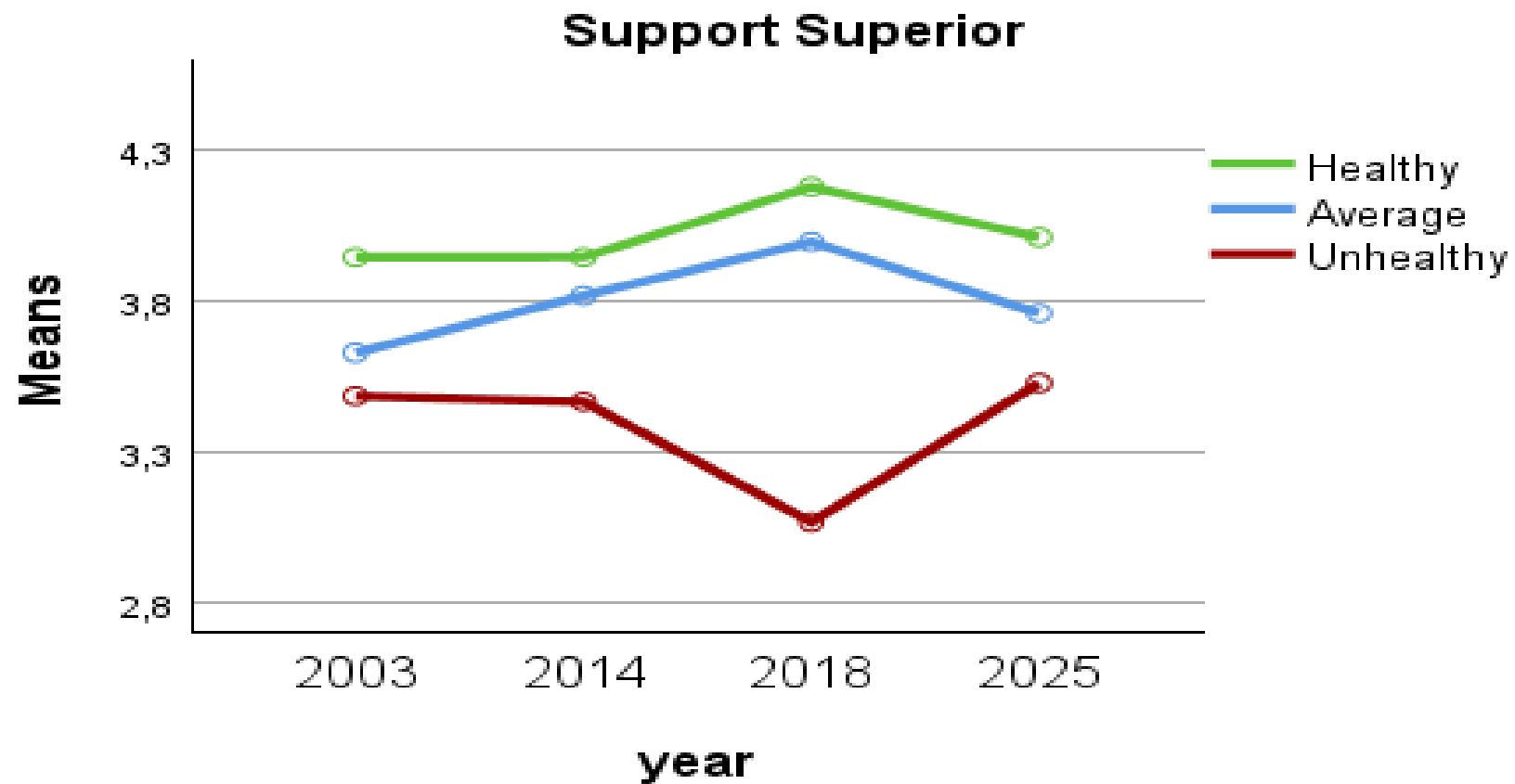
Stöd från kollegor



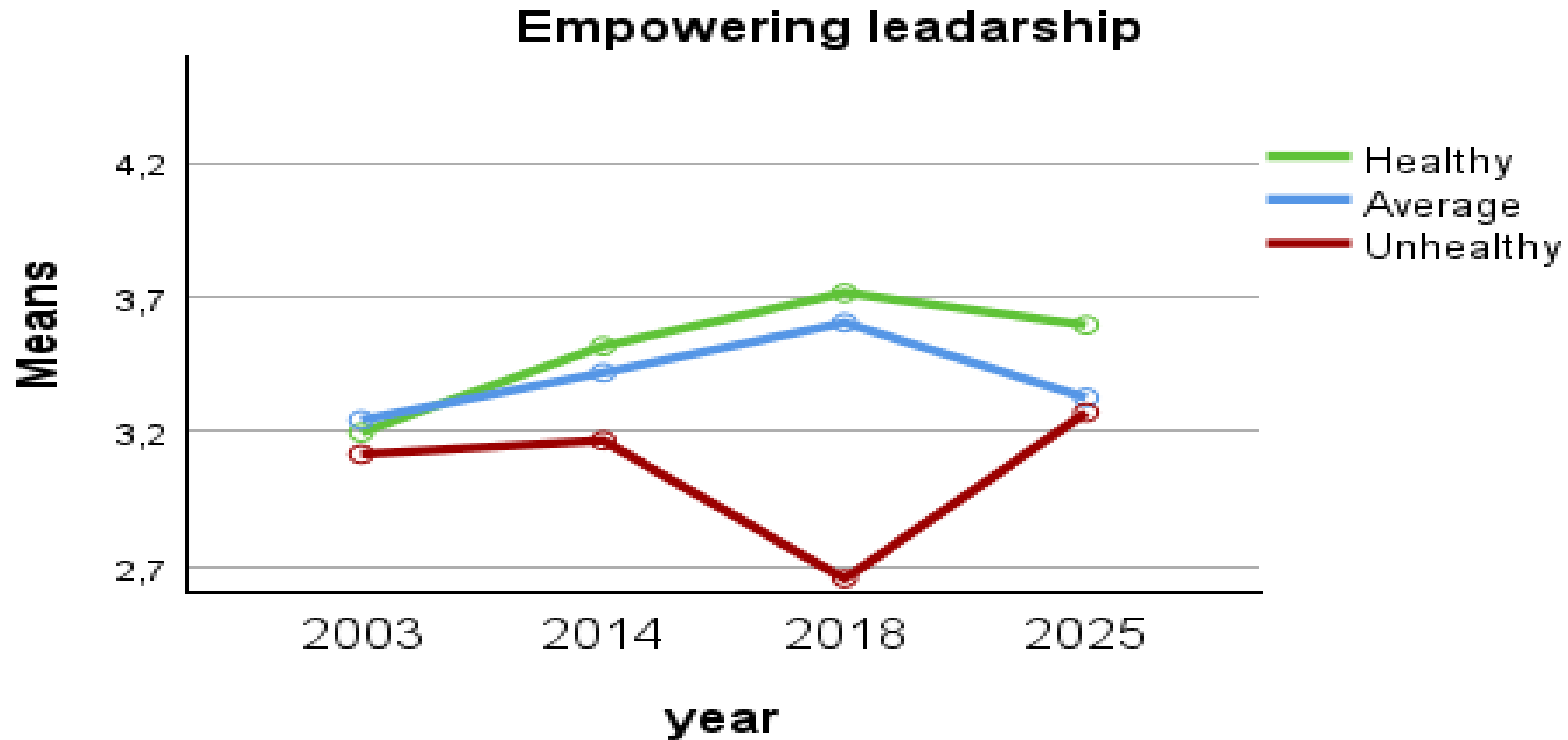
Samarbete i arbetsgrupp



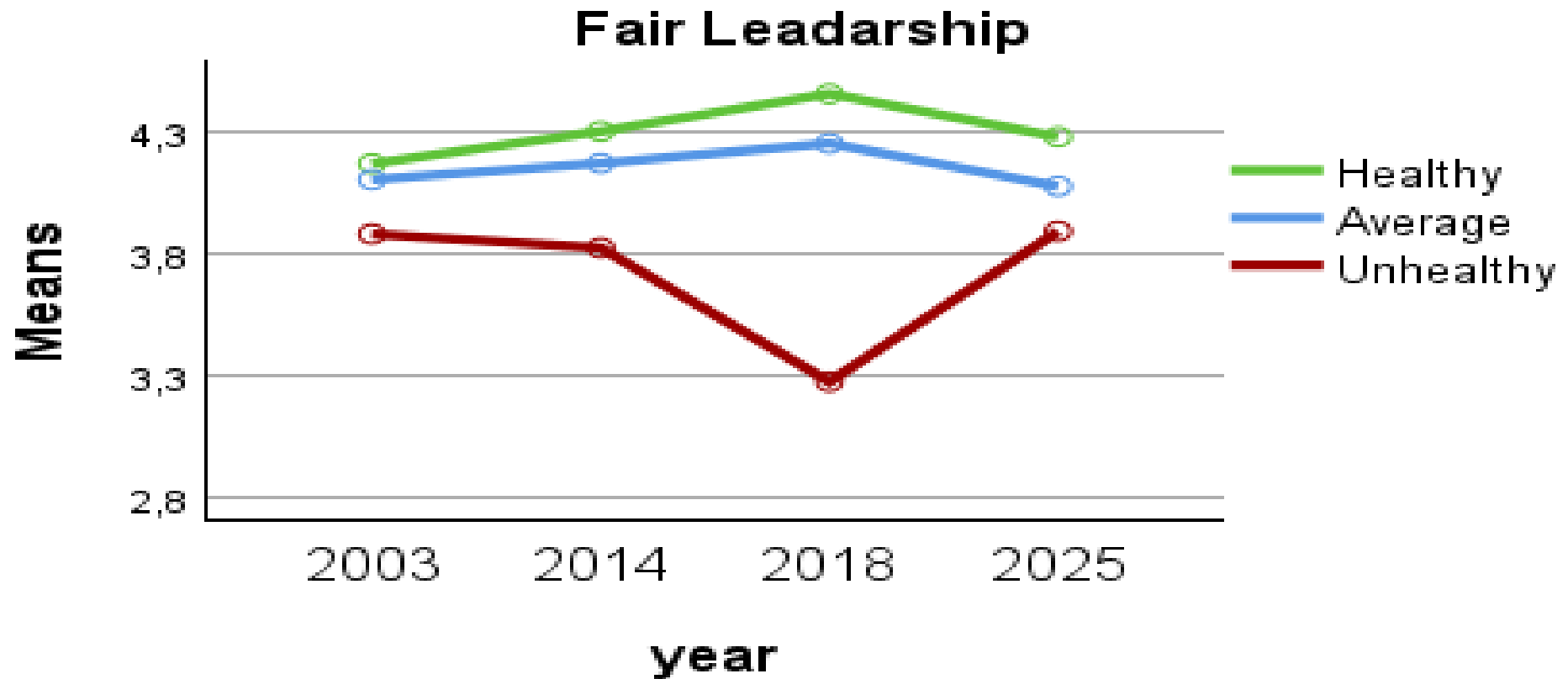
Stöd från arbetsledare



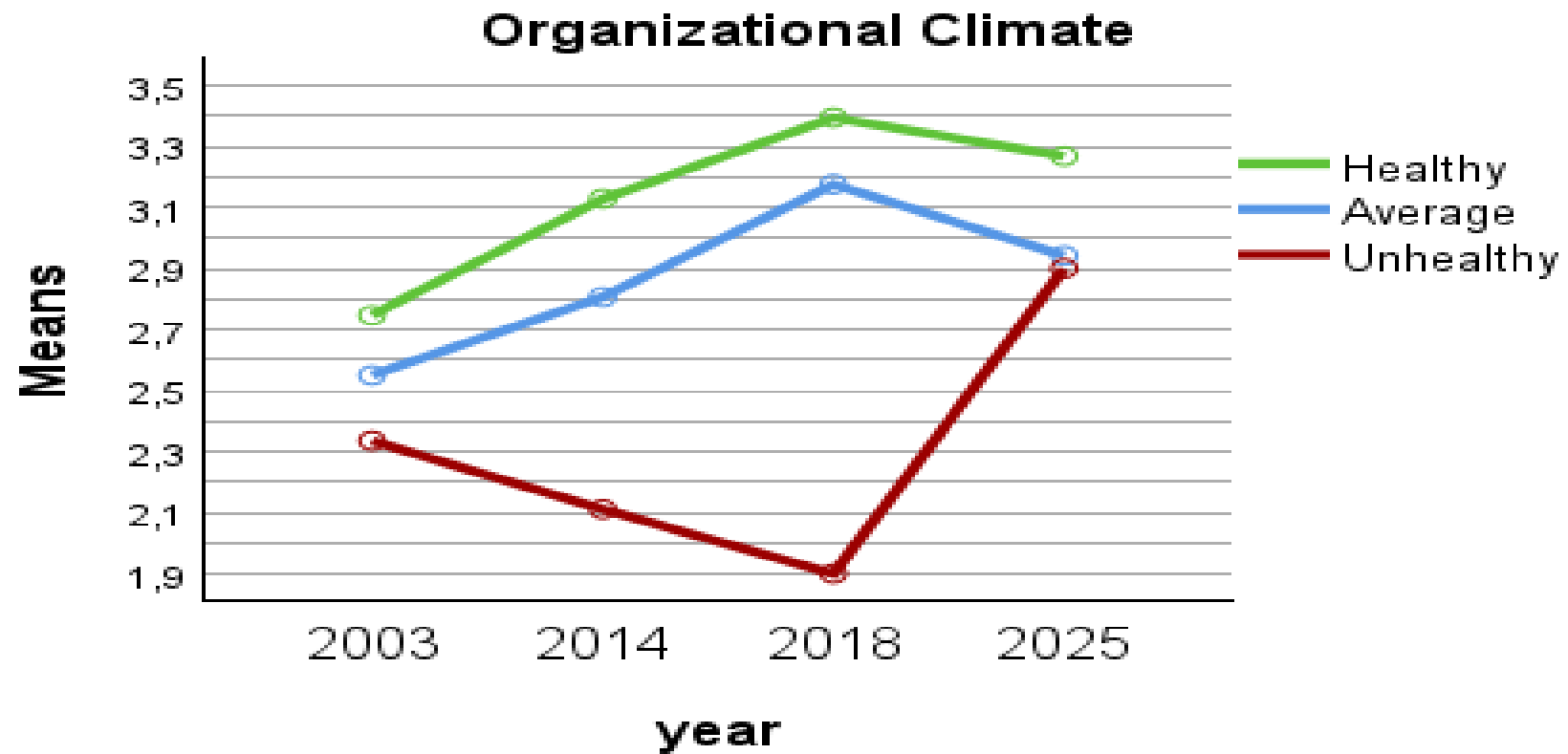
Uppmuntrande ledarskap



Rättvist ledarskap

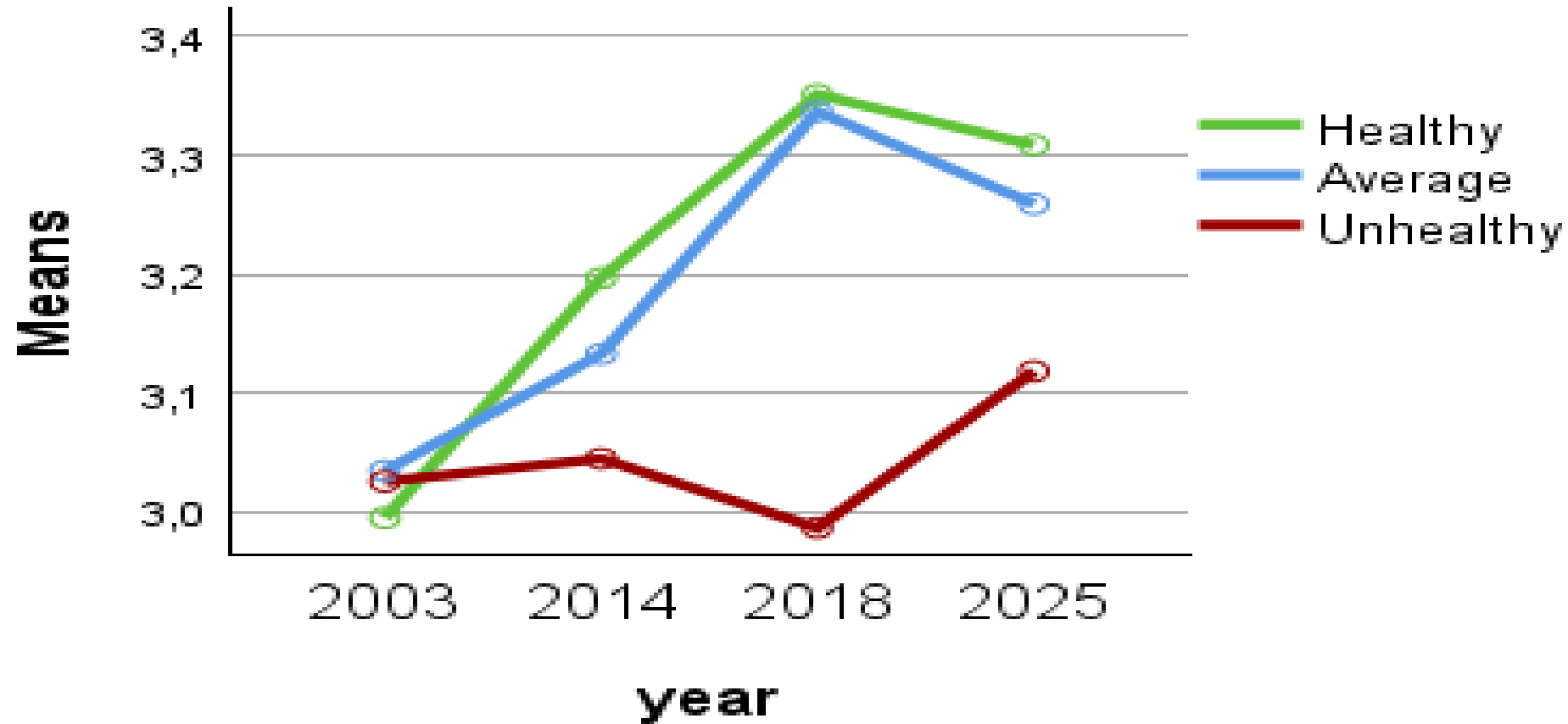


Personalinriktning



Socialt klimat

Social Climate





Reflektioner?



Tack för er uppmärksamhet

PUBLIKATIONER

Tham, P., & Westling Söderström, M. (2025). How can teams in social work be strengthened? An example from a two-year project among social workers in child welfare. *Journal of Social Work Practice*, 39(1), 37–51.

Tham, P. & Kåreholt, I. (2022). Lower demands but less meaningful work. Working conditions in child welfare work in a 15 year perspective. *British Journal of Social Work*. *British Journal of Social Work*, bcac182, <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac182>

Tham, P. (2021). Not rocket science: Implementing Efforts to Improve Working Conditions of Social Workers. *British Journal of Social Work*, 52(4), 1896–1915.

Tham, P., & Lynch, D. (2021). Perhaps I should be working with potted plants or standing in the fish counter instead?: Newly educated social workers' reflections on their first years in practice, *European Journal of Social Work*, 24(3), 541-553.

Tham, P. & Strömberg, A. (2020) 'The iron cage of leadership: The role of first-line managers in child welfare', *British Journal of Social Work*, 50(2), 369–88.

Tham, P., Lynch, D. (2019) 'Lost in transition? Newly educated social workers' reflections on their first years in practice'. *European Journal of Social Work*, 22(3), 400-411.

Tham, P. (2018) A professional role in transition? Child welfare social workers' descriptions of their work 2003 and 2014. *British Journal of Social Work*, 48(2), 449–467.

FORTS. REFERENSER

Tham, P. (2017) Where the need is greatest: A comparison of the perceived working conditions of social workers in Swedish metropolitan low- and high-income areas in 2003 and 2014. *Nordic Social Work Research*, 8(2)185-200.

Tham, P. (2016) Mindre erfaren-mer utsatt? Nyexaminerade och mer erfarna socialsekreterares beskrivningar av sina arbetsvillkor 2003 och 2014. *Socionomens forskningssupplement*, 40(6), 20-33.

Tham, P., Lynch, D. (2014) 'Prepared for practice? Graduating social work students' reflections on their education, competence and skills'. *Social Work Education*, 13(6),704-717.

Tham, P., Meagher, G. (2009) 'Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare?' *British Journal of Social Work*, 39(5), 807-827.

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

Tham, P. (2007)'Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare', *British Journal of Social Work*, 37(7), 1225-1246.

Tham, P. (2007) 'Ny i yrket – men redan gammal i gården? Arbetsvillkor för nya och mer yrkeserfarna socialsekreterare i den sociala barnvården'. *Socionomens forskningssupplement*,22(6), 62-77.