

“Etisk stress?...jag förstår nog inte riktigt vad du menar...”

-En kvalitativ studie om förståelsen av etisk stress i relation till andra utmaningar hos enhetschefer inom kommunal äldreomsorg.

”Ethical stress?...I guess I don’t really understand what you mean...”

- A qualitative study on the understanding of ethical stress in relation to other challenges among unit managers in municipal elderly care.

Linda Askerlund och Marianne Nilsson

Examensarbete i socialt arbete och socialpedagogik 15 Hp

Socialpedagogiska programmet, 2023

Institutionen för individ och samhälle

Vårterminen 2023

Examinator: Bo Helsing

Titel: "Etisk stress?...jag förstår nog inte riktigt vad du menar..." -En kvalitativ studie om förståelsen av etisk stress i relation till andra utmaningar hos enhetschefer inom kommunal äldreomsorg.

Engelsk titel: "Ethical stress?...I guess I don't really understand what you mean..." - A qualitative study on the understanding of ethical stress in relation to other challenges among unit managers in municipal elderly care.

Sidantal: 37

Författare: Linda Askerlund och Marianne Nilsson

Handledare: Magnus Broström

Examinator: Bo Helsing

Datum: Juni 2023

Sammanfattning

Bakgrund: Enhetschefen har inte bara ett komplext uppdrag för egen del, utan är också en viktig del för sina medarbetares och brukares välmående och miljö, samt hur verksamheten speglas och speglar sociala regler utåt. Detta sätter stora krav på förmågan att balansera många olika arbetsuppgifter i relation till människors livsvillkor och kan därmed försätta enhetschefen i etiska situationer som skapar stress. Därav finns en relevans i att undersöka etisk stress hos enhetschefer.

Syfte: Syftet med studien är att undersöka hur arbetsvillkor kan medföra etisk stress hos enhetschefer inom kommunal äldreomsorg.

Metod: Med studiens kvalitativa ansats har sex individuella semistrukturerade intervjuer genomförts med informanter från två olika kommuner. Intervjuerna spelades in och transkriberades för analys med tematisk ansats. Till studiens teoretiska utgångspunkter antog forskarna en sensitiv ansats till Karasek och Theorells krav- kontroll- och stödmodell samt delar av socialpedagogisk handlingsdimension där fokus lades på delaktighet, lärande och erkännande. Dessa fick fungera som analysverktyg i relation till befintlig forskning på området.

Resultat: Studien uppmärksammar en okunskap om etisk stress hos informanterna. Det framkommer hög arbetsbelastning samt begränsningar till ett närvarande ledarskap, vilket skapar stress för samtliga informanter. Informanterna har utvecklat en viss acceptans för att bibehålla och hantera sitt uppdrag. Studien resulterar i att informanterna kommer till insikt att de inte bara utmanas i etiska dilemman som skapar stress, utan också dagligen utsätts för etisk stress

Nyckelord: Etisk stress, Etiska dilemman, Etikarbete, Enhetschefer, Äldreomsorg, Karasek och Theorells krav- kontroll- och stödmodell

Tack!

Under denna intensiva period har vi inte bara varit ett stöd för varandra, utan också funnit stöd utifrån. Våra familjer har visat stor förståelse för att processen har krävt mycket fokus och engagemang från oss dygnets alla timmar. Vi vill också skänka en tacksamhetens tanke till vår mentor och handledare Magnus Broström som har stöttat och väglett oss under samtliga tre år på socialpedagogiska programmet, och inte minst nu under vår avslutande och sista studietid.

Linda Askerlund & Marianne Nilsson

Innehållsförteckning

Inledning	1
Syfte och frågeställningar	3
Etisk stress: Begreppsförklaring	3
Tidigare forskning.....	5
Etikens dimension.....	5
Organiseringens betydelse för det sociala arbetet och dess ledarskap.....	6
Effekter av kostnadseffektivisering och new public management	7
Arbetsmiljöns påverkan	8
Kollegialt stöd och lärande	9
Teoretiska utgångspunkter	11
Krav- kontroll- och stödmodellen.....	11
Krav.....	12
Kontroll.....	13
Stöd	14
Tillämpandet av krav- kontroll- och stödmodellen.....	14
Socialpedagogiska handlingsdimensionen.....	15
Tillämpandet av socialpedagogiska handlingsdimensionen	16
Metod	17
Val av ansats och metod	17
Urval	17
Genomförande.....	18
Analys	19
Tillförlitlighet.....	21
Etiska överväganden	22
Resultat och analys	23
Okunskap	23

Den politiska domänens betydelse.....	24
Arbetsbelastning	25
Resurser.....	27
Strategier.....	29
Diskussion.....	31
Litteraturlösteckning	34
Bilagor.....	1
Bilaga 1 Informationsbrev	1
Bilaga 2 Samtyckesblankett.....	2
Bilaga 3 Intervjuguide.....	3

Inledning

I en verksamhet där de yrkesverksamma har inverkan på utsatta människors livsvillkor, är etisk medvetenhet av vikt för den professionella rollen. Värden och normer inom verksamheten, ska också speglas i den yrkesverksammas egna värderingar. Inom socialt arbete krävs etisk observans då arbetet som utförs påverkar en annan människas livsvillkor i en obalanserad maktstruktur mellan profession och individ. Etiska överväganden kan vara mer eller mindre tydligt uttryckta i de lagar och riktlinjer som till stor del styr det sociala arbetet i Sverige (Akademikerförbundet, 2017). Ett lagrum som uttrycker etiska värden och normer är Socialtjänstlag 4 kap. 1 § (SFS: 2001:453) där det anges att den som inte själv kan tillgodose sina behov självständigt, ska tillförsäkras en skälig levnadsnivå. Begreppet skälig levnadsnivå har ingen definitiv definition, men kan förklaras som den levnadsstandard och nivå av kvalitet som lagen garanterar, och kan liknas vid minimal standard. Denna portalparagraf är grundstommen för de individer som på något sätt är i behov av stöd och hjälp från offentliga verksamheter i Sverige. När det kommer till äldre människor ska socialtjänsten främja ett värdigt liv och välbefinnande enligt 5 kap. 4 § (SFS: 2001:453). Men hur kan, förväntas och ska skäliga levnadsnivåer kombineras med värdigt liv och välbefinnande? I tider av resursbrist, vad kan prioriteras bort?

Inom äldreomsorgen utmanas den verksamhetsansvariga enhetschefen med frågor som de ovan nämnda, vilka kan leda till en så kallad ”Etisk stress” eller ”Moralisk nöd”. Begreppet myntades och innebär att egna värderingar, lagar, riktlinjer och yrkesetik ställs i konflikt med varandra. Att inte kunna handla efter sin etiska kompass, på grund av organisatoriska, samhällsliga, eller yrkesmässiga omständigheter. Ett begrepp som enligt Weinberg (2009) identifierar den psykologiska och emotionella smärta som ger sig till känna när professioner inom socialt arbete och vården känner sig blockerade att handla rätt, på grund av institutionella regler som hindrar.

”when one knows the right thing to do, but institutional constraints make it nearly impossible to pursue the right course of action” (Jameton, 1984 s.6)

Enhetschefen fungerar som spindeln i nätet mellan brukare, anhöriga, professioner och ledning. Falkenström (2019) och Socialstyrelsen (2021) menar att det är ett komplext uppdrag som innefattar stort personalansvar, begränsade organisatoriska förutsättningar som ska matcha arbetsmiljö, resurser och villkor. Samtidigt ska administrativa arbetsuppgifter skötas i kombination med möten, och utvecklingsarbete i samverkan med medarbetare och andra professioner.

Forskarna till studien har mångårig erfarenhet av verksamhetsnära arbete med äldre, och båda har viss förståelse för det komplexa uppdraget som enhetschefen besitter, då de utförde den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU), med handledare som arbetar som enhetschefer inom äldreomsorgen. Uppmärksamheten kring etisk stress väcktes i samband med VFU där erbjudande gavs att delta i ett forskningsprojekt som gav möjlighet att bidra med erfarenheter av etisk stress som diskuterades tillsammans med handledare på VFU.

Statistiska Centralbyrån (2023) visar på att 129 350 människor arbetar som undersköterska inom äldreomsorg. Detta gör undersköterska till Sveriges vanligaste yrke, inkluderat både

kommunal och privat äldreomsorg. De påvisar även att det är det vanligaste yrket för kvinnor då 89 procent av medarbetarna utgörs av kvinnor. Dock bör observeras att här ingår inte vårdbiträden och annan personal som kan falla under enhetschefens verksamhetsansvar. Försäkringskassan (2022) konstaterade att undersköterskor var den yrkesgrupp med högst sjukfrånvaro år 2021. Vidare fastslog Statistiska Centralbyrån (2018) att antalet äldre ökar i Sverige vilket innebär att äldreomsorgen behöver expandera och rekrytera mer kvalificerad vårdpersonal. Enligt Statistikmyndigheten (2023) kommer antalet människor 80 år och äldre vara 8 % av Sveriges befolkning år 2040, jämfört med dagens aktuella 5 %. Det innebär en ökning av 3 % och grundar sig i minskad dödlighet, och ett stort antal födda på 1940-talet. Statens offentliga utredningar (SOU 2017:21) konstaterar i en undersökning från år 2015 att varje enhetschef inom äldreomsorgen hade cirka 60 medarbetare. Regnö (2016) påvisade även att enhetschefer inom hälso- och sjukvård och socialtjänst var de med flest medarbetare i hela Sverige 2014.

Andrén (2018) menade att en bra enhetschef var viktig för medarbetarnas välmående. Vidare hänvisade samma författare till en undersökning från år 2017 av Sifo som visade att 62% av de tillfrågade i deras undersökning rangordnade en bra chef som en av de viktigaste arbetsplatsfrågorna. Socialstyrelsen (2021) utpekade flera brister i arbetsmiljön för enhetschefer i äldreomsorgen. De uppgav att ett av problemen var att enhetschefer hade ett stort antal medarbetare samt ofta var tillgängliga efter arbetstid. De tog också upp att arbetsdagarna för en enhetschef utformades efter verksamhetens behov vilket riskerade att planerade arbetsuppgifter blev bortprioriterade. Andrén (2018) konstaterade att många enhetschefer hade en hög arbetsbelastning vilket medförde att enhetschefer inom äldreomsorgen fick svårt att fullfölja sitt uppdrag.

Med hänvisning till ovanstående resonemang finns det argument att undersöka vad enhetschefer inom kommunal äldreomsorg har för erfarenhet av etisk stress, och vad de har för tankar kring förutsättningar att hantera de emotionella krav och utmaningar de möter i sitt uppdrag. För att anta föreliggande studie kommer forskarna använda sig av följande teoretiska utgångspunkter; Forskarna kommer ta avstamp i Karasek och Theorells krav- kontroll- och stödmodell samt en socialpedagogisk handlingsdimension med relevanta begrepp, då de anser att erfarenheten av fenomenet ”etisk stress” hos enhetschefer inom äldreomsorgen behöver förstås och synliggöras för att kunna hanteras (Molin & Bolin, 2018). Både av enhetschefer själva och medarbetare. Studien har ett genomgående professionsfokus, då det till synes är därifrån som medvetandegörandet kan utvecklas. Forskarna har en förhoppning om att studien kan ge förutsättningar att i någon mån se, förstå och hantera etisk stress hos enhetschefer inom kommunal äldreomsorg nu och framåt.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur arbetsvillkor kan medföra etisk stress hos enhetschefer inom kommunal äldreomsorg.

Frågeställningar:

1. Hur beskriver enhetschefer inom äldreomsorgen sina erfarenheter av etisk stress i arbetet?
2. Vilka möjligheter och utmaningar kan uppmärksammas om etisk stress för enhetschefer inom äldreomsorgen nu och framåt?
3. Vilka strategier använder enhetschefer för att hantera känslan av etisk stress?

Etisk stress: Begreppsförklaring

Termen myntades år 1984 av bioetikern Andrew Jameton när han förklarade känslan av när man som människa vet vad som är det moraliskt rätta att göra, men institutionella regler gör att det blir i det närmaste omöjligt att utföra den rätta handlingen (Weinberg, 2009). Etisk stress skiljer sig från andra typer av stress, så som utbrändhet, medkänsla, trötthet eller psykisk stress. Etisk stress uppstår i specifika situationer där enhetschefen i detta fall, identifierar sitt moraliska ansvar, utvärderar handlingsalternativ och dessa går ihop med den egna tron, men hindras från att fullföljas (Rushton et al., 2016).

Etisk stress och etiska dilemman är inte samma sak. *Etiska dilemman* handlar om två eller flera handlingar som står i konflikt med varandra och där varje val kan ha både negativa och positiva konsekvenser som alla kan bli försvarbara. *Etisk stress* uppstår om en handling är att föredra och moraliskt korrekt men där professionen känner sig blockerad att utföra den rätta handlingen på grund av utomstående faktorer som den själv inte kan påverka (Weinberg, 2009).

Enligt Bengtsell et al. (2021) så krävs en situation som är av värde för att etisk stress ska uppkomma. De konstaterar två viktiga delar som är relevanta för uppkomsten av etisk stress. För det första måste personen som hamnar i situationen ha en känsla av vad som skulle vara rätt eller fel i den aktuella situationen, alltså göra en etisk bedömning. För det andra behöver det finnas någonting som hindrar personen från att agera utefter det som upplevs vara rätt. Personen behöver på grund av, och i samband med detta uppleva en känsla av stress för att det skall ses som etisk stress. För att hantera etisk stress behöver en människa ha vad som Bengtsell et al. (2021) beskriver som etisk kompetens. Det innebär förmåga att identifiera det etiska problemet, förklara och analysera situationen, fatta ett beslut och slutligen agera i samråd med detta beslut.

Etisk stress, även kallat moralisk nöd, är ett begrepp framtaget att identifiera den negativa känslan som uppstår när en person vet vad som är det moraliskt rätta att handla eller agera i en situation, men känner sig begränsad att handla och agera efter den moraliska kompassen (Rushton et al., 2016).

Bengtsell et al. (2021), Rushton (2016) och Wienberg (2009) skriver alla att etisk stress kan förekomma inom många yrken där lagar, regler och värderingar förväntas vävas samman.

Exempelvis nämns även snickare, lärare, polis i exempel av Bengtsell et al. (2021). I denna studies syfte är begreppet dock etablerat i ett socialpedagogiskt sammanhang då det rör sig om verksamhetsnära enhetschefers erfarenhet av termen.

Inom litteratur av professionsetik har författare inte sällan olika definition på profession. I föreliggande studie antar forskarna delvis en snäv definition där profession besitter särskilda kategorier, så som yrkestitel med särskilda egenskaper, etiska koder, serviceideal och en särskild expertis inom vårdrelaterade yrken (Banks, 2006). Men tar också hänsyn till en bredare definition där utvecklingsperspektiv och historia tillåter att ta i beaktande förändringsprocesser inom professionens makt, status och kontroll för den brukarnära personalen.

Tidigare forskning

För att skapa insikt kring området så presenteras här befintlig forskning som är relevant för studiens syfte och frågeställningar. 16 nationella och internationella studier har bidragit med bakgrund och bidragande faktorer till etisk stress. För att skapa struktur bland de insamlade studierna presenteras de här under fem olika teman; *Etikens dimension*, *Organiseringens betydelse för det sociala arbetet och dess ledarskap*, *Effekter av kostnadseffektivisering och new public management*, *Arbetsmiljöns påverkan* och *Kollegialt stöd och lärande*. Efter varje tema redogörs en kort sammanfattning av hur forskarna gör kopplingar till studien. Sökningen efter forskning har skett genom referensspårning och inspiration från tidigare befintligt material på området, samt sökning i relevanta databaser så som APA PsykInfo, Sociology Source Ultimate och SwePub. Presenterade studier är relevanta i denna forskningsstudie då de bidrar med en förklaring av hur olika logiker, villkor och normer från olika håll påverkar målgruppens professionsutövning.

Sökord: Yrkesetik/ etiskt arbete/ ethic work/ etisk stress/ moral distress/ socialarbete/ äldreomsorg/ elderly care/ ethics/ health care/ identity/ enhetschefer/ care unit manager/ social work/ arbetsmiljö/ working environment

Etikens dimension

Banks (2016) har skrivit en internationell artikel där syftet var att utveckla meningen kring det begrepp som författaren under många år arbetat fram, nämligen, "etikarbete". Här ville författaren förklara begreppet på både teoretisk och praktisk nivå med hjälp av berättelser av socialarbetare. Genom analyser av både intervjumaterial och skriftliga ärenden av förstahandsperspektiv kunde författaren identifiera sju kategorier som vägledande i den etiska dimensionen av praktiskt socialt arbete; *Framing work*; handlade om att identifiera och samkonstruera etiska egenskaper i relation till politiska och sociala sammanhang, *Role work*; att identifiera roller och de förväntningar varje roll hade på sig, *Emotional work*; att bygga förtroende, visa empati och svara på andras känslor, *Identity work*; skapa en etisk bra professionell identitet, *Reason work*; skapa strategier för etiskt handlande och moraliska bedömningar, *Relationship work*; att föra dialog med andra och *Performance work*; att synliggöra och visa ansvar för sitt arbete. Dessa kunde Banks (2016) se som viktiga komplement till redan befintliga riktlinjer inom verksamheten.

I syfte att ge en bild av chefers etiska erfarenheter har Deiner et al. (2019) utfört en studie med kvalitativ ansats, där de använde sig av semistrukturerade intervjuer. De intervjuade femton personer med lång erfarenhet av ledarskap inom hälso-sjukvård i Belgien. Alla respondenterna tog upp att det var viktigt att hela tiden föra en diskussion om etiska värderingar i organisationen. Detta för att vara förbered inför olika situationer som man kan ställas inför i sitt arbete. Deiner et al (2019) ser i sin studie att det är av vikt att arbeta förebyggande med sin etiska kompass för att finna rätt väg. Att som chef vara närvarande var betydelsefullt för att kunna göra skillnad. Att tillsammans med medarbetarna hantera och lyfta svåra etiska situationer och lösa dem tillsammans visade sig ge gruppen styrka och sammanhållning.

De menade att professioner inom organisationen skapar ett gemensamt etiskt språk och det kunde underlätta vid svåra beslut.

För att förklara etisk stress förklarade Rushton et al. (2016) i sin internationella artikel hur personal inom vården dagligen utmanades i att finna en balans mellan olika uppgifter de var skyldiga att utföra. Det handlade om skyldigheter till brukare och deras familjer, kollegor, medarbetare, till organisationen, det omgivande samhället, och till sig själva. Detta kunde ske i organisationer där det råder kostnadsproblematik, externa mätningar påverkade, och höga förväntningar från organisationen. Etisk stress uppstod när professionen inte kunde mobilisera sina etiska övertygelser, till moralisk handling. Rushton et al. (2016) uppmärksammade att etisk stress inte bara förekom inom vården, utan även andra yrken kunde vara utsatta. I artikeln lyfte författarna fram dels vad som utlöste och påverkade etisk stress, dels metoder som kunde vara gynnsamma för att motverka eller skapa motståndskraft till denna typ av fenomen. Här nämns bland annat moralisk medvetenhet som kunde skapas genom att ha en självmedvetenhet och träna på mindfulness. Omotiverade moraliska kompromisser kunde leda till minskad moralisk integritet vilket ledde till att personen kunde förlora förmågan att göra moraliska bedömningar och handla därefter. Rushton et al. (2016) påvisade att etisk stress kunde ses leda till ilska, frustration och skuldkänslor hos professionen.

Sammanfattningsvis om etisk dimension som tema ser forskarna en relevans till föreliggande studie då Rushton et al (2016) skriver fram begreppet etisk stress på ett tydligt sätt. Dessutom lyfter Banks (2016) sju relevanta kompletterande kategorier till verksamhetens redan befintliga riktlinjer och värderingar. Här ses även att Deiner et al. (2019) skriver att det är viktigt att genom dialog och kommunikation på arbetsplatsen skapa ett gemensamt etiskt språk.

Organiseringens betydelse för det sociala arbetet och dess ledarskap

Colby (2018) genomförde en litteraturstudie av artiklar om ledarskap i socialt arbete mellan 2005–2015. Syftet med studien var att få förståelse för vilka ledarskapsutmaningar som fanns. Något som Colby (2018) uppmärksammade var att socialt arbete antagit ledarskapsmodeller och teorier om ledarskap som egentligen var anpassade för företag och militär. Trots behovet av ledare inom socialt arbete såg Colby (2018) att USA inte fokuserade på ledarskapsutbildningar. Han menade vidare att det fanns väldigt få utbildningar som lärde ut de färdigheter som behövs inom socialt arbete. Han såg dessutom att chefen inte kan vara en bra ledare inom socialt arbete om denne inte hade stöd från sina kollegor och organisationen.

Morén et al. (2016) förklarade i sin nordiska studie hur de ville bidra med en teori om huruvida domäner och dess olika logiker påverkade organisationen av socialt arbete. De beskrev tre domäner; den politiska domänen, förvaltningens domän samt de professionellas domän. Dessa i sin tur påverkades enligt Morén et al. (2016) av en fjärde domän, de institutionellas domän. Syftet med studien var att ge en bild av hur lokala socialarbetares yrkesutövning formas av politik och förvaltning, men också på vilket sätt denna process lät sig påverkas av villkor från samhällets uppfattning om värderingar och normer på en institutionell nivå.

Exempelvis har Allard et al. (2021) i en tvärsnittsstudie undersökt vad organisatorisk jämställdhet hade för inverkan på förbättringsarbete, samverkan mellan medarbetare och chef, gruppdynamik, samt hur det påverkade vilken hänsyn enhetschefen tog till sociala regler (institutionella logiker) i sitt beslutsfattande. Samtliga kommunala enhetschefer inom socialt arbete och äldreomsorg i Göteborgs kommun erbjöds att delta och 333 (n) svarade på webbenkäten. Studien visade att organisationer som prioriterade jämställda värderingar hade betydelse för hur vården kunde förbättras och för den institutionella uppfattningen av vården som tillhandahölls utåt till brukaren. Det fanns fördelar i förbättringsarbetet, med att ge kvinnor och män samma möjligheter.

Med organiserings betydelse för det sociala arbetet och dess ledarskap som tema vill forskarna framhäva vad sociala regler utifrån och inom organisationen utgör för förväntningar och begränsningar på den verksamhetsansvarige enhetschefen vilket kan leda till etisk stress.

Effekter av kostnadseffektivisering och new public management

Banks (2013) har i en brittisk studie undersökt litteratur och forskningsstudier i syfte att förstå hur det professionella ansvaret stod i konflikt med det personliga engagemanget, samt om dessa två faktorer var hämmande eller gynnande för varandra. Banks (2013) menade att New public management (NPM) hade bidragit till ökade krav på professionellt ansvar för de professioner som arbetar verksamhetsnära, särskilt inom offentlig verksamhet. Ansvaret hade främst ökat på grund av den konstanseffektivisering som innebar ständigt närvarande krav inom det sociala arbetet. Dessa krav resulterade i att en del viktiga aspekter i arbetet måste prioriteras bort mer eller mindre. Samtidigt skulle effekterna och resultaten synas i mätbara undersökningar inom offentliga verksamheter.

I syfte att ta reda på hur kostnadseffektiviseringen påverkade mellanchefer inom offentlig hälso- och sjukvård har Carlström (2012), i en Svensk kvalitativ intervjustudie sett att mellanchefer inte sällan hamnade på glid mellan ledningen ovanifrån, och sina anställda. De finansiella besparingarna ledde till att mellancheferna som ville prioritera att brukarna får god vård gjorde vad de kunde för att mildra effekterna av nedskärningar. Carlström (2012) menade att mellancheferna drog sig från att informera om utmaningar både uppåt och nedåt, och i stället var den kollegiala stöttningen sinsemellan den plattform där frustrationen kunde uttryckas och behövde stanna, vilket innebar att en del mellanchefer upplevde att de inte var så närvarande i verksamheten som de önskade.

Shanks et al. (2015) utförde en nationell studie med kvalitativ ansats där de samlade tjugotvå respondenter, som de delade in i fyra fokusgrupper. Alla respondenter var chefer med personal och budgetansvar. Syftet med studien var att undersöka hur cheferna diskuterade kring yrkesidentitet, vardagsarbete och ledarskap, i samvariation med de förändringar som New public management orsakat. Det framkom att cheferna upplevde att de fått fler administrativa uppgifter men mindre administrativt stöd. De upplevde dessutom att de fått ett större ekonomiskt ansvar. Några av cheferna såg det ökade ekonomiska ansvaret som en ökad kontroll, medan några ansåg att det blev ytterligare en arbetsuppgift som ledde till en ökad

arbetsbelastning. Cheferna ansåg vidare att ökningen av deras arbetsuppgifter gjorde att de fick mindre tid i att leda och arbeta framåt.

I temat effekter av kostnadseffektivisering och new public management redogör forskarna för studier som påvisar enhetschefens komplexa roll. Det ger en bakgrund till hur etisk stress kan uppkomma i relation till ovan nämnda utmaningar.

Arbetsmiljöns påverkan

Weinberg (2009) tar avstamp i en undersökning utförd av Pivot Legal Society (2009) där syftet var att identifiera problem att hålla kvar personal inom socialt arbete. Man kunde urskilja fyra huvudsakliga faktorer. Dessa var icke-hanterbara mängder med ärenden, hög stress, bristfälligt förtroende gentemot ledningen och bristfälliga förebyggande insatser. Studien var utförd i Canada men visade sig vara relevant i många västerländska nationer. Weinberg (2009) redogör för begreppet ”moralisk nöd” framväxt och på vilket sätt det kunde vara relevant som teoretiskt begrepp inom socialt arbete. Författaren särskilde på begreppet moralisk nöd, och etiskt dilemma och förklarade varför dessa begrepp inte är samma sak.

Vidman och Strömberg (2020) utförde en studie där de ville undersöka vad i ledarskapet som kunde bidra till en hälsosam arbetsmiljö enligt anställda på äldreboenden i Sverige. De fokuserade i sin studie på vad som främjade en hälsosam arbetsmiljö. Studien var av kvalitativ ansats där de intervjuade fjorton personer som arbetade inom äldreomsorgen i Sverige. Vidman och Strömberg (2020) kom fram till tre teman i sin analys som var av betydelse för ledarna enligt respondenterna, vilka de var, vad de gör, och hur de gör det. Dessa tre teman i samspel med varandra visade sig vara grunden för hur en ledare kunde nå fram till en hälsosam arbetsmiljö på äldreboenden. Vidman och Strömberg (2020) uppgav att det som ansågs bidra till en hälsosam arbetsmiljö enligt intervjupersonerna var en ledare som var trygg, ansvarsfull, gav feedback, skapade positiva relationer, var öppen och lyhörd, agerade för organisationen, arbetsgruppens och individens bästa, höll personalen uppdaterad, hade goda avsikter, skapade gemenskap, inte blandade sig i för mycket, och fanns där när det behövdes.

I en studie utförd av Backman et al. (2020) har man undersökt hur enhetschefer på svenska äldreboenden upplevde att de kunde leda personcentrerat. Genom semistrukturerade intervjuer har författarna sett att personcentrerat förhållningssätt, även om det i första hand kan uppfattas vara brukar fokuserat, även bör täcka in hela det sociala sammanhanget. Studien har visat att ett personcentrerat helhetstänk även när det gällde personal och andra professioner i teamet var av stort värde. Att tänka personcentrerat på professionsnivå handlade i den här studien om att identifiera och nyttja medarbetenas, och de olika professionernas styrkor och resurser på ett tillfredställande sätt.

Taris et al. (2007) utförde en kvantitativ studie bland chefer i detaljhandeln i Holland (n 199). Syftet med studien var att undersöka om det fanns skillnader på uppnådda effekter av övertidsarbete, kontra ordinarie arbetstid, samt i vilken grad möjlighet till återhämtning kunde vara lika mellan positiva och negativa arbetsresultat. Taris et al. (2007) såg i sin studie att höga krav och låg kontroll på arbetet var relaterat med ogynnsamma arbetsresultat. Det behövde finnas en balans mellan det man satsade i arbetet och möjligheter till återhämtning, annars kunde det leda till ohälsa. Taris et al. (2007) menade att det behövde finnas möjlighet till

återhämtning både under arbetsdagen och efter arbetet. Om professionen inte hade tillräckligt med kontroll kunde de dagliga arbetsuppgifterna inte anpassas och det kunde begränsa återhämtningen. Detsamma gällde arbetstiden om personalen inte kunde kontrollera arbetsuppgifterna kunde det leda till övertidsarbete, och återhämtningen hämmades även efter arbetstid. Taris et al. (2007) menade att den höga arbetsbelastningen inte blev farlig så länge det fanns möjlighet till återhämtning.

Under temat arbetsbelastning vill forskarna belysa hur professioners kunskap tas till vara för att maximera de resurser som finns inom socialt arbete. Samtidigt väga in vikten av återhämtning, och motverka hög arbetsbelastning och hög stress för att undvika moralisk nöd och etisk stress.

Kollegialt stöd och lärande

I en svensk studie har Astvik och Melin (2013) genom intervjuer med socialarbetare identifierat individuella och kollegiala strategier för att hantera hög arbetsbelastning. Bland annat kunde de se att kollegialt stöttande kunde vara en psykologisk avlastning då personal upplevde att de kunde diskutera problemområden inom organisationen med varandra. En annan vanlig strategi var att sänka kraven och kvalitén på sitt arbete och tänka att "good enough" fick räcka. Detta kunde dock leda till en inre moralisk konflikt hos de professioner som deltog i studien, och i sin tur vidare till andra strategier som övertidsarbete, sjuknärvaro, eller till och med att personal lämnade sin anställning. Astvik och Melin (2013) påtalade också vad det psykologiska skyddet som det gemensamma ansvaret för samtliga kollegors arbetsbelastning innebar, samt att det upplevdes stärkande för professionen.

Wastesson et al. (2021) har i en kvalitativ intervjustudie i Sverige undersökt lärandet för enhetschefer inom äldreomsorgen, som kommer till en ny arbetsplats som chef och processen att komma in som ny. Som ny enhetschef var man i behov av socialt stöd från etablerade chefer, kollegor och medarbetare för att bli insläppt i gemenskapen på arbetsplatsen. Wastesson et al. (2021) menade att ett godkännande från redan etablerade personal var en förutsättning för att bli accepterad och få tillgång till arbetsplatsens lärande och gemenskap. Chefer med tidigare erfarenhet av äldreomsorg verkade ha lättare att få socialt stöd av redan etablerade kollegor och medarbetare. Det fanns också centrala stödfunktioner som cheferna kunde vända sig till för att få stöd såsom HR och ekonomiavdelningen. En annan faktor som uppfattades stödjande var att alla arbetsgivare erbjöd kurser såsom introduktionskurs och ledarutveckling för att förbereda de nya cheferna. Det arbetades även med mentorskap som ett stöd. Många av de intervjuade cheferna uppgav att de kunde känna sig ensamma i sitt lärande och att detta gav upphov till ett tvivel om de verkligen var rätt för jobbet. Om det sociala stödet uteblev eller var lågt kunde detta leda till tankar på att lämna arbetsplatsen. Wastesson et al. (2021) kom i sin studie fram till att professionellt, socialt och emotionellt stöd var lika viktigt som utbildningsstöd när man kom till en ny arbetsplats. Astvik och Melin (2013) kunde uttala sig om något som informanterna i deras studie kallade för relationstrött. Det fanns ett disengagemang inte bara till sina egna och kollegors arbetsuppgifter, utan även när det kom till att lära känna, lära upp och välkomna ny personal in på arbetsplatsen.

I syfte att undersöka hur chefer skulle motiveras att stanna kvar i sin position har Dellve et al. (2013) utfört en kvantitativ studie i Sverige där totalt 344 (n) chefer i kommunal vård och omsorg deltog och med två års mellanrum fick besvara samma frågor. Studien undersökte betydelsen av chefers stödresurser för ett hållbart ledarskap och hur dessa kunde bidra till att cheferna skulle stanna kvar i sin position samt behålla en god hälsa. I tidigare studier har Dellve et al. (2013) sett att socialt stöd har genererat lägre stress hos chefer. Studien visade att antalet medarbetare och erfarenhet påverkade chefernas behov av stöd. Ett gott samarbete mellan medarbetare och chefskollegor var betydelsefullt för om chefen skulle stanna kvar på arbetsplatsen. Vidare såg Dellve et al. (2013) att ett stödjande privatliv var av vikt, att chefen hade ett liv utanför arbetet. Undersökningen visade också på att lägre chefer som enhetschefer befann sig i en mer utsatt situation med risk för ohälsa än de högre cheferna, då enhetscheferna hade fler medarbetare. Det återkommande hos enhetscheferna var att de ville få mer stöd i arbetsvardagen, som med administration och avlastning att lösa olika situationer med medarbetarna. Dellve et al. (2013) ser i likhet med Wastesson et al. (2021) att det är betydelsefullt för en ny chef att få en bra introduktion med mentorskap, nätverk och utvecklingsstöd i anslutning till nyanställning. För att på så vis skapa förutsättningarna till att bli en hållbar hälsosam chef som stannar kvar på sin position.

Sammanfattningsvis under temat kollegialt stöd och lärande redogörs för hur ett gott samarbete i flera riktningar inom organisationen kunde ses förebyggande mot stress. Dessutom var stöd från redan etablerad personal betydelsefull för nya enhetschefer i sitt lärande. Forskarna ser att studierna under temat är relevanta i föreliggande studie huruvida stödet och lärandet kan påverka erfarenheten av etisk stress.

Teoretiska utgångspunkter

För att analysera det empiriska materialet i relation till studiens syfte och frågeställningar har följande teoretiska utgångspunkter valts; Krav- kontroll- och stödmodellen av Karasek och Theorell (1990) bidrar med en teori om att professionellas psykosociala hälsa är relaterad till de krav och den känsla av kontroll/ handlingsutrymme som de upplever i relation till det sociala stödet inom organisationen där de är verksamma. Här vill forskarna alltså ta vägledning i tolkningen av enhetschefers erfarenheter inom de organisatoriska ramarna. Den socialpedagogiska handlingsdimensionen handlar om att synliggöra, skapa förståelse och hantera fenomen inom socialt arbete genom att ”se, förstå och handla”. Med hjälp av socialpedagogisk handlingsdimension och underkategorier som delaktighet, lärande och erkännande tolkas hur enhetschefer arbetar nu och framåt för att hantera de utmaningar som äldreomsorgen står i, vad gäller etisk stress. Dessa teoretiska ramverk är betydelsefulla för denna studie då de genererar relevanta tolkningar av skapad empiri.

Krav- kontroll- och stödmodellen

Krav- kontroll- och stödmodellen utvecklades av Robert Karasek och Tores Theorell på 70-talet. Teorin innefattar centrala begrepp som forskarna ser är av relevans för etisk stress och som berör frågor kring arbetsrelaterad stress (Karasek & Theorell, 1990). Karasek och Theorells (1990) teori om krav, kontroll och stöd, fokuserar på relationen mellan dessa tre dimensioner. De menar att de krav som professionella utsätts för kopplas till den kontrollen och stödet professionella har för att möta kraven. Om kontrollen och stödet är för lågt i relation till kravet, är risken stor att enhetschefen i detta fall, utsätts för stress.

Karasek och Theorell (1990) beskriver fyra olika kategorier och hur dessa påverkas av höga respektive låga krav och mycket eller lite kontroll. De nämner *spänt arbete*, vilket tabellen benämns som hög stress (figur 1), där kraven är höga och kontrollen och handlingsutrymmet lågt. Om den professionella befinner sig i en sådan här situation under en längre period utan möjlighet till återhämtning kan det bli skadligt för hälsan. Motsatsen beskrivs som *avspänt arbete*, som benämns som låg stress i figur 1. Låg stress innefattar låga krav och hög kontroll, denna grupp löper mindre risk för ohälsa än professionella som befinner sig i föregående kategori. Dock kan arbeten med låg stress leda till missnöje och minskad trivsel på arbetsplatsen. Vidare diskuteras *aktivt arbete* där den professionella har höga krav och hög kontroll, detta leder till en balanserad nivå av arbetstillfredsställelse trots väl tilltagna arbetskrav. Här upplever den professionella utmaningar i sina arbetsuppgifter men utan den stress som infinner sig vid arbeten med hög stress. I denna grupp är det vanligt att man har ett aktivt och socialt liv på fritiden. Vid *passiva arbeten* är kraven låga och upplevelsen av kontroll är låg, här riskerar motivationen att sjunka, det finns inte samma möjlighet till de utmaningar i arbetet, som beskrivs med aktiva arbeten. Detta leder till att den professionella inte utvecklas och riskerar att förlora sina färdigheter. Senare uppmärksammar Karasek och Theorell (1990) att ytterligare en dimension skulle behövas läggas till i form av socialt stöd. Därmed blir modellen 3-dimensionell och man kan nu även sätta krav och kontroll i relation till lågt/högt socialt stöd.

Thunman (2011) menar som kritik att modellen till stor del fokuserar på arbetslivet och inte väger in livet utanför arbetet som också kan spela roll för stressrelaterad ohälsa på arbetet. Detta då arbetslivet och livet i övrigt ser annorlunda ut idag än vad det gjorde när modellen skapades på 70-talet. Dessutom ligger större ansvar på professionen idag att själv avgränsa mellan arbete och fritid vilket gör att kritiken är relevant i sammanhanget.

	Krav	Kontroll	Stöd
Passiv Låga ambitioner. Lågt engagemang. Lågt förtroende. Låg tolerans mot stress. Låg utveckling. Låg arbetstillfredsställelse.	Låga krav.	Låg kontroll.	Medel stöd.
Aktiv Höga ambitioner. Högt engagemang. Högt förtroende Hög arbetstillfredsställelse. Aktiv återhämtning/fritid. Hög livskvalité Hög tolerans mot stress.	Höga krav.	Hög kontroll	Högt stöd.
Hög stress Höga ambitioner. Högt engagemang. Dysfunktionellt stöd Begränsad återhämtning. Låg livskvalité. Låg tolerans mot stress.	Höga krav.	Låg kontroll.	Lågt stöd.
Låg stress Medel ambitioner. Medel engagemang. Hög tolerans mot stress. Medel arbetstillfredsställelse	Låga krav.	Hög kontroll.	Högt stöd.

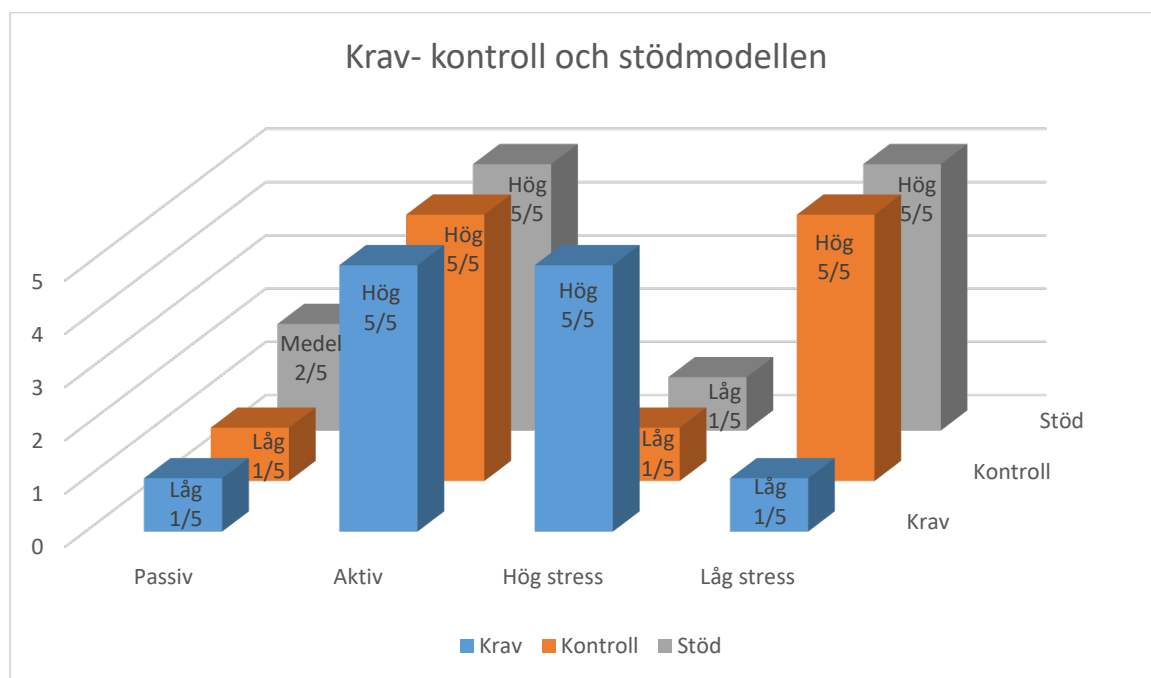
Figur 1; Forskarnas egen tabell kopplad till de fyra kategorierna utifrån Karasek och Theorell (1990)

Krav

Den första dimensionen av modellen är krav (figur 2) (Karasek och Theorell, 1990). Hultberg et al. (2021) skriver om krav inom arbetslivet. Här definierar författarna krav som arbetsbelastning, personalresurser, tidspress och eventuella konflikter som enhetschefen stöter på i sitt uppdrag. Dessa utmaningar ihop med emotionella krav är teman som regelbundet återkommer i befintlig forskning, samt forskarnas egna erfarenheter av etisk stress. Vidare skriver samma författare om olika sorters krav så som *kvantitativa krav* där de förklarar att arbetsmängden inte matchar arbetstiden, vilket kan ge avkall på återhämtning samt gå ut över fritid och privatliv. Som *kognitiva krav* nämner de oförutsedda utmaningar och att ha förmåga att prioritera och vara flexibel bland flertalet arbetsuppgifter samtidigt. Ett exempel de anger är om man måste hantera mycket och otydlig information på samma gång. Under begreppet *emotionella krav* beskriver Hultberg et al. (2021) den påfrestning man som yrkesperson kan möta i de situationer där man förväntas och behöver kontrollera sina egna känslor och möta andras känslor. Detta ses som nära relaterat till föreliggande studie, där enhetschefen befinner

sig i en klientnära verksamhet, samt nära sina medarbetare. En annan författare som också relaterar till krav- kontroll- och stödmodellen är Almén (2017). Han skriver att krav är någonting som kräver resurser. Även om han anser att listan kan göras lång på de faktorer som kan utgöra både krav och resurser, så nämner han ändå några krav som kan vara relevanta för forskarnas tolkning av empirin. Bland annat kan konflikter kring roller, arbetsuppgifter eller relationer vara påfrestande. Han nämner även förändringar och omorganiseringar som kan uppfattas både positiva och negativa, men som ändå är utmanade och kan i vissa fall leda till utmattning hos enhetschefen, i detta fall. Här kan kontroll utifrån ses som ett krav.

För att ytterligare tydliggöra modellen, så har forskarna inspirerade av Karasek och Theorells (1990) krav- kontroll- och stödmodell, skapat en egen modell där syftet är att med sensitiv ansats illustrera den dynamik som finns i enhetschefens uppdrag, då staplarna inte ska ses som statiska utan förändringsbenägna. Med sensitiv ansats har forskarna en öppenhet för att teorin kan utvecklas under analysprocessen av empirin (Alvesson & Kärreman, 2017). Detta ses i enlighet med Bryman (2018) är en fördel inom samhällsvetenskaplig forskning. Se i figur 2 hur förutsättningarna ändrar sig om kravnivån ökar eller sänks i de fyra olika kategorierna. Exempelvis om krav ökar från 1/5 till 5/5 inom kategorin ”låg stress”, kommer det resultera i ”Aktiv” kategori.



Figur 2; Forskarnas egen modell inspirerad av Karasek och Theorell (1990)

Kontroll

I kontroll väger forskarna in enhetschefens handlingsutrymme, alltså det enhetschefen kan kontrollera och har möjlighet att påverka i sitt arbete (figur 2). För som Hultberg et al. (2021) definierar så menar de att det handlar just om känslan av egenmakt i den aspekt att kunna ge uttryck för sin handlingsförmåga, nyttja sitt handlingsutrymme samt ha inflytande. Följden av

upplevd kontroll blir lägre antal sjukskrivningar som grundar sig i utbrändhet och psykisk ohälsa, samt goda utvecklingsmöjligheter som leder till ökad självkänsla. Genom att öka förutsättningar för enhetschefen att påverka och känna inflytande, skapas också ökad delaktighet i verksamheten som helhet. Samma författare menar att dialogen mellan chefen och dennes medarbetare är av stor vikt för känslan av kontroll. Almén (2017) skriver om kontroll som den mest betydelsefulla resursen för att hantera krav. Detta kan ses i relation till att enhetschefen kontrollerar det egna arbetet genom att ha tillit till den egna kompetensen, känna förtroende från andra och uppleva inflytande. Även om kontroll ses som en effektiv resurs, så räcker den inte alltid för att täcka höga krav (Hultberg et al., 2021). Men kontroll kan också ha motsatt effekt och då upplevas som krav. Vidare diskuterar samma författare i sin text kring stöd och kommunikation och ger exempel på kontrollerande kommunikation och konfronterande kommunikation. Dessa kan upplevas som kontroll utifrån, från kollegor eller från ledningen ovanifrån (Hultberg et al., 2021).

Stöd

Socialt stöd är den tredje dimensionen av krav- kontroll- och stödmodellen (figur 2) (Karasek & Theorell, 1990). Här nämns resurser som stöd från kollegor och möjlighet till återhämtning. Det sociala stödet kan förbättra professionellas hälsa och välbefinnande. Det sociala stödet påverkar även hur det sociala samspelet fungerar på arbetsplatsen mellan medarbetare, kollegor, chefer och ledning. Detta är av stor vikt för enhetschefens uppdrag. Hultberg et al. (2021) skriver att en kombination av rimliga krav, känsla av egenmakt och socialt stöd, så som det definieras ovan, skapar goda förutsättningar för välbefinnande och arbetsmiljö. Socialt stöd kan vara framgångsrikt i den mening att det kan bidra till minskad personalomsättning och minskad psykisk ohälsa. Även Almén (2017) skriver om socialt stöd och samhörighet som en viktig resurs i en människas liv. Men Hultberg et al. (2021) menar att, fel använt, kan det sociala stödet också upplevas som destruktivt om det nyttjas på ett nedlåtande sätt. Samma författare benämner detta som dysfunktionellt socialt stöd, vilket innebär att det finns ett stöd, men i stället för att fungera motiverande och stöttande, så skuldbelägger professioner varandra inom arbetsgruppen och upplever varandra som krav och börda. Man bör vara medveten om att socialt stöd inte kan kompensera upp för högt satt krav.

Tillämpandet av krav- kontroll- och stödmodellen

Forskarna ser att krav- kontroll- och stödmodellen (figur 2) kan bidra till att hålla en konsekvent teoretisk medvetenhet genom analysen av empirin. Tillsammans med en sensitiv ansats tillåts att analysera och tolka empirin med en öppenhet. Genom att forskarna inte har en definitiv ansats och därav inte kontrollerar och styr empirin, öppnas på så vi upp för dialog med empirin för att förstå etisk stress hos enhetschefer och hur de hanterar uppkomsten av etisk stress (Alvesson & Kärreman, 2017). Modellen ska ses som dynamisk genom en arbetsdag. Utifrån vad Hultberg et al. (2021) skriver så vill forskarna ha i beaktande att krav, kontroll och stöd, kan ha dubbla betydelser. Ex kan kontroll kan ses som krav om den används i begränsande syfte utifrån organisatoriska eller institutionella logiker. Kontroll kan också ses som stöd om

den upplevs inom enhetschefens handlingsutrymme. Stöd kan ses som positivt och lärande, men kan också fungera hämmande om det innebär krävande och kontrollerande. Krav kan vara stressorer som upplevs svåra att hantera, men de kan också fungera vägledande.

Socialpedagogiska handlingsdimensionen

Socialpedagogik kan sägas vara en allmängiltig teori inom socialt arbete, där fokus ligger på pedagogik och utvecklingsmässiga processer (Payne, 2015). Den socialpedagogiska handlingsdimensionen i sin tur handlar om att lyfta fram fenomen inom socialt arbete genom att ”se, förstå och handla” (Molin & Bolin, 2018), vilket forskarna anser är av betydelse för att synliggöra och arbeta med att hantera etisk stress inom äldreomsorgen nu och framåt. Hultberg et al. (2021) skriver om ledarskapet som en av de viktigaste nyckelfaktorerna för god arbetsmiljö vilket forskarna också påtalar inledningsvis. Samma författare menar vidare att både den formella chefsrollen, och den mer informella ledarskapsrollen är viktiga i gemensamma förändringsarbeten och utvecklingsarbete på arbetsplatser. Detta skapar krav på kognitiva, kvantitativa och emotionella nivåer på enhetschefen, som nämns ovan i kravkontroll- och stödmodellen. Bengtsell et al. (2021) skriver att det finns tendenser där etisk stress påverkar oss både individuellt i det egna handlandet, och på samhällsnivå då handlandet i sin tur påverkar omgivningen. Även Molin och Bolin (2018) menar att professionellas handlingar påverkar sociala händelser. Därför ser forskarna att socialpedagogisk handlingsdimension är av relevans i analysen av empirin. I enlighet med Molin och Bolin (2018) utgår analysen med fördel från begrepp som delaktighet, lärande och erkännande när resonemang förs kring professionens erfarenheter och analyserar den empiri som skapat tillsammans med informanterna.

Även om socialpedagogik många gånger handlar om klienter eller brukare menar Molin och Bolin (2018) att även professioners självförståelse och aktörskap kan och bör synliggöras genom dialog och delaktighet. Så här behöver forskarna resonera kring hur verksamheten identifierar och omhändertar de resurser som finns i organisationen.

Molin och Bolin (2018) skriver i sin antologi att socialpedagogisk handling förutsätter *dialog* i utvecklingsarbete. Även Hultberg et al. (2021) lyfter vikten av en god dialog mellan chef och medarbetare. Molin och Bolin (2018) skriver vidare att socialpedagogisk handling kan vara både delaktighetsfrämjande och resursorienterat. Ur ett organisatoriskt professionsfokus kan ses att dessa aspekter är två viktiga delar när det kommer till att identifiera och hantera etisk stress som kan dyka upp under enhetschefens verksamhetsansvar. Enhetschefen står inte ensam i sin verksamhet, den har andra yrkesroller runt sig, som behöver delaktiggöras, och vars kunskap behöver erkännas. Här träder relationen till Karasek och Theorells (1990) kravkontroll- och stödmodell fram då denna dialog, utveckling och erkännande skapar krav, men också kontroll och stöd för enhetschefen.

Hämäläinen (2018) skriver att Socialpedagogik kan användas på många olika sätt och att det kan skapa en förvirring då den innefattar många begrepp som kan vara otydliga. Exempelvis uppmärksammar Molin (2018) oss på att vi bör vara observanta att begreppet delaktighet kan

misstolkas. Detta kan ses som en kritik, och bör därav noga poängteras vilka tre begrepp som tas hänsyn till i föreliggande studie, då forskarna ser att de är kopplade till relevanta verktyg för analys. Delaktighet, lärande och erkännande. Samma författare påtalar att social delaktighet innebär en aktiv och ömsesidig interaktion med någon, eller i en grupp. Denna definition av delaktighet är den som forskarna vill anamma i analysen då den kan ses som en formell tillhörighet i yrkessammanhang.

Tillämpandet av socialpedagogiska handlingsdimensionen

Forskarna vill bidra till förståelse, synliggörande och hanterande av etisk stress för att bidra till ett mer etablerat begrepp inom socialt och socialpedagogiskt arbete. Detta genom att se förstå och handla. För att hantera etisk stress behöver enhetschefen besitta en kunskap om begreppet för att därefter uppmärksamma det och slutligen hantera etisk stress. Forskarna har en förhoppning om att detta kan ske genom att enhetschefen kan erkänna medarbetare och andra professioners kunskaper och resurser för att på så vis motivera till delaktighet och gemensamt lärande inom etisk stress.

Metod

I kapitlet redogörs för den valda metoden, samt vilka metodologiska överväganden som gjorts. Forskarna presenterar studiens urval, hur empirin har skapats, och argumenterar för vald ansats i analysen. Avslutningsvis redogörs för den tillförlitlighet som studien bidrar med, samt etiska överväganden.

Val av ansats och metod

Vid planeringen för studien fick syfte och frågeställningar vara vägledande i val av metod samt urval (Bryman, 2018). I syfte att förstå enhetschefens erfarenheter av etisk stress i relation till arbetsvillkor har en kvalitativ ansats valts då den är anpassad att skapa empiri i mindre utsträckning men med djupare förståelse vilket ger möjlighet till en öppen inställning under forskningsprocessen (Bryman, 2018). Individuella semistrukturerade intervjuer tillämpades och utgick från en intervjuguide (se bilaga 3). Intervjuguiden är indelad i teman, för att ge intervjun viss struktur men ändå möjlighet till öppna frågor och svar, samt eventuella följdfrågor. Den ger också en garanti om att frågorna berörs vid samtliga intervjutillfällen (Bryman, 2018). Semistrukturerade intervjuer ger en möjlighet till ökad kunskap om fenomenet som studien ämnar undersöka, samtidigt som informantens uppfattning och tolkning är av stor betydelse (Bryman, 2018). Kvale och Brinkman (2014) skriver att intervjuer i kvalitativ ansats är ett utmärkt verktyg för att förstå informantens erfarenhet av det undersökta fenomenet, utifrån dennes vardag.

Förhoppningen med den valda intervjumetoden är att tillsammans med informanten skapa en förståelse och ett kunskapsutbyte då forskare till studien har en viss förförståelse genom bland annat VFU, och därför kan relatera till vissa situationer. Kvale och Brinkman (2014) benämner detta som en ”mellanmänsklig” situation. Det bör dock finnas en medvetenhet om den maktasymmetri som samma författare påtalar. Intervjusituationen innefattar en viss maktposition i den bemärkelse att forskaren har tolkningsföreträde. Dessutom har forskarna utformat en intervjuguide för att komma åt beskrivningar och information som kan relateras till studiens teoretiska referensramar. Forskarna har som sagt en förförståelse för fenomenet. Detta bör inte bortses från, för som Kvale och Brinkman (2014) skriver vidare så är förförståelse nära sammankopplat till den teoretiska tolkningen, vilken har format intervjuguiden till viss del. En risk är att forskarna kan missa nya aspekter. Det är därför av största relevans att vara medvetna om detta under processen, och på så vis vara uppmärksamma, lyhörda och känna vad och hur informanten vill föra fram sin erfarenhet och berättelse.

Urval

Studien riktar sig till enhetschefer inom kommunal äldreomsorg, både för särskilt boende (SÄBO) och hemvård (figur 3). Forskarna har därav valt att genom målstyrt urval nå ut till informanter som uppnår två kriterier som är relevanta för studien; yrkesroll och verksamhet (Bryman, 2018). Ett medvetet val har gjort i att inte vända sig till andra yrkesgrupper inom

verksamheten. Utifrån litteratur och forskning urskiljs att ledarskapet inom denna typ av verksamhet är av den komplexitet som riskerar att utsättas för etisk stress på ett organisatoriskt plan. Samt att enhetschefen har en väsentlig roll i utveckling och förändringsarbete och därav synliggörandet av etisk stress.

För att uppnå ett djup och en bredd i studien valdes systematiskt informanter med samma kriterier, men från två olika kommuner (Bryman, 2018). Forskarna började med att målinriktat välja ut två invånarmässigt relativt lika stora kommuner i en region. Kommunerna innefattar 14 000–16 000 invånare. I kommun 1 valdes fyra enhetschefer från kommunens hemsida, som via mejl mottog ett informationsbrev innehållande övergripande information om studien (bilaga 1). Tre enhetschefer återkopplade sitt intresse, och tid för intervjuer bokades in. I kommun 2 kontaktades verksamhetsansvarig för samtliga äldreboenden- och hemvårdsenheter, via telefon. Denne förde informationen vidare till sina enhetschefer på ett ledningsteam. Fyra enhetschefer anmälde sitt intresse till verksamhetsansvarig som återkopplade till oss. Dessa kunde då tilldelas informationsbrev via mejl. Fyra enhetschefer svarade, tre bokade in tid för intervjuer. En fjärde valde att inte återkomma med tid och plats för intervju.

Namn	Kön	År som Enhetschef i äldreomsorg	Verksamhet	Kommun
Lisa	Kvinna	20 år	SÄBO	Kommun 1
Karin	Kvinna	5 år	SÄBO	Kommun 1
Elin	Kvinna	16 år	SÄBO	Kommun 1
Maria	Kvinna	19 år	Hemvård	Kommun2
Sara	Kvinna	6 år	SÄBO	Kommun2
Sanna	Kvinna	8 år	Hemvård	Kommun2

Figur 3; Översiktstabell för studiens urval

Genomförande

Intervjuerna planerades in inom en treveckorsperiod efter det att informationsbrevet kommit informanterna tillhanda. Forskarna valde att dela upp intervjuerna mellan sig då det enligt Bryman (2018) kan ses som fördelaktigt om endast en intervjuar inom samhällsvetenskaplig forskning. Forskarna åtog sig varsin kommun. Intervjuerna beräknades ta mellan 30–60 minuter och utgick från en intervjuguide. Intervjuerna skedde i form av fysiska intervjuer på en tid och plats som informanterna själva valt. Intervjuerna spelades in och enstaka anteckningar fördes under intervjun för att sedan transkriberas inför analys.

Analys

Efter att alla intervjuerna genomförts transkriberas de i nära anslutning av utförd intervju. Transkriberingen skede ordagrant, allt som sades under intervjuerna transkriberades, även pauser som uppkom skrevs ner och dokumenterades. Den forskare som utfört intervjun gjorde även transkriberingen av intervjun. Detta ansågs vara viktigt, för som Kvale och Brinkman (2014) skriver så är intervjun en social interaktion som endast kan upplevas fullt ut av de som deltar i sammanhanget. Dessutom ville forskarna försäkra sig om att så många detaljer som möjligt kom med i utskriften. Därefter skapade forskarna ett gemensamt dokument där samtlig empiri från intervjuerna samlades. Detta för att båda forskarna skulle kunna ta del av empirin från samtliga intervjuer. När alla sex transkriberingar var gjorda och samtlig empiri var samlad i dokumentet började arbetet med att läsa igenom och lära känna empirin. Detta beskriver Braun och Clark, (2006) som den första fasen av sex faser, de menar att detta är en tidskrävande fas både med transkriberingen och genomläsningen av empirin, men en väldigt viktig fas då det är under denna process man lär känna sin empiri.

Braun och Clark, (2006) menar att tematisk analys är en grundläggande metod för just studier med kvalitativ ansats. Vidare skriver de att en tematisk analys är en bra metod då forskarna vill fokusera på informanternas erfarenheter och deras verklighet. De skriver också att tematisk analys är väldigt flexibel och lätt att förstå, och därför användbar för nya forskare. Då aktuell studie har en kvalitativ ansats med syfte och frågeställningar som bygger på informanternas erfarenhet och upplevelse tog forskarna beslutet att det är till fördel för studien att använda en tematisk analys.

Efter det inledande arbetet i fas ett började arbetet med att leta efter koder i empirin, som Hjern et al. (2014) skriver styrs kodningen av studiens syfte och frågeställningar. Det transkriberade materialet som innefattade sammanlagt 46 sidor och cirka 25,000 ord bearbetades gemensamt och forskarna använde sig av färgmarkeringar, för att märka ut koderna som uppkom i materialet (figur 4). Där igenom framkom en tydlig bild av när och hur koderna framträdde i empirin. Braun och Clark, (2006) beskriver detta som fas två där man börjar organisera sin empiri i olika koder. Efter kodningsprocessen startade fas tre där forskarna började sortera de olika koderna, för att kunna kombinera dem i olika teman. För att underlätta denna process flyttades alla koder över ett nytt dokument. Även här genomförde forskarna gemensamt en organisering av koderna i empirin till teman. Efter att temana tagits fram, som Braun och Clark (2006) benämner som fas fyra, började sorteringen av dessa teman (figur 4). Några teman gick in i varandra medan andra behövde delas in i mindre teman. När temana fastställts och forskarna var nöjda började arbetet med fas fem. Under denna fas namngavs följande fem teman som forskarna kom fram till; *Okunskap*, *Den politiska domänens betydelse*, *arbetsbelastning*, *resurser* och *strategier*. Dessa teman kunde ses relevanta för att svara på föreliggande studies syfte och frågeställningar, och på ett strategiskt sätt ta sig an empirin.

Därefter inleddes sista fasen som Braun och Clark (2006) benämner som fas sex. Här producerar forskarna den text till resultatet genom att koppla samman empirins teman och tidigare forskning till syftet och frågeställningarna (Braun & Clark, 2006).

Citat	Kod	Tema
”-Det är väl så här att där finns de förutsättningar som finns, så det är nästan bara att lösa för att få alla så nöjda och mindre onöjda som möjligt.”-Maria	Mindre onöjd	Strategi
”-Eh, ja, jag vet inte om jag har kommit till acceptans, men jag inser att jag behöver hamna där /skrattar till/...eh, eller så behöver jag byta jobb helt enkelt.” -Sara	Acceptans	Strategi
”-Ja man går ju in med väldigt höga ambitioner, jag har nog just haft väldigt höga ambitioner, att här ska vara ordentligt, de bästa, å så här ska vi göra, men får släppa lite på såna saker och tänka att det här är bra nog, detta har vi gjort bra, trots att man egentligen ville lite längre.”-Lisa	Sänka ambitioner	Strategi
”-att man hoppar över, slarva förbi, gott nog liksom.” -Karin	Bortprioritera	Strategi
”-Man får liksom jobba med sig själv å tänka vi får ta en dag i taget, ja kan inte tänka längre fram för då orkar jag inte” -Elin	För att orka	Strategi
“-Man får lägga det på en nivå där att, det här är good enough just här och nu är det rimligt att göra på det här sättet”-Sanna	Good enough	Strategi

Figur 4; kodning- och temaprocessen

Bryman (2018) menar att många forskare hävdar att de använt sig av tematisk analys men samtidigt kan de inte påvisa deras tillvägagångssätt. Det är därför av vikt att visa processens gång även i arbetet med tematisk analys. För att redovisa för hur den tematiska analysen gått till väga i denna studie har forskarna skapat en tabell där läsaren bjuds in att följa en del av processens gång (figur 4).

Kvale och Brinkman (2014) skriver att om forskarna har en förförståelse för fenomenet i sin tolkning kan så finnas en risk att de hindras att se relevanta nya aspekter. Därav kan alltså extra försiktighet antas när teoretiskt ramverk etableras på tolkningen av empirin.

Tillförlitlighet

Då studien är av kvalitativ karaktär har forskarna granskat tillförlitlighet och äkthet (Bryman, 2018). Studien har genomförts i enlighet med Vetenskapsrådets (2017) allmänna principer. Den kvalitativa ansatsen ger ett djup i och med det lilla urvalet och de specifika kriterierna. Dock blir en begränsning med kvalitativ ansats att inte uppnå en bredd i studien (Bryman, 2018). För att ändå uppnå en viss bredd, gjordes ett val att rikta studien till två olika kommuner. Detta var inte för att finna samband, eller skillnader, utan för att bredda förståelsen för erfarenheter av etisk stress hos enhetschefer, då forskarna ser att det underbygger en ökad trovärdighet i enlighet med Bryman (2018).

Forskningsteamet består av två forskare som båda kunna bidra med olika perspektiv. Forskningsteamet har fått kontinuerlig granskning och återkoppling från handledare för att säkerställa att studien under hela forskningsprocessen skett med väl tilltaget engagemang, noggrannhet samt möjliggjort att färdigheter på forskningsområdet maximeras. Detta för att tillförsäkra att studien uppnår god kvalitet.

Vetenskapsrådet (2017) skriver att nyskapande och originalitet bidrar till kvalitet i forskning, vilket denna studie medför då informanterna har fått en ökad kunskap och förståelse för fenomenet etisk stress. Detta genom att reflektera kring fenomenet under intervjutillfällena. Det innebär också att studien har en ontologisk och pedagogisk autenticitet, då informanterna har fått ökad förståelse för både sin, och sina medarbetares sociala situation utifrån en aspekt som innefattar etisk stress. Detta bidrar till studiens äkthet (Bryman, 2018).

En ständig medvetenhet har funnits kring att de teoretiska utgångspunkterna, i samspel med forskarnas uttalade förförståelse kan bidra till att perspektivet under forskningsprocessen begränsas. Detta redogörs för i studien. Därav innefattas en tydlig presentation av studiens teoretiska utgångspunkt i både löpande text och med tillhörande tabeller och diagram. Forskarna har därefter på ett transparent sätt presenterat studiens val av metod, datainsamling, urval, genomförande och noga förklarat hur analysprocessen genomförts. Denna tydlighet i forskningsdesignen gör att läsaren kan skapa sig en tydlig bild av forskningsprocessen (Vetenskapsrådet, 2017). Samt tillåter läsaren att dra egna medvetna slutsatser till de argument som forskarna framför i studien (Ahrne & Svensson, 2011).

Studien kan inte uttala sig om generaliserbarhet men kan bidra med ökad förståelse kring fenomenet etisk stress hos kommunala enhetschefer i äldreomsorgen (Bryman, 2018).

Etiska överväganden

I enlighet med *informationskravet* har samtliga informanter informerats om studiens syfte och genomförande (Bryman, 2018), genom ett informationsbrev och muntlig information. Där framgår det att deltagandet är frivilligt och att den som deltar i studien får ge sitt *samtycke* enligt samtyckesblanketten (se bilaga 2). Denna skrevs på av både informant och forskare i samband med intervjun. Alla uppgifter behandlas *konfidentiellt* och alla deltagare avidentifieras. Det framgår inte i vilka kommuner som studien har genomförts. Det material som har skapats används enbart i denna studies syfte enligt *nyttjandekravet*. Informationsbrevet kom informanterna tillhanda genom mejl.

Forskarna vill uppmärksamma att i kommun två var det verksamhetschefen som informerade om studien för sina enhetschefer, och sedan återkom till forskarna om aktuella informanter. Detta kan eventuellt ifrågasätta på vilket sätt informationen lades fram, och därmed påverka uppfattningen hos informanterna om frivillighet.

När informationsbrevet utformades fanns initialt en kortfattad begreppsförklaring med, men som valdes bort då den ansågs kunna påverka informanternas förförståelse och svar. Forskarna själva hade en förförståelse om att begreppet var mer etablerat inom professionen. Detta skapade dock en förvirring under intervjun för flera informanter då de inte hade kunskap om begreppet och fick be om förtydligande vilket kan ha bidragit till en känsla av osäkerhet. Denna reflektion väcktes först i efterhand av forskarna och gjordes inte märkbar under intervjugång.

När forskarna utformade intervjuguiden formulerades frågor som ansågs kunde vara av relevans för studiens syfte och frågeställningar (Bryman, 2018). Forskarna var också noga med att ställa frågor som inte skulle inskränka på informanternas integritet. Detta skedde genom diskussion där forskarna gemensamt kom fram till att plockade bort en fråga ur intervjuguiden som handlade om informantens personliga erfarenhet om hen hade varit sjukskriven själv på grund av stress.

Resultat och analys

Sex intervjuer har genomförts med enhetschefer inom kommunal äldreomsorg i två kommuner. Informanterna har samtliga fått fiktiva namn och presenteras med namnen Maria, Sara, Lisa, Sanna, Karin och Elin. Efter att intervjuerna genomförts, transkriberades de och därefter använde forskarna sig av en tematisk analys. Under analysprocessen kom forskarteamet fram till fem teman som de ansåg relevanta för studiens syfte och frågeställningar. Dessa fem var *okunskap, den politiska domänens betydelse, arbetsbelastning, resurser och strategier*. De berörda resultaten presenteras under vardera rubriken. Samtliga teman kopplas ihop med studiens teoretiska utgångspunkter samt tidigare forskning som forskarna anser relevant utifrån studiens syfte och frågeställningar.

Okunskap

Något som återkommande uppmärksammades hos informanterna var ovissheten om vad som menas med etisk stress. Informanterna pratade om etiska dilemman som skapade stress men inte etisk stress. Forskarna återkopplar här till begreppsförklaringen som görs inledningsvis i studien och vill uppmärksamma skillnaden på etiska dilemman och etisk stress.

När fråga nummer tre från intervjuguiden ställdes var det flera av informanterna som uttryckte sig frågande.

”När jag säger ”etisk stress”, vad tänker du på då?”-Intervjuare

“-.....(Tyst)...etisk stress...jag förstår nog inte riktigt vad du menar..” -Elin

“Men jag tänker, etisk stress, jag tänker att det är, eh, ett vidare begrepp eller ett, ett annat begrepp för etiska dilemman...”-Maria

När informanten Karin fick frågan blev hon tyst och bad sedan om en liten paus där inspelningen pausades. Forskaren som utförde intervjun läste upp begreppsförklaringen om etisk stress och därefter fortsatte intervjun. Sanna berättade i anslutning till intervjun att hon googlat etisk stress innan för att få en förståelse av begreppet. Rushton et al. (2016) beskriver i sin forskning begreppet etisk stress och ger en förklaring till vad som kan leda till etisk stress. Vidare skiljer Weinberg (2009) på etiska dilemman och etisk stress, vilket forskarna i studien också gör. Det framkommer i intervjuerna att informanterna skiljer på etiska dilemman och stress. Diskussionen om stress var vanligt förekommande på informanternas arbetsplats men inte vad som skapade stressen.

“Alltså, etiska dilemman har vi pratat mycket om, men etisk stress...har jag hört talats om, men det är inget som, ah det är ju mer i litteratur och så där. “-Sara

“så stress pratar vi om men inte etisk stress... nää” -Karin

Forskarna kunde under intervjuernas gång se hur en insikt växer fram hos informanterna där deras egna resonemang kring frågorna väckte insikt om behovet av att synliggöra etisk stress. Det var inte ovanligt att intervjun avslutades med en uttryckt tacksamhet för att deras deltagande i studien uppmärksammat begreppet etisk stress för dem. Detta ser forskarna som en positiv inledning på en medvetenhet och lärande, som är ett centralt begrepp inom den

socialpedagogiska handlingsdimensionen (Molin & Bolin, 2018). Ledarskapet är en nyckelfaktor för förändringsarbete och utveckling på arbetsplatsen (Hultberg et al., 2021).

”-Så har jag inte tänkt förut, så det tackar jag för. Du har bidragit till att öppna en dörr för mig där. Inte alls tänkt på det sättet!” -Maria

“-Att ha dialog och prata om det, när man inte är i affekt och i en stressituation, att synliggöra det, att det finns och även hur man kan göra för att underlätta alltså arbeta förebyggande”-Lisa

Även i Deiner et al. (2019) studie framkommer betydelsen av att prata om och föra en aktiv diskussion om etiska värderingar. Detta för att tillsammans i verksamheten bli starka i att lösa olika etiska situationer och få ett gemensamt etiskt språk. Här kan ses hur man behöver jobba med *identity work* som Banks (2016) skriver om, som att identifiera etiken inom professionen, och få en gemensam uppfattning om denna. Detta bekräftar studiens teoretiska utgångspunkt i att se, förstå och handla (Molin & Bolin, 2018). Maria hade en idé om att etisk stress behöver definieras och finnas med på risk- och konsekvensanalyser för att uppmärksammas som en form av arbetsrelaterad stress.

Den politiska domänens betydelse

Några informanter i studien uttalar sig om de politiska mål som de i sitt uppdrag ansvarar för att verkställa. Det framkommer som både stödande och vägledande, men också som krav och ansvar. Sara visar och förklarar en tavla/modell som utgår från politiska mål, och i sin tur växer nedåt och grenar ut i konkreta insatser aktuella i verksamheten. Denna finner hon vägledning i. Lisa däremot upplevde att regeringen behöver öppna ögonen för att möjliggöra för ökad arbetskraft, samt ökad budget.

”Får vi inga statsbidrag kan våra lokala politiker inte göra så mycket heller...” -Lisa

“Vi är ju liksom budbärare, nästan alla beslut tas ju över oss å sen är vi närmast ute i verksamheten å genomför de å ja de är ju så rollen ser ut.”-Karin

Här uppmärksammas en koppling till Karasek och Theorells modell (1990) i form av stöttande och vägledande karaktär, men som samtidigt kan upplevas som krav i form av begränsningar. Forskarna kunde se att den politiska domänen i Saras fall fungerade som en vägledning för hur hon skulle hantera de *kognitiva krav* som ställdes på henne. Genom att följa denna modell/tavla, så kunde hon navigera bland kraven och vägledas i vad och hur hon bör prioritera i verksamheten. Den kunde således ses fungera som en påminnelse om vad som är målet och hur hennes verksamhet skulle nå dit och i sin tur bli en form av stöd för henne.

Lisa uttryckte å andra sidan en oro och frustration kring de *kognitiva* och *kvantitativa krav* som hon upplevde att varken hon eller andra delar av äldreomsorgen i Sverige hade resursmässiga förutsättningar att leva upp till. Därav kunde forskarna urskilja att en del av hennes upplevelse av etisk stress grundade sig på regeringsnivå, då hon också gav uttryck för den begränsning som fanns även på kommunalpolitisk nivå. Här uppmärksammar forskarna etisk stress. Lisa

vet hur hon vill och borde agera men känner sig blockerad utifrån och hindras där med att agera som hon önskar och anser vara korrekt som Weinberg (2009) förklarar om etisk stress.

Forskning visar att politiska logiker formar och styr ner på förvaltningsnivå, och i sin tur hur professioner inom socialt arbete kan utföra sitt uppdrag (Morén et al., 2016). Exempelvis skriver Banks (2016) om *framing work*, som innebär att professionen i sitt etikarbete behöver sätta sig själv och den aktuella situationen i relation till politiska och sociala kontexter, för att på så vis identifiera de etiska egenskaper som framträder just här och nu. Enhetschefer som tog god hänsyn till sociala regler i sitt beslutsfattande kunde bevisas ha välfungerande arbetsgrupper och goda uppfattningar utifrån, på sin verksamhet enligt Allard (2021). Vilket i sin tur leder till *performance work* i form av att kunna känna ansvar och stå upp för sin verksamhet (Banks, 2016). Bengtzell et al. (2021) lyfter vikten av att kunna identifiera ett etiskt problem för att kunna uppfatta etisk stress, och där ser forskarna att den politiska domänen kan hjälpa till.

Arbetsbelastning

En tydlig aspekt som framkom både i empirin och befintlig forskning var problematiken kring den kostnadseffektivisering som gjorde sig märkbar ute i verksamheten. Banks (2013), Carlström (2012) och Shank et al. (2015) påtalade i sina studier den ökade administrativa arbetsbelastningen som reducerade möjligheten att leda och vara en närvarande chef. Detta var en konsekvens sedan introduceringen av New Public Management, vilket har visat på ökade krav hos verksamhetsnära enhetschefer inom äldreomsorg.

Samtliga informanter påtalar problematiken kring nerdragen budget och många administrativa arbetsuppgifter;

”det är väl det här med budget, vi ska ju hålla budget, just nu är vi inne å ska gå in i en heltidsresa, i en deltids organisation/.../det får ju inte kosta mer vi har ju inte fått några pengar till de. Så de ser jag som en enorm utmaning, att få till det på bästa sätt...å att hålla budgeten, ekonomin är jättetuff.”

-Lisa

Carlström (2012) och Shank et al. (2015) såg att de ökade arbetsuppgifterna gjorde att enhetscheferna fick mindre tid att leda och arbeta framåt på ett tillgängligt sätt ute bland personal och brukare.

“otroligt mycket saker i våra system som man ska sitta å jobba med så man hinner inte, inte va ute på avdelningarna så mycket som man hade velat/.../Ja just de administrativa tar mycket tid, å man hinner inte gå ut å stämma av med personalen” -Karin

Vidman och Strömberg (2020) skriver om fördelaktiga sätt att leda för att nå fram till en hälsosam arbetsmiljö där ett närvarande ledarskap framstår som en viktig aspekt. Backman (2020) påtalar fördelen med att chefen kan vara ute på avdelningarna och agera, och på så vis lära känna både personal och brukare för att kunna identifiera och motivera deras unika styrkor, och därmed ges förutsättningen att leda och skapa en personcentrerad miljö. Även Deiner et al. (2019) påpekar vikten av ett närvarande ledarskap för att kunna göra skillnad. Här ges förutsättningar att arbeta med erkännande inom verksamheten.

Morén et al. (2016) skriver om vikten av att arbeta verksamhetsnära då mötet mellan socialarbetare (enhetschef) och medborgaren (brukaren/anhöriga) är en avgörande arena för utveckling och skapande av politiken framåt. Särskilt lyfter samma författare just hur chefer inom offentlig förvaltning ligger i skärningspunkten. Dels uppifrån där de förväntas att tolka, ibland otydliga politiska beslut, dessutom avgöra vilka frågor som är viktiga nog att filtrera uppåt. Men dels också nedåt på professionsnivå då enhetschef är formellt ansvarig för hur arbetet genomförs. Politiken, förvaltningen och professionens domäner är sammanflätade och enhetschef kan ses vara tråden som håller dem sammanflätade genom kommunikation.

Studiens informanter uppger att de finner begränsningar till det närvarande ledarskapet, då många andra arbetsuppgifter behöver prioriteras. I analys av studiens empiri kan forskarna se att det finns en medvetenhet hos informanterna om sin roll, men som de fann det svårt att sätta ord på, då ”etisk stress” inte var ett begrepp som de använde sig av, utan snarare fokuserade på etiska dilemman. Dock uppmärksammar forskarna hur informanterna under intervjuernas gång, själva inser hur påtaglig etisk stress faktisk är i deras yrkesvardag, och på så vis, hur de kan använda begreppet ”etisk stress” fortsättningsvis.

Flera informanter uttrycker en önskan om att få möjlighet till ett närvarande och relationellt ledarskap ute i verksamheten då de kan se att det skulle ha positiv inverkan på arbetsplatsen. Bland annat lyfter Sara vikten av att se och ta vara på medarbetarnas unika styrkor och resurser för att skapa förutsättningar att utveckla och arbeta framåt. Forskarna ser att detta är en viktig del av den socialpedagogiska handlingsdimensionens synliggörande, lärandet och hanterandet av etisk stress ute i verksamheten. Samtidigt ger Sara uttryck för etisk stress då hon är medveten om vikten av sitt närvarande ledarskap, men begränsas att mobilisera det på grund av många administrativa arbetsuppgifter.

Enhetscheferna ansåg att de hindrades vara ute i verksamheten och leda i den mån de önskade. Då de administrativa arbetsuppgifterna tog överhand nämner också samtliga att en liten budget var ett återkommande problem. När Rushton et al. (2016) förklarar etisk stress menar de att det handlar om just dessa utmaningar i att hitta en balans mellan de arbetsuppgifter man är skyldig att utföra. Etisk stress uppstod när enhetscheferna på grund av olika hinder inte kunde genomföra det de ansåg var moraliskt korrekt.

Enhetscheferna ser och förstår att verksamheten behöver ett mer närvarande ledarskap men de hindras från att genomföra förändringen. Här ser forskarna hur etisk stress skapas, och kopplar även in teoretiska utgångspunkter se, förstå och handla (Molin & Bolin, 2018). När kravet ökar på administrativa arbetsuppgifter och enhetschefen hindras att vara ute i verksamheten och leda sina medarbetare, kan detta leda till att enhetschefen tappar kontrollen. Om detta fortgår under en längre period leder det till *Hög stress* (figur 1). Enhetschefen har höga krav, men förlorar kontroll och hamnar då i låg kontroll och lågt stöd (Karasek & Theorell, 1990).

Banks (2013) lyfter vikten av det ständigt överhängande kravet på att redogöra för mätbara resultat på kostnadseffektivisering, standardisering, inkomster och utgifter. Detta är en ansvarsskyldighet som enhetschefen innehar gentemot brukare, ledning ovanifrån samt allmänheten i sig. Verksamheten ska vara i ständig balans vilket kontrolleras både ovanifrån

och utifrån. Det är enhetschefens ansvar att se till att undersökningar genomförs och att redogöra för resultaten.

“Sen ibland stödfunktioner kan man ju också tolka som störfunktioner, med att de ger oss mer arbete /Skrattar till/ ibland när de tycker det är en bra idé, det här nu ska ni fylla i, den här blanketten också men det blir ytterligare ett arbetsmoment liksom.” -Sara

Informanterna lyfter dessa mätningar och redogörelser som delvis positiva, då de kan bidra med vägledning hur verksamheten dels ligger till i förhållande till andra liknande verksamheter i landet, dels föregående årsredovisningar. Detta bidrar till ökad insikt och kontroll, men också på en ökad arbetsbelastning och ökade krav på enhetschefen. Här framträder en koppling till studiens teoretiska utgångspunkter, krav och kontroll i enlighet med Karasek och Theorells modell (1990). Även synliggörandet fångas upp i den socialpedagogiska handlingsdimensionen (Molin & Bolin, 2018) då enhetschefen behöver analysera och bli medveten om de resultat som presenteras. Här synliggörs etiskt dilemma, då informanterna ger uttryck för både positiva och negativa konsekvenser.

Resurser

Dellve et al. (2013) skriver att verksamhetsnära chefer efterfrågade mer stöd med administrativa uppgifter, men även stöd i personalfrågor. Det är något som informanterna i studien påtalar är bristfälligt i sina verksamheter. Sara nämnde bland annat att det fanns en bristande kunskap kring hur hon skulle hantera exempelvis psykisk ohälsa hos sina medarbetare. Här synliggörs etisk stress då Sara identifierar och förstår vad som är det moraliskt rätta att agera, men befinner sig i en kunskapsmässig begränsning.

Sanna å andra sidan påtalade att det fanns ett värde i att hon som enhetschef håller i och följer upp rehab-ärenden för sin personal, men att rehab-ärenden ändå skulle kunna skötas av någon annan profession med mer kunskap.

“Eh, att man ska lägga siffror i ekonomi, som jag gör kanske några gånger om året. Det kan liksom nån annan göra. Jag vill göra de sakerna som jag är bäst på/.../ Ja, mycket rehab-ärenden. Jag har ju mycket personal som behöver en individuell handledning för åh klara arbetsituationen. Det finns en jättestor vinst i att jag håller i den, men ibland önskar man ju att det skulle finnas nån annan som eh, höll tag i den.” -Sanna

Här befinner sig Sanna i vad forskarna tolkar som ett etiskt dilemma som skapar stress i hennes arbetsvardag, dock inte vad studien definierar som etisk stress. Här synliggörs skillnader på etisk stress som skapades i och med bristande kunskap där ett önskvärt sätt att agera inte kunde uppnås. Men också etiskt dilemma i bristande tidsresurser, men där det fanns för- och nackdelar i olika alternativ.

Wastesson et al. (2021) påtalar att det fanns centrala stödfunktioner som hade hand om just ekonomi, administration och HR, vilket forskarna kan se att Sara och Sanna uttrycker en önskan om.

Empirin visade att flera av informanterna uppgav sig fungera som stöd för sina medarbetare då medarbetarna delade med sig av information och vissa svåra situationer som ibland berörde medarbetarens fritid. Exempelvis uttryckte Sara att hon ibland upplevde utmaningar i hur hon skulle hantera viss information som hennes medarbetare delade med sig av till henne. Information som berörde medarbetarens privatliv, där Saras handlingsutrymme som arbetsgivare var begränsat och inte kunde påverka. Detta ser forskarna som ett *högt emotionellt krav*, där enhetschefen behövde kontrollera sina reaktioner på svår information, och som Sara dessutom kände att hon inte hade tillräckligt med kunskap och resurser att hantera på det sätt som hon identifierade vore det rätta. Det i sin tur ledde till att enhetschefen Sara i detta fall upplevde *låg kontroll*, då hennes handlingsutrymme inte täckte medarbetarens privatliv. Sara uppgav själv att ett alternativt och önskvärt *stöd* i fall som dessa, skulle vara att hon som enhetschef fick mer kunskap kring hur hon kunde förhålla sig till psykisk ohälsa, vilket visade sig vara ett fenomen som flera enhetschefer stötte på både hos sina medarbetare och brukare och som forskarna i sin analys kunde förstå skapar etisk stress hos enhetschefer.

Dellve et al. (2013) undersökte betydelsen av gemenskap med andra professioner både ovan och nedifrån samt kollegor i verksamheten. Samma författare påtalade i likhet med Wastesson et al. (2021) att cheferna värdesatte en god relation till chef, kollegor och medarbetare. Bland annat framkom att det är viktigt att välkomnas in i gemenskapen som ny chef på arbetsplatsen från samtliga redan etablerade professioner. Coldby (2018) menade att det kan vara svårt att vara en bra chef utan stöd ifrån kollegor. I empirin uppmärksammades att stöttning för, och möjlighet till reflektion med chef och kollegor var av stort värde för alla informanter. Wastesson et al. (2021) tolkade i sin forskning att om det sociala stödet var lågt kunde detta leda till tankar på att lämna arbetsplatsen. I krav- kontroll- och stödmodellen finner man lågt stöd i kategorin *Hög stress*. Karasek och Theorell (1990) menar att i kategorin *Hög stress* kan ett dysfunktionellt stöd upplevas (figur 1). Ett lågt stöd tillsammans med låg kontroll och höga krav resulterar i ett uppdrag där enhetschefen har ett högt engagemang, höga ambitioner men begränsat med återhämtning, låg livskvalité och låg tolerans mot stress tillsammans med ett dysfunktionellt stöd. Detta är en kategori där det inte är hållbart att befinna sig under en längre tid. Taris et al. (2007) menade att om professionen har låg kontroll och inte kan planera sina arbetsuppgifter kan detta leda till övertidsarbete och vidare till att återhämtningen efter arbetstid begränsas. Weinberg (2009) påtalade hög stress som en av faktorerna till att personal inom socialt arbete valde att lämna sin arbetsplats. Astvik och Melin (2013) benämnde denna strategi som *exit*, vilket innebär att man lämnar arbetsplatsen antingen genom sjukskrivning, eller att man aktivt söker sig från arbetsplatsen.

Enligt Karasek och Theorell (1990) är socialt stöd från olika funktioner runt om en viktig förutsättning för att genomföra sina arbetsuppgifter på ett hanterbart sätt. Däremot fanns inte möjlighet till enskild handledning från utomstående profession. Men som framkommer i Astvik och Melin (2013) så kunde det kollegiala och gemensamma ansvarstagandet fungera som ett psykologiskt skydd.

Strategier

Informanterna i studien är tydliga med att de synliggör problematiken med etiska frågor och ärenden tillsammans med sina medarbetare, och även i ledningsgruppen tillsammans med sina kollegor och sin chef. Detta sker i samband med olika mötesstrukturer som exempelvis, skiftbyte, arbetsplatsträffar (APT), ledningsmöten, eller mer spontana kontakter fysiskt eller digitalt.

”vid skiftbytet vid fyra då försöker jag va med och fånga upp så vi kan diskutera då/.../och sen har vi vård och omsorgsplanering, ett möte som då är riktat mer brukar-riktat...eh...och då lyfter vi svårigheter och braigheter och så” – Maria

En annan informant hade liknande sätt att möjliggöra för reflektion;

”det gäller ju att liksom hitta former för det, och det har vi ju mötesstrukturer för. Dels så har vi veckomöten och sen så har vi nåt som kallas vård och omsorgsmöten” -Sara

Dialog var en viktig del för utvecklingsarbete och i sin tur ökandet av stöd och kontroll för enhetscheferna. Forskarna ser att informanterna i studien värdesatte dessa mötesstrukturer och tillfällen för diskussion och synliggörande. Empirin framhöll även att dessa möten var viktiga för att identifiera medarbetarnas och andra professioners styrkor och expertis, vilket kan ses är en del av processen till *erkännande*, och i sin tur vidare i utvecklingsarbetet. På så vis var dessa möjligheter till dialog och resursorienterande, betydande faktorer som påverkade känslan av ökad kontroll och stöd för enhetschefer som deltog i studien.

Detta är något som bekräftas i befintlig forskning där bland annat Allard et al. (2021) menar att betydelsen av samarbetet mellan chef och medarbetarna har en positiv inverkan på förbättringsarbete. Det visade sig också minska eventuella konflikter i arbetsgrupperna och det påverkar även hur allmänheten ser på verksamheten utifrån. Flera informanter uppgav vikten av att identifiera medarbetarnas styrkor, och vara lyhörd för deras kunskap, för att ha med dessa värdefulla åsikter i sitt beslutsfattande. Vidman och Strömberg (2020) ser i sin studie tre teman som samspelade med varandra i chefens ledarskap för att skapa en hälsosam arbetsmiljö. De menar att det berodde på vem ledaren var, vad de gör och hur de gör det. Här redogör forskarna för en koppling till delaktighet och erkännande som berör studiens teoretiska ramverk av den socialpedagogiska handlingsdimensionen som handlar om själva hanterandet av etisk stress som upplevs. Således redogör studiens resultat för hur verksamheterna i studien arbetar med synliggörande och ansvarskännande utåt i form av *performance work* (Banks, 2016).

I en annan del av intervjun med Sara där hon resonerar kring frågan om hon upplever att andra professioner runt omkring henne har förståelse för vad etisk stress är, och vad det innebär för hennes uppdrag så uttrycker hon betydelsen av att arbeta med att medvetandegöra de olika rollerna i en organisation.

”-Jag har jobbat i några år som chef så, det brukar vara några som har god förståelse och så några som inte har nån förståelse alls, Vad ska men ens ha en chef till? Alltså vad gör dom ens för nytta? /skrattar till/.../Och det spelar ingen roll liksom vad man pratar...eh, hur man, för det är viktigt att prata om de olika rollerna, och vi har olika funktioner och så där, eh...att vi gör det emellanåt. Men vissa fastnar det inte hos. Man förstår ändå liksom inte.” -Sara

Här kan ses att Sara arbetar med att medvetandegöra kring roller, funktioner och relationer i organisationen. Kravet att hantera konflikter kring just roller, arbetsuppgifter och relationer är en utmaning. Banks (2016) skriver om *role work* som en betydande del inom den etiska aspekten i socialt arbete och på så vis trädet här fram en relevant strategi i just etikarbete på verksamhetsnivå. Sara försöker synliggöra denna aspekt genom att ha en dialog om olika roller och deras funktioner, men hindras till viss del av andra professioners begränsade insikt och upplever då etisk stress.

Under kodningsprocessen uppkom flertalet koder (se figur 4), som resulterade i temat strategier. Här framkom att enhetschefer på olika sätt arbetat fram strategier för att kunna genomföra sitt uppdrag. Koder som framkom var *acceptans*, *bortprioritera*, *mindre onöjd*, *sänka ambitionerna*, *för att orka* och *good enough*. Detta stämmer överens med vad som framkommer i Astviks och Melin (2013) forskning, som visade på att en vanlig strategi var att sänka kraven och kvalitén. Detta kunde dock leda vidare till andra strategier som övertidsarbete och sjuknärvaro. Även här framträder etiska dilemman i form av handlingar som alla bidrar med både positiva och negativa effekter.

I ett citat av Sara i figur 4 kan tolkas hur hon har en insikt om att hon behöver komma till en *acceptans* över sin arbetssituation om hon inte ska behöva byta jobb. Citatet är taget ur ett sammanhang under intervjun där Sara pratar om brist på personal, hög sjukfrånvaro och svåra psykiska sjukdomsbilder hos medarbetarna i hennes verksamhet. I relation till krav- kontroll- och stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) kan tolkas att Sara upplever *kognitiva*, *kvantitativa* och *emotionella* krav, och har en insikt om att hennes sätt att kunna hantera dessa är genom att acceptera samtliga nivåer av krav. Hon ger uttryck för att hon inte har nått *acceptans* ännu, men vetskapen om att hon behöver uppnå *acceptans*, eller byta jobb, kan ses vara hennes sätt att känna kontroll i denna situation. Här kunde alltså urskiljas en konflikt till både *emotional work* och *preformance work* som Banks (2016) skriver om. Sara gav uttryck kring utmaningen att svara på sina medarbetares känslor i de komplexa sjukdomsbilderna, samt att hon inte heller upplevde att hon tog ansvar för var verksamheten befann sig personalmässigt. Här träder etisk stress fram. Sara identifierade det etiska problemet men hon upplevde inte att hon hade de förutsättningar som krävdes för att hantera det. Än en gång kopplar forskarna till den begreppsförklaring som anges inledningsvis för att åter uppmärksamma hur etisk stress gör sig till känna.

En annan form av strategi kunde ses vara när det kom till ärenden där enhetschefen måste sänka sina krav kring delar av sitt uppdrag. De tvingas finna en *acceptans* i situationer som inte går hand i hand med deras egna värderingar. Samtliga informanter i studien uppmärksammar på olika sätt att de i sitt arbete upplever detta. Några informanter uttryckte följande;

“att man hoppar över, slarva förbi gott liksom” -Karin

*“ja sa tidigare, förr när man va ny sprang man på alla bollar, nu låter man några liksom rulla förbi”
-Elin*

“Det är ju också någon form av stress, alltså en avvägning var vart ska jag lägga mig för att det ska bli bra. Good enough...”-Maria

Astvik och Melin (2013) skriver om en strategi hos socialarbetare som kravsänkande där "Good-enough" får räcka. Det kunde konstateras skapa etisk stress och en känsla av otillräcklighet. Detta ser forskarna leder till ökade emotionella krav hos enhetschefer, samtidigt som de sänker kognitiva och kvantitativa krav för att öka kontrollen på ett kortsiktigt plan. Här ses en koppling till den socialpedagogiska handlingsdimensionen (Molin & Bolin, 2018) som handlar om själva hanterandet av etisk stress som upplevs och därav förstås att ett sätt att hantera etisk stress, med hög sannolikhet bidrar till otillräcklighet och fortsatt etisk stress. Enhetschefen vet vad som är det rätta, men tvingas sänka kraven och begränsa sin moraliska övertygelse.

Informanterna uppger vikten av möjlighet till återhämtning för att kunna uppnå goda arbetsresultat. Bland annat säger Sara att hon mediterar en del och märker av konsekvenser om hon gör ett uppehåll med meditationen en längre tid. Dessutom berättar hon att hon sover dåligt periodvis, och att det är ett tydligt resultat om hon inte har haft tid att bearbeta sina arbetsdagar. Sanna säger att det är en fördel om man har en bit att åka till och från jobbet, för då hinner man bearbeta arbetsdagen på vägen hem. Taris et al. (2007) uppger att återhämtning både under och efter arbetsdagen är viktigt för att bibehålla en god hälsa.

Diskussion

Avslutningsvis vill vi ägna diskussionen till att presentera resultatet kopplat till studiens syfte och frågeställningar. Vi delar också med oss av egna reflektioner som vi haft under studiens gång, och avslutar med ett förslag och argumentation om framtida forskning.

Syftet med studien är att undersöka hur arbetsvillkor kan medföra etisk stress hos enhetschefer inom kommunal äldreomsorg. Vi insåg under studiens gång att vi mer bidrog till deras insikt att de näst intill dagligen befann sig i etisk stress. Informanterna pratade om etiska dilemman och stress som två olika, icke sammanhörande faktorer, i sitt arbete. De kom under intervjuernas gång underfund med att dessa kunde kopplas samman vilket bidrog med ett, för informanterna nytt begrepp. Här vill vi återkomma till vad som också skrevs fram i inledningen till denna studie, där vi uttrycker en förhoppning om vad studien kan bidra till nu och framåt. Initialt hade vi en föreställning om att insikten om fenomenet "etisk stress" var mer utbrett inom enhetschefer som profession. Det kan vara en konsekvens av vår förförståelse som vi gick in i studien med. Befintlig forskning har visat att etisk stress är utbrett inom många yrkesgrupper (Begtsell et al. 2021; Rushton et al. 2016). Dock är fenomenet främst forskat på inom vårdnära yrken därav anser vi att det är av relevans att enhetschefer inom kommunal äldreomsorg har en kunskap, förståelse och medvetenhet kring fenomenet för att kunna etablera det i verksamheten med fördel för både sin egen och sina medarbetares arbetsmiljö. Studiens resultat visade att kunskapen kring begreppet är bristfällig, och att studiens intervjuer visade sig bidra till en lärandeprocess för de deltagande enhetscheferna. Detta ser vi som en god respons på studien.

Vi ser dock att okunskapen också bidrar med en utmaning i arbetet kring synliggörandet av etisk stress både hos enhetschefer själva och för verksamheten. Vi har en förhoppning att denna studie ger konkreta exempel som särskiljer etiska dilemman som skapar stress från etisk stress.

Vi har flertalet gånger under studiens resultat synliggjort och uppmärksammat skillnaderna. För att ge den som tar del av studien, förutsättningar att identifiera etisk stress nu och framåt. Detta i enlighet med en av studiens teoretiska utgångspunkter om att se förstå och handla (Molin & Bolin, 2018).

Andra utmaningar är arbetsbelastningar som bidrar till hög stress. Enhetscheferna uppger att de saknar tid och har begränsade resurser för att kunna vara ute i verksamheten och leda på ett relationellt sätt och ge förutsättningar att skapa ett gemensamt etiskt språk och i sin tur underlätta beslutsfattandet kring etiska frågor och dilemman. Vilket Deiner et al. (2019) också påtalar är viktigt.

Studien har visat att enhetschefer finner goda möjligheter i att hålla diskussionen levande om etisk stress dels med sina medarbetare, dels med sina kollegor och egna chefer. Detta för att synliggöra, skapa förståelse samt hantera komplexa situationer i sitt uppdrag. Här kunde sociala regler och politiska riktlinjer ses vara vägledande i enhetschefers ansvar för verksamheten. En möjlighet som informanterna ger uttryck för i synliggörande och uppmärksammande framåt kunde vara att begreppet används aktivt i diskussioner men också på bedömnings- och utvecklingsverktyg som exempelvis risk- och konsekvensanalyser.

Befintlig forskning visar att det finns många sätt att hantera stress i arbetstillvaron (Astvik & Melin, 2013). I vår studie delade informanterna med sig om tankar kring acceptans, sänkta krav och "good enough" för att på något sätt orka stanna kvar i sin yrkesroll och på sin arbetsplats.

En reflektion som uppstod under arbetets gång var att den krav- kontroll- och stödmodell av Karasek & Theorell, (1990) som vi använt, inte har uppmärksamats under socialpedagogiska utbildningens tre år. Vi upplever att den kan vara ett värdefullt verktyg för professioner inom socialt och socialpedagogiskt arbete och att den kan etableras/integreras inom socialt arbete på ett relevant sätt. Exempelvis kunde den uppmärksammas i organisationskursen OSS100, eller ledarskapskursen LIS200.

Anledningen att vi valde just enhetschefer inom kommunal äldreomsorg är att vi har en föreställning om att deras position i organisationen har ett brett nätverk att nå ut och förmedla budskap både uppåt till ledning, nedåt till medarbetare och utåt till brukare och deras anhöriga. Även om det är en komplex position, så är det även en möjligheternas position. Således ser vi att det finns en mening med att enhetschefer har en medvetenhet och förståelse kring etisk stress.

Vi reflekterar även under studiens gång att krav- kontroll- och stödmodellen av Karasek & Theorell, (1990) med fördel skulle kunna utvecklas med en fjärde dimension. I den fjärde dimensionen skulle individens liv utanför arbetet etableras i modellen och tillsammans skulle de fyra se till hela individen, i stället för endast arbetslivet som modellen idag tydligast fokuserar på. Vi ser att individer idag har ett stort eget ansvar i att själv sätta tydliga gränser mellan arbete och fritid, särskilt en profession som enhetschef. Därav är individens privatliv av hög relevans i balansen mellan krav, kontroll och stöd.

En viktig tanke att ha med sig är att modellen inte är statisk utan föränderlig, då vi valde att använda oss av en sensitivt ansats. Det innebär att vi med modellen som referensram kunde

föra en dialog med empirin för att skapa förståelse, utan att kontrollera och styra empirin till förståelse. Detta förmedlas i forskarnas egen version av modellen (figur 2) där vi vill att läsarens ska kunna tänka sig vilken del av krav, kontroll och stöd som behöver öka eller minska för att enhetschefen skall hitta en balans mellan de tre och nå till *aktivt arbete*. Eller på annat sätt visualisera hur staplarna kan röra sig upp och ner för att följa den dynamik mellan krav, kontroll och stöd, som enhetschefens arbetsdag varierar mellan.

En slutsats som vi drar är att *aktivt arbete* är det som hjälper till att skapa enhetschefens möjligheter i sin roll då här upplevs en positiv balans mellan krav, kontroll och stöd. Så även om etisk stress finns så kan den hanteras och synliggöras. Detta kräver dock att kunskap om begreppets existens finns.

Vi kan se i resultatet av vår analys att enhetschefer ofta hamnar i kategorin *hög stress* (figur 1). Detta oftast för att kraven och arbetsbelastningen är hög och tidskrävande, detta resulterar i att kontrollen blir låg. De informanter som deltog i vår studie uppgav att de hade gott stöd av sina kollegor, de uppgav även att de fick stöttning från HR och ekonomiavdelning. Stöd väger dock inte alltid upp för höga krav och låg kontroll det vill säga hög stress. Inte heller för passivt arbete, vilket betyder låg kontroll och låga krav. För att de ska hamna i kategorin *aktivt arbete* behöver de hitta en balans mellan krav och kontroll. Om de skulle få möjlighet att vara ut i verksamheten och leda på ett mer närvarande sätt skulle detta eventuellt leda till ett starkare stöd från medarbetarna, en ökad känsla av positiv kontroll, och i sin tur hanterbara krav.

Till skillnad från slutsatsen kring *aktivt arbete*, ser vi här att *hög stress* eller *passivt arbete* består av en negativ balans som begränsar möjligheterna, och i stället skapar etisk stress och etiska dilemman som skapar stress. Dessa blir dessutom mindre hanterbara då de blir svårare för enhetschefen att identifiera.

Avslutningsvis vill vi bidra med förslag på framtida forskning, då vi ser att befintlig forskning om etisk stress främst riktas till läkare, sjuksköterskor och andra vårdnära yrken. Men fenomenet har uppmärksammats även inom andra yrkesgrupper så som snickare, lärare och polis. Därav anser vi att etisk stress som begrepp behöver etableras mer konkret inom frågor om arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress i många organisationer och verksamheter.

Wastesson et al. (2021) och Dellve et al. (2013) ser i sina studier att professionellt, socialt och emotionellt stöd är lika viktigt som utbildningsstöd när man kommer till en ny arbetsplats. Vi insåg under analysprocessen att vi inte tagit med någon fråga i vår intervjuguide som undersökte om enhetscheferna fick ta del av något utbildningsstöd eller mentorskap. Samt hur de i så fall såg på detta. Därför saknas information om detta i vår resultatdel, studien kan därför inte avgöra om utbildningsstöd och mentorskap hade något värde för våra informanter, på det vis som Wastesson et al. (2021) och Dellve et al. (2013) menar. Detta ser vi som en kritik till denna studie då vi tror att en inblick kring detta hade kunnat bidra med värdefull information om utbildningsstödet betydelse av synliggörandet av etisk stress. Men även här kan vi se en intressant aspekt av framtida forskning.

Litteraturförteckning

- Ahrne, G. & Svensson, P. (2011). Akademiskt skrivande. I G, Ahrne. & P, Svensson (Red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. (s. 211–222). Liber
- Akademikerförbundet SSR. (2017). *Etik i socialt arbete; Etik för socialarbetare*. [Etik i socialt arbete \(akademssr.se\)](http://www.akademssr.se)
- Allard, K., Hasselgren, C. & Dellve, L. (2021). Gender equality and managers' work in elderly and social care: A structural equation modelling approach. *Journal of nursing management*. 29(8), 2689–2696. <https://doi.org/10.1111/jonm.13396>.
- Almén, N. (2017). *Stress- och utmattningsproblem; Kognitiva och beteendeterapeutiska metoder*. (Andra upplagan). Studentlitteratur
- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2017). *Kreativ metod: skapa och lösa mysterier*. Liber
- Andrén, T. (2018). Om chefen är sjuk – Vem tar då hand om personalen? Ohälsa Bland personer med ledande befattning. Saco
<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2018-om-chefen-ar-sjuk.pdf>
- Astvik, W. & Melin, M. (2013). Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur Påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa? *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 19(4), s. 61-73. [Överlevnadsstrategier i socialt arbete: Hur påverkar copingstrategier kvalitet och hälsa? \(diva-portal.org\)](http://diva-portal.org)
- Backman, A., Ahnund, P., Sjögren, K., Lövheim, H., S. McGilton, K. & Edvardsson, D. (2020). Embodying person-centred being and doing: Leading towards person-centered care in nursing homes as narrated by managers. *Journal of clinical nursing* 29(1–2), 172–183. <https://doi.org/10.1111/jocn.15075>
- Banks, S. & Gallagher, A. (2006). *Ethics in professional life*. MTM
- Banks, S. (2013). Negotiating personal engagement and professional accountability: professional wisdom and ethics work. *European Journal of Social Work*. (16) 587–604. 5. <http://dx.doi.org/10.1080/13691457.2012.732931>
- Banks, S. (2016). Everyday ethics in professional life: social work as ethics work, *Ethics and Social Welfare*, 10(1), 35–52, [Vardagsetik i yrkeslivet: socialt arbete som etikarbete \(tandfonline.com\)](http://www.tandfonline.com)
- Bengtzell, L., Thoursie, A. & Åstrand Freidnitz, H. (2021). *Etisk stress*. Studentlitteratur.
- Braun, V. Clark, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3:2, (77–101). <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3.uppl. Liber AB

- Carlström, Eric D. (2012). Middle managers on the slide. *Leadership in Health Services* 25(2) 90–105. London: Emerald.
<http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/17511871211221028>
- Colby, S, P. (2018). Defining social work leadership: a theoretical and conceptual review And analysis. *Journal of Social Work Practice*, 32 (1), 31–44.
<https://doi.org/10.1080/02650533.2017.1300877>
- Denier, Y., Dhaene, L. & Gastmans, C. (2019). ‘You can give them wings to fly’: a qualitativestudy on values-based leadership in health care. *BMC Medical Ethics*, 20(1) 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12910-019-0374-x>
- Dellve, L., Andreasson, J. & Jutengren, G. (2013). Hur kan stödresurser understödja hållbart ledarskap bland chefer i vården. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 90(6), 866–877.
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/1075/873>
- Falkenström, E. (2019). *Etisk kod för chefer*. Appell förlag.
- Försäkringskassan (21 juni 2022). *Fortfarande störst antal sjukfall inom vård- och omsorg*. <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-06-21-fortfarande-storst-antal-sjukfall-inom-vard--och-omsorg> hämtad 2023-03-14.
- Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (andra uppl.) Gleerup.
- Hultberg, A., Ahlberg, G., Jonsdottir, I., Winroth, J., Corin, L. & Heimdahl, M. (2021). *Hälsa på arbetsplatsen. En sammanställning av kunskap och metoder*. (ISM-rapport 21). Västra Götalandsregionen Hälsan och stressmedicin. <https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/hos1697-550018648-18958/surrogate/ISM-rapport%202018-21-H%C3%A4lsa%20p%C3%A5%20arbetsplatsen.pdf>
- Hämäläinen, J. (2013). Vad gör pedagogiken social? Användning av attributet social i begreppet socialpedagogik. I L, Eriksson., G, Nilsson., & L. A, Svensson (Red.) *Gemenskaper: Socialpedagogiska perspektiv*. (47–63). Daidalos
- Jameton, A. (1984). *Nursing Practice: The Ethical Issues*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Tredje upplagan). Studentlitteratur.
- Molin, M. & Bolin, A. (2018) Epilog: Socialpedagogisk handling-förutsättningar, utmaningar och möjligheter. I M, Molin., & A, Bolin (Red.) *Socialpedagogisk handling- teori och praktik*. (s. 185–188). Högskolan Väst. ISSN: 2002–6196

- Molin, M. & Bolin, A. (2018) Inledning: Den socialpedagogiska handlingsdimensionen – centralt begrepp. I M, Molin., & A, Bolin (Red.) *Socialpedagogisk handling- teori och praktik*. (s.10–17). Högskolan Väst. ISSN: 2002–6196
- Molin, M. (2018) Framväxten av ett socialpedagogiskt delaktighetsbegrepp. I M, Molin., & A, Bolin (Red.) *Socialpedagogisk handling- teori och praktik*. (s.19–47). Högskolan Väst. ISSN: 2002–6196
- Morén, S., Perlinski, M. & Blom, B. (2016) ”En domänteori för organisering av socialt arbete i offentlig sektor”, *Socialvetenskaplig tidskrift*, 22(1).22–43. <https://doi:10.3384/SVT.2015.22.1.2353>
- Payne, M. (2015). *Modern teoribildning Socialt arbete*. Natur & Kultur
- Regnö, K. (2016). *Chefer i välfärdens tjänst – En forskningsrapport om hur personalgruppens storlek påverkar kvalitet och hälsa*. Vision.
- Rushton H, C., Caldwell, M. & Kurtz, M. (2016). Moral distress: A catalyst in building moral resilience. *The American Journal of nursing* 116(7). 40–49. [Moralisk nöd: En katalysator för att bygga moralisk motståndskraft på JSTOR](#)
- Shanks, E., Lundström, T. & Wiklund, S. (2015). Middle Managers in Social Work: Professional Identity and Management in a Marketised Welfare State. *British Journal of Social Work*. 45(6): 1871–1887. <https://doi-org.ezproxy.server.hv.se/10.1093/bjsw/bcu061>
- Socialstyrelsen. (2021). *Förutsättningar och stöd för första linjens chefer Kartläggning av första linjens chefer i äldreomsorgen*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2021-8-7524.pdf>
- SOU 2017:21. *Läs mig! Nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om äldre personer*. https://www.regeringen.se/contentassets/9378aff4b35a427c99b772345af79539/sou-2017_21_webb_del1.pdf
- Statistiska Centralbyrån (SCB). (8 Mars 2023). *Vanligaste yrket i riket var undersköterskor inom hemtjänsten, hemsjukvården och äldreboende*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2021/> Hämtad 2023-03-14.
- Statistiska Centralbyrån (SCB). (26 april 2018). *Störst folkökning att vänta bland de äldsta*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsframskrivningar/befolkningsframskrivningar/pong/statistiknyhet/sveriges-framtida-befolkning-20182070/> Hämtad 2023-03-14

Statistikmyndigheten. (2022, 25 maj) Fler äldre i alla län och kommuner.

[Fler äldre i alla län och kommuner 2040 \(scb.se\)](#)

Taris, W. T., Beckers, J. G. D., Verhoeven, C. L., Geurts, A. E. S., Kompierder, J. A. M. & Van der Linden, D., (2007). Recovery opportunities, work – home interference, and wellbeing among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139–157.

<https://doi-org.ezproxy.server.hv.se/10.1080/13594320500513889>

Thunman, E. (2011). Sjuk av självförverkligande individen i det nya arbetslivet. *Arbetsliv i omvandling*. 2011:01. Linnéuniversitetet.

<https://journals.lub.lu.se/aio/article/view/17352/15708>

Vetenskapsrådet. (2017). God forskningsed. Vetenskapsrådet

Vidman, Å. & Strömberg, A. (2020). Leadership for a healthy work environment - a question about who, what and how. Leadersh Health Serv. *Emerald Publishing Limited*, 34(1), 1–15. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2020-0041>

Wastesson, K., Fogelberg Eriksson, A., Peter Nilsson, P. & Gustavsson, M. (2021). Conditions for Workplace Learning as a New First-Line Manager in Elderly Care. *Vocations and Learning*, 14, 205–222. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09260-2>

Weinberg, M. (2009). MORAL DISTRESS: A missing but relevant concept for ethics in social work. *Canadian social work review* 26(2). 139-151. [MORAL DISTRESS: A Missing but Relevant Concept for Ethics in Social Work \(jstor.org\)](#)

Bilagor

Bilaga 1 Informationsbrev



Informationsbrev.

2023-03-15

Information till Dig som blir erbjuden att delta i en studie utförd av studenter under utbildning. Studien är ett examensarbete (c-uppsats).

Syftet med studien är att få förståelse kring erfarenheten av etisk stress hos enhetschefer inom kommunal äldreomsorg samt vilka strategier enhetschefer tillämpar för att hantera etisk stress.

Vi som utför studien heter Marianne Nilsson och Linda Askerlund. Vi läser sista terminen på Socialpedagogiska programmet på Högskolan Väst i Trollhättan.

Studien kommer utföras med professionsfokus och bestå av semistrukturerade intervjuer med verksamhetsnära enhetschefer inom äldreomsorgen. Det är viktigt att intervjuerna sker i ostörd miljö och Du som informant bestämmer tid och plats. Intervjuerna kommer att spelas in för att sedan transkriberas för vidare analys. Eventuellt tas enstaka anteckningar även under intervjuens gång. Intervjun kommer ge möjlighet till öppna svar i samtal och beräknas ta ca 60 min. Intervjuerna kommer att genomföras under april 2023. Dina synpunkter är viktiga och Du får samtidigt möjlighet att bidra till ökad kunskap på området.

Det är helt frivilligt att delta i studien och Du kan närsomhelst avbryta Din medverkan utan att förklara varför. Alla uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt och informationen kommer enbart att användas i denna studies syfte. All insamlad information kommer förstöras efter studiens godkännande. Endast vi som utför studien och vår handledare kommer att ha tillgång till materialet. Verksamheten och Du som deltar kommer inte att identifieras i studien.

Om Du är intresserad av att medverka i studien eller har vidare frågor är Du välkommen att kontakta oss (marianne.nilsson@student.hv.se) (linda.askerlund@student.hv.se) eller vår handledare i examensarbetet: Magnus Broström (magnus.brostrom@hv.se).

Med vänlig hälsning/ Marianne Nilsson & Linda Askerlund

Bilaga 2 Samtyckesblankett



HÖGSKOLAN VÄST

Samtycke:

Jag samtycker härmed att delta i studien om erfarenheter av etisk stress hos enhetschefer inom kommunal äldreomsorg.

Jag har enligt informationsbrev, samt muntlig information, tagit del av studiens syfte och genomförande. Jag har blivit informerad om att alla uppgifter kommer behandlas konfidentiellt. Jag är medveten om att deltagandet är frivilligt och att jag närsomhelst kan avbryta mitt deltagande utan att ange anledning.

Signatur: _____

Namnförtydligande: _____

Ort och Datum: _____

Studentens signatur: _____

Bilaga 3 Intervjuguide

Intervjuguide:

Bakgrund:

1. Vad har du för utbildning och hur länge har du arbetat som enhetschef inom äldreomsorgen?
2. Har du tidigare erfarenhet av verksamheten i annat uppdrag?

Informantens uppfattning:

3. När jag säger ”etisk stress”, vad tänker du på då?
4. Upplever du att det finns etiska dilemman som leder till stress i ditt arbete?
5. Upplever du utmaningar i ditt arbete? I så fall på vilket sätt? (omöjliga, rimliga, hanterbara)
6. Upplever du att du har de resurser du behöver för att lösa dina dagliga arbetsuppgifter? I så fall på vilket sätt? (ledningsteam, kollegor, politiker, medarbetare etc)
7. Upplever du att du har handlingsutrymme i ditt arbete? I så fall på vilket sätt?

Praktiska förutsättningar:

8. Kan du ge ett exempel på en/några situationer där du i ditt uppdrag, har erfarenhet av etisk stress? När, Var, Hur?
9. Vilka arbetsuppgifter upplever du att du får lägga mest tid på?

10. Upplever du att andra professioner i verksamheten (ovan/nerifrån) har en förståelse för vad etisk stress är. Samt vad det innebär för ditt uppdrag?
11. Finns en medvetenhet kring ärenden som kan innebära etisk stress/ pratas det om det? (Finns utrymme för reflektion/ handledning?)
12. Hur upplever du att du i ditt uppdrag som verksamhetsansvarig, kan påverka verksamhetens förutsättningar att tillgodose behoven?
13. Upplever du att du har behövt utveckla en acceptans för att hantera vissa komplexa ärenden/ uppdrag/ situationer?

Resurser nu och framåt:

14. Upplever du att du har rätt resurser för att utföra ditt arbete på ett sätt som matchar din moraliska kompass på ett yrkesmässigt och personligt plan?
15. Vilka resursmässiga aspekter inom din verksamhet upplever du genererar mest möjligheter att möta behoven?
16. Vilka resursmässiga aspekter inom din verksamhet upplever du genererar mest utmaningar kring att möta behoven?
17. Vad ser du, kan bidra till att etisk stress synliggörs inom äldreomsorgen framåt?
18. Finns det något som du själv vill tillägga kring ämnet etisk stress?

TACK för Ditt deltagande!