

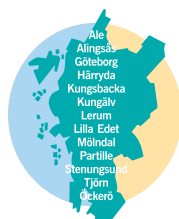
Vad får socialsekreterarna att stanna?

En forskningsöversikt om arbetssituationen och påverkansfaktorer som gör att man stannar kvar i yrket som socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd

Helena Håkansson

Augusti 2016





FOU I VÄST, FORSKNING OCH UTVECKLING INOM VÄLFÄRDSOMRÅDET

Besök Anders Personsgatan 8 • **Post** Box 5073, 402 22 Göteborg • **Tel** 031-335 50 00

e-post fou@grkom.se • www.grkom.se/valfard

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	3
1.1 SOCIALSEKRETERARE INOM EKONOMISKT BISTÅND	3
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	6
2. METOD.....	6
3. RESULTAT.....	9
3.1 SOCIALTJÄNSTEN SOM ARBETSPLATS	9
3.2 UTMÄRKANDE DRAG FÖR ARBETET MED EKONOMISKT BISTÅND	11
3.3 ARBETSSITUATIONEN FÖR SOCIALSEKRETERARE	14
3.4 ARBETET OCH HÄLSAN	16
3.5 ATT STANNA ELLER LÄMNA	17
4. SLUTSATSER	20
4.1 DISKUSSION	22

1. INLEDNING

Under de senaste åren har det blivit svårare att rekrytera socionomer till arbetet med ekonomiskt bistånd samtidigt som personalomsättningen på många håll ökat. Ett stort antal nyanställda och svårigheter att behålla personal påverkar både rättssäkerheten och kvaliteten på arbetet. Denna studie syftar till att bidra till en ökad förståelse för arbetssituationen för socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd genom att sammanställa kunskap från forskning på området. För att kunna vända trenden är det angeläget att undersöka hur arbetssituationen ser ut och vad i själva arbetet som påverkar viljan att stanna kvar i yrket som socialsekreterare.

1.1 Socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd

Arbetet inom socialtjänsten regleras av socialtjänstlagen (SoL) som är en ramlag vilken är tänkt att ge kommunerna ett visst handlingsutrymme samtidigt som medborgarnas grundläggande rättigheter lagstadgas (socialtjänstlagen 2001:453). Grundtanken är att ekonomiskt bistånd ska vara en kortvarig lösning på försörjningsproblem. Under de senaste åren har antalet långvariga bidragstagare dock ökat, något som delvis är en följd av att ärendena idag är mer komplexa än tidigare (Socialstyrelsen 2015). Förutom lagutrymmet i SoL styrs socialtjänsten också av den kommunala politiken som genom socialnämnder utformar delegationsordningar och lokala rutiner kring arbetet. På samma sätt som den kommunala politiken formar budgetramarna för socialtjänsten påverkar antalet ekonomiskt behövande också budgeten. Budgeten har sedan slutet på 90-talet blivit en viktigare och viktigare fråga för enhetschefer inom socialtjänsten (Berg m.fl. 2008). En attitydundersökning bland politiker och tjänstemän har visat att ekonomiskt bistånd är ett av de områden som hamnar längst ner på listan i prioriteringsdiskussioner kring budgeten (Wörlén 2010). Samtidigt har bedömningarna av rätten till ekonomiskt bistånd utvecklats till att handla allt mer om behovsprövningar som inte bara rör sig om ekonomi utan också om den sökande verkligen har gjort allt den kan för att klara sig på egen hand (Giertz 2004). Kraven på de sökande har alltså ökat samtidigt som ärendena

blivit allt mer komplexa och området prioriteras lågt bland politiker, vilket i sin tur påverkar förutsättningarna för de som ska arbeta inom området. De som arbetar som socialsekreterare inom socialtjänsten är framförallt socionomer. Socionomutbildningen är en bred utbildning som kan leda till många olika yrken, varav ett av de vanligaste är socialsekreterare. Det är också en populär utbildning. Under de senaste åren har det varit nästan fyra sökanden per antagen på landets socionomprogram (Viberg m.fl. 2015). Tillgången på nytexaminerade socionomer beräknas idag vara god och kommer enligt Universitetskanslerämbetets prognos att fortsätta öka. Fram till 2035 beräknas antalet nytexaminerade vara större än det motsvarande rekryteringsbehovet (Viberg m.fl. 2015). Det finns dock en tydlig hierarkisk statusordning bland socionomer där arbetet med ekonomiskt bistånd är ett av de yrken som är minst eftersträvansvärt (Dellgran & Höjer 2005). Trots socionomutbildningens popularitet har många av landets kommuner idag svårt att rekrytera socialsekreterare till socialtjänsten. Svårigheterna att rekrytera har funnits sedan början av 2000-talet och hänger bland annat ihop med en ökad personalomsättning (Arbetsmiljöverket 2015). Det är framförallt inom den sociala barnvården och arbetet med ekonomiskt bistånd som socionomer lämnar arbetet för att gå vidare till andra fält (Dellgran 2008). En kartläggning av situationen inom den sociala barn- och ungdomsvården som SKL gjorde 2013 visade att 33 procent av socialsekreterarna var nyanställda under det senaste året och att i nästan en tredjedel av kommunerna utgjorde antalet nyanställda hälften eller mer av den totala personalstyrkan (SKL 2013). Gällande socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd visar en undersökning gjord av fackförbundet Vision 2013 att mer än hälften upplevde personalomsättningen som hög, vilket var mer än i någon av de andra socialsekreterargrupperna. Samtidigt trodde enbart en fjärdedel av socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd att de skulle arbeta kvar på sin nuvarande tjänst om tre år, vilket var betydligt lägre än i de andra socialsekreterargrupperna (Vision 2013).

Rekryteringsläget inom ekonomiskt bistånd har börjat likna den situation som har rått inom den sociala barnvården under de senaste åren (SKL 2015). 87 procent av landets kommuner har uppgett att de har svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare och två av tre kommuner har uppgett att de har svårt att rekrytera nytexaminerade socionomer till

arbetet med ekonomiskt bistånd (SKL 2015). Vad gäller barn- och ungdomsområdet pågår en offentlig debatt om hur personalförsörjningen ska säkerställas. Vision och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) vill öppna upp för att personer med andra examina och kompetenser än socionomer ska få arbeta som socialsekreterare medan Akademikerförbundet SSR å andra sidan förespråkar satsningar på högre lön och fler tjänster för socionomer för att lösa situationen (Carlsson 2016, Magnusson 2016). För att lösa svårigheten att rekrytera socialsekreterare till ekonomiskt bistånd har många kommuner redan övergett kravet på socionomexamen även för de som arbetar som socialsekreterare. Vid en observation av de 30 första annonserna på Arbetsförmedlingens webbplats gällande arbete som socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd hade enbart åtta annonser socionomexamen som kvalifikationskrav (www.arbetsformedlingen.se/160415).

Personalsituationen för de som arbetar i socialtjänsten är inte ouppmärksammasad, ett flertal projekt pågår just nu runtom i landet. Ett av dem är den nationella förstudien *Hållbart arbetsliv – socialsekreterarrollen i utveckling* som handlar om arbetssätt, arbetsmetoder och socialsekreterarrollen i ekonomiskt bistånd (Björk 2016). Under min tid som praktikant på Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) har jag varit involverad i detta arbete, bland annat genom att vara delaktig i framställningen av en forskningsöversikt och genom att delta i projektets övriga arbete med bland annat referensgruppträffar. Forskningsöversikten visar att forskningen på arbetet med ekonomiskt bistånd är eftersatt och otillgänglig, det finns få studier och de som finns är spretiga, både gällande metoder och fokus. Det finns också en distans mellan praktik och forskning, där få studier verkar utgå från praktikernas behov samtidigt som forskningen sällan används i praktiken. Utifrån mina egna erfarenheter av att arbeta som socialsekreterare med ekonomiskt bistånd och att nu befinna mig på en annan nivå i det kommunala systemet har det slagit mig att lösningarna på socialtjänstens personalmässiga problem hittills främst har handlat om att lösa rekryteringsproblemen genom att bredda rekryteringen och slopa socionomkravet. Mindre fokus har riktats på arbetssituationen och vilka organisatoriska faktorer i själva arbetet som kan påverka viljan att stanna kvar i yrket.

1.2 Syfte och frågeställningar

Sammanfattningsvis kan sägas att det är svårt att rekrytera personal till vissa områden i socialtjänsten, som den sociala barnvården och ekonomiskt bistånd, samtidigt som personalomsättningen i många kommuner är hög. Det finns ingen brist på socionomer men av olika anledningar verkar de inte vilja arbeta med myndighetsutövning, och speciellt inte inom området ekonomiskt bistånd. Vad är det som gör att de som har börjat arbeta i socialtjänsten väljer att inte stanna kvar?

Denna studie syftar till att undersöka vad tidigare forskning säger om arbetssituationen för socialsekreterare och vilka organisatoriska faktorer som påverkar incitamenten att stanna kvar i yrket. Studien har ett dubbelt syfte som dels handlar om ett behov av att sammanställa forskningen i en mer översiktlig form så att den blir mer tillgänglig för praktiker, och dels om ett behov av mer kunskap kring vad som påverkar viljan att stanna kvar i yrket. Genom att göra forskningen mer tillgänglig och bredda bilden av socialsekreterarnas arbetssituation kan kunskapen förhoppningsvis användas i praktiken för att bidra till att skapa stabila personalgrupper och vända den rådande trenden.

Studien utgår från följande frågeställningar:

- Vad säger forskningen när det gäller arbetssituationen för socialsekreterare som arbetar med ekonomiskt bistånd?
- Vad kan vi lära från forskning när det gäller faktorer som påverkar socialsekreterarnas vilja att stanna kvar i arbetet?

2. METOD

Inför insamlingen av tidigare relevant forskning har en litteratursökning på referegranskade artiklar och avhandlingar skett via databasen *Proquest Social Science*

database (där *Applied Social Sciences Index and Abstracts*, *ERIC*, *International Bibliography of the Social Sciences*, *Linguistics and Language Behavior Abstracts*, *PsycARTICLES*, *PsycINFO*, *Social Services Abstracts* och *Sociological Abstracts* ingår), vidare har sökningar gjorts i *Swepub*, en svensk databas som innehåller alla vetenskapliga publiceringar vid svenska lärosäten och *Libris*, en samlingskatalog för de flesta universitetsbiblioteken. Litteratursökningen började smalt genom att i första hand fokusera på svenska studier om ekonomiskt bistånd i Sverige från 1995 och framåt för att sedan utvidgas till att också ta in studier som berör andra områden i socialtjänsten och övriga nordiska länder. De engelska sökord som har använts är "social assistance", "social workers", "social service" i kombination med "organisation", "working conditions", "turnover" och "Sweden" eller "Nordic". De svenska sökord som använts har varit "socialtjänst", "organisation", "ekonomiskt bistånd", "socialbidrag", "försörjningsstöd" och "personalomsättning" i olika kombinationer.

Då alla socialsekreterare i stort arbetar inom samma ramar med direkta klientkontakter, ett visst mått av handlingsutrymme och beslutsfattande som baserar sig på individers egen förmåga, har även forskning som handlar om hela gruppen socialsekreterare eller socialsekreterare inom socialtjänstens andra områden inkluderats i översikten. Studier från Norden har inkluderats då de har en liknande utformning av välfärdssamhället och utgår från samma universella grundidé att alla medborgare har samma rätt att ta del av sociala och ekonomiska socialförsäkringar (Esping Andersen 1990). Sökningarna resulterade i 40 studier varav 17 har bedömts vara relevanta för litteraturöversikten.

Att göra en systematisk litteraturöversikt enbart på källor som är referegranskade och återfinns i stora databaser inkluderar bara akademisk forskning som är publicerad på ett visst sätt. Det finns mycket forskning på fältet, men om man inte vet var man ska leta eller är medlem i vissa forum är den svårtillgänglig. Forskningen på det sociala fältet publiceras ofta i tidskrifter som *Socionomen* och *Socialvetenskaplig tidskrift*, tidskrifter som är forskningsinriktade och ansedda på området, men som dock inte ingår i vetenskapliga databaser. Då många välkända svenska forskare inte kom upp i databasernas träfflistor men återfanns som referenser i de studier som dök upp utökades datainsamlingen till att inkludera studier från referenslistor genom ett snöbollsurval

(Bryman 2011). Ett snöbollsurval görs i vanliga fall genom att en informant hänvisar till nästa, här har informationen i de studerade studierna istället lett vidare till nytt material. Snöbollsurvalet har gjorts för att bredda studiens källmaterial och kunna säga så mycket som möjligt om frågeställningarna. Samma kriterier gällande fokusområde, tidsperiod och ursprungsland som vid litteratursökningarna har gällt för de studier som tagits fram genom snöbollsurvalet. Genom snöbollsförfarandet har ytterligare 11 studier inkluderats.

Av de sammanlagt 28 inkluderade studierna kommer en från Norge, en från Danmark och en studie har jämfört de nordiska länderna, övriga 25 studier kommer från Sverige. Tolv studier handlar generellt om socialsekreterare i socialtjänsten, sex handlar specifikt om socialsekreterarna inom barn- och ungdomsvården, en handlar specifikt om äldreomsorgen och resterande nio studier handlar specifikt om socialsekreterare som arbetar med ekonomiskt bistånd.

I forskningen inom socialt arbete finns många gånger en otydlighet kring vad som avses med begreppen socialt arbete, socialarbetare och socialsekreterare. Socialt arbete är ett stort område där både socialarbetare, handläggare och socialsekreterare kan utföra många olika typer av arbetsuppgifter. Varken socialt arbete, att vara socialarbetare eller socialsekreterare säger egentligen så mycket i sig om det inte definieras mer. Innebörden av att vara socialsekreterare inom äldreomsorgen, missbruksvården, den sociala barnvården och ekonomiskt bistånd skiljer sig mycket åt sett till arbetets innehåll. Handläggare inom ekonomiskt bistånd gör till exempel nya utredningar och tar beslut om i stort sett samma utgiftsposter varje månad och har en relativt långtgående delegation. Handläggare i den sociala barnvården har längre utredningstider, arbetar på ett annat sätt med sina klienter och besluten i deras ärenden tas oftast av arbetsledare, enhetschef eller socialnämnd. Ändå används begreppen ofta som specifika termer och många studier baseras på socialsekreterare som grupp utan att ange vilken typ av socialsekreterare som avses.

Otydligheten i de begrepp som används på området har varit problematisk vid sökningarna, då allt för generella sökningar genererar en oöverskådlig mängd material

medan alltför snäva sökningar riskerar att filtrera bort material av intresse. De sökord som har använts har syftat till att balansera däremellan. Att inte fler studier från de andra nordiska länderna eller de andra områdena inom socialtjänsten, som missbruk och äldreomsorg, dykt upp behöver nödvändigtvis inte spegla att det inte finns studier därifrån utan kan vara ett resultat av att studiens sökningar trots allt varit för snäva. Då studiens huvudsakliga fokus är ekonomiskt bistånd påverkar det dock inte de slutsatser som kan dras kring studiens frågeställningar på ett avgörande sätt, däremot är det möjligt att en kompletterande sökning hade kunnat bredda kunskapen på området ännu mer.

3. RESULTAT

Här presenteras resultaten indelade efter de teman som utkristalliserat sig vid en genomläsning av artiklarna. De första två temana, *Socialtjänsten som arbetsplats* och *Utmärkande drag för arbetet med ekonomiskt bistånd*, har fokus på arbetet med ekonomiskt bistånd medan de efterföljande delarna, *Arbetsituationen för socialsekreterare*, *Arbetet och hälsan* och *Att stanna eller lämna*, behandlar även resultat från studier som handlat mer generellt om socialsekreterare och studier som fokuserat på socialsekreterare inom andra områden.

3.1 Socialtjänsten som arbetsplats

För att beskriva vilka faktorer som påverkar socialsekreterarnas vilja att stanna kvar i arbetet behöver vi förstå socialtjänsten som arbetsplats och hur arbetet är organiserat mer övergripande. Trots att kommunerna själva har frihet att utforma socialtjänstens arbete finns en klar specialiseringstrend de senaste åren där arbetet specialiserats genom en funktionell indelning efter målgrupper (Bergmark & Lundström 2005). Idag är det nästan mer regel än undantag att organisera arbetet med ekonomiskt bistånd i speciella enheter. I Bergmark och Lundströms studie (2005) på 100 mellanstora kommuner var det bara tre som inte hade särskilda enheter för ekonomiskt bistånd. Den dominerande formen av intern specialisering inom själva arbetet med ekonomiskt bistånd är i sin tur att ha mottagningsgrupper och att använda sig av förenklad handläggning. I många kommuner

förekommer också någon form av intern specialisering mot särskilda klientgrupper som unga vuxna eller personer med psykisk problematik (Bergmark & Lundström 2005, Byberg 2002). Det finns en stor variation i hur mottagandet av nya klienter är organiserat men det vanligaste är att ha en mottagningsgrupp som enbart tar emot klienter som ansöker om ekonomiskt bistånd. I en majoritet av kommunerna består personalen i mottagningsgruppen av mer erfarna och kvalificerade handläggare då det kräver att man kan hantera ett större spektrum av komplexa frågor, men det är också vanligt förekommande att alla på enheten arbetar med mottagandet av nya klienter (Minas 2005, Bergström & Lundmark 2005).

Det finns studier som visar på både fördelar och nackdelar med att ha en funktionell specialisering. Det kan innebära att det finns möjlighet att utveckla en expertis inom ett avgränsat område (Grell 2013). På enheter som enbart arbetar med ekonomiskt bistånd har det också visat sig att bedömningarna bygger mer på ekonomiskt relevanta förhållanden än på andra omkringliggande omständigheter (Skogens 2007). Å andra sidan kan det medföra en ökad distans till klienterna och en svårighet att se hela bilden (Blom 2004). Detta kan leda till att möjligheten att utveckla en bra relation till klienterna minskar (Perlinski m.fl 2012).

Enligt Bergmark och Lundström (2005) är personaltätheten relativt sett låg på enheter som arbetar med ekonomiskt bistånd. Samtidigt är det svårt att veta hur stor personalstyrka som är att föredra eftersom det till skillnad från i till exempel skolans värld inte finns något utarbetat mått kring hur många socialsekreterare som är lämpliga i relation till invånarantal eller antal ärenden och mängden personal i socialtjänsten varierar stort. I kommuner med samma befolkningsunderlag kan det vara upp till fyra gånger så många socialsekreterare i olika verksamhetsområden (Bergmark & Lundström 2004). Även om det inte finns riktlinjer för personaltätheten visar tidigare forskning dock att en hög arbetsbelastning även det kan medföra en distans till klienterna och också en godtycklighet i bedömningarna, där liknande fall bedöms olika, bland annat då socialsekreterarna inte hinner lägga samma tid på detaljgranskning (Stranz 2007). En stor ärendemängd gör att administrationen tar längre tid (Martilla 2012) vilket tillsammans

med ökade krav på dokumentation kan skapa en stress då tiden för klientarbetet minskar (Olsson 2004). Förutom ett svagare underlag för bedömningar och en lägre kvalitet på arbetet påverkas också möjligheten att utvecklas i arbetet. Både facklitteratur och kurser väljs bort om det löpande arbetet inte tillåter detta, eller om det inte finns tid att implementera kunskaperna (Olsson 2004). Trots att en stor del av de som arbetar som socialsekreterare är högskoleutbildade är kopplingen mellan praktik och forskning svag, erfarenhet värderas ofta högre än akademisk kunskap. Speciellt bland socialsekreterarna inom ekonomiskt bistånd finns en tendens att skatta egna och kollegornas yrkeserfarenheter som den främsta kunskapskällan i det dagliga arbetet (Bergmark & Lundström 2000, Bergmark & Lundström 2002).

3.2 Utmärkande drag för arbetet med ekonomiskt bistånd

Genom att uppmärksamma speciella särdrag i arbetet som socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd går det att komma ytterligare ett steg närmare vad som påverkar upplevelsorna av arbetet. Forskningen på arbetet med ekonomiskt bistånd pekar på att arbetet karakteriseras av flera osäkerheter och spänningsförhållanden. En av de faktorer som i forskningen framhålls som central och som präglar arbetet i stort är det handlingsutrymme som socialsekreteraren har i sin tjänst. Handlingsutrymmet och den regeltolkning det innebär påverkar i sin tur relationen och samspelet med både klienter och andra professionella.

Gentemot klienterna består socialsekreterarrollen av en ständig balans mellan att vara stöttande och att ställa krav, mellan att vara medmänsklig och att vara organisationens representant. Det är en dubbel roll som många socialsekreterare har svårt att förena (Byberg 2002, Marttila 2012, Billquist 1999, Dellgran 2008, Olsson 2004). Dualismen i arbetet visar sig ofta genom en ambivalens hos socialsekreterarna kring vilket beslut som ska fattas (Stranz 2007, Marttila 2012). I klientarbete betonas ofta betydelsen av att skapa en god och förtroendefull relation för att kunna nå fram till klienten och åstadkomma förändringar (Olsson 2004). Samtidigt skiljer sig uppfattningarna om samspelet och vilka krav som finns ofta åt mellan klienter och handläggare (Olsson 2004). Billquist (1999)

har visat att samspelet med klienterna som ansöker om ekonomiskt bistånd handlar mycket om förhandlingar kring ekonomin, spel, manipulation och ibland går så långt som till förtäckta hot. Även gentemot andra professionella finns ett spänningsförhållande där områdets status speglas, något som kan visa sig genom upplevelser av att ses som ”bad guys” (Marttila 2012) och att det ibland är svårt att samverka med andra professionella (Olsson 2004, Marttila 2012). Den låga statusen på arbetet inom det sociala arbetets område tillsammans med den skam och frustration som klienter som inte kan försörja sig själva kan uppleva påverkar arbetet tydligt (Marttila 2012). Det finns en motsättning mellan en extern negativ bild av socialtjänsten och en positiv intern bild av att kunna och vilja göra skillnad (Jessen 2010). Om samverkan inte fungerar måste mer tid läggas på att övertyga andra professionella om riktigheten i det man gör samtidigt som det finns en risk att moraliska dilemman och upplevelsen av arbetstyngd ökar (Byberg 2002). Speciellt de som är nya i yrket har svårt att hantera arbetets inbyggda motsättningsförhållanden (Marttila 2012).

Arbetet med ekonomiskt bistånd präglas av ett relativt stort handlingsutrymme. Men genom att tolkningarna av de regler som finns ofta lämnas till socialsekreterarna skapar handlingsfriheten också ett utrymme för olika bedömningar. Tidigare studier visar att bedömningar kan skilja stort både mellan olika kommuner men också bland handläggare på samma kontor (Stranz 2007, Hydén 1996, Billquist 1999). I Stranz vinjettstudie (2007) var det i några fall lika många socialsekreterare som yrkade för bifall som för avslag på samma ansökningar. Förklaringarna till att olika bedömningar görs har konstaterats hänga ihop med arbetets organisering och kulturella föreställningar i samhället, men också med personliga åsikter (Stranz 2007, Hydén 1996 jämfört med Billquist 1999). Det finns ingen samstämmighet mellan vilken faktor som påverkar mest men det står klart att inom ramen för handlingsutrymmet gör handläggarna mer eller mindre omedvetna val kring vilka regler som tillämpas. Möjligheten till olika bedömningar skapar en osäkerhet i arbetet, speciellt för de som är nya i yrket och inte lika erfarna. Ett sätt att begränsa handlingsutrymmet är att utforma olika lokala regler och rutiner för hur olika situationer ska hanteras. Det har dock visat sig att det istället för en ökad likriktning också kan ge effekten att handläggarna istället lägger tid på att välja mellan vilka regler som ska

tillämpas när för att anpassa sig till organisationens förutsättningar eller till den egna arbetssituationen (Stranz 2007, Billquist 1999).

Även kring betydelsen av en mer detaljerad regelstyrning av arbetet går det att se olika resultat. Dellgran & Höjer (2005) har sett att socialsekreterare som har ett begränsat handlingsutrymme och samtidigt arbetar med kontroll av klienter generellt sett är mer missnöjda med sin handlingsfrihet och självständighet än andra. Ett missnöje som enligt Dellgran och Höjer kan bli så stort att det finns belägg för att ett ökat inslag av kontroll kan spä på incitamenten att lämna yrket (Dellgran & Höjer 2005). Byberg (2002) har å andra sidan sett en positiv koppling mellan en hög grad av regelstyrning och trivsel på arbetet. I hennes studie på arbetet med ekonomiskt bistånd i fyra kommuner var en hög handlingsfrihet inte förenat med trivsel, utan tvärtom. Genomtänka regler och rutiner medverkade där till att skapa tydliga ramar som innebar att handläggarna tydligare visste vilka förväntningar som fanns på dem och att de upplevde att de var mindre utelämnade åt att fatta beslut på egen hand (Byberg 2002).

De olika resultaten av vad kontroll och regelstyrning innebär har förmodligen att göra med hur kontrollen av socialsekreterarna är utformad. En medverkande faktor till den positiva kopplingen i Bybergs studie (2002) är troligtvis att handläggarna där det fanns en positiv association till kontroll också var involverade i utformningen av regler och rutiner genom gemensamma diskussioner om beslut och tolkningar av domstolsbeslut. Samtidigt som handlingsfriheten begränsades var handläggarna med och formade ramarna för handlingsutrymmet. Det innebar att det som utåt sett skulle ha kunnat tolkas som en kontroll av arbetet samvarierade med en ökad trygghet, bättre trivsel och en lägre personalomsättning. (Byberg 2002).

En lite annan typ av osäkerhet i det dagliga arbetet som framkommer i forskningen handlar om hur arbetsdagen ska se ut. På enheter för ekonomiskt bistånd är det vanligt att det finns en daglig jourberedskap som innebär ett ansvar för akuta händelser och ansvar för sjuka kollegors inbokade besök. Ett alternativt sätt att hantera spontanbesök på är också att de handläggare som är på plats förväntas ta emot akuta besök från sina egna klienter (Olsson 2004). Att ha juren eller behöva avbryta sitt arbete för att ta emot spontanbesök innebär att man inte kan planera sin arbetsdag eller när som helst kan få

ändra sin planering. Oavsett om man får akuta besök eller inte är det svårt att planera arbetet eftersom man aldrig vet om det kommer att hända något som gör att man får avbryta planeringen (Olsson 2004). Det skapar en osäkerhet i det dagliga arbetet som påverkar arbetssituationen på ett negativt sätt (Billquist 1999, Byberg 2002). Att inte kunna planera utan att ständigt behöva ändra i planeringen eller avbryta det påbörjade arbetet spelar roll, inte bara för upplevelsen av stress men också för upplevelsen av att göra ett bra arbete och detta kan kopplas till vantrivsel på arbetet (Olsson 2004, Billquist 1999).

Ett sätt att minska osäkerheten i det dagliga arbetet och göra det mindre fragmentiserat är att begränsa tillgängligheten till socialsekreterarna genom angivna ramar för när besök får bokas in och att ha rutiner för hur uteblivna besök ska hanteras som arbetsledningen aktivt ser till att upprätthålla (Byberg 2002). En vanlig strategi för att hantera själva ambivalensen kring maktutövning och förhandlingarna med klienter är att förlägga makten utanför sig själv genom att antingen hänvisa till lagar och regler eller till att "gruppen" måste rådfrågas innan beslut kan tas (Billquist 1999). Ett sätt att organisatoriskt minska spänningen i arbetet är genom en arbetsfördelning där någon annan funktion än socialsekreteraren ansvarar för att inhämta kontrolluppgifter (Byberg 2002).

3.3 Arbetsituationen för socialsekreterare

Utöver arbetets särdrag för just ekonomiskt bistånd visar den tidigare forskningen på liknande drag i de flesta socialsekreterares arbetsituation. I detta stycke presenteras forskning som även rör socialtjänstens andra områden, framförallt rörande situationen i den sociala barn- och ungdomsvården då mycket av den senare tidens forskning intresserat sig för det området. Utmärkande drag bland socialsekreterarna är upplevelser av en hög arbetsbelastning och ett krävande arbete som i sin tur påverkar upplevelsen av hela arbetet och yrkesrollen i stort.

Socialsekreterare beskriver överlag att de har höga krav på sig, både i form av arbetsbelastning och i form av arbetsuppgifternas svårighetsgrad (Tham 2008). Det är

vanligare att känna sig osäker på sin yrkesroll och att uppleva att man inte har tillräckliga kunskaper om arbetet bland de som enbart arbetat något år som socialsekreterare (Tham 2008). Kvinnliga socialarbetare med begränsad arbetslivserfarenhet som arbetar i den offentliga sektorn, framförallt med ekonomiskt bistånd, upplever förutom en högre arbetsbörda också att de har fler rollkonflikter än de som arbetar inom andra områden (Blomberg m.fl. 2015). I en studie som jämfört upplevelser och arbetsförhållanden mellan socialsekreterare och andra människobehandlande yrken framstår socialsekreterarnas arbetsvillkor som särskilt krävande gällande arbetsbelastning och arbetets komplexitet. Men också arbetets inverkan på fritiden, det organisatoriska klimatet och känslan av att bli omhändertagen på arbetsplatsen upplevs mer negativt bland socialsekreterarna än hos de jämförda grupperna (Tham & Meagher 2009). Likt Dellgran och Höjer (2005) ser även Tham (2008) en negativ koppling mellan kontroll och känslan inför arbetet då en hög kontroll kan minska möjligheterna till att utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt, speciellt då arbetsuppgifterna är komplexa eller påverkas av tidsbrist. I tillägg till upplevelsen av höga krav är socialsekreterare överlag mindre nöjda med sin skicklighet i yrket än andra grupper (Tham 2008). Speciellt nyanställda socialsekreterare upplever att yrket innebär höga krav och skattar sin egen skicklighet lägre än andra. Samtidigt upplever de också ofta att de inte har tillräckliga kunskaper om arbetet. Det är inte ovanligt att nyanställda upplever att de ställs inför uppgifter som egentligen är för svåra i förhållande till deras arbetserfarenhet (Tham 2008).

En hög personalomsättning gör det svårt att bygga upp stabila personalgrupper vilket påverkar klimatet i arbetsgruppen och det interna samarbetet. Förutom kostnader för rekrytering och introduktion av nya medarbetare gör en stor personalomsättning också att kunskapsbasen på arbetsplatsen dräneras i och med att lokal kompetens hela tiden försvinner (Olsson 2004). En brist på personal gör också att tjänster kan vara vakanta under längre perioder och att introduktionen för de nyanställda blir eftersatt (Tham 2008). Det leder även ofta till en hög arbetsbelastning och en minskad kvalitet i själva arbetets utförande där förebyggande arbete får stå tillbaka för mer akuta insatser för de som arbetar kvar (Olsson 2004). Samtidigt finns många gånger en otydlighet kring vad

arbetsuppgifterna egentligen innebär. I Thams studie (2008) var det bara socialsekreterarna i en av 42 arbetsgrupper som svarade att de hade samma mängd och utförde samma arbetsuppgifter som övriga kollegor i arbetsgruppen. Något som både kan vara ett tecken på handlingsutrymme, men också att socialsekreterarna, utöver själva beslutsfattandet, i mycket själva får definiera var gränsen för arbetsuppgifterna går.

3.4 Arbetet och hälsan

Flertalet studier har berört relationen mellan arbetet och hälsan. Det finns ingen studie som undersökt sambandet mellan arbetssituation och utbrändhet men den tidigare forskningen visar på flertalet negativa samband mellan upplevelsen av arbetssituationen och måendet. I forskningen framhålls att arbetets särdrag tillsammans med en arbetssituation med hög intensitet påverkar hälsan negativt.

En krävande arbetsbelastning på jobbet stannar inte där, utan påverkar hälsan även efter att arbetsdagen har tagit slut (Olsson 2004, Söderfeldt m.fl. 2000). I Thams studie beskrev tre av fyra socialsekreterare i den sociala barnvården att de kände sig pressade av arbetssituationen och hälften att de hade sömnsvårigheter (Tham 2008). Speciellt för arbetet som socialsekreterare är arbetets känslomässiga intensitet, att arbeta med människor innebär känslomässiga ansträngningar utöver den rena ärendemängden som påverkar interaktionen mellan arbete och privatliv (Tham & Meagher 2009). Kvantitativa krav i yrkesutövningen, speciellt mindre tid för klientkontakter, men även att tvingas ändra sin arbetsdag på grund av akuta situationer i klientarbetet, går att relatera till sämre psykisk hälsa och välbefinnande (Tham 2008).

En viktig faktor för att kunna hantera ett krävande arbete är att man kan återhämta sig efter arbetsdagen. Att inte återhämta sig efter arbetet innebär till exempel att sova dåligt fast man är trött och att inte känna sig utvilad på morgonen vilket medför en hög risk för dålig hälsa och utbrändhet. Jämfört med personal inom andra människobehandlande yrken har socialsekreterare en klart lägre återhämtningsförmåga och tänker oftare på arbetet på sin fritid. (Aronsson m.fl. 2014). De som har svårt att återhämta sig efter arbetsdagens slut upplever oftare än andra att de möter problematiska situationer, att de

behöver omprioritera och ändra i dagens planering och att de måste arbeta i ett högt tempo (Aronsson m.fl. 2014). Både svårigheter att återhämta sig och utbrändhet kan bland annat kopplas till bristande resurser, en låg grad av autonomi, en låg grad av stöd och för lite tid för reflektion (Söderfeldt m.fl. 1995, Aronsson m.fl. 2014).

För att hantera obalansen mellan krav och resurser inom socialtjänsten är det vanligt att använda sig av kompensatoriska strategier genom att arbeta intensivt, hoppa över raster och ta med sig arbetet hem (Astvik och Melin 2012, Aronson m.fl. 2014). Mest förekommande är kompensatoriska strategier bland socialsekreterare med kortare erfarenhet och de som upplever att det finns en obalans mellan höga krav och en låg grad av socialt stöd. Att använda sig av kompensatoriska strategier som ett sätt att hantera den akuta arbetsituationen kan utan undantag relateras negativt till hälsan. Arbetstagare som använder sig av kompensatoriska strategier har oftare sömnproblem, stressrelaterade symptom och upplever oftare en brist på återhämtning (Astvik och Melin 2012, Aronsson m.fl. 2014). Faktorer som i vanliga fall motverkar kompensatoriska strategier är att arbeta i mindre grupper, att få handledning och att ha gemensamma arbetsplatsmöten, arbetssätt som är relativt vanliga i socialtjänsten. Att kompensatoriska strategier trots det är vanligt bland socialsekreterare kan enligt Astvik och Melin (2012) förklaras av att arbetsituationen också ofta karakteriseras av en hög arbetsbelastning. En brist på tid och utrymme för reflektion i arbetet med ekonomiskt bistånd har visat sig vara bidragande både till känslor av osäkerhet och att man tar med sig arbetet hem (Olsson 2004). Om det är vanligt förekommande att personalen arbetar intensivt, hoppar över raster och tänker mycket på arbetet på fritiden är det tydliga indikatorer på att de anställda får arbeta för hårt med att få själva arbetsituationen att gå ihop (Astvik och Melin 2012).

3.5 Att stanna eller lämna

Slutligen visar den tidigare forskningen att det trots att det är vanligt bland socialsekreterare att vilja byta arbetsplats så är det inte arbetets särdrag, arbetsituationen eller en negativ påverkan på hälsan i sig som påverkar viljan att stanna eller lämna.

En studie om intentioner att lämna yrket bland socialsekreterare inom den sociala barnvården visade att trots att 54 procent av socialsekreterarna hade arbetat två år eller mindre på arbetsplatsen hade 48 procent intentionen att lämna arbetet (Tham 2007). En studie från 2004 av Bergmark och Lundström på 100 svenska kommuner visade att drygt 15 procent av den personal som arbetade med handläggning av socialbidrag var nyanställd under det senaste året. Sedan 2004 är det dock mycket som har hänt inom området varför den siffran i dagens läge framstår som låg.

Trots att myndighetsutövning inom det sociala arbetet är ett krävande yrke är det inte arbetstyngden eller svåra arbetsuppgifter som visat sig vara det mest betydande för upplevelsen av arbetet och intentionen att stanna kvar på sin arbetsplats (Tham & Meagher 2009, Tham 2007). De organisatoriska faktorer som framträder som mest betydande för upplevelsen av att inte vilja vara kvar i yrket är en för hög kvantitativ och känslomässig arbetsbelastning, svårigheter i samverkan, för lite tid för reflektion, bristande stöd, brist på erkännande och utvecklingsmöjligheter, en hög personalomsättning, arbetsrelaterad stress och brister i introduktionen (Olsson 2004, Healy m.fl. 2007).

Stöd, delaktighet, utvecklingsmöjligheter, en bra samverkan med andra professionella, ett bra socialt klimat mellan arbetskamrater samt en god relation till arbetsledningen är faktorer som kan väga upp en tung arbetssituation (Tham och Meagher 2009, Tham 2007, Olsson 2004). Arbetets känslomässiga intensitet och många moraliska dilemman gör att personalorienteringen och i vilken mån personalen känner sig sedd och uppskattad för det arbete de utför blir speciellt viktig för arbetstillfredsställelsen (Tham 2008, Healy m.fl. 2007). Något annat som kan öka tryggheten i arbetet med ekonomiskt bistånd utöver återkoppling från arbetsledningen och stöd är också att arbeta i par (Olsson 2004).

Det är vanligt att som nyanställd lasta sig själv för att man inte klarar de krav som ställs i yrket, vilket är ett tecken på att stöd från arbetsledningen är speciellt viktigt (Olsson 2004, Tham 2007). En skillnad mellan nya i yrket och mer yrkeserfarna som visat sig är också att de nya värderar det som viktigare att arbetet ger en känsla av att ha utfört något värdefullt (Tham 2008). Både helt nyanställda, men också tidigare praktikanter värderar

introduktionen högt för viljan att stanna kvar i yrket. Tidigare praktikanter skulle kunna förutsättas vara relativt självgående, men efterfrågar trots det även de en mer omfattande introduktion (Olsson 2004).

Vetskapen om att det går att få stöd i krävande situationer och att kunna prata med någon som har erfarenhet eller kunskap om liknande situationer skapar en trygghet i arbetet (Olsson 2004). Det är inte okänt att stöd från arbetsledningen är viktigt för personalen, handledning är sedan länge vanligt förekommande i socialt arbete. Inom olika områden i socialtjänsten prioriteras handledning dock olika mycket, socialsekreterare som arbetar med barn och unga eller missbruk får ofta betydligt mer handledning än socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd (Dellgran & Höjer 2005). Socialsekreterare inom den sociala barnvården upplever också ofta både ett större stöd och en högre grad av uppskattning från arbetsledningen jämfört med övriga delar av socialtjänsten (Tham & Meagher 2009).

Att få stöd bekräftar att man inte gör fel, men för att uppleva att man gör ett bra arbete behövs också uppskattning för att den egna skickligheten inte ska värderas lågt och för att arbetstillfredsställelsen ska vara god (Tham 2008). Thams studie (2007) på socialsekreterare inom barnvården visade att missnöjet med personalorienteringen, det vill säga ledningens fokus på personalen, var den viktigaste faktorn för att byta arbetsplats. En slutsats som dras av Tham & Meagher (2009) är att bristen på personalorientering i socialtjänsten överlag skulle kunna bero dels på att de känslomässiga kraven i arbetet ställer större krav på erkännande och belöning än andra arbeten, men också att ledningens fokus på klienternas behov kan göra att personalens behov av att bli sedda och känna sig väl omhändertagna försummas.

Tydliga ramar, resurser och tid för reflektion är positivt inverkanse faktorer då de minskar behovet att ta med sig arbetet hem (Aronsson m.fl. 2014). Söderfeldt m.fl. (2000) har visat att känslan av sammanhang påverkar personalen så att de kan hantera en stressande arbetssituation bättre. Genom att skapa en organisatorisk struktur där socialt stöd är inbyggt och skapa utrymme för att både ge uttryck för åsikter och kritik kan kompensatoriska strategier minskas (Astvik & Melin 2012). Tydligt definierade arbetsuppgifter tillsammans med en låg arbetsbelastning, en upplevelse av säkerhet och

bärande kommunikationsvägar är även de positiva faktorerna för att undvika utbrändhet (Söderfeldt m.fl. 1995). Även engagemang på arbetsplatsen och en upplevelse av att utföra ett meningsfullt arbete minskar risken för att lämna yrket (Clausen & Borg 2010). Ett sätt att erkänna det arbete som utförs är genom lönen. Om ett byte av arbetsplats bedöms som ett möjligt sätt att förändra sin arbetssituation och samtidigt få upp lönen kommer socialsekreterarna att flytta på sig (Olsson 2004, Healy m.fl. 2007). Men oavsett stöd, uppskattning och löner kommer en för hög arbetsbelastning, tidspress och svåra arbetsuppgifter att leda till negativa stressnivåer som påverkar klimatet på arbetsplatsen och kvaliteten på arbetet och i det långa loppet personalens hälsa (Tham & Meagher 2009).

Förutom ett ökat stöd finns andra förslag på hur arbetet ska göras mer attraktivt så att den kompetens som finns stannar kvar och tas tillvara. Healy m.fl. (2007) har utarbetat en modell med fler karriärvägar inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård som innebär en karriärstege med både seniorhandläggare och överhandläggare för att dels tillvarata mer erfarna handläggares kompetens, dels kunna erbjuda incitament att stanna kvar på arbetsplatsen genom lön och vidareutbildning. Ett annat liknande förslag är att utveckla mentorskap för att ge nyanställda en bättre väg in (Olsson 2004). En studie på transformerande ledarskap i socialtjänsten visar också att typen av ledarskap kan påverka de anställdas engagemang och upplevelse av tydlighet i yrkesrollen. Ett transformerande ledarskap bygger på närvaro och identifikation mellan arbetstagaren och arbetsledaren vilket kan ta tid att bygga upp, varför också stabiliteten bland första linjens chefer är viktig för att skapa bra arbetsförutsättningar för socialsekreterarna (Tafvelin m.fl. 2014).

4. SLUTSATSER

Den tidigare forskningen kring arbetssituationen för socialsekreterare som arbetar med ekonomiskt bistånd visar att arbetet upplevs som komplext och krävande samtidigt som det karakteriseras av flera osäkerhetsfaktorer och spänningsförhållanden. Handlingsutrymmet har visat sig kunna medföra både olika bedömningar och en

osäkerhet kring vilket beslut som är rätt.

Arbetsituationen karakteriseras av en hög personalomsättning och upplevelser av en hög arbetsbelastning vilket påverkar sammanhållningen på arbetsplatsen, den lokala kompetensen och möjligheten till en god introduktion på ett negativt sätt. En hög ärendebelastning medför en ökad distans till klienterna vilket påverkar kvaliteten på arbetet då mer tid behöver läggas på administration och det blir svårare att göra detaljgranskningar och helhetsbedömningar. Den tidigare forskningen visar att arbetsbelastningen tillsammans med arbetets särdrag påverkar hälsan negativt, många socialsekreterare har svårt att sova, tänker på arbetet på fritiden och har problem att återhämta sig. De kompensatoriska strategierna som används för att klara av både den kvantitativa och känslomässiga arbetsbelastningen har även de ett starkt negativt samband med hälsan. När arbetet inte stannar på arbetet påverkas hela livssituationen negativt. Även om ingen av de undersökta studierna har tittat på kopplingen till utbrändhet är det inte långsökt att tänka sig att en negativ upplevelse av hälsan kan få effekten att man söker sig till ett arbete som känns mindre krävande.

Angående vilka faktorer som påverkar viljan att stanna kvar i arbetet är de mest framträdande faktorerna stöd, både från arbetsledning och kollegor, och att få uppskattning för det arbete man gör. Stöd kan skapa en trygghet som motverkar arbetets inbyggda osäkerheter. Uppskattning kan väga upp den känslomässiga intensiteten som arbetet präglas av och skapa en känsla av arbetstillfredsställelse genom att man är nöjd över det jobb man gör. Olika studier har visat att en ökad kontroll av handlingsutrymmet både kan öka incitamenten för att lämna arbetet och samvariera med trivsel på arbetsplatsen. De olika resultaten beror förmodligen på i vilken grad socialsekreterarna själva är delaktiga i utformningen av kontrollen. Utöver det framkommer också det sociala klimatet, tydliga ramar för arbetet och en bra kommunikation som viktiga faktorer för viljan att stanna kvar. Men oavsett dessa arbetsplatsmässiga faktorer är det tydligt att det också är viktigt med en hanterbar arbetsituation för att inte arbetsbelastningen ska påverka hälsa och fritid för mycket.

4.1 Diskussion

Att ett krävande arbete tillsammans med en pressad arbetssituation gör att personalen väljer att gå vidare är inget nytt. I arbetet som socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd är det svårt att komma ifrån den komplexitet som det innebär att arbeta med utsatta människor. Därför framstår det som än viktigare att skapa bra förutsättningar för personalen att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt. I ett läge där socionomerna just nu har goda möjligheter att byta arbetsplats är det inte troligt att personalomsättningen kommer att minska så länge förutsättningarna för arbetet upplevs som otillfredsställande. Det framstår som att det med relativt små medel, som att arbeta närmare sin personal och ta deras upplevelser på allvar, är möjligt att komma långt. Men för att få stabila personalgrupper måste man också våga satsa och tänka långsiktigt. Framförallt behöver de mjuka värdena uppvärderas, inte bara genom att tänka om kring kvantitet utan också genom en högre grad av personalorientering i hela socialtjänsten. En personalorientering som behöver genomsyra arbetet i alla led, från de närmaste cheferna till de politiker som beslutar om budgeten. Ett steg på vägen är att arbeta fram ett mått på vad som är en rimlig ärendebelastning, inte bara för socialsekreterarna själva utan också för att den första linjens chefer ska få ett verktyg för att kunna motivera när de behöver mer resurser.

REFERENSLISTA

Aronsson, G., Astvik, W. & Gustafsson, K. (2014). Work conditions, recovery and health: A study among workers within pre-school, home care and social work. *British Journal of Social Work*, 44(6), 1654–1672.

Arbetsmiljöverket (2015). <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/socialsekreterarnas-forandrade-arbetsforhallanden/?hl=personalomsattning> hämtad 150520.

Astvik, W. & Melin, M. (2013). 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.

Berg, E. E. B., Barry, J. J. J. & Chandler, J. J. P. (2008). New Public Management and Social Work in Sweden and England: Challenges and Opportunities for Staff in Predominantly Female Organizations. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 28(3–4), 114–128.

Bergmark, Å. & Lundström, T. (2004). Det sociala arbetets viktigaste resurs? Om omfattningen av personal inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*(2), 119.

Bergmark, Å. & Lundström, T. (2005). En sak i taget? Om specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*(2), 125.

Billquist, L. (1999). *Rummet, mötet och ritualerna: en studie av socialbyrån, klientarbetet och klientskapet*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Univ.

Björk, C. (2016). Hållbart arbetsliv – socialsekreterarrollen i utveckling. Göteborg: FoU i Väst/GR.

- Blom, B. (2004). Specialization in Social Work Practice: Effects on Interventions in the Personal Social Services. *Journal of Social Work, 4*(1), 25–46.
- Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C. & Saarinen, A. (2015). Job Stress among Social Workers: Determinants and Attitude Effects in the Nordic Countries. *British Journal of Social Work, 45*(7), 2089.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Byberg, I. (2002). *Kontroll eller handlingsfrihet? En studie av organiseringens betydelse i socialbidragsarbetet*. Stockholm: Univ.
- Carlsson, A. (2016). Utbredd oro för läget inom socialtjänsten. Dagens Nyheter 7 april 2016. <http://www.dn.se/nyheter/sverige/utbredd-oro-for-laget-inom-socialtjansten/>. Hämtad 2016-04-24.
- Clausen, T. & Borg, V. (2010). Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *International Journal of Stress Management, 17*(4), 308–324.
- Dellgran, P., Höjer, S. (2005). Rörelser i tiden: professionalisering och privatisering i socialt arbete. *Socialvetenskaplig tidskrift (2)*, 246.
- Dellgran, P. (2008). Fattigdomens professionalisering och flykten från myndighetsutövningen, i Swärd H. och Egerö M-A. Villkorandets politik. Egalité förlag: Borås.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Giertz, A. (2004). *Making the poor work: social assistance and activation programs in Sweden*. Lund: Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Grell, P. (2013). Hur inverkar organisationsstrukturen på socialtjänstens klientarbete? En sammanfattning av kunskapsläget. *Socialvetenskaplig tidskrift(3)*, 222.
- Healy, K., Meagher, G. & Cullin, J. (2009). Retaining novices to become expert child

- protection practitioners: Creating career pathways in direct practice. *British Journal of Social Work*, 39(2), 299–317.
- Hydén, L.-C. (1996). Att besluta om socialbidrag: förändringar av beslut och attityder till socialbidrag 1990–1994. *Socialvetenskaplig tidskrift*(3), 180.
- Jessen, J. T. (2010). Trust and recognition: a comparative study of client attitudes and workers' experiences in the welfare services: Tillit og anerkjennelse: en komparativ studie av oppfatninger og erfaringer blant klienter og velferdsarbeidere i norsk velferdsforvaltning. *European Journal of Social Work*, 13(3), 301–318.
- Magnusson, V. (2016). Vision: Skjut upp kravet på socionomkompetens i socialtjänsten. Dagens Arena, debatt 4 februari 2016.
<http://www.dagensarena.se/opinion/vision-skjut-upp-kravet-pa-socionomkompetens-i-socialtjansten/>. Hämtad 2016-04-24.
- Marttila, A. (2012). *Managing adversity: qualitative studies of long-term social assistance reciprocity in Sweden in a resilience perspective [Elektronisk resurs]*. Stockholm: Karolinska Institutet, Dept of Public Health Sciences.
- Minas, R. (2005). *Administrating poverty: studies of intake organization and social assistance in Sweden*. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.
- Olsson, T. (2004). *Socialtjänstens personal och kompetens. En akut framtidsfråga*. Falun: Dalarnas Forskningsråd.
- Perlinski, M., Blom, B. & Moren, S. (2012). Different Worlds Within Swedish Personal Social Services. Social Workers' Views on Conditions for Client Work in Different Organisational Models. *Social Work & Society*, 10(2), 1–18.
- Skogens, L. (2007). *Hur bemöts manliga socialbidragstagare med alkoholproblem?*

- Regler, kunskap och kontext i socialt arbete*. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Stockholms Universitet.
- SKL. (2013). *Stabilitet som kompetensstrategi för social barn- och ungdomsvård*.
- SKL. (2015). *Rekryteringsläget inom socialtjänsten. Barn och unga samt ekonomiskt bistånd*.
- Socialstyrelsen. (2015). Statistik över försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd 2014.
- Socialtjänstlagen (2001: 453). Hämtad den 12e april från <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2001:453>.
- Stranz, H. (2007). *Utrymme för variation: om prövning av socialbidrag*. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.
- Söderfeldt, B., Söderfeldt, M. & Warg, L.-E. (1995). Burnout in Social Work. *Social Work, 40*(5), 638–646.
- Söderfeldt, M., Söderfeldt, B., Ohlson, C.-G., Theorell, T. & Jones, I. (2000). The impact of sense of coherence and high-demand/low-control job environment on self-reported health, burnout and psychophysiological stress indicators. *Work & Stress, 14*(1), 1–15.
- Tafvelin, S., Hyvönen, U. & Westerberg, K. (2014). Transformational leadership in the social work context: The importance of leader continuity and co-worker support. *British Journal of Social Work, 44*(4), 886–904.
- Tham, P. (2007). Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *The British Journal of Social Work, 37*(7), 1225–1246.
- Tham, P. (2008). *Arbetsvillkor i den sociala barnvården. Förutsättningar för ett kvalificerat arbete*. Stockholms Universitet, Stockholm.

- Tham, P. & Meagher, G. (2009). Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare? *British Journal of Social Work*, 39(5), 807–827.
- Viberg, A., Saluveer, K., Svensson, F. (2015) Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden. Ett planeringsunderlag inför läsåret 2015/16. Universitetskanslerämbetet, Rapport 2015:5.
- Vision. (2013). Stolthet och profession. En rapport om arbetsvillkoren för socialsekreterare och biståndshandläggare inom socialtjänsten.
- Wörlén, M. (2010). Att prioritera i socialtjänsten: om kommunalt handlingsutrymme och beslutsfattande. *Socialvetenskaplig tidskrift*(1), 28.