

Prövning och profession – en kunskapsöversikt om arbetsbelastning i socialtjänsten



Förord

Socialekreterare och biståndshandläggare trivs med sitt arbete och rekommenderar gärna andra att såväl utbilda sig till socionom som att börja arbeta på deras arbetsplats. Däremot anser alarmerande många att arbetsbelastningen är hög eller mycket hög.

Ovanstående var bärande resultat i rapporten *Stolthet och profession* som Vision publicerade på försommaren 2013. Ur hundratals kommentarer framträdde bilden av en ohållbar arbetssituation och sorg över att inte kunna erbjuda medborgarna behövligt stöd. Mot denna bakgrund tog Vision initiativ till en granskning av kunskapen på området. Uppdraget har genomförts av fil.dr. Pia Tham, vars sammanställning presenteras i sin helhet i denna rapport.

Resultaten visar att det finns ytterst få studier kring socialekreterares arbetsvillkor, såväl i Sverige som i de nordiska länderna. De som finns bekräftar bilden av en tuff yrkesvardag. Till exempel är socialekreterare en av de yrkesgrupper som är mest utsatt för psykosociala påfrestningar. Internationellt sett är ämnet betydligt mer genomlyst, i synnerhet inom de anglosaxiska länderna. Även här beskrivs ett intensivt och hektiskt arbetsklimat.

Socialekreterare tenderar att kompensera en extrem arbetsbelastning med att arbeta hårdare. Det visar en svensk forskningsstudie som jämförde olika yrkesgrupper inom kommunal verksamhet. Kännetecknande för den grupp många socialekreterare tillhörde var att arbeta mer intensivt för att hinna med, skippa luncher eller ta med arbete hem. Vidare var de mer benägna att arbeta trots sjukdom och att ta ut semester istället för sjukfrånvaro. Sömnproblem var också vanligare i denna grupp.

Tham pekar även på att Inspektionen för vård och omsorg (IVO) inte berör personalsituationen i sina tillsynsrapporter. Detta trots att brister som påtalas ofta relaterar till tidspress och hög arbetsbelastning. Tidigare, när granskningen av verksamheter låg på Socialstyrelsen, nämndes personalsituationen i högre grad.

Rimlig arbetsbelastning har avgörande betydelse för att kunna utföra ett arbete av hög kvalitet. I en amerikansk studie mättes tiden som lades ner på aktuella barn- och ungdomsärenden. Forskarna konstaterade att 17 pågående ärenden var det rimliga antalet för att hinna med. Fler studier understryker även betydelsen av stöd från arbetsledaren för att kunna hantera en hög ärendemängd.

Sammantaget pekar rapporten på att nyutexaminerade socialekreterare är särskilt utsatta. Den pressade arbetssituationen på arbetsplatserna gör att introduktionen till nyanställda brister alltför ofta. Nya socionomer ofta upplever sig oförberedda på de krav och "kaotiska" tillvaro de möter på socialkontoren. Däremot har introduktionsprogram och liknande en odiskutabelt positiv effekt. Likaså har personer som tidigare har gjort praktik på sin första arbetsplats en enklare övergång in i arbetslivet. Mot detta står att många socialkontor avböjer att ta emot praktikanter till följd av en hög arbetsbelastning.

Det finns tydliga samband mellan socialekreterares goda arbetsvillkor, rättssäkerhet och stödjande funktion till medborgare. Visions kunskapssammanställning visar att resultaten i svensk socialtjänst kan förbättras genom att personalen får rimliga arbetsvillkor. Förutom ökad kvalitet blir vinsten sjunkande kostnader för personalomsättning. Erfaren personal stannar längre i verksamheten. Även om kunskapsläget är knappt ger denna sammanställning stöd till flera viktiga ställningstaganden.

Rimligt antal ärenden

Antalet ärenden är ett trubbigt mått på arbetsbelastning även om det väger in erfarenhet och komplexitet. Trots det måste antalet ärenden per handläggare rent konkret minska på många håll. De mätinstrument som finns inom arbetslivsforskningen bör användas på arbetsplatserna. Diskussionen behöver ges plats på dagordningen. Både strukturellt och i personalgruppen, på APT.

IT-stöd värt namnet

Dokumentation anges återkommande som en orsak till hög arbetsbelastning. Men dokumentation är ofrånkomligt och en grund för rättssäkerhet. Däremot brister den digitala arbetsmiljön i vissa kommuner. Vision anser att IT-systemen måste vara anpassade till socialtjänstens verksamhet och användarvänliga för att utgöra ett verkligt stöd i personalens arbete.

Synliggöra sambandet mellan villkor och kvalitet

Vision anser att myndigheter behöver erkänna och öka kunskapen om sambandet mellan personalens situation och verksamhetens kvalitet. Till exempel bör IVO spegla arbetsvillkor i sina granskningar av socialtjänsten och Socialstyrelsen i öppna jämförelser.

Garanterad introduktion

Bristande introduktion genererar personalomsättning. Alla nyexaminerade socialsekreterare ska garanteras ett års planlagd introduktion. Inte bara det fåtal som har lyckan att bli utvalda till traineeprogram. Vision kommer att ta initiativ till att lyfta frågan med Sveriges kommuner och landsting (SKL). Tillsammans har vi ett ansvar för att skapa de bästa förutsättningarna och det bästa resultatet.

Avslutningsvis kan Vision se ett strukturellt fel i synen på socialtjänsten. Bristande kvalitet förklaras ofta med sviktande kompetens bland socialsekreterare, biståndshandläggare eller chefer. Inte sällan blir lösningen omfattande satsningar på fortbildning. Utbildning är alltför god. Men denna rapport understryker att personal i socialtjänsten har svårt att frigöra tid för utbildning. Vikarier tillsätts inte. Examinationer måste ske på fritid eller semester. Mer utbildning av en redan högt utbildad profession kan inte lösa socialtjänstens anmärkningsvärda arbetsbelastning. Detta i grunden politiska problem ska inte individualiseras. Risken blir nu att personalens känsla av otillräcklighet förstärks, att de kompenserar ytterligare med sin hälsa på spel. Det kan jag aldrig acceptera.



Annika Strandhäll

Ordförande, Vision

Inledning.....	5
Rapportens syfte och frågeställning	6
Metod	6
Hur mäter man socialsekreterares arbetsbelastning?.....	6
Sökstrategi.....	7
Resultat.....	9
Sammanfattning.....	9
Statliga utredningar	9
Barnskyddsutredningen (SOU 2009:68)	9
Tillsynsrapporter från Socialstyrelsen och IVO	10
Rapporter från Arbetsmiljöverket och Sveriges Kommuner och Landsting	11
Vetenskapliga publikationer.....	11
Rapporter från FOU-enheter	12
Examensarbeten från universitet och högskolor.....	14
Uppsatser som behandlar stress/interventioner	15
En internationell utblick	17
Studier kring personalomsättning.....	17
Studier kring nyexaminerades arbetsituation och övergången från studier till yrkesliv	19
Studier kring stress och arbetsbelastning	21
Studier kring utbrändhet.....	22
Diskussion	23
Vad har gjorts för att förbättra arbetsvillkoren?.....	23
Vidareutbildning – en satsning eller en ytterligare belastning?.....	23
Traineeprogram	24
Vad kan göras för att förbättra situationen?	25
Introduktionen till yrket.....	25
Hur kan övergången från studier till yrkesliv för socionomer underlättas?	26
Hur kan personalomsättningen minskas?	28
Referenser.....	30

Kunskapsöversikt

Arbetsbelastning och stress bland socialsekreterare

Författad av fil.dr. Pia Tham

Inledning

Den här kunskapsöversikten är ett initiativ av fackförbundet Vision med syfte att lyfta fram socialsekreterares arbetsvillkor med fokus på den arbetsbelastning man upplever. Författarens uppdrag var att vaska fram och sammanställa den kunskap som finns inom forskningen, hos kommuner och landsting samt hos andra myndigheter och aktörer i samhället. Det har varit ett intressant arbete som förtydligat bilden av ett yrke som är både spännande och utmanande och utförs av djupt engagerade personer - samtidigt som resurserna och villkoren ofta är bristfälliga och långt ifrån alltid ger möjlighet att utföra arbetet på det sätt man önskar.

På senare tid har socialarbetare allt oftare genom olika aktioner protesterat mot orimliga arbetsvillkor, demonstrationer har genomförts i både Stockholm och Göteborg under 2012. Olika aktionsgrupper har bildats på flera håll runt om i landet som NBVT (Nu bryter vi tystnaden). Socialsekreterare har uttalat sig i press och i nyhetssändningar och krävt åtgärder för att förbättra arbetssituationen. De fackliga organisationerna Vision och Akademikerförbundet SSR har publicerat flera rapporter där problematiken med hög arbetsbelastning och de konsekvenser detta får för kvaliteten i arbetet tydliggjorts.

I flera rapporter från Arbetsmiljöverket framgår att socialsekreterare är en av de yrkesgrupper som är mest utsatta för psykosociala påfrestningar. Stress och psykiska påfrestningar är den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär bland svenska kvinnor (Arbetsmiljöverket, 2012) och socialsekreterare har sedan lång tid tillbaka tillhört de yrkesgrupper som i störst utsträckning rapporterar in dessa besvär. I en sammanställning av Arbetsmiljöverkets undersökningar åren 2005-2010 återfanns yrkeskategorin socialsekreterare och kuratorer bland de tre yrkesgrupper som rapporterat mest besvär (Arbetsmiljöverket, 2011). I en rapport där data från åren 2009-2011 sammanställts framgår att yrkeskategorin socialsekreterare/kuratorer är den grupp som i störst utsträckning beskriver sitt arbete som psykiskt påfrestande där 79 % av dessa svarat så (Arbetsmiljöverket, 2012).

Denna kunskap är inte ny. Redan under åren 2005-2006 genomförde Arbetsmiljöverket en omfattande inspektion av socialsekreterares arbetsmiljö. Brister i den psykosociala arbetsmiljön konstaterades när det gällde risken för våld och hot, arbetsmängd och stress (Arbetsmiljöverket, 2007).

Den ovan beskrivna bilden stämmer väl överens med resultaten av en enkätundersökning om arbetsvillkor som genomfördes bland 309 socialsekreterare i Stockholms län (Tham, 2008). Höga krav i arbetet och bristande organisatoriska förhållanden framträdde, liksom hög personalomsättning (Tham, 2007a, b; Tham & Meagher, 2009). Situationen framstod som

särskilt svår för de nya i yrket som oftare arbetade i utsatta områden och i arbetsgrupper där många andra var nya både på arbetsplatsen och i yrket (Tham, 2007b). Trots att 48 procent av socialsekreterarna hade arbetat högst 2 år på sina arbetsplatser var drygt hälften (54 procent) på väg att söka nytt arbete. Många beskrev höga krav i arbetet, både vad gäller ärendemängden vilket innebar att man ofta tvingades arbeta övertid men även vad gäller svårighetsgraden i arbetet, där man ofta upplevde sig sakna den erfarenhet och kunskap som krävdes för arbetet. Olika typer av psykosomatiska besvär och sömnsvårigheter var vanliga och värst utsatta var de nya i yrket (Tham, 2007b). Det blev också tydligt att socialsekreterarna i jämförelse med andra högutbildade yrkesgrupper inom kommuner och landsting (exempelvis lärare, förskollärare, kuratorer, sjuksköterskor) som besvarat samma enkät i en annan undersökning, beskrev betydligt högre krav och tyngre arbetsbelastning (Tham & Meagher, 2009). En uppföljning av studien, finansierad av Afa försäkring, genomförs för närvarande (Tham, kommande).

Rapportens syfte och frågeställning

Syftet med denna rapport är att ge en översikt över kunskapsläget när det gäller arbetsbelastning och stress bland socialsekreterare i Sverige och Norden.

Vilken bild av situationen framträder i rapporter, vetenskapliga tidskrifter och annan relevant forskningslitteratur?

I förlängningen syftar rapporten till att utifrån en uppdaterad och aktuell bild av socialsekreterares arbetssituation ge ett underlag för diskussionen av hur man kan arbeta för att förbättra arbetsvillkoren för yrkesgruppen.

Metod

Hur mäter man socialsekreterares arbetsbelastning?

Ett vanligt sätt att försöka mäta arbetsbelastning för socialsekreterare är att utgå ifrån antalet pågående utredningar s.k. *ärenden* per handläggare. Detta är dock ett trubbigt mått på hur stor arbetsbörda en socialsekreterare har. Dels finns en oerhörd spännvidd mellan olika ärenden avseende tyngd, där exempelvis en LVU-utredning kan ta i princip all arbetstid under veckor i anspråk medan uppföljning av ett placerat barn som befinner sig i ett familjehem sedan många år där allt fungerar väl, kan innebära endast något hembesök per halvår. Utöver detta behöver man även ta hänsyn till hur arbetsuppgifterna för socialsekreteraren i den aktuella kommunen eller arbetsgruppen i övrigt är avgränsade. Ingår det i arbetsuppgifterna även att följa upp placerade barn? Gör man både förhandsbedömningar och utredningar? Har man utöver sina egna pågående ärenden även jour för akuta ärenden viss del av arbetstiden? Arbetar man två i alla ärenden eller är man oftast ensam om ansvaret?

Även det aktuella läget i organisationen har stor betydelse. Vilket stöd kan fås från arbetsledning och erfarna kollegor? Är det en stabil personalgrupp där många har arbetat en längre tid och där inga vakanser finns eller är många andra av kollegorna nya i yrket eller på

arbetsplatsen? Hur väl fungerar datastödet och det administrativa stödet? Hur ser resurserna inom organisationen eller i kommunen i övrigt ut? Finns många öppenvårdsinsatser att tillgå? Hur ser samarbetet med andra aktörer i samhället ut? Finns ett välfungerande BUP och hur fungerar elevvården? Listan över bidragande faktorer kan göras väldigt lång. För att få en full förståelse för hur arbetsvillkoren för socialsekreterare kan te sig och variera är det med andra ord många aspekter som behöver vägas ihop. Utöver detta varierar belastningen över tid vilket gör det än mer svårt att beräkna.

Arbetsbelastningen och hur den upplevs skiljer sig dessutom åt mellan enskilda individer i samma arbetsgrupp. Tillgången till stöd och vilka upparbetade kontakter som finns inom och utanför organisationen kan variera väldigt mycket mellan organisationer och mellan individer. Det innebär att det i princip är omöjligt att bedöma arbetsbelastningen utan att fråga de aktuella handläggarna hur de upplever detta. I det av Nordiska arbetslivsforskare utvecklade mätinstrumentet QPS Nordic (Dallner et al. 2007) finns frågor som syftar till att fånga in hur handläggarna *upplever* sitt arbete, både avseende arbetsuppgifterna och hur de organisationer man arbetar i fungerar. Det innehåller frågor som bland annat berör arbetskrav, arbetsledning, organisationsklimat, möjlighet till stöd och feedback, gruppklimat, personalinriktning i organisationen. Frågeformuläret är väl genomarbetat och validitets- och reliabilitets testat. Exempel på frågor som mäter krav i arbetet är om man måste arbeta övertid för att hinna med arbetsuppgifterna? Hur ofta tvingas man ändra sin planering av arbetsdagen för att ta hand om akuta ärenden eller hoppa in för en kollega som är sjuk? Upplevs arbetsuppgifterna som för svåra med tanke på den utbildning och/ eller erfarenhet man har och i så fall hur ofta? Påverkar kraven i arbetet privatlivet och i så fall, i vilken utsträckning? Detta mätinstrument användes i den tidigare enkätundersökningen (Tham 2007 a,b; 2008 och Tham & Meagher, 2009) samt i den nu pågående uppföljningen. Frågeformuläret har fått positiv feedback av socialsekreterarna där frågorna upplevs som relevanta och tydliga och formuläret heltäckande.

En ytterligare aspekt som har betydelse för hur arbetsvillkoren upplevs är personliga faktorer, som exempelvis stresstålighet och copingstrategier. Forskningen har på senare tid börjat intressera sig alltmer för betydelsen av personlighetsaspekter som exempelvis *self-efficacy*, (Bandura, 1977; Carpenter et al., 2013), *resilience* (Rutter, 1987; Bonanno, 2004).

Sammanfattningsvis är det många olika aspekter som behöver vägas in när man ska försöka uppskatta och värdera arbetsbelastningen för socialsekreterare. Denna kunskap har därför funnits med som utgångspunkt i arbetet.

Sökstrategi

En bred sökstrategi användes. I första hand söktes efter forskningsöversikter men även originalartiklar ingick. Även rapporter från myndigheter och FOU enheter ingår liksom en del examensarbeten på D och C nivå. Litteraturgenomgången följde därmed inte de strikta kriterier som finns för en systematisk kunskapsöversikt till exempel i cochrane-samarbetet (<http://www.cochrane.org/cochrane-reviews>).

Sökningarna gjordes i databaserna Web of Science, Google Scholar, Sociological abstracts, Social Services Abstracts och Psych Info. Då träffsäkerheten inte alltid är optimal genomsöktes de mest relevanta tidskrifternas senaste årsvolym och även referenslistor i de senaste, mest relevanta artiklarna.

Resultat

I detta avsnitt presenteras resultaten av de olika databassökningarna, genomgången av artiklar i fackpress, nyhetsrapportering, vetenskapliga tidskrifter samt rapporter från FOU-enheter, Socialstyrelsen, Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Avslutningsvis görs även en internationell utblick. Material publicerat år 2007 eller senare har tagits med. Denna forskningsöversikt gör dock inte anspråk på att vara heltäckande. Det finns sannolikt studier som inte fångats in här. Exempelvis kan nordiska studier som inte skrivits på engelska och inte heller har engelska abstracts ha fallit bort.

Sammanfattning

Genomsökningen av forskning och annan litteratur som behandlar arbetsbelastning för socialsekreterare har visat att samtidigt som arbetsvillkoren för yrkesgruppen uppmärksammats allt mer i olika forum och aktionsgrupper har startats på flera håll i landet, finns fortfarande få vetenskapliga studier kring arbetsvillkor för socialsekreterare i Sverige eller Norden. I vetenskapliga tidskrifter återfanns en knapp handfull artiklar som direkt behandlar ämnet. I rapporter från FOU-enheter och Arbetsmiljöverket har situationen i högre grad uppmärksammats, dock inte i alls lika stor uträckning som internationellt. Socialtjänstens arbete med barn och unga har varit föremål för två utredningar, Barnskyddsutredningen (SOU 2009:68) och den s.k. *Vanvårdsutredningen* (SOU 2009:99). Övriga utredningar på senare tid där socialsekreterares arbetsvillkor berörts är *Missbruksutredningen* (SOU 2011:35). För närvarande pågår den s.k. *LVU-utredningen* (SOU 2012:07). På initiativ från arbetsgivarintressenter har två utredningar återfunnits ”*Barnuppdraget i Stockholms socialtjänst*” (den s.k. BUSS- utredningen) (2009) och ifrån stadsledningskontoret i Göteborg ”*Struktur och arbetssätt inom socialtjänsten*” (Ericsson, 2013).

Nedan följer en presentation av de viktigaste resultaten.

Statliga utredningar

Av de ovan nämnda utredningarna som i någon mån berör socialsekreterares arbete är det egentligen bara i *Barnskyddsutredningens* (SOU 2009:8) bilaga nr 7 som arbetsvillkoren diskuteras. I den s.k. *Missbruksutredningen* (2011:31) behandlas dock i ett helt kapitel personalens kompetens. Där nämns även att det ofta råder brist på utredande och behandlande personal med specialistkompetens, där bland annat socionomer nämns. Här lyfter man även särskilt fram att för socionomer saknas specialistutbildning.

Barnskyddsutredningen (SOU 2009:68)

I en bilaga till den s.k. barnskyddsutredningen (SOU 2009:68) författad av professor Bengt Börjeson med titeln ”*Det är ju ett svårt och oerhört kvalificerat jobb*” - om förutsättningarna för att utveckla det sociala arbetet med barn och ungdomar’ beskrivs den sociala barnvården som ett av de viktigaste uppdragen inom socialtjänsten. Professor Börjeson beskriver yrkets vardag och villkor på ett insiktsfullt och mycket respektfullt sätt. För att illustrera hur arbetsvillkoren kan upplevas redogör han för en intervju med en socionomstudent som han

lärde känna under dennes utbildningstid vid Ersta Sköndal Högskola, där Bengt Börjeson var verksam. Denne student beskrivs som en mycket engagerad person men som bara efter något år som socialsekreterare valde att lämna arbetet. Detta motiverade han med att han inte upplevde sig ha möjlighet att arbeta på ett sätt som gav familjerna det bästa stödet. Han hade även börjat utveckla psykosomatiska symtom och ådragit sig sömnproblem.

”Arbetsbelastningen var så enormt stor och man kunde ha mellan 20 och 50 utredningar på gång samtidigt. Det var oerhört mycket att göra. Arbetsbelastningen var omänsklig faktiskt” (SOU 2009:68, s. 239). På frågan om vad som behöver göras för att skapa en förändring till det bättre räknar den intervjuade f.d. socialsekreteraren upp tre saker: 1) att få ner antalet utredningar per anställd, 2) höja yrkets status och attraktivitet för att locka kvalificerade och kompetenta människor 3) en särskild fördjupad utbildning för att klara av att åstadkomma bra möten och övertyga de människor man möter att man vill ”göra så gott som möjligt för dem.” Bengt Börjeson avslutar med att betona vikten av att denna allians mellan socialarbetare kan skapas för möjligheten att öra ett gott socialt arbete.

Tillsynsrapporter från Socialstyrelsen och IVO

Av den nya tillsynsmyndigheten IVO:s första tillsynsrapport (IVO, 2014) framgår att anmälda brister inom IFO ofta handlar om brister i rättssäkerheten. Exempel på detta är att beslut saknats för omedelbart omhändertagande, sekretesshandlingar som kommit bort, ärenden har blivit bortglömda, anmälningar om barn som far illa har missats i handläggningen och pågående ärenden har inte följts upp enligt gällande regler och rutiner (IVO, 2014 s. 15). Till skillnad från tidigare tillsynsrapporter under 2000-talet från Socialstyrelsen nämns dock inte alls personalsituationen i de granskade verksamheterna. Detta trots att vissa av att de brister som påtalas är sådana som ger associationer till tidspress och hög arbetsbelastning, som för långa handläggningstider och att inte förhandsbedömningar göras utan dröjsmål då en anmälan kommit in.

Inte heller i de sista tillsynsrapporterna från Socialstyrelsen (2011, 2012) beskrivs personalsituationen. I rapporten från 2012 ligger fokus, när det gäller individ och familjeomsorgens verksamhet, på tillsyn av HVB hem för barn och unga. I lägesrapporten från 2011 påtalas exempelvis att då tidigare konstaterade brister i socialtjänstens hantering av anmälningar följdes upp under 2010 kunde man konstatera att de tidigare bristerna i vissa fall åtgärdats men att handläggningstiden för förhandsbedömningar fortfarande ofta var för lång. I rapporten uttalas att ”Socialtjänsten förhåller sig många gånger passiv trots att barn befinner sig i utsatta situationer” (Socialstyrelsen, 2011a, s. 105). I anslutning till denna kommentar förs dock inget resonemang kring vad detta påstående grundas på eller kan botten i.

Under åren 2008-2010 förstärkte Socialstyrelsen och Länsstyrelserna tillsynen av missbruks- och beroendevården, enligt ett regeringsuppdrag (Socialstyrelsen, 2011b). I rapporten framgår bland annat att en knapp tredjedel av de granskade social- och stadsdelsnämnderna kritiserades för att handläggningen inte varit tillräckligt skyndsam när det gällde förhandsbedömningar. Dock nämns inte heller här personalsituationen.

Rapporter från Arbetsmiljöverket och Sveriges Kommuner och Landsting

Som inledningsvis beskrivits har socialsekreterare i ett flertal rapporter ifrån Arbetsmiljöverket (2011; 2012) framstått som en yrkesgrupp utsatt för påfrestningar. Redan under åren 2004 -2006 genomförde Arbetsmiljöverket inspektioner med syftet att kontrollera att kommuner som arbetsgivare vidtog de åtgärder som krävdes för att förebygga psykisk ohälsa bland socialsekreterare (Arbetsmiljöverket, 2007). Inspektionerna visade på hög arbetsbelastning, brist på resurser, hög förekomst av hot och våld, hög personalomsättning.

Sveriges kommuner och landsting (SKL) har nyligen (2013) genomfört en kartläggning av situationen i kommunerna när det gäller kompetens och stabilitet inom den sociala barn – och ungdomsvården. En enkät skickades ut till chefer med personalansvar i samtliga landets kommuner. I storstäderna skickades en enkät ut till varje stadsdel. Svarefrekvensen sett till antalet kommuner/stadsdelar var 81,5 procent (34 kommuner och 7 stadsdelar svarade inte). Cheferna som besvarade enkäten ombads bedöma värdet av olika faktorer i rekrytering, stöd till och arbetsförutsättningar för personalen. Av chefernas svar framgår att en dryg tredjedel av handläggarna för barn- och ungdomsärenden var nyanställda. Av studien framgår dock inte i vilken mån de nyanställda även var oerfarna i yrket. Av de tillfrågade cheferna uppgav 28 % att de haft stora svårigheter med att rekrytera personal med önskvärd kompetens. En fråga om ärendebelastning fanns med men då frågan fick ett väldigt stort bortfall uteslöts den. SKL:s slutsatser av kartläggningen är att man vill påverka grund- och vidareutbildningarnas innehåll och utformningar så att de motsvarar verksamheternas behov, satsa på att öka stödet till nyrekryterade, vidareutbildning för erfaren personal samt förstärkt ledarskapsutveckling inte minst för att kunna ge stöd till nya, oerfarna handläggare.

Vetenskapliga publikationer

Genomsökningen av olika forskningsdatabaser samt vetenskapliga tidskrifter inom ämnet gav ett magert resultat vad gäller den svenska och nordiska forskningen inom området. Förutom de ovan presenterade studierna av arbetsvillkor för socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och ungdomar (Tham, 2007a, b; Tham, 2008; Tham & Meagher, 2009) återfanns tre svenska publikationer publicerade i vetenskapliga tidskrifter som direkt berör arbetsförhållanden för socialsekreterare; Astvik och Melin, (2012); Aronsson, Astvik & Gustafsson (2013) och Perlinski, Blom och Moren (2012) samt en finsk studie, Pösö och Forsman (2012).

Forskarna Wanja Astvik och Marika Melin genomförde en studie kring hur personal inom hemtjänst, socialtjänst och barnomsorg hanterar hög arbetsbelastning genom enkätundersökning bland 246 anställda (Astvik & Melin, 2012). Tre strategier för hur hög arbetsbelastning hanterades kunde urskiljas vilka benämndes *self-support*, *voice* och *compensatory*. Socialsekreterarna var överrepresenterade bland de som i huvudsak använde den senare strategin som gick ut på att arbeta mer intensivt, skippa lunchen eller andra pauser, ta med arbetet hem och ta på sig mer arbete än man hade utrymme för. De tenderade även att oftare än de övriga arbeta då de var sjuka och att ta ut semester istället för sjukfrånvaro. Dessutom var sömnproblem vanligare i den gruppen. När forskarna studerade

arbetsförhållandena blev det tydligt att de strategier som användes av denna grupp sannolikt var en följd av den extrema arbetsbelastning som karaktäriserade deras arbetsförhållanden. I rapporten understryks att användandet av denna typ av copingstrategier innebär en högre risk för framtida sjukdom och ohälsa. Astvik och Melin (2012) för även en diskussion kring att det i vissa yrken kan vara svårare att stanna hemma vid sjukdom eftersom arbetet då staplas på hög vilket innebär en ännu mer orimlig arbetsbörda då man kommer tillbaka.

En annan studie genomförd på samma material (Aronsson, Astvik & Gustafsson, 2013) där återhämtning för personal som arbetade under hög stress undersöktes, visade att 43 procent av socialsekreterarna tillhörde den fjärdedel av de 193 anställda (inom förskolor, hemtjänst och socialt arbete) som beskrevs som ”*inte återhämtade*” (*not recovered*). Denna grupp karaktäriserades av svåra arbetsförhållanden och rapporterade sämre hälsa men hade trots det inte högre sjukfrånvaro, däremot sjuknärvaro. Så många som 87 procent av de som tillhörde gruppen ”*inte återhämtade*” beskrev bland annat att de inte hade tillräckligt med tid för reflektion och diskussion i arbetet.

I Perlinskis et al (2012) studie var organisationsmodellens betydelse för klientarbetet i fokus. Även här framkom att tidsbrist och hög arbetsbelastning var av stor betydelse för möjligheten att etablera en stödjande relation till sina klienter. Enbart 7 av 28 respondenter beskrev att deras arbetsförhållanden möjliggjorde detta.

De finska forskarna Tarja Pösö och Sinikka Forsman (2012) genomförde en studie kring vad som bidrar till att socialarbetare trivs och vill stanna kvar på sina arbetsplatser bland socialsekreterare som arbetade med utredningar av barn i två finska kommuner. En enkätundersökning och fokusgrupper med socialsekreterare med olika lång yrkeserfarenhet genomfördes för att belysa hur arbetet och villkoren upplevdes av de som arbetat kortare tid än 2 år i yrket, 2-10 år respektive mer än mer än 10 år. Arbetet beskrevs som hektiskt med hög ärendebelastning. Samtidigt lyfte socialarbetarna också fram betydelsen av kontakten med klienterna (det relationsbaserade arbetet) som de som arbetat mer än 10 år lyfte fram som mest betydelsefullt till varför man arbetade kvar. Arbetet beskrevs som utmanande där ett brett spektra av kunskap krävs. Pösö och Forsman lyfter fram att de som stannat kvar länge i yrket beskrev professionellt stöd, metoder för att hantera stress och erfarenheter av att se resultaten av sitt arbete som viktiga kvarhållande faktorer. Avslutningsvis betonar man vikten av att socionomstudenter under utbildningen får en tydlig bild av yrket där både de positiva och negativa aspekterna lyfts fram.

Rapporter från FOU-enheter

En handfull nyare FOU-rapporter som, direkt eller indirekt, behandlar socialsekreterares arbetsbelastning återfanns.

Regionförbundet i Uppsala län har tillsammans med Stiftelsen Allmänna barnhuset givit ut två rapporter kring arbetsvillkoren för socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och unga (2010 samt 2012). Bägge rapporterna behandlar personalförsörjning och har redigerats respektive författats av Anna Lena Lindquist, docent i socialt arbete och tidigare verksam vid Stockholms universitet.

I den första rapporten ”Att bygga kompetens för kvalificerade utredningar av barn och unga” (2010) beskrivs en satsning som gjordes av Regionförbundet i Uppsala där syftet var att skapa ett stabilt läge när det gällde personalförsörjning inom den sociala barn – och ungdomsvården. En anledning satsningen var att man ville undersöka orsaker bakom den höga personalomsättningen och hitta strategier för att behålla personal. Man ville undersöka hur både ledning och medarbetare uppfattade arbetsituationen för socialsekreterarna samt även vilken betydelse arbetsvillkoren hade för socialsekreterarnas vilja att stanna kvar. Vid de första intervjuerna visade sig att intervjuerna med ledningen respektive handläggarna gav väldigt olika svar. Ledningen lyfte fram en ökad ärendeströmning och en omfördelning av arbetsuppgifter som innebar att utredarna även fick ansvar för uppföljning av ärenden som bidragande orsaker till instabiliteten. I intervjuerna med handläggarna framkom att det inte var arbetsuppgifterna i sig utan de arbetsförhållanden under vilka arbetet skulle utföras som ledde till viljan att sluta. Arbetsuppgifterna upplevdes ofta som spännande och utvecklande men hög belastning, splittrade arbetsdagar, krav på dokumentation, ingen att prata av sig med efter svåra samtal gjorde arbetet tungt. Psykologisk avlastning saknades. Många lyfte fram att man saknade uppskattning samt att lönesättningen utgjorde en låg värdering i samhället. Många var även tveksamma till kvaliteten i det arbete man utförde vilket man hävdade hade att göra med att man inte hade tid att utföra det arbete man ville och var utbildad för. Kartläggningen mynnade ut i ett förslag som handlade om att ge nyanställda en introduktionsperiod (AT-period) om 2 år likt den som finns i läkarutbildningen. Den nya medarbetaren skulle få genomgå en 15 poängs kurs samt delta i handledningsgrupp. Därefter följde en period som kallas ST – period där socionomen fick genomgå en fördjupningsutbildning om 15 hp och under tiden ha tillgång till en mentor.

Arbetsbelastningen var något som socialsekreterarna uppehöll sig mycket kring under intervjuerna. Även vid de deltagande observationerna som gjordes i tre arbetsgrupper under flera tillfällen framträdde arbetsbelastningen som hög. Detta gällde såväl ärendemängden som svårigheten i dem. Det fanns inte tid att gå igenom de ärenden man hade behov av att diskutera, hade inte tid att delta i utbildningar som erbjöds. Den slutsats man drog av detta var att den höga personalomsättningen och den stora andelen erfarna socialsekreterare fick konsekvenser för möjligheterna att göra noggranna och kvalificerade utredningar och tillgodogöra sig den kunskap som krävs.

I den uppföljande rapporten från (2012) ”Från krisande organisation till ’krisorganisation’-kvalité’ i socialt barnvårdsarbete genom ökad personalstabilitet” utvärderas satsningen som gjordes. Samma enkätformulär delades ut vid projektets början som projektets slut. Intervjuer med personalgrupperna gjordes med samma frågor som vid projektidens början. Vid utvärderingen visade det sig dock att personalomsättningen inte hade minskat under projektiden utan istället ökat markant. Vid mätningen vid projektidens slut var 44 procent av deltagarna nyanställda jämfört med 30 procent vid projektets inledning (dock hade en omorganisation gjorts som medförde en del nyanställningar). Vid intervjuer med socialsekreterarna uttryckte fler än vid den första intervjun att arbetsuppgifterna var svåra och psykiskt påfrestande. Man reflekterade över om det var så att man efter några år måste ta paus från dem för att i längden orka med. Då studiens upplägg inte gjorde det möjligt att följa

enskilda individer, var det inte möjligt att undersöka om personer som deltagit i projektet upplevde situationen annorlunda än vid projektets början. Mätningarna gjordes i den personalgrupp som fanns där vid de båda mättillfällena, vilket gjorde det svårt att veta vad projektet inneburit för de som *deltagit* i satsningen. Mätningen vid projektets inledning och avslutning visade dock inte på någon förbättring utan istället beskrevs arbetsvillkoren i flera fall som sämre vid den uppföljande mätningen.

I Åse Anderssons rapport *Vad är det som är så tungt?* (FOU-rapport 54:2009) undersöks socialsekreterares upplevelse av arbetsbelastning i arbetet med ekonomiskt bistånd. Denna intervjustudie är ett spännande sätt att närma sig frågan där författaren på ett tydligt sätt försökt att bena ut *vad* som gör att olika ärenden av socialsekreterarna upplevs tunga, där 49 slumpvis utvalda ärenden hos nio handläggare analyserats. Rapportens slutsats är att hur tungt ett ärende upplevs till viss del går att påverka, där en viktig del i detta är behovet av tydliga riktlinjer och god tillgång till vägledning och råd. Sammanfattningsvis lyfts sju faktorer fram som betydelsefulla för hur tungt ett ärende upplevs; klientens förmågor och förväntningar, hur tydligt uppdraget kan avgränsas, hur aktiva andra instanser i samhället är, hur samarbetet med andra aktörer ser ut, om klientens livssituation är tragisk eller innebär oro samt kravet på dokumentation. Att så många olika faktorer samverkar visar på komplexiteten i detta, det är många aspekter som ska vägas in när det gäller upplevd tyngd i ärenden. Liksom i de två rapporterna från Regionförbundet i Uppsala län framträder även betydelsen av samarbetet med andra aktörer i samhället.

I Tore Svendsens ”*Socialarbetares förhållningssätt till BBiC-det finns hur många fördelar som helst, bara man har tid*” (FOU Nordväst 2012:1) där sammanlagt 56 socialsekreterare i tre kommuner intervjuades kring hur de uppfattade BBiC, framträder redan i titeln den tidsbrist och arbetsbelastning som beskrevs av socialsekreterarna. Rapporten belyser på ett tydligt sätt komplexiteten i arbetet med barnavårdsutredningar och de utökade dokumentationskrav som arbetet med BBiC innebär.

I en FOU rapport kring förhandsbedömningar i barnavårdsärenden av Harald Gegner (FOU Skåne 2009:5) framkommer att personalresurserna i olika kommuner för att ta hand om samma antal anmälningar varierade mycket. Det blev även tydligt att i de kommuner där antalet socialsekreterare var lägre på samma antal anmälningar saknades ofta motivering av beslut och beslutet att inte inleda fattades oftare utan kontakt med familjen. Det framkom även att tjänstemännen var oroliga för att man missar att utreda.

Examensarbeten från universitet och högskolor

Drygt tjugo nyare studentarbeten som berörde arbetsbelastning för socialsekreterare återfanns. Studentarbeten brukar vanligtvis inte ingå i kunskapsöversikter men på grund av bristen på svenska och nordiska vetenskapliga publikationer gjordes en genomläsning av dessa för att bedöma i vilken mån dessa arbeten bidrog till att belysa situationen. Nedan presenteras resultaten av ett tiotal uppsatser som framstod som relevanta och var väl genomförda.

Sammanfattningsvis är den bild som förmedlas i studentuppsatserna samstämmig med forskningen; hög arbetsbelastning och stress är något som ständigt återkommer i

berättelserna. Detta gäller både intervjuer med socialsekreterare inom olika sektioner, såväl missbruk/psykiatri, försörjningsstöd som barn och unga.

Uppsatser som behandlar stress/interventioner

Ett flertal studentarbeten berör stress, stresshantering och copingstrategier. En del beskriver olika försök med experiment och interventioner med syfte att reducera stress och ge redskap för stresshantering, i de flesta fall med positiva resultat. Samtidigt berörs i några uppsatser att en brist på kunskap kring stresshantering fanns hos socionomerna trots att man ibland redovisade symtom som var tydliga signaler på stress (Klareus & Stackenäs, 2012). Vikten av att väva in stresshantering i socionomutbildningen betonas (Oresten & Skatt, 2013;). Även i en del forskningsstudier har samma argument framförts (Aarons et al, 2009). Mot bakgrund av att vikten av att tidigt uppmärksamma symtom på utbrändhet betonas i studier inom området (Schaufeli & Enzmann, 1998; Poulin & Walter 1993), ter det sig än mer angeläget att en medvetenhet finns hos socialarbetare – och arbetsgivare - om symtom på stress och vikten av att inte nonchalera dessa.

I en c-uppsats från Linnéuniversitet (Johansson & Lilja, 2010) där socialsekreterare som arbetade med försörjningsstöd intervjuas beskrivs att man inte längre hinner träffa sina klienter 1 gång/månad som var praxis tidigare utan endast varannan månad. Detta menade socialsekreterarna innebar att man inte hade möjlighet att utföra arbetet på det man önskade. En bidragande orsak till belastningen var enligt socialsekreterarna långa handläggningstider hos andra aktörer som a-kassa och försäkringskassa.

En c-uppsats från Göteborgs universitet ”*Flykten från socialtjänsten*” (Johansson & Kivisrand, 2013) syftade till att undersöka socialsekreterares psykosociala arbetsmiljö. Uppsatsen belönades med Visions pris 2013. En webbenkät skickades ut till drygt 400 socialsekreterare i Göteborgsregionen och fick en svarsfrekvens motsvarande 57 procent. Resultaten visade att var tredje socialsekreterares arbete kunde karaktäriseras som höga krav/låg kontroll och därmed högre risk för utbrändhet och psykisk ohälsa. Studien visade även att 40 procent av socialsekreterarna i studien inte ville arbeta kvar under rådande förhållanden om ett år och att 43 procent upplevde att det på deras arbetsplats rådde en hög personalomsättning som påverkade deras eget och kollegors arbete negativt. Författarna understryker att många beskrev en hög yrkesstolthet men att många av socialsekreterarna på en öppen fråga beskrivit en alltför hög arbetsbelastning och en vilja att kunna och hinna göra mer.

En c-uppsats från Stockholms universitet (Klareus & Stackenäs, 2012) behandlar socialsekreterares upplevelse av arbetsrelaterad stress och hur den hanteras. Den bygger på intervjuer med sex socialsekreterare från olika enheter inom Stockholms stad. Dessa rekryterades via en personlig kontakt vid ett socialkontor. Alla de sex intervjuade socialsekreterarna beskrev både psykiska och fysiska stresssymptom samt att deras arbetsmängd i relation till arbetstiden var i obalans. Känslor av otillräcklighet och frustration beskrivs. De ärenden man arbetade med beskrevs som tunga och krävande. Möten med många samarbetspartners, och dokumentationskrav beskrevs som till stor del bidragande till tyngden. Alla de sex intervjuade socialsekreterarna förmedlade en känsla av otillräcklighet som

bottnade i att inte hinna med sitt arbete. Även om kvalitativa studier inte ger möjligheter att generalisera resultat ger intervjumaterialet en nyanserad och tydlig inblick i arbetsförhållandena på dessa arbetsplatser.

I en ytterligare c-uppsats från Stockholms universitet (Nordin & Landberg, 2011) genomfördes två fokusgrupper med socialsekreterare som arbetade med barn och ungdomsärenden. De flesta av deltagarna hade lång erfarenhet av socialsekreteraryrket. En av de största svårigheterna beskrevs vara den höga arbetsbelastning som inte gav dem tid att utföra sitt arbete på det sätt man önskade. Man framförde även att tyngden i ärendena ökat, klienternas problematik upplevdes ha blivit svårare.

I en D-uppsats från Högskolan i Väst (Jillerö, 2011) intervjuades sex socialsekreterare ifrån sex olika kommuner om sitt arbete med BBiC. I intervjuerna framkommer att alla socialsekreterare på olika sätt flera gånger påtalade att de hade svårt att hinna med sitt arbete med tanke på den omfattande dokumentation som BBiC kräver. Arbetsbelastningen beskrevs som för hög, man önskade mer personal och de flesta beskrev en hel del övertidsarbete. En permanent underbemanning beskrevs. En intressant aspekt här är att informanterna i detta fall valts ut av sina arbetsledare för att bli intervjuade kring arbetet med BBiC varför uppsatsförfattarna hade förväntat sig en mer positiv bild än den som framkom.

En annan D-uppsats från Umeå universitet (Eriksson & Noreliusson, 2012) belyser kritiska händelser i socialt arbete med barn och unga. Författarna konstaterar att socialsekreterarna i studien många gånger inte upplevde sig ha de förutsättningar som behövdes för att kunna bedriva sitt arbete på det sätt de önskade. Även här beskrivs tidspress, höga krav och stort ansvar. Flera av socialsekreterarna beskrev att de tog med sig arbetet hem, tänkte mycket på arbetet efter arbetsdagens slut och att svårare ärenden kunde leda till sömnsvårigheter. Författarna avslutar med att reflektera kring den positiva betydelsen av positiv feedback från klienterna, att uppleva att arbetet är meningsfullt.

En ytterligare c-uppsats från Umeå universitet (Frick & Gustafsson, 2013) behandlar hur socialsekreterare anser att utbildningen förberett dem för att hantera stress i arbetet. Urvalet var litet, endast fyra informanter, dock arbetade dessa i olika enheter inom socialtjänsten och på olika arbetsplatser. Alla de fyra informanterna beskrev situationen på deras arbetsplatser i ett vidare perspektiv med referenser till vad kollegor berättat och upplevt, vilket gör att den bild som framträder ur berättelserna framstår som nyanserad och mångfacetterad. Det är dock en nedslående bild där arbetsplatserna beskrivs som överbelastade och där medarbetarna beskrivs arbeta under hög press. Alla informanter förmedlar en upplevelse av att vara oförberedda på den stress som väntar i yrket. Uppsatsförfattarna konstaterar att alla de fyra socialsekreterarna beskrev symtom på utmattning och hög stress samtidigt som de verkade ha liten insikt i allvaret kring de symtom de hade.

En ambitiöst upplagd kvantitativ uppsats från Karlstads universitet (Kres & Samuelsson, 2010) syftade till att undersöka hur alla socialsekreterare i Värmland län upplevde sin psykosociala arbetsmiljö och om detta kunde kopplas till hur de skattade kvaliteten i sitt arbete. En webbenkät lades ut under en veckas tid. Den fick dock ett relativt högt bortfall, 171 av 284 socialsekreterare besvarade enkäten vilket innebar en svarsfrekvens på 60 %.

Bortfallsanalysen visade dock att de som inte besvarade enkäten inte skilde sig från de svarande i någon större utsträckning. Av enkätsvaren framgår att 62 % av socialsekreterarna upplevde att *de ofta eller mycket ofta/alltid* hade för mycket att göra, att 22 % upplevde att *de ofta eller mycket ofta/alltid* kände sig känslomässigt tömda av sitt arbete. Dessa siffror stämmer väl överens med den ovan refererade resultaten av en enkätundersökning bland socialsekreterare inom barn och ungdom (Tham, 2008) där 63 % av socialsekreterarna svarade att de i samma utsträckning upplevde att de hade för mycket att göra och runt 20 procent att de ofta kände sig känslomässigt tömda av sitt arbete.

En internationell utblick

Till skillnad mot den magra forskningen kring socialarbetares arbetsvillkor i Sverige och Norden är området desto mer uppmärksammat internationellt sedan många år, framförallt i USA och Storbritannien, men även i andra europeiska länder och i Australien.

I synnerhet socialtjänstens arbete med utredningar av barn och ungdomar har under det senaste decenniet alltmer uppmärksamats internationellt, där hög personalomsättning och rekryteringsproblem beskrivits (Mor Barak et al., 2001; 2006; 2009; Siebert et al., 2006; Ellett et al., 2007, Healy & Meagher, 2007; De Panfilis & Zlotnik, 2008, Meagher et al., 2009).

Olika åtgärder har satts in, i USA har det s.k Title IV-E programmet införts sedan ett mer än ett decennium (Zlotnik, 2003). Detta innebär ett partnerskap mellan universitet och arbetsgivare för att utbilda socionomer i att arbeta med barn och ungdomsärenden. Deltagarna får möjlighet att vidareutbilda sig mot att de förbinder sig att stanna kvar på arbetsplatsen under en viss, i förväg bestämd, tid. Utvärderingar av programmet indikerar att såväl arbetsgivare som socialsekreterare har varit nöjda med programmet (Rosenthal & Walters, 2006; Perry, 2006; O' Donnell & Kirkner, 2009; Bagdasaryan, 2012).

I Storbritannien har socionomutbildningen setts över och förlängts (Moriarty & Manthorpe, 2012) och en omfattande översyn av socialtjänstens arbete med barn och ungdomar har gjorts (Munro, 2011).

I den internationella forskningen kring socialarbetares arbetsvillkor går det att urskilja tre större huvudströmningar; studier kring *personalomsättning* och hur den kan bekämpas (de Panfilis & Zlotnik, 2008; Webb & Carpenter, 2012), studier kring *stress och arbetsbelastning och dess konsekvenser* (Schwarz, 2008), samt kring *utbrändhet och resilience* (Mc Fadden et al., 2014). Utöver dessa, delvis överlappande fält, finns ett flertal studier kring arbetsvillkoren för nyexaminerade socionomer och kring socionomutbildningen, inte minst studier som försöker fånga in hur väl den förbereder socionomer för de krav som väntar i yrkesrollen.

Studier kring personalomsättning

Forskningen kring orsaker till personalomsättning och hur man kan främja stabiliteten i personalgrupper och få socialarbetare att stanna kvar på sina arbetsplatser (*turnover* och *retention*) är den mest rikhaltiga. I USA har den höga personalomsättningen och rekryteringsproblemen inom framförallt *child protection* debatterats i decennier. Redan 2001 genomförde Michaelle Mor Barak och hennes kollegor vid University of Southern California

(Mor Barak et al., 2001) en meta-analys av studier kring detta. Här lyfter man fram den höga arbetsbelastningen och dess koppling till stress, utbrändhet och personalomsättning. I en amerikansk forskningsöversikt av de Panfilis och Zlotnik (2008) där resultaten av nio studier kring personalomsättning diskuteras framgår att viktiga faktorer för viljan att stanna kvar på arbetsplatsen var när det gällde faktorer på individ nivå socialarbetarens engagemang för arbetsuppgifterna, *self-efficacy* och låg grad av emotionell utmattning. På organisatorisk nivå var stöd från arbetsledare och kollegor, lön och andra förmåner viktiga kvarhållande faktorer.

I en brittisk forskningsöversikt av Webb och Carpenter (2012) med syftet att undersöka resultat av olika interventioner som gjorts för att minska personalomsättningen, konstaterar författarna att samtidigt som drygt 700 studier kring personalomsättning återfanns (man inkluderade här även studier bland sjuksköterskor och lärare) så var det endast fåtal som även behandlade någon intervention. Femton av dessa studier inkluderades i översikten. Genomgången visar dock att de flesta av interventionerna var föga framgångsrika. Undantaget var en intervention där (Aarons et al., 2009) där socialarbetarna bland annat gavs möjlighet att reflektera över sitt arbete och där just detta inslag bedömdes vara det mest betydelsefulla då det kunde ge socialarbetarna möjlighet att arbeta mer utifrån sina egna personliga värderingar. Efter denna intervention hade personalomsättningen minskat med 27 procent. Interventioner som var riktade mot nyexaminerade visade sig också relativt framgångsrika och författarna framhåller betydelsen av hur den första tiden i yrket upplevs för viljan att vara kvar.

Detta ger associationer till ett tidigare projekt som genomfördes i Sverige (Björnstad, 1997) som gick ut på att socialarbetaren under fem veckor var friställd från sina ordinarie arbetsuppgifter (och hade vikarie under den tiden). Inledningsvis gick projektledaren och socialarbetaren igenom bakgrund till varför man valt och stannat kvar i socialarbetaryrket. Därefter förberedde man en djupintervju med en f.d. klient som socialarbetaren haft bra kontakt med. Intervjun genomfördes och skrevs ut ordagrant och analyserades med projektledaren och en kollega som samtidigt deltog i projektet. Centralt i intervjun var att belysa hur kontakten med socialarbetaren fungerat för klienten.

Björnstad sammanfattar:

”Projektets uppläggning, mötet med projektledaren och kollegan, det särskilda projektrummet och att man var fredad från det vanliga arbetet trots att man befann sig på arbetsplatsen, skapade förutsättningar för mycket starka och individuella kreativa processer för så gott som samtliga deltagarna. Intervjun med klienten blev för de flesta deltagarna en lärorik upplevelse; genom att de ställde sig öppna och utsatte sig för mötet med klienten från utgångspunkten att han har något att lära ut. Att få tid och hjälp att reflektera över sig själv och sitt yrke har varit en positiv och omtumlande upplevelse för de flesta.” (Björnstad, 1997, s. 5)

Avslutningsvis understryker Björnstad vikten av att som socialarbetare ges denna möjlighet för att bättre förstå det sociala arbetets villkor, hur personlighet och bakgrund påverkar arbetet och hur man kan hjälpas åt att utvecklas på en arbetsplats. Likaså skriver Björnstad att de deltagande socialarbetarna menade att alla socialarbetare skulle behöva få den hjälp som de i projektet och att det helst skulle vara återkommande perioder i syfte att ”kunna utvecklas som yrkesmänniskor.”

Den brittiska forskaren Eileen Munro som skrivit mycket kring bedömningar och beslut inom den sociala barnvården (*child protection*) i Storbritannien, fick uppdraget att genomföra en nationell översyn av hur arbetet fungerade och vad som eventuellt behövde förbättras. I hennes slutrapport (Munro, 2011) framförs kritik mot den byråkrati och stelbenthet som alltmer tagit plats inom *child protection* vilket hon menar har lett till ett dysfunktionellt system. Munro lyfter fram behovet av förändring, där betydelsen av att skapa bärande relationer med familjerna med barnen i centrum betonas framför den stelbenthet som ett alltför flitigt användande av bedömningsmanualer innebär.

Instead of "doing things right" (i.e. following procedures) the system needed to be focused on "doing the right thing" (i.e. checking whether children and young people are being helped) (Munro, 2011, s.6).

Denna kritik har även framförts i Australien där forskaren Philip Gillingham som gjort deltagande observationer bland socialarbetare inom *child protection* ställer frågan: *Are we breeding social workers who are only good at ticking boxes?* (Gillingham, 2010). Gillingham konstaterade att särskilt nya socialarbetare var mycket upptagna med att följa regelverk och manualer men att dessa inte alltid tolkades korrekt av de nya socialarbetarna.

En intressant aspekt av Munros rapport är att tydliga krav även ställs på de organisationer som socialarbetaren arbetar i *"Those working in child protection should receive the encouragement, approval and support of their organisations"* (Munro, 2011, s. 43).

I den tidigare enkätundersökningen bland socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och ungdomar visade det sig att de tre delfrågorna som handlade om i vilken mån man fick uppskattning för ett väl utfört arbete, i vilken mån upplevde att de anställda tas omhand på arbetsplatsen och i vilken mån man upplevde att ledningen intresserade sig för medarbetarnas hälsa och välbefinnande var mest betydelsefulla för om man var på väg att lämna arbetsplatsen eller ej (Tham 2007,a).

Studier kring nyexaminerades arbetssituation och övergången från studier till yrkesliv

Särskilt i Storbritannien (Bradley, 2008; Bates et al., 2010; Jack & Donnellan, 2010; Moriarty et al., 2011; Moriarty & Manthorpe, 2012; Carpenter, 2013; Hussein et al., 2013; Manthorpe et al., 2014) men även i USA (Martinez-Brawley & Zorita, 2007) och Australien (Healy et al 2009; Agllias, 2010; Gillingham, 2010) finns en hel del studier som behandlar frågan kring hur väl förberedda för yrkeslivet nyexaminerade socialarbetare är och hur den första tiden i yrket ter sig. Ett vanligt tema i studier där nyexaminerade socionomer följs från universitet ut i arbetslivet är en beskrivning av en hård krock med verkligheten där metaforer som "elddop" (*'Baptism of Fire'*, Bates et al., 2010) eller en "verklighetschock" beskrivs (*'Reality chock'*, Jack & Donnellan, 2010, s. 309).

Nödvändigheten av fortsatt lärande på arbetsplatsen betonas och en miljö där den nyexaminerade kan få stöd och hjälp från mer erfarna kollegor och arbetsledare beskrivs som viktig. (Agllias, 2010; Bates et al., 2010; Moriarty et al., 2010; Preston-Shoot & Mc Kimm, 2011). Utöver detta framhålls I många studier vikten av att socionomstudenter får en realistisk

förståelse av det framtida yrket (Martinez-Brawley & Zorita, 2007; Pösö & Forsman, 2012). Särskilt att arbeta med utredningar av barn och ungdomar beskrivs som ett för svårt område för nya socionomer (Healy & Meagher, 2007; Bradley, 2008; Barbee et al., 2009; Jack & Donnellan, 2010; Burns, 2011; Gillingham, 2011). Den översyn av socialtjänstens arbete med barn som genomfördes i Storbritannien betonar vikten av att nya socialarbetare har möjlighet till stöd och hjälp (Munro, 2011 s. 116).

Sammanfattningsvis visar dessa studier på betydelsen av att socialarbetare, och då inte minst de som inleder sin yrkeskarriär med barnavårdsarbete, behöver vara så väl förberedda som möjligt. I Storbritannien har utbildningen setts över och reviderats, bland annat har den förlängts med ett år där bland annat tiden i praktik har utökats rejält.

I en pågående longitudinell intervjustudie (Tham & Lynch, 2014a) där tolv socionomstudenter följs från utbildningen och ut i yrkeslivet blev det tydligt att många då de intervjuades strax innan de examinerades, upplevde stor osäkerhet och hade liten tilltro till sig själva och till sina yrkeskunskaper inför utträdet på arbetsmarknaden. De beskrev också en skepsis mot att arbeta inom socialtjänsten, vilket bland dessa socionomer beskrevs som det minst attraktiva yrkesområdet. Ett av de mest framträdande temana i intervjuerna var den stora betydelse man gav praktikterminen och det man lärt sig där. De kontakter man haft med yrkesverksamma socionomer uppskattades mycket och många beskrev att man velat ha mer kontakter med fältet och mer praktikinära undervisning som samtalsteknik och bemötande (Tham & Lynch, 2014a).

När dessa tolv studenter intervjuades fyra månader efter att de examinerats (Tham & Lynch, 2014b), visade det sig emellertid att de flesta arbetade inom socialtjänsten. Det blev också tydligt att introduktionen till yrket i de allra flesta fall hade varit mycket bristfällig, om inte obefintlig. Endast en av de tolv hade fått en organiserad introduktion. Flera beskrev sin första tid i yrket som mer eller mindre kaotisk. En nyexaminerad beskrev att hon som hade gjort sin praktik på arbetsplatsen och arbetat deltid där under det sista året av utbildningen var den som hade *mest* erfarenhet i arbetsgruppen om åtta personer. Hon hade därför fått agera som informell chef och var den som de andra vände sig till med frågor då man vid den tiden, på grund av en pågående omorganisation, saknade chef.

Två av dessa tolv nyexaminerade socionomer hade under sina första månader i yrket varit utsatta för allvarliga situationer av hot och våld. En av dem hade råkat ut för en allvarlig incident som lett till att hon gick regelbundet i samtalsbehandling för att bearbeta det trauma som uppstått. Av hennes berättelse blev det tydligt att hon inte haft förmåga att skydda sig från att bli utsatt och på grund av den kaotiska situationen på arbetsplatsen hade hon inte heller haft möjlighet att få stöd av mer erfarna kollegor eller av en arbetsledare.

Det blev också tydligt att de som gjort sin praktiktermin på den arbetsplats där de börjat arbeta efter examen hade klarat övergången bättre än de av studiekamraterna som inte haft den förmånen. Detta understryker vikten av att ha haft en praktikplats inom socialtjänsten, inte minst för de socionomer som inleder sin yrkesbana där.

Att ha gjort minst en studiepraktik inom socialtjänsten var praxis tidigare, då socionomutbildningen på de flesta håll innehöll två praktikterminer. Nu är praktikplatser inom socialtjänsten en bristvara. Många arbetsplatser inom socialtjänsten uppger att de inte har tid och möjlighet att ta emot praktikanter ofta på grund av den höga arbetsbelastningen. Detta innebär att praktikanterna vid universitet och högskolor ofta får vända sig till andra områden och frivilligorganisationer för att hitta praktikplatser. Exempelvis kan nämnas att av de drygt 150 praktikplatser som under höstterminen 2013 förmedlades till studenter vid Socialhögskolan i Stockholm var en knapp tredjedel, 45 platser, inom IFO:s utredande sektioner (dvs. försörjningsstöd, LSS, vuxen/missbruk och barn och unga).

Vid den tredje intervjun med de tolv socionomerna, efter 20 månader i yrket (Tham, kommande) visade det sig att många av de som arbetade inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg (IFO) redan bytt arbetsplats. Tre hade lämnat IFO men arbetade kvar inom socionomyrket på olika boenden och dagverksamheter. En hade bytt arbetsplats men var kvar inom IFO. En av de nya socionomerna som inte tidigare hade arbetat inom socialtjänsten hade fått ett hett efterlängtat arbete inom en utredningsgrupp för barn och unga. Dock var hon efter bara nio månader på den arbetsplatsen halvtidssjukrivnen pga. utbrändhet. Hon beskrev sitt arbete som oerhört engagerande och meningsfullt och uttryckte att hon verkligen ville arbeta med dessa arbetsuppgifter, men beskrev de organisatoriska förhållandena som omöjliga att arbeta kvar inom. Hon arbetade i ett utsatt område och hade inte gjort sin praktik inom socialtjänsten.

Det tre som inte arbetade inom socialtjänsten var dock fortfarande kvar på sina arbetsplatser. Överlag var dessa mer tillfreds och trivdes på sina arbetsplatser. Nu är ju detta en mindre kvalitativ studie vilket inte gör det möjligt att generalisera resultaten eller dra alltför långtgående slutsatser. Resultaten speglar enbart dessa tolv socionomers upplevelser. Dock ger studiens longitudinella upplägg med flera återkommande intervjuer en djup inblick i hur introduktionen till yrket och den första tiden i yrket kan se ut. Studien pågår fortfarande och nästa datainsamling sker hösten -14, då dessa socionomer har arbetat drygt tre år i yrket.

Studier kring stress och arbetsbelastning

I en annorlunda upplagd amerikansk studie där 60 socialarbetare inom *child welfare* ingick (Yamatani, Engel & Spjeldnes, 2009) försöker forskarna genom att bland annat "skugga" 38 socialarbetare i arbetet, skapa sig en bild av hur många ärenden som kan vara möjliga att hantera för en socialarbetare. De belyser på ett tydligt sätt svårigheterna att fastställa vad som kan vara en "lämplig" mängd ärenden, med tanke på den variation som finns i behov och problematik hos de enskilda familjerna, hur svårförutsägbart arbetet är dvs. svårigheten att i förväg bedöma vilken arbetsinsats som kommer att krävas i ett ärende. Man lyfter även fram att det krävs att socialarbetaren arbetar parallellt med flera ärenden samtidigt vilket innebär att avbrotten är många vilket i sin tur resulterar i att vissa arbetsuppgifter tar betydligt längre tid än om de kunnat slutföras vid ett och samma tillfälle. Forskarna beskriver arbetsplatserna som karakteriserade av högt tempo, dynamiska med ett högintensivt och hektiskt klimat. Genom att väga samman tiden som lades ner på de ärenden som var aktuella under observationstiden för de 38 social arbetarna som följdes, kom man fram till att runt 17 ärenden var det rimliga

antalet pågående ärenden för att hinna med. Socialarbetarna hade dock i genomsnitt 24 ärenden/handläggare där en spännvidd fanns mellan 15 och 30 ärenden. Ett stort antal fokusgruppintervjuer genomfördes med socialarbetarna kring arbetsvillkoren där just den avgörande betydelsen av en rimlig arbetsbelastning för att kunna utföra ett arbete av hög kvalitet lyfts fram.

Betydelsen av stöd från arbetsledaren för att kunna hantera hög ärendemängd lyfts fram i en annan amerikansk studie där 350 socialarbetare inom *child protection* följdes under sitt första år i yrket (Juby & Scannapieco, 2008). Här framträder stödet från arbetsledaren som oerhört viktigt för upplevelsen av att klara av att hantera ärendemängden.

Studier kring utbrändhet

En färsk brittisk forskningsöversikt kring resiliens och utbrändhet inom barnvårdsarbete (*child protection*) (Mc Fadden et al. 2014) där resultaten av 75 studier sammanfattas, förs en diskussion kring den höga arbetsbelastningen som ofta finns inom barnvårdsarbete. I en amerikansk studie (Ellett et al., 2006) beskrivs att socialarbetarna och deras chefer ofta arbetade 50-60 timmar i veckan, ibland 70 timmar. I flera av studierna framkom att socialarbetarna uppfattade arbetsförhållanden som präglades av hög belastning som ett uttryck för att de inte var uppskattade av sina arbetsgivare (Ellett et al., 2006; Strand & Dore, 2009).

Stöd på arbetsplatsen av arbetsledare och kollegor framstod som viktigt vad gäller viljan att stanna kvar på arbetsplatsen och för upplevelsen av stress och utbrändhet (Mor Barak et al., 2001; Nissly et al., 2004; Westbrook et al 2006; Scannapieco & Connell-Carrick, 2007). I en forskningsöversikt av Zlotnik et al., (2008) framhålls arbetsledares stora betydelse och viktiga roll i att hjälpa social arbetare att hantera traumatiska händelser.

Flera studier fokuserar risken för att utveckla sekundär stress och då särskilt socialarbetare som arbetar med barnvårdsärenden (*child protection*) (Conrad & Kellar-Guenther, 2006; Caringi, 2008).

En longitudinell studie kring betydelsen av arbetskrav och resurser på arbetsplatsen för utvecklandet av emotionell utmattning och depersonalisering bland socialarbetare inom *child welfare* (Lizano & Mor Barak, 2012), indikerar att lång anställningstid, stress och konflikt mellan arbetskrav och familjeliv (*work-family conflict*) hade samband med emotionell utmattning medan ålder, konflikt mellan arbetskrav och i vilken mån man fick stöd inom organisationen hade samband med depersonalisering.

Diskussion

Den här inventeringen indikerar att arbetssituationen för socialsekreterare som arbetar med utredningar på många håll runt om i landet är svår. Hög arbetsbelastning, stress och svårigheter att utföra sitt arbete på det sätt man önskar beskrivs i stort sett i alla texter som behandlar yrkesgruppens arbetsvillkor. På vissa håll framstår bristerna som allvarliga där socialsekreterare beskriver att rättssäkerheten riskeras. Kartläggningar och rapporter från olika myndigheter liksom den forskning som finns pekar på att den höga arbetsbelastningen ofta är kombinerad med hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera. Många arbetsgivare uppger att man har svårt att hitta personal med rätt kompetens och tvingas därför anställa nyexaminerade socionomer även till att utreda barn och ungdomsärenden. Detta trots vetskapen om att dessa arbetsuppgifter ofta beskrivs som det svåraste arbetet inom socialtjänsten.

En pågående enkätundersökning bland socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och unga i drygt 40 arbetsgrupper i Stockholms län (Tham, kommande. Se Afa försäkrings hemsida för mer information) som är en uppföljning av den tidigare refererade studien av socialsekreterares arbetsvillkor indikerar att den svåra personalsituation som fanns för elva år sedan då samma enkätundersökning genomfördes i dessa kommuner och stadsdelar, verkar ha accentuerats. Vakanser i kombination med många nyanställda i områden med tung social problematik bäddar inte för någon bra start på yrkeskarriären. Detta samtidigt som studier kring övergången från utbildning till yrkesliv pekar på betydelsen av det första året i yrket för den fortsatta yrkeskarriären.

Vad har gjorts för att förbättra arbetsvillkoren?

Vidareutbildning – en satsning eller en ytterligare belastning?

De satsningar som gjorts för att minska personalomsättning har ofta handlat om vidareutbildning. I Stockholms stad genomfördes 2009-2010 en vidareutbildning för socialsekreterare som arbetade med utredningar av barn och ungdomar där drygt 150 socialsekreterare fick genomgå en ettårig vidareutbildning i regi av Ersta Sköndal Högskola. Utbildningen genomfördes på kvartsfart och innehöll både storföreläsningar, seminarier och reflektioner i smågrupper. Socialsekreterarna uppskattade utbildningen och den möjlighet de gavs till att reflektera men var samtidigt stressade över att de inte hade tid att förbereda sig och att arbetsuppgifterna fick vänta och ibland var man tvungen att prioritera akuta ärenden framför utbildningen.

Även Regionförbundet i Uppsala län (2010; 2012) satsade på att öka kompetensen i social barnavård som ett sätt att försöka minska personalomsättningen. Vid utvärderingen (2012) visade det sig dock att personalomsättningen under de två åren projektet pågått inte hade minskat utan istället ökat markant. Vid mätningen vid projektens slut var 44 procent av deltagarna nyanställda jämfört med 30 procent vid projektets inledning. Mätningarna vid projektets avslutning visade dock att ingen förbättring generellt skett, utan istället beskrevs arbetsvillkoren i flera fall som sämre vid den uppföljande mätningen.

Hur kan man förstå detta nedslående resultat? Varför var det så svårt att bryta personalomsättningen trots denna ambitiösa satsning? I utvärderingen (Lindquist, 2012) framkommer att många av de deltagande socionomerna var missnöjda med utbildningen som erbjöds vid Uppsala Universitet, vilken man upplevde som för krävande. Den kritik som riktades mot projektet handlade om att socialsekreterarna som deltog i projektet inte fick någon tid för inläsning, förberedelser och för examinationsuppgifter vilket man därför var tvungen att ägna fritiden åt. Utöver detta fanns inga vikarier som utförde socialsekreterarnas arbetsuppgifter när de var på utbildning vilket innebar en anhopning av arbetsuppgifter och med andra ord större belastning när man var tillbaka på arbetsplatsen igen.

Det är alltid lätt att efteråt se vad man skulle kunna ha gjort annorlunda, men att vid sidan av ett påfrestande heltidsarbete ha kraft och möjlighet att studera på sin fritid framstår som ett ganska orealistiskt krav. Att inga vikarier fanns innebar dessutom att det arbete som inte utfördes då deltagarna var på utbildning väntade då man vara tillbaka och innebar en än högre arbetsbelastning. Kanske är det här projektets misslyckande ligger, i det paradoxala förhållandet att projektet i praktiken innebar att en hårt ansträngd personalgrupp genom deltagandet i projektet pålades ännu en börda? Frågan är också om det verkligen är vidareutbildning som är det som absolut i första hand krävs? Resultaten pekar snarare på att det är *avlastning* man behöver, en utökad personalstyrka för att ge mer utrymme att arbeta med klienterna och mer tid till reflektion.

Även Regeringsbeslutet från maj 2013 där regeringen har uppdragit åt Socialstyrelsen att fördela 57 miljoner kronor för kompetensutveckling inom den sociala barnvården är i linje med detta synsätt, dvs. att satsa på att höja kompetensen för socialsekreterare som arbetar med barn och unga som riskerar att fara illa. Det framgår dock inte om dessa medel även ska fördelas till att anställa vikarier för den tid socialsekreterarna deltar i utbildning.

Utbildningssatsningar som ökar kompetensen och upplevs relevanta och stimulerande av deltagarna är med all säkerhet en väg till att minska personalomsättningen och att höja kvaliteten i socialsekreterarnas arbete- men måste kombineras med vikarier och viss tid för förberedelser, inläsning och examinationsuppgifter för att ha den avsedda effekten och inte istället bli en ytterligare belastning. Likaså behöver det finnas möjlighet att implementera kunskapen i klientarbetet, tid att reflektera och att utvärdera.

Traineeprogram

Ett initiativ i syfte att göra övergången från utbildning till yrkesliv smidigare är de traineeprogram som startats bland annat i Huddinge kommun utanför Stockholm och i Stockholms stad. Socionomstudenter som anmäler sitt intresse intervjuas och de som antas får efter att de genomfört sin praktiktermin i programmet vara anställda på den tidigare praktikplatsen på 20 procent under det sista året av utbildningen. Under året som trainees får de mycket stöd, träffar sina mentorer regelbundet och får se hur andra verksamheter arbetar. De utvärderingar som gjorts i kommunerna visar på positiva resultat (Kullberg, 2013). I den pågående studien bland socialsekreterare som arbetar med utredningar av barn och ungdomar där även deras chefer intervjuats beskriver många arbetsledare de som varit trainees som betydligt bättre förberedda för yrket än de som inte haft denna möjlighet (Tham, kommande).

Socionomerna upplever sig vara säkrare i yrkesrollen och på arbetsplatserna är man nöjda över att ha fått nya medarbetare som redan kan rutiner och är inskolade i verksamheten (Kullberg, 2013). Det råder ingen tvekan över traineeprogrammens positiva vinster, dock är det få socionomer som får denna möjlighet. Bara från Stockholms universitet examineras fem avgångsklasser varje termin (dvs. ca 125 socionomer) och traineeplatserna i Huddinge kommun varierar mellan 7-12 i antal och i Stockholms stad knappt 20. Dessutom delas dessa platser mellan flera universitet och högskolor. Det är således en liten, utvald grupp som får möjlighet att delta.

Vad kan göras för att förbättra situationen?

Mot bakgrund av ovanstående framstår det som anmärkningsvärt att inte mer tydliga och riktade åtgärder för att förbättra socialsekreterares arbetsvillkor satts in. De statliga utredningar som genomförts där socialsekreterares arbete till viss del berörts (Barnskyddsutredningen SOU 2009:68, Vanvårdsutredningen SOU 2009:99, Missbruksutredningen 2011:35) har haft fokus på hur arbetet kan förbättras utifrån den kritik som riktats mot socialtjänstens arbete. Detta är givetvis angeläget. Hur de organisatoriska förutsättningarna och möjligheten att utföra ett arbete av hög kvalitet ser ut diskuteras däremot inte i förslagen. Undantaget är Bengt Börjesons bilaga till barnskyddsutredningen *”Det är ju ett svårt och oerhört kvalificerat jobb” - om förutsättningarna för att utveckla det sociala arbetet med barn och ungdomar* (bilaga 9) vilken som framgår av titeln har ett tydligt fokus på förutsättningarna för arbetet.

Utifrån denna inventering av kunskapsläget kring socialsekreterares arbetssituation och den bild som framträder i de studier som genomförts, i tillsynsrapporter, statliga utredningar och de och inte minst utifrån erfarenheter från tidigare genomförda satsningar, framträder några områden som framstår som viktiga att utveckla i arbetet för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare.

Introduktionen till yrket

Hur introduktionen till yrket sker är sannolikt av stor betydelse för den fortsatta yrkeskarriären. Studier där svenska nya socionomer följts ut i yrkeslivet har visat att många socionomer beskriver sig som osäkra och upplever sig relativt oförberedda inför klivet ut på arbetsmarknaden (Frost et al. 2012; Tham & Lynch, 2014a; Tham & Lynch 2014b, kommande). I den ovan refererade studien där 12 nya socionomer följs ut i yrkeslivet var det framförallt mer praktik och kunskaper i samtalsmetodik och hur man bemöter och samtalar med klienter i krissituationer som många av de nyexaminerade hade önskat. Kurser med en tydlig koppling till socialt arbete i praktiken som väldigt värdefulla, exempelvis utredningsmetoder, juridik, samtalsmetodik, kunskap om missbruk och arbete med missbruksfrågor. Studiepraktiken framhölls som särskilt värdefull och var något som samtliga studenter hade velat ha mer av.

Samma tema framkom i en annan intervjustudie där ett mindre antal svenska, italienska och brittiska studenter i socialt arbete inför att de skulle examineras intervjuades om hur väl förberedda de upplevde sig vara för arbetet (Frost et al., 2012). Praktikplaceringarna beskrevs

som mycket betydelsefulla av studenter ifrån alla de tre länderna. Frost et al. lyfter fram sårbarheten hos de svenska studenterna som bara hade en möjlighet till praktik under hela utbildningen. Praktikplatserna beskrivs som viktiga för att dels få en uppfattning om vad socialt arbete handlar om och för att testa sin framtida lämplighet/förmåga (*capability*) för socialt arbete.

Internationellt- och då särskilt i Storbritannien- har betydligt fler studier behandlat i vilken mån utbildningen förbereder nya socionomer för yrkeslivet. I studier där studenter intervjuats kring sina upplevelser framkommer samma tema, dvs. att många hade önskat mer praktik och fler kontakter med yrkesverksamma socionomer och med klienter under utbildningen (Bradley, 2008; Jack & Donnellan 2010; Moriarty et al., 2011). Storbritannien förlängdes socionomutbildningen 2001 med ett år (the New Degree) och en stor del av denna tid är praktik. Glappet mellan den skyddade tiden under studiepraktiken och det ansvar som krävdes av socialarbetarna som nyexaminerade ledde i Storbritannien till att ”*The Newly Qualified Social Worker Programme*” (NQSWS programme) med uppdrag att öka stödet till nyexaminerade social arbetare som arbetade med barn och familjer under deras första år i yrket. Programmet fanns mellan 2008-2012. Programmet gav de nyexaminerade rätt till att ägna 10 procent av arbetstiden till kompetensutveckling som dokumenterades i en s.k. portofolio, att två gånger i veckan ha reflekterande handledning (vilket efter 3 månader reducerades till 1 g/vecka) samt att inte ha en ärendemängd mer än 90 procent av vad en erfaren handläggare har. Programmet följdes sedan av ”*An Assessed and Supported Year in Employment* (ASYE) vilket har stora likheter med det föregående. Den utvärdering som gjordes av NQSWS programme (se Carpenter et al., 2013) i vilken mer än 2000 socialarbetare deltog visade att programmet ledde till en ökad kompetens och säkerhet för de nya socialarbetarna. Däremot fanns inga indikationer om att programmet lett till ökad arbetstillfredsställelse. Dock är data osäkra då enbart drygt hälften av de utskickade enkäterna besvarades (*författarens anmärkning*).

Likaså betonas i den översyn av *child protection* i Storbritannien som forskaren Eileen Munro genomförde, betydelsen av att kunna skapa bärande relationer till klienter och kunskap i samtalsmetodik. I rapporten diskuteras även de organisatoriska förutsättningarnas betydelse och vikten av att ha rimliga arbetsvillkor understryks (Munro, 2011).

I Sverige innehåller de flesta socionomutbildningarna enbart en praktikperiod (oftast under termin 5), även om någon ytterligare kort period (1-2 veckor) på fältet tidigare i utbildningen oftast förekommer (Högskoleverket, 2009)

Hur kan övergången från studier till yrkesliv för socionomer underlättas?

I många studier beskrivs just övergången från studier till yrkesliv som påfrestande och då inte minst för de som inleder sin yrkeskarriär som socialsekreterare (Bradley, 2008; Bates et al 2010; Jack & Donnellan, 2010, Tham & Lynch, 2014b). Vikten av en bra introduktion till yrket betonas även i den utredning som genomfördes i Göteborg (Ericsson, 2014) efter demonstrationerna och Lex Sarah anmälningarna.

Socionomutbildningen är en generalistutbildning som förbereder studenterna för att kunna arbeta inom hela det breda spektra av arbetsplatser som ryms inom socionomers yrkesfält. Uppdraget är att utbilda socionomer- inte socialsekreterare. Det innebär att de sista stegen i utbildningen måste tas på arbetsplatsen.

Med denna viktiga gränsdragning i bakhuvudet har dock resultaten av denna genomgång ringat in en del områden där socionomutbildningen skulle kunna förändras i syfte att bättre förbereda socionomerna på de krav som väntar i yrkeslivet.

Fler praktikplatser inom individ och familjeomsorgen

Vid sidan av viktiga kunskaper teoretiska kunskaper och kunskap i forskningsmetoder behöver socionomstudenter tränas i praktiskt socialt arbete. En förutsättning för att kunna arbeta som socialsekreterare är att ha fått grundläggande kunskap om vad som krävs i yrkesrollen och en inblick i arbetet på ett socialkontor. Att alla socionomstudenter som vill göra sin praktik inom individ- och familjeomsorgen inom socialtjänsten ska kunna få denna möjlighet ter sig angeläget. Tidigare då socionomutbildningen innefattade två praktikterminer, var det praxis att en av praktikterminerna skulle vara på ett socialkontor. Att ge alla som så önskar möjlighet att få en praktikplats inom individ- och familjeomsorgen är idag inte möjligt då utbudet av praktikplatser på de flesta håll i landet är begränsat. Många arbetsplatser uppger sig inte ha möjlighet att ta emot praktikanter.

En ond cirkel har uppstått där arbetsplatser inte anser sig ha möjlighet att ta emot praktikanter på grund av den ansträngda situationen, vilket i sin tur leder till att ny examinerade socionomer som kommer till dessa arbetsplatser är sämre förberedda än de skulle ha varit om de fått möjlighet att utveckla sin kunskap genom en praktikplats inom organisationen.

Fler traineeplatser

Att praktikterminen följs av en anställning på 20 procent som trainee under resten av utbildningstiden innebär möjlighet för studenten att under det sista utbildningsåret fördjupa sin kompetens inom det aktuella området genom praktisk träning på traineeplatsen. Studenten kan välja att läsa kurser med inriktning mot traineeplatsens område. Exempelvis finns då möjlighet för en trainee inom barn och ungdom att läsa fördjupningskurser med den inriktningen under termin 7. En trainee inom missbruksvården kan på motsvarande sätt läsa en fördjupningskurs med inriktning mot missbruk.

Fler kontaktytor mellan universitet och fältet

Fler praktikperioder, varav en tidigare i utbildningen, framstår som viktiga för att kunna förankra de teoretiska kunskaperna i praktiken. En mängd studier såväl bland svenska som brittiska, italienska, australiensiska studenter, vittnar om detta (Bradley, 2008; Agllias, 2010; Gillingham 2012; Frost et al., 2012; Tham & Lynch, 2014a,b). En jämförelse mellan Australien, Irland och Sverige visar att den svenska socionomutbildningen innehåller betydligt färre dagar i praktik (ca 75 dagar) än både den brittiska (ca 200 dagar) och Australiensiska (ca 140 dagar). Samtidigt beskrev många av studenterna kontakter med praktiken och med yrkesverksamma under utbildningstiden som mycket värdefulla. Kontakter med yrkesverksamma och med brukare bör finnas genom hela utbildningen.

Redskap för stresshantering och kunskap om copingstrategier

Då flera arbetsmiljörapporter under många år har lyft fram yrkesgruppen som en av de mer utsatta för stress och psykiska påfrestningar (se exempelvis Arbetsmiljöverket, 2011; 2012) framstår det som angeläget att öka socialsekreterares kunskaper om hur man skyddar sig mot utbrändhet och skadlig stress. I en svensk studie av Astvik & Melin, (2012) framkom att socialsekreterare ofta använde sig av strategier som att skippa lunchen, arbeta hårdare, dra in på pauser för att hantera en pressad arbetssituation samtidigt som sjuknärvaro förekom. Även i flera examensarbeten lyfts detta tema fram.

Bättre introduktion till yrket och en första skyddad tid

Hur den första tiden i yrket ter sig har visat sig betydelsefull för socialarbetares fortsatta karriär. Det finns dock fortfarande få svenska studier där introduktionen till yrket undersökts. I en mindre intervjustudie där 12 nya socionomer följdes från universitetet ut i yrkeslivet (Tham & Lynch, 2014b) var det endast en av dessa som hade fått en organiserad introduktion till yrket. Flera av de nya socionomerna beskrev mer eller mindre kaotiska arbetsplatser där många var nya, där arbetsledning saknades och där man som nyexaminerad fick ta ett väldigt stort ansvar. Det är ju givetvis inte möjligt att dra några mer långtgående slutsatser av en begränsad intervjustudie som denna, dock ger studien en inblick i hur det kan upplevas att komma ny till en hårt belastad arbetsplats, om oförmåga att skydda sig och sätta gränser och även om den utsattheten det kan innebära. En smidigare övergång från studier till yrkesliv där den nyexaminerade alltid ska få en mer yrkeserfaren mentor, inte ska behöva ta eget ansvar för svåra ärenden under den första tiden, har regelbunden handledning och möjlighet till reflektion framstår som viktigt.

Hur kan personalomsättningen minskas?

Detta är en komplex fråga som kräver insatser från många håll och inte minst samhällspolitiska åtgärder. Hög personalomsättning och då särskilt i de grupper som gör utredningar av barn och ungdomar är ett problem som funnits i många år, såväl Sverige som internationellt. Det var ett av de mer framträdande resultaten av en enkätundersökning som genomfördes vintern 2002/2003 (Tham 2007 a, b) och en uppföljning av studien som för närvarande genomförs indikerar att situationen inte har förbättrats. Snarare tyder data på att situationen har förvärrats. De första resultaten av studien kommer att presenteras under hösten-14. Liksom för elva år sedan framträder situationen i utsatta områden som mest allvarlig, där många arbetsledare vittnar om hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera erfarna socialsekreterare, samtidigt som behoven av insatser från socialtjänsten är stora. Paradoxalt nog betyder detta att i de områden där behoven av socialtjänstens insatser är som störst är möjligheterna till professionell hjälp minst.

Mer resurser till grupper som har hög personalomsättning

Hög personalomsättning leder lätt till en ond cirkel där vakanser, många nyanställda och många nyexaminerade innebär att situationen blir än mer ansträngd. Det är ingen optimal situation för nyexaminerade att komma till en arbetsplats där många andra är nya och där vakanser finns samtidigt som arbetsbelastningen är hög. Därför behövs både insatser på kort sikt för att bryta utvecklingen och på lång sikt för att bevara stabiliteten och få socialsekreterare att stanna kvar. Att utöka antalet socialsekreterare och arbetsledare i dessa grupper framstår som angeläget liksom olika åtgärder exempelvis i form av lönetillägg som gör arbetet mer attraktivt för erfarna socialsekreterare.

Karriärvägar för erfarna socialsekreterare

Förutom mer akuta och långsiktiga satsningar på utsatta områden bör det göras mer attraktivt för erfarna socialsekreterare att arbeta kvar inom yrket. Att skapa tydligare karriärvägar för socialsekreterare genom att inrätta tjänster som kräver specialistkompetens och som innebär ett särskilt ansvar för att handleda trainees och nyexaminerade, där ett visst antal år i yrket samt vidareutbildning på masterprogrammet krävs framstår som nödvändigt för att behålla kompetens i detta så viktiga välfärdsarbete.

Referenser

- Agllias, K. (2010) 'Student to practitioner: A study of preparedness for social work practice', *Australian Social Work*, vol.63(3), s.345-360.
- Anderson, Å. (2009) *Vad är det som är så tungt? En studie i upplevelse av arbetsbelastning i arbetet med ekonomiskt bistånd på ett socialkontor*. FOU Centrum för vård, omsorg och socialt arbete. FOU-rapport 54:2009.
- Aronsson, G., Astvik, W., Gustafsson, K. (2013) Work Conditions, Recovery and Health: A Study among Workers within Pre-School, Home Care and Social Work. *British Journal of Social Work*, Advanced Access, Published online March 4, 2013.
- Astvik, W., Melin, M. (2012) Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different Coping patterns and implications for health and quality in human service. *Journal of Social Work*, vol. 13(4), s.337-360.
- Arbetsmiljöverket (2007) *Tillsyn av Socialsekreterarnas arbetsmiljö, 2005-2006*. Rapport 2007:5.
- Arbetsmiljöverket (2012) *Arbetsmiljön 2011*. Arbetsmiljöstatistik, Rapport 2012:9.
- Bagdasaryan, S., (2012) Social Work education and Title IV-E program participation as predictors of entry-level knowledge among public child welfare workers.
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, vol. 84(2), Mar, s. 191-215.
- Barbee, A. P., Antle, B., Sullivan, D.J., Huebner, R., Fox, S. & Hall, J.C. (2009)'Recruiting and retaining child welfare workers: is preparing social work students enough for sustained commitment to the field?', *Child Welfare*, vol.88(5), s.69-86.
- Bates, N., Immins, T., Parker, J., Keen, S., Rutter, L., Brown & K. Zsigo, S. (2010) 'Baptism of Fire: the First Year in the Life of a Newly Qualified Social Worker', *Social Work Education*, vol. 29(2), s.152-170.
- Bradley, G. (2008) 'The Induction of Newly Appointed Social Workers: Some Implications for Social Work Educators', *Social Work Education*, vol. 2(4), s.349-365.
- Björnstad, A. (1997) *Rum för reflektion. En beskrivning av Feedbackprojektet*.
- Börjeson, B. (2009) *Det är ju ett svårt och oerhört kvalificerat jobb...Om förutsättningarna för att utveckla det sociala arbete med barn och ungdomar*. SOU 2009:68, bilaga 7.
- Burns, K. (2011) 'Career Preference, 'Transients' and 'Converts': A Study of Social Workers' Retention in Child Protection and Welfare', *British Journal of Social Work*, vol.41(3), s.520-538.
- Carpenter, J. (2011) 'Evaluating social work education: A review of outcomes, measures, research designs and practicalities', *Social Work Education*, vol. 30(2), s.122-140.
- Carpenter, J, Shardlow, S.M., Patsios, D.; Wood, M. (2013) Developing the Confidence and Competence of Newly Qualified Child and Family Social Workers in England: Outcomes of a National Programme. *British Journal of Social Work*. Advanced Access published, June 19, 2013. s. 1-24.
- Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindstrom, K., Skogstad, A., Orhede, E. (2000) *Validation of the General Nordic Questionnaire (OPS Nordic) for Psychological and Social Factors at Work*. Nord 2000:12, Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
- De Panfilis, D., Zlotnik, J.L. (2008) Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. *Children and Youth Services Review*, vol30, s. 995-1008.
- Ellett, A.J, Ellis, J.I, Westbrook, T., Dews, D. (2007) A qualitative study of 369 child welfare

- professionals' perspective about factors contributing to employee retention and turnover. *Children and Youth Services Review*, 29, s. 264-281.
- Ericsson, A. (2013) *Struktur och arbetssätt inom socialtjänsten*. Rapport från Statsledningskontoret. Göteborgs stad.
- Eriksson, E, Noreliusson, M (2013) *Upplevelser hos socialsekreterare som arbetar med barn och unga inom myndighetsutövning: - En studie av kritiska incidenter*. Umeå universitet, Institutionen för socialt arbete (D- uppsats).
- Frost, E., Höjer, S. & Campanini, A. (2012) 'Readiness for practice: social work students' perspectives in England, Italy and Sweden', *European Journal of Social Work*, s.1-17, iFirst Article.
- Frick, M., Gustafsson, C. (2013) *Överhuvudtaget så tycker jag att utbildningen är en sak och verkligheten en annan*. Umeå universitet, Institutionen för socialt arbete (c-uppsats).
- Gegner, H. (2009) *Förhandsbedömningar i barnavårdsärenden – tre kvantitativa studier med fördjupning*. FoU Skåne. Skriftserie 2009:5.
- Gillingham, P. (2008) 'Designing, Implementing and Evaluating a Social Work Practice Skills Course: A Case Example', *Social Work Education*, vol.27(5),s.474-488.
- Gillingham, P. (2011) 'Decision-making tools and the development of expertise in child protection practitioners: are we 'just breeding workers who are good at ticking boxes'? *Child & Family Social Work*, vol.16, s. 412-421.
- Healy, K., Tham, P. & Lynch, D. (2012) 'Who sets the standards? A comparison of the social work education in Australia, Ireland and Sweden', Paper presented at AASW:s conference in Adelaide, September 2012 (forthcoming article).
- Healy, K. & Meagher, G. (2007) Social Workers' Preparation for Child Protection: Revisiting the Question of Specialisation. *Australian Social Work*, 60 (3) s. 321-335.
- Hussein, S., Moriarty, J, Stevens, M., Sharpe, E. Manthorpe, J. (2013) Organizational Factors, Job Satisfaction and Intention to Leave Among Newly Qualified Social Workers in England. *Social Work Education: The International Journal*, published online, 19 June 2013
- Högskoleverket (2009) *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högskolor*. Rapport 2009:36.
- Jack, G., Donnellan, H. (2010)'Recognising the Person Within the Developing Professional: Tracking the Early Careers of Newly Qualified Child Care Social Workers in Three Local Authorities in England', *Social Work Education*, vol.29(3), s.305-318.
- Jillerö, Z-L. (2011) *BBIC och barnperspektivet med socialsekreterarnas ögon – En studie i sex västsvenska kommuner*. Magisteruppsats vid Institutionen för individ och samhälle. Högskolan Väst.
- Johansson, J., Kivisrand, M. (2013) *Flykten från socialtjänsten. En kvantitativ studie om socialsekreterares arbetssituation*. Göteborgs universitet: Institutionen för socialt arbete. (c-uppsats).
- Johansson, E., Lilja, K. (2010) *Vi är allt från detektiver till terapeuter. En kvalitativ studie om Hur socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd upplever sin arbetssituation*. Linnéuniversitetet, Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete (c-uppsats).
- Juby, C., Scannapieco. M. (2007) Characteristics of Workload Management in Public Child Welfare Agencies. *Administration in Social Work*, vol 31(3), s. 95-109)
- Klaréus, M., Stackenäs, M.(2012) När otillräckligheten byter namn. Socialsekreterares medvetenhet om arbetsrelaterad stress och hur de hanterar den. Stockholms universitet, institutionen för socialt arbete (c-uppsats).

- Kress, J., Samuelsson, L. (2010). *Psykosocial arbetsmiljö och kvalitet. En studie bland socialsekreterare i Värmlands län*. Karlstads Universitet, Fakulteten för samhälle och livsvetenskaper, Socialt arbete (c-uppsats).
- Kullberg, K. (2013) *Att rusta socionomer. Utvärdering av pilotprojektet Teoretisk och Praktisk Yrkesintroduktion (TPY) för socionomer i Göteborgs stad*. FOU i Väst.
- Lindquist, A-L. (2010) (red) *Att bygga kompetens för kvalificerade utredningar av barn och unga*. Allmänna Barnhuset och Regionförbundet Uppsala län.
- Lindquist, A-L. (2012) *Från krisande organisation till "krisorganisation"-kvalité i socialt barnvårdsarbete genom ökad personalstabilitet*. Allmänna Barnhuset och Regionförbundet Uppsala län.
- Lizano, E.L., Mor Barak, M. (2012) Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth services review*. Doi 10.1016/j.child youth, 2012.02.006.
- Lymbery, M. (2009) Troubling times for British Social Work Education? *Social Work Education: the international journal*, vol. 28(8), s. 901-918.
- Mc Fadden, P., Campbell, A., Taylor, B. (2014) Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature Review. *British Journal of Social Work*, Advanced Access, published February 26, 2014.
- Martinez-Brawley, E.M. & Zorita, P. M-B. (2007) 'Tacit and Codified Knowledge in Social Work: A Critique of Standardization in Education and Practice', *Families in Society*, vol.88, no.4, s.534-542.
- Meagher, G., Cortis, N. and Healy, K. (2009) Strategic Challenges in Child Welfare Services: A Comparative Study of Australia, England and Sweden. I K. Rummery, I. Greener, and C. Holden, *Social Policy Review* 21, s. 217-247.
- Mor Barak, M.E., Nissly, J.A., M.E., Levin (2001) Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work and Other Human Service Employees. What Can We Learn from Past Research? A Review and Meta analysis. *Social Services Review*, 75 (4) s. 625-61.
- Mor Barak, M.E., Levin, A., Nissly, J.A, Christianne, J. (2006) Why do they leave? Modeling Child Welfare Workers' Turnover Intentions. *Children and Youth Services Review*, 28, (5) s. 548-77.
- Moriarty, J., Manthorpe, J. (2012) Shared Expectations? Reforming the Social Work Qualifying Curriculum in England. *Social Work Education*, first article, s. 1-13.
- Moriarty, J., Manthorpe, J., Stevens, M. & Hussein, S. (2011) 'Making the Transition: Comparing Research on Newly Qualified Social Workers with Other Professions', *British Journal of Social Work*, vol.41, no.7, s.1340-1356.
- Moriarty, J, Manthorpe, J., Stevens, M., Hussein, S, Sharpe, E, Orme, J, et al. (2010) 'A depth of data: research messages on the state of social work education in England'. *Research, Police and Planning*, vol.28, no.1, s.29-42.
- Moriarty, J., Manthorpe, J. (2013). Post-Qualifying Education for Social Workers: Continuing Problem or a New Opportunity? *Social Work Education: The International Journal*. Published online, 14 June 2013.
- Munro, E. (2011) *The Munro Review of Child Protection: Final report. A child-centered System*. London: Department of Education. Available at: www.official-documents.gov.uk.
- Nissly, J.A., Mor Barak, M-E., Levin, A. (2005) Stress, Social Support and Workers' Intention to Leave their Jobs in Public Child Welfare. *Administration in Social Work*, 29, (1) s. 79-100.

- Nordin, I., Landberg, J. (2011) *Man kan ju undra vad man utsätter sig själv för egentligen. Socialsekreterares reflektioner kring psykisk påfrestning i yrket och hur den kan hanteras.* Stockholms universitet, institutionen för socialt arbete (c-uppsats).
- Preston-Shoot, M. & McKimm, J. (2012) 'Perceptions of Readiness for Legally Literate Practice: A Longitudinal Study of Social Work Student Views', *Social Work Education*, vol.31, no.8, s.1071-1089.
- Pösö, T. & Forsman, S. (2012) 'Messages to Social Work Education: What makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare?' *Social Work Education*, First Article, s.1-12.
- Rosenthal, J.A.; Waters, E (2006). Predictors of child welfare worker retention and Performance: Focus on title IV-E funded social work education. *Journal of Social Services Research*, vol 32(3), s. 67-85.
- Socialstyrelsen (2011a) *Lägesrapport 2011. Hälso- och sjukvård och socialtjänst.*
- Socialstyrelsen (2011b) *Missbruks- och beroendevården - iakttagelser och resultat från tillsyn 2008–2010.*
- SOU 2009:68 *Lag om stöd om skydd för barn och unga.*
- SOU 2009:99 *Vanvård i social barnavård under 1900-talet.*
- SOU 2011:35. *Bättre insatser vid missbruk och beroende.*
- SOU 2012:79 *Översyn av lagen med särskilda bestämmelser om vård av barn och unga.*
- Socialtjänstförvaltningen i Stockholms stad (2007) *Barnuppdraget i Stockholms Socialtjänst-BUSS. Delrapport: Kartläggning av den sociala barnavården i Stockholms Stad 2007.*
- Schwartz, S.L. (2008) *Engaging our workforce. How job demands and resources contribute to social worker burnout, engagement and intent to leave.* *The Humanities and Social Sciences*, 68, (07), s.3151
- Svensden, T. (2012) *Socialarbetares förhållningssätt till BBiC. Det finns hur många fördelar som helst bara man har tid.* FOU Nordväst, 2012:1.
- Sveriges Kommuner och Landsting (2013) *Stabilitet som kompetensstrategi för social barn- och ungdomsvård.*
- Tham, P. (2007a)'Why are they leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare', *British Journal of Social Work*, vol. 37(7), s.1225-1246.
- Tham, P. (2007b) 'Ny i yrket – men redan gammal i gården? Arbetsvillkor för nya och mer yrkeserfarna socialsekreterare i den sociala barnavården'. *Socionomens forskningssupplement*, vol.22, no.6, s.62-77.
- Tham, P. & Meagher, G. (2009) 'Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare?' *British Journal of Social Work*, vol.39(5), s.807-827.
- Tham, P & Lynch, D. (2014a)'Prepared for practice? Graduating social work students' reflections on their education, competence and skills. *Social Work Education*, publicerad online 5 feb 2014. DOI:10.1080/02615479.2014.881468
- Tham, P. & Lynch, D. (2014b) 'Lost in transition' - newly educated social workers' reflections on their first months in practice' (forthcoming article).
- Wolff, A.C., Pesut, B. & Regan, S. (2010) 'New graduate nurse practice readiness: perspectives on the context shaping our understanding and expectations', *Nurse Education Today*, vol. 30, no.2, pp.187-91.
- Yamatani, H. Engel, F., Spjeldnes, S. (2009) *Child Welfare Worker Caseload: What's Just Right?*

Prövning och profession – en kunskapsöversikt om arbetsbelastning i socialtjänsten

För frågor om rapporten, kontakta:

Kristina Folkesson, Socialpolitisk strateg
kristina.folkesson@vision.se
08 789 63 83

eller Visions förbundsordförande

Annika Strandhäll
annika.strandhall@vision.se
08 789 63 19

Presskontakter

Maria Martinsson, pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48