

Resultat av det Afa-finansierade forskningsprojektet

Socialsekreterares arbetsvillkor

-vad bidrar till arbetstillfredsställelse och stabilitet?

Projektledare Pia Tham, fil dr
Akademin för arbetsliv och hälsa,
Högskolan i Gävle

Innehåll

Presentation av de viktigaste resultaten av forskningsprojektet:

- a) De 5 delstudierna (metod, viktigaste resultat)
- b) Vilka forskningsmässiga utmaningar kan identifieras?

Delstudierna:

- a) Uppföljning av en *enkätundersökning* bland socialsekreterare som arbetar med barn och unga -vintern 2002/2003 (n=309)
-vintern 2013/2014 (n=349)
(3 delstudier)
- b) *Gruppintervjuer* med socialsekreterare i 6 grupper där många arbetat kvar länge och är nöjda
- c) *Individuella intervjuer* med 42 arbetsledare

Den uppföljande enkätundersökningen vintern 2013/2014

Syfte

- Hur har arbetsvillkoren för de socialekreterare som arbetar i de tidigare undersökta kommunerna och stadsdelarna förändrats mellan 2003 och 2014?
- Vad bidrar till arbetstillfredsställelse och stabilitet i dessa arbetsgrupper?

Genomförande

- Personligt besök i alla arbetsgrupper vid ett tillfälle då grupperna var samlade till ett ordinarie möte
- 309 enkäter besvarades 2002/2003 (bortfall 3%)
- 349 enkäter besvarades 2013/2014 (bortfall 19%)

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
- + *ett flertal enskilda frågor*

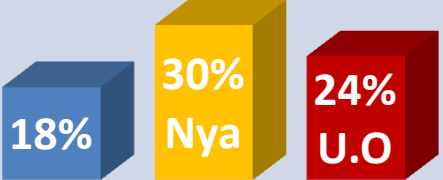
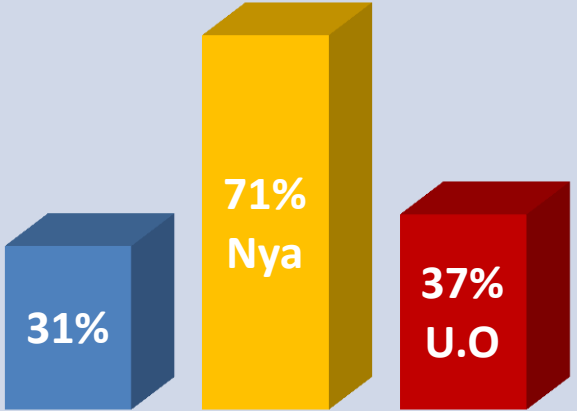
Resultat

Två övergripande mönster

1. Arbetsvillkoren har *försämrats* i flera avseenden mellan 2003 och 2014 och mest för socialsekreterare med *kort yrkeserfarenhet* och för socialsekreterare i de mest *utsatta områdena*.
2. Arbetet har blivit mer specialiserat och tydligt avgränsat - man *utreder*.

a) Bakgrundsdata

Ålder

Ålder	2003	2014
20-30	 <p>18% 30% Nya 24% U.O.</p>	 <p>31% 71% Nya 37% U.O.</p>
31-40	39%	35%
41-50	25%	21%
51-60	17%	9%
60+	1%	4%

Yrkeserfarenhet

Antal år	2003		2014	
-1 år	15%	19% U.O	15%	19% U.O
1-3 år	23%	43% U.O	19%	45% U.O
3-5 år	12%		15%	
5-10 år	22%		23%	
10+	30%	24% U.O	25%	7% U.O

Kön, utbildning, familjeförhållanden

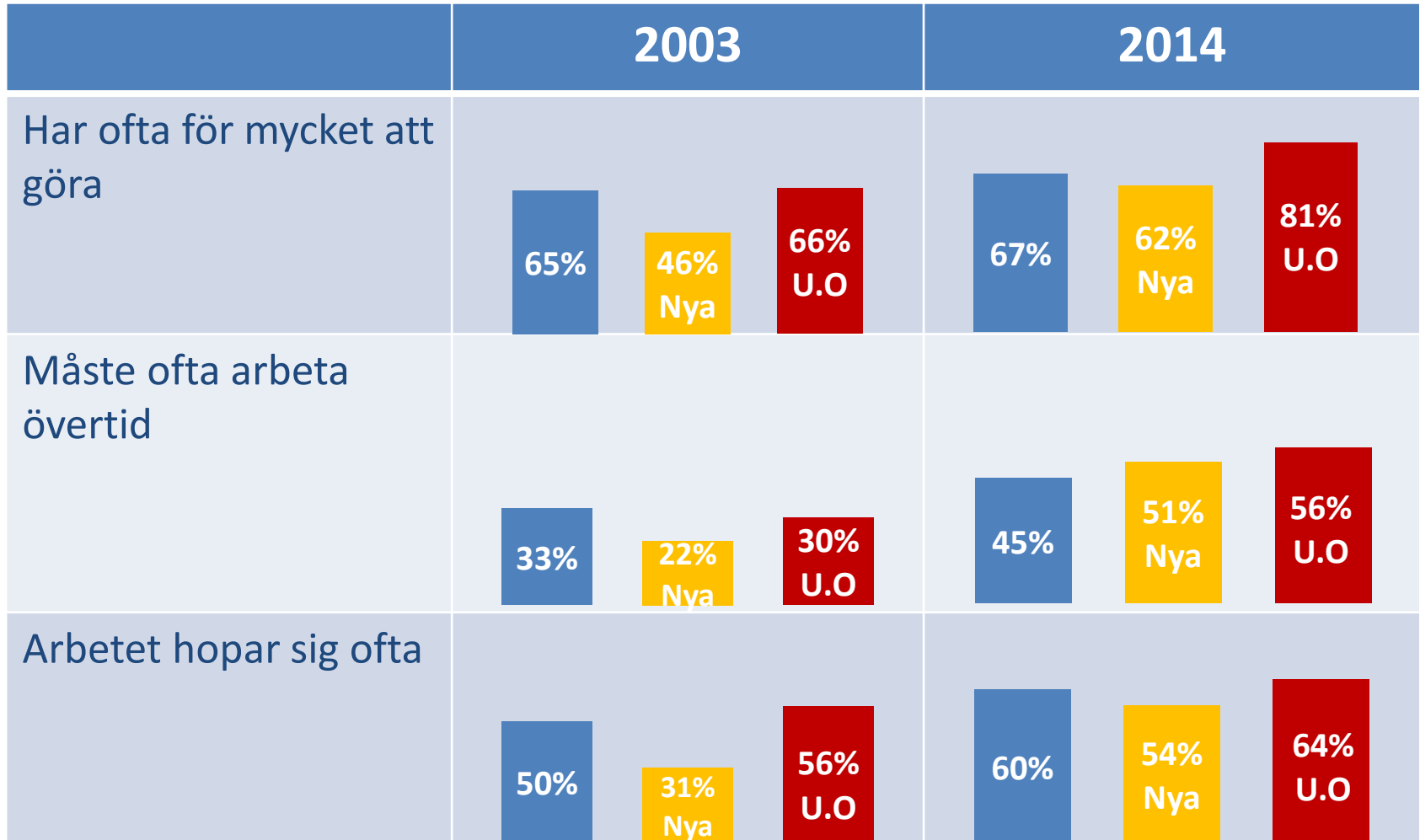
	2003			2014		
Män	14%	12% Nya	9% U.O	10%	6% Nya	8% U.O
Socionom- examen	78%	89% Nya	78% U.O	84%	91% Nya	90% U.O
Sambo/gifta	65%	57% Nya	52% U.O	66%	54% Nya	69% U.O
Har barn	50%	48% Nya	49% U.O	52%	38% Nya	47% U.O

b) Arbetets innehåll och villkor 2003 och 2014

Arbetets innehåll

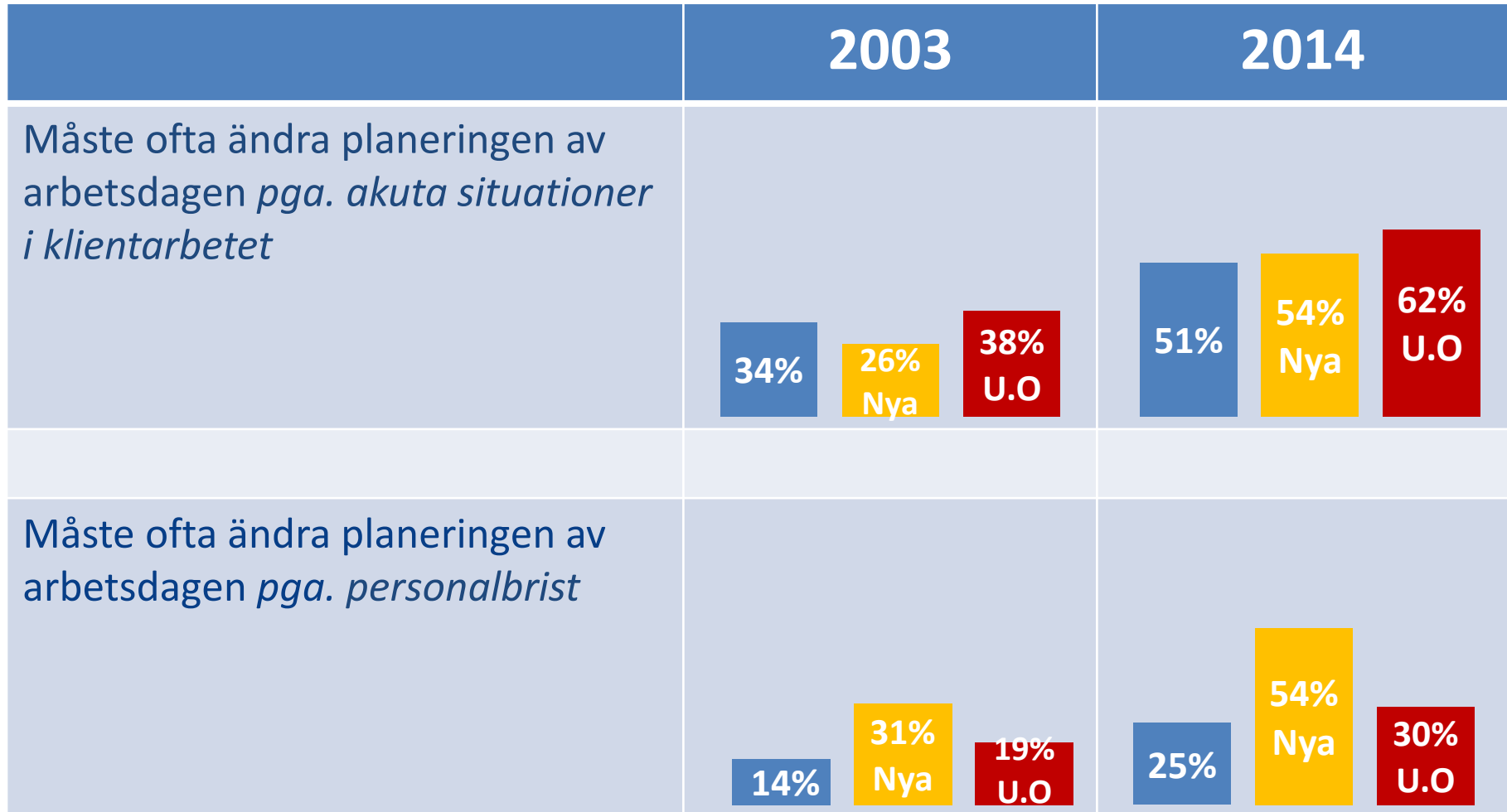
Arbetar (utöver med att utreda) även med:	2003	2014
Råd och stöd	84% 80% Nya	26% 14% Nya
Förebyggande	39% 35%	8% 2%
Med uppföljning	93% 91%	74% 81%
Med behandling	21% 15%	2% 2%
Uppsökande	7% 8%	2% 0%

Arbetskrav



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

Akutstyrt arbete



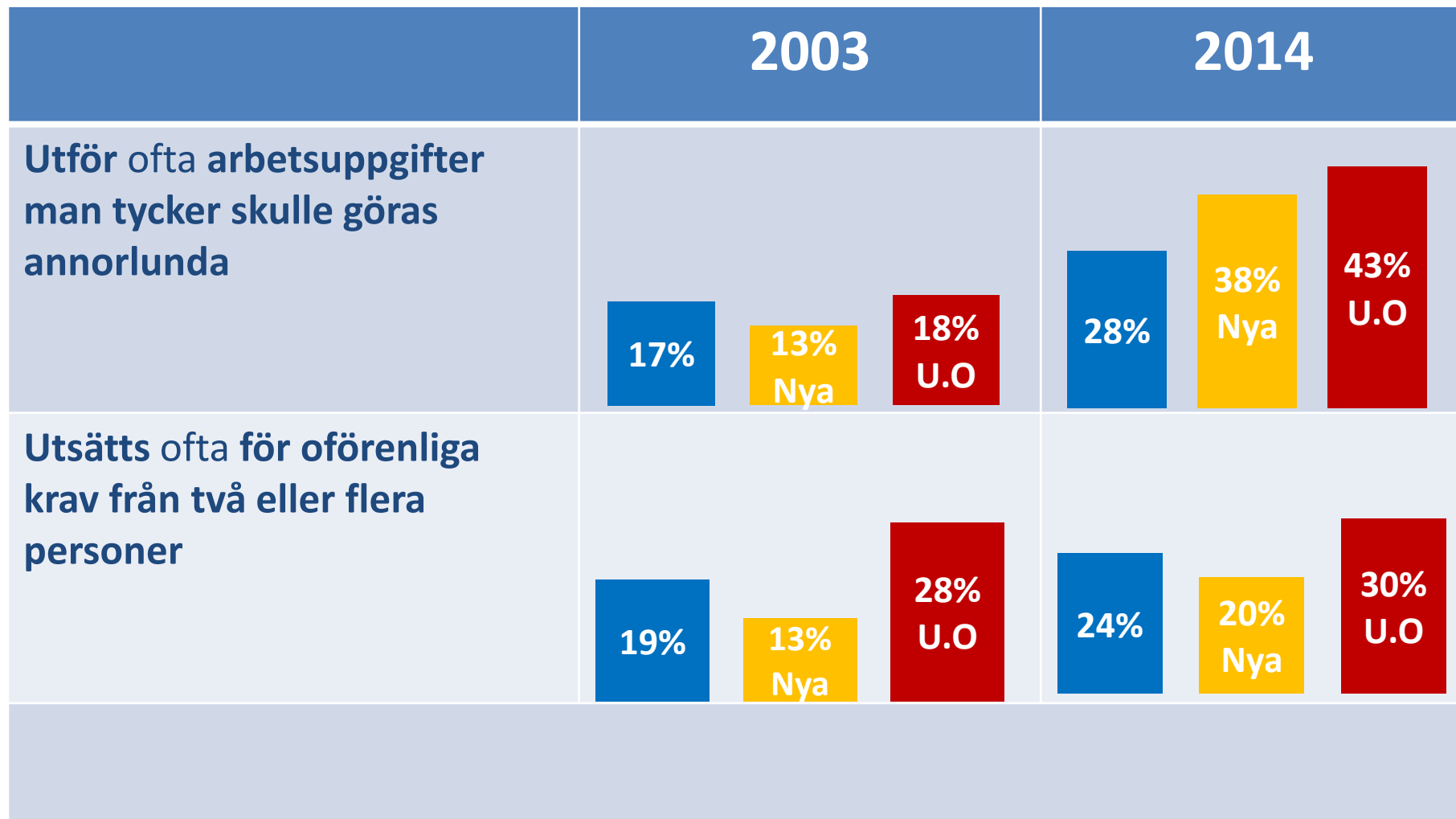
1= Mycket sällan eller aldrig 2= Ganska sällan 3= Ibland 4= Ganska ofta 5= Mycket ofta eller alltid

Möjlighet att påverka beslut i arbetet

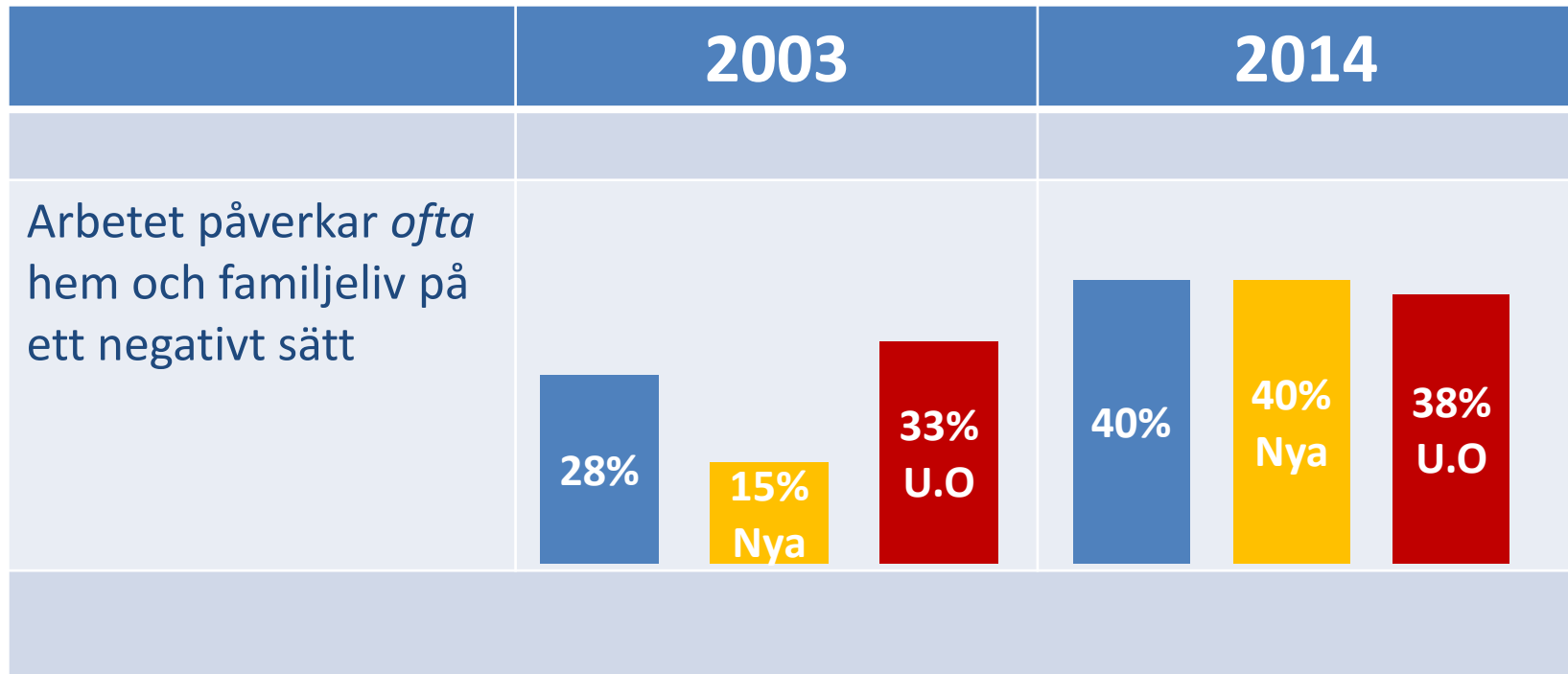
	2003	2014
Kan ofta påverka val av arbetsmetoder	64% 52% Nya 58% U.O	48% 34% Nya 43% U.O
Kan ofta påverka mängden arbete man får	20% 37% Nya 20% U.O	13% 21% Nya 2% U.O
Kan ofta påverka vilka man ska arbeta tillsammans med	55% 52% Nya 50% U.O	32% 26% Nya 24% U.O

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

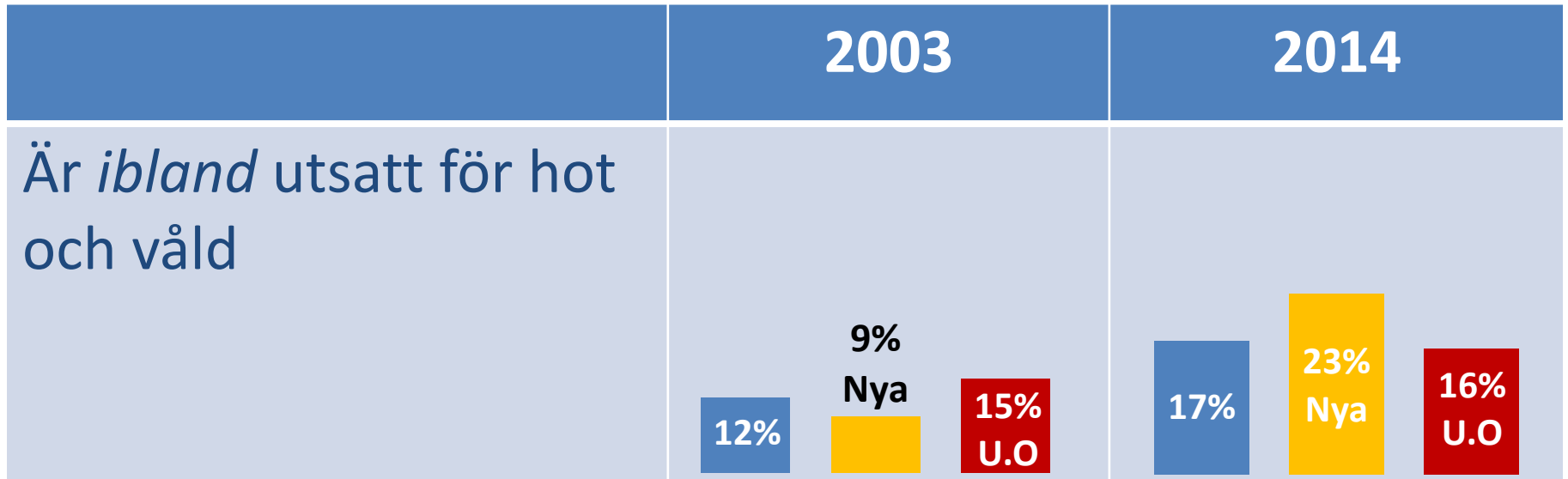
Rollkonflikter



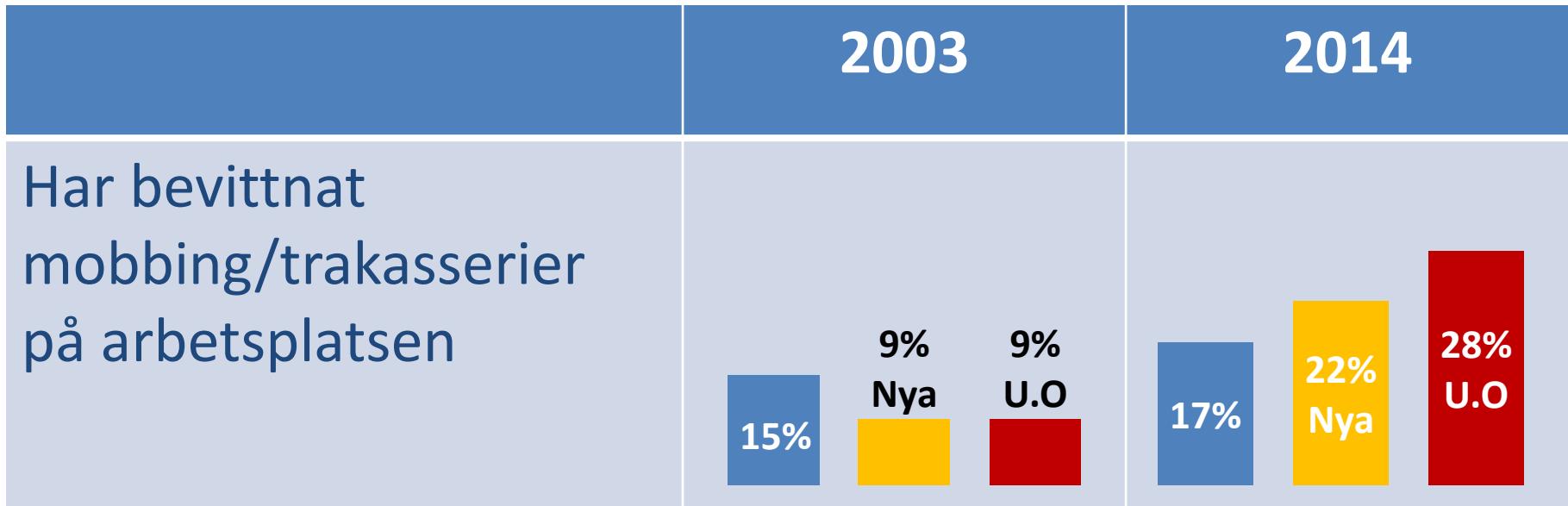
Negativ påverkan på hem och familjeliv



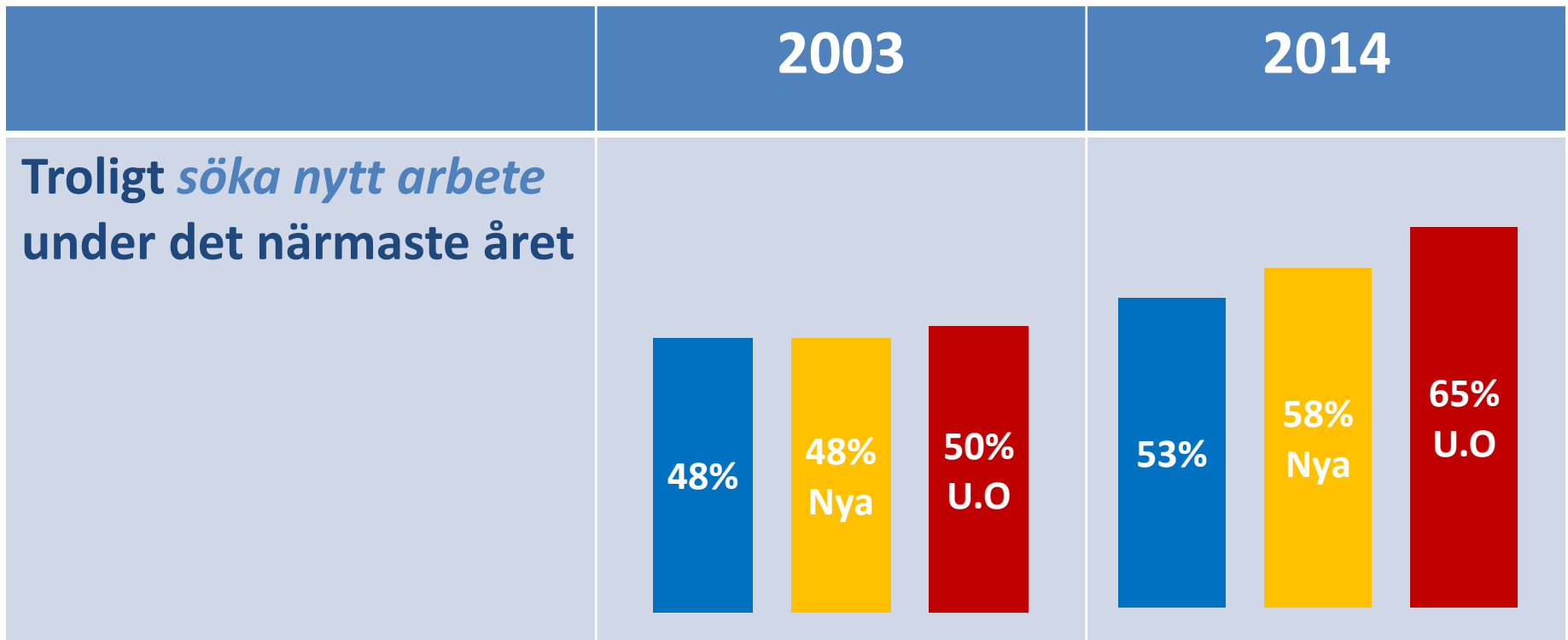
Hot och våld



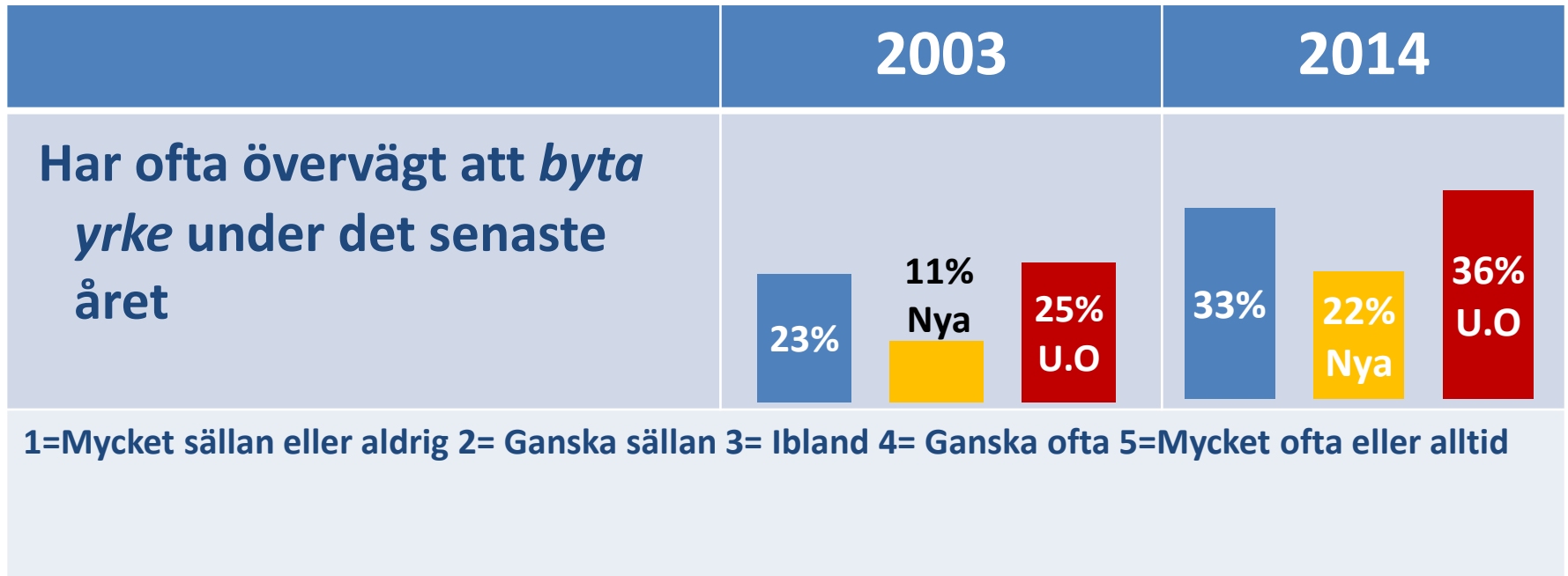
Bevittnat mobbing/trakasserier



Avsikt att söka nytt arbete

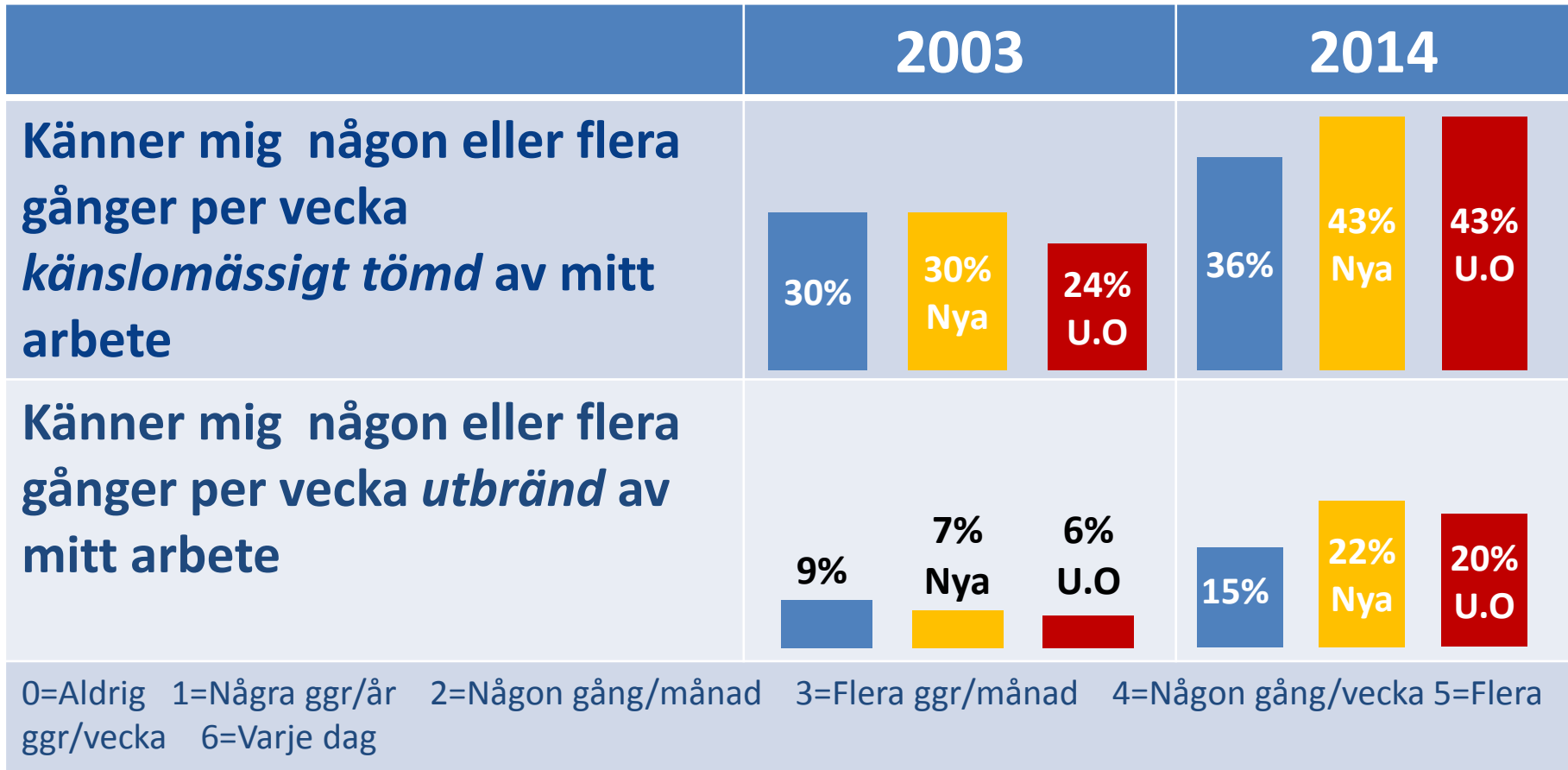


Övervägt byta yrke

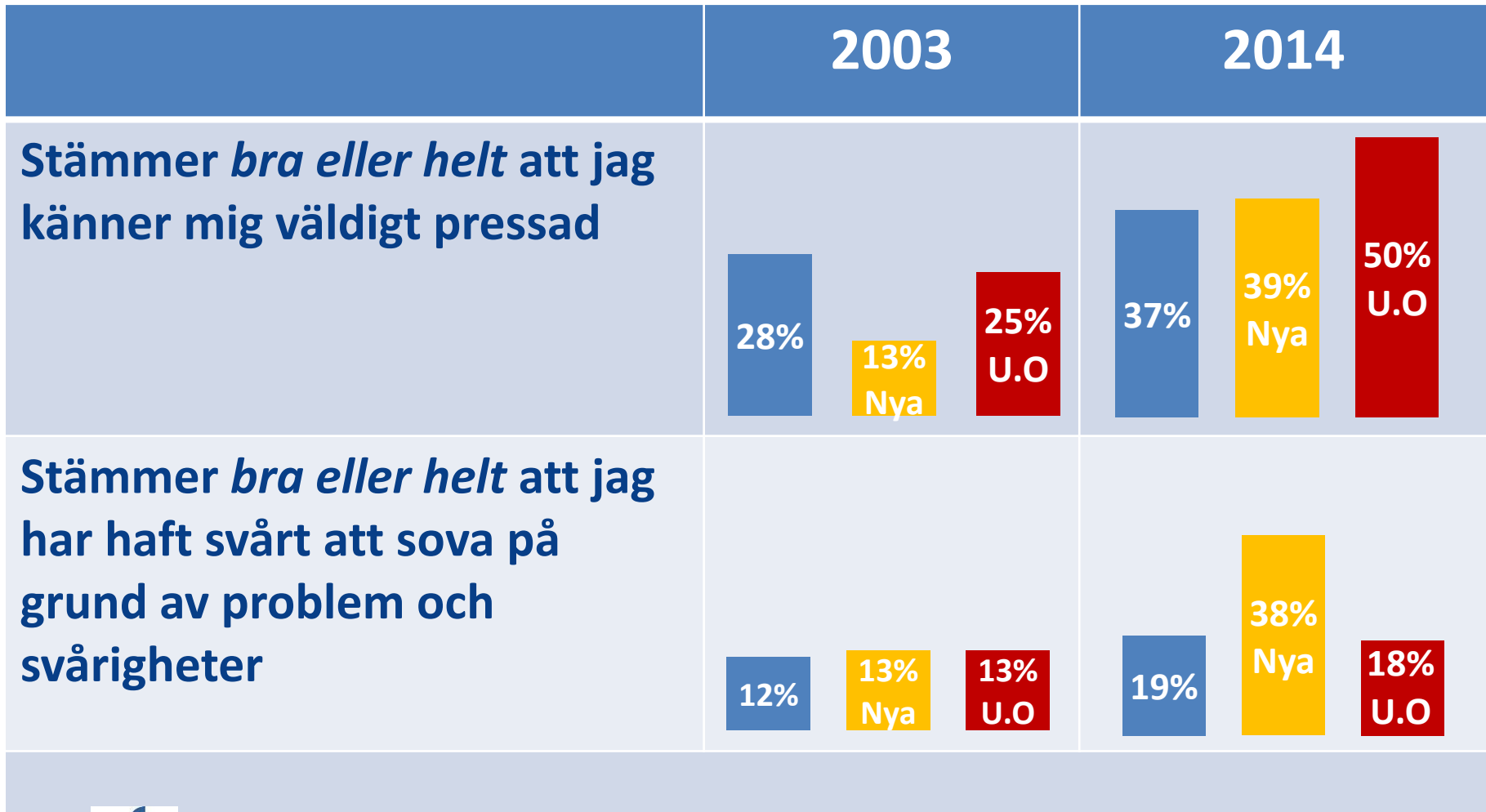


c) Självskattad hälsa

Emotionell utmattning



GHQ 12



Vad hade blivit bättre?

Mer nöjda med lönen!

	2003	2014
Mycket nöjd	1%	4%
Nöjd	12%	30%
Varken nöjd eller missnöjd	27%	29%
Missnöjd	36%	27%
Mycket missnöjd	24%	10%

Del 2.

Vad bidrar till att man trivs
och vill stanna kvar?

Gruppintervjuer med socialsekreterare i mer stabila grupper

- 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?

2 teman som svaren kretsade kring:

- **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 supergruppen 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”
- ”Vi hade en inhyrd chef här i sommar som sa att det är så fantastiskt att vi hjälper varann så bra i den här gruppen”

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”

”Viktigt med tillit från chefen och att man resonerar sig fram till ett beslut”

”Man har så höga krav på sig själv och då är det viktigt att ha en chef som ’tar ner en lite’ ”

forts. arbetsledningen

- Viktigt att chefen visar uppskattning för medarbetarnas insatser (åka iväg på 'roliga' saker, små presenter)
- "Man vill höra att man gör ett bra jobb! Man ska inte känna sig utbytbar"
- "Vår chef går alltid hem halv fem och då går hon igenom hela korridoren och säger till att "nu går vi hem!"

Del 3.

Arbetsledarintervjuerna

Frågeställningar

- *Vilka* är det som arbetsleder inom BoU? (erfarenhet, motiv, utbildning, kön)
- *Vad innebär* arbetsledning inom BoU? (uppgifter, arbetsinnehåll, organisering, krav, kompetens, utmaningar)
- Hur ser arbetsledningens *förutsättningar* ut och hur har dessa förändrats över tid? (lojalitetskonflikter, prioriteringar, handlingsutrymme, mandat, arbetsmiljö, NPM, fokus)

Bakgrundsdata

42 arbetsledare: 38 kvinnor och 4 män

Erfarenhet av att vara socialsekreterare/inom IFO:

0-5 år: I 2%

6-10 år: III 7%

11-15 år: IIIIIIIII 24%

16-20 år: IIIIIII 19%

21-25 år: IIIII 12%

26-35 år: IIIIIIIIIIIII 36%

Erfarenhet av att vara arbetsledare:

0-5: IIIIIIIIIIIIIIIII 43%

6-10: IIIIIII 19%

11-15: IIIIIII 19%

16-20: IIII 10%

21-25: III 7%

26-30: I 2%

Vem blir chef?

- Den vanligaste karriärvägen är att man som handläggare befordrats till chef
- Rekryteringen har m.a.o skett på basis av lång erfarenhet från fältet och skickligt hantverkande som socialsekreterare

”En vanlig karriär inom socialt arbete är att vara en duktig handläggare och sedan blir man chef. Men att vara en bra handläggare betyder inte att man automatiskt blir en bra chef. Så mer arbetsledarutbildning behövs”

- Få haft en generell chefssträvan från start

Motiv för att bli chef

Arbetsledarnas motiv bottnar i:

- en vilja att göra skillnad och förbättra för människor men även
- att få utbilda, handleda, skapa struktur och utveckla gruppen.

Lång erfarenhet av socialsekreterarrollen beskrivs närmast som ett krav.

Vad krävs i rollen som chef?

(enligt de 42 arbetsledarna)

- personlig mognad
- erfarenhet av såväl livet som av det sociala arbetet
- förmåga att reflektera och skapa struktur
- tydlighet
- prestigelöshet
- fördomsfri /god människosyn
- ödmjukhet
- nyfikenhet
- taktfullhet
- flexibilitet
- trygghet
- lugn
- kunna balansera krav och resurser
- kunna arbetsleda och motivera se och bekräfta
- ha stabiliserande inverkan
- vara lyhörd och kunna individanpassa ledarskapet
- agera stötdämpare
- skapa god stämning
- ha överblick
- vara organiserad
- vara driven
- vara fysiskt närvarande
- kunna prioritera och hantera grupprocesser

Tar på sig stort ansvar för gruppens välmående!

- Av arbetsledarnas beskrivningar framgår att de tar ett betydande ansvar för gruppens välmående
- En primär uppgift beskrivs vara att fungera som *stöd för socialsekreterarna*, att finnas där för *avlastning* och att *bidra till deras utveckling*.
- Flertalet beskriver hur de axlar handläggningsuppgifter för att avlasta socialsekreterarna, tar hem arbete och prioriterar bort tex. utvecklingsfrågor och förbättringsinsatser till förmån för handledning i det dagliga arbetet.

Ledarskap på kollisionskurs

- Strategiskt arbete svårt att prioritera
- En påtaglig styrning ovanifrån och en överbetoning av de administrativa ledningsfrågorna.
- Ofta fastnat i att lösa dagsaktuella frågor - ägnar mycket tid åt att ta hand om en rad småproblem mer än att ägna sig åt de långsiktiga och övergripande frågorna
- Mycket av det som lyfts som *positivt* (handleda/stötta) lyfts även som *utmanande/svårt att hinna med* – en inneboende konflikt mellan var man vill lägga sin tid och var systemet kräver att man gör det.
- Många socialsekreterare med kort erfarenhet kräver mycket handledning. Många slutar pga. arbetsbelastningen och att yrket inte motsvarar förväntningarna, nya kommer som ska introduceras tar tid och kraft från såväl arbetsgruppen som arbetsledningen.
- Sammantaget innebär det att mindre tid kan läggas på utveckling och framtidsytande insatser. Arbetet utförs i ett operativt vacuum där man lägger allt fokus *här och nu*.

Vilka *forskningsmässiga* utmaningar kan identifieras?

- Mer forskning behövs kring *arbetsledningens villkor och förutsättningar*
- Mer forskning behövs kring samband mellan *organisatoriska villkor och ohälsa* hos socialsekreterare

Implementationsprojekt

-samarbete mellan Högskolan i Gävle och Gävle kommun (IFO) jan-17 - dec-19

- **Teamkoordinator**

Avlastar de 5 b o u utredarteamen med administrativa uppgifter, ”spindel i nätet”, alltid på plats

- **Förstärkt introduktion för nya**

Inga egna ärenden den första månaden, handledningsgrupp för nya 1 g/vecka

- **Teamstärkande aktiviteter**

1 halvdag var 5:e vecka/team; olika teman kommunikation/ samtalsövningar, stresshantering, mindfulness, yoga

- **Chefshandledning**

De 5 teamledarna får egen handledning varannan vecka inriktad på chefsrollen

Tack för att ni lyssnade!

Publikationer

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), pp.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), pp. 62-77.

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

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), pp.807-827.

forts. publikationer

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

Tham, P., Lynch, D. (2015) 'Lost in transition? Newly educated social workers' reflections on their first years in practice' (submitted).

Tham, P. (2016a) A professional role in transition? Child welfare social workers' descriptions of their work 2003 and 2014. Accepterad för publicering i *British Journal of Social Work*).

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

Tham, P. (2016c) 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. Accepterad för publicering i *Nordic Social Work Research*.

Kontaktuppgifter:

pia.tham@hig.se

070-363 18 75