

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp | Socialt arbete | Höstterminen 2014
Socialt arbete med storstadsprofil

Ledarskap och stresshantering

En kvalitativ intervjustudie om relationen mellan ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen, utifrån en fallbeskrivning om socialtjänsten.

Av: Emilia Johansson och Jonas Palm
Handledare: Sven Svensson

ABSTRAKT

Titel: Ledarskap och stresshantering - En kvalitativ intervjustudie om relationen mellan ledarskap och socialsekreterares förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen, utifrån en fallbeskrivning om socialtjänsten.

Författare: Emilia Johansson och Jonas Palm

Utifrån en fallbeskrivning i socialtjänsten där fem stycken socialsekreterare har intervjuats har relationen mellan ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress i arbetet undersökts. Utifrån ett teoretiskt ramverk bestående av klassiska ledarskapsteorier, teorin om känsla av sammanhang och krav-kontroll-stödmodellen syftar studien till att nå en djupare förståelse för relationen mellan ledarskap och socialsekreterares förutsättningar att hantera stress i arbetet. Resultatet visar att ledarskapsstilen kan inverka på de anställdas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen. Informanterna som beskriver ett ledarskap som kan kopplas till den demokratiska ledarskapsstilen upplever ökat socialt stöd i arbetsmiljön och ökade förutsättningar för känsla av sammanhang på arbetsplatsen, vilket i sin tur leder till förbättrade förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen. Informanterna som beskriver en arbetsmiljö under ett ledarskap med komponenter kopplade till laissez faire-ledarstilen upplever det motsatta, dvs. minskad grad av socialt stöd i arbetsmiljön och minskad grad av känsla av sammanhang på arbetsplatsen, vilket i sin tur leder till försämrade förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen. Ledaregenskaper kopplade till en auktoritär ledarstil upplevs av informanterna ha en negativ inverkan på graden av handlingsutrymme och känslan av begriplighet utifrån teorin om känslan av sammanhang, vilket leder till försämrade förutsättningar att hantera stress i arbetet.

Nyckelord: Känsla av sammanhang, krav-kontroll-stödmodell, KASAM, psykosocial arbetsmiljö, ledarskap och stress.

ABSTRACT

Title: Leadership and stress management - A qualitative study of the relationship between leadership and employee's ability to deal with stress at work, based on a case study on social services.

Authors: Emilia Johansson and Jonas Palm

The relationship between leadership and employees' ability to handle stress at the workplace has been investigated through a case study in social services, where five social workers were interviewed about their experiences. Based on a theoretical framework consisting of classical leadership theories, the theory of sense of coherence and the demand-control-support model, the study aims to reach a deeper understanding of the relationship between leadership and employee's ability to deal with stress at the workplace. The result shows that leadership style can affect the employee's ability to handle stress in the workplace. The informants that is describing a leadership that can be linked to the democratic leadership style is experiencing increased social support in the work environment and increased opportunities for sense of coherence in the workplace, which in turn leads to improved ability to manage stress in the workplace. The informants describing working under a leadership with components linked to laissez-faire leadership style is experiencing the opposite, i.e. reduced degree of social support in the workplace and reduced degree of sense of coherence in the workplace, which in turn leads to impaired ability to handle stress in the workplace. Leadership skills linked to an authoritarian leadership style are perceived to have a negative impact on the degree of freedom of action and the sense of comprehensibility, based on the sense of coherence theory, leading to deteriorating conditions to deal with stress at work.

Keywords: Sense of coherence, demand-control-support model, SOC, psychosocial work, leadership and stress.

TACK

Vi vill tacka vår handledare, Sven Svensson, som på ett engagerat sätt kommit med tips och råd under studiens gång.

Vi vill också tacka de socialsekreterare, våra informanter, som givit oss sin tid och sina upplevelser av sin profession. Vi har genom er fått en möjlighet till insyn i det sociala arbetet och en förståelse för det viktiga arbete ni utför.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
1.1 Syfte	3
1.2 Frågeställningar	3
1.3 Disposition	3
2. BAKGRUND	5
2.1 Socialtjänsten: En verksamhetsbeskrivning	5
2.2 Från byråkrati till införandet av New Public Management inom offentlig sektor	5
2.3 Begreppsdefinitioner	7
3. TIDIGARE FORSKNING	9
3.1 Arbetsrelaterad stress inom socialtjänsten	9
3.2 Chefers ledarskap och dess påverkan på hälsa och stress	10
4. TEORI	12
4.1 Val av teori	12
4.2 Klassiska teorier om olika ledarskapsstilar	12
4.2.1 Den auktoritära ledarstilen	12
4.2.2 Laissez faire-ledarstilen	13
4.2.3 Den demokratiska ledarstilen	13
4.2.4 Resultat och slutsatser från Lewins, Lippits och Whites studier	13
4.3 Krav-kontroll-stödmodellen	14
4.3.1 Krav, kontroll och stöd i arbetet	15
4.4 KASAM	15
4.4.1 Det salutogena perspektivet och stress	15
4.4.2 Tre delkomponenter av KASAM	16
4.4.3 KASAM på arbetsplatsen	17
4.5 Ledarskapets relation till krav-kontroll-stödmodellen och KASAM	18
5. METOD	20
5.1 Forskningsansats	20
5.2 Hermeneutisk tolkningsmetod	20

5.3 Litteratursökning	21
5.4 Urval av intervjupersoner	21
5.5 Tillvägagångssätt	21
5.6 Avgränsning	22
5.7 Etiska reflektioner	22
5.8 Validitet	23
5.9 Reliabilitet	24
6. RESULTAT OCH ANALYS	25
6.1 Studiens informanter	25
6.2 Demokratisk ledarstil, iso-spänd arbetssituation och förutsättningar för känsla av sammanhang på arbetsplatsen	26
6.3 Laissez faire-ledarstilen, iso-spänning och känsla av sammanhang hos arbetstagaren	28
6.4 Relationen mellan Laissez faire-ledarstilen och minskad grad av hanterbarhet i yrket	31
6.5 Hur ett auktoritärt ledarskap kan minska känslan av sammanhang för arbetstagaren	31
7. DISKUSSION	33
8. REFERENSLISTA	36
BILAGA 1 – Kontaktbrev	39
BILAGA 2 – Intervjuguide	40

1. INLEDNING

Sverige uppges ha en lång tradition vad gäller arbetsmiljöarbetet. Forskning och lokala arbetsmiljöarbeten har reducerat riskerna för fysiska skador på svenska arbetsplatser och många framsteg har gjorts inom området. (Åkerlind, Larsson & Ljungblad 2013, s. 800)

Studier av den psykosociala arbetsmiljöns effekter på hälsan har ökat i hög grad de senaste 30 åren. Utvecklingen av arbetsdemokratin har varit fördelaktigt i Sverige där anställda fått ökade möjligheter att påverka sin arbetssituation de senaste decennierna. Anställdas deltagande i beslutsprocesser, fokus på relationen inom personalgruppen och konflikthantering är några termer som förknippats med svenskt ledarskap vid internationella jämförelser. (Nyberg 2009, s. 9)

Efter nedgången i ekonomin från 1990-talets början och framåt har dock Sverige stått inför stora förändringar på arbetsmarknaden. Intensitetsökningen påverkade alla de större sektorerna i det svenska samhället och debatten om en effektivisering av den offentliga sektorn följdes av nedskärningar, omorganiseringar och uppsägning av personal inom vård och annan offentlig verksamhet. (Theorell, 2009, s. 43-45)

Enligt en rapport från Arbetsmiljöverket (2012) har var femte sysselsatt person upplevt någon form av arbetsrelaterat besvär de senaste 12 månaderna (Arbetsmiljöverket 2012, s. 10). Tjänstemän är den grupp som upplever stress och psykiska påfrestningar i högre grad än arbetare (Arbetsmiljöverket 2012, s. 12). Kvinnor upplever enligt rapporten i högre grad än män stress och psykiska påfrestningar inom arbetet. Cirka 10 procent av kvinnorna uppges i rapporten ha stressrelaterade besvär i yrket, motsvarande bland män är cirka 6 procent. Av andelen kvinnliga yrkesverksamma socialsekreterare uppges cirka 19 procent ha stressrelaterade besvär. (Arbetsmiljöverket 2012, s. 21)

I en studie genomförd av Tham (2007) fick 309 socialsekreterare svara på ett omfattande frågeformulär vilket gav svaret att 48 % av de tillfrågade funderade på att byta arbetsplats trots att 54 % av de tillfrågade endast hade jobbat på samma arbetsplats i två år eller mindre. Studien visade att den främsta orsaken till socialsekreterarnas överväganden att lämna arbetsplatsen var organisationsrelaterade. Tham drog då slutsatsen att arbetsgivare kan förhindra hög personalomsättning genom att implementera bättre arbetsvillkor som får de anställda att känna sig värdefulla och väl omhändertagna. (Tham 2007, s. 1225)

Enligt Åkerlind, Larsson och Ljungblad (2013) har anställda inom kommunala verksamheter överlag en sämre hälsa än anställda inom landsting, stat och näringsliv. Olikheterna i hur kommunala arbetsgivare väljer att utforma sin verksamhet och personalpolitik leder till olikheter i ledarskapet vilket kan påverka anställdas hälsa (Åkerlind, Larsson & Ljungblad 2013, s. 800). Författarna menar att det finns tydliga

samband mellan arbetsgivarens tillvägagångssätt att leda och organisera verksamheter och de anställdas hälsa och sjukfrånvaro. Ledarskap och sociala resurser är faktorer som förklaras vara av betydelse för främjandet av de anställdas hälsa. (Åkerlind, Larsson & Ljungblad 2013, s. 807)

Olika former av ledarskap tycks ha betydelse för upplevelsen av arbetet. I Nybergs (2009) avhandling studeras relationen mellan chefers ledarskap och stress och hälsa bland anställda. I resultatet presenteras två olika ledarroller som påverkade de anställdas hälsa negativt, den auktoritära och den passiva. (Nyberg 2009, s. 4)

Det ledarskap som enligt Nybergs studie verkar positivt för de anställda karaktäriseras av en ledare som förser sina anställda med förutsättningar för att kunna utföra ett självständigt arbete genom att ge medarbetarna information, tydlighet och befogenheter och verka för ett integrerat samarbete på arbetsplatsen. En ledares förmåga att uppvisa uppmuntran och rättvisa gentemot sina anställda tycks också vara faktorer som verkar i positiv riktning. (Nyberg 2009, s. 4)

Engagerade chefer som förstår och agerar utifrån de anställdas perspektiv har enligt studier stor inverkan på de anställdas stress i arbetet. Ledarskapet är ett väl utforskat område men en väldigt liten del av ledarskapsforskningen har inriktats på att studera sambandet mellan chefs sätt att fungera och de anställdas hälsa. (Theorell, Nyberg & Romanowska 2013, s. 781)

Relationen mellan ledarskap och anställdas välbefinnande tycks i förhållande till mängden studier om ledarskap vara mycket begränsad och studier som återfinns i ämnet är enligt Nyberg (2009) ofta baserade på ledarskapsteorier utvecklade med syftet att värdera organisationens effektivitet eller på teorier om den praktiska erfarenheten av stress i arbetet. Någon teori eller modell som beskriver på vilket sätt ledarskap är kopplat till stress hos anställda verkar inte finnas. (Nyberg 2009, s. 29)

Enligt Önnevik (2010) handlar ledarskap om att skapa strategier och handlingsplaner för det dagliga arbetet. Om det finns en tydlighet hos ledaren angående vad som ska göras och hur det ska göras, när det ska ske och vilka resurser som finns tillgängliga kan det skapa både trygghet och motivation hos den anställda. Det ingår även att kunna organisera verksamheten så att de anställdas färdigheter tas till vara på bästa sätt och att formulera målbilder tillsammans med de anställda för att på så sätt skapa motivation, engagemang och stimulans inom verksamheten. (Önnevik 2010, s. 10)

Denna roll, som ledarskapet på en arbetsplats innebär, tangerar och inverkar på alla aspekter av Antonovskys (2004) teori om känsla av sammanhang (på svenska förkortat som KASAM). På arbetsplatsen är ledarskapet och den anställdas känsla av sammanhang nära relaterade till varandra eftersom ledarens funktion i många fall är att förmedla just de resurser som KASAM-teorin talar om.

Med bakgrund av den bristande forskning inom området ledarskap och hälsa, på vilket sätt ledarskap är kopplat till stress, har vi ambitionen att nå en djupare förståelse för hur relationen mellan ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress i arbetet ser ut utifrån teorier om ledarstilar och dess påverkan på de anställdas känsla av sammanhang. Vi ämnar inte att med studien få en absolut sanning eller förklara några orsakssamband utan syftet är att *förstå* relationen mellan ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen utifrån fem intervjuer med socialsekreterare verksamma inom socialtjänsten i Stockholms län.

1.1 Syfte

Syftet med föreliggande studie är att nå en djupare förståelse för hur relationen mellan ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress i arbetet ser ut.

1.2 Frågeställningar

1. Hur upplever socialsekreterare relationen till de överordnade anställda inom organisationen?
2. Hur uppfattar socialsekreterare relationen mellan ledarskapsstilen och förutsättningen att hantera stress inom organisationen?

1:3 Disposition

Efter det inledande kapitlet där studiens vetenskapliga problem med tillhörande syfte och frågeställningar presenteras följer i kapitel två en bakgrund där en kort översikt av socialtjänsten som organisation ges, därefter följer ett avsnitt om den historiska bakgrund som präglat organisationen från byråkrati till införandet av New Public Management-idéerna under mitten av 1980-talet. Anledningen till det är för att informanternas upplevelser ska kunna sättas in i en historisk och organisatorisk kontext. Kapitel två avslutas med ett avsnitt om begreppsdefinition där de teoretiska begreppen som varit relevant för studien har operationaliserats och definierats. Det för att förstå hur begreppen har används i studien och en förhoppning om att underlätta läsningen av studien. Därefter följer i kapitel tre ett avsnitt om studier relaterade till vårt forskningsområde. Tanken med kapitlet är att det ska ge en överblick och en bredare förståelse för vår studie. Tidigare studier om problematiken med den arbetsrelaterade stressen inom socialtjänsten presenteras tillsammans med ett avsnitt om chefers ledarskap och dess påverkan på hälsa och stress. I det fjärde kapitlet i studien presenteras det teoretiska ramverket som vi har använt oss av för att analysera studiens resultat. Klassiska teorier om ledarskapsstilar, teorin om känsla av sammanhang och krav-, kontroll- och stödmodellen presenteras mera ingående i detta avsnitt. Under det femte kapitlet i studien presenteras de praktiska aspekterna av studien där metodval, hur empiri samlats in och bearbetats tillsammans med en etisk reflektion och ett avsnitt om studiens validitet

och reliabilitet. Presentationen om de metodologiska aspekterna av studien motiveras av att läsaren ges möjlighet till insyn i arbetet med studien.

Resultat- och analysdelen i det sjätte kapitlet bygger på samtalsintervjuer som empiriskt material där talande citat har tolkats. Teorierna om ledarskapsstilar har i detta kapitel kopplats samman med krav-, kontroll- och stödmodellen för att kartlägga den upplevda arbetsmiljön hos socialsekreterarna. De identifierade ledarskapsstilarna och den beskrivna arbetsmiljön den bidrar med sammankopplades med teorin om känsla av sammanhang för att ta reda på hur dessa relaterar till socialsekreterarnas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen. Resultaten presenteras tillsammans med en kort inledande presentation av studiens informanter i detta avsnitt. Slutligen följer studiens diskussion där svaren ges på de frågeställningar som studien i inledande skede presenterade. I diskussionen återfinns också en kritisk reflektion om den egna studien, samt en diskussion hur den är relevant för det sociala arbetet. Bilagor i form av kontaktbrev till socialkontoren och studiens intervjuguide presenteras i slutet av studien.

2. BAKGRUND

Vi ämnar i följande avsnitt redogöra för en kort verksamhetsbeskrivning av socialtjänstens organisation och den historiska bakgrund, från att ha varit en byråkratiskt präglad organisation till införandet av de nya New Public Management-idéerna. Detta för att sätta studien i en organisatorisk och historisk kontext.

2.1 Socialtjänsten: En verksamhetsbeskrivning

Socialtjänsten ansvarar för den verksamhet som framgår i 1 kap. 1 § Socialtjänstlagen (2001:453), SoL. Av paragrafen framgår att socialtjänstens verksamhet har som mål att på demokratins och solidaritetens grund främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet. Socialtjänstens verksamhet bygger på en respekt för människors självbestämmande och integritet. Enligt SoL 2:1 är det kommunen som ansvarar över socialtjänsten och har det yttersta ansvaret för att ge människor det stöd som behövs. Det praktiska arbetet utförs av socialtjänsten som lyder under socialnämnden enligt SoL 2:4. (Socialtjänstlagen (2001: 453))

2.2 Från byråkrati till införandet av New Public Management inom offentlig sektor

För att få en bakgrund till den organisation som chefer och anställda inom socialtjänsten har att förhålla sig till vill vi först beskriva den byråkrati som historiskt sätt präglat organiseringen av offentlig sektor fram till idéerna om New Public Management började ta form i mitten av 1980-talet. Vi vill genom denna bakgrund sätta våra informanternas upplevelser i en organisatorisk och historisk kontext.

Den idealtypiska byråkratin, som baseras på rationell legal makt, präglas enligt Weber av ett antal komponentsdelar. Först och främst finns där en detaljerad ansvarsfördelning. Uppgifterna bryts ner till sina beståndsdelar där var och en av de anställda blir specialist på en specifik uppgift. Byråkratin är även en hierarkisk organisation där de lägre anställda kontrolleras och övervakas av någon som innehar en högre position i organisationen. De högre positionerade anställda har också ett ansvar för den eller dem som är underställda. Organisationen består av ett sammanhängande regelsystem som dikterar och definierar det område man bestämmer över såväl som hur arbetsuppgifterna ska utföras och administratörer utses på grund av sina tekniska kunskaper och expertis utifrån deras förmåga att bidra till organisationsmålen. Detta utgör grunden för byråkratins rationella handlande och effektivitet. Befordran inom organisationen skall idealt sett ske genom en kombination av antal anställningsår och prestation och det görs en strikt åtskillnad mellan privata och offentliga inkomster. De anställda äger inte någon del av organisationen och ska heller inte kunna använda sin position för privata vinster. (Wolvén 2000, s. 28-29, Weber 1978)

Byråkratin har varit kritiserad under en längre tid och det har påståtts att den har försvunnit och ersatts av nya organisationsformer i takt med att samhället gått från att vara ett industrisamhälle till ett servicesamhälle. Samhällstransformeringen har gjort att byråkratin inte längre ses som det mest effektiva sättet att bedriva en organisation och istället har nya, flexibla organisationsformer föreslagits ersätta byråkratin i syfte att på bästa sätt skapa strukturer i en organisation. Definitionerna av dessa nya organisationsformer är många, som exempelvis "postmodern organisation" och "post-byråkratier", men gemensamt har de att de alla till karaktären är icke-byråkratiska. (Bolin 2009, s. 24)

Sveriges offentliga organisationer har varit föremål för stora förändringar de senaste decennierna och en del av förändringarna har varit föremål för debatt i media. Under 1980-talet blev decentraliseringen i fokus och tanken var att decentraliseringen skulle få organisationen, medborgarna och politikerna närmare varandra. Även målstyrning och företagisering var idéer som konkurrerade och managementidéer infördes i den offentliga sektorn. Detta realiserades under 1990-talet och mål- och resultatstyrning fick stor genomslagskraft och idéer om att marknadsisera och konkurrensutsätta offentlig sektor debatterades kraftigt under 1990-talet. Idag har dessa idéer blivit ett faktum inom den offentliga sektorn. Målstyrningen lyfts ofta fram som ett bra styrverktyg där tanken är att politikerna ska sätta upp mål som förvaltningen handlingsinriktat ska uppfylla. Separeringen mellan politik och handling är ett exempel på hur socialtjänsten företagiserats. (Almqvist 2006, s. 9-11)

Sedan 1980-talet tillämpas styrsystemet New Public Management, förkortat NPM, inom den offentliga sektorn i Sverige. Många av idéerna inom NPM är hämtade från den privata sektorn och varuproduktionen. Systemet går i grunden ut på att effektivisera genom att bland annat decentralisera beslut och budgetansvar ner till socialsekreterarna. Brukare och patienter betraktas som klienter som konsumerar socialtjänsterna. Studier visar att det inte är själva styrsystemet som skapar stress och ohälsa hos socialsekreterarna. Istället är det hur styrsystemet fungerar som är föremål för kritik. Inom NPM ingår det att det ska finnas en tydlig målbild där alla anställda ska ha vetskap om vilka mål man arbetar emot. Socialsekreterarna ska sedan rapportera uppåt om vad som fungerar och ledningen ska förbättra verksamheten i dialog med personalen. Så är sällan fallet då intervjuer visar att kritik ofta tystas vilket leder till att det brister i återkopplingen till beslutsfattarna. (Holmgren 2014)

2.3 Begreppsdefinitioner

Psykosocial arbetsmiljö

Håkansson (1997) förklarar att begreppet psykosocial arbetsmiljö omfattas av de faktorer som inte är fysiska förhållanden och som påverkar hur en människa har det på jobbet. Den upplevda verkligheten och att andra människor är en del av denna upplevda verklighet där inte enbart fysiska förhållanden avgör hur en människa har det på jobbet är ett perspektiv på arbetsmiljö som omfattas av termen psykosocial arbetsmiljö. (Håkansson 1997, s. 115)

Lennéer-Axelsson & Thylefors (2005) menar att begreppet psykosocial arbetsmiljö är ett svårdefinierat och omdiskuterat begrepp som används på olika sätt av olika forskare. Författarna använder sig av begreppet psykosocial arbetsmiljö som en “term för att beskriva samspelet mellan individ och miljö” (Lennéer-Axelsson & Thylefors 2005, s. 24-25). Författarna pekar ut arbetsgruppen som den viktigaste faktorn för den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsgruppens funktion är avgörande för individers livskvalitet liksom organisationens effektivitet (Lennéer-Axelsson & Thylefors 2005, s. 34). Begreppet psykosocial lanserades ursprungligen av Erik H Eriksson (1959) som en beteckning för samspelet mellan individen och arbetsmiljön där synen på individen handlar om att han eller hon påverkas, påverkar och utvecklas i ett samspel med den omgivande miljön. Den psykiska hälsan hos en individ betraktas som ett resultat av detta samspel. (Lennéer-Axelsson & Thylefors 2005, s. 24-25)

Socialt stöd, i praktiken och i känslomässig form, från kollegor och chefer reducerar hälsoriskerna och när den anställde inkorporeras i arbetsmiljön främjas utvecklingen av en positiv psykosocial arbetsmiljö (Lennéer-Axelsson & Thylefors 2005, s. 23). Möjligheten att utforma sin egen arbetssituation och möjlighet till social kontakt, variation och samarbete är också något som bör främjas för en positiv psykosocial arbetsmiljö. (Lennéer-Axelsson & Thylefors 2005, s. 18)

I studien kommer vi i fortsättningen att använda oss av ordet arbetsmiljö när vi talar om den psykosociala arbetsmiljön.

Ledarskap

I den vetenskapliga litteraturen återfinns en mängd olika definitioner på ledarskap. Bass (1981) citeras i Lennéer-Axelsson & Thylefors (2005) att “det finns nästan lika många definitioner av ledarskap som det finns personer som försökt definiera” (Lennéer-Axelsson & Thylefors 2005, s. 97). Vi har i vår uppsats valt att definiera ledare utifrån Lennerlöfs (1969) definition i Lennéer-Axelsson & Thylefors (2005) där ledarskap förknippas med ett slags socialt inflytande. “En ledare i en grupp är den individ, som vid en viss tidpunkt eller under en viss tidsrymd utövar mer inflytande än övriga gruppmedlemmar” (Lennéer-Axelsson & Thylefors 2005, s. 97).

Chef

I den vetenskapliga litteraturen görs distinktioner mellan ledare och chefer. Vi har valt att följa Lennerlöfs (1969) definition i Lenneér-Axelsson & Thylefors (2005) "Med chef menas en person som formellt utsetts att ha en chefsbefattning, det vill säga organisatoriskt underställd personal. Syftet med chefsbefattningar är givetvis att chefen ska utöva ledarskap" (Lenneér-Axelsson & Thylefors 2005, s. 97).

Stress

Det finns en rad olika definitioner på stress inom den vetenskapliga litteraturen. När stress används som begrepp i studien utgår vi från Gansters och Rosens (2013) definition där stress beskrivs som en process där miljöfaktorer skapar en rad av kognitiva och fysiologiska reaktioner hos individen som i sin tur påverkar dennes välmående. De faktorer som skapar dessa reaktioner kallas för *stressorer* och när man talar individens reaktioner på dessa stressorer brukar man ofta beskriva dem som *spänningar*. När vi i det här fallet talar om arbetsrelaterad stress är det psykosociala stressorer som är mest centrala för studien, dvs. de aspekter av arbetet som påverkar individen på ett psykologiskt plan och inte de som har en direkt fysisk påverkan. Definitionen av stress (i det här fallet arbetsrelaterad sådan) kan därmed sammanfattas som processen där arbetsrelaterade psykologiska krav och upplevelser, dvs. stressorer, kan skapa både kortsiktiga spänningar hos individen och långsiktiga fysiologiska och mentala hälsförändringar hos densamma. (Ganster & Rosen 2013, s. 1088)

3. TIDIGARE FORSKNING

Vi ämnar i detta avsnitt att presentera studier relaterade till vårt forskningsområde. Vi vill på så sätt ge en djupare förståelse för vår studie och ge läsaren en överblick över vårt forskningsområde.

3.1 Arbetsrelaterad stress inom socialtjänsten

Arbetsmiljöverket (2007) genomförde mellan 2004-2006 400 inspektioner, fördelade på 139 förvaltningar runt om i Sverige. Syftet med inspektionerna var att kontrollera att de kommunala arbetsgivarna vidtog de åtgärder som krävdes för att förebygga ohälsa i arbetet hos socialsekreterare. I rapporten framkommer att inspektionerna visade på att socialsekreterare har hög arbetsbelastning och psykiska påfrestningar och upplever begränsade möjligheter att kunna genomföra ett professionellt arbete. Arbetsbelastningen och bristen på resurser var faktorer som hindrade socialsekreterare att leva upp till målen med socialtjänstlagen vilket upplevdes som stressande. (Arbetsmiljöverket 2007, s. 3-4) Inspektionen uppmärksammades på att flera socialkontor hade brister gällande vem socialsekreterarna kunde vända sig till när tiden inte räckte till för antalet ärenden eller när antalet ärenden blev för många. Problem med framförhållningen av anställningar var en annan faktor som upplevdes påfrestande och genererade en ökad arbetsbelastning för socialsekreterarna. (Arbetsmiljöverket 2007, s. 9)

I rapporten framkommer att på flera kontor uppgav socialsekreterare att de inte kunde vara hemma vid sjukdom p.g.a. den stora arbetsbelastningen och att de inte ville belasta sina medarbetare med ännu mera arbete (Arbetsmiljöverket 2007, s. 11). Klara rutiner och direktiv för att minska riskerna med arbetet som att vara två vid hembesök, planerade och tidsbokade besök eller fördelning av ärenden utifrån de anställdas förutsättningar och belastningsgrad förklaras som värdefullt. Extern handledning, stödsamtal och tillgång till stöd från chef och kollegor är andra positiva åtgärder som arbetsgivaren kan ta till för att förbättra arbetsmiljön för socialsekreteraren menar Arbetsmiljöverket. (Arbetsmiljöverket 2007, s. 8-9)

Akademikerförbundet SSR (2008) har genomfört en medlemsundersökning i Stockholm stad där sju av tio socialsekreterare uppgav att de hade en tung arbetsbelastning, två tredjedelar har inom de två senaste åren funderat på en karriär utanför socialtjänsten. Tre av fyra av socialsekreterarna uppger att de delvis, knappast eller inte har möjlighet att leva upp till socialtjänstlagens ändamål. Arbetsbelastning och lön är de faktorer som visar på socialsekreterarna vanligaste orsak till missnöje i arbetssituationen. (Akademikerförbundet SSR 2008-11-20)

En studie genomförd av Tham (2007) där 309 socialsekreterare fick svara på ett omfattande frågeformulär, gav svaret att 48 % av de tillfrågade funderade på att byta arbetsplats trots att 54 % av de tillfrågade endast hade jobbat på samma arbetsplats i två år eller mindre. Studien visade att den främsta

orsaken till socialsekreterarnas överväganden att lämna arbetsplatsen var organisationsrelaterade. Tham drog då slutsatsen att arbetsgivare kan förhindra hög personalomsättning genom att implementera bättre arbetsvillkor som får de anställda att känna sig värdefulla och väl omhändertagna, samtidigt som arbetet känns givande. Detta eftersom socialsekreterarnas överväganden att lämna i mindre utsträckning berodde på krävande och komplicerade arbetsuppgifter. (Tham 2007, s. 1225)

3.2 Chefers ledarskap och dess påverkan på hälsa och stress

Ledarskapsbeteenden har betydelse för en hälsofrämjande arbetsplats. Genom att chefer förser sina medarbetare med stöd, utveckling och bekräftelse skapas en god arbetsmiljö för de anställda vilket även ger goda resultat för organisationens effektivitet (Larsson 2013). I en komparativ kvalitativ studie av Larsson och Vinberg (2010) har fyra chefer i framgångsrika organisationer, med en god arbetsmiljö, hälsa och hög effektivitet, intervjuats. Av analysen av de fyra studerade fallen påträffades likheter, totalt identifierades nio gemensamma ledarskapsbeteenden hos framgångsrika organisationer. (Larsson & Vinberg 2010, s. 317) De metoder som var gemensamma för ledare inom framgångsrika organisationer var: att vara strategisk och visionär, satsa på kommunikation och information, kunna delegera ansvar och befogenheter, öka lärandet på arbetsplatsen, vara coachande både mot medarbetares individuella mål och organisationens mål, satsa på enkelhet på arbetsplatsen, vara mänsklig och visa förtroende, vara synlig på arbetsplatsen och vara reflektiv och personlig som ledare. Forskarnas slutsats i studien är att ett relationsorienterat ledarskap är det mest framgångsrika ledarskapet för en hälsofrämjande och effektiv organisation och även ledarskapsbeteenden mot struktur och förändring. (Larsson & Vinberg 2010, s. 329)

Flera tidigare studier tyder på att ledarskapet påverkar anställdas arbetstillfredsställelse och hälsa. Kuoppala et al (2008) genomförde en litteraturanlys av 109 artiklar med syftet att studera sambandet mellan ledarskap och välbefinnande i arbetet och arbetsrelaterad hälsa. Slutsatsen baseras på 27 artiklar där resultatet visar på att ett bra ledarskap tycks förbättra arbetsglädje och välbefinnandet i arbetet samt minska sjukfrånvaron i arbetet. (Kuoppala et al 2008, s. 904) Författarna menar att ytterligare studier behöver genomföras för att kunna stärka studiens bevis om relationen mellan ledarskap och de anställdas hälsa. (Kuoppala et al 2008, s. 912)

Ledarskapet och verksamhetsstyrningen har betydelse för de anställdas hälsa och sjukfrånvaro. I Åkerlinds, Larssons och Ljungblads (2013) genomförda studie förklaras de organisatoriska faktorernas betydelse för medarbetares hälsa och sjukfrånvaro. Studien är en jämförande studie inom vård och

omsorg inom ett representativt urval av 60 kommuner i Sverige. (Åkerlind, Larsson & Ljungblad 2013, s 799)

Studien tyder på tydliga samband mellan de kommunala arbetsgivarnas sätt att leda och organisera arbetsplatsen och de anställdas hälsa och sjukfrånvaro. (Åkerlind, Larsson & Ljungblad 2013, s 806)

Variationen mellan de anställdas hälsa mellan olika kommuner kan enligt författarna sättas i relation till olika arbetsgivares tillvägagångssätt att organisera arbetsmiljön och hälsoarbetet. De kommuner som bedrivit ett aktivt satsande på hälsan hos sina anställda uppvisade lägre sjukfrånvaro och en bättre hälsa hos sina medarbetare. (Åkerlind, Larsson & Ljungblad 2013, s 805)

Sättet att leda och organisera verksamheten har betydelse för de anställdas hälsa och författarna menar att det finns god anledning att satsa på ett utvecklingsinriktat och stödjande ledarskap som hälsofrämjande åtgärder. (Åkerlind, Larsson & Ljungblad 2013, s 807)

Chefers ledarstil har betydelse för stress hos anställda. I en artikel av Smith och Cooper (1994) där ledarskap och stress diskuteras menar de två författarna att det finns relativt lite studier av olika ledarskapsstilars effekter på stressnivån hos anställda. Författarna menar att sambandet mellan ledarskap och stress är viktigt att förstå då stressade ledare ger stressade anställda. Smith och Cooper refererar till Misumi (1985) som menar att produktionsinriktade ledare frambringar stress hos sina anställda och Burns (1978) som menar att ett ledarskap, transformativt ledarskap, som fokuserar på att ge de anställda mer självsäkerhet och känsla av mening i arbetet reducerar de anställdas nivåer av stress i arbetet men den exakta påverkan på stress har inte undersökts fullt ut. (Smith & Cooper 1994, s. 6)

I Nybergs (2009) avhandling studeras relationen mellan chefers ledarskap och medarbetares stress och hälsa. I avhandlingen uppmärksammas signifikanta samband mellan ett diktatoriskt ledarskap och ökad långvarig stress, symptom på emotionell utmattning och en generellt försämrad hälsa hos de anställda. Nyberg förklarar hur ledarskapet på en arbetsplats påverkar de anställdas hälsa där det hälsofrämjande ledarskapet verkar i positiv riktning hos de anställda. Hälsofrämjande ledarskap innefattar att de anställda ges förutsättningar för att kunna genomföra ett arbete självständigt genom att få tydlig information och befogenheter. Ledarrollen innebär att de anställda ges uppmuntran, stöd, inspiration och att chefen har förmåga att integrera kollegor i arbetsgruppen. Passiva och auktoritära ledarroller visar sig ha samband med psykisk ohälsa hos medarbetarna. (Nyberg 2009, s. 3-4)

4. TEORI

I följande avsnitt redogörs de teoretiska ramverken som använts i föreliggande studie. De tre teorierna som använts i studien är klassiska teorier om olika ledarskapsstilar baserade på Lewins, Lippits och Whites studier, Karasek och Theorells krav-kontroll-stödmodell, Antonovskys KASAM eller "känsla av sammanhang". De tre teoretiska ramverken presenteras mera djupgående nedan.

4.1 Val av teori

Vi har använt oss av tre klassiska teorier om ledarskapsstilar baserade på Lewins, Lippits och Whites studier, redogjorda av Wolvén (2000), för att identifiera och skildra ledarskapet som respektive informant beskriver utifrån deras upplevelser från de arbetsmiljöer de arbetat i inom Socialtjänsten. Utifrån den beskrivna ledarskapsstilen frågade vi sedan ut informanterna om hur de upplevde att den påverkade deras arbetsmiljö och arbetssituation för att, utifrån krav-kontroll-stödmodellen, söka svar på hur ledarskapet inverkar på informanternas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen. Därefter sammankopplade vi de identifierade ledarskapsstilarna och den beskrivna arbetsmiljö den bidrar till med Antonovskys KASAM-teori för att närmare ta reda på hur dessa relaterar till informanternas förutsättningar att hantera stress. Hur KASAM-teorin och krav-kontroll-stödmodellen förhåller sig till stresshantering presenteras närmare i respektive teoriavsnitt.

4.2 Klassiska teorier om olika ledarskapsstilar

Wolvén (2000) skriver att det mest frekventa sättet att skildra ledaregenskaper och ledarskapsstilar härstammar från Lippits och Whites studier samt Lewins studier av ledarskap. Dessa bedrevs under 1930 och 1940-talet och omfattade ledarskapets påverkan på grupperns effektivitet. Dessa mättes i antalet producerade produkter per tidsenhet under tre olika situationer och tre olika ledarskapsstilar. De tre olika situationerna var arbetsledarens (chefens) närvarande-, arbetsledarens frånvarande- samt arbetsledarens återkommande till arbetsplatsen. De tre olika ledarskapsstilarna var den auktoritära ledarskapsstilen, den demokratiska ledarskapsstilen samt Laissez faire-ledarstilen, som alla presenteras närmare nedan. (Wolvén 2000, s. 122)

4.2.1 Den auktoritära ledarstilen

Denna ledarstil är baserad på en personlighet som är auktoritär, moraliserande, rigid och fientligt inställd mot nya idéer vilket leder fram till krav på att de underordnade ska underkasta sig och obetingat lyda ledaren. Personer med denna ledarstil upplever ofta kritik som ett hot mot sin egen position och därför tillåts inte de underställda till beslutspåverkan. Människosynen är ofta en bakomliggande åsikt om att människan behöver disciplineras och kontrolleras eftersom hon är lat och passiv. (Wolvén 2000, s. 123)

4.2.2 Laissez faire-ledarstilen

Denna ledarstil karaktäriseras av passivitet och minimalt kontrollutövande. Människosynen som vanligen genomsyras är tron att människor är bäst anpassade för fullständig frihet utan ramar, kontroll, uppmuntran och onödiga direktiv. Denna ledarstil brukar oftast mena att ingripande endast utgör hinder för individers och grupperns möjligheter att förverkliga sina mål, oavsett om de ligger i linje med organisationens mål eller inte. Denna idé påminner om de marknadsliberala tankegångarna som menar att ingripande stör och förhindrar systemets väg mot en fullkomligt perfekt marknad. (Wolvén 2000, s. 123)

4.2.3 Den demokratiska ledarstilen

Denna ledarskapsstil grundar sig framför allt, som namnet antyder, på den demokratiska personligheten, en personlighet som karaktäriseras av att vara icke-moraliserande, flexibel, tolerant, nyfiken på idéer och öppen. Vidare leder detta till ett ledarskap som innebär att de underställda får reda på målen och kan delta i planeringen. Ledarskapet uppmuntrar till kritik från de underställda och till att de ska kunna påverka ledarens beslut. Den demokratiska ledaren upplever då inte att kritiken har en inskränkande effekt på ledarskapet, utan snarare att det är en viktig och nödvändig komponent för att uppfylla de uppställda målen. Den centrala människosynen är här att människan är kreativ, aktiv och arbetsvillig med förutsättningen att arbetet är stimulerande. (Wolvén 2000, s. 123)

4.2.4 Resultat och slutsatser från Lewins, Lippits och Whites studier

Studierna visade att den auktoritära ledarstilen når mest produktiva resultat av gruppen så länge han eller hon är närvarande. Är hon eller han däremot frånvarande når gruppen minst resultat, medan den demokratiska ledaren och laissez faire-ledaren når bättre och ungefär likvärdiga resultat. När arbetsledaren sedan återkommer är den auktoritära ledaren effektivast återigen, följd av den demokratiska ledarstilen. Laissez faire-ledarstilen är då minst effektiv. (Wolvén 2000, s. 124)

En slutsats som dragits av studierna är att den demokratiska ledarstilen är att föredra därför att arbetsledaren inte alltid kan närvara vid arbetet, samt eftersom arbets- och gruppklimatet anses varit bäst i grupperna ledda av den demokratiska ledaren. Här präglades arbetsklimatet av samarbetsvilja, idériakedom, samarbetsanda och en hög grad av motivation. (Wolvén 2000, s. 124)

Eftersom motivation är en viktig aspekt av Antonovskys teorier om vad som främjar hälsa och även är en viktig del i det sociala stöd som återfinns som en komponent i krav-kontroll-stödmodellen anser vi att det är relevant att utforska hur relationerna ser ut mellan ovan nämnda ledarskapsstilar och den anställdes förutsättningar på arbetsplatsen. Krav-kontroll-stödmodellen och Antonovskys KASAM-

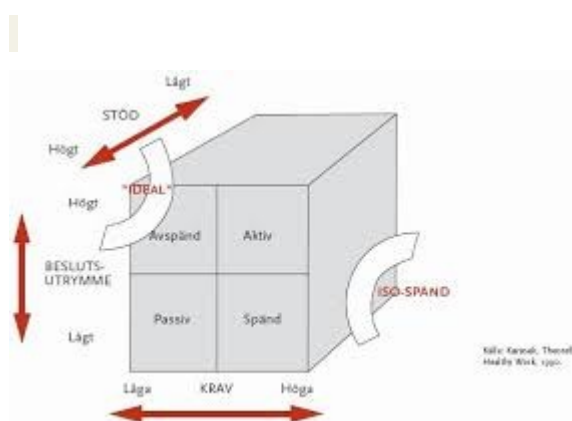
teorier kommer att presenteras närmare nedan, samt hur dessa förhåller sig till begreppet stress.

4.3 Krav-kontroll-stödmodellen

Krav-kontroll-stödmodellen används frekvent vid kartläggning av psykosociala arbetsförhållanden och den är indelad i tre delar, eller omgivningsfaktorer, som alla tre kan förbättras med hjälp av arbetsorganisatoriska åtgärder. Dessa tre delar består av de psykiska kraven (såväl kvalitativa som kvantitativa), beslutsutrymmet och det sociala stödet från chefer och arbetskollegor. Töres Theorell (2003) som varit med och arbetat fram modellen, menar att de psykiska kraven på arbetsplatsen måste vara rimliga och kravnivåerna kan se annorlunda ut på olika verksamheter och arbetsplatser, men för att de inte ska anses vara orimliga krävs att arbetsuppgifterna som finns på en arbetsplats måste klaras av att utföras av den tillgängliga personalstyrkan. (Theorell 2003, s. 34-35)

Socialt stöd förknippas i det här sammanhanget med goda relationer mellan arbetskollegor och mellan arbetstagarna och cheferna. Förutsättningar för socialt stöd av att arbetstagarna har en god konflikthanteringsförmåga och att utbildning i konfliktlösning arrangeras. Det sociala stödet på arbetsplatsen beror inte enbart på personalens psykologi utan även på övergripande organisatoriska frågor, som exempelvis att personalen har en gemensam målbild och gemensamma målsättningar med arbetet. Ett sådant klimat skapar förutsättningar för att personalen ska kunna ge varandra stöd och målsättningar bör kontinuerligt kommuniceras mellan ledningen och de anställda. (Theorell 2003, s. 36)

Stöd och begreppet beslutsutrymme ligger, om man tittar på det ur ett kollektivt perspektiv, nära varandra. De anställda kan tillsammans komma att ha mer inflytande över beslutsprocesserna om de har förståelse för varandras åsikter och därför kan enas. (Theorell 2003, s. 37)



Ovanstående figur visar den ideala arbetssituationen, dvs. en arbetsplats som ställer rimliga krav, erbjuder bra socialt stöd och har ett stort beslutsutrymme för arbetstagarna. Studier visar att anställda på en arbetsplats som erbjuder denna arbetssituation är friskare än övriga arbetssituationer. Arbetsplatser som istället sätter höga psykiska krav samtidigt som de anställda har ett litet beslutsutrymme, ett så

kallat spänt arbete, har större hälsoproblem. Om det sociala stödet är dåligt ökar ohälsorisken ytterligare. Detta menar Theorell är ett iso-spänt arbete, dvs. både ett isolerat och ett spänt arbete. (Theorell 2003, s. 37)

4.3.1 Krav, kontroll och stöd i arbetet

Theorell (2009) förklarar att i dagens arbetsliv pågår en vetenskaplig diskussion om krav-kontrollmodellens användbarhet, att modellen kan anses vara förlegad då modellen formulerades när arbetslivet dominerades av industriarbete. Författaren menar att de flesta nutida studier tyder på att kravkomponenten är den delkomponent som idag har större värde än den tid då modellen formulerades och att krav-kontrollmodellen än idag fungerar som centralt instrument för arbetsrelaterad ohälsa. (Theorell 2009, s. 48)

Magnusson et al (2008) genomförde en studie där 1 511 arbetande män och 1 493 arbetande kvinnor deltog med syftet att undersöka sambandet mellan krav, kontroll, stöd och konflikter, nedskärningar och emotionell utmattning. (Magnusson et al 2008, s. 737) Enligt studien var brist på stöd i arbetet, nedskärningar, höga krav och låg kontroll viktiga faktorer för symptom på utbrändhet för både män och kvinnor. (Magnusson et al 2008, s. 742)

4.4 KASAM

Begreppet KASAM, känsla av sammanhang, myntades av Aaron Antonovsky (2005) som han menar är svaret på den salutogena frågeställningen om vad det är som gör att människor rör sig mot den friska änden i dikotomin ”hälsa-ohälsa”. Antonovsky utvecklade teorin efter att ha genomfört en pilotstudie med hjälp av 51 ostrukturerade djupintervjuer på individer som alla hade genomgått svåra trauman i livet och som samtidigt ansågs ha klarat sig anmärkningsvärt väl. I studien bedömde Antonovsky att 16 individer hade en stark KASAM varav 11 bedömdes ha ett lågt KASAM-värde. Efter studien kunde Antonovsky identifiera tre teman; ”begriflighet”, ”hanterbarhet” och ”meningsfullhet”, som han ansåg kännetecknade skillnaden mellan hur de två grupperna, med högt- respektive lågt KASAM-värde, såg på sina liv. Individerna som uppvisade höga värden på de tre komponenterna bedömdes ha en hög KASAM och de med låga värden bedömdes på motsvarande sätt ha en svag KASAM. (Antonovsky 2005, s. 43)

4.4.1 Det salutogena perspektivet och stress

Det *salutogena perspektivet* myntades av Antonovsky och fokuserar på hälsans ursprung och tar sin utgångspunkt i frågeställningar om vad som gör att en individ rör sig mot den friska poolen i skalan mellan hälsa-ohälsa samt vad som får en person att röra sig dit oavsett vilket stadie de befinner sig i

livet. Detta till skillnad från det *patologiska perspektivet* som istället fokuserar på frågor kring varför människor blir sjuka och kategoriseras med en viss sorts sjukdom. Antonovsky menar att livet är fullt av *stressorer*, d.v.s. faktorer som leder till stress, för alla människor både på ett mikrobiologiskt- och ett sociokulturellt plan. Ett stort antal, om än långt ifrån alla, människor klarar sig bra ur situationer med hög grad av stressorer. Om man bortser från de stressorer som har en direkt nedbrytande effekt på organismen, går det inte att på förhand uttala hur dessa påverkar en individs hälsa. Det är just denna gåta som den salutogena inriktningen söker svar på. Stressorer leder till ett spänningstillstånd och om utfallet blir sjukdom, hälsa eller något mellanting av de båda poolerna avgörs av hur lyckad hanteringen av spänningstillståndet är hos varje enskild individ. Den centrala uppgiften för hälsovetenskaperna är att studera de bakomliggande faktorerna i sättet människor hanterar spänning. (Antonovsky 2005, s 16) Det salutogena synsättet fokuserar därför på de faktorer som främjar hälsa snarare än de faktorer som leder till sjukdom. Antonovsky menar att detta ofta är helt olika faktorer och att man inte rör sig mot den friska poolen enbart genom att ha en låg grad av olika riskfaktorer. Vilken typ av fråga man ställer avgör hypotesen. Detta kan exemplifieras med Zimmermans och Hartleys studie (1982) utförd på 14 % av fyra olika företags kvinnliga anställda som alla led av högt blodtryck. Forskarna tog fram data på 40 olika variabler som alla tog sin utgångspunkt i hypoteser om vad som leder till högt blodtryck. Studien i det närmaste negligerar det faktum att endast 6 % av de kvinnliga anställda vid de två fackföreningsanslutna fabrikerna led av högt blodtryck, att jämföra med de 25 % av kvinnliga anställda vid de två icke fackföreningsanslutna fabrikerna. Antonovsky menar att man i detta fall inte kan be dessa två forskare att bortse från sitt intresse för vad som föranleder högt blodtryck, men han påpekar att om de istället formulerat hypoteser som predicerade normalt blodtryck hade de kanske förskaffat sig en hel del ytterligare kunskap. (Antonovsky 2005, s. 31 - 32)

4.4.2 Tre delkomponenter av KASAM

Begriplighet

Begreppet begriplighet syftar till att beskriva i vilken omfattning som individen upplever inre och yttre stimuli som tydliga, strukturerade och förnuftsmässigt gripbara snarare än som ett kaotiskt brus, slumpmässigt eller oförklarligt för individen. Med ett högt värde på begriplighet förväntar sig individen att de stimuli som kan komma och förväntas i framtiden är förutsägbara eller att de går att förklara. Även vid tragiska händelser som dödsfall, personliga misslyckanden eller krig kan individen göra dem begripbara. Individen har en ”stabil förmåga att bedöma verkligheten” (Antonovsky 2005, s. 44).

Hanterbarhet

Graden av hanterbarhet menade Antonovsky visar huruvida individen upplever att det finns resurser till förfogande för att klara av att hantera motgångar och möta de krav som ställs på individen. Dessa kan handla om egna resurser som individen själv kontrollerar eller utgöras av vänner, familj, arbetskamrater eller övriga medmänniskor i omgivningen som individen känner att han eller hon kan lita när hon ställs inför krav eller vid eventuella motgångar. Med en hög känsla av hanterbarhet kommer individen inte att känna sig som ett offer för situationen utan ha tilltro till att det ordnar sig och undgå att fastna i sorg eller känslan av maktlöshet. (Antonovsky 2005, s. 45)

Meningsfullhet

Meningsfullhet är en viktig komponent i KASAM-teorin. Antonovsky menar att den syftar till att beskriva i vilken grad en individ känner att livet har en känslomässig innebörd, dvs. att de eventuella problem en individ ställs inför är värda att investera energi i och istället kan ses som utmaningar hon kan hitta mening i. När problematiska eller traumatiska upplevelser påtvingas en person med högt KASAM, så som en närståendes bortgång eller en svår sjukdom, tycks hon se det som en utmaning att söka mening i och gör allt för att ta sig ur upplevelsen med värdigheten i behåll. Antonovsky menar att meningsfullhet inte enbart ska ses ur ett kognitivt perspektiv, då han även betraktar begreppet som en motivationskomponent. I sina studier fann han att de personer med högt KASAM ofta talade om områden i livet som hade "betydelse" för dem även i en känslomässig mening och inte enbart i kognitiv mening. Dessa områden var personer med högt KASAM mycket engagerade i och behandlades som utmaningar värda att känslomässigt investera sin tid i. (Antonovsky 2005, s. 45 - 46)

4.4.3 KASAM på arbetsplatsen

Hanson (2004) menar att för att KASAM ska vara implementerbart i arbetssammanhang krävs det att begrepp hittas för vad komponenterna hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet står för inom verksamheten. Hanson förklarar att en förutsättning för att den anställde ska uppnå hanterbarhet krävs det att han eller hon har begriplighet som handlar om att kunna urskilja sambanden mellan delar i ett organisatoriskt system. Den anställde bör förstå arbetsuppgifterna inom organisationen och vilken funktion det utgör inom organisationen för att den yrkesverksamme ska påstås inneha begriplighet i arbetslivet. Genom att den anställde har kollegor, en välfungerande organisation till hands eller egenkontroll i arbetssituationen kan ses som verktyg för att kunna utföra ett godtagbart arbete menar Hanson och därmed bidra till hanterbarhet på arbetsplatsen. Hanson förklarar att kollegor, yrkesstolthet och utrymme till personlig utveckling är komponenter som ökar meningsfullheten med yrket eller om värderingarna inom organisationen upplevs som sunda, vilket i sin tur genererar engagerade och

motiverade anställda. (Hanson 2004, s. 121)

4:5 Ledarskapets relation till krav-kontroll-stödmodellen och KASAM

På arbetsplatsen är ledarskapet och den anställdas känsla av sammanhang nära relaterade till varandra eftersom ledarens funktion i många fall är att förmedla just de resurser som KASAM-teorin talar om. I ledarens kommunikation gentemot den anställda ingår allt från kortare avstämning till längre utvecklingssamtal. Det ingår även att kunna organisera verksamheten så att de anställdas färdigheter tas till vara på bäst sätt och att formulera målbilder tillsammans med de anställda för att på så sätt skapa motivation, engagemang och stimulans inom verksamheten. Ledarskap handlar om att skapa strategier och handlingsplaner för det dagliga arbetet. Om det finns en tydlighet hos ledaren angående vad som ska göras och hur det ska göras, när det ska ske och vilka resurser som finns tillgängliga kan det skapas både trygghet och motivation hos den anställda. (Önnevik 2010, s. 10)

Denna roll, som ledarskapet på en arbetsplats innebär, tangerar och inverkar på alla aspekter av Antonovskys (2005) KASAM-teori. Om man operationaliserar Antonovskys tre begrepp begriplighet, hanterbarhet och meningsfullt till arbetsplatsanpassade termer så handlar begriplighet för den anställda exempelvis om att ha kunskap om företagets organisation, arbetsinnehållet och kommande förändringar. Detta kan tillgodoses via avstämningar och samtal med ledaren på arbetsplatsen. Hanterbarhet för den anställda handlar bland annat om vikten att arbeta inom en tydlig organisation, att det finns resurser och stöd i form av människor och en god kommunikation med ledningen. Meningsfullhet på arbetsplatsen handlar för den anställda om att ha visioner och mål med arbetet, att det finns centrala värderingar som genomsyrar organisationen, att relationerna med chefen och arbetskamraterna är god och att arbetet sker i en trivsamt miljö. (Hanson 2004, s. 120-128) Det blir här tydligt att ledarskapet, utifrån Önneviks definition av ledarskapsrollen, och egenskaper kopplade till nämnda ledarskapsstilar blir relevanta att titta närmare på för att, genom analyser utifrån KASAM-teorin, ta reda på hur dessa relaterar till den anställdas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen.

Hur ledarskapsteori relaterar till arbetstagarens krav, kontroll och stöd, definierat i Theorells modell ovan, kan beskrivas på liknande sätt då ledarskapsrollen innebär att bestämma hur och vad som ska göras på arbetsplatsen, dvs. ställa krav på arbetstagaren. Ledaren har ansvaret för hur organiseringen på arbetsplatsen, vilket påverkar vilken grad av beslutsutrymme som finns tillgängligt för arbetstagaren. Ledaren är även ett viktigt socialt stöd för arbetstagaren på arbetsplatsen. (Theorell 2003, s. 34-36)

Att ledarskapet inverkar på arbetstagarens välmående visade Theorell själv i en interventionsstudie, genomförd 2001. Anställda som jobbade under chefer som genomgått utbildning i psykosocialt

ledarskap hade utökat beslutsutrymme i arbetet. Dessa anställda hade även mindre stresshormoner i blodet, jämfört med en kontrollgrupp. (Nyberg, Bernin & Theorell 2005, s. 28)

5. METOD

I följande avsnitt följer en presentation av de metodologiska aspekterna av studien. En redogörelse för metodval, hur empirin samlats in och bearbetas presenteras tillsammans med en etisk reflektion och en diskussion om studiens reliabilitet och validitet.

5.1 Forskningsansats

Forskningsansatsen i föreliggande studie är deduktiv. Thurén (2007) förklarar att deduktion är att dra en ”logisk slutsats som betraktas som giltig om den är logiskt sammanhängande” (Thurén 2007, s. 28). Deduktion innebär att studien tar sin utgångspunkt i på förhand valda teorier för att analysera studiens observerade resultat (Bryman 2002, s. 22). Studiens deduktiva karaktär utgörs av att slutsatser dras utifrån informanternas svar kopplade till de på förhand valda teorierna om ledarskapsstilar, KASAM och krav-kontroll-stödmodellen. I resultat- och analysdelen i denna studie presenteras informanternas svar i form av talande citat och utifrån det har vi kunnat urskilja gemensamma mönster som är föremål för studiens resultat vilket är indelade under centrala teman i studiens gemensamma resultat- och analysdel.

5.2 Hermeneutisk tolkningsmetod

Enligt Thurén (2007) handlar förförståelse om att verkligheten inte enbart uppfattas genom våra sinnen utan också av tolkning. Förförståelsen präglar individens syn på hur han eller hon uppfattar verkligheten (Thurén 2007, s. 58-62). Förförståelse är ett viktigt begrepp inom hermeneutiken som är den tolkningsmetod som ligger till grund för studien. Hermeneutik betyder tolkningslära (Thurén 2007, s. 94) och med en hermeneutisk tolkningsmetod syftar vår studie till att nå en djupare förståelse för relationen mellan ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress. Utifrån de intervjuer som ligger till grund för studien ämnar vi att tolka det som sägs med en ambition om att nå en djupare förståelse för fenomenet. Helleday & Berg Wikander (2007) förklarar att inom hermeneutiken bör meningsfulla fenomen tolkas för att kunna förstås. Meningen kan inom hermeneutiken förklaras av en människans avsikt (Helleday & Berg Wikander 2007, s. 21-22). Thurén menar att tolkning är en osäker verksamhet som sällan eller aldrig är objektiv och som påverkas av tolkarens förförståelse (Thurén 2007, s. 103). Vår förförståelse inför studien byggde på vad vi tagit del av under utbildningens gång, en förståelse för socialsekreterarens inte helt oproblematiske situation i en organisation kantad av omorganiseringar och nedskärningar med bristande resurser. Men också en förståelse utifrån medias framställning av socialtjänsten som en organisation i kris med hög personalomsättning, sjukfrånvaro och hög arbetsbelastning. Vad gäller ledarskap och olika former av ledarroller hade vi inför studien inga särskilda kunskaper. Studien ämnar inte göra anspråk på att visa på något orsakssamband. Studiens

avsikt är endast att nå en djupare förståelse för relationen mellan ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress vilket motiverar hermeneutiken som lämplig tolkningsmetod.

5.3 Litteratursökning

Studien tog sin början inom tidigare forskning inom området. Litteratur söktes på Södertörns Högskolas bibliotek och Karolinska biblioteket i Huddinge. Vetenskapliga artiklar söktes via Google Scholar och SöderScholar och tidigare uppsatser söktes via databasen DIVA. Sökord som KASAM, sense of coherence, psykosocial arbetsmiljö, ledarskap, ledarroller, hälsa och stress användes. Vi har även sökt efter litteratur i hänvisande referenser i den litteratur vi använt oss av.

5.4 Urval av intervjupersoner

Studien består av intervjuer gjorda med fem socialsekreterare verksamma i Stockholms län, som samtliga låtit beskriva det ledarskap de upplevt inom socialtjänsten de år de aktivt arbetat som socialsekreterare. De har även beskrivit hur det upplevda ledarskapet fått dem att känna sig i yrkesrollen som socialsekreterare.

Valet av informanter gjordes utifrån ett bekvämlighetsurval, dvs. ett urval utifrån de socialsekreterare som först anmälde sitt intresse för att delta i studien. Enligt Trost (2010) är ett bekvämlighetsurval ett urval där man väljer informanter utifrån vad man råkar finna och fyller på allt eftersom man finner informanter till studien som man tycker passar in (Trost 2010, s. 140). Antalet intervjupersoner är representativt när svarsmönstren återkommer och forskaren upplever en mättnad (Ahrne et al 2013, s. 44). Genom att i studien ha varvat analys med intervjuer har vi kunnat avgöra att fem stycken intervjuer är tillräckligt för att ett mönster har gått att urskilja. Någon avgränsning utifrån kön har inte gjorts. Av de fem informanterna är fyra kvinnor och en man och samtliga informanter är verksamma vid socialtjänsten i Stockholms län. Yrkeserfarenheten inom socialtjänsten varierade mellan två och femton års erfarenhet. Inga bortfall har skett under studiens gång då de informanter som givit sitt samtycke varit delaktiga vid tillfället för intervjun.

5.5 Tillvägagångssätt

Informanterna till föreliggande studie har sökts via mail (se bilaga 1) till ett tjugotal socialkontor i Stockholms län. Sökandet efter informanter via mail gav fler intervjuer än vad vi hade förväntat oss, vilket resulterade i att vi avgränsade oss till ett fåtal av de intresserade. Vi valde informanter utifrån ett bekvämlighetsurval, dvs. ett urval utifrån de socialsekreterare som först anmälde sitt intresse för att delta i studien. Studiens empiriska material bygger på samtalsintervjuer med socialsekreterare som genomfördes under 30 minuter. Valet att genomföra samtalsintervjuer som grund för studiens empiri

motiveras av studiens syfte att nå en djupare förståelse för relationen mellan ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen. Samtalsintervjuerna är av ostrukturerad karaktär, där vår ambition med intervjuerna var att få samtalen med socialsekreterarna att likna vanliga samtal om deras arbetssituation. Tonvikten har istället lagts vid hur informanterna uppfattar och förstår frågorna under intervjun. Enligt Bryman (2002) tenderar ostrukturerade intervjuer likna vanliga samtal där intervjuaren ställer en fråga och uppföljningsfrågor på det som verkar intressant och informanten får svara och associera fritt (Bryman 2002, s. 301). Bryman förklarar att ostrukturerade intervjuer är uppbyggda av en uppsättning teman eller allmänna frågeställningar utifrån en intervjuguide där själva formuleringen och ordningsföljden av frågor skiljer sig åt mellan olika intervjuer (Bryman 2002, s. 127). Intervjuguide användes som stöd under intervjuerna (se bilaga 2). Intervjuguiden innehöll allmänna frågeställningar över de områden som ansågs vara av betydelse och som kunde besvara studiens syfte och tillhörande frågeställningar. Vid utarbetningen av intervjuguiden formulerades enkla och icke ledande frågor på ett sätt som underlättade svaren på studiens frågeställningar. Informanterna tillfrågades om generell bakgrundsinformation som utbildning, erfarenhet av socialt arbete och nuvarande arbetsposition med tillhörande arbetsuppgifter. Bakgrundsinformationen är betydelsefull för att kunna sätta in informanternas svar i en kontext (Bryman 2002, s. 305). Enligt Bryman är inspelning och transkribering avgörande för att den kvalitativa forskaren ska kunna tolka vad informanterna säger och hur de säger det (Bryman 2002, s. 310). Utifrån det spelades intervjuerna in med hjälp av mobiltelefon med inspelningsfunktion. Det inspelade materialet transkriberades till text vilket sedan gjordes till föremål för tolkning. Intervjuerna genomfördes på flera olika platser i Stockholms län. En intervju genomfördes hemma hos en av informanterna och de fyra resterande intervjuerna på informanternas arbetsplatser.

5.6 Avgränsning

Våra informanter utgörs av socialsekreterare som i föreliggande studie får representera den studerande gruppen utifrån studiens syfte. Av geografiska och praktiska skäl valde vi att avgränsa sökområdet till Stockholms län vid sökandet av informanter. För en studie i socialt arbete ansåg vi att intervjuer med socialsekreterare var den yrkesgrupp som föreföll sig mest ämnesrelevant att studera. Valet av organisation och yrkesgrupp har dock ingen betydelse för syftet med studien.

5.7 Etiska reflektioner

Vi har under studien noga följt Vetenskapsrådets (2002) fyra grundläggande individskyddskrav. Vi har enligt informationskravet givit informanterna information i förväg om syftet med studien. Genom samtyckeskravet har vi frågat informanterna om samtycke till att delta vid intervju och därefter bli

analyserad. I enlighet med konfidentialitetskravet har vi tillförsäkrat informanterna om att inte röja information som rör deras identitet eller annan detaljerad information som kan leda till att de identifieras. Vi ville försäkra oss om att ingen riskerade att ta skada av studien vilket har medfört att allt som sagts under intervjun inte kunnat publiceras. I de fall i studien där namn, personuppgifter och geografisk placering av organisationerna uppges använder vi oss av pseudonymer. Vi har slutligen i enlighet med nyttjandekravet intygat våra informanter om att det insamlade materialet endast kommer användas i det syfte vi klarlagt för. Det inspelade materialet användes för transkribering och kom sedan att raderas. (Vetenskapsrådet 2002)

5.8 Validitet

Giltigheten i en studie dvs. validiteten handlar om studien mäter, observerar eller identifierar det studien avser att göra. Bryman (2002) skiljer på intern validitet och extern validitet och refererar till Margaret LeCompte och Judith Goetz (1982) som förklarar att intern validitet ökar vid långvarig närvaro och delaktighet i den sociala grupp som den kvalitativa forskaren observerar. Intern validitet betyder således att överensstämmelsen mellan observationerna och de teoretiska idéerna som forskaren utvecklar är goda (Bryman 2002, s. 257). Med hänvisning till den begränsade tid vi haft att tillgå har det i studien inte varit möjligt att göra några deltagande observationer på studiens informanter inte heller har det varit möjligt att närvara vid informanternas respektive arbetsplats en längre tid, vilket kan anses försvaga studiens interna validitet. Men genom att vi följt syftet och frågeställningarna under intervjuerna, varit noga med att inte ställa några ledande frågor och låtit våra informanter få svara och associera fritt på frågor och uppföljningsfrågor menar vi att studien har giltiga och trovärdiga slutsatser.

Extern validitet handlar om i vilken omfattning resultaten kan generaliseras till andra liknande situationer som exempelvis andra socialkontor i Sverige (Bryman 2002, s. 257). Då studien är kvalitativ med ett begränsat urval har vår ambition med studien aldrig varit att generalisera resultaten, vår avsikt med studien är att nå en djupare *förståelse* för relationen mellan ledarskapet och anställdas förutsättningar att hantera stress. Studiens urval är inte representativt då antalet informanter, fem socialsekreterare i Stockholms län, valda genom ett bekvämlighetsurval inte kan vara representativa för samtliga socialsekreterare i Sverige. Bryman (2002) förklarar att kvalitativa forskare som genomför ostrukturerade intervjuer med några få informanter omöjligt kan generalisera resultaten till en större population (Bryman 2002, s. 270). Studien har inga ambitioner till att visa på några kausala orsakssamband eller någon sanning för hur det studerade fenomenet ser ut i liknande fall och därmed är den externa validiteten utifrån Margaret LeCompte och Judith Goetz (1982) definition svag.

5.9 Reliabilitet

Studiens reliabilitet eller tillförlitlighet handlar enligt Thurén (2007) om ”att mätningarna är korrekt gjorda” (Thurén 2007, s. 26). Utifall samma slags undersökning utförs av andra undersökare som tillämpar samma metod och samma resultat framkommer kan studien påvisas ha hög reliabilitet. (Thurén 2007, s. 26)

Bryman (2002) refererar till Margaret LeCompte och Judith Goetz (1982) som skiljer på intern- och extern reliabilitet. Studiens interna reliabilitet baseras på om studiens författare, ifall fler än en, tolkar och förstår det insamlade materialet på ett likartat sätt (Bryman 2002, s. 257). I vår studie har den interna reliabiliteten säkerställts genom att de båda författarna till studien har varit lika delaktiga i samtliga delar av studiens process, från samtalsintervjuer till skrivande, och gemensamt tolkat och diskuterat studiens empiri utifrån studiens syfte och frågeställningar.

Den externa reliabiliteten utgörs av i vilken grad studien kan upprepas vilket i den kvalitativa forskningen enligt Bryman blir svårt då den sociala miljön måste ”frysas” vilket rentav blir omöjligt i vår studie. Istället uppmanas den kvalitativa forskaren som replikerar studien gå in i en social roll likt den första forskaren vilket sätter krav på studiens genomskinlighet i samtliga metodologiska avsnitt (Bryman 2002, s. 257). Målsättning är att redogöra för samtliga steg i arbetet med studien, genom ett tydligt och detaljerat metodavsnitt har vi haft ambitionen att öka studiens transparens och därmed den externa reliabiliteten.

6. RESULTAT OCH ANALYS

Under följande avsnitt kommer studiens empiri presenteras och med hjälp av det teoretiska ramverket har materialet analyserats. Avsnittet inleds med en kort beskrivning av informanternas bakgrund, erfarenhet av socialt arbete, nuvarande arbete med tillhörande arbetsuppgifter. Den korta beskrivningen av informanterna kan ses som en bakgrund för det material som kodas.

6.1 Studiens informanter

Mikaela

Mikaela är i trettioårsåldern och tog examen från Socialhögskolan i Stockholm 2008 och har sedan dess jobbat på en stadsdelsförvaltning inom Stockholms stad med olika arbetsuppgifter under olika tidsperioder. Bland annat har hon hunnit med att vikariera som utredare på ungdomsenheten och jobbat som kontaktsekreterare där hon i tjänsten rekryterade och handledde kontaktpersoner och kontaktfamiljer. Sedan 2012 jobbar hon som barnsekreterare inom familjevården på samma stadsdelsförvaltning där hennes huvudsakliga arbetsuppgifter går ut på att följa upp hur familjehemsplacerade barn har det i sina familjer.

Ullrika

Ullrika tog socionomexamen 2002 på Ersta Sköndal högskola. Efter examen började Ullrika tjänstgöra på en utredningsgrupp inom barn och ungdom under två år för att sedan byta arbete till en annan stadsdel och då återigen med arbetsuppgifter inom barn och ungdom men inom en mottagningsgrupp. Ullrika arbetar idag på en mottagningsgrupp inom barn och ungdom men i en annan stadsdel i Stockholms län. Den huvudsakliga arbetsuppgiften är att ta emot alla ansökningar och anmälningar som kommer in gällande barn och ungdomar 0-20 år. Därefter göra en förhandsbedömning och kontakta alla inblandande, utreda riskfaktorer och därefter beslutar om utredning ska inledas eller inte. På den mottagningsenhet Ullrika arbetar på finns tre socialsekreterare för barn och ungdom, tre socialsekreterare för vuxen, tre socialsekreterare för uppsökare, en gruppledare och en enhetschef samt ett antal assistenter.

Hans

Informanten Hans hade flera olika jobb, bland annat som svetsare och styckare, innan han i 30-årsåldern bestämde sig att studera till socionom i Lund. Han tog examen 1999 och strax därefter började han jobba som utredare inom frivården innan han bytte inriktning och jobbade i åtta år som missbruksutredare. Totalt har Hans jobbat som utredare i 15 års tid och just nu jobbar han som utredare på barn- och

ungdomsenheten i en kranskommun utanför Stockholm. Där har han varit anställd sedan flera år tillbaka, med undantag för fyra månader 2013 som han spenderade på motsvarande enhet inom en av Stockholms stads ytterförorters socialtjänster innan han bytte tillbaka till sin nuvarande arbetsplats.

Linnea

Linnea blev färdig med sina socionomstudier i januari 2012. Efter att ha spenderat nästkommande fem månader utomlands började Linnea jobba på en fritidsgård i södra Skåne. I januari 2013 började Linnea jobba inom en missbruksenhet i en liten västkustkommun. Sedan september 2013 jobbar Linnea som socialsekreterare med missbruk och våld i nära relationer på en vuxenhet i en av Stockholms kranskommuner. På Linneas enhet har man inte delat upp mellan utredning och bedömning vilket gör innehar båda arbetsrollerna på hennes arbetsplats. Enheten består av tio socialsekreterare och en enhetschef, och Linnea uttrycker att hon trivs mycket bra på sin nuvarande arbetsplats och beskriver hennes relation med ledningen som positiv.

Ida

Ida tog examen i januari 2013 och började jobba som biståndshandläggare inom Göteborgs kommun samma år fram tills januari nästföljande år. Därefter flyttade Ida till Stockholm och fick anställning på en barn- och ungdoms enhet inom socialtjänsten i en av Stockholms norra ytterförorter, där hon arbetade i en barngrupp fram tills oktober 2014. Nu arbetar Ida på motsvarande enhet och grupp i en närförort söder om Stockholm.

6.2 Demokratisk ledarstil, iso-spänd arbetssituation och förutsättningar för känsla av sammanhang på arbetsplatsen

Informanten Ida bytte i oktober 2014 arbetsplats från en barn- och ungdomsenhet till en liknande enhet inom Stockholms kommun. Hon vittnar om hur frånvaron av enhetschef på hennes tidigare arbetsplats gjorde att hennes arbete upplevdes som mer svårhanterligt. Då gruppledarna på den tidigare arbetsplatsen inte hade något personalansvar ledde frånvaron av enhetschef och biträdande enhetschefer till fördröjda beslut och utebliven återkoppling. Hon jämför med sin nuvarande arbetsplats där hon beskriver hur samtliga biträdande enhetschefer och enhetschefen har en fortlöpande kommunikation kring ärendena.

”Organisationen på min gamla arbetsplats var inte så bra. Det var svårt att få chefer. Vi var utan en enhetschef under en längre period och då flyter det ju inte på, på samma sätt. Där hade vi gruppleddare som istället för biträdande enhetschefer så om chefen var borta så var det svårt att få beslut. Här finns det en enhetschef och de har ett nära samarbete med de biträdande enhetscheferna. Då finns det alltid någon här även om någon av enhetschefen eller de biträdande enhetscheferna skulle vara

borta. De har stor koll på allas ärenden eftersom de pratar med varandra om de fall som är lite mer svårhanterliga. Då kan man gå till vem som helst av dem.”

Idas beskrivning av enhetschefen och de biträdande enhetscheferna illustrerar att dessa har ledarstilsegenskaper kopplade till den demokratiska, både sinsemellan och i förhållande till Ida. Wolvén (2000) skriver att den demokratiska ledarstilen bland annat präglas av öppenhet och flexibilitet vilket här illustreras av att enhetschefen har ett nära samarbete med de biträdande enhetscheferna. Att Ida kan ”gå till vem som helst av dem” med frågor om svårhanterliga fall visar på hög grad av flexibilitet i ledarskapet. Idas historia vittnar om att socialsekreterarens upplevelse av att ha en eller flera personer med ett övergripande ansvar som uppmärksammar och har god insyn i det individuella arbetet kan stärka upplevelsen av hanterbarhet hos socialsekreteraren. Denna bild stärks ytterligare av nedanstående citat från Ida:

”Organisationsmässigt och ledningsmässigt så lyssnar de mer här. De går faktiskt runt i grupperna och frågar hur man mår och “hur tycker ni att vi ska göra?”. Cheferna här är mycket mer öppna. De får mig att känna att det inte spelar någon roll vad jag behöver, de löser det. För mig känns det jättebra att jobba här.”

Citatet stärker bilden av att enhetschefen och de biträdande enhetscheferna tillämpar ett demokratiskt ledarskap, som enligt Wolvén (2000) uppmuntrar till kritik och att de anställda får delta i planeringen. Idas upplevelse av att cheferna “lyssnar” och ställer inkluderande frågor om hennes åsikter om arbetsordningen får Ida att känna att hon har de resurser som krävs för att hantera de krav som hon ställs inför i sitt arbete. Detta kan kopplas till Antonovskys (2005) teorier som menar att individer som upplever att de har resurser till förfogande, exempelvis i form av behöriga personer som de kan lita på, löper mindre risk att känna sig som ett offer för omständigheterna vid eventuella motgångar i exempelvis arbetet.

Informanten Linnea beskriver sin nuvarande arbetsplats på ett sätt som kan kopplas till att den leds utifrån ett demokratiskt ledarskap, där organisationen är uppbyggd underifrån med stor delaktighet bland personalen med chefens medgivande:

”Många har jobbat här sedan länge, sedan tidiga 90-talet. De har liksom kunnat bygga upp verksamheten, att de vill jobba med både utredning och bedömning. De har även sett till att man får jobba med det man tycker är roligt och alla har sina egna intresseområden. Det har funnits det mandatet från chefen. Enheten är uppbyggd underifrån. Nuvarande chefen har jobbat här sedan januari 2014 och den föregående chefen jobbade här i ett och ett halvt år. Hon fungerade lite som en konsult som skulle dela upp enheten mellan utredning och bedömning. Men det gick inte igenom. Så nu har vi en ny chef som jobbar mer samordnat och jobbar utifrån hur socialsekreterarna här har jobbat hela tiden. Det har med New Public Management att göra, att politikerna ville ha det uppdelat. Alla andra har det så, men inte vi.”

Wolvén (2000) skriver att den demokratiska ledarstilen uppmuntrar till deltagande i planeringen, vilket går att koppla till Linneas beskrivning av hennes arbetsplats där hon menar att organisationen är uppbyggt underifrån på mandat från enhetschefen. Nedan utvecklar Linnea sin beskrivning ytterligare och stärker bilden av att hennes nuvarande enhetschef har en demokratisk ledarstil:

”Vår nuvarande enhetschef, hon har jättemycket erfarenhet. Hon är en jättebra chef. Hela gruppen träffas varje måndag och varje torsdag. Sedan har vi ärendedragningar en gång per termin., där man berättar om alla sina klienter. Enhetschefen sitter här på samma plan som oss och dörren är alltid öppen. Hon är alltid tillgänglig och har alltid tid. Det är viktigt. Hon sätter sig direkt vid bordet med mig eller säger åt mig att komma in. Man känner att hon vill höra vad jag har att säga och att hon vill hjälpa till. Just som relativt ny har jag känt att det varit jätteviktigt att ha en engagerad chef.”

Enhetschefen på Linneas arbetsplats kommunicerar att hon vill höra vad Linnea har att säga och att hon vill hjälpa till, vilket kan kopplas till Wolvéns (2000) beskrivning av den demokratiska ledarstilen som han skriver baseras på en öppen personlighet. Nedan utvecklar Linnea sin berättelse kring hur hon upplever sin relation med enhetschefen och hur den påverkar henne:

”Jag har ju vågat mer här än på min tidigare arbetsplats, eftersom jag vet om att jag har en chef som jag kan bolla med liksom, om jag har haft något svårt besök eller vad som helst som är svårt. Jag kan direkt känna att jag kan mötas upp med henne om jag har det svårt. Och om chefen inte är här så är det andra som ställer upp. Jag känner att jag har många runt omkring mig här som ställer upp om det är svårt.”

Linneas upplevelse av den demokratiska ledarstilen går att koppla till ökad upplevelse av hanterbarhet utifrån vad Antonovsky (2005) menar innebär att individen har personer, ett socialt stöd, han eller hon kan lita på vid kravfyllda situationer. Det sociala stödet (från enhetschefen och den övriga personalen) minskar risken för en iso-spänd arbetssituation utifrån krav-kontroll-stödmodellen (Theorell 2003). Det stöttande arbetsklimatet bland personalen på Linneas arbetsplats kan kopplas till Lewins, Lippits och Whites studier som visade att en demokratisk ledarstil kan leda till ett gruppklimat präglad av samarbetsvilja, vilket är Linneas upplevelse av hennes nuvarande arbetsplats (Wolvén 2000).

6.3 Laissez faire-ledarstilen, iso-spänning och känsla av sammanhang hos arbetstagaren

När informanten Linnea jämför sin nuvarande enhetschef, som hon beskriver som demokratisk, med enhetschefen på hennes tidigare arbetsplats på västkusten framträder en bild av en chef som utövar en ledarstil som kan kopplas till Laissez faire:

”Min chef på västkusten var väldigt rädd. Hon ville inte ta några beslut utan hänvisade oss till de som var förste socialsekreterare. Så de blev ju som några slags mini-chefer som fick prata budget med oss. Hon var väldigt rädd för att vara chef helt enkelt. Hon var fel person på fel plats. Så jag sa upp mig där ifrån, fast jag blev erbjuden fast anställning, men jag ville inte vara kvar.”

Linnea beskriver här en enhetschef som inte ville ta beslut som kan kopplas till hur Wolvén (2000) beskriver Laissez faire-ledarstilen som en ledare som undviker att ingripa. Linnea fortsätter beskriva hur den typen av ledarskap fick henne att känna:

“Ärendeantalet spelar ingen roll, jag hade ungefär lika många ärenden där som jag har nu. Det handlar om att man vill känna att man kan göra någonting. Där kändes mina 25 ärenden som 100. Jag kände mig så otroligt ensam med allt. Chefen pratade om mina ärenden som att de var en belastning.”

Citatet från Linnea går att tolka som att frånvaron av ledarskap, dvs. vad som enligt Wolvén (2000) kännetecknar Laissez-faire, fick Linnea att känna minskad grad av hanterbarhet i yrkesrollen, på grund av frånvaron av socialt stöd. Linnea kände att hon “inte kunde göra någonting” kopplat till känslan av ensamhet, vilket visar på ökad risk för iso-spänning utifrån Theorells (2003) teorier.

I intervjun med informanten Mikaela, som vid intervjutillfället var sjukskriven för utmattningssymptom, går det att se kopplingar mellan enhetschefens laissez faire-attityd gentemot Mikaelas arbetssituation och minskad känsla av sammanhang, samt ökad risk för iso-spänning i hennes arbetssituation innan hon blev sjukskriven:

”Och jag kan uppleva, jag blev ju sjukskriven då för utmattningssymptom i mars i år, att jag redan innan det signalerade, kanske redan från hösten 2013, att jag kände att jag var på gränsen. Att vi behövde göra någonting för annars kanske jag går in i väggen. Så jag försökte att vara ganska tydlig. Jag pratade både med biträdande enhetschefen och med enhetschefen. Och då upplevde jag att jag inte fick gehör. Jag upplevde det som att enhetschefen inte orkade ta in det jag sa. Jag var inte ensam om att känna så. Vi är ju flera stycken som är sjukskrivna på grund av utmattning. För vissa kanske det har med personliga förhållanden att göra också, men det alla har gemensamt är ju att det på något sätt är relaterat till en alldeles för hög arbetsbelastning under lång tid där man inte har fått möjlighet att återhämta sig. Det tog jag upp med enhetschefen i våras, kanske bara några veckor innan jag blev sjukskriven. Jag sa till henne att det måste finnas utrymme för återhämtning inom ramen för arbetet för att ‘det här håller inte, jag vet inte hur jag ska få ihop det’. Det hon sa till mig då var att om jag skulle ha mindre att göra betydde det ju att andra får mer att göra. Det var jättejobbigt att höra. För jag vet ju att alla andra också har det skittufft, men när man balanserar på gränsen till utbrändhet är man ju livrädd. Man känner skuld för att man inte gör tillräckligt, det tror jag att alla som blivit sjukskrivna känner. Att då få höra det ifrån henne var ju jättetufft. Det kändes ganska hopplöst.”

Mikaelas beskrivning av enhetschefens agerande går att härleda till laissez faire-ledarstilen, exempelvis när hon berättar att hon kände att chefen inte ”orkade ta in” hennes kritik mot arbetssituationen, i likhet med Wolvéns (2000) beskrivning av nämnda ledarstil som talar om en ledarstil utan ingripande. Mikaela beskriver gensvaret från ledningen på hennes beskrivning av arbetssituationen som att det kändes ”hopplöst”. Detta indikerar att ledningens agerande både reducerade alla tre delkomponenter av Mikaelas känsla av sammanhang på arbetsplatsen och kan följaktligen kopplas till Antonovskys teorier. Det uteblivna gehöret från ledningen gjorde att Mikaela inte visste om hon kunde förvänta sig stöd från

organisationen eller inte. Därmed fanns inte de resurser tillgängliga på arbetsplatsen som krävdes för att kunna hantera de krav som Mikaelas arbetssituation ställde, samtidigt som ledningens undvikande gensvar misslyckades med att göra Mikaelas situation förnuftsmässigt gripbar, eftersom hon inte visste vilka resurser inom organisationen som skulle kunna stå till hennes förfogande i framtiden. Mikaela beskriver en situation där utebliven förståelse från enhetschefen för hennes arbetssituation ledde till känsla av skuld och hopplöshet. Detta indikerar att Mikaela slutade känna hopp om att den negativa och stressfyllda arbetssituationen skulle kunna förändras och därmed tappade meningsfullheten som motivationskomponent. Hon beskriver också en arbetssituation som indikerar en hög grad av iso-spänning, med hög arbetsbelastning, litet handlingsutrymme att göra något åt arbetssituationen och låg grad av socialt stöd från enhetschefen.

Nedan spekulerar Mikaela om varför hon tror att enhetschefen tillämpar den laissez faire-relaterade ledarstilen på arbetsplatsen.

“Jag tycker att vi har kommit längre ifrån henne sista tiden. Dels har hon fått fler medarbetare att ‘chefa’ över utifrån olika omorganisationer som har gjorts. Så det är jättesvårt för henne att hinna med att följa upp alla.”

I nedanstående citat jämför informanten Ida sin nuvarande situation med hennes upplevelser från den arbetsplats hon lämnade, där frånvaron av chefer upplevdes ge en ökad känsla av stress som följd, vilket sedermera ledde till att Ida valde att byta arbetsplats:

”Det blir ännu mer stress om det är så som det var på min gamla arbetsplats. Det kanske är något ärende som får ligga och vänta. Sådant som egentligen bara ska flyta på, för om det inte gör det kan man ju inte komma igång med vissa ärenden om till exempel insatser som ska beviljas. För alla inom barn och ungdom har ju bara delegation på att inleda utredning. Insatser som ska beviljas ligger ju på den biträdande enhetschefens ansvar, så de måste skriva på alla beslut.”

Citatet ovan visar att fördröjda beslut på grund av chefsfrånvaro kan upplevas ge en ökad känsla av stress. Frånvaron av ledarskap går att koppla till Wolvéns (2000) beskrivning av Laissez faire-ledarstilen där avsaknaden av exempelvis uppmuntran är en komponent. Detta i motsats till vad Theorell (2003) menar har positiv inverkan på den psykosociala arbetsmiljön, där högt socialt stöd från ledningen minskar risken för att den anställda ska hamna i ett iso-spänd arbetssituation, vilket i sin tur leder till minskad risk för ohälsa. Idas upplevelser av ledarskapet från den tidigare arbetsplatsen visar istället tecken på en psykosocial arbetsmiljö med hög risk för henne att hamna i ett iso-spänt läge, då hon beskriver att arbetsbelastningen som hög, beslutsutrymmet som lågt (i och med att beslut fick ligga att vänta vilket hindrade henne från att handla) och låg grad av socialt stöd.

I följande citat beskriver Ida den höga arbetsbelastningen på hennes tidigare arbetsplats vilket till slut ledde fram till hennes uppsägning:

”Om vi har mycket att göra här så är det ännu mer i ytterförorterna. Det är stor skillnad på hur det ser ut i ytterförorterna och här och den stadsdel som jag arbetade i var ju en sådan. Där hade jag extremt högt ärendeantal och mådde inte så bra. Då var det en annan kollega därifrån som började jobba här och de hade två ytterligare tjänster lediga. Så då sökte jag och en annan kollega från min gamla arbetsplats hit. Jag gick från en barngrupp till en annan barngrupp.”

6.4 Relationen mellan Laissez faire-ledarstilen och minskad grad av hanterbarhet i yrket

Idas vittnesmål ovan visar också att en frånvarande arbetsledning kan upplevas minska känslan av hanterbarhet i yrkesrollen. På motsvarande sätt upplevs istället hanterbarhet kopplat till det positiva arbetsledningsklimatet på Idas nuvarande arbetsplats.

Liknande erfarenhet beskriver informanten Hans, som valde att byta arbete från hans nuvarande arbetsplats till motsvarande enhet i en stadsdel inom Stockholms kommun. Han valde att återvända till sin nuvarande arbetsplats, i en av Stockholms kranskommuner, på grund av den höga personalomsättningen på den enhet han bytte till:

”Jag bytte härifrån för att de höll på med en massa omorganiseringar här som jag inte var så glad över. Men sedan valde jag att återvända hit när jag märkte hur hög personalomsättning det var på arbetsplatsen jag bytte till. Det var många som var nyexaminerade och hög personalomsättning bland cheferna. Det blir svårt när man inte har kollegor som vet hur man ska göra. Även om jag har jobbat jättelänge så behöver jag ju kanske fråga hur vi ska göra. Men det fanns inga rutiner på arbetsplatsen jag bytte till.”

Hans vittnar om att den höga personalomsättningen, bland socialsekreterarna och cheferna, lett till bristande rutiner på den tidigare arbetsplatsen och bidragit till att han återvände till sin nuvarande arbetsplats. Hans säger att han inte hade kollegor på arbetsplatsen som visste hur de skulle göra kopplat till frånvaron av ledarskap, vilket tyder på att den tidigare arbetsplatsen leddes utifrån laissez faire, Wolvén (2000) skriver präglas av avsaknaden av direktiv. Hans upplevelser av hur frånvaron av direktiv ledde till svårigheter att utföra arbetet, kan kopplas till Antonovskys (2005) teorier om att sociala resurser krävs för att kunna hantera de krav som ställs. Hans upplevelser tyder på att de sociala resurserna var få på grund av frånvaron av direktiv.

6.5 Hur ett auktoritärt ledarskap kan minska känslan av sammanhang för arbetstagaren

Ledarskapsstilen som Ullrika tycks ha upplevt på sin tidigare arbetsplats kan närmast kopplas samman med de kännetecknen som Wolvén (2000) härleder till den auktoritära ledarskapsstilen, med låg grad av inflytande från de underställda, här exemplifierat av att de nya cheferna vill “sätta en ny organisation” utifrån sina egna preferenser utan personalens inflytande:

“Där blev det nya ledningsgrupper flera gånger under mina år och det går neråt, är ledningen instabil så blir det svårt tror jag. Jag tror att det blir svårt att få en stabil arbetsgrupp, en stabil organisation om ledarskapet och cheferna byts ut för ofta. Det

blir ju inte den där långsiktigheten i planeringen heller tror jag. De nya cheferna ser inte det som varit och man ser inte vad som fungerat och vad som inte har fungerat. Man kunde som personal uppleva "att det här har vi ju gjort, det här har vi ju gått igenom". Kommer det en ny ledning tycker man ändå att det borde fungera och personalen kanske tröttnar på en omorganisation till. För det blir ju ofta med ett nytt ledarskap att de nya cheferna vill sätta sin egen organisation och då blir det en omorganisation som påverkar. Allt sådant påverkar personalen och alla sådana förändringar leder till att ett antal går därifrån för att det är jobbigt och det är svårt. Man ser inte några fördelar utan bara att det stökar till verksamheten. Så då är det alltid ett antal som går så blir det några som följer, det blir svårt att ha den där stabiliteten så jag tror påverkar en ny ledning att det blir en omorganisation."

Ullrika vittnar om att ledningens omorganisationer på hennes tidigare arbetsplats bidrog till reducerad grad av begriplighet bland personalen då den nyutträdde ledningen hela tiden vill "sätta sin egen organisation". Hanson (2004) skriver att en förutsättning för att en arbetsplats ska fungera bra är att organisationens beslut tar avstamp i tidigare erfarenheter, vilket inte, utifrån Ullrika berättelse, varit fallet i ovan beskrivna situation. Omorganisationerna ledde till att personalen upplevde att de nya cheferna "stökade till verksamheten", dvs. bidrog till sänkt upplevelse av begriplighet om verksamhetens struktur hos socialsekreterarna, vilket Ullrika menar bidrog till att flera, däribland hon, valde att lämna verksamheten (Hanson 2004, s.127).

Även informanten Hans beskriver ett ledarskap på sin nuvarande arbetsplats som tenderar att beskriva egenskaper kopplade till den auktoritära ledarstilen:

"Jag kan inte planera min vecka som det är nu. Jag kan inte skriva mina utredningar när jag hela tiden kastas in i akutärenden. Det leder till att utredningarna förskjuts. Så var det inte för några år sedan. Man har gjort massa rockader i organisationen som har gjort att det blivit såhär. Mottagningsenheten, som bedömer om det ska öppnas utredning, har blivit mindre vilket lett till att de alltid måste ha med sig en utredare för att bedöma om det ska öppnas utredning. Jag får aldrig ro när någonting annat rycker i mig hela tiden. Man förutsätter att man har ett visst fokus men så blir det hela tiden något helt annat. Det blir svårt att hantera. Jag kan inte planera."

Hans citat indikerar att han har litet inflytande över sitt arbete vilket kan kopplas samman med den auktoritära ledarstilen utifrån samma resonemang som ovan. Hans beskriver att han då inte kan planera sin vecka och att han därför inte för någon "ro". Detta kan kopplas till Antonovskys (2005) teorier som menar att individen behöver känna att händelser är förutsägbara för att inte uppfattas som ett slumpmässigt, kaotiskt brus. Att Hans inte känner ro över att han inte kan planera indikerar att denna aspekt av ledarskapet medför upplevelsen av litet handlingsutrymme, utifrån krav-kontroll-stödmodellen och därmed en lägre grad av begriplighet. Därmed reduceras Hans förutsättningar att hantera stress.

7. DISKUSSION

Våra studier ger en tydlig inblick i hur relationen mellan ledarskapet och den anställdas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen ser ut. Vi lät våra informanter berätta om deras upplevelser av ledarskapet och arbetsmiljön på de arbetsplatser de varit anställda på som socialsekreterare inom socialtjänsten. I vår empiri identifierade vi indikatorer och ledarskapssituationer som representerar alla de tre klassiska ledarskapsstilarna var för sig, beskrivna av Wolvén (2000) i vårt teoretiska ramverk. Studien ger intrycket att det finns skillnader i hur de olika ledarskapsstilarna relaterar till informanternas känsla av sammanhang och deras förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen.

De informanter som ger uttryck för positiva upplevelser av arbetsmiljön beskrev alla ett ledarskap med egenskaper som kan härledas till den demokratiska ledarstilen. I samtliga fall upplevs dessa egenskaper kopplade till den demokratiska ledarstilen ge en ökad känsla av sammanhang hos informanterna, då de upplever dessa ledare som ett socialt stöd som skänker dem ett stort handlingsutrymme i arbetet, vilket utifrån krav-kontroll-stödmodellen sänker risken för att hamna i en iso-spänd arbetssituation. Detta ger, med utgångspunkt i Theorells teori, förbättrade möjligheter att hantera stress. Dessa informanter vittnar om att den demokratiska ledarstilen gör att de mår bättre och känner sig tryggare i sin yrkesroll då de känner att de har en chef som lyssnar på dem. Detta går att vidarekoppla till Antonovskys salutogena synsätt som menar att individer som upplever trygghet får en ökad känsla av hanterbarhet och därmed har bättre förutsättningar för främjad eller bibehållen hälsa. En slutsats blir att ett demokratiskt ledarskap, genom det sociala stödet det skänker i arbetsmiljön, kan bidra till arbetstagarens upplevelse av stress som hanterbar och på så sätt ge förbättrade möjligheter för den anställda att hantera stress. På så vis kan hon behålla eller främja god hälsa på arbetsplatsen.

Studien ger även intrycket att ett ledarskap med egenskaper kopplade till laissez faire-ledarstilen kan upplevas försämra den anställdas förutsättningar att hantera stress. En frånvarande chef som inte signalerar vilja att hjälpa upplevs av våra informanter inte som ett socialt stöd i arbetsmiljön, som utifrån krav-kontroll-stödmodellen är en förutsättning för att undvika att hamna i en iso-spänd arbetssituation. Detta leder i sin tur till att informanterna upplever försämrade förutsättningar att hantera stress utifrån Theorells (2003) teori. Frånvaron av socialt stöd bidrar främst till minskad upplevelse av hanterbarhet utifrån Antonovskys KASAM-teori, men resultatet indikerar även att upplevelsen av begriplighet och meningsfullhet minskar. Informanterna som beskriver denna typ av arbetsmiljö vittnar om att chefens frånvarande attityd gör att de känner att stressen blir mindre hanterbar.

Vi har utifrån informanternas upplevelser inte kunnat identifiera ett ledarskap som fullt ut representerar det auktoritära ledarstilen. Men upplevelser av låg grad av inflytande och lite delaktighet kring

beslutsprocesserna kan kopplas till egenskaper som kännetecknar den auktoritära ledarskapsstilen hos enhetschefen. Studien ger intrycket att auktoritära ledaregenskaper upplevs ha en negativ inverkan på den psykosociala arbetsmiljön med låg grad av upplevt handlingsutrymme utifrån krav-kontroll-stödmodellen. Ledaregenskaper kopplade till den auktoritära ledarstilen tycks framför allt, utifrån vår empiri, bidra till sänkt upplevelse av begriplighet och handlingsutrymme i yrkesrollen hos de anställda, då de inte kan planera sitt arbete eller påverka sin arbetssituation. Detta har, utifrån KASAM-teorin, en negativ inverkan på individens förutsättningar att hantera stress.

Syftet med studien var att få en djupare förståelse för relationen mellan ledarskapet och den anställdes förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen. En slutsats är att ett ledarskap med egenskaper kopplade till den demokratiska ledarstilen kan leda till förbättrade förutsättningar för den anställda att hantera stress. Då främst genom en upplevelse av att ha socialt stöd, vilket medför lägre risk för isospänning i arbetsmiljön och därmed förbättrade stresshanteringsmöjligheter. Det sociala stödet bidrar även till upplevelsen av ökad känsla av hanterbarhet och därmed ökade förutsättningar för känsla av sammanhang på arbetsplatsen. Detta bidrar, utifrån KASAM-teorin och krav-kontroll-stödmodellen, till förbättrade förutsättningar för den anställda att hantera stress.

Studien visar även att ledaregenskaper kopplade laissez faire-ledarstilen och den auktoritära ledarstilen kan upplevas försämra den anställdes förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen.

Det finns argument för att informanternas personliga relation med chefen kan ha påverkat sättet de beskriver ledarskapsstilen och dess påverkan på deras förutsättningar att hantera stress. Men samtidigt är den centrala utgångspunkten i studien våra informanternas egna upplevelser och de informanter som beskriver egenskaper kopplade till en demokratisk ledarstil upplever bättre förutsättningar för att hantera stress än i de fall där de beskriver egenskaper kopplade till någon av de övriga beskrivna ledarskapsstilarna. Studien är därmed relevant för framtida ledarskapsforskning. Studien hade kunnat tjäna på att avgränsas ytterligare till att exempelvis bara fokusera på en viss ledarstil för att på så sätt få en djupare och mer omfattande inblick i hur den relaterar till förutsättningarna att hantera stress för arbetstagaren. Detta är ett förslag till den vidare forskningen på området.

Studien är extra relevant för det sociala arbetet då socialsekreterare, som Tham (2007) beskriver i inledningen, är en yrkesgrupp som är hårt drabbad av hög personalomsättning. Problemen anses vara organisationsrelaterade och bättre arbetsvillkor från arbetsgivaren, som gör att socialsekreterarna känner sig mer värdefulla, beskrivs som en lösning. Arbetsmiljöverket (2012) skriver även att 19 % av kvinnliga yrkesverksamma socialsekreterare har stressrelaterade besvär. Här krävs vidare forskning på

hur socialtjänsten som organisation, där ledarskapet spelar en central roll, kan motverka den höga personalomsättningen och förbättra förutsättningarna för stresshantering hos socialsekreterarna.

Ytterligare förslag till vidare forskning är att genom kvantitativa metoder, förslagsvis en enkätundersökning, låta ett större antal socialsekreterare bedöma ledarskapsstilen på arbetsplatsen utifrån faktorer kopplade till de ledarskapsteorier vi tagit upp i studien, exempelvis uppskattad grad av socialt stöd och beslutsutrymme, samtidigt som de uppger graden av upplevd stress. På så sätt kan man ta reda på om det finns något generaliserbart samband mellan ledarskapsstil och upplevd stress hos socialsekreterare. Vår ambition har inte på något sätt varit att generalisera resultaten, för ett sådant syfte krävs som sagt en kvantitativ metod. Syftet med vår kvalitativa studie har istället varit att skapa en djupare förståelse för relationen ledarskap och anställdas förutsättningar att hantera stress på arbetsplatsen genom att tolka material bestående av fem samtalsintervjuer med socialsekreterare verksamma inom Stockholms län. Vi är även medvetna om att resultatet i studien kan ha blivit påverkade av urvalet. De informanter som visat intresse på att delta i studien kan mycket väl representera en grupp individer som upplever ledarskapet och dess inverkan på deras förutsättningar att hantera stress annorlunda än de socialsekreterare som inte visat intresse.

Vi föreslår även vidare forskning om hur organisationsstrukturen inom en verksamhet påverkar ledarskapsstilen hos chefen, för att på så sätt få en djupare förståelse om vad som gör att en viss ledarskapsstil utvecklas på arbetsplatsen.

8. REFERENSER

Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter. 2011. *Handbok i kvalitativa metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber.

Akademikerförbundet SSR. 2008. *Undersökning bland socialsekreterare i Stockholms stad*.
<https://www.akademssr.se/getfile/261/Stockholm%20ver%202020nov%202008.pdf>
(Hämtad 2014-12-18).

Almqvist, Roland M. 2006. *New public management: NPM: om konkurrensutsättning, kontrakt och kontroll*. 1. uppl. Malmö: Liber.

Antonovsky, Aaron. 2005. *Hälsans mysterium*. Ny utg. Stockholm: Natur och Kultur.

Arbetsmiljöverket. 2007. *Tillsyn av socialsekreterarnas arbetsmiljö 2005–2006*. Rapport 2007:5.

Arbetsmiljöverket. 2012. *Arbetsorsakade besvär 2012*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Bolin, Malin. 2009. *The importance of organizational characteristics for psychosocial working conditions and health*. Diss. (sammanfattning) Umeå: Umeå universitet.

Bryman, Alan. 2002. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi.

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. 2002. Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig på Internet: http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf (Hämtad 2014-12-18).

Ganster, Daniel C, Rosen, Christopher C. 2013. Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management* Vol. 39 No. 5, July 2013 1085-1122. doi: 10.1177/0149206313475815.

Hanson, Anders. 2004. *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Helleday, Ann & Berg Wikander, Birgitta. 2007. *Fyra psykologiska perspektiv: i socialt arbete och social omsorg*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Holmgren, Anna. 2014. Stressade socialarbetare lämnar yrket. *Arbetsmiljöforskning*. 14 februari.
<http://www.arbetsmiljoforskning.se/stress/stressade-socialsekreterare-1%C3%A4mnar-yrket>

(Hämtad 2014-12-18).

Håkansson, Krister. 1997. Psykosocial arbetsmiljö. I Zanderin, Lars (red.). *Arbetsmiljö*. 115-143. Lund: Studentlitteratur.

Kuoppala J, Lamminpää A & Husman P. 2008. Work health promotion, job well-being, and sickness absences: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 50, 1216-27. doi: 10.1097/JOM.0b013e31818dbf92.

Larsson J, Vinberg S. 2010. Leadership behavior in successful organizations: Universal or situation-dependent? *Total Quality Management & Business Excellence*, 21:3, 317-334, doi: 10.1080/14783360903561779

Larsson, Johan. 2013. Hälsöfrämjande - och effektivt - ledarskap, *Chefstidningen*. 25 september.
<http://www.chefstidningen.se/text/halsoframjande-och-effektivt-ledarskap>.

(Hämtad 2014-12-18).

Lennéer-Axelson, Barbro & Thylefors, Ingela. 2005. *Arbetsgruppens psykologi*. 4., [omarb.] utg. Stockholm: Natur och kultur.

Nyberg, Anna. 2009. *The impact of managerial leadership on stress and health among employees*. Diss. (sammanfattning) Stockholm: Karolinska institutet.

Nyberg, Anna, Bernin, Peggy & Theorell, Töres (2005). *The impact of leadership on the health of subordinates*. Stockholm: National Institute for Working Life [Arbetslivsinstitutet]

Magnusson Hanson LL, Theorell T, Oxenstierna G, Hyde M, Westerlund H. 2008. Demand, control and social climate as predictors of emotional exhaustion symptoms in working Swedish men and women. *Scandinavian Journal of Public Health*, vol 36, s 737-43. doi: 10.1177/1403494808090164

SFS 2001:453. Socialtjänstlag. Stockholm: Socialdepartementet.

- Smith M, Cooper C. 1994. Leadership and Stress. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 15 Iss 2 pp. 3 - 7. doi: 10.1108/01437739410055290
- Tham, Pia. 2007. Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225-1246. doi: 10.1093/bjsw/bcl054
- Theorell, Töres. 2003. *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?: kunskapssammanställning*. Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Theorell, Töres. 2009. Det svenska 1990-talet i ett stressmedicinskt perspektiv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 15, nr 4, vintern 2009. <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:324426/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2014-12-18).
- Theorell, Töres; Nyberg, Anna; Romanowska, Julia. 2013. Om ledarskap och de anställdas hälsa. *Socialmedicinsk Tidskrift*, Vol.90(6), pp.780-792. <http://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/1050/864> (Hämtad 2014-12-18).
- Thurén, Torsten. 2007. *Vetenskapsteori för nybörjare*. 2., [omarb.] uppl. Stockholm: Liber.
- Trost, Jan. 2010. *Kvalitativa intervjuer*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Weber, Max (1978). *Economy and society: an outline of interpretive sociology*. [New ed.] Berkeley, Calif.: Univ. of Calif. Press
- Wolvén, L-E. 2000. *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*, Lund, Studentlitteratur.
- Åkerlind, Ingemar; Larsson, Robert; Ljungblad, Cecilia. 2013. Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro - en jämförande studie inom vård och omsorg i 60 kommuner, *Socialmedicinsk Tidskrift*, Vol.90(6), pp.799-809. <http://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/1067/865> (Hämtad 2014-12-18).
- Önnevik, Thomas. 2010. *Ledarskapets grunder: organisationens hjärna*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

BILAGA 1

Hej socialsekreterare!

Vi är två stycken studenter som går tredje året på Socialt arbete med storstadsprofil på Södertörns högskola. Just nu skriver vi en kandidatuppsats om stress inom socialtjänsten och undrar om vi skulle kunna få göra ett par intervjuer hos er i ämnet. Vi beräknar att det skulle ta max 30 min per intervju och ni skulle göra två ambitiösa studenter väldigt glada om det vore möjligt. Vi är tacksamma för den hjälp vi får, liten som stor.

Exempel på frågor

Hur upplever du din arbetsmiljö?

Hur upplever du arbetsbelastningen?

Hur upplever du dina förutsättningar att hantera stress?

Hälsningar Jonas och Emilia

Kontaktuppgifter:

johanssonemilia89@gmail.com

jonas-palm@live.se

BILAGA 2

Intervjuguide

Bakgrund

Utbildning

Arbetslivserfarenhet inom socialt arbete

Nuvarande arbetsplats och arbetsuppgifter

Hur upplever du din arbetsmiljö?

Kan du berätta hur organisationen är uppbyggd?

Hur upplever du arbetsbelastningen?

Hur upplever du ledarskapet inom organisationen?

Hur upplever du dina förutsättningar att hantera stress?

Hur påverkar ledarskapet din förmåga att utföra arbetet?

Hur upplever du kontakten med dina kollegor?