



Ersta Sköndal Bräcke högskola  
Institutionen för socialvetenskap  
Socionomprogrammet 210 hp

## **Vägen upp**

**Hur socionomer hanterar sin arbetssituation och når ett högre  
välbefinnande**

Klara Adrian

Examensarbete i socialt arbete: 15 hp

SOC63, 2018

Vägen upp; hur socionomer hanterar sin arbetssituation och når ett högre välbefinnande

Handledare: Johan Von Essen

Examinator: Anders Kassman

## Sammanfattning

Ämnet i denna studie är egna och informella strategiers betydelse i organisatoriska sammanhang. Empirin baseras på hur socionomer förhåller sig till informella strategier i syfte att bli starkare individer och mer resistent mot stress. För yrkesutövare inom socialt arbete är stress och ohälsa ett vanligt förekommande fenomen som ofta orsakats av hög arbetsbelastning. Ohälsa på arbetet kan få negativa konsekvenser för det sociala arbetet som utförs. Brist på återhämtningsmöjligheter på arbetsplatsen är vanligt då många verksamheter ställer krav på effektivitet hos socionomer. För att finna utrymme för att hantera stress använder sig därför många av egna tillvägagångssätt för att generera inre välbehag och stabilitet. Åtta intervjuer med socionomer som arbetar på olika sociala verksamheter inom den offentliga sektorn har deltagit i studien. Det teoretiska ramverk som använts för att förtydliga och belysa empirins innehåll är gräsrotsbyråkrati och empowerment. I resultatet beskriver socionomerna varför och hur de använder sig av informella strategier till vardags för att stärka sig själva. Vidare förstås empirin utifrån ramverk som handlar om individens egna resurser och den kontext de befinner sig i. I studien framkommer det att socionomer väljer strategier utifrån att det finns ett behov av tid för återhämtning och att de förespråkar att själva välja strategier utifrån sig själva. De menar att det viktigaste är att välja strategier som är individanpassade, som genererar glädje och som bidrar till känslomässig balans. Kreativiteten sätter gränserna för hur strategierna kan användas och verktygen tycks finnas inom var och en.

Nyckelord: *arbetsmiljö, hälsa, socionomer, informella strategier, stresshantering, empowerment, gräsrotsbyråkrati, socialt arbete*

## **Abstract**

The subject of this study is the importance of informal strategies in organizational contexts. The result is based on how social workers relate to informal strategies in order to become stronger individuals and more resistant to stress. For social workers stress and illness is a common phenomenon that is often caused by high workload. Unhealthy work have a negative impact on social workers well being. Lack of recovery opportunities in welfare organizations is common as many require efficiency. Therefore many social workers need to make their own way and find room for managing stress to generate well-being and stability. Interviews with eight social workers within the public sector have participated in the study. The theoretical framework that is used to clarify and highlight the results of this study is street-level bureaucracy and empowerment. In the result, the social workers describe why and how they use informal strategies in their everyday life to strengthen themselves., The empirical data is based on framework that deals with the individual's own resources and describes the context they are in. The study indicates that social workers choose strategies based on their own needs. They argue that the most important thing is to choose strategies that are individualized, and generates joy and contribute to emotional balance. Creativity sets the limits for how the strategies can be used and the tools appear to be within each and every one of us.

Keywords: working conditions, health, social workers, informal strategies, stress management, empowerment, grassroots bureaucracy, social work

## **Förord**

Jag vill inleda med att rikta mitt ödmjukaste Tack till alla som hjälpt mig på vägen genom denna forskningsprocess. Tack till de socionomer som valt att dela med sig av sina erfarenheter och tack till min handledare som väglett mig under terminen. Tack till er skolkamrater, lärare, vänner och familj som i stort och smått varit ett stöd genom processen bidragit med perspektiv och hopp.

Tack!

## **Begreppslista:**

**Hälsa:** Ett tillstånd av fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande

**Ohälsa:** Ett tillstånd av psykiskt, fysiskt och socialt lidande

**Mottagare:** Samlingsnamn för klienter, brukare, kunder, elever och patienter.

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>7</b>
1.1 <i>Introduktion och bakgrund</i> .....	7
1.2 PROBLEMFÖRMULERING.....	7
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	8
<b>2. TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>9</b>
2.1 FORSKNINGSFÄLT, AVGRÄNSNINGAR OCH STUDIENS BIDRAG TILL KUNSKAPSOMRÅDET.....	9
2.2 STYRNING OCH STRESS.....	9
2.2.1 <i>Oklar verksamhetspolicy om hälsofrämjande insatser</i> .....	11
2.3 PERSONLIG FLYKTT ELLER EGEN TILLTRO.....	11
3.1 SUMMERING.....	12
<b>3. TEORI</b> .....	<b>13</b>
3.1 EN PROCESS OM FRIGÖRELSE OCH BALANS.....	13
3.2 MÄNNISKOR I ORGANISATIONER.....	15
<b>4. METOD</b> .....	<b>17</b>
4.1 METODVAL.....	17
4.1.1 <i>Urval</i> .....	17
4.1.2 <i>Insamling av empiri</i> .....	18
4.1.3 <i>Bearbetning</i> .....	19
4.2 LITTERATURSÖKNING.....	19
4.3 FORSKNINGSETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	20
4.4 FÖRFÖRSTÅELSE.....	20
4.5 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	21
<b>4. RESULTAT</b> .....	<b>23</b>
4.1 KRAV, STRESS OCH BRIST PÅ TILLFREDSSTÄLLELSE.....	23
4.2. ATT LYSSNA TILL SINA EGNA BEHOV.....	24
4.3 HINDER OCH LÖSNINGAR I DEN SJÄLVSTÄRKANDE PROCESSEN.....	25
4.4 TRO, HOPP OCH FRAMGÅNG I ARBETET.....	25
<b>5. ANALYS</b> .....	<b>27</b>
5.1 GLÄDJE, TANKE, VAL OCH HANDLING.....	27
5.2 KREATIVA METODER.....	28
<b>6. SLUTSATSER OCH FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING</b> .....	<b>31</b>
6.1. FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING.....	31
<b>7. DISKUSSION</b> .....	<b>32</b>
<b>8. REFERENSLISTA</b> .....	<b>33</b>

# 1. Inledning

## 1.1 Introduktion och bakgrund

Denna studie inriktar sig på hur socionomer gör för att hantera den stress de utsätts för i sin arbetsmiljö. Intresset har väckts genom observationer och erfarenheter under den praktik och studiebesök jag gjorde hösten 2017 på olika verksamheter inom socialt arbete. Under tidsperioden la jag märke till och olika grader av stress hos många yrkesutövare som en följd av bland annat oorganisation, konflikter och otydlighet i arbetsuppgifter. Då började jag fundera över hur de själva ser på sin situation och vad de skulle kunna göra för att förbättra sin arbetssituation. En utgångspunkt i studien är att socionomer använder sig av individuella tillvägagångssätt för ökat välbefinnande.

Politiker och personer i ledningsposition inom det sociala arbetet har sedan 1990-talet blivit alltmer resultatutriktade. Ofta råder det brist på resurser i verksamheter, vilket kan innebära stora utmaningar för socionomer och andra som utför de sociala välfärdstjänsterna (Astvik & Melin, 2013). De ska å ena sidan värna om mottagares intressen, hälsa och rättigheter å andra sidan ta hänsyn till verksamhetens krav, ekonomi och riktlinjer samtidigt som de använder sig själva som verktyg i arbetet (Lipsky, 2010; Börjesson & Börjesson, 2015). Denna konfliktfyllda situation som socionomer ofta befinner sig i har visat sig ofta leda till stress, ohälsa och sjukskrivningar bland dem (Klevedstedt, 2016; Welander, Astvik, & Hellgren, 2017).

Enligt Börjesson & Börjesson (2015) syftar socialt arbete till att främja människors hälsa och välmående. För att bedriva ett ändamålsenligt socialt arbete och kunna hjälpa mottagare med att förbättra sina livsvillkor är det centralt i sammanhanget att socionomer själva är starka, friska och välmående (Rökenes & Hanssen, 2014). För att vara det krävs återhämtning och att socionomer lär sig att hantera den stress som präglar deras arbete (Bejerot & Hasselblad, 2013). Den företagshälsovård som erbjuds på verksamheter består av ett varierande urval insatser som syftar till en förebyggande och hälsosam arbetsmiljö ([www.foretagshalsor.se](http://www.foretagshalsor.se)). I resultatet av en rapport framgår det till skillnad från intentionen att företagshälsovården främst är inriktad på individuella och efterhjälpande insatser (Schmidf & Sjöström (2015). I en komplex arbetssituation och brist på utrymme för återhämtning på arbetsplatsen kan det därför antas att socionomer behöver hitta egna tillvägagångssätt, så kallade *informella strategier*, för att skapa rum för återhämtning och hantera stressen, dels för att vara friska och orka gå till jobbet och dels för att klara av utföra sitt arbete enligt ändamålet.

## 1.2 Problemformulering

Inledningsvis gavs en beskrivning av svårigheter som socionomer ställs inför i sitt arbete. De behöver förhålla sig till skilda intresseområden och hantera de motstridiga verksamhetskrav

som ingår i deras arbetsuppdrag. För att utföra ett ändamålsenligt arbete och främja människors hälsa och välmående är det viktigt att själv må bra. Många socionomer lider dessvärre av stress och ohälsa på grund den krav- och konfliktfyllda arbetssituation de befinner sig i och drabbas av ohälsa. Tillräckligt med utrymme för återhämtning som motsvarar deras behov för att bli tillfredsställda är ofta bristfällig i den organisation de arbetar i. Att på ett betryggande sätt förväntas ta hand om och främja andras välmående när de arbetsmässiga förutsättningarna ofta är fyllda med stress är en del av arbetssituationens paradox. Med det som bakgrund när socionomer i ett organisatoriskt sammanhang inte får tillräckligt med utrymme för att återhämta sig kan det förutspås finnas ett behov av att på egen hand skapa rum för stressreducering på eller utanför arbetsplatsen. För att få möjlighet till att tillfredsställa sina individuella behov och till att anpassa sin form för återhämtning till det mest lämpade sättet för sig själv kan socionomers informella strategier vara viktiga inslag både för socionomers hälsa och arbetskvalité. Därför är det av intresse att närmare undersöka hur socionomer hanterar arbetsrelaterad stress genom informella strategier.

### **1.3 Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att öka kunskap och förståelse för hur och av vilken anledning informella strategier används av socionomer för att öka sitt välbefinnande

Frågeställningar:

- Hur gör socionomer för att hantera den stress de utsätts för?
- Hur skapar socionomer rum för sina informella strategier för att få utrymme i den organisation de jobbar i?



## **2. Tidigare forskning**

Syftet med detta kapitel är att beskriva kunskapsläget inom studiens ämne. Forskningen är framtagen för att den är relevant i förhållande till hur socionomer använder sig av informella strategier för att öka sitt välbefinnande. Kapitlet inleds med en kort beskrivning av studiens forskningsfält och bidrag till kunskapsområdet. För att ge en förståelse för den kontext socionomer befinner sig i skildras sedan organiseringen av det sociala arbetet och en beskrivning av arbetsrelaterade hälsa inom socialt arbete. Därefter presenteras det förhållningssätt som verksamheter har till hälsofrämjande insatser, följt av forskning om individens egen inställning till sin egen situation, vilket kan kopplas till socionomers välbefinnande.

### **2.1 Forskningsfält, avgränsningar och studiens bidrag till kunskapsområdet**

Denna studie skulle kunna placeras inom flera olika forskningsområden inom det sociala arbetet. Eftersom studien handlar om hur socionomer gör för att ta hand om sig själv i en stressfylld arbetsmiljö har jag valt att placera studien inom forskningsfältet arbetsrelaterad hälsa. På grund av den utbildning jag går, tidsbegränsning och krav på studiens omfattning har jag valt att avgränsa mig till ett sociologiskt perspektiv och inte fördjupa mig i kognitiva, fysiologiska och biologiska aspekter gällande stress och välmående. Forskning inom arbetsrelaterad hälsa lyfter främst upp brister i den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön och dess konsekvenser för yrkesverksamma inom socialt arbete. Därför har jag valt ut ett antal studier som jag ansett vara relevanta i sammanhanget. Då det inte finns lika mycket forskning om individanpassade vägar ut ur stress kan denna studie tillföra och berika kunskapen om hur det är möjligt att anpassa formen för återhämtning till sig själv och bryta sig fri från stress för att uppnå ett ökat välmående. Dessutom visar studien på hur socionomer kan gå tillväga i processen utan krav på goda inkomster, utbildning, social status eller nätverk. Det enda som behövs är intention och handlingskraft.

### **2.2 Styrning och stress**

Sedan 1990-talet började välfärdsorganisationer inom den offentliga sektorn styras och organiseras utifrån New Public Management som kännetecknas av effektivitet, ständiga förändringar och en rad ekonomiska metoder (Bejerot & Hasselbladh, 2013; Schmidf & Sjöström, 2015). Vid tidsperioden gjordes stora ekonomiska nedskärningar, vilket forskning säger medförde ökade krav på arbetsprestationer och resultat därmed svårigheter att utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt (Bergmark, 2017; Bejerot & Hasselbladh, 2013). Styrningsmetoden har inspirerats från den privata sektorn och har inneburit ökad administration, utvärderingar, prestationsmätt och köp- och säljssystem inom det sociala arbetet (ibid; Schmidf & Sjöström, 2015). Ansvaret för att hantera olika

dilemman i det sociala arbetet decentraliserades dessutom till den enskilde yrkesutövaren (Welander, Astvik & Hellgren, 2017). I forskning framgår det att det sociala arbetet kännetecknas av just dilemman, osäkerhet, otydlig kommunikation och otillräcklighetskänslor över att inte ha möjlighet att kunna erbjuda eller fatta beslut om de insatser och stöd som kan upplevas som nödvändiga av yrkesutövarna (Astvik & Melin 2013; Aronsson, Ishäll, Göransson, Lindfors, Nylén & Sverke, 2015). Vidare påvisar forskning att höga krav och oklarheter på arbetsplatsen kan leda till stress som även går ut över den arbetsfria tiden på dygnet (ibid; Bejerot & Hasselbladh, 2013). Det kan i sin tur påverka både återhämtning, arbetsförmåga och nästkommande arbetsuppgifter. För att utföra sina arbetsuppgifter visar en undersökning att det är av stor betydelse att personal inom socialt arbete förmår att navigera förbi de eventuella hinder som uppstår i deras yrke Bergmark (2017) . Vidare framgår det i undersökningen att lösningsfokuserat tänk hos personal främjade samarbetsförmågan med andra.

Lazarus & Folkman (1984) beskriver stress som en känslomässig konsekvens av en obalans mellan människans upplevelse av krav och egna resurser och förmågor att möta kraven och att påfrestningar är möjliga att hantera om individen får möjlighet till återhämtning. Tidigare studier har visat att långvarig stress och brist på återhämtning som orsakats av exempelvis tidspress, oklara direktiv och hög arbetsbelastning ökar risken för mental och fysisk ohälsa (Melchior, Caspi, Milne, Danese, Poulton & Moffitt, 2007; Sonnentag & Krueger, 2006). I forskning framgår det att ohälsa är vanligt förekommande bland yrkesverksamma inom socialt arbete (Klevedstedt, 2016). En kvantitativ forskningsstudie av Aronsson et al (2015) syftade till att undersöka anställdas hälsomässiga position inom vård- och omsorgsverksamheter. Studien är baserad på två personal från kommuner, varav urvalet för den ena kommunen var den totala mängden anställda inom vård- och omsorgsverksamheter. I den andra kommunen representerades alla typer av vård- och omsorgsverksamheter, men fanns det flera enheter med samma verksamhet begränsades urvalet till den mängden anställda att verksamheterna skulle bli tillräckligt representerad. I enkätstudien besvarade 673 personer enkäten av 1365 yrkesverksamma, vilket innebar en svarsfrekvens på 49,3 procent. Exempel på yrkesverksamma som besvarade enkäten var kuratorer, sjuksköterskor och socionomer. Frågor om återhämtning, hälsoutfall, verksamhetens resurser för uppdraget, arbetskrav och försvårande villkor ställdes i enkäten. Resultatet visade att en allt för hög arbetsbelastning var den starkaste anledningen till bristande återhämtning. Arbetskrav, försvårande villkor och resurser för uppdraget verkade påverka återhämtningen negativt. Yrkesverksamma med socialt stöd skattade en lägre nivå av upplevda illegitima arbetsuppgifter än de med mindre socialt stöd. Slutligen visade studien att drygt en fjärdedel av samtliga medverkande upplevde sig själva som ”ej återhämtade”, medan endast 1 % av respondenterna angav sig för att känna sig ”alerta” på arbetet.

Symptomen för stress skiljer sig åt och kan yttra sig genom bland annat depression, utbrändhet, huvudvärk, sömnbesvär, ryggproblem, magbesvär, oro, ångest, högt blodtryck, försämrat immunförsvar, matsmältningsproblem, hjärtsjukdomar och svårigheter att orka och oförmåga att

åstadkomma förändring (Melchior et al, 2007; Klevestedt, 2016; Harvard Health Letter, 2017; Lundberg, 2006)). I statistik från Försäkringskassan (2016) framgår det att sjukfrånvaron i landet har ökat under de senaste åren och att de sysselsatta som har högst andel sjukfrånvaro i över 14 dagar utför sociala tjänster och arbetar inom vård och omsorg.

### 2.2.1 Oklar verksamhetspolicy om hälsofrämjande insatser

I en rapport skriven av Schmidf & Sjöström (2015) framgår det att användandet av New Public Management-modellen har haft inverkan på verksamheters systematiska arbetsmiljöarbete genom begränsningar av resurserna för området och i möjligheter till att skaffa expertstöd. I grunden syftar företagshälsovården till att förebygga stress och arbetsrelaterad ohälsa. I en rapport framgår det däremot att företagshälsovården i mycket liten uträkning används i förebyggande syfte som ett expertstöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet, utan främst används som efterhjälpande insatser (ibid). Forskningen visar att anledningen till det är att kunskapen om företagshälsovården är låg bland skyddsombud, chefer och anställda inom kommun och landsting. I de fall där verksamheter är medvetna om brister i sin arbetsmiljö och sin oförmåga att lösa dessa framgår tvivel hos respondenterna om hur företagshälsovården skulle kunna lösa problemen eller bidra med stöd i situationerna. I efterhjälpande insatser och rehabilitering framgår företagshälsovården som betydelsefull. Vid insatserna riktas hjälpen främst mot den enskilda individens och mindre mot arbetsplatsen. I studien framkommer det att arbetsmiljöproblem har individualiserats (ibid). Insatser riktas alltså inte mot att förbättra arbetsmiljön, utan istället är det individen ska förändras och anpassas till de villkor och den miljö de befinner sig i. Trots det visar resultatet att det uppskattas av samtliga parter, och på individnivå upplevs en minskad grad av ohälsa. Undersökningen visar vidare att användandet av friskvård och hälsoundersökningar bland personal är omfattande.

## 2.3 Personlig flykt eller egen tilltro

Hur en person väljer att se på och hantera förändringar i livet är avgörande för hur stark och resistent hen kommer att vara i stressade situationer och perioder (Harvard Health Letter, 2017). I en artikel från Harvard Health Letter (2017) framgår det att positivt tänkande visat sig vara kraftfulla verktyg för att bli skarp i sinnet och mer resistent mot stress. Genom att se utmaningar i livet som bra och lärorika processer istället för problem bevarar människan medvetet sin inre styrka och hälsa. Skratt och positiva och önskvärda föreställningar har också stressreducerande effekter och främjar immunförsvaret (Harvard Health Letter, 2017). Mihaly Csikszentmihalyi (2003) som är professor i psykologi har i boken flow gjort en sammanfattning av stora delar av sin forskning om psykiskt välbefinnande. Utifrån undersökningar beskrivs flow som en upplevelse som lyfter upp psyket till en annan nivå där respondenterna fått ett klarare perspektiv på sin situation och blivit mer medvetna samtidigt som känslan av att styra sitt eget liv ökat. Vidare beskrivs flow som ett tillstånd av

fullständig koncentration på en viss uppgift i kombination med en klar målmedvetenhet. I sin forskning har Csikszentmihalyi (2003) även kommit fram till att förbättringar i individers villkor inte är möjliga förrän människor åstadkommit förändringar i sitt sätt att tänka och att glädje är nyckeln till skapar- och handlingskraft.

I en artikel skriven av Stephen Wright (2017) beskrivs självkritikens destruktiva kraft och om självmedkännans betydelse. Texten handlar om hur personal inom människobehandlande yrken, i detta fall sjuksköterskor, bränner ut sig själva som konsekvens av dem prioriterat andra människor före en själv. Många gör sitt yttersta för att i första hand ta hand om människor i sin omgivning istället för att lyssna och gå efter sina egna behov, vilket skapar en inneboende konflikt och känslor av skuld och skam. Wright (2017) beskriver en inbyggd paradox i detta sätt att tänka hos en sjuksköterska. Hon ska visa medkänsla och empati för sina patienter, men samtidigt klarar hon inte av att ge denna självmedkänsla till sig själv. När människans inre kritiker tar vid hindrar det en från att se saker och ting klart och tydligt. Stora mängder av kritik mot sig själv leder ofta till att omhändertagandet av sig själv minskas. Vid låg självmedkänsla börjar personen ofta tvivla på sig själv och sin egen förmåga. Att ofta kritisera sig själv med negativa tankar hämmar förmågan att omsorgsfullt kunna uttrycka sig och se det positiva i tillvaron, och förmågan att acceptera både sina egna och andras begränsningar och kapaciteter. Självkritik sätter igång människans kamp- och flyktsystem, medan självmedkänsla aktiverar systemet för tillit och samhörighet. Självmedkänsla definieras som ett igenkännande och accepterande av sin egen skörhet där den enskilde stöttar sig själv i med- och motgång istället för att döma sig själv. Vidare menar Wright (2017) att om människan tillåter sig själv att ständigt bli kritiserad, blockeras möjligheten att visa medkänsla mot andra och att tycka om sig själv. Wright (2017) poängterar hur viktigt det är att acceptera sig själv och ge sig själv självmedkänsla och tänka att ”jag gör så gott jag kan”.

### **3.1 Summering**

Sammanfattningsvis visar forskningen att en ekonomisk styrning inom det sociala arbetet har resulterat i ökade krav och arbetsbelastning för socionomer, vilket har lett till ökat antal sjukskrivningar och ohälsa hos arbetstagarna. Utrymmet för återhämtning på arbetsplatsen har visat sig vara lågt i och med verksamhetens krav på effektivitet, och de hälsofrämjande insatser i form av företagshälsovård som ska verka förebyggande har i praktiken istället mer fokus på efterhjälpande insatser. För att bli mer resistent mot stress och förbättra sin hälsa kan individen välja att tänka positivt och se svårigheter som stärkande lärdomsprocesser. Till sist framgår det att acceptera och ta hand om sig själv är betydelsefullt för att bemästra stress, öka sitt egna välmående, sin förmåga till tillit och för att förstå och samarbeta med andra.

### 3. Teori

Detta kapitel syftar till att redogöra för studiens centrala ramverk och ge en teoretisk grund för relationen mellan socionomers konfliktfyllda arbetssituation som kan leda till stress och socionomers egna behov av att hitta strategier för stressreducering. Inledningsvis beskrivs kraftfrigörelse (empowerment) för att illustrera socionomers möjligheter till att själva kunna påverka sin hälsa och sitt förhållningssätt till arbetet. För att bidra med en ökad förståelse för i vilken arbetskontext socionomer befinner sig i presenteras därefter Lipskys teori om gräsrotsbyråkrater. Teorin förklarar offentliga verksamheters policys som syftar till att uppnå önskade verksamhetsmål genom att styra beslutsfattande.

#### 3.1 En process om frigörelse och balans

Begreppet empowerment introducerades i USA på 1970- och 1980-talet och utgår ifrån en interaktionistisk teoribildning då människan ständigt samspelar med och relaterar till andra. Begreppet syftar ursprungligen till styrka, makt och till människans innersta önsknings som handlar om att tillfredsställa sina egna behov och har fått kritik mot att vara diffust och individorienterat (Askheim & Starrin, 2007). En svensk översättning till ordet empowerment är egenmakt. Egenmakt ljuder vagt om att ha en egen makt, medan jag anser att empowerment är ett mer kraftfullt ord som ger sken av att kunna återerövra sin inre styrka i en utmanande situation. Därför har jag valt att i den här studien introducera termen *kraftfrigörelse* eller *frigörelse av sin kraft*, som jag tycker bättre överensstämmer med det amerikanska begreppet. Dessutom har jag valt att tillföra innebörden av emotionell energi i kraftfrigörelse. Emotionell energi syftar till de känslor som en person upplever i olika sammanhang (Collins, 2004, refererad i Askheim & Starrin, 2007). Kraftfrigörelse innebär således en process på individnivå, även så kallad mikronivå, om att stärka sig själv genom att tillfredsställa sina individuella behov. Empowerment-begreppet vädjar ursprungligen till politiker och varierande yrkesgrupper som arbetar för att hjälpa människor som befinner sig i utsatta positioner, vilket har gjort att begreppet använts inom olika yrkeskategorier med vitt skilda intentioner (Askheim & Starrin, 2007). I den här studien syftar kraftfrigörelse till att på egen hand frigöra sig själv ifrån den påfrestande arbetsmiljö socionomer befinner sig i, och inte till hur andra kan stödja den enskilde till bättre hälsa och välbefinnande. Kraftfrigörelse är relevant för studien eftersom det ger ett perspektiv på hur socionomer kan bli mer motståndskraftiga mot stress och sjukdom och mer balanserade genom att hitta verktyg i sitt inre. En person skapar hög kraftfrigörelse när hen känner att hen kommer till sin rätt i en situation, vilket yttrar sig genom en frihet, en tro på sig själv, genom nyfikenhet och handlingskraft (ibid; Collins, 2004, refererad i Askheim & Starrin, 2007). Processen

involverar känslor om vad den enskilde anser är rätt och fel i sammanhanget. En person som frigjort sin kraft känner sig värdefull, balanserad och kärleksfull och känner att de handlingar de gör är de rätta valen för dem (Collins, 2004, refererad i Askheim & Starrin, 2007). Att känna sig stark och upplevelsen av att ha inflytande och kontroll över sin egen livssituation är också framträdande. Askheim och Starrin (2007) menar att desto längre i utvecklingsprocessen en människa har kommit desto närmare kontakt med sitt ”sanna jag” får man, där den största genuiniteten med sig själv råder.

Människor betraktas som aktörer som själva vet bäst vad de har för behov, utmaningar och hur de ska lösas (ibid). Motsatsen till hög kraftfrigörelse är låg kraftfrigörelse och innefattar känslor av maktlöshet, svaghet och osäkerhet eller misstro att kunna påverka sitt eget liv (Collins, 2004, refererad i Askheim & Starrin, 2007). Upplevelsen av att kunna frigöra sin kraft är låg och ansträngande. Personen tappar tron på sig själv och ser saker och ting ur en mer negativ synvinkel. På samma sätt som olika situationer kan få en person att skapa hög kraftfrigörelse kan de även skapa låg kraftfrigörelse. Vid lanseringen av begreppet empowerment ansågs det var dags att bryta föreställningar om att människor är okunniga, passiva och oengagerade eftersom man tvärtom ansåg att människor är väldigt kraftfulla och engagerade. Att framkalla kraftfrigörelse hos sig själv innefattar därför både en målsättning och de förändringar eller förutsättningar som krävs för att nå det avsedda målet. Det är en process som handlar om att komma igång, att aktivera sig och skapa balans mellan aktivitet och återhämtning (Askheim & Starrin, 2007).

Processen inkluderar att ta tillvara på individens egna resurser och ta emot större kunskaper och färdigheter inom olika områden för att förstärka sitt självförtroende och självkänsla. Därför är det viktigt att först och främst medvetandegöra vad motsättningen eller motsättningarna handlar om. Processen har kritiserats för avsaknaden av maktperspektiv som handlar om vad som skapar förtryck (ibid). Freire (1972, refererad i Askheim & Starrin, 2007 s. 20f) menar att förtryckta människor förtrycker sig själv eftersom de har tagit över förtryckarnas bild av dem och gjort den till sig egen och implementerad den i sin egen verklighetsuppfattning. Därför kan de förtrycka enbart frigöra sig själv först när de blivit medvetna om situationen de befinner sig i och när de vill och bestämmer sig för att förändra den. Karl Marx betonar att det inte är möjligt att känna sig förtryckt förrän den enskilde har en vision om någonting bättre (Ronning, 2007). Han uppmanade arbetstagare att frigöra sig ifrån kapitalisternas förtryck genom att synliggöra obalansen och organisera sig på nytt. Freire (1972, refererad i Askheim & Starrin, 2007) menar att diskutera och analysera ett fenomen är den viktigaste och effektivaste metoden för att skapa förändring. Sigmund Freud ansluter till samma inställning om att det genom samtal går att medvetandegöra en människas hämmande och negativa tankar för att sedan bryta sig loss ur det mentala fångelse man befinner sig i för att bli fri från sina egna tankars förtryck (Ronning, 2007). Med den

föreställningen går det att skapa makt över sin egen situation oberoende av yttre omständigheter. Individen kan på så vis rusta sig själv och skapa bättre förutsättningar att hantera livets utmaningar på och därmed även kämpa för såväl ekonomiska som sociala förändringar i samhället.

### **3.2 Människor i organisationer**

Gräsrotsbyråkrati är en sociologisk teori, som kan förklara hur omständigheter på individnivå kan skapa informell policy som medför konsekvenser på organisations- och nationell nivå. Teorin är grundad av den amerikanska forskaren Michael Lipsky på 1970-talet och syftar till att förklara det praktiska arbetet inom den offentliga sektorn, gräsrotsbyråkraters uppfattning om sitt arbete och hur de förbinder den allmänna politiken i sitt rutinarbete (Lipsky, 2010). Gräsrotsbyråkrater är yrkesutövare inom den offentliga sektorn som har regelbunden och direkt kontakt och samverkan med landets medborgare. De kännetecknas även av att leverera statliga tjänster och av att ha viss befogenhet av bedömning av tjänster, förmåner och sanktioner som mottagits av medborgare, vilket gör att de i större eller mindre grad har en påverkan på samhällsmedborgarna. Biståndshandläggare, socialsekreterare, behandlare och skolkuratorer är exempel på gräsrotsbyråkrater som arbetar med socialt utsatta personer i samhället. Deras arbetsförhållanden förändras och anpassas efter den politik som förs i landet och deras arbete präglas ofta av omedelbara och personliga ingripanden i människors liv som kan vara mer eller mindre dramatiska (ibid). Det ställer krav på gräsrotsbyråkrater att kunna hantera dessa känslomässiga reaktioner. Lipsky (2010) skriver att gräsrotsbyråkrater gör ett gott försök att med sitt engagemang leverera god service till samhällsmedborgare, men deras arbetsmiljö och förutsättningar är ofta sådana att det inte är möjligt att tjäna alla mottagare på det idealistiska sätt som vore eftersträvänsvärt. Efterfrågan från mottagare kommer alltid att vara högre än utbudet på grund av verksamhetens begränsade resurser och därför har gräsrotsbyråkrater ofta allt för många arbetsuppgifter i relation till deras egentliga ansvarsområden och arbetstid (ibid). Vårldsmottagare har ofta inte möjlighet att få samma form av stöd från andra organisationer, vilket gör att de anställda inom den offentliga sektorn behöver massbearbeta för att få ner kostnaderna för verksamheten de jobbat på (ibid). Gräsrotsbyråkrater kan av ekonomiska skäl inte heller erbjuda alla typer av tjänster till mottagare, vilket i sin tur gör att man tvingas förneka grundläggande och mänskliga rättigheter. Det förekommer att gräsrotsbyråkrater är i konflikt med eller har perspektiv som skiljer sig ifrån andra grupper eller chefers synsätt på organisationen, och det kan exempelvis yttra sig i strejk eller apatiska attityder som får inverkan på hur de utför sitt arbete. Lipsky (2010) beskriver att gräsrotsbyråkrater i sitt arbete använder sin egen personlighet som verktyg och sitt tilldelade handlingsutrymme för att komma på strategier för att vidareutveckla sitt arbete och lösa överdriven arbetsbelastning, komplexa ärenden och tvetydiga prestationsmål. För att hantera bristen på olika former av resurser på verksamheten och den stora efterfrågan på sina tjänster utvecklar gräsrotsbyråkrater mönster och

rutiner som förenklar för dem i sitt arbete. Gatubyråkrater kan tillsammans inom olika yrkesgrupper skapa politik på det här sättet eftersom de har möjlighet att själva välja hur de ska utöva sin makt. De gör sina egna bedömningar av insatser eller förslag till förändringar i människors liv utifrån sina kompetensområden samtidigt som de är relativt fria från organisatorisk tillsyn och auktoritet. Delar av arbetsätten kommer att stämma överens med de allmänna riktlinjer som finns på arbetsplatsen och som verksamheten officiellt syftar till att uppnå. Andra förenklade arbetsätt och rutiner som under omständigheterna implementeras av gräsrotsbyråkrater består istället av oväntade och oönskade handlingar. Dessa pragmatiska och individuella val och handlingar formar i slutändan verksamhetens faktiska policy och riskerar att leda till att verksamheten i slutändan handlar tvärtemot sin egen policy, intentioner och mål (ibid). Kritiker menar dock att teorin inte tar hänsyn till andra faktorer som påverkar gräsrotsbyråkraters handlingsutrymme. Evans (2011) påpekar exempelvis att graden av professionalism hos yrkesutövare och ledning samt relationen dem emellan är faktorer som är viktiga att ta hänsyn till i frågan. Han menar att chefer drivs av att utveckla verksamhetens rutinarbete, vilket har begränsat gräsrotsbyråkraters handlingsutrymme som inte är lika stort som Lipsky hävdar (Evans, 2010).



## 4. Metod

För att ge läsaren transparens i studiens tillvägagångssätt kommer detta kapitel beskriva forskningsprocessen. Ett kritiskt förhållningssätt kommer att ske löpande under kapitlets olika rubriknivåer. Till att börja med redogörs valen av studiens forskningsmetod, urval, empiriinsamling och tillvägagångssätt för bearbetning av materialet. Sedan beskrivs tillvägagångssättet för litteratursökning, forskningsetiska överväganden och forskarens förförståelse. Avslutningsvis ges en fördjupning av studiens kvalitet och pålitlighet.

### 4.1 Metodval

Jag har valt att använda en kvalitativ forskningsmetod eftersom jag är intresserad av *hur* socionomer använder sig av informella strategier för att öka sitt välmående. Valet gjordes utifrån att syftet är att identifiera, beskriva och förstå deras olika upplevelser och tolkningar (Backman, 208; Bryman, 2011). I studien har jag utgått ifrån en abduktiv ansats eftersom jag inledningsvis utgick ifrån kraftfrigörelse och att teorin om gräsrotsbyråkrater genererades efter hand. Jag valde en abduktiv ansats eftersom jag ansåg att teorierna var relevanta i relation till syftet och dessutom hjälpte till att avgränsa ämnet för studien. Teorierna valde jag utifrån att de belyser, förklarar och förtydligar olika företeelser i den insamlade empirin (Larsson, Lilja, & Mannheimer, 2005). Att jag haft en viss teoretisk ram och förförståelse som jag utgått ifrån när jag klev in i forskningsområdet påverkar tolkningen och resultatet av den insamlade empirin i denna studie i en viss riktning (Kvale & Brinkmann, 2014).

#### 4.1.1 Urval

Respondenterna i studien valdes ut medvetet genom ett strategiskt urval utifrån att samtliga var utbildade socionomer, använde sig av informella strategier och var därför relevanta för studiens forskningsfråga (Bryman, 2011). Andra anledningar till valet av det specifika urvalet var respondenters tillgänglighet och geografiska närhet. En kritik mot urvalsmetoden är att de socionomer som intresserade sig för att delta i studien kunde antas ville förmedla något specifikt i förhållande till det som intresserat forskaren, som kan ha lett resultatet i en viss riktning (Kvale & Brinkmann, 2014).

Bryman (2011) skriver att det är viktigt att tidigt tänka igenom om det är möjligt att få tillgång till den empiri som krävs för att svara på studiens frågeställningar och att ta kontakt med studiens eventuella respondenter. Jag skrev i en grupp på facebook vid namn *Socionom* där jag kortfattat presenterade min studie, dess syfte och utannonserade en efterfrågan av respondenter i Stockholmsområdet. Gruppen hade vid tidpunkten 11 860 medlemmar över

hela landet. Sju socionomer anmälde sitt intresse via facebook och en åttonde respondent tillkom genom en av de sju tidigare anmälda respondenterna. Urvalet består av sju kvinnor och en man och samtliga kom att arbeta inom den offentliga sektorn.

#### 4.1.2 Insamling av empiri

Vid semistrukturerade intervjuer utgår forskaren från en samling frågor uppdelade i olika teman, men följderna av frågor kan variera från intervju till intervju (Bryman, 2011). De teman som berörs under intervjun är listade i en så kallad intervjuguide (Bilaga 2) och möjliggör för respondenten att besvara frågorna relativt fritt (Bryman, 2011). Anledningen till varför jag valde att göra semistrukturerade intervjuer var för att jag ville få en djupare förståelse för hur och vilken betydelse informella strategier har för socionomer i förhållande till den kontext de befinner sig i. Eftersom intervjumetoden gjorde det möjligt för mig att ställa öppna frågor kunde respondenten ge öppna, breda och djupa svar, vilket bidrog med ett så stort resultatomfång som möjligt för denna studie (ibid). Intervjuformen gjorde även att respondenterna fritt kunde berätta om det som de ansåg vara viktigt för att förklara sina egna beteendemönster i relation till hur de använder informella strategier för att öka sitt välbefinnande (ibid). En risk med semistrukturerade intervjuer är att feltolkningar kan uppstå mellan respondent och forskare, att underförstådda budskap kan förekomma i samtalet och att samtalet leder in på något som inte är av relevans för studien (ibid). Det ställer krav på forskaren att kunna uppmärksamma, förtydliga eller styra tillbaka samtalet i den riktning som ligger i linje med forskningsfrågan (ibid). Under samtalen ställde jag därför följdfrågor vid behov för förtydliganden och förbättrade min intervjuteknik efter hand jag uppmärksammade brister.

Samtliga respondenter fick inför intervjuerna ett informationsbrev av mig där jag presenterat studiens och intervjuernas syfte, frågeställningar och villkor för intervjuerna. Den intervjuguide jag använde mig utav var baserad på teman och frågor utifrån studiens syfte och frågeställningar. Materialet samlades in i varierande miljöer och genom sju fysiska träffar i Stockholm och en telefonintervju. Bryman (2016) skriver att telefonintervjuer kan vara fördelaktiga i jämförelse med direkta intervjuer eftersom det kan upplevas som lättare att ställa och svara på känsliga frågor i telefon än vid fysiska träffar, vilket kan generera utförligare empiri. Att intervjuerna utfördes i så olika miljöer kan ha påverkat resultatet i denna studie eftersom människor påverkas av den kontext de befinner sig i (Kvale & Brinkmann, 2014).

Samtliga intervjuer inleddes med att jag angav en tidsram för intervjun på cirka 60 minuter, introducerade mitt studieämne på nytt och påminde om studiens syfte. Jag frågade respondenterna om godkännande för inspelning och om de önskade aidentifieras eller ej.

Jag fick godkänt att spela in alla intervjuer, vilket jag gjorde med en mp3-spelare. Att spela in intervjuer kan påverka resultatet eftersom inspelningen kan utlösa en oro hos en del respondenter skriver Bryman (2011) som kan göra att intervjumaterialet inte blir lika intressant som förväntat. Jag valde att spela in intervjuerna för att underlätta för transkribering och kodning samt för att hjälpa mig att minnas intervjuernas innehåll (ibid). Vid en intervju spelades enbart de första 30 sekunderna in och vid en annan enbart de första 30 minuterna. Det tekniska felet kan ha påverkar resultatet i denna studie genom att viktig information kan ha gått förlorad (ibid). För att komplettera intervjuerna förde jag anteckningar ur mitt minne och bad informanterna att ändra, lägga till eller stryka information i enlighet med vad som framkommit under intervjutillfällena och som stod i relation till studiens syfte. Inga anteckningar gjordes under intervjuernas gång eftersom jag i största möjliga mån ville vara närvarande i samtalet (Kvale & Brinkmann, 2014). Flera respondenter uttryckte att intervjuerna snarare kändes som samtal och inte som en intervju, vilket kan tolkas som ett tecken på god intervjuteknik.

#### 4.1.3 Bearbetning

Dagen efter den första intervjun påbörjades transkriberingen av denna för att öka förståelsen för den insamlade empirin och för att vid behov redigera intervjuguiden inför kommande intervjuer (Kvale & Brinkmann, 2014). Efter transkriberingen kodade jag all relevant information och kom fram till fyra olika teman. Temana blev arbetsmiljö, glädje, frihet och självmedkänsla. En kritik mot kodningen i denna studie är att kontexten av det som sades riskeras att ha försvunnit i och med att meningar klistrades in i nya sammanhang (Bryman, 2011). Jag valde att tematisera och klistra in meningarna i ett sammanhang där de istället kunde förtydligas och förstärkas tillsammans med liknande empiri. Samtidigt fanns originaldokumenten med sin ursprungliga kontext hela tiden kvar på datorn så jag vid behov kunde gå tillbaka till originalen för att se vad kontexten handlade om. Dessa tillvägagångssätt hjälpte mig att få en klarare bild av kontentan i den insamlade empirin, vilket gjorde att jag därefter enklare kunna se mönster i empirin och koppla till tidigare forskning och teorier (ibid).

#### 4.2 Litteratursökning

Litteratursökningen för denna studie har skett på Academic Search Complete, DiVA och Google Scholar. De sökord som använts har varit stress, arbetsrelaterad hälsa, socionomer, socialarbetare, kuratorer, empowerment, balans, street level byrocracy, coping, coping strategies. Jag har även använt orden i olika kombinationer. Träffarna gav stort utslag på arbetsrelaterad och psykisk ohälsa som orsakats av stress. Det fanns även mycket forskning

om utvärderingar av olika behandlingsformer. Däremot fanns det inte lika mycket forskning om informella återhämtningsstrategier som jag redogjort för i det tidigare kapitlet om tidigare forskning.

### **4.3 Forskningsetiska överväganden**

Vid forskning görs etiska överväganden för att uppfylla de villkor som anges i nationell lagstiftning och för att bedriva en god forskningssed (Bryman, 2011). Enligt *lagen om etikprövning av forskning som avser människor* (2003:460) behövs ingen etikprövning göras i denna studie. Däremot har jag valt att utgå ifrån Vetenskapsrådets (2017) forskningsetiska principer som kan användas vid humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. Dessa principer kallas för forskningskravet och individskyddskravet. Forskningskravet innebär att befintlig vetenskap utvecklas och metoder förbättras. Att studera hur socionomer aktivt väljer att utnyttja sina egna resurser för en bättre hälsa ligger därmed i linje med forskningskravet. Individskyddskravet går ut på att individer inte får utsättas för fysisk eller psykisk skada på grund av studien och kan delas in i fyra huvudområden: informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet (ibid). I facebookgrupperna där jag utannonserade efterfrågan på respondenter betonade jag att deltagandet i studien var frivilligt. Deltagarna fick, enligt samtyckeskravet, möjlighet att själva bestämma över sin medverkan i studien. 1-2 dagar innan intervjun skickade jag förhandsinformation till respondenterna med fullständig information om studiens villkor och innehåll i enlighet med informationskravet. Jag ställde även förfrågan om inspelning under intervjun och informerade om att avidentifiering respekteras om respondenten så önskar. Samtliga respondenter lämnade samtycke om inspelning och transkribering. Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter respondenterna delar med sig av till forskaren som kan vara etiskt känsliga skall skyddas ifrån obehöriga (ibid). Efter att varje intervju och transkribering var klar förvarade jag in det inspelade materialet på min privata dator där det skyddades för obehöriga. Nyttjandekravet betyder att det insamlade materialet för studien enbart får användas för ändamålets syfte, vilket stämmer överens med mitt användande av materialet.

### **4.4 Förförståelse**

Min förförståelse baseras på lärdomar, insikter och erfarenheter jag fått under socionomprogrammet och i privatlivet. Det jag lagt märke till är att människor i allmänhet i hög grad är stressade både på jobb och privat. Under hösten 2017 hade jag studiepraktik på Socialtjänsten och gjorde flera studiebesök på andra verksamheter. Jag fick då möjlighet att på nära håll studera hur arbetsrelaterad stress påverkar yrkesverksamma och hur det i sin tur

påverkade klientarbetet och den organisation de arbetade på. Min förförståelse är att människor har en egen förmåga att utveckla sig själva till ett bättre om viljan för förändring finns. Jag tror därför att informella strategier är de mest framgångsrika strategierna för stresshantering och i arbetet mot ett bättre välmående. Mår yrkesverksamma bra och känner sig tillfredsställda tror jag dessutom de gör ett bättre jobb, vilket jag tror att alla inblandade i slutändan vinner på.

#### **4.5 Validitet och reliabilitet**

*Validitet* och *reliabilitet* är mått inom kvalitativ och samhällsvetenskaplig forskning som syftar till studiens kvalitet, transparens och pålitlighet (Kvale & Brinkmann, 2014). Det görs genom att som forskaren i studien redovisar hur forskningsprocessen gått till väga och redogör för de val som gjorts. Samtidigt förs en kritisk reflektion om valens konsekvenser för studien för att visa på ökad transparens (ibid).

Validitet innebär i vilken utsträckning studiens resultat kan generaliseras till likartade kontexter och i vilken utsträckning studien mätt det som den varit avsedd för att mäta (Bryman, 2011). Studien har mätt det som den varit avsedd för att mäta genom kvalitetssäkra intervjuer med socionomer som använder sig av informella strategier. Respondenterna har varit trovärdiga och intervjufrågorna öppna och haft koppling till syftet (Kvale & Brinkmann, 2014). Lämplig teori, forskningsdesign och forskningsmetod har valts ut utifrån studiens syfte och frågeställningar (Bryman, 2011). Eftersom denna studie enbart baseras på åtta intervjuer kan den inte generaliseras kvantitativt. Däremot är teoretiska och begreppsliga generaliseringar möjligt i kvalitativa studier skriver Bryman (201). Det kan vara rimligt att resultatet ger en indikation på en helhetsförståelse och säger någonting om hur socionomers mönster och användning av informella strategier i allmänhet ser ut i förhållande till den kontext de befinner sig i (ibid). Eftersom arbetsrelaterad stress till följd av konfliktfyllda arbetssituationer är ett vanligt förekommande fenomen (Klevedstedt, 2016; Welander, Astvik, & Hellgren, 2017) samt att människors egna resurser och behov skiljer sig åt i en stärkande process, skulle det därför gå att hävda att studien går att generalisera utifrån teorierna om gräsrotsbyråkrater och kraftfrigörelse. Validiteten i den här studien kan sammanfattningsvis påstås vara hög.

Studiens *reliabilitet* visar om en studie är tillförlitlig och avser i vilken utsträckning den går att upprepas (Bryman, 2011). Eftersom sociala kontexter ständigt förändras och inte går att pausa vid en viss tidpunkt gör det att reliabiliteten inom kvalitativ forskning kan vara svår att mäta (ibid). Den sociala kontext i denna studie som handlar om stress i ett organisatoriskt sammanhang kan påstås vara en kontext som förändras sakta och som har varit betydande i det svenska samhället sedan många årtionden, vilket kan tyda på viss reliabilitet. Kvale och

Brinkmann (2014) menar att det är omöjligt att som forskare vara helt objektiv i sin roll eftersom de val som görs påverkas av forskarens förförståelse och kontext. För att visa på transparens har jag därför valt att skriva fram min förförståelse och motivera de val jag gjort genom forskningsprocessen. I metodkapitlet har jag dessutom löpande haft ett kritiskt förhållningssätt (Lilja et al., 2005). Reliabiliteten i denna studie kan sammantaget, både utifrån transparens och genomförande tolkas som relativt hög.

## 4. Resultat

I detta kapitel presenteras studiens insamlade empiri utifrån hur socionomer använder sig av informella strategier för att öka sitt välbefinnande. Samtliga namn i studien är fingerade. Kapitlet innefattar till att börja med respondenternas berättelser om sin arbetsmiljö, individuella behov och tillvägagångssätt för att tillfredsställa behoven. Sedan beskrivs respondenternas upplevda hinder utförandet av informella strategier. Avslutningsvis presenteras informanternas syn på hur utförandet av informella strategier påverkar arbetet.

### 4.1 Krav, stress och brist på tillfredsställelse

Under intervjuerna berättar samtliga respondenter om stressrelaterade utmaningar på arbetsplatserna. De berättar om förekomsten av tidspress, personalbrist, tillgänglighet, ekonomisk återhållsamhet och komplexa ärenden, vilket gör att de periodvis får svårt att koncentrera sig och känner sig motvilliga till att utföra sina arbetsuppgifter. Emellanåt sker även akutsituationer och andra snabba förändringar som ställer krav på socionomerna att vara pigga och alerta på jobbet menar flera. Generellt kräver deras arbete att de är i balans för att kunna utföra sitt uppdrag, samarbeta med och stödja människor som själva mår dåligt säger dem. Flera menar att samarbetet både kan vara roligt och uppiggande och ge upphov till otillräcklighet, uppgivenhet, ilska och orkeslöshet. Att själva vara arbetets arbetsredskap kan ibland vara känslomässigt uttömande menar de. Flera socionomer menar även att det kan vara svårt att inte kunna erbjuda den hjälp till människor som en del behöver eftersom det finns ekonomiska restriktioner på verksamheten de jobbar på. Denise förklarar att det kan vara lätt att tappa bort sig själv i ett yrke där hon ägnar så mycket tid för att det ska bli bättre för andra. Arbetssituationen gör att ”det krävs extra mycket av en att verkligen känna in vad en själv vill när man är ledig för att kunna återhämta sig”.

Respondenterna berättar att verksamheterna de jobbar på erbjuder handledning, företagshälsovård, friskvårdstid och friskvårdspengar. Det allra mesta är begränsat förklarar flera respondenter. Andra berättar att de inte känner till vilken typ av företagshälsovård eller friskvård som erbjuds eller i hur stor utsträckning de får eller kan användas. På Helens arbetsplats uppmuntras det att använda de hälsofrämjande insatser som erbjuds, medan det hos Denise är tvärtom. Denise menar att hon kanske skulle använda företagshälsovård om det marknadsfördes mera. Helen berättar att hon dessutom har en chef som tycker att fritiden är viktigare än jobbet och har av den anledningen beviljat Helen tjänstledigt på 10 %. Gunnar använder varken företagshälsovård eller de friskvårdspengar verksamheten han jobbar på erbjuder. ”Det är mest för att signalera att arbetsgivaren tar hand om sina anställda, och sedan kan cheferna osynliggöra personalen eller vad som helst. Det är en kosmetisk

personalvård liksom” säger han och förklarar att sin syn på företagshälsovården som något som inte hjälper folket på djupet, utan bara ytligt och att den finns till för att det ser bra ut utifrån. Friskvården är i första hand kopplad till den fysiska hälsan, säger Elin, och flera menar att det vore önskvärt att även få möjlighet att ta hand om den mentala hälsan och exempelvis gå en keramikkurs eller gå på bio.

## 4.2. Att lyssna till sina egna behov

”Jag kan säga såhär, att man behöver alltid en strategi för att hantera problem” uttrycker Felicia och syftar även till stress. Socionomerna säger att anledningen till varför de ägnar sig åt informella strategier är för att må bra, ha kul och för att orka med sin arbetssituation som periodvis ställer höga krav på dem. Strategierna är sätt att bearbeta de tankar och känslor som tyngt en under dagens arbetspass uttrycker flera respondenter. Samtliga menar att de informella strategierna är saker de tyckt om att göra under hela sina liv. En del har även tillkommit efter hand då de blivit påverkade av genom media, vänner eller utbildning.

De informella strategier som används skiljer sig ifrån person till person och beror på dagsform och geografisk tillgänglighet. Motionera, vistas i naturen, basta, pyssla, dansa och resa är exempel på informella strategier som respondenterna använder sig utav. ”Den allra bästa strategin är att lyssna på vad sin kropp säger till dig”, menar Cecilia och fortsätter ”jag brukar alltid stämma av med mig själv, hur mår jag? Hur känner jag i kroppen?”.

Flera respondenter berättar att de använder musiken för att förändra sin sinnesstämning och bli mer positiva för att arbeta effektivare, få bättre resultat i sina arbetsuppgifter, och öka möjligheterna för framgångsrika möten med mottagare och andra samarbetspartners. Elin berättar:

Det är tur att vi har egna kontor, för jag tänker inte riktigt på det. Det kommer av sig självt” när hen är i ett hög-energiskt läge som hen hamnar i efter att ha lyckats stärka sig själv. ”När jag sjunger, lyssnar på musik och skriver utredning samtidigt så trycker jag på tangentbordet i samma takt som musiken. Det är som att jag spelar trummor på tangentbordet. Det är någon form av fokusläge för mig och jag lyckas göra alla saker samtidigt

Respondenter säger att de skapar utrymme för återhämtning och släppa stress genom att skilja på jobb och fritid. De nämner även relationer och omtanke från andra som en viktig del i bli stärkta. De menar att den börda de ibland känner ifrån sitt arbete lättar ifrån både kropp och sinne efter att de fått uttrycka sina känslor genom samtal med andra och genom sång, skratt och skrift. Familj, kollegor och vänner uppmuntrar, stödjer och lugnar respondenterna i svåra situationer berättar flera. Respondenter berättar att kollegor kan hjälpa till att avlasta dem vid behov för att reducera stress. Flera respondenter menar att tänka lösningsinriktat och



se positivt på olika situationer hjälper dem att stärka och utveckla sig själva. Att få tid till reflektion i naturen och att vara otillgänglig emellanåt menar flera respondenter också gör att stressnivån sjunker. De anser att det är viktigt att vara och en hittar en balans mellan vila och aktivitet för att få återhämtning och må så bra som möjligt.

### **4.3 Hinder och lösningar i den självstärkande processen**

Respondenterna menar att sina egna tankar och känslor ibland kan hindra dem från att stärka sig själva och ta den plats som krävs i olika sammanhang. Flera uttrycker att en brist i tron på sig själv och motvillighet att ta tag i saker ibland hindrar dem från att utföra olika aktiviteter, även om de vet att de skulle må bäst av att göra dem. ”Jag ska inte ens börja tänka att jag har några alternativ. Då är det lätt!” säger Bella. Denise säger att man har ett eget ansvar att se till att man mår bra och ser sitt eget värde. ”Jag väljer ju vad jag vill lägga min energi på och då är det viktigt att göra de val som man kan vara nöjd med att ha gjort i efterhand”. För att komma över hindren berättar respondenter att de brukar förändra sina negativa tankar till positiva. De menar att det är viktigt att inte se det som ett fall om en aktivitet inte blir av, utan att istället vara optimistisk, tillåtande och snäll mot sig själv. Cecilia menar att det är viktigt att prioritera sig själv och sina behov, men att samtidigt inte vara för sträng mot sig själv: ”ju mer du kräver av dig själv, ju mer olycklig blir man faktiskt. Man kommer ju till den graden att vad man än gör så är man inte nöjd”. Respondenterna berättar att de medvetet arbetar med att stärka sig själva genom informella strategier från 3-7 dagar i veckan. Flera tillägger att deras ambition är att göra det oftare, men av olika anledningar, däribland orkeslöshet, motvillighet och stress, så sker inte det.

### **4.4 Tro, hopp och framgång i arbetet**

Flera berättar de informella strategierna som handlar om att göra någonting enbart för sin egen skull ökar känslan av välmående, trygghet och tacksamhet inom dem samtidigt som de blir mer positivt inställda även till andra. De känner sig gladare, starkare och mer hoppfulla och ökar chanserna att förmedla känslorna till mottagare, vilket de menar främjar samarbetet. Felicia säger att det blir lättare att formulera sig på ett sådant sätt så att mottagaren själv kommer på vad hon eller han vill förändra med sig själv när hon mår bra. Det motiverar personen att påbörja en inre förändring menar hon. De informella strategierna hjälper respondenterna att förändra negativa tankar till positiva och gör att det blir enklare att se lösningar i olika situationer berättar dem. Genom att göra saker för sig själv menar respondenter att de inte stressar upp sig lika lätt eftersom de blir mer motståndskraftiga. De får mer ork att utföra sina arbetsuppgifter och klarar bättre av att hantera utmanande situationer både i arbets- eller privatlivet. En tro på sig själv ökar som dessutom hjälper dem

att klara av och våga ta sig an nya utmaningar samt släppa taget som saker som inte längre gynnar dem säger flera. Flera respondenter är överens om att det är viktigt att tro på sig själv och sin kompetens för att vara trygg i sin arbetsroll och för att kunna sätta gränser gentemot andra om vad de kan hjälpa till med och inte, samt att det blir lättare för dem att fatta beslut. Elin förklarar:

Vi handlar i lägen där vi ibland måste ta sådana diskussioner med en chef till exempel och kunna motivera varför man tänker som man tänker, varför vissa saker skulle vara bättre än andra...och just eftersom en politiskt styrd organisation hela tiden är påverkad ifrån så många olika håll och att den hela tiden är i förändring - inte minst efter val, så måste man kunna stå upp för sig själv och det man tror på för att kunna göra ett så bra jobb som möjligt...

## **5. Analys**

I det här kapitlet analyseras studiens empiri utifrån teoretiska perspektiv och tidigare forskning. Kapitlet utgår ifrån studiens två frågeställningar och besvarar studiens syfte om hur socionomer använder sig av informella strategier för att öka sitt välbefinnande. I första delen av kapitlet analyseras hur socionomer gör för att hantera den stress de utsätts för. Sedan förs en analys om hur socionomer skapar rum för att få utrymme i den organisation de jobbar i.

### **5.1 Glädje, tanke, val och handling**

Respondenter berättar att de ägnat sig åt egna och informella strategier som de tyckt om ända sedan de var små. Flera nämner att dessa strategier är de mest effektiva sätt för dem att stärka sig själva. I enlighet med vad Askheim & Starrin, (2012) beskriver vet människor bäst själva vad de har för behov och hur de på bästa sätt kan tillfredsställas. Positivitet, balans och glädje är framträdande inslag som respondenterna ger uttryck för när de känner sig stabila och starka. De berättar även att deras inre strävan är att just dessa upplevelser av motståndskraft, glädje, omtanke och välbehag, vilket stämmer överens med innebörden av kraftfrigörelse som syftar till människors innersta önskningar om att skapa makt över sitt eget liv genom att känna sig starka och harmoniska (ibid). Eftersom gräsrotsbyråkrater enligt Lipsky (2010) utvecklar egna och informella strategier på arbetsplatsen på grund av hög arbetsbelastning och andra utmaningar i arbetsmiljön kan de antas att det görs för att hållbarhet. Respondenter berättar att de använder informella strategier på jobbet för att göra arbetet roligare och för att bli mer produktiva.

När respondenterna blir trötta och orkeslösa blir dem mer motsträviga och mindre effektiva på jobbet. Askheim och Starrin, (2012) kopplar samman svaghet och maktlöshet med låg kraftfrigörelse. För att ta sig ur det berättar respondenter att de målmedvetet arbetar med att höja upp sin energi genom de informella strategier som de anser passar dem allra bäst för stunden. Ibland kan det handla om att ta det lugnt i ensamhet och stillhet och ibland föredrar dem att aktivera sig genom pulshöjande aktiviteter, ägna sig åt relationer eller annat. Genom att göra någonting för sig själv i stärkande syfte och där respondenter lyckas överträffa sig själva ökar en tro på sig själv berättar dem. Det kan kopplas till med kraftfrigörelseprocessen som också handlar om en tro på sig själv och att finna balans mellan återhämtning och aktivitet (ibid). Processen handlar om att individen själv tar tillvara på sina egna resurser, väljer att använda och utveckla dem för att stärka sin självkänsla och självförtroende.

I resultatet framkommer det att det är viktigt att lyssna till sin kropp och sina egna behov och utifrån det välja den informella strategi som bäst främjar ens välmående. Att

tillfredsställa sina egna behov är det som kraftfrigörelse handlar om. Att handla utifrån dessa genererar enligt perspektivet en starkare tro på sig själv, ett ökat välmående och en starkare individ (ibid). Flera respondenters uttalanden överensstämmer med det och ger exempel på att sin tro på sig själv ökar när de överträffat sig själva i olika anseenden. Att tro på, tycka om och acceptera sig själv tycks enligt resultatet driva respondenterna framåt och öka graden av kraftfrigörelse. Respondenter berättar även om vikten av att vara närvarande i nuet och släppa arbetsrelaterade tankar och stress som en framgångsrik strategi för ökat välmående. De mest framträdande känslorna som respondenterna nämner som de informella strategierna ger dem är glädje, acceptans, kärlek och lugn. Samtliga är positiva känslor som beskrivs utgöra en känsla av att vilja förmedla dem vidare till andra. För att reducera stress och öka sitt välbefinnande berättar respondenterna att de gör medvetna val utifrån sina individuella behov och agerar därefter. Forskning tyder också på att ökad inre tillfredsställelse och motståndskraft mot stress till stor del handlar om hur människor väljer att se på olika händelser i livet och hur de väljer att agera (Harvard Health Letter, 2017). Vidare framgår det att positiva tankar och känslor främjar individers hälsa och välmående.

## **5.2 Kreativa metoder**

För att besvara den andra frågeställningen om hur socionomer skapar rum för att få utrymme i den organisation de arbetar i förs en analys kring deras arbetssituation och hur de utifrån kontexten använder informella strategier för att hantera stress. I resultatet framkommer det att respondenter upplever olika grader av stress i arbetet som beror på tidspress, hög arbetsbelastning och krav på effektivitet och tillgänglighet. Orsakerna stämmer överens med Lipskys teori om gräsrotsbyråkrater där arbetskontexten beskrivs präglas av produktivitet och höga krav (Lipsky, 2010). Forskning visar att arbetsbelastningen förändrades efter implementeringen av New Public Management som innebar ekonomiska åtstramningar och en ökad systematisering i form av dokumentation prestation och marknadsliberalism (Bergmark, 2017; Bejerot & Hasselbladh, 2013). I Aronssons et al (2015) undersökning om anställdas hälsa framkom det att hög arbetsbelastning är den största anledningen till stress och bristande återhämtning. Respondenterna uttrycker att den komplicerade arbetssituationen och den upplevda stressen periodvis gör att de får svårt att koncentrera sig på sina arbetsuppgifter och känner sig orkeslösa och motvilliga till uppgifterna samtidigt som arbetet kräver att de är alerta för att kunna prestera på jobbet. De upplever att det är viktigt för dem att vara i känslomässig balans och må bra i sitt arbete för att kunna samarbeta väl med andra, vara trygg i sin arbetsroll och kunna stödja mottagare i den situation de befinner sig i. I enlighet med forskning är det viktigt att ta hand om sig själv för att kunna förstå, acceptera och stödja både sig själv och andra i arbetet med människor (Wright, 2017). I resultatet

framkommer det även att det som socionom kan vara lätt att tappa bort sig själv eftersom det läggs få mycket tid och fokus på andra och att arbetsbelastningen ibland upplevs så hög att socionomer väljer att jobbar över för att minska känslan av stress. Att prioritera andra före sig själv har i Wrights (2017) artikel beskrivits kan leda till utbrändhet och inneboende konflikter.

För att ge utrymme för återhämtning och förebygga ohälsa erbjuder arbetsgivarna olika typer av hälsofrämjande insatser i form av företagshälsovård och friskvård. Forskning visar att insatserna främst ges används som efterhjälpande insatser (Schmidf & Sjöström, 2015), vilket även respondenter bekräftar. Några berättar att de fått hjälp efter att ha drabbats av kriser, och att stödet varit uppskattat. Respondenterna har i olika grader insikt i vilka förebyggande och hälsofrämjande insatser deras arbetsgivare erbjuder, men ingen respondent till vet exakt vilka insatser som erbjuds. I forskning framgår det också att kunskapen om företagshälsovårdens insatser är låg bland arbetstagare (ibid) och att det finns tvivel om i vilken utsträckning insatserna är behjälpliga. Det stämmer överens med Gunnars syn på insatserna, som han inte tror hjälper människor på djupet utan bara finns där för att det ser bra ut att verksamheter erbjuder någon form av hälsofrämjande insatser. Flera uttrycker även en önskan om att insatserna verksamheterna erbjuder skulle vara mer inriktade mot den mentala hälsan.

Samtliga respondenter uttrycker ett behov av att hitta alternativa vägar, i form av informella strategier, för att återhämta sig eftersom det inte finns tillräckligt med utrymme för återhämtning på arbetsplatserna för att få sina behov tillgodosedda. Anledningarna till varför de använder sig av strategierna är även för att orka med sin arbetssituation, kunna göra ett bra jobb, finna balans och glädje i livet och för att vara både psykiskt och fysiskt frisk. Deras intentioner kan ses ligga i linje med kraftfrigörelse som syftar till att öka sitt välbefinnande och generera positiva känslor (Askheim & Starrin, 2012). De berättar att de både på och utanför verksamheten använder sig av informella strategier för att öka sitt välbefinnande och bearbeta känslor och tankar som har tyngt dem under arbetet. Elin berättar om att hon använder musik, sång och takt ibland när hon arbetar och att det genererar glädje som både motiverar henne och gör henne koncentrerad. Flera andra beskriver också att de använder musik i olika former för att stärka, återhämta och pigga upp sig själva både på och utanför jobbet för att må bättre och kunna utföra ett bättre jobb. Flera påpekar att det är lättare att arbeta när de själva mår bra och ser positivt på sin tillvaro eftersom de då är mer lösningsfokuserade och stressresistenta. Lipsky (2010) menar att gräsrotsbyråkrater hittar på egna och informella strategier för att förenkla sin arbetsbörda, och musiken och positivt tänkande skulle kunna vara exempel på det. Respondenter berättar att de använder lösningsfokuserade strategier både på och utanför arbetet där de försöker tänka positivt och lösningsinriktat för att öka sitt eget välmående. Enligt forskning är positivt tänkande en

framgångsrik strategi för stressreducering och ökat välbefinnande (Harvard Health Letter, 2017). Respondenter förklarar att de använder både musik och lösningsfokuserade samtal som strategier för att försätta både sig själva och den de samtalar med i ett positivt tillstånd och därmed öka möjligheterna för förändringsarbete. Strategierna hjälper respondenterna att stärka och utveckla sig själva. I enlighet med kraftfrigörelse består stärkandet av sig själva att se positivt på tillvaron och, vilket bidrar till en ökad tro på sig själv och handlingskraft. (Askheim & Starrin, 2012). För att skapa utrymme i verksamheter med höga krav på effektivitet och lite rum för återhämtning använder respondenter kreativa metoder för att öka sitt egna välmående. De frigör sin egen kraft och stärker sig själva genom att komma på strategier som tillfredsställer deras behov och får dem att må bra.

## **6. Slutsatser och förslag på vidare forskning.**

Syftet i denna uppsats har varit att öka kunskap och förståelse för hur informella strategier används av socionomer för att öka sitt välbefinnande. Utifrån studien dras följande slutsatser:

- Socionomerna utgår ifrån sina individuella behov vid val av informell strategi
- De strävar efter en balans mellan återhämtning och aktivitet
- De gör medvetna val som främjar deras välbefinnande
- De använder sin kreativitet för att komma på hälsofrämjande strategier i en komplex arbetsmiljö
- De utför aktiviteter som de själva mår bra av
- De accepterar och släpper taget om tankar och situationer som inte främjar deras välmående
- De vänder negativa och problembaserade tankar till positiva och lösningsinriktade
- De använder sig av informella strategier som skänker dem glädje, självmedkänsla, lugn och inre harmoni.

### **6.1. Förslag på vidare forskning.**

Under studiens gång har flera tankar väckts om fortsatt och mer fördjupad forskning inom fältet för välfärdssystem, hälsa och välmående. Att undersöka socionomers hälsa och hur det påverkar klientvården vore intressant att öka kunskapen om. Nya forskningsfrågor som väckts under studien har även varit om socionomer, politiker och makthavare är medvetna om konsekvenserna för styrande en välfärdspolitik på nationell, regional och lokal nivå som präglas oavbruten av stress, press och prestation? Om ja, vad är då anledningen och kärnan till att en sådan politik förs? Kanske vore det förmånligt att undersöka hur välfärdstjänstarets hälsa påverkar klientvården för att öka kunskapen om dess konsekvenser. Vidare studier om vad som fysiologiskt sker i kroppen hos socionomer i dessa organisatoriska sammanhang, där påfrestningar som tidigare nämnts är framträdande, vore också intressant att undersöka. Att även lägga på ett biologiskt perspektiv på studien vore också spännande, för att undersöka sambandet mellan celler och DNA:s påverkan av individens hälsa. Kanske har det en inverkan på evolutionen. Eftersom graden av stress utvecklats över många års tid och kan anses har normaliserats i samhället, skulle det även vara intressant att undersöka om det finns människor i världen som anser sig leva i fullständig enlighet med sitt "sanna jag". Om det finns, är jag nyfiken på hur dessa människor upp upplever sig själva och den omgivning de befinner sig i.

## 7. Diskussion

Hur gör då socionomer för att öka sitt välmående? Slutsatserna för studien anser jag som förväntade. Jag tänker mig att det finns ont om utrymme på arbetsplatser att tillgodose sina individuella behov eftersom många arbetsplatser med dess ledningsgrupp fokuserar på makt och pengar, precis som resultat visar. Jag tänker mig även att när organisationer har allt för stort fokus på system och ekonomi försvinner omsorgen för personal på gräsrotsnivå, vilket även studiens tidigare forskning indikerar på. Mitt i kaoset vill jag därför uppmärksamma läsaren på att ta hand om sig själv, att lyssna på sina egna behov och magkänsla och utifrån den handla. Alla arbetsrelaterade situationer kanske inte allt tycks vara positiva, men i varje situation finns det lärdom och utvecklingsmöjligheter om man bara själv väljer att se det så. För att motverka ohälsa är det av stor vikt att välja att följa sina instinkter, trots känslor av motvillighet och orkeslöshet som emellanåt kan stå i vägen. Att vara närvarande i nuet och släppa taget om det som inte tjänar socionomerna i deras process i kraftfrigörelse framgår i studien är viktigt inslag i de informella strategierna. För att finna sin inre glädje och tro på sig själv är det av avgörande att göra saker som de själva innerst inne vill och har behov av i stunden. Det gör att de upplever att de tycker om sig själva och blir tillfredsställda med livet och utmaningar på arbetsplatsen blir avsevärt enklare att hantera. I studien framkommer det att självmedkänsla, glädje, acceptans och känslan av frihet är det som respondenterna vill åt för att på bästa sätt återhämta sig. Väljs strategier som genererar dessa känslor tycks socionomen stärkas både som människa och som professionell yrkesutövaren och blir dessutom mer motståndskraftig mot stress. Egenvalda handlingar i form av vila och aktivitet och som genererar dessa känslor kan utifrån studien påstås vara det mest framgångsrika receptet för ökat välmående och inre styrka. Nycklarna till att förändra sin yttre verklighet tycks närmare härstamma ur de val socionomerna gör inom sig själv.



## 8. Referenslista

Aronsson G, Ishäll L, Göransson S, Lindfors P, Nylén E.C & Sverke M (2015): Arbetsuppdrag och återhämtning i välfärdstjänstearbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(2), 7-25.

Askheim, O.P (2007). Empowerment. I O.P. Askheim & B. Starrin (red.), *Empowerment: i teori och praktik*. (1. uppl.). (s. 18-32). Malmö: Gleerup.

Askheim, O.P. & Starrin, B. (red.) (2007). *Empowerment: i teori och praktik*. (1. uppl.) Malmö: Gleerup.

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 (2013): Överlevnadsstrategier i socialt arbete: hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa?. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 61-73.

Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. (2., uppdaterade [och utök.]. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Bejerot E & Hasselbladh H (2013): "Forms of intervention in public sector organizations: Generic traits in public sector reforms." *Organization Studies*, publicerad online 8 april 2013; DOI:10.1177/0170840613477639, s 1-24.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

- Börjeson, B. & Börjeson, M. (2015). *Förstå socialt arbete*. (3., uppdat. och utök. uppl.)  
Malmö: Liber.
- Csikszentmihályi, M. (2016). *Flow: den optimala upplevelsens psykologi*. (Tredje pocketutgåvan). Stockholm: Natur & Kultur
- Evans, T. (2010). *Professional discretion in welfare services: beyond street-level bureaucracy*. Burlington, VT: Ashgate.
- Evans, Tony (2011) Professionals, Managers and Discretion: Critiquing Street-Level Bureaucracy, *British Journal of Social Work*, 41(2011), 368–386.  
doi:10.1093/bjsw/bcq074
- Försäkringskassan (2016): *Sjukfrånvaro per bransch och sektor*. Statistikbilaga till pressmeddelande. Från  
[https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/eca49949-6bc6-4e03-ae57-60398ff31ff1/PM\\_sjukfranvaro\\_olika\\_branscher.pdf?MOD=AJPERES](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/eca49949-6bc6-4e03-ae57-60398ff31ff1/PM_sjukfranvaro_olika_branscher.pdf?MOD=AJPERES)
- Harvard Health Letter (2017). Ramp up your resilience: *Being resilient is a skill you can learn and sharpen, and it's never too late to give it a try*: Harvard Health Letter, 43(4-4).
- Klevstedt, A. P (2016). *Arbetsorsakade besvär 2016*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Från  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2016/arbetsmiljostatistik-arbetsorsakade-besvar-2016-rapport-2016-3.pdf>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.)  
Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S., Lilja, J. & Mannheimer, K. (red.) (2005). *Forskningsmetoder i socialt arbete*.  
Lund: Studentlitteratur.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company

- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. (30th anniversary expanded ed.) New York: Russell Sage Foundation.
- Lundberg U (2006): "Stress, subjective and objective health." *International Journal of Social Welfare*, 15 (Suppl. 1), 41-48.
- Melchior M, Caspi A, Milne B J, Danese A, Poulton R & Moffitt T E (2007): "Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men." *Psychological Medicine*, 37, 1119-1129.
- Molander, Anders (2011): *Efter eget skön: om beslutsfattande i professionellt arbete*, Socialvetenskaplig tidskrift, 4, 320-335
- Payne, M. (2015). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Natur & Kultur.
- Røkenes, O.H. & Hansen, P-H. (2016) *Bära eller brista. Kommunikation och relationer i arbetet med människor*. Malmö: Gleerups.
- Rønning, R (2007). Brukarmedverkan och empowerment. I O.P. Askheim & B. Starrin (red.), *Empowerment: i teori och praktik*. (1. uppl.). (s. 33-47). Malmö: Gleerup.
- Schmidf, L & Sjöström, J (2015). *Användning av företagshälsovård i kommuner och landsting*. Stockholm: Svenska Miljöinstitutet. Från [http://www.foretagshalsor.se/sites/default/files/fsf/Filer/anvandning\\_av\\_foretagshalsovard\\_i\\_kommuner\\_och\\_landsting.pdf](http://www.foretagshalsor.se/sites/default/files/fsf/Filer/anvandning_av_foretagshalsovard_i_kommuner_och_landsting.pdf)
- Sonnentag S & Krueger U (2006): "Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self efficacy." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217.

Svensson, Johnsson, Laanemets (2008): Bok: *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*.

Welander J, Astvik W, & Hellgren (2017): Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(2), 8-26.

Wright S (2014) Silence your inner critic. *Nursing standard*. 28(44), 28-29.



Ersta Sköndal Bräcke högskola  
Institutionen för socialvetenskap  
Socionomprogrammet 210 hp

## **Informationsbrev**

**En studie om socialarbetares strategier för att vara hållbar**

Klara Adrian

Examensarbete i socialt arbete: 15 hp

SOC63, 2018

C-uppsats

Handledare: Johan Von Essen

Hej!

Med anledning av att du är socionom och arbetar inom socialt arbete har du blivit tillfrågad om du vill delta i en kvalitativ undersökning. Syftet med studien är att öka kunskap och förståelse för vilka personliga strategier socialarbetare använder sig av för att finna kraft och styrka. Förhoppningen är att resultatet bestående av semistrukturerade intervjuer ska belysa betydelsen av människors inre resurser.

Intervjuerna är en del av ett vetenskapligt arbete i form av C-uppsats inom socialt arbete på Ersta Sköndal Bräcke Högskola i Stockholm. Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta ditt deltagande utan närmare motivering. Du har även rätt till att vara anonym.

Beräknad tid för intervjun är 60 minuter och vi kommer att behandla olika teman där du som intervjuperson kommer att få stor frihet att välja vad du vill berätta. Temana för intervjun är glädje, empowerment, välmående, medvetenhet och balans. Intervjuerna spelas med fördel in i en ostörd miljö för att dokumentationen ska bli så korrekt som möjligt, men det är du som väljer att godkänna inspelning eller ej. Ditt val kommer att respekteras. Du kommer även att få tillfälle att godkänna, ändra eller avstyrka intervjumaterialet innan det används i studien. Resultatet kommer enbart användas för forskningsändamål och övrigt intervjumaterial kommer att raderas efter studiens examination. När studien är godkänd kommer du att få ta del av den fullständiga undersökningen.

Tack för din medverkan!

**Ansvariga för undersökningen:**

Klara Adrian: [klaadri@esbhstudent.se](mailto:klaadri@esbhstudent.se) tel. 072-300 05 30

Handledare: Johan Von Essen, Docent. [johan.von-essen@esh.se](mailto:johan.von-essen@esh.se). tel. 076-636 51 28

## Intervjuguide

\* Tack \* Syfte \* Inspelning \*

Syftet med studien är att öka kunskap och förståelse för vilka strategier socialarbetare använder sig av för att älska sig själv/vara i sin kraft/ i balans.

- Vad innebär det för socionomen att frigöra sin egen kraft?
- När används strategierna av socionomen i syfte att stärka sig själv?

### **Intro:**

Kön \* Utbildning \* Yrke \* Tid i yrket \* Tidigare erfarenheter

### **Begreppslig definition och informella handlingar**

- \* Vad betyder empowerment/att vara i sitt esse/energifylld/i balans för dig?
- \* När mår du som bäst?
- \* Vad gör du för att stärka dig själv?
- \* Vad är det som är avgörande för vilken strategi som du väljer i en specifik situation i syfte att stärka dig själv?

### **Uppkomst och utförande**

- \* Varifrån kommer de informella strategier du använder dig av?
- \* När använder du dina strategier för att stärka dig själv?
- \* Hur ofta utför du informella strategier i syfte att öka ditt välmående och hälsa?
- \* Vad tycker du är utmanande i att empower/stärka dig själv?
- \* Vilka tankar och känslor är mest framträdande hos dig när du utfört en aktivitet i syfte att stärka dig själv?
- \* Hur märker du att du blivit starkare som person och utvecklats i din förmåga att hantera utmaningar?
- \* Finns det tillfällen då du måste bortse ifrån ditt eget välmående och hälsa? Berätta.

### **Arbetsmiljö och hälsofrämjande erbjudanden**

- \* På vilket sätt påverkar din arbetsmiljö ditt eget välmående och hälsa?
- \* Vad är det för hälsofrämjande stöd och hjälp din arbetsplats erbjuder dig?
- \* När använder du dem?

Finns det ytterligare någonting som du tänker på i relation till syftet som du skulle vilja tillägga innan vi avslutar?

\* Ge exempel \* Beskrivande \* Förtydligande \*