



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Socialekreterares upplevelse av hur sociala relationer till arbetskollegor påverkar hälsan

En intervjustudie

Författare: Catarina Cuibe

2013

Examensarbete, avancerad nivå (magisterexamen), 15 hp
Arbetshälsovetenskap
Projektkurs arbetshälsovetenskap
Masterprogram i arbetshälsovetenskap

Handledare: Åsa Vidman
Examinator: Maria Lennernäs

Abstract

Author: Catarina Cuibe

Titel: Social work experience of how social relationships with coworkers affects health

Cours: Project Course in master program in occupational health

University: University of Gävle, Sweden.

The aim of this study was to examine how social workers experience and describe the social relations with work colleagues and how relationships with coworkers affects selfperceived health. The methodology used was qualitative interviews with five social workers. The result shows that the sense of vulnerability is reduced when there is a supporting workgroup. Working relationships with colleagues are perceived to contribute to a feeling that one is not alone with all the difficult decisions, all heavy meetings, the high workload, and so on. Reduced sense of disclosure affects well being by leading to more energy, less stress and anxiety, job satisfaction increases, and so on. Conclusions drawn from the study is that the good social relationships with colleagues are essential in the work of social workers to health and to be able to do a good job. This study, together with previous research shows that it is important to work on relationships with colleagues in the workplace and develop the quality of social support.

Keywords: Social worker, coworkersupport, coworker, social support, occupational health

Sammanfattning

Författare: Catarina Cuibe

Titel: Socialsekreterares upplevelse av hur sociala relationer till arbetskollegor påverkar hälsan.

Kurs: Projektkurs i arbetshälsovetenskap, magisternivå

Lärosäte: Högskolan i Gävle.

Socialsekreterare är en yrkesgrupp där sjukskrivningar är vanligt förekommande på grund av tillstånd som orsakats av en pressad arbetssituation. De beskrivningar som ges idag gällande socialsekreterares arbetssituation tyder på att det finns behov av att titta närmare på faktorer som påverkar hälsa hos socialsekreterare. Flera studier visar att sociala relationer till arbetskollegor har betydelse för socialsekreterares hälsa. Det saknas dock en djupare förståelse och förklaring till vad det är i de sociala relationerna som påverkar hälsan utifrån socialsekreterares eget perspektiv. Syftet med denna studie var att undersöka hur socialsekreterare upplever och beskriver de sociala relationerna till arbetskollegor och hur relationerna till arbetskollegor påverkar hälsan. Den metod som använts för att besvara syftet var öppna intervjuer med fem socialsekreterare. Resultatet visade att känslan av utsatthet och utlämnande reduceras när det finns en stödjande arbetsgrupp. Fungerande relationer till kollegor uppfattades bidra till en känsla av att inte behöva vara ensam med alla svåra bedömningar/beslut, alla tunga möten, den höga arbetsbelastningen och så vidare. Minskad känsla av att vara utlämnad påverkar hälsan genom att det leder till mer energi och ork, mindre stress och oro samt att arbetstrivsel ökar. Denna studie visar vad i de sociala relationerna som är viktiga för hälsa. Den kunskap som studien ger är ett viktigt bidrag till ledning och styrning av socialtjänsten. Genom att veta vilka aspekter av relationerna som är viktiga kan fokus läggas på att arbeta med dessa i arbetsgruppernas olika processer. Detta ökar möjligheten till en välmående organisation med långsiktig ekonomisk hållbarhet.

Nyckelord: socialsekreterare, medarbetarstöd, arbetskollegor, socialt stöd, arbetshälsa

Förord

Jag vill rikta ett stort och varmt tack till de informanter som tagit sig tid trots en pressad arbetssituation att delta i denna studie. Ni har verkligen bidragit till en stor del av uppsatsen genom att ni engagerat och öppet berättat om era upplevelser och uppfattningar. Jag vill även tacka min huvudhandledare Åsa Vidman och medhandledare Annicka Strömberg som fungerat som viktigt bollplank under uppsatsprocessens gång genom att komma med kreativa råd och synpunkter. När energinivån var låg mot slutet av uppsatsskrivandet bidrog ni, genom den inspirerande diskussionen vi hade, till att jag orkade köra på "ända in i kaklet".

Örebro, juni 2013

Catarina Cuibe

Innehåll

Inledning.....	1
Problemformulering	1
Syfte och frågeställningar.....	2
Bakgrund	2
Hälsa	2
Sociala relationer	2
Socialt stöd	3
Relationer och hälsa.....	4
Arbetskollegor och hälsa	4
Svensk forskning gällande sociala relationer till arbetskollegor och hälsan.	5
Socialsekreterare och sociala relationer	5
Tidigare forskning om kollegors betydelse för socialsekreterare och dess hälsa.....	6
Teoretiska utgångspunkter.....	7
Krav-kontroll-stöd modellen	7
KASAM (Känsla av sammanhang).....	8
Metod.....	8
Informanter	8
Litteratursökning	10
Datainsamling.....	100
Analysmetod.....	12
Forskningsetiska överväganden.....	143
Resultat	144

Sociala relationer och hälsa	15
Sociala relationer till arbetskamrater.....	15
Hälsa.....	15
Beskrivning av social relationer till arbetskamrater och dess betydelse för hälsa.	16
Känsla av att vara i ett sammanhang	16
Stöd i arbetet.....	1919
Diskussion	22
Resultatdiskussion	22
Metoddiskussion.....	244
Slutsats.....	26

Inledning

Socialsekreterare är en yrkesgrupp där sjukskrivningar är vanligt förekommande (1). Hälsan kan påverkas av många olika faktorer. En viktig faktor är förhållanden på arbetsplatsen. Arbete och hälsa är starkt sammankopplad eftersom människor tillbringar större delen av sitt vuxna liv på en arbetsplats. Stödjande miljöer i arbetet har betydelse för hälsan (2). I stödjande miljöer ingår sociala relationer till arbetskolligor. Studier har visat att det är viktigt att undersöka vad som har betydelse för socialsekreterares välbefinnande och vad som är stödjande miljöer för socialsekreterare (3). Det har visat sig i förhållande till socialsekreterare att relationer på arbetsplatsen är viktigt. Sociala relationer till arbetskolligor och det sociala stödet som medarbetare bidrar till är en viktig och avgörande faktor för välbefinnande, trivsel och framför allt minskad risk för sjukskrivningar på grund av utbrändhet (bl.a. 3,4). Utifrån ett styrning och ledningsperspektiv är det viktigt att fokusera på den här typen av frågor för att få välfungerande och ekonomiskt hållbara organisationer. Ohälsa i organisationer är kostsamt och leder till sämre kvalitet i arbetet.

Problemformulering

De beskrivningar som ges gällande socialsekreterares arbetssituation tyder på att det finns behov av att identifiera faktorer som skapar och påverkar hälsa hos socialsekreterare. Flertal studier visar att sociala relationer till arbetskolligor har betydelse för socialsekreterares hälsa (bl.a. 4-6). Det saknas dock en djupare förståelse och förklaring till vad det är i de sociala relationerna som påverkar hälsan utifrån socialsekreterares eget perspektiv. Ur ett arbetshälsoperspektiv kan det vara av värde att få en förståelse för chefer och arbetstagare vad det är i relationerna som påverkar hälsan. Detta för att kunna påvisa att arbetet med att utveckla sociala relationerna behövs och ska prioriteras samt för att få en förståelse för hur man bör arbeta vidare med relationerna på arbetsplatsen. Mot bakgrund av detta vore det relevant att göra en studie gällande hur socialsekreterare upplever och beskriver de sociala relationerna till arbetskolligor och hur relationerna till kolligor påverkar hälsan.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien var således: Undersöka hur socialsekreterare upplever och beskriver de sociala relationerna till arbetskollegor och hur relationerna till arbetskollegor påverka den egna hälsan.

Studien utgår från följande tre frågeställningar:

- 1) Vad avser socialsekreterare med sociala relationer och hälsa? Det vill säga hur definierar de innebörden av sociala relationer respektive hälsa?
- 2) Hur upplever och beskriver socialsekreterare de sociala relationerna till arbetskollegor?
- 3) Vad i de sociala relationerna till arbetskollegor upplever socialsekreterare påverkar hälsa?

Bakgrund

Hälsa

Hälsa är ett brett och komplext begrepp som kan tolkas ur flera olika aspekter. Hälsan påverkas av en mängd omgivnings- och personrelaterade faktorer (7). Inom forskningen benämns två perspektiv på hälsa; ett biomedicinskt och ett holistiskt. Enligt det biomedicinska perspektivet ses hälsa som att antingen vara sjuk eller vara frisk, medan det holistiska perspektivet betonar även andra dimensioner av hälsa såsom emotionella, psykiska och andliga (8). Hälsa i denna studie utgår från det holistiska synsättet där hälsa bland annat syftar på känsla av välbefinnande och en förmåga/oförmåga till handling. Studien fokuserar hur socialsekreterare upplever att de sociala relationerna till arbetskollegor påverkar hur vi rör oss mellan kontinuumet hälsa och ohälsa (9). Det innebär att fokus är hur de sociala relationerna till arbetskollegor kan ses som en faktor som påverkar/ bibehåller hälsa.

Sociala relationer

Sociala relationer skapas av interaktioner mellan människor som har en "meningsbärande betydelse som påverkas bland annat av syfte med relationen, hur ofta aktörerna interagerar och hur de värderar varandra" (10). Denna studie avgränsas till arbetsrelaterade relationer. I arbetslivet syftas man på tre olika kategorier av sociala relationer. Dessa är följande; relationen mellan anställda och chef, relationen mellan

medarbetare samt relationen mellan anställda och de människor som inte tillhör organisationen det vill säga målgruppen som man arbetar med. Denna studie fokuserar på kategori två det vill säga relationen mellan medarbetare. Det innefattar att få stöd och hjälp från kollegor men kan också innebära konflikter.

Cohen (2) är en av flera som menar att det sociala nätverket av relationer i arbetslivet och att individer kan arbeta gemensamt har stor betydelse att individer för att uppnå olika typer av mål och resultat i arbetslivet. Dessa mål skulle inte vara möjligt i frånvaro av de normer förväntningar och förtroende som finns inneboende i de sociala relationerna. Sociala relationer fungerar som band mellan individer vilket i sin tur fungerar som viktiga byggstenar i en organisation (11).

Socialt stöd

I sociala relationer och interaktioner mellan individer skapas socialt stöd. Stödet kan delas in i struktur och funktion (12). Strukturen handlar om hur det sociala nätverk som finns runt en person ser ut, vilket bland annat inkluderar arbetskamrater. Funktionen av det sociala stödet hör samman med strukturen då det sociala stödets funktion uppstår ur denna. Funktionen definieras som den hjälp och bekräftelse en individ upplever att den får från sitt nätverk. Det sociala stödet kan delas upp i tre olika funktioner: I) emotionellt stöd där stödet innebär personens behov av bekräftelse och värdering, II) instrumentellt stöd som handlar om konkret och praktisk hjälp samt III) informativt stöd vilket innebär vägledningen i olika situationer. Det sociala stödet kan vara en viktig faktor i arbetslivet för hälsa och välmående (2). Medarbetare har därmed en viktig stödfunktion för arbetstagares hälsa. Förmågan att uppleva socialt stöd är viktigt för att det ska medföra positiva hälsoeffekter. Hur vi tolkar upplevelsen av det sociala stödet på arbetsplatsen är avgörande för vår hälsa (2).

Betydelsen av socialt stöd kan ses utifrån två olika hypoteser. Bufferhypotesen är den ena vilken innebär att socialt stöd skyddar (buffrar) mot stress om det uppfattas som tillgängligt i stressande situationer (13). Den andra hypotesen, direktteffekthypotesen, handlar om att det sociala stödet direkt motverkar stress. Detta genom att personer som upplever att de har tillgång till socialt stöd inte påverkas av stress på samma sätt som personer som inte upplever att de har tillgång till socialt stöd (13).

Relationer och hälsa

Sociala relationer har ett tydligt samband mellan arbetstagares välbefinnande i allmänhet (14). Ett flertal studier har visat att sociala relationer/socialt stöd har betydelse för hälsan (15,16). Bland annat genomfördes en svensk longitudinell studie 2010 där en del av syftet var att undersöka vad det sociala stödet i arbetslivet hade för betydelse för självskattad hälsa (17). Deltagarna i studien var representerade för en arbetande population i den offentliga sektorn i Sverige, främst kvinnor. Resultatet visade att det sociala stödet är viktigt för de anställda oavsett typ av stöd eller från var stödet kommer ifrån. Det sociala stödet hade starkt samband med den självuppskattade hälsan.

Arbetskolligor och hälsa

Medarbetare utgör ofta majoriteten av de personer som en individ interagerar med på arbetsplatsen (18). Stöd från medarbetare har följaktligen stor betydelse för en arbetstagares arbetssituation (19). Medarbetare kan hjälpa varandra och om det finns fungerande sociala relationer mellan medarbetare, kan dessa ha en främjande inverkan i arbetslivet. Medarbetare kan underlätta för varandra när det gäller komplexa och svåra arbetsuppgifter genom att mobilisera de sociala banden och få hjälp och råd från andra medarbetare i nätverket (20). Högt stöd från medarbetare medför att känslan om att resurserna är otillräckliga för att lösa arbetsuppgiften minimeras. Personer upplever istället att de kan få hjälp från andra i deras nätverk vilket vara till hjälp när arbetskraven är höga.

När en arbetstagare upplever att det finns stödjande arbetskamrat och känner en trygghet i det (18), kan arbetstagaren ägna mer tid för själva arbetsuppgiften samt utveckla sin självständighet och därmed uppnå autonomi i arbetet. Att känna sig omtyckt på arbetet gör även att man litar på sig själv och sin förmåga vilket i sin tur påverkar att känslan av att ha kontroll över sina arbetsuppgifter (21). Genom att utveckla stödet och kvalitén som de sociala relationerna till arbetskolligor kan ge, vågar arbetstagare söka feedback och råd från medarbetare (22) vilket i sin tur utvecklar positiva relationer i arbetet (23).

Svensk forskning gällande sociala relationer till arbetskolligor och hälsan.

Jens Hemhäläs doktorsavhandling som genomfördes bland anställda på 22 olika apotek i Sverige handlade om hur relationer till kolligor påverkar personalens hälsa och företagens effektivitet (24). Studien visade att de sociala relationerna påverkar hela organisationen, både de anställdas hälsa och företagens effektivitet.

I en annan svensk studie som Härenstam och Berntsson lät genomföra 2004 för att påvisa de sociala relationernas betydelse för hälsa sammanställdes resultatet i en klusteranalys (25). Det framträdde sex olika grupper i materialet varav "de utsatta" var en grupp. Det som var karaktäristiskt i denna grupp var risken att bli utsatt för våld och hot i arbetslivet samt högt emotionellt krav i arbetet mot tredje part. Ett av de vanligaste förekommande yrkena i denna kategori var just socialsekreterare (26). Det var bland de utsatta som högst andel individer ansåg att gemenskap med arbetskolligator är viktigt för hälsan och att känna denna gemenskap. För sin egen säkerhet och trygghet men även för att få ett flyt i arbetet är man beroende av varandra. Författarna menade utifrån att arbetsbelastning har ökat och resurserna minskat är det naturligt att personer som tillhör denna kategori anser att stöd och uppskattning från arbetskolligator är viktigt. Inom denna grupp rapporterades att det finns ett öppet klimat och avlastande och stödjande miljöer, vilket författarna menar är en nyckelfaktor för att de som befinner sig inom detta kluster ska må bra.

Socialsekreterare och sociala relationer

Socialsekreterare är i huvudsak utbildade socionomer. Socionomutbildningen i Sverige är tre och ett halvt år.

Socialsekreterare har ett komplext yrke. De upplever inte sällan en rollkonflikt då de ått ena sidan ska vara ett stöd samtidigt som de har en kontrollfunktion (27).

Socialsekreterare är en yrkesgrupp där det är vanligt med sjukskrivningar och hög personalomsättning till följd av en stressande arbetssituation. Detta styrks av de studier som genomförts gällande socialsekreterares arbetssituation. Arbetsmiljöverket genomförde inspektioner 2004-2006 där syftet var att kontrollera att kommunerna som arbetsgivare vidtog de åtgärder som krävs för att förebygga arbetsrelaterad ohälsa bland socialsekreterarna (28). Inspektionerna visade att socialsekreterarna många gånger har hög arbetsbelastning och psykiska påfrestningar i arbetet. I en enkätstudie som

genomfördes bland olika professioner i människovårdande yrken framkom bland annat information om hög arbetsbelastning bland socialsekreterare, för lite personal och för begränsade resurser utifrån de uppgifter som de var ålagda att genomföra (29).

Socialsekreterare var den arbetsgrupp som i störst utsträckning ville byta arbetsplats. Positiva aspekter som däremot framkom i enkätstudien gällande arbetet som socialsekreterare var stimulerande arbete och framförallt trivsel med arbetskamrater.

En annan studie som genomfördes 2004 handlade om vad chefer inom socialtjänstens har för syn på den psykosociala arbetsmiljön (30). En av aspekterna som cheferna lyfte gällande vad de anser är viktigt för socialsekreterares arbetsmiljö var god gemenskap bland kollegor och "högt i tak". Cheferna framförde att de i sin roll hade stor betydelse för klimatet på arbetsplatsen men ansåg också att "arbetsgruppen som sådan och sammansättningen i gruppen som helhet påverkar väldigt mycket".

Tidigare forskning om kollegors betydelse för socialsekreterare och dess hälsa

Författarna Meaghar och Tham drar slutsatsen att det är särskilt viktigt för arbetsgivare att främja arbetsförhållanden för socialarbetare som erbjuder mer stöd samt bekräfta och värdera socialarbetare för deras komplexa arbete (27). De menar att det är viktigt att lyfta faktorer som är positiva för socialsekreterare. I en av de få studier som genomförts gällande faktorer som påverkar socialarbetares välmående framkom olika faktorer i arbetsmiljön som var viktiga för socialsekreterare (3). Något av de framträdande faktorerna var relationerna i arbetet med klienter, kollegor, handledare och chefer. Det som framkom avseende kollegors roll var att interaktioner och relationer i arbetet hade avsevärd betydelse och hade ett tydligt samband med socialarbetares subjektiva välmående i allmänhet. Förutom att kollegorna beskrevs ha en stödjande roll beskrevs också samspelet med kollegor påverka det subjektiva välmående. Flera aspekter lyftes fram så som sammanhållning och stöd.

Sociala relationer till arbetskollegor och det sociala stödet som medarbetare bidrar till har även lyfts fram i andra studier som en viktig och avgörande faktor för välbefinnande, trivsel men även för att minimera risk för sjukskrivningar (3,4,6). I den fallstudie som Coffey med flera lät genomföra gällande hur det är att arbeta inom socialtjänsten ställdes frågan till socialsekreterare vad det bästa var med deras arbete. (31). Svaret var bland annat att vara i en grupp med vänliga, kamratliga och stödjande

arbetskamrater och att det var en av de största källorna till arbetstillfredsställelse. I en svensk avhandling om klientarbete och arbetstillfredsställelse (32) där bland annat socialsekreterare deltog lyftes relationen till arbetskollegor fram av socialsekreterarna som en viktig faktor för arbetstillfredsställelse och välmående. I en annan studie som genomfördes bland socialarbetare i Israel framkom att stöd från kollegorna och handledare var en avgörande faktor för känslan av utbrändhet (4). Tillgång av stöd från kollegor och handledare förklarade en stor del av variansen i utbrändhetsintensiteten framför allt för socialarbetare som inte varit så länge i sitt yrke.

Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt presenteras kort de två teorier som använts för att tolka och analysera resultatet. Kopplingen mellan empiri och teori presenteras i resultatdiskussionen.

Krav-kontroll-stöd modellen

Krav-kontroll-stöd modellen används ofta för att förklara vad olika arbetsförhållanden har för betydelse på en individs välmående, hälsa och utveckling. Modellen beskriver tre avgörande faktorer i arbetslivet; arbetets krav, individens kontroll över sitt arbete och sin arbetssituation och möjlighet till socialt stöd i arbetet (33). Krav omfattas av tidspress och arbetsbelastning medan kontroll syftar på beslutsutrymme samt möjlighet att utnyttja sina färdigheter/kompetens i arbetet (34). Det sociala stödet innefattas bland annat av stöd från arbetskollegor. När kraven är för höga, möjligheten att påverka är för litet och det sociala stödet är otillräckligt blir konsekvensen negativ stress. Det är människans uppfattning och tolkningar av de krav som ställs på personen och hur den upplever att den har kontroll över situationen som avgör om den upplever stress. Upplever personen att den inte har tillräckliga resurser att klara av situationen leder det till negativ stress.

En av de studier som genomförts utifrån Krav- kontroll- stödmodellen handlade om hur stöd från olika håll så som ledare, medarbetare och handledare hade för betydelse för hur människor upplever krav och kontroll i sitt arbete (24). Studien fann bland annat att stöd från medarbetare hade ett samband med både hur en arbetstagare upplever krav och kontroll i sitt arbete.

KASAM (Känsla av sammanhang).

Antonovsky har utvecklat teorin om människans känsla av sammanhang (KASAM) för att få svar på frågan vad det är som skapar och bibehåller hälsa (9). Begreppet bygger på forskning om olika bestämningsfaktorer som påverkar hälsan; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Teorin om KASAM har påvisat att individens känsla av sammanhang har stor betydelse för en individs förmåga att hantera svårigheter och stressande situationer i bland annat arbetslivet (7). Arbetsgruppens sociala relationer kan bidra till att skapa begriplighet. Gemensamma värderingar, symboler och normativa förväntningar skapar gruppidentitet som i längden kan skapa förutsägbarhet och begriplighet. Sociala relationerna har även betydelse för upplevelsen av att kunna hantera sina arbetsuppgifter. Hjälpsamma arbetskamrater bidrar till att individer känner att arbetsuppgifterna blir mer hanterbara. Belöningar och social uppskattning från arbetskamrater stärker meningsfullheten.

Metod

Denna studie har en kvalitativ ansats med en hermeneutisk utgångspunkt. Det hermeneutiska förhållningssättet till data innebär att uppmärksamma att det finns olika tolkningar i de intervjuades uttalande (35). Hermeneutikens syfte är att tolka upplevelser för att få en förståelse och en förklaring till olika företeelser (36). Hermeneutikerna gör inte anspråk på att ha den ”rätta” tolkningen, utan istället ett rimligt alternativ till hur man kan tolka en text. Utifrån studiens syfte bedömdes det lämpligt att ha detta förhållningssätt till insamlad data.

Metod som bedömdes som lämplig utifrån studiens syfte var kvalitativ metod i form av kvalitativa intervjuer. Enligt Kvale (37) är en av styrkorna med kvalitativa intervjuer att den kan ge en bild av komplexiteten i det mänskliga livet. Den kvalitativa metoden innebär en närhet till respondenten eller den verklighet som man vill undersöka och möjlighet till en djupare förståelse i ämnet utifrån intervjupersonernas perspektiv (38).

Informanter

Repstad menar att ett av huvudkriterierna i samband med urval av intervjupersoner till en kvalitativ studie är att dessa ska vara insatta i det ämnesområde studien bygger på

(39). Intervjupersonerna bör även representera en bredd. Studien var geografiskt begränsad till Örebro län. För att få ett så brett underlag som möjligt gjordes ett medvetet val att vända sig till socialsekreterare som arbetar i olika stora kommuner. Min förförståelse var att sociala relationer kan uppfattas olika på olika socialkontor. Urvalet var strategiskt det vill säga att informationsrika fall strategiskt väljs ut utifrån syftet med studien (40). Bryman (41) menar att i samband med kvalitativa intervjuer rekommenderas ofta målinriktat urval det vill säga att urvalet görs strategiskt för att intervjua personer som är relevanta för forskningsfrågorna/syftet. Detta innebar att informanter söktes bland socialsekreterare som arbetar med myndighetsutövning och som har en arbetsgrupp. Chefer så som enhetschef, gruppleddare/ 1:a socialsekreterare, socialchef exkluderades i studien. En strävan var att få en så stor bredd som möjligt bland informanterna utifrån vilken kommun de arbetar i, arbetsgrupp, målgrupp, kön och ålder.

För att komma i kontakt med lämpliga intervjupersoner kontaktades enhetschefer och gruppleddare på socialkontor i tre olika stora kommuner. Detta för att få godkännande att de anställda fick delta i intervjuer på arbetstid. Detta skedde dels genom telefonkontakt och dels genom mailkontakt. Det var under rekryteringsprocessen tidskrävande och inte helt okomplicerat att få kontakt med chefer samt att få ett svar gällande deras godkännande. Två enhetschefer ville gå till sina respektive arbetsgrupper med en förfrågan innan de ville ge svar. Gruppleddare som kontaktats ville tala med sina enhetschefer innan de kunde svara på om de kunde delta. Inom ett annat område ville enhetschef lyfta frågan ytterligare till områdeschefen som valde att hela deras område skulle avstå att delta i intervjuerna. Enhetschef som lovat att återkomma hörde aldrig av sig. Detta medförde att det blev begränsat urval att söka informanter bland.

Två av enhetscheferna hade namn på personer som framfört intresse att delta i en studie, vilka kontaktades via telefon samt mail. Vid andra fall där chefer gav sitt godkännande till att personer i deras arbetsgrupp deltog togs en direktkontakt med personer via telefon utan att chefen hade namngivit dem. Några personer tackade nej till att delta i studien på grund av tidsbrist. Det var svårt på förhand att avgöra hur många intervjuer som var lämpligt att genomföra. Utifrån studiens syfte och studiens omfattning, magisteruppsats, gjordes bedömning att lämpligt antal informanter skulle kunna vara sex personer. På grund av sjukdom hos en av intervjupersonerna och tidsbrist landade

antal intervjuer slutligen på fem personer. Fyra av intervjupersonerna var kvinnor och en var man. Informanterna var i åldrarna 24 år till 38 år. De intervjuade arbetade inom tre olika kommuner och med olika målgrupper; barn, ungdom samt vuxna/försörjningsstöd. Antal år i yrket varierade från ett år till tre och ett halvt år.

Litteratursökning

En forskningsöversikt har genomförts för att få en djupare kunskap om vad socialsekreterare värderar i sitt arbete och hur de upplever sin arbetsituation samt om sociala relationer och dess inverkan på hälsan. Sökningar gjordes i databaserna psycInfo, Discovery, Social Services abstract, PubMed, Diva, Google, Google scholar. De sökord som använts var olika varianter och kombinationer av; "social relations"/"social relationship"+"occupational health/health", "social relations/social relationship" +work environment, "social worker"+sweden, "social worker"+work environment, social worker+occupational health, social worker+coworker, social secretary, social worker+sweden, social worker+wellbeing, coworker+well-being, jobsatisfaction+coworker osv.

Inga artiklar eller uppsatser hittades som direkt behandlar studiens syfte och frågeställningar, men däremot några artiklar som angränsade till området. Det var överlag ett begränsat resultat gällande vetenskapliga artiklar som berör vad socialsekreterare upplever och värderar i sitt arbete eller hur de upplever de sociala relationernas betydelse. Artiklar söktes även kring socialt stöd och sociala relationer och dess betydelse för hälsan. Lämpliga artiklar söktes även genom att titta i referensförteckningen i böcker och artiklar. Källorna i studien består huvudsakligen av primärkällor, med något enstaka undantag.

Datainsamling

När urvalet genomförts kontaktades informanter via telefon för att boka tid för intervjun samt delge information om deltagandet. Intervjuerna genomfördes på informanternas arbetsplatser. Enligt Trost bör intervjuerna äga rum i en miljö där intervjupersonerna kan känna sig trygga och att det kan ske utan några störningsmoment (42). Detta var en av anledningarna till varför valet gjordes att genomföra intervjuer på arbetsplatsen. Ett antagande gjordes även att i det fall intervjun genomförs där de arbetar minskar risken

att informanter kommer tacka nej för att de tror att de kommer ta för mycket tid i anspråk.

I denna studie bedömdes kunskapen bäst kunna erhållas genom öppna kvalitativa intervjuer. Eftersom studien hade ett explorativt syfte, valdes öppna intervjuer som bygger på olika teman (43). Fördelen med öppna intervjuer enligt Bryman är att respondenterna kan svara med sina egna ord, att forskaren inte styr informanterna in på vissa spår utifrån dennes förförståelse (44). Andra fördelar är flexibilitet samt möjlighet till oförutsedda svar och reaktioner.

Kvale föreslår att vid föreberedelse av en intervju kan det vara bra att formulera två intervjuguider, en med projektets viktigaste forskningsområden och en med frågor som man vill ha svar på under själva intervjutillfället (45). Detta för att komma ihåg vilka områden som ska belysas under intervjutillfället. Bryman beskriver att forskaren vid en öppen intervju kan använda sig av en nästan helt ostrukturerad intervjuguide (46). I en sådan karaktär av intervju är intervjuguiden mer som ett underlag/PM som en minneshjälp vid genomgång av ett visst antal teman under intervjun. Utifrån dessa resonemang gjordes valet att formulera två underlag inför själva intervjuerna. Ett med bakgrundfrågor samt de olika teman som skulle behandlas under intervjun, vilken informanterna fick ta del av innan intervjun se (se bilaga 1). Det andra underlaget var för mig som forskare för att komma ihåg vilka frågor som behövde besvaras på för att det insamlade materialet skulle vara relevant för studiens syfte (se bilaga 2). Detta som en försäkran om att studien mätte det som avsågs att mätas (47).

Varje intervju inleddes med att informanterna informerades om syftet med studien och att frågor ställdes kring bakgrundsdata. Intervjuerna var öppna, och hade karaktär av dialog. De utgick från frågeområdena: sociala relationer till arbetskolligor, sociala relationernas roll och stödfunktion samt sociala relationer och hälsa. Intervjun inleddes med en fråga av karaktären: "Kan du berätta för mig hur du upplever de sociala relationerna i din arbetsgrupp?" eller "Vilken betydelse har de sociala relationerna till arbetskolligor för dig?" för att stimulera informanterna att börja berätta. Därefter ställdes uppföljande och förtydligande frågor beroende på de svar informanterna gav för att bekräfta och visa informanterna att de följdes i sitt samtal. Vikten av att lyssna och visa att man lyssnar betonas särskilt när det gäller öppna kvalitativa intervjuer för att de intervjuade ska vilja och våga berätta fritt (35). De uppföljande frågorna hade

karaktären "så du menar att..." eller "du säger att det har betydelse för dig, kan du utveckla det...". På så vis genererades data i interaktion mellan mig och intervjupersonen. Jag som intervjuare hade ett underlag med förslag på frågor för att försäkra mig om att studiens syfte och frågeställningar blev belysta under intervjutillfället (se ovan samt bilaga 2).

Samtliga intervjuer spelades in, vilket intervjupersonerna gav sitt godkännande till. Genom att intervjuerna spelas in på band kunde jag som intervjuare helt fokusera på det som sades under intervjuerna (48). En nackdel med att spela in intervjuerna kan vara att informanterna kan känna sig hämmade av det men de flesta tänker inte på det när intervjun väl påbörjats. Längden på intervjuerna varierade mellan 35 min upp till en timme. När intervjun var genomförd transkriberas texten ordagrant.

Analysmetod

Tolkare av materialet har varit jag som författare till uppsatsen. I denna tolkning spelar min förförståelse roll. Jag arbetar som socialsekreterare idag och har gjort det i sju år. Analysprocessen stämde kontinuerligt av med handledare för att kunna kontrollera det tolkade materialets reliabilitet (49)

Analysförfarande inleddes med att de utskrivna intervjuerna lästes igenom flera gånger för att få en uppfattning om helheten. För att tolka intervjuerna i analysen valdes metoden kvalitativ innehållsanalys. Detta bedöms lämpligt för att kunna få en struktur och utläsa mönster, skillnader och likheter i det insamlade materialet (50). I en kvalitativ innehållsanalys blir det tydligt vilka olika steg som genomförs i analysen vilket höjer trovärdigheten då det går att följa hur man kommit fram till resultatet. Analys och datagenerering har pågått parallellt. Bryman förslår att inte vänta med analysen av kvalitativ data tills alla intervjuer är genomförda och utskrivna (51). Bland annat för att forskaren ska bli medveten om olika teman som uppkommer under intervjun och som man kanske vill gå in på i resterande intervjuer som återstår.

För att få struktur på det stora materialet strukturerades texten genom att först ta ut meningsbärande enheter i informanternas uppgifter. De meningsbärande enheterna kondenserades för att sedan kunna skapa koder. Koder strukturerades under olika subteman, vilket sedan i sin tur ledde till teman och som till slut ledde fram till huvudtema. Graneheim och Lundman (50) skriver att teman inte behöver vara varandra

uteslutande. En kondenserad meningsenhet, en kod eller en kategori kan passa in i mer än ett tema. Svaren som berörde frågeställning ett i studien gjordes även innehållsanalys där meningsbärande enheter lyftes, kondenserades men det tolkades inte till en högre abstraktionsnivå vilket det däremot gjordes gällande frågeställning fråga två och tre. Huvudfrågan och huvudanalysen i uppsatsen var fråga två och tre men för att kunna förstå informanternas utgångspunkter var det viktigt att veta hur de definierar hälsa och de sociala relationerna. Analysen gällande fråga två och tre har gjorts genom att söka det latent budskapet i informanternas berättelser. Det vill säga tolka den underliggande meningen i berättelserna (50). För att tydliggöra hur själva analysförfarandet gått till följer nedan ett exempel på de olika stegen i innehållsanalysen från meningsbärande enheter till huvudtema :

Tabell 1. Exempel på meningsbärande enheter, kondenserade meningsenheter, koder, subtema, tema och huvudtema.

Meningsenheter	Kondenserade meningsenheter	Koder	Subteman	Tema	Huvudtema
Bra relationer, jag tycker att det finns öppna dörrar alltså att man kan gå in till folk och man kan prata med folk. Jag har inte stött på någon som inte varit tillmötesgående	Bra relation när det är öppna dörrar	Öppna dörrar	Tillgängliga kollegor	Stöd i arbetet	Minskad känsla av utlämnande
Om jag inte hade haft det stödet från kollegor så hade jag garanterat haft mycket mera ångest	Om ej stöd kollega mera ångest	Stödet ångestreducerande	Emotionellt stöd	Stöd i arbetet	Minskad känsla av utlämnande

Resultatet tolkades sedan utifrån tidigare forskning samt teoretisk utgångspunkt och presenteras resultatdiskussionen.

Forskningsetiska överväganden

Studien har utgått från de forskningsetiska principerna inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning som vetenskapsrådet rekommenderar. Det grundläggande individskyddskravet delas upp i fyra huvudkrav på forskningen; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (52).

Informationskravet innebär att respondenterna informeras om deras uppgift i projektet samt att deras deltagande är frivilligt och att de har rätt att avbryta sin medverkan (52). Denna information fick informanterna dels via telefon samt via mail där syftet med studien beskrevs samt information kring deltagande gavs (se bilaga 3).

Samtyckeskravet som innebär att respondenterna själva får bestämma hur länge de vill medverka samt under vilka villkor de vill medverka (52) gavs information om i det mail som skickas till respondenterna. Informanterna fick även information i förväg om att intervjuerna planerades spelas in och att det endast kunde ske med deras sitt samtycke.

Konfidentialitetskravet innebär att personerna som väljer att delta i en studie ska ges största möjliga konfidentialitet och deras personuppgifter ska försvaras så att ingen obehörig får tillgång till dessa (52). Detta krav togs hänsyn till genom att informanternas svar avidentifieras och det insamlade materialet förvarades så att ingen utomstående kunde ta del av det.

Nyttjandekravet innebär att de intervjuer som genomförs endast får användas för forskningens ändamål (52). Detta togs hänsyn till genom att det enbart var jag som genomför studien som hade tillgång till intervjumaterialet och när studien var klar förstördes både det transkriberade materialet och ljudfilen.

Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet av intervjuerna. Inledningsvis presenteras vad informanterna avser med hälsa och sociala relationer till arbetskollegor. Detta utgör en utgångspunkt för den fortsatta huvudanalysen, vilken besvarar frågorna hur de sociala relationerna till arbetskollegor beskrivs och vad det är i de sociala relationerna som upplevs påverka hälsan.

Sociala relationer och hälsa

Sociala relationer till arbetskollegor.

Sociala relationer i arbetet avsågs av informanterna vara relationer till de kollegor som ingick i den närmsta arbetsgruppen. Beroende på hur stort socialkontoret var och hur samarbetet med andra arbetsgrupper på kontoret såg ut inkluderades även dessa kollegor i vissa fall i vad som avsågs vara sociala relationer till arbetskollegor. Kollegorna uppfattades av informanterna vara väldigt viktiga och betydelsefulla i yrket som socialsekreterare. Informanterna gav en samstämmig beskrivning om att fungerande relationer till arbetskollegor är ett måste i arbetet som socialsekreterare. Upplevelsen var att de sociala relationerna hade en stor betydelse för hälsan.

"Det är viktigt i det här arbetet att vi är två kollegor när vi ska göra tuffa saker det är ju ett moraliskt stöd eller socialt stöd, att ha någon med sig, att man inte behöver knacka på och hämta ett barn själv..."

"I de här arbetsuppgifterna, den här arbetsrollen kräver att man har kollegor och fungerande samarbete"

Hälsa

Hälsa beskrevs av informanterna som ett vitt begrepp och att det var ett "helhetsperspektiv". Hälsa benämndes som både fysisk, psykisk och social. Flera förknippade hälsa med att "må bra" och vara välmående eller att "inte må bra". Hälsa innebar att trivas med sina arbetsuppgifter och med sina arbetskollegor. Hälsa handlade även enligt informanterna om att vara glad, ha ork och energi att göra saker både i arbetet men framför allt efter arbetet. Ett annat perspektiv på hälsa som framkom var att inte ha ångest eller oroa sig samt att kunna sova gott om nätterna. Hälsa beskrevs påverkas av arbetsbelastningen. Att inte ha för mycket att göra eller känna sig stressad upplevdes påverka både mående i arbetet och måendet på fritiden. Hälsa benämndes även som "att inte vara utbränd".

"Man kan inte ha för mycket att göra, det påverkar hälsan".

"Att ha hälsa, att jag sover gott på nätterna, att jag inte är utbränd och att jag har ork och energi att göra annat än jobbet när arbetsdagen är slut"

"Helhetsperspektivet. Det innebär även det sociala som vi pratar om. Det påverkar ju min hälsa..."

Beskrivning av de sociala relationerna till arbetskollgor och dess betydelse för hälsa.

Nedan visas en tabell över analysförfarande gällande frågeställning två och tre. Därefter presenteras resultatet i skrift. Valet har gjorts att inte presentera resultatet strikt utifrån frågeställningarna då svaret på frågeställningarna flyter in i varandra.

Tabell 2. Visar hur huvudtema, teman, subteman och exempel på koder gällande frågeställning två och tre.

Huvudtema	Minskad känsla av att vara utlämnad						
Tema	Känsla vara i ett sammanhang				Stöd i arbetet		
Subtema	Teamkänsla	Förhållningssätt	Trygghet	Arbetsglädje	Emotionell stöd	Praktist stöd	Kollegors tillgängligt
Exempel på koder	Gruppkänsla Fungerande samarbete	Bemötande Hjälpas åt Ödmjukhet	Respekt Trygghet	Arbetsglädje Arbetsentusiasm	Känslomässigt stöd Ångest-reducerand	Reurs i arbetsupp- gift, Väg- ledning	Öppenhet, Tillgängliga kollegor

Känsla av att vara i ett sammanhang

Teamkänsla

Informanterna talade om vikten av gruppkänslan för hälsan. Teamkänslan var viktig dels i den närmsta arbetsgruppen men även vid samarbete med en kollega i gemensamma ärenden. Teamkänslan i arbetsgruppen syftades på att gruppen var en enad enhet som har gemensamma mål, gemensamma förhållningssätt och gemensam hållning när det gäller gränssättning mot exempelvis chefer vid ärendefördelning.

"Jag tror att det är viktigt att det finns mål i gruppen, det betyder något för hälsan och att det känns uppnåeligt"

"Det är viktigt att vi har en gemensam hållning, att säga: "jag tar inte mer utan det som finns det får ni (chefen) lösa". Det har vi pratat om i gruppen att så här måste alla göra för att fortsätter vi bara ta mer och mer jobb då slutar vi snart därför många av dem som har slutat de har varit utbränd..."

Informanterna beskrev att det oftast fungerade bättre att arbeta med vissa kollegor som man kände gemenskap med. Det var vanligtvis dessa som de i första hand sökte sig till för att få stöd. Flera av informanterna benämnde vikten av att ha ett fungerande samarbete med sina kollegor, vilket innebar att de hjälptes åt i ärenden på olika sätt genom att fördela arbetsuppgifter mellan sig och tillsammans resonera. Att de hjälptes åt att bära ansvaret i ärenden. Någon pratade även om vikten av att det fanns en tydlig struktur över hur samarbetet skulle se ut. Utifrån informanternas beskrivning om kollegor uppfattades att kollegor togs för givet och att det fanns en förväntan att ställa upp för varandra.

"Det var en gång som jag var jättstressad och skulle iväg och så hade vi en grej ihop som vi skulle göra så då fråga jag: skulle du kunna fixa den där grejen bara och så får man till svar nej jag har inte tid. Det var så förvånande för det har jag aldrig varit med om förut för det brukar vara som kollegor försöker man hjälpa varandra hela tiden..."

Viktigt för hälsan var att känna uppbackning av både sin arbetsgrupp men även enskild kollega. Exempel på det kunde vara när ärendet togs upp vid arbetsmöte att gruppen tog sig tid, lyssnade, hjälpte till utifrån sin förmåga genom att ge råd. Det handlade även om att kollegan som var medhandläggare i ärendet tog sig tid att hjälpa på olika sätt. Det hade betydelse för hälsan genom att känslan av utlämnande minskade när kollegan visade att den stod bakom/backade upp i alla situationer och kunde fylla i och hjälpa till att argumentera för den bedömning som gjorts.

"Jag hade ett ärende med en kollega som jag kände stöd från hela tiden, som kunde ge svar, kunde stötta och som fanns där. Man kunde resonera och diskutera vad ska vi göra åt det här. Man kände att man gjorde det tillsammans och den personen fanns med och stöttade hela tiden och att man var som ett team..."

Förhållningssätt till varandra

Informanterna i denna studie uppgav att det överlag var fungerande relationer till arbetskollegor på respektive arbetsplats, att det fanns en vilja att ställa upp för varandra. Detta togs för givet och blev först märkbart om en relation inte fungerade. När en relation fungerade mindre bra till en kollega uppfattades det som om detta påverkade hälsan.

"jag vet ju att jag kommit hem och ältat för min make saker om denna person och då är det klart att det påverkar mig även hemma eftersom jag fortsätter prata om det där. På det sättet kan kollegor påverka hälsan negativt..."

Det kunde bland annat handla om att kollegan inte uppfattades som ärlig, inte tog sitt ansvar eller ville hjälpa till och inte heller kunde "ta kritik".

Olika aspekter av bemötande lyftes fram av informanterna och hur det påverkar hälsan. Det upplevdes ha stor betydelse för arbetet och hälsan. Visa ödmjukhet och ömsesidighet inför varandra, bry sig om, lyfta och bekräfta varandra och inte se ner på, visa att man vill hjälpa till var några av de aspekter som framkom. Vidare nämnde någon betydelse av att tänka på att prata med varandra och inte om varandra. Genom att ge varandra ett gott bemötande skapades en god atmosfär vilket i sin tur bidrar till arbetsglädje och trygghet i arbetet. Det hade även betydelse för hälsan att känna att kollegorna visade att de ville hjälpa att underlätta och avlasta vid behov, vilket medförde att känslan att vara ensam om ett ärende minskade. Det beskrevs att det på arbetsplatserna fanns en strävan att hitta förhållningssätt där man kunde avlasta varandra.

"Då hjälps man åt med de ärenden som är för att det ska kunna vara en dräglig arbetssituation. Det kan ju se väldigt olika ut arbetsbelastningen hos olika personer olika perioder.

Arbetsglädje

Kollegor beskrevs bidra till arbetsglädje och arbetsentusiasm. Tack vare arbetskollabor upplevdes arbetet roligare och mer lättsamt. Att ha kul, få skratta tillsammans med kollegor och att trivas med arbetskollabor bidrog till hälsan på ett positivt sätt. En av informanterna uttryckte att arbetet skulle vara meningslöst att gå till om kollegorna inte fanns. Kollegor upplevdes ha en stor betydelse för trivseln på arbetet. Flera menade att trivseln med kollegor påverkade deras vilja att vara kvar i yrket trots dålig lön och pressad arbetssituation.

"Många gånger diskuterar man att lönerna är väldigt dåliga här i kommunen som vi arbetar och man funderar på att kolla utanför. Men sen känner man att man är fäst här med personalen, man trivs ändå och det är ju ändå ganska avgörande, inte bara vad man får i lön utan det viktigaste är egentligen att trivas på jobbet. Där får kollegorna en jättestor betydelse.."

Det som beskrevs som en viktig faktor för arbetsglädje och trivsel var om samtalen med kollegor även kunde handla om andra saker än just arbetet. De menade att det var viktigt att diskussionerna vid till exempel raster handlade om annat än arbete. Detta menade informanterna påverkade relationerna på arbetsplatsen och som i sin tur även påverkade hälsan. Flera lyfte aspekten att även kunna umgås på fritiden som en faktor som påverkade relationerna på arbetsplatsen och som påverkade hälsan. De menade att det underlättade i arbetet om kollegorna i arbetsgruppen kände varandra, vilket i sin tur skapar trygget.

Trygghet

I samtalen framkom indikationer på att det hade betydelsen för hälsan att känna gemenskap och trygghet med sina kollegor. Det var viktigt att känna sig tillräckligt trygg i sin arbetsgrupp för att våga uttrycka känslor och tankar.

"det jag känner mig trygg med är att jag har bra arbetskollegor som jag känner mig trygg med, jag får den uppbackning jag behöver. Juridiskt stöd och psykologiskt stöd vid behov och så vidare, all hjälp finns. Jag känner mig inte utsatt eller lämnad åt mitt öde utan jag känner att jag har stöttning från arbetskamrater..."

Trygghet innebar att vara trygg med kollegors kompetens. Det handlade även om att kunna lita på kollegorna och att de var ärliga. För att känna sig trygg i sin arbetsgrupp var upplevelsen av respekt och acceptans viktiga ledord. Det handlade om att kunna acceptera varandras styrkor och svagheter, acceptera varandras olika personligheter och ha en känsla om att få vara den man är.

Visa respekt menade informanterna gjordes genom att ta sig tid att lyssna vid arbetsmöten samt att respektera varandras olika åsikter.

Stöd i arbetet

Praktiskt stöd

Betydelsen av att få praktiskt stöd och vägledningen från kollegor gällande tillvägagångssätt i olika ärenden var viktigt. Arbetskollegor sågs som en resurs i arbetsuppgifterna. Kollegor användes som "bollplank" och som "hjälpmedel" för att hitta lösningar och tillvägagångssätt i olika ärenden. Informanterna uppfattades drivas av en stark vilja att göra rätt i ärenden. Det framkom även indikationer på att det fanns

en rädsla att göra fel och en oro över vilka konsekvenser det kunde få. De beskrev att kollegorna fyllde den funktionen att rättsäkerheten ökade samt att det var lättare att hålla sig objektiv i olika ärenden. Detta bidrog bland annat till att mindre energi gick åt till att fundera kring tillvägagångssätt och om man gjort rätt bedömningar.

"Den största oron jag har är att klienterna inte får den hjälp de har rätt till. Att deras ärende inte handläggs rätt i lagens mening och att jag är med i uppdrag granskning eller liknande för att jag var socialsekreteraren som schabblade till det. Eh, det är mardröms-scenarie så klart, hade jag inte fått hjälp och stöd, hade jag inte fått det sociala stödet hade jag säkerligen känt mig steget närmare uppdrag granskning och haft mer ångest för det än vad jag har idag".

Emotionellt stöd

Samtliga informanter talade om det emotionella stödet och vad det hade för betydelse för hälsan. Det beskrevs att känslan av att vara utlämnad i sitt arbete var större när man kände sig ensam i ett ärende. Upplevelsen att vara två i ett svårt ärende och känslan av uppbackning från gruppen medförde inte samma känsla av ensamhet eller utsatthet. Känslan av att känna stöd från arbetskollegor bidrog till mindre oro och "grubblrier". Kollegor uppfattas därmed fylla funktionen att vara ångest reducerande. När upplevelsen av att stödet inte fanns var oron mer påtaglig och det i sin tur medförde att hälsan påverkades genom att det gick åt mer energi, sämre sömn om nätterna och så vidare.

"Jag har känt mig utlämnad i vissa situationer för jag känner inte att jag har stöd uppifrån jag känner inte att jag har från vissa kollegor. Det är de ärenden som varit allra jobbigast, då bli det garanterat att jag sover sämre på nätterna..."

I arbetet som socialsekreterare är det inte ovanligt att bli ifrågasatt eller kränkt menade informanterna. När man blir ifrågasatt i arbetet eller klienter försöker kränka uppfattas kollegor kunna fylla funktionen att mildra kränkningen.

"ibland har man ju att göra med personer som försöker göra allt för att kränka en själv, då kan det vara skönt att bara, skämta om det med kollegan. Det blir ett sätt att hantera det hela, att du tycker ju som jag också, det är inte bara jag som är lite knäpp som den personen tänker utan den personen kan vara knäpp också. Att bara få lätta lite på trycker genom att bara prata"

En socialsekreterare talade även om att hantera hot kändes lättare om man var två personer i ett ärende.

"I ärenden avsaknad av kollega, då blir det ännu jobbigare att hantera alla hot som bara jag får höra. Om man har en kollega med sig får då är det på något sätt två om att få den här skiten slängd på sig. Är man själv då blir det väldigt riktad mot en själv"

Det beskrevs även av informanterna att kollegor fyllde en stor och viktig funktion vid upplevelse av stress. När det emotionella stödet från kollegor fanns var upplevelsen att känsla av stress minskade. Kollegor kunde bland annat ha den funktionen att genom att de lyssnade och bekräftade blev det lättare att få perspektiv på situationen och även lättare att hitta en struktur i kaoset.

"om man får höra från någon att ta det lugnt nu, börja med en sak i taget, beta ned det du ska börja med och, någonsans där så tror jag att det kan dämpa stressen lite..."

Ytterligare en viktig faktor för hälsan som det emotionella stödet gav var feedback från kollegor. Det beskrevs bland annat att feedbacken från kollegor var särskilt viktig eftersom det var kollegorna som främst såg en i det dagliga arbetet. Känslan av att få beröm och att få positiv feedback från kollegorna bidrog till en känsla att vara upplyft och en bekräftelse på att man gjort rätt vilket bidrog till välmående. Det talades även om vikten av att kunna ge och få konstruktiv feedback vilket ledde till både personlig utveckling och utveckling i sin profession.

"När man fick beröm av kollega vad man känner att man växer som person då, det betyder ju jättemycket. Det är egentligen bara dem som, det händer ju att klienterna ger feedback men det hör ju mer till vanligheterna att kollegor gör det. Det finns inga andra som ser oss i jobbet och då är det kollegorna som kan ge feedback. Det ger jättemycket för hälsan"

Kollegors tillgänglighet

Informanterna beskrev att det var viktigt för hälsan att det fanns tillgängliga kollegor att vända sig till. Flera beskrev att det fanns en kultur på deras socialkontor att ha "öppna dörrar till varandra", vilket tolkas som ett det fanns möjligheter att vända sig till varandra vid funderingar eller för att få stöd.

"Jag försöker vara hjälpsam, och säga kom förbi, min dörr är öppen och då får man även det tillbaks det blir så automatiskt"

Samtliga informanter menade att det fanns alltid någon i gruppen att vända sig till att få stöd och råd. Informanterna beskrev också en vilja att vara en tillgång till gruppen och för sina kollegor.

"det är angeläget att de hjälper mig i mina ärenden att stöttas och finnas där och då känns det även angeläget för mig att ge stöd tillbaka"

Diskussion

Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka hur socialsekreterare upplever och beskriver sociala relationer till arbetskollegor och hur relationerna till arbetskollegor påverkar hälsan. Av intervjuerna framkommer att goda sociala relationer till arbetskollegor är en förutsättning i arbetet som socialsekreterare. Komplexa arbetsuppgifter med svåra bedömningar, hög arbetsbelastning samt risken för att bli utsatt i arbetet är några av de saker som karakteriserar arbetet som socialsekreterare och där de sociala relationerna upplevs få särskild stor betydelse för hälsan. Resultatet visar sammanfattningsvis att informanterna upplever att de sociala relationerna till arbetskollegor bidrar till att känslan av utsatthet och utlämnande i arbetet minskar när det finns goda sociala relationer till arbetskollegor. Minskad känsla av utlämnande påverkar hälsan genom att det leder till mer energi och ork, mindre stress och oro samt att arbetstrivsel ökar och så vidare. Härenstam m. fl. fann i sin studie (26) att yrkeskategorier som tillhör kategorin de utsatt, vilket bland annat socialsekreterare gör, ansåg att stöd och uppskattning från arbetskollegor var viktigt. Denna studie bekräftar Härenstams m.fl. teori om att öppet klimat och avlastande stödjande miljöer är en nyckelfaktor för de som befinner sig inom yrkeskategorin "de utsatt" för att må bra.

Fungerande sociala relationer till arbetskollegorna var för informanterna en förutsättning för att kunna arbeta som socialsekreterare. De sociala relationerna ansågs av informanterna ha en avgörande betydelse för välmående på olika sätt. Tidigare forskning har visat att det finns ett tydligt samband mellan arbetstagares välbefinnande och sociala relationer (14). För socialsekreterare har kollegor beskrivits ha en viktig stödjande roll i arbetet och det samspel som finns med kollegor påverkar det subjektiva välmående (3).

Resultatet i denna studie visar vad det är i de sociala relationerna till arbetskolligor som påverkar hälsan utifrån den utsatta position som socialsekreterare har. Resultatet tyder på att känslan av utsattheten och utlämnande reduceras när det finns en stödjande arbetsgrupp. Fungerande relationer till kollegor uppfattas bidra till en känsla av att inte behöva vara ensam med alla svåra bedömningar/beslut, alla tunga möten, den höga arbetsbelastningen och så vidare. Det finns även ett behov av att få ge och få stöd från arbetskolligor. Resultatet i denna studie tyder på att kollegor har en betydelse för socialsekreterares känsla av att vara i ett sammanhang. Teorin om människans känsla av sammanhang (KASAM) som utvecklats av Anotovsky är ett sätt se på vad det är som skapar och bibehåller hälsa (9). Begreppet bygger på bestämningsfaktorer som påverkar hälsan; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Resultatet i denna studie visar att kollegor kan bidra till att det blir lättare att hantera svårigheter och stressande situationer som uppstår i arbetet. Detta genom att gemensamma mål, strukturer och förhållningssätt kan vara till hjälp för att skapa begriplighet i arbetet. Hjälpsamma arbetskolligater som stöttar på olika sätt bidrar till att arbetsuppgifterna upplevs mer hanterbara. Goda relationer till arbetskolligor som visar uppskattning och ger feedback bidrar till arbetsglädje och arbetstrivsel vilket i sin tur kan antas ha betydelse för meningsfullheten i arbetet.

Det sociala stödet från arbetskolligor upplevdes ha en avgörande betydelse för hälsa, vilket även flera tidigare studier visat (5,6). En vanligt förekommande teori som belyser det sociala stödets betydelse för hälsa är den så kallade "krav- kontroll och stöd modellen"(33, 34). Teorin förklarar vad olika arbetsförhållande har för betydelse på en individs välmående, hälsa och utveckling. När kraven upplevs för höga, möjligheten att påverka sin situation är för litet och det sociala stödet är otillräckligt blir konsekvensen negativ stress. Förmågan att uppleva socialt stöd är viktigt för att det ska medföra positiva hälsoeffekter (2). Resultatet i denna studie bekräftar tidigare forskning om att medarbetare upplevs kunna underlätta för varandra när det gäller komplexa och svåra arbetsuppgifter genom att få stöd och råd på olika sätt från andra medarbetare (20). Högt stöd från kollegor medför att känslan om att resurserna är otillräckliga för att lösa arbetsuppgiften minskar. Kollegor kan bidra till att man vågar lita på sig själv (18). Att lita på sig själv och sin förmåga samt att våga lita på sina kollegor bidrar till att känslan av att ha kontroll över sina arbetsuppgifter ökar (21). Denna uppfattning tycks även informanterna i denna studie dela. Informanterna talade bland annat om att när man

kände sig uppbackad av kollegor minskade oron av att göra fel bedömningar vilket kan tolkas att man hade en känsla av kontroll över sina arbetsuppgifter. Kollegors stöd fyllde även funktionen att arbetsbelastningen kändes mer hanterbar. Genom att de lyssnade och bekräftade bidrog det till att situationen sågs ur ett annat perspektiv. Sammanfattningsvis kan sägas utifrån denna studie och av tidigare forskning att kollegors stödfunktion har betydelse både avseende upplevelse av arbetskrav och känslan av att ha kontroll (19). Resultatet i denna studie ger således en fördjupad förståelse för vad kollegor gör för socialsekreterares upplevelse av kraven i arbetet och vad de gör för känslan av att ha kontroll.

Sociala relationer till arbetskollegor har visat sig, förutom att vara en viktig och avgörande faktor för socialsekreterares välbefinnande/välmående, påverka arbetstrivsel samt minimera risk för sjukskrivningar hos socialsekreterare på grund av utbrändhet (5, 6). Det framkommer även aspekter i denna studie som tyder på att risk för utbrändhet kan antas minska om det finns ett bra klimat mellan arbetskollegor som ger varandra stöd på olika sätt i olika situationer. Resultatet i studien visar att socialsekreterares känsla av utsatthet på olika sätt i arbetet reduceras när det finns en stödjande arbetsgrupp. Detta tyder på att utvecklande av de sociala relationerna på arbetsplatsen är en viktig del i att motverka ohälsa samt skapa hälsa hos socialsekreterare.

Metoddiskussion

Det har varit utmanande och tidskrävande att komma i kontakt med intresserade och lämpliga informanter till uppsatsen. I efterhand blir det tydligt att själva rekryteringen av informanter skulle påbörjats tidigare. En fundering är även om själva rekryteringen av informanter kunde genomförts på annat sätt. Till exempel skulle kanske ännu mer energi lagts på att verkligen förklara för chefer vad studien handlade om för att minska risk för eventuella misstolkningar.

I studien gjordes bedömningen att kunskap utifrån syftet med studien bäst skulle kunna erhållas genom öppna intervjuer. En av anledningarna var att inte påverkas av förförståelse vid utformning av en intervjuguide och inte heller vid själva intervjutillfället, utan att informanterna skulle få berätta mer fritt. Det var utmanande, trots valet att inte använda sig av en fast frågeguide, att hålla sig neutral i samtalet samt att orka lyssna aktivt. Det var även tidskrävande att sammanställa och analysera resultatet, vilket Bryman (44) menar är en nackdel i samband med öppna intervjuer.

Samtidigt gav de öppna intervjuar flera fördelar bland annat utifrån att oförutsedda svar gavs samt att informanterna uppfattades kunna formulera sina svar med egna ord, vilket är styrkor i samband med öppna intervjuer (44).

Innehållsanalysen, det vill säga tolkningen av det insamlade materialet har endast gjorts av mig som författare till uppsatsen. Kvale skriver att när en ensam forskare gör analysen kan det vara svårt att bedöma hur forskarens förförståelse inverkar på resultatet av analysen (49). En brist i denna studie skulle kunna anses vara att tolkningen endast har gjorts av en uttolkare. Det är dock något som inte har kunnat påverkats utifrån upplägget/kravet på D-uppsats. Det kan inte uteslutas att tolkningen av informanternas svar kan ha påverkats av min förförståelse. Jag arbetar själv som socialsekreterare och har därmed en egen förförståelse grundad på mina erfarenheter om relationerna på socialkontor. Eftersom jag var väl medveten om detta har jag varit särskild noga i de olika stegen i analysen för att tolka resultatet och kontinuerligt stämt av med handledare. Ett alternativ till flera tolkare menar Kvale (49) kan vara att forskaren förklarar tillvägagångssättet vilket inkluderar att tydligt redogöra för de olika stegen i analysprocessen. Att vara noga i de olika stegen samt att noga beskriva tillvägagångssätt för analysen är ett sätt för läsaren kunna kontrollera analysens validitet och reliabilitet (49). Valet har även gjorts att presentera analysen i tabellform för att tydliggöra analysförfarandet.

I denna studie har en strävan varit att informanterna ska representera en bredd för att få en bred bild av undersökningsområdet (39). Informanterna i studien representerar en bredd då de intervjuade har olika kön, är i olika åldrar, arbetar i olika stora kommuner med olika målgrupper. Fråga som är befogad att ställa är om resultatet skulle sett annorlunda ut om intervjuer ägt rum med fler personer som hade längre erfarenhet av socialsekreteraryrket. Samtidigt är informanterna i denna studie en återspeglning av hur situationen faktiskt ser ut idag på socialkontoren, med många unga socialsekreterare med kort yrkeserfarenhet.

Den kvalitativa forskningen möter ibland problem och ifrågasättande kring om studiens resultat går att generalisera till att gälla flera än bara de personer som deltar i studien. En forskning som förlitar sig på ostrukturerade intervjuer menar Bryman kan vara mindre känslig för begränsningar gällande generaliserbarheten än till exempel fallstudier utifrån att informanter ofta hämtas från flera olika sociala och geografiska miljöer (53), vilket har

gjorts i denna studie. Denna studie har inte i huvudsak haft en strävan att generalisera resultatet till en större population, vilket Bryman menar sällan är syftet i samband med kvalitativa studier (54). Det handlar exempelvis inte om att belysa om socialsekreterare generellt tycker att de har bra eller dåliga relationer till kollegor. Syftet har varit att få en djupare förståelse för hur socialsekreterare upplever att relationerna påverkar hälsan. Tidigare studier (5,6) har påvisat att relationerna har betydelse för hälsan för socialsekreterare, men ingen studie har belyst vad det är i de sociala relationerna som påverkar hälsan. Vidare forskning skulle behövas för att påvisa hur relationerna och stödet som relationerna ger skulle kunna utvecklas bland annat genom att titta på vad det är som gynnar relationerna.

Slutsats

Goda sociala relationer till arbetskollegor är en förutsättning i arbete som socialsekreterare för hälsa och för att kunna utföra ett bra arbete på lång sikt. Resultatet i denna studie visar på vilket sätt de sociala relationerna till arbetskollegor är viktiga för just socialsekreterare. Utifrån den utsatta position socialsekreterare har idag får arbetskollegor en särskild stor betydelse för hälsa. När det finns en stödjande arbetsgrupp reduceras känslan av utsatthet och utlämnande. Denna kunskap som studien ger är ett viktigt bidrag till ledning och styrning av socialtjänsten. Genom att veta vilka aspekter av relationerna som är viktiga kan fokus läggas på att arbeta med dessa i arbetsgruppernas olika processer. Detta ökar möjligheten till en välmående organisation med långsiktig ekonomisk hållbarhet.

Referenser

1. Pettersson G. Kartläggning Socialsekreterare. Stockholm: Akademikerförbundet SSR: 2012.
2. Cohen S. Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease. *Heal. Psychol. Off. J. Div. Heal. Psychol. Am. Psychol. Assoc.* 1988;7(3):269–97.
3. Shier ML, Graham JR. Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace. *J. Soc. Work.* 2011 Oct 1;11(4):402–21.
4. Hamama L. Burnout in Social Workers Treating Children as Related to Demographic Characteristics, Work Environment, and Social Support. *Soc. Work Res.*
5. Kim H, Stoner M. Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Adm. Soc. Work.* 2008;32(3):5–25.
6. Boyas J, Wind LH. Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Child. Youth Serv. Rev.* 2010 Mar;32(3):380–8.
7. Tangen H, Conrad C. Skapa och bygga hälsa på arbetsplatsen. Lund: Studentlitteratur AB. 2009; 13-17.
8. Medin J, Alexandersson K. Begreppen hälsa och hälsofrämjande. Lund: Studentlitteratur. 2000. 180 sid.
9. Antonovsky A. Hälsans mysterium. Stockholm: Natur och kultur; 1991: 28
10. Härenstam A, Bejerot E. Sociala relationer i arbetslivet. Malmö: Gleerups Utbildning AB; 2010:. 10
11. Kilpatrick S, Field J, Falk I. Social Capital: An analytical tool for exploring lifelong learning and community development. *Br. Educ. Res. J.* 2003;29(3):417–33.
12. Härenstam A, Bejerot E. Sociala relationer i arbetslivet. Malmö: Gleerups Utbildning AB; 2010:45-47.
13. Cohen S, Wills TA. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychol. Bull.* 1985 Sep;98(2):310–57.

14. Heliwell JF, Huang H. How's the Job? Well-Being and Social Capital in the Workplace [Internet]. National Bureau of Economic Research; 2005 Nov. Report No.: 11759. Available from: <http://www.nber.org/papers/w11759>
15. Waldenström K, Ahlberg G, Bergman P, Forsell Y, Stoetzer U, Waldenström M, et al. Externally assessed psychosocial work characteristics and diagnoses of anxiety and depression. *Occup. Environ. Med.* 2008 Feb;65(2):90–6.
16. Eriksson U-B, Engström L-G, Starrin B, Janson S. Insecure social relations at work and long-term sickness absence due to burnout and other mental diagnoses. *Work Read. Mass.* 2011;38(4):319–27.
17. Falkenberg A, Nyfjäll M, Hellgren C. Social support at work and leisure time and its association with self-rated health and sickness absence. *Work J. Prev. Assess. Rehabil.* 2012 Jan 1;43(4):469–74.
18. Chiaburu DS, Harrison DA. Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *J. Appl. Psychol.* 2008 Sep;93(5):1082–103.
19. Luchman JN, Gloria M. Demands, control, and support: A meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *J. Occup. Health Psychol.* 2013;18(1):37–52.
20. Bolino MC, Turnley WH, Bloodgood JM. Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *Acad. Manage. Rev.* 2002 Oct;27(4):505.
21. Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job : revisioning employees as active crafters of their work. *Individ. Perspect.* - Los Angeles Ua Sage - 2008 P 229-257. 2008.
22. Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the job crafting scale. *J. Vocat. Behav.* 2012;80(1):173–86.
23. Berg JM, Wrzesniewski A, Dutton JE. Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *J. Organ. Behav.* 2010 Feb;31(2-3):158–86.
24. Hemphälä J. The Instrumentality of Talk : On the Creation of Sustainable Organizations Through Social Interactions

25. Berntson E. Arbetslivskohorten : teknisk rapport 1 [Internet]. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, förlagstjänst; 2005
26. Härenstam A, Bejerot E. Sociala relationer i arbetslivet. Malmö: Gleerups Utbildning AB; 2010: 32-33
27. Tham P, Meagher G. Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? Br. J. Soc. Work. 2009 Jul 1;39(5):807–27.
28. Ternelius A-L, Ohlsson A, Henriksson B-M. Tillsyn av socialsekreterarnas arbetsmiljö 2005-2006. Rapport 2007:5. Arbetsmiljöverket
29. Jönsson S, Tranquist J, Petersson H. Mellan klient och organisation: psykosocial arbetsmiljö i arbete med människor. Arbetslivsinstitutet Syd; 2003.
30. Aurell K. Good enough?: en intervjuundersökning med chefer inom socialtjänsten kring deras syn på den psykosociala arbetsmiljön. Arbetslivsinstitutet [Syd]; 2004.
31. Coffey M, Dugdill L, Tattersall A. Working in the Public Sector A Case Study of Social Services. J. Soc. Work. 2009 Oct 1;9(4):420–42.
32. Jönsson S. Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations [Internet]. Department of Psychology, 2005. Available from: <http://lup.lub.lu.se/record/545788>
33. Karasek RA. Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. BasicBooks; 1992.
34. Aronsson G, Hellgren J, Isaksson K, Johansson G, Sverke M, Torbjörn I. Arbets- och organisationspsykologi. Individ och organisation i samspel. Finland: Natur och Kultur. 2012: 186-187.
35. Kvale Steinar. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur; 1997: 126.
36. Kvale Steinar. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur; 1997: 49-50
37. Kvale Steinar. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur; 1997

38. Holme, I M, Solvang B K. Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder. Lund: Studentlitteratur; 1997: 14
39. Repstad P. Närhet och distans. Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap. Lund: Studentlitteratur; 1999:67.
40. Creswell J W. Qualitative inquiry & Research design: Chosing among five approaches. California: Sage Publications Inc; 2007:125-127.
41. Bryman A. Samhällsvetenskapliga metoder. Liber AB. Spanien. 2011: 434.
42. Trost J. Kvalitativa intervjuer. Lund: Studentlitteratur; 1997: 41-42.
43. Kvale Steinar. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur; 1997: 94.
44. Bryman A. Samhällsvetenskapliga metoder. Lund: Liber; 2011: 244-245
45. Kvale Steinar. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur; 1997: 121-122.
46. Bryman A. Samhällsvetenskapliga metoder. Lund: Liber; 2011: 413-415.
47. Kvale Steinar. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur; 1997: 214- 215.
48. Kvale Steinar. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur; 1997:147
49. Kvale Steinar. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur; 1997: 188-189
50. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Educ. Today. 2004 Feb;24(2):105–12.
51. Bryman A. Samhällsvetenskapliga metoder. Lund: Liber; 2011: 429-430.
52. Bryman A. Samhällsvetenskapliga metoder. Lund: Liber;. 2011;131-132.
53. Bryman A. Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning. Lund: Liber: 106-107.
54. Bryman A. Samhällsvetenskapliga metoder. Lund: Liber; 2011: 369.

Intervjuunderlag

Bakgrundsfrågor

- ålder
- utbildning
- år i yrket
- tid i nuvarande arbetsgrupp
- målgrupp arbetar med

Frågeområden/teman som intervjun bygger på

- **Sociala relationer till arbetskollegor**

- **Sociala relationer till arbetskollegor och hälsa**

- **Sociala relationer till arbetskollegor och socialt stöd**

Intervjuunderlag

Inledning av intervjun berätta kort om syfte med intervjun, användningen av bandspelare osv. vilka frågeområden som kommer beröras. Fråga om personen har några frågor innan intervjun börjar.

Bakgrundsfrågor

- ålder
- utbildning
- år i yrket
- tid i nuvarande arbetsgrupp
- målgrupp arbetar med

Sociala relationer till arbetskollegor

Vad jag vill ha reda på, förslag på frågor?

- Kan du berätta för mig hur de sociala relationerna ser ut på din arbetsplats/arbetsgrupp? (struktur) Kan du beskriva hur de ser ut?
- Vilken betydelse har de sociala relationerna med arbetskollegor för dig?" (funktion)
- Vad karaktäriserar en bra/resp dålig social relation (beroende på av de säger)?
- Hur uppfattar du att andra i gruppen ser på de sociala relationerna...?
- Vad är sociala relationer för dig?

Sociala relationer och hälsa

Vad jag vill ha reda på, förslag på frågor?

- Vad är hälsa för dig? Hur definierar du hälsa?
- Kan du beskriva för mig...Hur upplever du att de sociala relationerna med arbetskollegor påverkar din hälsa? När upplever du att du mår bra.../mår dåligt...av de sociala relationerna. Berätta
- Vilken betydelse har de sociala relationerna till arbetskollegor för din hälsa?
- Kan du beskriva för mig när du upplever att de sociala relationerna skapar hälsa?

Sociala relationer och stöd

- Vad avser du med socialt stöd?
- Kan du berätta för mig hur du upplever dina arbetskamrater avseende stöd? Hur skulle du beskriva det stöd du får och det stöd du ger till dina arbetskamrater? Hur påverkar detta dig? Hur påverkar det din hälsa? Hur ska enligt dig de sociala relationerna vara för att de ska uppfattas som stödjande?
- Kan du berätta för mig vilken roll det sociala stödet har för dig?
- Avsaknad stöd? När är de sociala relationerna ett stöd och när är det inte det?

Avsluta med jag har inga ytterligare frågor, har du något mer du vill fråga eller ta upp innan intervjun avslutas?

(Olika typer av intervjufrågor som jag kan använda mig av vid intervjun

- Inledande frågor: Kan du beskriva hur de...Kan du berätta...?
- Uppföljningsfrågor: direkta frågor om vad som just sagts eller nicka eller mmm
- Sonderande frågor: Kan du säga mer om det...Kan du ge mer detaljerad beskrivning...
- Specificerande frågor: Vad tänkte du då? Hur reagerade du på det?
- Direkta frågor: Har du upplevt att en kollega gett dig stöd vid något sammanhang...
- Indirekta frågor: Hur tror du andra ser på det...
- Strukturerande frågor: Bryter när personen tenderar avvika från ämnet...Jag skulle nu vilja ta upp ett annat ämne...
- Tolkande frågor: Du menar att...)

Örebro den 19/2-13

Hej!

Jag studerar arbetshälsovetenskap på Gävle högskola. Jag ska denna termin skriva en magisteruppsats och har valt att skriva om socialsekreterares upplevelse och uppfattning om de sociala relationerna till arbetskolligor och vad det betyder för hälsan. Mitt syfte är således:

"Undersöka hur socialsekreterare upplever och beskriver de sociala relationerna till arbetskolligor och hur de upplever att de sociala relationerna till arbetskolligor påverkar hälsan".

Jag är tacksam för att du valt att ställa upp på en intervju och på det sättet hjälper mig med min undersökning. Intervjun kommer användas som empiriskt underlag till min till uppsats och eventuellt i vetenskaplig artikel. Vid intervjutillfället kommer frågeområden beröras så som "sociala relationer till arbetskolligor", sociala relationer och hälsa" samt "sociala relationer och socialt stöd".

Din medverkan är helt frivillig. Du har rätt att avbryta din medverkan när du vill. Du utlovas konfidentialitet d.v.s. intervjun kommer att sammanställas utan identitetsuppgifter. Med ditt godkännande kommer intervjun att spelas in på band/ljudfil för att underlätta senare bearbetning. Materialet kommer att förvaras så ingen annan än jag som författare till uppsatsen och min handledare har tillgång till det. Ljudinspelningen samt det utskrivna materialet kommer när uppsatsen är klar att förstöras.

Hör gärna av dig vid eventuella frågor!

Med vänliga hälsningar

Catarina Cuibe

Mail: mailadress