

# Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten

Jonas Welander, Wanja Astvik och Johnny Hellgren

**Situationen inom svensk socialtjänst framstår som särskilt problematisk med svåra arbetsvillkor, stressrelaterad ohälsa och höga ohälsotal. Baserat på en nationell enkätstudie med myndighetsutövande medarbetare och chefer i socialtjänsten undersöks betydelsen av arbetsvillkor och organisatoriska faktorer för ohälsa och arbetstrivsel. Resultaten visar bland annat att rimliga arbetskrav, i synnerhet kvantitativa krav, samt organisationens öppenhet har stor betydelse för ohälsa och arbetstrivsel hos både medarbetare och chefer inom socialtjänsten.**

Många inom vård, skola och omsorg upplever i hög grad brister i den psykosociala arbetsmiljön där socialtjänsten som verksamhet har haft särskilt stora problem vad gäller hög arbetsbelastning - något som visat sig äventyra socialarbetarnas hälsa liksom deras möjlighet att utföra ett kvalitativt gott arbete (Astvik & Melin 2012; Tham 2008). Denna bild bekräftas också av en ny rapport om yrke och sjukfall av Försäkringskassan (2015) där de flesta yrken som uppvisade den största ökningen av nya sjukfall fortfarande låg under genomsnittet när det gällde antal sjukfall per 1000 anställda, med undantag för bland annat socialsekreterare som låg över genomsnittet. I en undersökning av Arbetsmiljöverket uppgav 65 procent av kvinnliga socialsekreterare att de upplevt negativa effekter gällande återhämtning i form av svårigheter att koppla av tankarna på jobbet under fritiden (Arbetsmiljöverket 2015a). I samma undersökning uppgav 56 procent av de kvinnliga socialsekreterarna att de gått till arbetet två gånger eller fler under det senaste året trots att de borde stannat hemma med tanke på sitt hälsotillstånd. Un-

FÖRFATTARE

Jonas Welander, Doktorand, Arbetslivsvetenskap, Mälardalens högskola, jonas.welander@mdh.se

Wanja Astvik, fil dr, Psykologi, Mälardalens högskola, wanja.astvik@mdh.se

Johnny Hellgren, fil dr, Psykologi, Stockholms universitet, jhn@psychology.su.se

dersökningens slutsats var att arbetsorsakade besvär till följd av andra orsaker än arbetsolyckor är vanligt förekommande inom socialsekreteraryrket där stress och andra psykiska påfrestningar är den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär bland såväl kvinnor som män (Arbetsmiljöverket 2015a).

I de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket 2015b) görs en åtskillnad mellan psykosocial arbetsmiljö och organisatorisk arbetsmiljö. Den psykosociala arbetsmiljön handlar i föreskrifterna om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från kollegor och chefer. Den organisatoriska arbetsmiljön handlar istället om villkor och förutsättningar för arbetet som bland annat inkluderar ledning, styrning och kommunikation (Arbetsmiljöverket 2015b). I föreliggande studie har vi riktat fokus på olika hälsoutfall och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer inom socialtjänsten utifrån faktorer som finns att hämta i dessa två typer av arbetsmiljöer. Även om det finns rapporter och undersökningar som fastställer att medarbetare inom socialtjänsten rapporterar en försämrad hälsa saknas det breda kartläggande vetenskapliga studier om hur faktorer i den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön i socialtjänsten påverkar olika hälsoutfall så som stressymptom och bristande återhämtning, men även arbetstrivsel.

Socialtjänsten, liksom övriga verksamheter i offentlig sektor, har under de senaste decennierna blivit föremål för en ny typ av styrning som har fört med sig ökade arbetskrav för de anställda. Denna styrning och organisering av den offentliga sektorn som kallas för New Public Management (NPM) har inneburit en övergång till en ökad marknadsorientering där företagsinspirerade styr- och ledningsreformer resulterat i ett ökat tryck på prestationer och resultat (Hood 1991; Pollitt & Bouckaert 2004). I praktiken har denna övergång inneburit ett decentraliserat resultat- och kostnadsansvar men även en standardisering av arbetsmetoder och processer som inneburit en minskad självständighet för professionerna och ett ökat tryck på chefsrollen (Thylefors 2016). Det finns en variation i arbetsvillkoren för chefer i offentlig sektor men även en distinkt genusmärkning där chefer inom kvinnodominerande omsorgsverksamheter har en högre arbetsbelastning och lägre stöd från organisationen jämfört med chefer i tekniska förvaltningar (Berntson m fl 2012). En svensk studie om arbetsvillkor för chefer inom socialtjänsten visade också att de icke-flexibla organisatoriska strukturerna ledde till upplevelser av ökade administrativa uppgifter, ett utökat ekonomiskt ansvar och mindre administrativt stöd – något som förhindrade planeringen av verksamheten tillsammans med medarbetarna (Shanks m fl 2015).

### **Krav och resurser i arbetet**

Mot bakgrund av ovanstående framstår medarbetare och chefer inom socialtjänsten som särskilt utsatta grupper och tidigare forskning visar att en rad olika

psykosociala och organisatoriska faktorer har betydelse för olika hälsorelaterade utfall gällande anställda inom det sociala arbetet. Forskning rörande hälsa och arbetstrivsel hos chefer inom socialtjänsten är dock nästintill obefintlig. Gällande socialsekreterare har däremot tidigare studier visat att ansvaret att hantera obalans mellan olika typer av krav och resurser alltmer har decentraliserats till den enskilde socialsekreteraren och när resurserna inte matchade de kvantitativa krav som ställdes tvingades socialsekreterarna till strategier som påverkade deras hälsa negativt i form av högre grad av upplevd stress (Astvik & Melin 2012; Astvik m fl 2013). Andra relevanta determinanter för stressrelaterad ohälsa bland socialsekreterare har visat sig vara krav att avgöra nära en arbetsuppgift är klar och när en utförd arbetsuppgift håller tillräckligt god kvalitet (Mor Barak m fl 2001). Även motstridiga krav, som kan uppstå när socialsekreterare ska tillfredsställa klienternas, anhörigas samt ledningens krav och samtidigt värna om den professionella etiken kan vara svåra att hantera för den enskilde socialsekreteraren, vilket också har visat sig leda till stressrelaterad ohälsa (Gallina & College 2010; Jönsson 2006).

Vidare har det konstaterats att uppgifter som upplevs vara onödiga eller oskäliga, kan innebära psykologisk påfrestning i arbetslivet generellt. Onödiga uppgifter står bland annat för uppgifter som man uppfattar inte skulle behöva göras alls om arbetet omorganiserades medan oskäliga uppgifter istället handlar om uppgifter som egentligen ska göras av någon annan eftersom uppgiftsinnehållet ligger utanför den anställdas professionella yrkesroll (Aronsson m fl 2012). Sådana "illegitima" arbetsuppgifter motsvarar ett relativt nytt begrepp inom stressforskningen och har, i olika yrkesgrupper, visat sig ha stor betydelse för arbetsrelaterad stress och kontraproduktivt beteende (Aronsson m fl 2012; Semmer m fl 2010).

Förutom de ovan nämnda psykosociala kraven handlar den psykosociala arbetsmiljön lika mycket om de resurser som finns tillgängliga för att åstadkomma balans i arbetslivet. Gällande psykosociala resurser är det generella kunskapsläget omfattande där möjlighet till inflytande och socialt stöd främst hänger samman med mer positiva hälso- och arbetsrelaterade utfall (Arbetsmiljöverket 2016). Med inflytande menas möjligheten att påverka med vem eller vilka arbetet utförs men även den kontroll anställda har över när och hur arbetet utförs (Liu m fl 2005). Det finns flera metaanalyser och systematiska litteratursammanställningar som visar att inflytande har betydelse för hälsorelaterade utfall i olika yrkesgrupper, som inkluderar såväl fysisk som psykisk ohälsa (Lee m fl 2011; Lee m fl 2013). Socialsekreterares upplevelse av inflytande lyfts även fram som en betydande faktor som visade sig ha ett negativt samband med utbrändhet i en större amerikansk studie (Kim & Stoner 2008).

Socialt stöd, som kan definieras som den hjälp, det stöd och den bekräftelse en individ upplever att hon får från sitt nätverk (Cohen m fl 2000) har vidare visat sig ha stor betydelse för socialsekreterares hälsa och välbefinnande (Collins

2008). Det *kollegiala* stödet som innefattar stöd på arbetsplatsen har i synnerhet visat sig vara viktigt för socialsekreterares förmåga att hantera stress (Nissly m fl 2005; Smith & Nursten 1998) och har även visat sig ha ett negativt samband med utbrändhet (Koeske & Koeske 1989). Betydelsen av stöd från den närmaste arbetsledaren för att kunna hantera en hög ärendemängd lyfts även fram i en studie där socialarbetare följdes under sitt första år i yrket (Juby & Scannapieco 2008). Här framträder stödet från arbetsledaren som viktigt för upplevelsen av att klara av att hantera ärendemängden och således minska den arbetsrelaterade stressen.

### Organisatoriska faktorer

Om de psykosociala faktorerna handlar om individens upplevelse av arbetssituationen, det vill säga upplevelser av krav och resurser i själva arbetet, handlar de organisatoriska faktorerna i denna studie om individens upplevelse av attityder och förhållningssätt i organisationen gentemot sina anställda. I föreliggande studie har fokus riktats mot upplevelsen av organisationens personalorientering och öppenhet. Personalorientering, det vill säga när organisationen intresserar sig för personalens välbefinnande och agerar som om de vore måna att behålla sin personal har visat sig vara avgörande för att minska både socialsekreterares avsikter att sluta (Tham 2008) och faktisk uppsägning (Welander m fl 2017). En kunskapsöversikt om psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro (Forte 2015) visar också att ett personalorienterat ledarskap leder till reducerad sjukfrånvaro och förtidspensionering, minskad ångest, emotionell uttrötning och stress. Ett personalorienterat ledarskap ökar också arbetstillfredsställelsen och det psykiska välbefinnandet (Forte 2015).

Ett flertal svenska studier visar vidare att öppenhet i organisationen, det vill säga möjligheten för en anställd att framföra synpunkter och kritik, är något som har minskat inom välfärdssektorn (Aronsson & Gustafsson 1999; Hedin m fl 2008; Lundquist 2001). Trots ett starkt lagstiftningsskydd för offentliganställda visade en studie att medarbetare inom offentlig sektor uppfattade sin yttrandefrihetsituation som sämre än privat anställda (Aronsson & Gustafsson 1999). Tysta arbetsplatser har vidare visat sig leda till minskad innovation, autonomi, kunskapsutveckling, säkerhet och demokrati (Holte 2010) och i en dansk studie upplevde offentligt anställda det som svårt att framföra kritiska synpunkter uppåt i organisationen (Krause-Jensen 2011). När en organisation tystar medarbetare som kritiserar en dålig arbetsmiljö finns risken att vardagsförbättringar på arbetsplatsen minskar (Aronsson & Gustafsson 1999). Vilka konsekvenser bristande öppenhet har för hälsoutfall bland medarbetare och chefer inom just socialtjänsten är fortfarande relativt outforskade.

## Syften

Att stress hänger ihop med hur arbetet är organiserat är sedan länge välbelagt inom stress- och arbetslivsforskning. Det saknas emellertid breda kartläggande vetenskapliga studier om hur den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön i offentlig sektor, som delvis är ett resultat av NPM-baserade styrsystem, påverkar olika hälsoutfall och arbetstrivsel hos såväl medarbetare som chefer inom socialtjänsten.

Föreliggande studie syftar därför till: (1) Att undersöka vilka skillnader och likheter det finns mellan yrkesgrupperna socialsekreterare, biståndsbedömare och chefer inom socialtjänsten avseende bakgrundsfaktorer och upplevelser av arbetsmiljöfaktorer som krav, resurser och organisationsfaktorer samt stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel, (2) Att undersöka den relativa betydelsen av bakgrundsfaktorer, krav, resurser och organisationsfaktorer för respektive yrkesgrupps stressrelaterade ohälsa och arbetstrivsel.

## METOD

### Datainsamling och urval

Föreliggande studie är en delstudie inom ramen för forskningsprojektet ”Villkor, dilemman och strategier - stressorer i socialtjänsten och dess samband med styrformer” som genomförts i samarbete med Akademikerförbundet SSR och Fackförbundet Vision. Studien bygger på en totalundersökning via webbenkät av de två fackförbundens medlemmar som tillhör yrkesgrupperna socialsekreterare, biståndsbedömare och chefer inom socialtjänstens myndighetsutövning. Tillsammans organiserar fackförbunden cirka 90 procent av socialsekreterarna och 80 procent av biståndshandläggarna samt 70 procent av cheferna inom socialtjänsten. En webbenkät distribuerades med totalt fyra påminnelser under perioden juni till september 2015. Av de 18570 medlemmarna i fackförbunden var det 3085 personer som saknade eller hade studsande epost-adresser. Detta innebar att antalet personer som fått enkäten uppgår till 15486 individer. Av dessa har 7613 individer svarat på enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 49 procent, varav 17 procent har ett internt bortfall på vissa av enkätens frågor. I undersökningen var det totalt 32 procent eller 4857 individer som har fullständigt ifyllda enkäter och det är dessa individer som ingår i denna studie. Socialsekreterare (n=3203), biståndsbedömare inom äldre och/eller handikappomsorg (n=865), chefer inom socialtjänst (n=432) samt övriga (n=357). Gruppen övriga består av personer som har besvarat enkäten men som inte angett samma yrkestitel som fackförbunden har haft uppgifter om. De flesta inom denna kategori arbetade med någon typ av behandling såsom familjebehandlare eller kurator snarare än myndighetsutöv-

ning, men det fanns också personer i denna grupp som bland annat arbetade som färdtjänsthandläggare, boendesamordnare, dödsboutredare och metodutvecklare.

Bortfallsanalyserna visade att det inte finns några systematiska skillnader mellan de som svarat på enkäten och de som inte svarat avseende kommuntyper, ålderskategorier, fackförbundstillhörighet eller kön. När det gäller anställningsform finns en större andel bortfall bland dem som hade tidsbegränsade anställningar. Bortfallet är också något större i gruppen biståndsbedömare jämfört med övriga yrkestitlar.

### Variabler och mätinstrument

Förutom bakgrundsfrågor innehöll enkäten frågor om psykosocial arbetsmiljö i termer av krav och resurser i arbete, upplevelser av styrning och andra organisatoriska faktorer liksom frågor om arbetsrelaterade attityder och intentioner, strategier, stress och hälsa. De variabler som används för denna studie presenteras nedan.

### Bakgrundsvariabler

Kön (1=kvinna, 0=man; 89 % kvinnor), ålder ( $M=43.7$ ,  $SD=11.7$ ) samt verksamma år inom socialtjänst ( $M=12.6$ ,  $SD=10.1$ ).

### Arbetskrav och resurser i arbetet

*Kvantitativa krav* mättes med tre frågor som speglar känslan av att ha för mycket att göra och för lite tid (Walsh m fl 1980). Frågorna var: Har du så många arbetsuppgifter att det inverkar negativt på dina möjligheter att arbeta effektivt? Hur ofta händer det att din arbetsbelastning medför att du inte hinner göra ett så bra arbete som du skulle vilja? Kommer du efter med ditt arbete? Femgradig skala från 1="Aldrig" till 5="Mycket ofta" (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .82 och .85).

*Motstridiga krav/rollkonflikter* mättes med fyra frågor omformulerade till påståenden från QPS Nordic (Dallner m fl 2000): I mitt arbete måste jag utföra saker som jag tycker skulle göras annorlunda. Jag får arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem. I mitt arbete ställs jag inför oförenliga krav. Mitt arbete innefattar krav som strider mot mina professionella värderingar. Femgradig skala från 1="Stämmer inte alls" till 5="Stämmer helt" (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .86 och .88).

Illegitima arbetsuppgifter mättes med en svensk översättning (Aronsson m fl 2012) av ett instrument kallat Bern illegitimate task scale (BITS), som utarbetats av en schweizisk forskargrupp (Semmer m fl 2007). BITS innehåller två skalor, onödiga respektive oskäliga arbetsuppgifter.

Indexet *onödiga arbetsuppgifter* består fyra frågor som inleds med frasen "Har du arbetsuppgifter som du undrar över om..." följt av frågor som "...de egentli-

gen alls behöver göras?” eller ”...alls skulle behöva göras eller kunde göras med mindre ansträngning om saker och ting var annorlunda organiserade?” (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .81 och .87).

Indexet *oskäligen arbetsuppgifter* består av fyra frågor som inleds med frasen ”Har du arbetsuppgifter som du menar...” följt av frågor som ”...borde göras av någon annan person eller yrkesgrupp?” eller ”...kräver mer än vad som är rimligt?” Svarsskalorna är i båda fallen femgradiga från 1=”Aldrig” till 5=”Mycket ofta” (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .76 och .80).

*Inflytande* mättes med tre frågor som avser fånga graden av beslutskontroll i arbetet (Dallner m fl 2000): Frågorna som ingår är: Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete? Tycker du att du har tillräckliga möjligheter att diskutera och påverka uppläggnen i stort av ditt arbete? Tycker du att du har tillräckligt stort inflytande på beslut som gäller din enhet där du arbetar? Femgradig skala från 1=”Aldrig” till 5=”Mycket ofta” (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .78 och .79).

*Kollegialt stöd* mättes med ett index om tre påståenden (Hovmark & Thomsen 1995): Om jag behöver, får jag stöd och hjälp med mitt arbete från mina kollegor. Om jag behöver, är mina kollegor villiga att lyssna på problem som rör mitt arbete. Det är god sammanhållning på min arbetsplats. Femgradig skala från 1=”Stämmer inte alls” till 5=”Stämmer helt” (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .84 och .86).

### Organisatoriska faktorer

*Öppenhet/dialog* mättes med fyra påståenden som avser fånga graden av öppenhet i organisationen och på den arbetsplats man verkar (Aronsson & Gustafsson 1999; Aronsson & Bejerot 2014). Frågorna som ingår är: I min organisation kan man öppet diskutera kvalitetsbrister i verksamheten. Om jag framför synpunkter som gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor så får jag gehör för dessa. Arbetsplatsens möten präglas av en öppen dialog. I den organisation jag arbetar finns tolerans för olika åsikter. Femgradig skala från 1=”Stämmer inte alls” till 5=”Stämmer helt” (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .88 och .89).

*Personalorientering* mättes med ett utökat index från QPS Nordic (Dallner m fl 2000) Indexet består av fem påståenden: På min arbetsplats belönas man för ett väl utfört arbete. De anställda tas väl omhand på min arbetsplats. Ledningen intresserar sig för personalens hälsa och välbefinnande. Ledningen agerar som om de vore mån om att behålla sin personal. I min organisation är ledningen mån om att försöka skapa en god arbetsmiljö. Femgradig skala från 1=”Stämmer inte alls” till 5=”Stämmer helt” (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .91 och .92).

## Beroende variabler – stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel

*Stressrelaterade symptom* mättes genom ett index bestående av nio vanligt förekommande psykiska symptom som framkommit i populationsbaserade studier och som används i en svensk kohortstudie (SLOSH) som undersöker relationen mellan arbetsorganisation, arbetsvillkor och hälsa (Kinsten m fl 2006). Skalan mäter symptom under de senaste tre månaderna, exempelvis oro, irritabilitet och sömnsvårigheter med en femgradig svarsskala från 1 = "Aldrig" till 5 = "Varje dag" (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .92 och .93).

*Bristande återhämtning* mättes genom ett index bestående av nio frågor som mäter återhämtning och trötthet (Aronsson m fl 2003; Gustafsson m fl 2006). SSkalan mäter trötthet och återhämtning innan, under respektive efter arbetsdagen samt efter ledighet, liksom arbetsrelaterade tankar under fritid med en femgradig svarsskala från 1 = "Aldrig" till 5 = "Mycket ofta" (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .89 och .90.).

*Arbetstrivsel*. Skalan för arbetstrivsel (Hellgren m fl 1999) består av tre påståenden och syftar till att mäta en affektiv dimension av trivsel. Indexet mäter generell trivsel med arbetet snarare än tillfredsställelsen med specifika aspekter av arbetet. Frågorna som ingår är: Jag trivs på mitt arbete. Jag är nöjd med det arbete jag har. Jag känner tillfredsställelse med mitt arbete. Femgradig skala från 1 = "Stämmer inte alls" till 5 = "Stämmer helt" (Cronbach alfa i de olika yrkesgrupperna varierade mellan .93 och .94).

## Statistiska analyser

För att jämföra skillnader avseende bakgrundskaraktäristika, krav, resurser, organisatoriska faktorer samt studiens utfallsvariabler mellan de olika yrkesgrupperna genomfördes en univariat variansanalys (ANOVA). F-test and Sheffé post hoc test användes för att jämföra variationen inom grupperna med variationen mellan grupperna utom för kategorivariabeln kön där  $\chi^2$  test användes.

För att undersöka effekten av demografiska faktorer, krav, resurser samt organisatoriska faktorer för var och en av de beroende variablerna användes stegvis hierarkisk regressionsanalys. Multikollinearitet och toleransnivåer kontrollerades för att säkerställa grundläggande förutsättningar för multipla regressioner.

Separata regressioner genomfördes för yrkesgrupperna socialsekreterare, biståndsbedömare samt chefer. I varje regression fördes bakgrundsvariablerna (kön, ålder, verksamma år inom socialtjänsten) in i det första steget i modellen för att kontrollera för deras effekter på den beroende variabeln. I steg två inkluderades arbetskrav i form av kvantitativ belastning, motstridiga krav, onödiga respektive oskäliga arbetsuppgifter för att undersöka effekter på den beroende variabeln med kontroll för bakgrundsfaktorer. I tredje steget inkluderades resurser där inflytande och kollegialt stöd fördes in i modellen. I det sista och fjärde steget



inkluderades organisatoriska faktorer i form av öppenhet och personalorientering i modellen för att undersöka om dessa hade någon ytterligare signifikant effekt på utfallsvariabeln.

Deskriptiv statistik för hela undersökningsgruppen (medelvärden, standardavvikelser, alfa-värden och korrelationer mellan variabler) presenteras i *tabell 1* nedan.

**Tabell 1.** Korrelationer, medelvärden och standardavvikelser samt reliabiliteter (Cronbach alfa) för alla variabler.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Kön (kvinna)	1													
2 Ålder	-.08**	1												
3. År inom socialtjänst	-.05**	.77**	1											
4. Kvantitativa krav	.06**	-.18**	-.19**	1										
5. Motstridiga krav	-.02	-.18**	-.17**	.63**	1									
6. Onödiga uppgifter	-.05**	-.14**	-.14**	.35**	.50**	1								
7. Oskäligen uppgifter	.01	-.21**	-.21**	.53**	.60**	.60**	1							
8 Inflytande	-.03*	.09**	.13**	-.38**	-.49**	-.33**	-.36**	1						
9. Stöd kollegor	.05**	-.18**	-.13**	-.14**	-.19**	-.15**	-.15**	.31**	1					
10. Öppenhet	-.03	.03*	.06**	-.34**	-.47**	-.34**	-.36**	.61**	.43**	1				
11. Personalorientering	-.04**	.02	.07**	-.33**	-.42**	-.28**	-.32**	.58**	.38**	.74**	1			
12. Stressymptom	.06**	-.19**	-.22**	.52**	.51**	.31**	.45**	-.42**	-.24**	-.44**	-.37**	1		
13 Bristande återhämtning	.05**	-.20**	-.24**	.55**	.52**	.32**	.47**	-.44**	-.28**	-.47**	-.40**	.82**	1	
14. Arbetstrivsel	.03*	.10**	.13**	-.44**	-.53**	-.37**	-.44**	.54**	.40**	.72**	.55**	-.54**	-.57**	.1
Medelvärde	.89	43.7	12.6	3.52	2.62	2.94	2.97	3.07	3.69	2.65	2.33	2.59	3.09	3.14
Standardavvikelse	.31	11.7	10.1	.89	1.03	.87	.76	.80	.98	.86	.91	.98	.79	1.07
Reliabilitet ( $\alpha$ )	-	-	-	.85	.88	.80	.87	.79	.85	.89	.92	.93	.89	.93

\*\*\*= $p \leq .001$  \*\*= $p \leq .01$ .

Skalor 0-1 (variabel 1 [medelvärde är proportion med värdet 1]) 1-5 (variablerna 4-14)

## RESULTAT

### Jämförelser och beskrivning av yrkesgrupperna

I *tabell 2* jämförs medelvärdena för de tre yrkesgrupperna socialsekreterare, biståndsbedömare och chefer samt en fjärde jämförande kategori som består av övriga. Vad gäller bakgrundsfaktorer framgår att en mycket stor andel i samtliga grupper består av kvinnor. Den största kvinnodominansen finns i gruppen biståndsbedömare och flest män finns i chefsgruppen. Biståndsbedömare och socialsekreterare har färre år inom socialtjänsten och är yngre än chefer och övriga.

**Tabell 2.** Test av medelvärdeskilnader i de olika yrkesgrupperna vad gäller bakgrundsdata, krav, resurser, organisationsfaktorer, hälsa och arbetstrivsel.

	Social- sekreterare	Bistånds- bedömare	Chefer	Övriga	Total	Univariat F	$\chi^2$	Grupp- jämförelser
	1	2	3	4				
N	3203	865	432	357	4857			
<b>Bakgrundsdata</b>								
Kön (% kvinnor)	88.3	94.7	85.2	87.1	89.1		37.97***	
Ålder	42.0	44.2	50.2	49.2	43.6	100.59***		1-2, 3, 4; 2-3, 4
År inom socialtjänst	11.1	12.7	19.9	16.8	12.6	129.32***		1-2, 3, 4; 2-3, 4; 3-4
<b>Krav</b>								
Kvantitativa krav	3.60	3.56	3.41	2.90	3.52	70.17***		1-3, 4; 2-3, 4; 3-4
Motstridiga krav	2.70	2.64	2.38	2.20	2.63	35.83***		1-3,4; 2-3,4
Onödiga uppgifter	2.96	3.02	2.87	2.62	2.94	19.56		1-4; 2-3, 4; 3-4
Oskäliga uppgifter	3.02	3.01	2.90	2.57	2.97	39.60		1-3, 4; 2-4; 3-4
<b>Resurser</b>								
Inflytande	3.02	2.93	3.56	3.27	3.07	78.34***		1-2, 3, 4; 2-3, 4; 3-4
Kollegialt stöd	3.73	3.73	3.44	3.55	3.69	14.62***		1-3, 4; 2-3, 4
<b>Org.faktorer</b>								
Öppenhet/dialog	2.58	2.63	3.20	2.64	2.65	67.42***		1-3; 2-3; 3-4
Personalorientering	2.25	2.27	3.00	2.34	2.33	92.27***		1-3; 2-3; 3-4
<b>Hälsa/Arbetstrivsel</b>								
Stressymptom	2.68	2.59	2.19	2.30	2.59	44.49***		1-3, 4; 2-3, 4
Bristande återhämtning	3.17	3.07	2.78	2.83	3.09	47.43***		1-2, 3, 4; 2-3, 4
Arbetstrivsel	3.06	3.12	3.55	3.38	3.14	33.36***		1-3, 4; 2-3, 4

\*\*\*=p ≤ .001 \*\*= p ≤ .01

Tabell 2 visar att både socialsekreterarna (grupp 1) och biståndsbedömare (grupp 2) uppger signifikant högre nivåer av kvantitativa och motstridiga krav än cheferna (grupp 3) och gruppen övriga (grupp 4) (de signifikanta skillnaderna mellan grupperna visas under tabellrubriken "gruppjämförelser" i tabell 2). Cheferna uppger dock signifikant högre nivåer av kvantitativa krav än gruppen övriga. Gällande onödiga och oskäliga uppgifter utmärker sig gruppen övriga genom en signifikant lägre nivå än samtliga andra yrkesgrupper. När det gäller inflytande är skillnaderna mellan samtliga grupper signifikanta. Biståndsbedömare uppger den lägsta nivån av inflytande, tätt följda av socialsekreterarna, och cheferna den högsta. Gällande kollegialt stöd uppger dock socialsekreterarna och biståndsbedömare signifikant högre grad av stöd än chefer och gruppen övriga. Cheferna är

vidare den grupp som utmärker sig gällande organisationsfaktorerna då de uppger en signifikant högre grad av upplevd öppenhet och personalorientering än samtliga grupper. Socialsekreterare och biståndsbedömare uppvisar många likheter gällande studiens utfallsvariabler. De uppger signifikant högre grad av stresssymptom och bristande återhämtning samt en signifikant lägre grad av arbetstrivsel jämfört med chefer och övriga. När det gäller återhämtning är skillnaden även signifikant mellan socialsekreterare och biståndsbedömare.

### **Betydelsen av krav, resurser och organisatoriska faktorer för stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel**

*Tabell 3* nedan redovisar resultaten av en hierarkisk regressionsanalys för prediktion av stresssymptom hos de tre yrkesgrupperna. I steg ett framgår att bakgrundsfaktorer har en signifikant betydelse för rapporterade stresssymptom för samtliga yrkesgrupper. Stressymptom hänger samman med bakgrundsfaktorn år inom socialtjänsten där relationen är negativ vilket indikerar att samtliga yrkesgrupper med en längre tjänstetid rapporterar mindre stresssymptom. Relationen mellan kön och stressymptom i chefsgruppen är även positiv vilket indikerar att kvinnliga chefer tenderar att rapportera mer stressymptom i jämförelse med manliga chefer. I steg två när arbetskrav adderades ökade andelen förklarad varians markant i samtliga yrkesgrupper. Samtliga arbetskrav förutom onödiga uppgifter har signifikanta effekter för yrkesgruppernas rapporterade stressymptom. När resurser adderades till modellen ökade andelen förklarad varians för samtliga grupper. När det gäller resurserna så är inflytande och kollegialt stöd båda relaterade till stressymptom för socialsekreterare och biståndsbedömare där relationen är negativ vilket innebär att upplevt inflytande och stöd från kollegor hänger samman med en lägre grad av stressymptom. Chefsgruppen rapporterar ett liknande mönster gällande det kollegiala stödet men inflytande hade ingen signifikant effekt. I det fjärde och sista steget adderades slutligen organisatoriska faktorer vilket ytterligare ökade den förklarade variansen i samtliga yrkesgrupper (socialsekreterare  $\Delta R^2=.01$ ,  $p<.001$ ; biståndsbedömare  $\Delta R^2=.01$ ,  $p<.001$ ; chefer  $\Delta R^2=.02$ ,  $p<.001$ ). Bland organisationsfaktorerna var det öppenhet som var starkt signifikant relaterad till stressymptom i alla yrkesgrupper. Relationen var negativ och indikerar att en lägre grad av öppenhet relaterar till en ökad grad av stressymptom. Sammantaget förklarade hela regressionsmodellen 39 procent av variationen i stressymptom bland socialsekreterare, 38 procent bland biståndsbedömare och 41 procent bland chefer. Resultatet visar sammanfattningsvis att de mest betydelsefulla faktorerna för stressymptom i alla tre grupper handlar om arbetskrav och då i synnerhet kvantitativa krav även om motstridiga krav och oskäligen uppgifter också har betydelse. Resultatet visar även att den organisatoriska faktorn öppenhet har en stor betydelse för den aktuella utfallsvariabeln.

**Tabell 3.** Resultat av hierarkisk multipel regressionsanalys för prediktion av stressymptom. Standardiserade regressionskoefficienter.

	Socialsekreterare (n=3203) β steg 4	Biståndsbedömare (N=865) β steg 4	Chefer (N=432) β steg 4
<b>Steg 1 Bakgrundsdata</b>			
Kön	.02	.03	.09*
Ålder	-.01	-.02	.02
År inom socialtjänsten	-.09***	-.12**	-.12**
R <sup>2</sup> justerat	.04***	.05***	.02***
<b>Steg 2 Arbetskrav</b>			
Kvantitativa krav	.27***	.28***	.18***
Motstridiga krav	.13***	.15***	.17**
Onödiga uppgifter	-.03	.00	-.02
Oskäligen uppgifter	.15***	.11**	.16**
Δ R <sup>2</sup>	.31***	.30***	.32***
<b>Steg 3 Resurser</b>			
Inflytande	-.07***	-.08*	-.10
Kollegialt stöd	-.09***	-.07*	-.12**
Δ R <sup>2</sup>	.03***	.02***	.05***
<b>Steg 4 Organisation</b>			
Personalorientering	.03	.06	.08
Öppenhet	-.16***	-.16***	-.25***
Δ R <sup>2</sup>	.01***	.01***	.02***
<b>Total R<sup>2</sup> justerat</b>	<b>.39</b>	<b>.38</b>	<b>.41</b>

\*\*\*= $p \leq .001$  \*\*= $p \leq .01$  \*= $p \leq .05$

I *tabell 4* nedan redovisas resultaten av en hierarkisk regressionsanalys för prediktion av bristande återhämtning. Bland bakgrundsfaktorerna framgår att år inom socialtjänsten har en signifikant effekt där deltagarna i samtliga yrkesgrupper med en längre anställningstid tenderar att rapportera mindre problem med återhämtningen. Kvinnliga chefer rapporterar även mer problem med återhämtningen i jämförelse med deras manliga kollegor. I steg två när arbetskrav adderades till modellen ökade andelen förklarad varians markant i samtliga yrkesgrupper. Bland arbetskraven prediceras bristande återhämtning av kvantitativa krav, motstridiga krav och oskäligen uppgifter i samtliga yrkesgrupper. Alla relationerna är positiva vilket innebär att dessa arbetskrav hänger samman med bristande återhämtning. När resurser adderades till modellen ökar andelen förklarad varians där inflytande har en signifikant negativ effekt bland socialsekreterare och biståndsbedömare. Det kollegiala stödet var vidare relaterat till bristande återhämtning bland socialsekreterare och chefer. Relationen är negativ vilket innebär att lågt kollegialt stöd hänger samman med bristande återhämtning i dessa två yrkesgrupper.

**Tabell 4.** Resultat av hierarkisk multipel regressionsanalys för prediktion av bristande återhämtning. Standardiserade regressionskoefficienter.

	Socialsekreterare (n=3203) β steg 4	Biståndsbedömare (N=865) β steg 4	Chefer (N=432) β steg 4
<b>Steg 1 Bakgrundsdata</b>			
Kön	.01	.04	.08*
Ålder	.00	-.02	.04
År inom socialtjänsten	-.12***	-.12**	-.11*
R <sup>2</sup> justerat	.05***	.05***	.01
<b>Steg 2 Arbetskrav</b>			
Kvantitativa krav	.32***	.30***	.28***
Motstridiga krav	.10***	.09**	.13**
Onödiga uppgifter	-.04	.01	.04
Oskäligen uppgifter	.15***	.14***	.07
Δ R <sup>2</sup>	.34***	.33***	.36***
<b>Steg 3 Resurser</b>			
Inflytande	-.09***	-.12***	-.05
Kollegialt stöd	-.05***	-.06	-.14**
Δ R <sup>2</sup>	.03***	.03***	.05***
<b>Steg 4 Organisation</b>			
Personalorientering	.03	.03	.10
Öppenhet	-.21***	-.17***	-.28***
Δ R <sup>2</sup>	.02***	.01***	.02***
<b>Total R<sup>2</sup> justerat</b>	.44	.42	.44

\*\*\*=p ≤ .001 \*\*= p ≤ .01 \*=p ≤ .05

I det fjärde steget adderades organisatoriska faktorer vilket ytterligare ökar den förklarade variansen i socialsekreterargruppen ( $\Delta R^2=.02$ ,  $p<.001$ ) för biståndsbedömare ( $\Delta R^2=.01$ ,  $p<.001$ ) och för chefer ( $\Delta R^2=.02$ ,  $p<.001$ ). Här framgår att lägre grad av öppenhet har en mycket stark och signifikant effekt på bristande återhämtning i alla tre grupper. För hela regressionsmodellen var andelen förklarad varians i bristande återhämtning 44 procent bland socialsekreterare, 42 procent bland biståndsbedömarna och 44 procent bland cheferna.

Tabell 5 presenterar resultaten av en hierarkisk regressionsanalys för prediktion av arbetstrivsel för de tre yrkesgrupperna. Vad gäller bakgrundsfaktorens betydelse för arbetstrivsel ser det olika ut i de tre yrkesgrupperna. Bland socialsekreterare prediceras arbetstrivsel av kön där relationen var positiv vilket innebär att kvinnor tenderar att rapportera en högre grad av arbetstrivsel i jämförelse med män. I de andra två yrkesgrupperna saknas signifikanta samband mellan bakgrundsfaktorer och arbetstrivsel. När arbetskraven adderades i steg två ökade

andelen förklarad varians markant i alla yrkesgrupperna. Bland socialsekreterarna prediceras arbetstrivsel av kravfaktorerna kvantitativa krav, motstridiga krav och oskäliga uppgifter. Ett liknande mönster framträder bland biståndsbedömare som även rapporterar att onödiga uppgifter är associerad med arbetstrivsel. I chefsgruppen är dock endast motstridiga krav signifikant relaterat till arbetstrivsel. Samtliga relationer är negativa vilket innebär att högre grad av nämnda arbetskrav är associerade med en lägre grad av arbetstrivsel.

I det tredje steget adderades resurserna som ytterligare bidrog till en ökning av andelen förklarad varians i samtliga yrkesgrupper. Båda typerna av resurser (inflytande och kollegialt stöd) var associerade med arbetstrivsel i samtliga yrkesgrupper och i båda fallen var relationen positiv vilket innebär att de deltagare som upplever ett högre inflytande och stöd från kollegor även rapporterar en högre grad av arbetstrivsel. Även de organisatoriska faktorerna i det fjärde och sista steget ökade den förklarade variansen markant för socialsekreterare ( $\Delta R^2=.13$ ,  $p<.001$ ), för biståndsbedömare ( $\Delta R^2=.13$ ,  $p<.001$ ) och för chefer ( $\Delta R^2=.15$ ,  $p<.001$ ) där öppenhet relaterade till arbetstrivsel i samtliga yrkesgrupper. Relationen var positiv vilket innebär att en högre grad av öppenhet i organisationen associeras med en högre grad av arbetstrivsel.

**Tabell 5.** Resultat av hierarkisk multipel regressionsanalys för prediktion av arbetstrivsel. Standardiserade regressionskoefficienter.

	Socialsekreterare (n=3203) $\beta$ steg 4	Biståndsbedömare (N=865) $\beta$ steg 4	Chefer (N=432) $\beta$ steg 4
<b>Steg 1 Bakgrundsdata</b>			
Kön	.06***	.02	-.02
Ålder	.02	.03	.06
År inom socialtjänsten	.03	.04	.02
R <sup>2</sup> justerat	.01***	.02***	.00
<b>Steg 2 Arbetskrav</b>			
Kvantitativa krav	-.12***	-.11***	-.07
Motstridiga krav	-.10***	-.08**	-.16***
Onödiga uppgifter	-.02	-.07**	-.02
Oskäliga uppgifter	-.07***	-.06*	.03
$\Delta R^2$	.31***	.29***	.31***
<b>Steg 3 Resurser</b>			
Inflytande	.06***	.09**	.09**
Kollegialt stöd	.12***	.11***	.14***
$\Delta R^2$	.14***	.13***	.16***
<b>Steg 4 Organisation</b>			
Personalorientering	-.02	-.03	-.14**
Öppenhet	.53***	.50***	.62***
$\Delta R^2$	.13***	.13***	.15***
<b>Total R<sup>2</sup> justerat</b>	<b>.59</b>	<b>.57</b>	<b>.62</b>

\*\*\*= $p \leq .001$  \*\*= $p \leq .01$  \*= $p \leq .05$

I regressionsanalysen påvisar chefernas personalorientering ett signifikant negativt samband med arbetstrivsel ( $\beta = -.14$ ,  $p < .05$ ), men i bivariata korrelationsanalyser är sambandet mellan personalorientering och arbetstrivsel signifikant positivt ( $r = .55$ ,  $P < .001$ ) för chefer. Att relationen mellan de två variablerna byter tecken i den multivariata analysen är ett tecken på multikolliniaritet i materialet (att två eller flera prediktorer är högt korrelerade). Ett test av multikolliniariteten bland variablerna visar dock att datamaterialet klarar de gängse gränsvärdena för multikolliniaritet med ett toleransvärde på 0.38 (bör ej vara under 0.2), och ett VIF-värde på 2.6 (bör ej överstiga 5, Hair m fl 1995). Trots detta väljer vi att inte tolka detta samband då det byter tecken mellan korrelationen och regressionen.

Totalt förklarade hela regressionsmodellen 59 procent av variationen i arbetstrivsel för socialsekreterarna, 57 procent för biståndsbedömarna och slutligen 62 procent för cheferna. Resultatet visar sammanfattningsvis att de variabler som ingår i modellen förklarar en stor del av variansen i arbetstrivsel i samtliga yrkesgrupper och att organisationsfaktorn öppenhet är starkt relaterad till arbetstrivsel.

## DISKUSSION

Studiens första syfte var att undersöka skillnader och likheter mellan yrkesgrupperna socialsekreterare, biståndsbedömare och chefer inom socialtjänsten avseende bakgrundsfaktorer och upplevelser av arbetsmiljöfaktorer som krav, resurser, organisationsfaktorer samt stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel. Resultaten visade främst att socialsekreterare och biståndsbedömare hade många likheter. Förutom att dessa två yrkesgrupper hade färre år inom socialtjänsten och var yngre var de särskilt utsatta beträffande kvantitativa och motstridiga krav där de uppgav signifikant högre nivåer än de övriga grupperna. Socialsekreterarna och biståndsbedömarna uppgav vidare en lägre grad av inflytande men en högre grad av kollegialt stöd. Trots den höga graden av kollegialt stöd uppgav dessa två grupper högre grad av stressymptom och bristande återhämtning samt en lägre grad av arbetstrivsel. Chefsgruppen var vidare den grupp som utmärkte sig gällande organisationsfaktorer där de rapporterade en högre grad av såväl öppenhet som personalorientering jämfört med samtliga övriga grupper.

Studiens andra syfte var att undersöka den relativa betydelsen av bakgrundsfaktorer, arbetskrav, resurser och organisationsfaktorer för respektive yrkesgrupps stressrelaterade ohälsa och arbetstrivsel. Beträffande vad som förklarade variansen i utfallsvariablerna stressymptom och bristande återhämtning uppvisade samtliga yrkesgrupper ett liknande mönster. Resultaten visade att arbetskraven i allmänhet och de kvantitativa kraven i synnerhet främst förklarade variansen i stressymptom och bristande återhämtning - även om oskäliga uppgifter bland socialsekreterarna och biståndsbedömarna också hade ett måttligt förklaringsvärde gentemot dessa

två utfallsvariabler. Resurserna inflytande och kollegialt stöd hade betydelse för samtliga tre utfallsvariabler bland socialsekreterarna och biståndsbedömarna. För cheferna var det kollegiala stödet signifikant associerad med alla tre utfallsvariabler medan även inflytande hade betydelse för arbetstrivsel. Organisationsfaktorn öppenhet hade avslutningsvis ett anmärkningsvärt högt förklaringsvärde gentemot samtliga utfallsvariabler i samtliga arbetsgrupper - i synnerhet gentemot arbetstrivsel även om arbetskraven även här hade störst förklaringsvärde.

Resultaten bekräftar till stor del det som framkommit i tidigare studier gällande medarbetares hälsa och välbefinnande inom socialtjänsten. Det är tydligt att socialsekreterare och biståndsbedömare är särskilt utsatta grupper beträffande studiens hälsoutfall som en följd av brister i deras psykosociala arbetsmiljö även om chefsgruppen uppvisar ett liknande mönster med vissa variationer. I enlighet med tidigare forskning (Astvik & Melin 2012; Jönsson 2006; Aronsson m fl 2012; Kim & Stoner 2008) visar resultaten tydligt att de kvantitativa och motstridiga kraven samt oskäligen uppgifter i kombination med lågt inflytande är viktiga determinanter för stressrelaterad ohälsa och låg grad av arbetstrivsel. Givetvis antyder detta att en väg att minska stresssymptomen och öka förutsättningar för återhämtning och arbetstrivsel vore att identifiera och minska lokalspecifika arbetskrav och illegitima uppgifter för samtliga grupper i studien. Det är dock inte tillräckligt om man även väger in betydelsen av studiens organisatoriska faktorer. Resultaten visar tydligt att organisationen inom socialtjänsten även behöver utveckla öppenheten i hälsoförebyggande syfte så att medarbetare och chefer tillåts och uppmuntras att framföra synpunkter och kritik.

I relation till NPM kan studiens resultat förstås som att den offentliga organisationens styrning idag inte är optimal för chefers och framförallt medarbetares hälsa och arbetstrivsel inom socialtjänsten. Den låga graden av öppenhet i organisationen som socialsekreterare och biståndsbedömare upplever kan tolkas som ett uttryck för den kontroll och kostnadseffektivitet som kommit att utmärka NPM. Ett mer standardiserat och mätbart arbetssätt ingår också i NPM, vilket gör att den professionella expertisen får minskat förtroende - något som enligt Lindgren (2015) också signalerar ett *misstroende*. Den skillnad som går att spåra gällande upplevd öppenhet mellan grupperna med och utan chefsposition kan vidare förstås i enlighet med Evetts (2011) koncept "organizational professionalism". Det innebär att välfärdsprofessionernas chefer arbetar allt mindre utifrån de professionella idealen och alltmer utifrån organisationens ideal och kontrollsystem vilket inte främjar något bottom-up perspektiv trots att socialtjänsten är en människobehandlande organisation. Det utökade administrativa och ekonomiska ansvar som chefer inom socialtjänsten har ålagts har minskat deras förutsättningar att föra dialog, stödja och ge återkoppling till de professionella (Shanks, m fl 2015) vilket kan tänkas påverka graden av öppenhet. Bejerot m fl (2015) menar



vidare att cheferna i offentlig sektor själva saknar dialog och stöd av högre ledningsnivåer vilket är något som också kan betraktas som ett hot mot öppenheten även på de högre organisatoriska nivåerna och som därför kan tänkas reproduceras nedåt i organisationen. Tysta organisationer är vidare ett demokratiproblem enligt Aronsson och Gustafsson (1999), eftersom det blir svårare som organisationsmedlem oavsett befattning att exempelvis föra en dialog kring bristande arbetsmiljö som på sikt orsakar arbetsrelaterad ohälsa.

En begränsning i föreliggande studie är att data är av tvärsnittskaraktär vilket försvårar möjligheterna till att fastställa orsaksriktningar mellan variablerna. Det krävs longitudinella datainsamlingar för att bättre adressera frågan om orsaksriktningar mellan de studerade variablerna. Gällande generaliserbarheten gör bortfallet det vidare svårt att dra säkra slutsatser om de absoluta nivåerna, det vill säga medelvärdena i de olika måtten för de olika yrkesgrupperna. Det breda nationella urvalet ger dock en bild av hur krav, resurser och organisatoriska faktorer predicerar stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel bland anställda inom socialtjänsten. Ett annat potentiellt hot mot studiens validitet är problematiken med gemensam metodvarians (common method variance), det vill säga att resultaten kan ha påverkats av en form av systematiska mätfel som innebär att en viss andel förklarad varians kan härledas till själva metoden som används (Podsakoff m.fl. 2003). Denna risk undersöktes dock med Harmans single factor-test som visade att en enskild faktor förklarade 34,7 procent av variansen vilket indikerade att gemensam metodvarians i detta fall inte var ett problem (metodvariansen = < 50 procent, Podsakoff m fl 2003).

## SLUTSATSER

För att sammanfatta har vi i denna studie undersökt hur faktorer i den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön påverkar stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel bland chefer och medarbetare i socialtjänsten. Studiens bidrag är att tidigare studier inte i någon större utsträckning berört organisatoriska faktorer inverkan på stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel bland ett stort urval anställda inom socialtjänsten. I linje med Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket 2015b) är förhoppningen att resultaten ska väcka frågor på en politisk och strategisk nivå om hur organisationen inom den svenska socialtjänsten kan skapa mer hållbara arbetsvillkor där fokus bör sättas på rimlig arbetsbelastning, färre motstridiga krav såväl som oskäliga arbetsuppgifter. Det framstår också som högst väsentligt att utveckla och säkra öppenheten på *alla* organisatoriska nivåer då graden av öppenhet tycks ha stor betydelse för samtliga gruppers hälsa och trivsel i arbetet.

## REFERENSER

- Arbetsmiljöverket (2016): *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapsksammanställning 2016:2. Stockholm: Arbetsmiljöverket. ISSN: 1650-3171.
- Arbetsmiljöverket (2015a): *Socialsekreterare, Korta arbetsskadefakta Nr 1/2015*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015b): *Organisatorisk och social arbetsmiljö: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. AFS 2015:4. ISBN 987-91-7930-625-0.
- Aronsson G, Bejerot E, Härenstam A (2012): Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter bland läkare. Samband mellan illegitima arbetsuppgifter och stress kartlagt i enkätstudie. *Läkartidningen*, 109(48)2216-2219.
- Aronsson G, Bejerot E (2014): Brist på kollegialt inflytande urholkar lojalitet med chef och organisation ...men inte med patienterna. *Läkartidningen*, 2014;111:CM9U.
- Aronsson G, Gustafsson G (1999): Kritik eller tystnad. En studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5(3)189-206.
- Aronsson G, Svensson L, Gustafsson K (2003): Unwinding, recuperation and health among compulsory school and high-school school teachers in Sweden. *International Journal of Stress Management*, 10(3)217-234.
- Astvik W, Melin M (2012): Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different coping patterns and implications for health and quality in human service work. *Journal of Social Work*, 13(4)337-360.
- Astvik W, Melin M, Allvin M (2014): Survival Strategies in Social Work: A Study of how Coping Strategies Affect Service Quality, Professionalism and Employee Health. *Nordic Social Work Research*, 4(1)52-66.
- Bejerot B, Forsberg Kankkunen T, Hasselblad H (2015): Två decennier av new public management: arbetsmiljön i skola och sjukvård. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(3)23-41.
- Berntson E, Wallin L, Härenstam A (2012): Typical situations for managers in the Swedish public sector: cluster analysis of working conditions using the Job Demands-Resources model. *International Public Management Journal*, 15(1)100-130.
- Cohen S, Underwood L, Gottlieb B (2000): *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists*. New York: Oxford University Press.
- Collins S (2008): Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38(6)1173-1193.
- Dallner M, Lindström K, Elo A L, Skogstad A, Gamberale F, Hottinen V, Örhede E (2000): *Användarmanual för QPSNordic*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Evetts J (2011): A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4)406-422.
- Forte (2015): *En kunskapsöversikt: Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Stockholm: Forte.
- Försäkringskassan (2015): *Yrke och sjukfall, Korta analyser 2015:1*. ISBN: 978-91-7500-386-3, FK-nr: 116-1.
- Gallina N, Colle T (2010): Conflict between professional ethics and practice demands: Social workers' perceptions. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 7(2)1-9.
- Gustafsson K, Lindfors P, Lundberg U, Aronsson G (2006): *Validering av frågor avseende nedvarning och återhämtning - samband mellan salivkortisol och självskattningar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hair JF Jr., Anderson RE, Tatham RL, Black WC (1995): *Multivariate Data Analysis* (3rd ed). New York: Macmillan.
- Hedin UC, Månsson SA, Tikkanen, R (2008): *När man måste säga ifrån: Om kritik och whistleblowing i offentliga organisationer*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. (1999): A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2)179-195.
- Holte KL (2010): *Hysj. En kritisk didaktisk relationsanalys av Curriculum Silentium; den skulde policyen för taushet om arbetsrelaterad kritik hos ansatte*. Doktorsavhandling, Karlstad University Studies. Karlstad: Karlstads universitet.
- Hood C (1991): A public management for all seasons. *Public Administration*, 69(1)3-19.
- Hovmark S, Thomsson H (1995): *ASK: ett frågeformulär för att mäta arbetsbelastning, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet*. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Jönsson S (2006): Klientarbetets betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön - en studie av socialsekreterare. I: Petersson H, Leppänen V, Jönsson S, Tranquist J (red):

- Villkor i arbete med människor - en antologi om humanservicearbete* (s 59-76). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Juby C, Scannapieco M (2008): Characteristics of Workload Management in Public Child Welfare Agencies. *Administration in Social Work*, 31(3)95-109.
- Kim H, Stoner M (2008): Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32(3)5-25.
- Kinsten A, Magnusson Hanson L, Hyde, M, Oxenstierna G, Westerlund H, Theorell, T (2006): SLOSH. *En riksrepresentativ studie av arbetsmiljö och hälsa*. Stockholm: Institutet för Psykosocial Medicin.
- Koeske GF, Koeske RD (1989): Workload and burnout: Can social support and perceived accomplishment help? *Social Work*, 34(3)243-248.
- Krause-Jensen AJ (2011): Att trimme den sociale krop. Lean i en socialforvaltning. I: Bovbjerg KM (red): *Motivation og mismod. Effektivisering og stress på offentlige arbejdspladser* (s 105-130). Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Lee J, Lim N, Yang E, Lee SM (2011): Antecedents and consequences of three dimensions of burnout in psychotherapists: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42(3)252-258.
- Lee RT, Seo B, Hladkyj S, Lovell BL, Schwartzmann L (2013): Correlates of physician burnout across regions and specialties: A meta-analysis. *Human Resources for Health*, 11(48)1-16.
- Lindgren L (2015): Granskning för utveckling och kontroll i socialt arbete. I: Johansson S, Dellgran P, Höjer S (red): *Människobehandlande organisationer. Villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete* (s 353-365). Stockholm: Natur och Kultur.
- Liu C, Spector PE, Jex SM (2005): The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3)325-336.
- Lundquist L (2001): *Tystnadens förvaltning. I Utan fast punkt: om förvaltning, kunskap, språk och etik i socialt arbete*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Mor Barak ME, Nissly JA, Levin A (2001): Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *The Social Service Review*, 75(4)625-661.
- Nissly JA, Mor Barak ME, Levin A (2005): Stress, social support and workers' intention to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1)79-100.
- Podsakoff PM, MacKenzie SB, Lee J-Y & Podsakoff NP (2003): Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5)879-903.
- Pollitt C, Bouckaert G (2004): *Public Management Reform*. Oxford: Oxford University Press.
- Semmer NK, Jacobshagen N, Meier LL, Elfering A (2007): Occupational stress research: The stress-as-offense-to-self perspective. I: Houdmont J, McIntyre S (red): *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (s. 43-60). Maia: ISMAI Publishers.
- Semmer NK, Tschan F, Meier LL, Facchin S, Jacobshagen N (2010): Illegitimate tasks and counterproductive work behaviour. *Applied Psychology*, 59(1)70-96.
- Shanks E, Lundström T, Wiklund S (2015): Middle managers in social work. Professional identity and management in a marketized welfare state. *British Journal of Social Work*, 45(6)1871-1887.
- Smith M, Nursten J (1998): Social workers experience of distress: Moving towards Change. *British Journal of Social Work*, 28(3)351-638.
- Tham P (2008) *Arbetsvillkor i den sociala barnvården. Förutsättningar för ett kvalificerat arbete*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet. Stockholm: Stockholms universitet.
- Thylefors I (2016): *Chef- och ledarskap inom välfärdstjänstesektorn*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Walsh JT, Taber TD, Beehr, TA (1980): An integrated model of perceived job characteristics. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2)252-267.
- Welander J, Astvik W, Isaksson K (2017): Corrosion of Trust: Violation of Psychological Contracts as a Reason for Turnover amongst Social Workers. *Nordic Social Work Research*, 1(7)67-79.