



LUND UNIVERSITY

Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation.

En jämförande enkätstudie 2008 och 2018

Svensson, Kerstin

2019

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Svensson, K. (2019). *Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation. En jämförande enkätstudie 2008 och 2018*. (Research Reports in Social Work; Vol. 2019, Nr 10). Socialhögskolan, Lunds universitet.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUND UNIVERSITY

Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation.

En jämförande enkätstudie 2008 och 2018

Svensson, Kerstin

2019

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Svensson, K. (2019). *Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation. En jämförande enkätstudie 2008 och 2018*. (Research Reports in Social Work; Vol. 2019, Nr. 10). Socialhögskolan, Lunds universitet.

Total number of authors:

1

Creative Commons License:

Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation

En jämförande enkätstudie 2008 och 2018

KERSTIN SVENSSON



Socionomers syn på sin yrkesroll och organisation.

En jämförande enkätstudie 2008 och 2018

Kerstin Svensson

ISBN: 978-91-7895-159-8

© Författaren och Socialhögskolan, 2019

Redaktör: Lars Harrysson

Adress: Lunds Universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 Lund

Förord

I denna rapport redovisas en enkätstudie som genomfördes under 2018. Resultaten jämförs med motsvarande enkät 2008.

Akademikerförbundet SSR har haft en viktig roll i att denna studie varit möjlig att genomföra. Ett stort tack riktas därför till alla involverade på Akademikerförbundet SSR, särskilt till Josefine Johansson för intresse, engagemang och möjliggörande och till Johan Almbrandt som tog hand om att överföra pappersenkät till webbenkät, att hantera utskick och påminnelser samt inte minst hålla mig uppdaterad längs vägen.

De anonyma socionomer som besvarat enkäten är ändå de allra viktigaste personerna bakom denna rapport. De har gjort enkäten meningsfull genom sina svar och det är därmed de som gjort denna rapport möjlig. Stort tack till er alla!

Rapporten är en första redovisning av materialet. Enkätsvaren redovisas på ett sätt som gör det möjligt också för andra att använda resultaten eller gå vidare och fördjupa kunskaperna genom nya studier.

Lund juli 2019

Kerstin Svensson

Innehåll

1. Inledning	2
Socionomer och socialt arbete 2008	2
Varför är en uppföljning 2018 intressant?	3
Syfte och frågeställningar	4
Disposition	5
2. Metod	6
Metodologiska överväganden och insamlingsprocess	6
Material	7
Representativitet	7
Etik	9
Bearbetning, analys och presentation	10
3. De som svarat och deras arbete	11
Utbildning	11
Titlar	13
Anställningar och arbetsområden	15
Arbetsuppgifter	17
Samlad bild	18
4. Uppfattningar om organisationen	19
”Min organisation”	19
Organisationens egenskaper	20
Socionomernas roll	21
Tillit och uppmärksamhet	21
Samlad bild	21
5. Yrkesroll	23
Förutsättningar	24
Idealbilden	25
Verkligheten	27
När ideal och verklighet möts	31
6. Perspektiv	32
Lagar, konventioner och anti-diskriminering	32
Uppfattningar om socionomer	33
Samlad bild	34
7. Stöd i arbetet	36
8. Slutsatser	39
Socionomers professionella identitet	39
Organisation och profession	40
Referenser	41
Bilaga 1 Informationsblad och information i inledning av enkät	42
Bilaga 2 Enkät	44

1. Inledning

Denna rapport är i huvudsak en empirisk presentation av en enkätstudie till socionomer 2018, med jämförelser med motsvarande studie gjord 2008. I detta korta inledande kapitel beskrivs rapportens sammanhang, syfte och upplägg.

Socionomer och socialt arbete 2008

Denna rapport redovisar en tioårsuppföljning av en studie från 2008, då 744 socionomers svar redovisades i rapporten *Socionomer och socialt arbete. En enkätstudie av ett professionellt fält*. (Svensson, 2008). Där framkom att socionomer generellt förefaller ha en vag uppfattning om de organisationer de verkar i och som de i mötet med klienter står som representanter för. Många av svaren på enkätens frågor placerades i mitten på de skalor som erbjöds som svarsalternativ, vilket skulle kunna tolkas som att socionomerna inte riktigt tog ställning. Men det framkom att de genomgående i sina svar talade om organisationen som hämmande för utveckling av yrkesrollen, medan interpersonella faktorer lyftes fram som stärkande. En av slutsatserna i rapporten var att det fanns ett glapp mellan den professionsspecifika bilden av socialt arbete (dvs. hur socionomer ser på sitt arbete) och de faktiska förhållanden som råder i och för arbetet.

Socionomernas professionella sammanhållning problematiserades också i rapporten 2008. Den stora variation som råder för socionomers yrkesroller framgick tydligt och därför blev utfallet att jag där talade om "socialt arbete som ett professionellt fält" snarare än om socionom som "en profession". Problemet med att tala om socionom som en profession avspeglades också i att 16 procent av de svarande inte var socionomer. Urvalet av respondenter utgick från Akademikerförbundet SSRs register över medlemmar som vid denna tid var organiserat utifrån "verksamma i socialt arbete", inte utifrån "socionom". I frågan om enkätens utfall har det sin betydelse, men det kan också tolkas i relation till hur socionomer som profession betraktas, när den centrala professionsorganisationen organiserar sina medlemmar utifrån verksamhet, inte utifrån specifik examen. Spridningen inom yrkesgruppen framkom också mycket tydligt i de titlar som de svarande presenterade sig med. 744 svarande angav 104 olika titlar. Den stora spridningen ger också stöd för att hellre tala om socialt arbete som ett professionellt fält än om socionomer som en profession.

En del gemensamma drag framkom i hur de svarande 2008 förhöll sig till sin yrkesroll. De betonade empati, kompetens och tydlighet som viktiga faktorer. De uttryckte att de visste vad de kunde och inte kunde, men också att arbetet innebar utmaningar. I den gemensamma hållningen var de interpersonella relationerna i fokus, de betonade emotionella och relationella aspekter av arbetet. Så

medan organisationen beskrevs vagt sattes kontakterna med andra människor i fokus i de presenterade uppfattningarna om vad som var viktigt i arbetet.

Varför är en uppföljning 2018 intressant?

Socialt arbete är, liksom all verksamhet, i ständig utveckling. Socialt arbete är dessutom väldigt nära bundet till samhällsutvecklingen. Även om tio år kan ses som en kort period i relation till ett samhälles utveckling har en hel del hunnit hända i det svenska samhället och socialpolitiken. En heltäckande beskrivning av de senaste tio årens utveckling skulle innebära en alltför omfattande redovisning. Några nedslag i utvecklingen på det samhälleliga och det socialpolitiska området är däremot meningsfullt att göra.

Den demografiska sammansättningen i Sverige och befolkningens möjligheter i samhället har förändrats mycket. Under den här aktuella perioden har den svenska befolkningen ökat med cirka 1 miljon människor från 9 till 10 miljoner, samtidigt som antalet födda varit relativt konstant år för år. De mest märkbara förändringarna är att utvandringen minskat och invandringen ökat, därmed har också andelen utlandsfödda ökat. Från att under 15 procent av befolkningen var utlandsfödda 2008 har den ökat till 19 procent 2018 (SCB 2019a). Arbetslösheten var ungefär av samma omfattning 2008 och 2018, cirka 6 - 7 procent (SCB 2019b). Befolkningens hälsotillstånd får generellt ses som något bättre, medellivslängden har ökat med över ett år under tioårsperioden. Trots ökande medellivslängd har andelen med insatser genom hemtjänst eller särskilt boende minskat. Samtidigt har antalet unga med insatser från socialtjänsten ökat, liksom antalet tvångsomhändertaganden av missbrukare.¹ Detta är några korta glimtar av förändringar som påverkar förutsättningarna för det sociala arbetet. Inom varje verksamhet är det olika faktorer som inverkar och det varierar om förutsättningarna underlättar eller komplicerar det sociala arbetet.

Medan en del uppgifter enkelt kan uttryckas med statistik har andra, inte så lätt beskrivna processer också påverkat. Människor har allt tydligare kommit att betraktas som "välfärdsconsument" som ska göra val av skola, äldreomsorg med mera och i stor utsträckning benämns de som får "välfärdstjänster" som "brukare" och görs delaktiga. Parallellt med den utvecklingen har också kravet ökat för verksamheter och organisationer att strukturera sitt arbete och tydligare visa varför de gör som de gör och vad det leder till. Även i detta finns en variation mellan organisationer, men det gemensamma är att utvecklingen gått mot mer strukturerade verksamheter med delvis nya roller för socialarbetare.

Syftet med denna rapport är i första hand att visa eventuella förändringar för socionomerna i deras yrkesroller, inte att diskutera samhällsutvecklingen. Därför är det av vikt att lyfta fram att det också har skett en utveckling av socionompro-

¹ Uppgifterna är hämtade från olika dokument på Socialstyrelsens hemsida.

fessionen i så mening att socionomer fått en tydligare position inom några områden, i socialtjänstens arbete med barn och inom hälso- och sjukvård. Parallellt har antalet socionomer med högre akademisk utbildning i form av master och magister ökat efter förändringar i den högre utbildningen med den så kallade Bologna-reformen 2008. Mellan 2008 - 2018 avlade cirka 1000 personer magister- eller masterexamen i socialt arbete (SCB 2018). Dessa förändringar kan ses som tecken på en möjlig ökad professionalisering, men det är osäkert, det har gått allt för kort tid för att vi ska kunna se vilken betydelse detta har i praktiken. Under den aktuella perioden har också flera rapporter om arbetsmiljöproblem för socionomer lyfts fram, främst i socialtjänsten. Arbetsmiljöverket (2018) visade efter en omfattande granskning av socialtjänsten i Sverige att det fanns stora arbetsmiljöproblem i hela landet. Utöver sin egen granskning återkopplade de också till flera studier som genomgående pekat på ökande arbetsmiljöproblem i socialtjänsten. I de 145 kommuner som Arbetsmiljöverket granskade såg man framför allt problem i den systematiska arbetsmiljön, men också omfattande problem med organisatorisk och social arbetsmiljö, liksom med hot och våld.

I ljuset av dessa förutsättningar är det således intressant att få en uppfattning om hur socionomerna själva, oavsett organisation, målgrupp man arbetar med etcetera, ser på sin yrkesroll och dess förändring.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att få uppdaterad kunskap om socionomers sätt att förhålla sig till de organisationer de verkar i, och till vad som är centralt i deras yrkesroll och arbete. Till stöd för att få denna kunskap har studien haft följande frågeställningar:

- Hur ser socionomer på den organisation de verkar i?
- Hur uppfattar de sin arbetssituation?
- Har de möjlighet att i organisationen forma en sådan yrkesroll som de, i sina professionella strävanden, önskar?
- Hur menar de att de uppfattas av andra?
- Vilket stöd har de i sin yrkesroll?

Ytterst handlar dessa frågor om i vilken utsträckning och vilka sammanhang organisations- respektive professionsaspekter dominerar i formeringen av yrkesrollen som socionom. För att fördjupa det behövs dock såväl en djupare analys, som ett bredare material och en tydligare koppling till annan forskning på området. Denna rapport är i huvudsak en empirisk redogörelse utifrån socionomernas svar på den enkät som studien bygger på.

Disposition

Rapporten presenteras i samma struktur som rapporten från 2008. På så sätt ska det för den som är intresserad vara möjligt att lätt hitta mer information om 2008 års svar i den rapporten. I varje del redovisas svaren från 2018 och därefter kopplas dessa till de likheter och förändringar som framkommit mellan 2008 och 2018. I kapitel 2 redovisas studiens upplägg och genomförande. Därefter redovisas uppgifter om de som svarat i kapitel 3. I kapitel 4-7 redovisas enkät-svaren under fyra teman: uppfattningar om organisationen, yrkesroll, rådande perspektiv i arbetet och stöd i arbetet. Kapitel 8 summerar rapporten.

2. Metod

Det huvudsakliga underlaget för denna rapport är den enkät som socionomer som är medlemmar i Akademikerförbundet SSR besvarat 2018. Därtill återkopplas kontinuerligt till motsvarande enkät som genomfördes 2008. I detta kapitel redogörs för genomförandet av studien och materialets relevans för att besvara rapportens syfte och frågeställningar.

Metodologiska överväganden och insamlingsprocess

Enkäten 2008 besvarades under våren av slumpvist utvalda medlemmar i Akademikerförbundet SSR som var registrerade som verksamma i socialt arbete. Det var en pappersenkät som skickades med brev från Lunds universitet hem till respondenterna. Efter tre påminnelser hade enkäten en svarsfrekvens på 77 procent, vilket var ett mycket gott utfall. Den samlade bilden av de svarande var att de kunde representera det sociala arbetets professionella fält och att det därför var meningsfullt att dra slutsatser ur materialet.

Inför den uppföljande enkäten 2018 togs tidigt kontakt med Akademikerförbundet SSR för en diskussion om möjligheten att replikera studien. Flera andra enkäter var under 2018 aktuella att sändas till urval av förbundets medlemmar, varför vi gemensamt kom fram till att hösten var en bra tidpunkt. Planeringen av genomförandet skedde tillsammans med representanter för förbundet. Av etiska och praktiska skäl, men också på grund av ny dataskyddslagstiftning, lämnades inga adresser till svarande ut och enkäten fick genomföras som webbenkät, administrerad av Akademikerförbundet SSR. Webbenkäter har generellt lägre svarsfrekvens, varför ett större urval gjordes. Medan 1 000 personer fick enkäten 2008 skickades enkäten 2018 till 1 500 personer.

Akademikerförbundet SSR har nu ett register där medlemmar registrerade som socionomer kunde tas fram. Det utgjorde grunden för urvalet. Nästa steg var att webbenkäten endast kunde sändas till medlemmar som registrerat e-postadress. Med det som bas gjordes sedan ett slumpmässigt urval ur medlemsregistret där 1500 personer valdes ut.

Enkäten skickades som länk i e-post till respondenterna 10 september 2018. I e-postmeddelandet fanns en inledande information om enkäten och i själva enkäten fanns också en inledande informationstext (se bilaga 1). Eventuella frågor hänvisades till Kerstin Svensson med angiven mailadress och telefonnummer, men några frågor kom inte att ställas. Insamlingen kunde följas dag för dag och när antalet svar minskade skickades påminnelser ut. Så skedde fem gånger. I slutet av oktober stängdes enkäten och det sista svaret hade lämnats in den 21 oktober. Enkäten kunde således besvaras under totalt sex veckor.

Material

Webbenkäten som sändes ut bestod av 29 sidor (bilaga 2²). Av de 1500 personer som enkäten sändes till saknade 30 giltig e-postadress, således har enkäten sänts till 1470 personer. Av dessa har 546 personer öppnat enkäten (37 %). 510 personer, det vill säga 35 procent av de som fått enkäten, har börjat besvara frågorna. Av dessa var det tio som endast besvarade några enstaka deskriptiva frågor om kön, ålder, utbildning och anställning. 15 personer avbröt enkäten innan de nått till sidan 10 och successivt genom enkäten föll enstaka personer ifrån efter hand. Enkätens omfattning och längd kan inverka på benägenheten att svara. Deutszens et. al (2004) fann att svarsfrekvensen inte oväntat blev lägre för långa webbenkäter, men också att skillnaden i benägenhet att svara inte var så stor som det skulle kunna förväntas. Det går inte att urskilja att någon särskild fråga föranlett respondenterna att avbryta, det sker successivt genom enkäten. Det förekommer enstaka fall av internt bortfall, att en viss fråga inte besvarats, men inte heller där går det att urskilja att det skulle handla om frågan i sig. Det förefaller snarare vara så att respondenterna missat att besvara enstaka frågor och det varierar vilka det är. Ingen information framkommer om vad som föranlett respondenterna att fullfölja eller avbryta.

439 personer besvarade samtliga frågor, vilket motsvarar 30 procents svarsfrekvens för enkäten som helhet. Trots den låga andelen svarande får svarsfrekvensen ändå bedömas som fullt acceptabel. Såsom webbenkät skulle man till och med kunna påstå att det är en god svarsfrekvens. I flera studier nämns 20-30 procent som en normal svarsfrekvens på webbenkäter (se t.ex. Kaplowitz, Hadlock and Levine 2004).

Representativitet

En svarsfrekvens om 30 procent föranleder en analys av om det finns bias i materialet. Ändå är det relativt få uppgifter som finns att utgå ifrån för en sådan analys. Uppgifterna från Akademikerförbundet SSRs register ger en möjlighet att få överblick över vilka som fått enkäten och vilka som besvarat den. De uppgifterna rör framför allt kön, ålder och examensår. Materialets representativitet kan också till viss del relateras till de svarande 2008.

Av de som besvarat enkäten uppgav 87 procent sig vara kvinnor och 12 procent män. Det innebär en försumbart högre svarsbenägenhet för kvinnorna, utskicket gick till 86 procent kvinnor och 14 procent män. Dessa tal innebär en något högre andel kvinnor nu än 2008, då det var cirka 16 procent män, både som fick och som besvarade enkäten. Det är svårt att säga något om minskningen beror på urvalet eller på populationen i helhet, men då det slumpmässiga urvalet

2 Observera att bilaga 2 inte återger layouten från originalet. Frågorna är dock desamma.

inte borde påverka könsfördelningen finns det anledning att misstänka att andelen män bland socionomer anslutna till Akademikerförbundet SSR är något lägre 2018.

De som besvarat enkäten är marginellt något äldre än den totala populationen. Enkäten gick ut till personer födda 1942-1995, det vill säga att de var mellan 23 och 76 år. Fördelningen över åldrarna var relativt jämn, men endast elva personer var födda på 1940-talet. Därefter var fördelningen att cirka 14 procent var födda på 1950-talet, 20 procent på 1960-talet, 24 procent på 1970-talet, 31 procent på 1980-talet och 11 procent på 1990-talet. Svarsfrekvensen varierade i åldersgrupperna enligt tabellen nedan:

Tabell 1: De svarandes svarsfrekvens utifrån ålder/födelsestid.

Födelsestid	Svarsfrekvens (%)
1940-50-tal	39
1960-tal	44
1970-tal	31
1980-tal	33
1990-tal	22

Det finns således en viss förskjutning mot att äldre varit något mer benägna att besvara enkäten. Däremot framkommer inget om orsakerna till detta. Det skulle vara möjligt att spekulera i frågor både relaterade till förankring i yrket eller arbetslivet och i frågor relaterade till intresset av att besvara enkäter generellt. Det skulle dock förbli just spekulationer, varför jag stannar vid att konstatera att det finns en förskjutning mot att äldre tillfrågade, och framför allt personer födda på 1960-talet har en övervikt i materialet.

Tendensen att äldre är mer svarsbenägna än yngre återkommer också i relation till examensår. I registret från Akademikerförbundet SSR fanns examensår noterat och det framgår att den personen med tidigast examen hade blivit socio- nom 1964. Dock är det endast 3 procent som har examen från tidigare än 1980, medan dessa står för 6 procent av de svarande. De med äldst examen har således haft markant högre svarsfrekvens, men då det endast handlar om några få personer kan det inte anses ha någon större inverkan på materialet. I övrigt framgår att personer med examen på 1980- och 1990-talet haft något högre svarsfrekvens, och personer med examen på 2000- och 2010-talet något lägre. Det rör sig dock om mindre skillnader, som exempel kan nämnas att personer med examen från 1980-talet som utgjorde 13 procent av totalpopulationen och 15 procent av de svarande och motsvarande tal för examen på 2000-talet, var 34 procent av totalpopulationen och 31 procent av de svarande. Även här framkommer alltså att det finns en förskjutning mot att personer som haft examen något längre i högre grad besvarat enkäten. Dock framgår tydligt att enkäten både sänts till och besvarats av personer med stor variation i hur länge man varit socionom.

Fördelningen av svarande 2018 ligger i linje med de som besvarade 2008 års enkät, varför det saknas anledning till någon preciserad jämförelse.

I Akademikerförbundet SSR:s uppgifter om de som fått enkäten fanns lärosäte där man tagit examen registrerad för 60 procent. Av dessa är två tredjedelar ganska jämnt fördelade på de lärosäten som har haft fristående socialhögskolor, det vill säga Stockholm, Göteborg, Lund, Umeå, Örebro och Östersund, och en tredjedel fördelas över lärosäten som senare fått examensrättigheter. Eftersom uppgifter saknas för så många som 40 procent har dessa uppgifter inte analyserats vidare, men det ger en bekräftelse av att enkäten haft bred spridning.

För att summera bör det noteras att svaren som bearbetats i denna enkät inte är givet representativa för alla socionomer. Urvalet är styrt till att vara medlemmar i Akademikerförbundet SSR, vilket bara är en av flera möjliga fackliga organisationer för socionomer och alla socionomer är dessutom inte fackligt anslutna. Vidare har urvalet styrt att enbart de medlemmar som är registrerade som socionomer och anmält e-postadress har ingått. I vilken mån detta har inverkat och medfört någon form av bias är svårt att säga. Däremot finns all anledning att stanna vid att denna studie presenterar hur just medlemmar i Akademikerförbundet SSR besvarat enkäten. Med de presenterade reservationerna om materialets möjligheter i beaktande har alla slutsatser i rapporten stannat vid att de ger en hänvisning om hur de svarande ser på frågorna. Fördjupade analyser och mer generella slutsatser om socionomer i allmänhet får ske med stöd i även annan forskning på de specifika områden som fördjupningarna avser.

Etik

Enkäten har genomgående hanterats utifrån vad som stadgas i lag och riktlinjer om forskningsetik. Inga personuppgifter har hanterats i projektet, enkäten sändes ut via Akademikerförbundet SSR och forskaren har inte i något skede haft del av personuppgifter. De frågor som ställts rör utbildning, arbete och uppfattningar om yrkesroll. Inga frågor berör känsliga uppgifter. I det foljebrev som sändes ut med enkäten fanns information om detta, och även information om att det var frivilligt att besvara enkäten och att det var möjligt att i ett senare skede dra tillbaka sin medverkan. De svarande har också haft kontaktuppgifter till forskaren och möjligheter att ställa frågor. Några sådana frågor har dock inte kommit. I den mån någon svarande angivit uppgifter i fritextsvar som skulle kunna leda till en identifiering av personen har dessa inte tagits med i rapporten. Det handlar till exempel om att personen nämnde sin arbetsplats eller sin specifika kombination av arbetsuppgifter.

Bearbetning, analys och presentation

Det insamlade materialet redovisades i en aidentifierad Excel-fil. Inför bearbetningen lade jag över filen i SPSS och gick igenom hela materialet där. I filen fanns samtliga utskickade enkäter, även de som inte hade besvarats. Det gav ett underlag för att jämföra populationen som fått enkäten med de som besvarat den. Därefter skapades en särskild fil med endast de som besvarat enkäten.

Alla som inte besvarat någon av enkätfrågorna togs bort, liksom de som endast fyllt i en del av uppgifterna om sig själva. Innan analys av materialet kunde ske gick jag också igenom alla svar så att de var skrivna på samma sätt, vilket behövdes för att få fram enhetliga frekvenser med mera. Det innebar till exempel att svaren på frågan "När tog du examen?" justerades till att endast innehålla årtal, medan uppgifter om vilken termin eller månad togs bort. Likaså justerades alla årtal till att vara skrivna på samma sätt, -04 ändrades till 2004 och så vidare. Utöver svar med årtal gjordes en del justeringar av uppgifter som var lämnade på fel plats i enkäten. Det förekom till exempel för frågan om ytterligare examen, där årtal och typ av examen ibland hade skrivits i samma fält och de delades då upp. Vidare justerades skrivningen av en del fritextsvar, det gäller framför allt svaren på frågan "Vad är din nuvarande titel?". Här samordnades svaren så att samma titel också skrevs på samma sätt, "soc.sekr" och "socialsekr." justerades till "socialsekreterare" och skrivmissar som "socailsekreterare" korrigerades. Ingen av dessa justeringar innebar någon tolkning, om det framstod som oklart hur det skulle justeras gjordes ingen justering.

Presentationen av resultaten i denna rapport baseras i grunden på den sammanställning av det samlade materialet som jag erhöll från Akademikerförbundet SSR. Alla frekvenstabeller och basuppgifter kommer från den sammanställningen. De analyser som gjorts i SPSS är främst korstabuleringar och sammanställning av uppgifter som lämnats i fritext. Sådana uppgifter är dels årtal, dels skriven text om till exempel vidareutbildning och yrkestitel. Materialet ger möjlighet till många ytterligare fördjupade och preciserade analyser, men här har fokus varit att presentera materialet i all sin bredd.

3. De som svarat och deras arbete

De som besvarat enkäten har till viss del redan presenterats i metodkapitlet, där de jämförts med den totala population som fick enkäten. Där framkom att de svarande domineras kraftigt av kvinnor, endast 12 procent av de svarande är män. Vidare framkom att de i ålder och tid efter examen är väl spridda från nyexaminerade personer födda i mitten av 1990-talet till personer kring pensionsålder med examen från 1970-talet. I detta kapitel presenteras hur de beskrivit sin utbildning, sin anställning och inom vilka områden de arbetar.

Utbildning

Tio av de svarande är inte socionomer. De uppger att de saknar uppsatsen, res- terar någon mindre kurs, fortfarande är student, eller är socialpedagog med mas- terexamen i socialt arbete. På så sätt framkommer att de inte är "felregistrerade" hos Akademikerförbundet SSR, men de har inte socionomexamen. Det är därför fullt rimligt att genomgående tala som de svarande som socionomer. Det skiljer de svarande 2018 från de som svarade 2008, då endast 84 procent var socio- nomer. Detta handlar i huvudsak om att registreringen hos Akademikerförbun- det SSR förändrats och kan inte säga något om arbetsfältet.

Ungefär var femte person av de svarande (103 personer) har även annan exa- men. De som uppger att de utöver att vara socionomer också har annan examen har ofta utbildningar som ligger nära det sociala området. Det är till exempel lärarutbildningar inom olika områden, framför allt med vårdinriktning, eller ut- bildningar inom diakoni, men också kandidatexamen i psykologi, kriminologi, pedagogik, ekonomi eller fritidsledar-, omvårdnads- och pastorsutbildning. Det förekommer också flera exempel på studier som inte lett till full examen, som till exempel studier i litteraturvetenskap. Någon enstaka har examen från helt annat fält, till exempel en teknisk eller naturvetenskaplig utbildning. Av kommentarer i fritext framgår i något av fallen att det är en person som haft en annan utbild- ning i sitt ursprungsland, men blivit socionom i Sverige.

Hälften av de svarande har någon form av vidareutbildning, av dessa finns det en del som vidgat sitt perspektiv och tagit magister eller master inom annat ämne. Här återfinns till exempel ämnena religionsvetenskap, kriminologi, mänskliga rättigheter, utvärdering och sexologi. De två områden som tydligast framträder är de som vidareutbildat sig inom socialt arbete vid universitetens påbyggnader med magister, master och forskarutbildning samt de som vidareut- bildat sig inom det psykoterapeutiska området. Alla har inte angett ämne för till exempel master och alla som beskrivit forskningsinriktade studier har ännu inte tagit examen, men sammantaget är det ett trettioital som har bedrivit forsknings- inriktade studier (inkl. master), cirka 6 procent av de svarande.

Antalet med någon form av psykoterapeutisk utbildning är högre. 14 svarande uppger sig vara legitimerade psykoterapeuter, varav fyra också har någon form av handledarutbildning. Tre uppger endast handledarutbildning, och 15 att de har grundläggande psykoterapiutbildning, så kallad "steg 1". En person uppger två olika steg 1-utbildningar, en allmän och en ämnesinriktad. Även inom detta område förekommer många olika begrepp i beskrivningarna och det är inte alltid helt klart vilken omfattning och inriktning studierna haft, men sammantaget är det cirka 40 svarande som beskriver att de har utbildning med någon psykoterapeutisk inriktning, vilket motsvarar cirka 8 procent av de svarande.

255 personer anger att de har någon form av vidareutbildning, bland dessa återfinns också ett stort antal av de som har annan examen (och alltså redan har nämnts). Här finns också några som beskriver ett stort antal kurser och utbildningar. Det kan till exempel handla om kurser direkt inriktade på arbetets utförande. En skriver till exempel "... orientering i kognitiv terapi, familj och föräldraskap, motiverande samtal, Kälvesten intervjuteknik, div. annat samtal med barn, att arbeta nära döden etc."

Generellt domineras bilden av terapeutiskt inriktade kurser och utbildningar. De sträcker sig från korta kurser i motiverande samtal till full psykoterapeututbildning med handledarutbildning som påbyggnad. Även andra former av terapiutbildningar och samtalsmetodik är vanligt, som till exempel till Martemeo-terapeut eller coachande samtal. Likaså nämns ofta kurser med fokus på det specifika område man arbetar inom. Här återfinns till exempel kurser om socialt arbete i skolan, socialt arbete inom hälso- och sjukvård, dramapedagogik, behandlingsplanering vid missbruk, sexologi, hedersrelaterat våld, missbruk och svår psykisk störning och rehabiliteringsvetenskap. Därtill är det vanligt att man nämner utbildningar inom organisation och ledarskap, kvalitet, arbetsmiljö, ekonomi och juridik med olika inriktning. Få har nämnt helt korta, arbetsrelaterade utbildningar i specifika instrument för arbetet. Det kan handla om hur frågan är ställd, vilket avspeglas i kommentarer från två svarande: "Utgår från att man då inte räknar med utbildningar så som MI, BBIC etc." och "Bara smågrejer (ströddagar) som ICDP, MI, DISA mm".

Den samlade bilden är att socionomerna som besvarat enkäten genomgående får anses vara mycket välutbildade. Utöver socionomexamen är det mycket vanligt att också ha andra utbildningar och kurser. Med stöd i enkätsvaren kan man tala om fyra vägar för vidareutbildning för socionomer, vägar som delvis är överlappande och där en del väljer flera:

- Terapeutisk inriktning: ett område som både innebär breddning och fördjupning, men som i sin förlängning också kan leda till ett annat yrke – psykoterapeut.
- Fördjupning: genom att gå vidare inom ämnet socialt arbete vid universitet
- Breddning: genom att studera inom närliggande fält

- Kurser med direkt anknytning till arbetet genom inriktning på arbetsmetoder (inkl. ledarskap), kunskaper om målgruppen, eller kunskaper om specifika arbetsinstrument.

Sammanfattande kan man återknyta till ambitionerna från bland annat Högskoleverket om att socionomexamen ska vara en generalistexamen (Egeltoft 2009). Dessa generalister specialiserar sig parallellt med sitt arbete efter hand och fördjupar sina kunskaper åt skilda håll.

Titlar

Socionomers generalistutbildning i kombination med vidareutbildningar inom olika områden får ett nytt sammanhang när man ser till de titlar de uppger i fritext i enkäten.

Bild 1. Olika yrkestitlar angivna i materialet

1:e socialsekreterare, Adjunkt, Administratör, Arbetsförmedlare, Arbetskonsulent, Arbetsmarknadskonsulent, Arbetsmarknadssekreterare, Avdelningschef, Barnsekreterare, Behandlare, Behandlingsassistent, Beteendevetare, Biståndsbedömare, Biståndshandläggare, Biträdande enhetschef, Biträdande Institutionschef, Biträdande verksamhetschef, Boendechef, Budget och skuldrådgivare, Case manager, Diakon, Diakoniassistent, Doktorand, Elevhälsochef, Enhetschef, EU samordnare, Familjebehandlare, Familjehemskonsulent, Familjehemskonsult, Familjehemssekreterare, Familjerådgivare, Familjerättskonsult, Familjerättssekreterare, Familjeterapeut, Familjevårdsinspektör, Fritvårdsinspektör, Fältassistent, Förvaltningschef, Gruppledare, Handledare, Handläggare, HR-konsult, Hyresrådgivare, IFO-chef, Inspektör, Integrationssekreterare, Jourhemskonsulent, Kanslichef, Kontaktsekreterare, Kriminalvårdschef, Kurator, Kvalitet- och kompetensutvecklare, Kvalitetsutvecklare, Leg. Psykoterapeut, LSS- och socialpsykiatrihandläggare, LSS-handläggare, Lärarassistent, Miljöterapeut, Myndighetshandläggare, Nämndsekreterare, Områdeschef, Omsorgspedagog, Organisations- och arbetsmiljösamordnare, Organisationskonsult, Personlig handläggare, Personligt ombud, Planeringsledare, Programutbildare, Projektkoordinator, Projektledare, Projektsekreterare, Psykoterapeut, Samordnare, SAS - socialt ansvarig samordnare, Sekreterare, Sektionschef, Senior familjehemssekreterare, Servicehandläggare, Skolkurator, Skolsocionom, Skolutvecklare, Socialchef, Socialkonsulent, Socialpedagog, Socialrådgivare, Socialsekreterare, Socionom, Socionomkonsult, Specialisthandläggare, Strateg, Studievägledare, Stödpedagog, Systemförvaltare, Teamledare, Teamsamordnare, Ungdomskonsulent, Universitetslektor, Utredare, Utredningssekreterare, Utvecklingsledare, VD, Verksamhetschef, Verksamhetscontroller, Verksamhetsledare, Verksamhetsområdeschef, Verksamhetsutvecklare, Vårdutvecklare, Vårdvalschef, Yrkescoach

505 personer angav titel och cirka 108 titlar presenterades. "Cirka" måste sägas eftersom det inte var enhetliga svar. Vissa angav flera titlar, som till exempel "leg. psykoterapeut och handledare", "familjebehandlare och kurator" och "case manager och projektsekreterare". Vissa angav examenstiteln socionom, men det är oklart om det också var tjänstens titel. Andra lyfte begrepp som "samordnare", vilket kan vara en tjänstetitel, men det kan också vara en intern roll i arbetsfördelningen för till exempel socialsekreterare. De titlar som angetts presenteras i bild 1 ovan.

Titlarna har varierande karaktär. Flera relaterar direkt till arbetsplatsen och den yrkesroll socionomen har där. Således kan man förstå att en "1:e socialsekreterare" arbetar inom kommunal socialtjänst och har någon form av arbetsledande uppgifter, eller att en "skolkurator" arbetar med kurativa uppgifter inom skolan. Andra är mycket generella och säger väldigt lite om sammanhanget, till exempel administratör, enhetschef och handläggare. En del titlar säger något om arbetsuppgifterna, men inte om sammanhanget, här finns titlar som "kvalitetsutvecklare" och "avdelningschef". Det är alltså svårt att se någon genomgående form för hur en socionom tituleras. Det enda som tydligt framkommer är att just begreppet "socionom" vanligen faller bort när socionomen anställs. Titeln blir kopplad till organisationen eller till arbetsuppgifterna snarare än till kompetens och utbildning. Det skiljer också socionomer från andra yrkesgrupper. Lärare har både utbildning och yrkestitel med begreppet lärare, motsvarande gäller för sjuksköterskor, läkare, psykologer och så vidare. Men alltså inte för socionomer.

Två titlar dominerar: socialsekreterare och kurator. Socialsekreterare uppges som titel av 114 personer (23 %) och 102 personer (20 %) uppger sig vara kuratorer. Av kuratorerna är det 26 personer som anger "skolkurator", medan övriga enbart anger begreppet "kurator", om än i några fall i kombination med till exempel "och bildterapeut" eller "och samordnare". Värt att notera är också att det förekommer två "skolsocionomer", som sannolikt har samma arbete som skolkuratorerna, men som har sin examenstitel inkluderad i yrkestiteln.

De två centrala yrkestitlarna för socionomer, socialsekreterare och kurator, uppgår alltså sammanlagt inte ens till hälften av socionomernas olika titlar. Efter dessa är det få titlar som anges av något större antal. Det är i övrigt bara titeln enhetschef som anges av mer än 5 procent av de svarande, det är 28 personer som anger det som titel. En notering kan också göras om den frekventa användningen av "familj" i titlarna, vilket pekar på ett centralt arbetsområde för socionomer. Hela 45 svarande (9 %) har "familj" i sin titel (för exempel, se bild 1 ovan).

Utfallet i 2018 års enkät ligger väl i linje med svaren 2008. Då uppgav 744 svarande 104 olika titlar, nu är det alltså färre svarande som uppger fler titlar. Med tanke på underlaget för enkäten finns det ändå anledning att vara försiktig med att dra slutsatser om att det är ett tecken på förändring över tid. Det kan lika väl vara en fråga om urvalet, eller vem som valt att besvara enkäten.

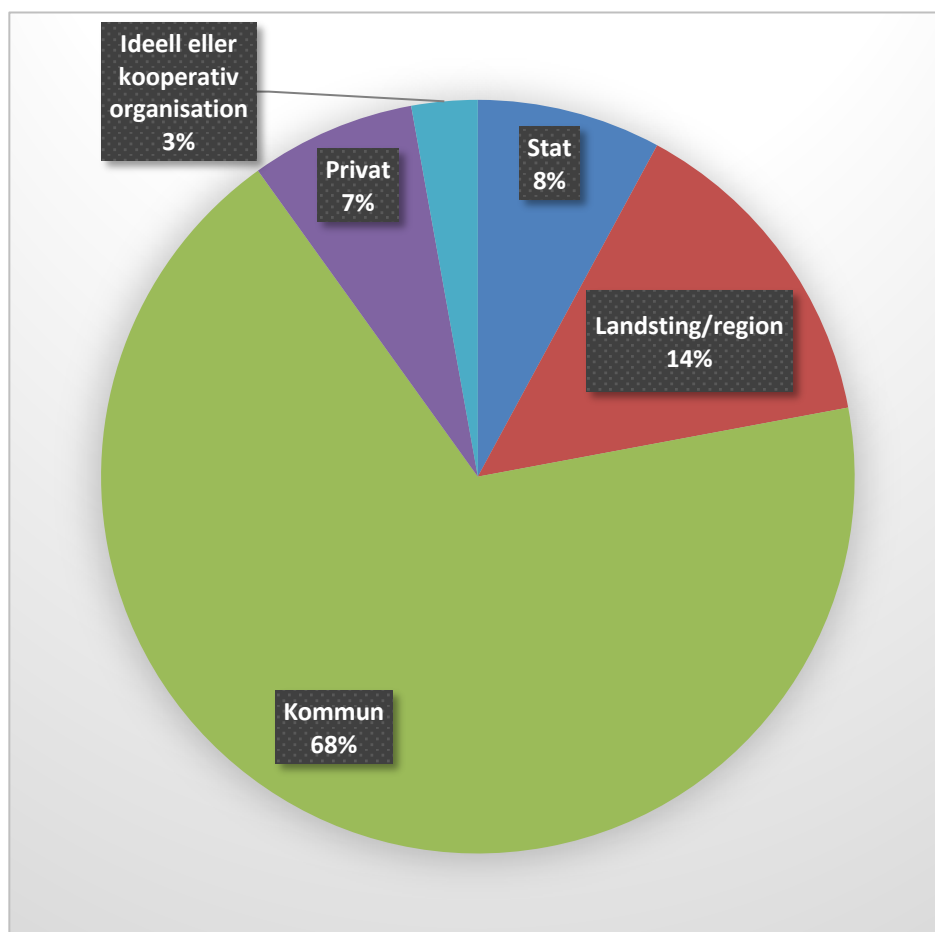
Anställningar och arbetsområden

Socionomerna som besvarat enkäten har ganska trygga anställningsförhållanden. 92 procent har tillsvidareanställning, 5 procent har vikariat eller tidsbegränsad anställning och endast 6 personer uppger att de saknar anställning och svarar på frågorna utifrån sitt senaste arbete. Därtill är 13 personer egna företagare, vilket motsvarar 3 procent. Andelen tillsvidareanställningar är högre 2018 än 2008, då det var 84 procent tillsvidareanställda och 11 procent vikariat. Detta förefaller rimligt i relation till den förändrade arbetsmarknad som socionomer sett de senare åren.

De svarande uppger att de i genomsnitt varit hos sin nuvarande arbetsgivare i åtta år och att de haft samma arbetsuppgifter i fem år, vilket bör förstås i ljuset av den något högre andelen ”äldre” socionomer som svarat.

90 procent av de svarande arbetar inom offentlig verksamhet och kommunerna dominerar som huvudmän. Drygt två tredjedelar av de svarande socionomerna är kommunalanställda. Se diagram 1 nedan.

Diagram 1: Huvudman för verksamheten.



Fördelningen för huvudmän skiljer sig något från 2008. Andelen statligt anställda har minskat från 13 till 8 procent. En förklaring till det kan vara att det

är en lägre andel från Kriminalvården 2018, vilket också ligger väl i linje med Kriminalvårdens minskade krav på socionomexamen för arbete som frivårdsspektör³. 2008 var detta den fjärde vanligaste titeln bland de svarande, efter socialsekreterare, kurator och skolkurator, medan det nu endast finns tio frivårdsspektörer bland de svarande. Eftersom det sammanfaller med förändringarna i Kriminalvården finns anledning att anta att det inte enbart är en fråga om urval eller vilka som besvarat enkäten. Övriga förändringar är att något fler är privatanställda (7 procent mot 5 procent 2008), något färre anställda inom landsting/region (14 procent mot 16 procent 2008) och något fler anställda inom ideell sektor (3 procent mot 1 procent 2008). Liksom att det kan finnas förklaringar i statliga organisationer är det möjligt att söka förklaringar till att det är fler inom privat och ideell sektor, och färre i landsting/region. Det mest centrala är dock att kommunal verksamhet fortfarande är klart dominerande som arbetsplats för socionomer, än mer dominerande nu, med 68 procent inom kommuner, än för tio år sedan då det var 61 procent som arbetade kommunalt.

Medan kommunal huvudman dominerar är det barn- och familjeområdet som är det mest dominerande arbetsområdet (se tabell 2). 24 procent uppger att de arbetar med social barnavård och 5 procent att de arbetar med familje frågor. Till det kan man lägga att det bland de 15 procent som angett "annat" återfinns flera som är verksamma inom barn och familjeområdet, om än kanske inte i "social barnavård" som var det givna svarsalternativet. Det finns återkommande beskrivningar för att definiera "annat" som visar att de hör hemma i området barn och familj. Det är till exempel flera som beskriver "ungdomsmottagning", "samtalsstöd barn och ungdom" och "öppenvård för barn, ungdom, familj". Med allt taget tillsammans är det därför rimligt att tala om att en tredjedel av de svarande arbetar inom området barn och familj. Om man därtill inkluderar skola i "barn och familj" finner man att över 40 procent arbetar med detta område. Därutöver är socionomerna väl spridda på olika arbetsområden, som framgår av tabell 2.

3 Muntlig information i kontakt med personal vid Kriminalvårdens huvudkontor 2017.

Tabell 2: De svarandes arbetsområden

	Antal	Andel (%)
Social barnavård	119	24
Skola	41	8
Familjefrågor	25	5
Socialtjänst för vuxna	37	7
Ekonomiskt stöd	29	6
Äldreomsorg	13	3
Funktionshinder	33	7
Integrations- och migrationsfrågor	6	1
Hälso- och sjukvård, somatik	15	3
Hälso- och sjukvård, primärvård	19	4
Psykiatri/socialpsykiatri	38	8
Kriminalvård	12	2
Sjukförsäkring/rehabilitering	2	0
Personalvård	4	1
Arbetsmarknadsinsatser	16	3
Institutionsvård	4	1
Ideellt arbete	4	1
Forskning, utveckling, utvärdering etc.	12	2
Annat:	77	15
Total	506	100

Betoningen på barn- och familjeområdet skiljer sig från enkätsvaren 2008. Då var det endast drygt 14 procent som var verksamma inom social barnavård, och 3 procent inom individ- och familjeterapi och familjerådgivning. Kategorin för familjefrågor var således snävare definierad 2008, vilket kan förklara skillnaden, men begreppet ”social barnavård” var detsamma och det är en markant ökning.

Arbetsuppgifter

De svarande fick möjligheten att ange flera huvudsakliga arbetsuppgifter. Som framgår av tabell 3 nedan dominerar utrednings- och bedömningsarbete tydligt. Om man lägger samman det generella alternativet ”utreda/bedöma” med ”biståndsbedömning” ser vi att en dryg tredjedel av de svarande placerat sig inom detta område. En fjärdedel arbetar med råd och stöd, medan cirka en sjättedel arbetar med rehabilitering och behandlingsarbete. Det är också en relativt stor andel, 12 procent, som har arbetsledning som sin huvudsakliga uppgift. Fördelningen är snarlik den 2008, om än att det då var flera som angav flera alternativ.

Tabell 3: De svarandes huvudsakliga arbetsuppgifter

	Andel 2018 (%)
Utreda/bedöma	30
Råd/stöd	26
Behandlingsarbete	14
Arbetsledning	12
Biståndsbedömning	5
Rehabilitering	3
Annat	10
Total	100

Förklaringarna som skrevs i fritext till "Annat" inbegrep arbete med stöd åt personal och organisation, som "konsultativt stöd till handläggare", "arbetsmiljö och organisation i socialförvaltningen" och "verksamhetsutveckling". Här återfanns också styrande, kontrollerande och administrerande uppgifter inom organisationer som "tillsyn och granskning av socialtjänstens verksamheter", "administration inom ekonomi och IT" och "leder genom chefer". I övrigt var en del av det som angavs under "övrigt" möjligt att placera in i befintliga svarsalternativ om än de svarande valt att ange "annat". Till exempel kan "psykoterapi" sorteras in tillsammans med behandling, "den ekonomiska delen av biståndshandläggning" tillsammans med utreda/bedöma och så vidare. Men det finns också några enstaka svar som inte enkelt sorteras in tillsammans med andra, det handlar till exempel om några som uppgett som huvudsaklig uppgift att forska och/eller undervisa.

Samlad bild

Bilden av de som svarat på enkäten speglar väl det sociala arbetets vida och varierande fält. Socionomerna som svarat visar upp en hög utbildningsnivå, utöver socionomexamen har över hälften andra utbildningar, inkluderat vidareutbildningar. De är till klart övervägande del verksamma i offentlig verksamhet, framför allt i kommuner, och de får sina yrkestitlar i organisationen, där begreppet "socionom" inte är frekvent förekommande. I stället framträder bilden av organisationsstyrda titlar och yrkesroller. Arbetet i sig handlar till stor del om barn- och familjefrågor, ser man det i vid mening kan man grovt skisserat tala om att det är hälften av de svarande som arbetar med dessa frågor. De svarande fördelar sig över tre områden av arbetsuppgifter riktade mot människor i samhället: Utreda/bedöma, Råd/stöd och Behandling. Därtill kommer en grupp av arbetsledare och andra organisationsinriktade uppgifter, som innehas av chefer på olika nivåer och även av olika typer av specialister, vars arbete riktas in mot organisationen snarare än ut mot människor i samhället.

4. Uppfattningar om organisationen

En anställd i en organisation är organisationens aktör, det vill säga den anställda utför organisationens uppdrag. Olika personer anställs utifrån sin utbildning och kompetens. I detta kapitel redovisas hur socionomerna som besvarat enkäten ser på sin egen och socionomernas roll i organisationen och hur de ser på organisationen i sig.

”Min organisation”

Enkäten 2008 sändes ut direkt från mig som forskare och i pappersformat. Det gjorde det lättare att skriva noteringar i marginalerna på enkäten och det var också en del som kontaktade mig med frågor. I de kontakterna och kommentarerna återkom frågor om ”min organisation” frekvent eftersom det var en central utgångspunkt för flera av frågorna. Frågorna utgick från ”den organisation du arbetar i” och de som undrade reflekterade över om de skulle tänka på den lilla enhet där de var verksamma i eller den större helhet där den ingår. I rapporten 2008 förklarades det utifrån en nyinstitutionell teoretisk förståelseram av olika institutionella logiker, och att aktörer i organisationer alltid kan göra sådana val, där de identifierar sig med olika logiker i samma organisation. Det betyder att varje aktör i ett sammanhang kan identifiera sig med den lilla och ett annat sammanhang med den stora enheten. Ett exempel är att en socialsekreterare kan resonera utifrån hur den arbetsgrupp är hen arbetar i på avdelningen för försörjningsstöd i ett sammanhang och utifrån kommunens förvaltning som helhet i ett annat sammanhang (Svensson, 2008).

Samma reflektioner återkom i några enstaka enkäter 2018, denna gång i det avslutande fältet för fria reflektioner. Där har några av de svarande skrivit: ”Det var svårt att svara på organisationsfrågorna. Jobbar i en kommun, och olika delar av organisationen fungerar på olika sätt”, ”I formulären har jag räknat organisationen som IFO i stort. Det är mycket svårare mellan hela organisationen med kommunikation, bestämmelser mm. Dock när det gäller min enhet har jag mycket bra samarbete med kollegerna och min närmaste enhetschef.” och ”Mina svar utgår ifrån min sektion familjehemsvården som organisation”. Det är alltså givet att det finns ett utrymme för tolkning i alla svar, men det centrala är ändå hur de *relaterar* till organisationen, oavsett vilken del eller helhet de har i åtanke.

Frågan ”Hur är din relation till den organisation du arbetar i?” var indelad i fem delfrågor som alla skulle besvaras på en sexgradig skala från ”instämmer helt” till ”håller inte alls med”. De svarande markerade tydligt att de såg sig som representanter för den organisation de är anställda i, 83 procent instämmer i någon grad i det påståendet och 91 procent instämmer i att deras uppgift är att medverka till organisationens måluppfyllelse. Men det var också 62 procent som me-

nar att de i första hand är socionomer, i andra hand representanter för sin organisation och 78 procent att det är relationen mellan dem och deras målgrupp som är viktig, inte organisationen. Även om de identifierar sig med organisationen och uppdraget i den innebär det alltså inte att de åsidosätter vare sig samhörigheten med andra socionomer eller relationen till målgruppen. Det framgår också tydligt i den ambivalens som framträder i svaren på om de kände mer samhörighet med den organisation de arbetade i än med sin yrkesgrupp. Här markerade hälften av de svarande något av alternativen i mitten, medan 20 procent mer relaterade till organisationen och 30 procent mer till yrkesgruppen.

Den övergripande frågan "Hur ser det ut i den organisation du arbetar i?" var indelad i 19 delfrågor som alla skulle besvaras på en sexgradig skala från "instämmer helt" till "håller inte alls med". I den följande presentationen har svaren sorterats in under tre rubriker: *Organisationens egenskaper*, *Socionomernas roll* och *Tillit och uppmärksamhet*. Efter att de presenterats var för sig samlas bilden av socionomernas syn på sin organisation ihop och diskuteras i relation till resultaten från 2008.

Organisationens egenskaper

De svarande ger en tydlig bild av att vara lojala med sin arbetsgivare. 80 procent svarar positivt på påståendet "Jag har en bra arbetsgivare" och det är 20 procent som instämmer helt i detta påstående, och 73 procent är stolta över sin organisation och 72 procent anser att de flesta trivs i organisationen. Med det utfallet kan man tolka socionomerna som generellt sett mycket nöjda med sin organisation och att de då inte drar sig för att representera denna. Men det är också 69 procent som menar att deras organisation är som de flesta andra, vilket kan förstås som att även om de svarande är lojala med denna organisation är det fullt möjligt att de skulle kunna vara lika lojala mot en annan organisation.

Det är 73 procent som anser att det fattas vettiga beslut i deras organisation. Nästan lika många anser att medarbetarna har inflytande (69 procent). 66 procent anger att deras organisation är överskådlig, men det råder mycket spridda uppfattningar om påståendet "Min organisation är välorganiserad". Här har en tredjedel valt de två mest positiva svaren, knappt hälften håller sin respons i mitten och cirka en femtedel tar avstånd. Än vagare blir det vid påståendet "Kommunikationen inom organisationen är bra" där svaren framför allt finns i mittenalternativen och ingen tydlig tendens kan ses, varken positiv eller negativ.

Totalt 74 procent menar att samarbetet inom deras organisation fungerar bra. När frågan rör samarbete med andra organisationer är svaren väl spridda över hela skalan. Endast 4 procent instämmer helt i att samarbetet med andra organisationer fungerar bra, medan endast 2 procent tar helt avstånd. Svaren är istället samlade på mittenalternativen och visar att det råder delade meningar om hur samarbete mellan organisationer fungerar. Sannolikt kan detta handla om vilka

organisationer de svarande har i åtanke, och att det finns en variation i hur samarbeten fungerar.

Socionomernas roll

Nästan tre fjärdedelar, 70 procent, instämmer i påståendet ”Vi är många socionomer i organisationen”, medan nästan en fjärdedel tar avstånd från det påståendet, det vill säga de arbetar i organisationer där det inte är många socionomer. De som säger att de är många socionomer i organisationen har vanligen uppgifter som innebär utredning/bedömning och råd/stöd. I enkäten 2008 fanns ett samband mellan många socionomer och hög status. 2018 saknas den tydliga kopplingen, uppfattningarna varierar mycket mellan de svarande. Två tredjedelar av de svarande 2018 anger att socionomer har hög status i deras organisation, men det var bara 17 % som instämmer helt i det påståendet. Samlat kan man säga att socionomerna uppfattar att de har ganska hög status, eftersom svaren som är spridda över hela skalan ändå har en övervikt mot att instämma.

Tillit och uppmärksamhet

Påståendet ”Alla i organisationen har samma mål” möter i huvudsak positiv respons, 64 procent instämmer i någon grad, men endast 9 procent instämmer helt. Lite vagare är responsen i relation till påståendet ”Alla i organisationen har samma värderingar” där svaren är väl spridda, men det ändå är viss övervikt av de som håller med (61 procent). De svarande förhåller sig på samma sätt till påståendet ”De som har gjort något bra uppmärksammas”, svaren är spridda, men 62 procent hamnar på de positiva svarsalternativen. Och när det motsatt tas upp, ”De som gjort fel får ta ansvar”, är svaren ytterligare något mer spridda, men 56 procent instämmer i någon grad.

Det finns alltså en lite mer tveksam hållning till i vilken grad de som ingår i organisationen uppmärksammas, för bra arbete eller då fel begåtts, och till huruvida organisationens medverkande har gemensamma mål och värderingar. Ändå menar 74 procent att ”vi litar på varandra i min organisation” och 76 procent att ”Vi lyssnar på varandra i min organisation”. Här har endast 10 respektive 11 procent valt någon av de tydligt avståndstagande alternativen.

Samlad bild

Trots att det under senare år presenterats många larmrapporter om dåliga arbetsmiljöförhållanden för socionomer (främst i socialtjänsten) framträder en bild av att socionomer visar stor lojalitet och identifierar sig med den organisation de verkar i. Dock inte utan en viss skepsis. En del frågor ger mycket varierande svar, vilket delvis kan ha sin förklaring i att det handlar om varierande praktiker. Till

exempel är frågan om hur en organisations samarbete med andra fungerar naturligtvis också avhängigt de andra parterna. Bilden som framträder i svaren är dock övervägande positiv. Socionomerna har en positiv uppfattning om sina organisationer. Det är till en del ett rimligt förhållningssätt, då socionomers yrkesroll, uppgifter och handlingsutrymme ges av organisationen. Socionom är en organisationsberoende profession. Men det väcker också funderingar om hur långt lojaliteten sträcker sig och om möjligheterna att vara lojal med en organisation och samtidigt upprätthålla sin profession. Mer om detta följer i nästa kapitel, men först en kort jämförelse med 2008, vad har hänt på dessa tio år?

I båda enkäterna ansåg de svarande i stor utsträckning att de har en bra arbetsgivare, men andelen mycket positiva är markant högre 2018. I denna enkät är det 55 procent av de svarande som markerat något av de två starkast positiva svaren, medan det 2008 var 46 procent. Motsvarande utveckling kan också ses i responsen på påståendet ”I min organisation trivs de flesta”. Här har alla svar förskjutits till mer positiva och de tre positiva alternativen som 2008 angavs av 63 procent anges 2018 av 72 procent. Däremot har det inte skett någon förändring i huruvida socionomerna är stolta över sin organisation.

Arbetsmiljöproblemen i socialtjänsten, men också i alla former av människobehandlande verksamheter, har fått mycket uppmärksamhet på senare år. Kan det vara så att arbetsgivare anammat detta och att en förändring pågår? Preliminära resultat från Pia Thams longitudinella jämförelser av arbetsmiljön i socialtjänsten antyder att så är fallet, att det har skett en positiv förändring under senare år (Loman, 2018). Även om detta bara berör socialtjänsten är det sannolikt att det också skulle få genomslag i denna enkät, det är ju en stor del av de svarande som är verksamma i socialtjänsten.

5. Yrkesroll

Yrkesrollen formas av den professionelles utbildning och kunskapsbas i samspel med det sammanhang där yrket utövas (Webb, 2017). Det handlar då inte bara om den organisation arbetet utförs i, utan yrkesrollen präglas också av de uppgifter som ska utföras på jobbet. När de svarande ombads att ange vilken typ av frågor som dominerade deras arbete och hade möjligheten att välja flera alternativ framkom inte oväntat att sociala problem dominerade (se tabell 4 nedan). Dock var detta nu lägre än tio år tidigare, 69 procent 2018, mot 74 procent 2008. De näst vanligaste områdena var psykiatriska problem som angavs av 39 procent, psykologiska problem av 42 procent och relationsproblem av 41 procent. Dessa områden med i vid bemärkelse psykosociala frågor var också näst vanligast vid den förra enkäten, men även detta var då högre. Vart och ett av områdena angavs då av cirka hälften av de svarande.

Tabell 4: Vilken typ av frågor dominerar på ditt arbete?

	Antal	Andel (%)
Sociala problem	326	69
Psykologiska problem	199	42
Relationsproblem	193	41
Gruppdynamik	110	23
Organisationsfrågor	160	34
Ekonomiska problem	124	26
Medicinska problem	81	17
Psykiatriska problem	183	39
Funktionsförmågor i relation till den fysiska omgivningen	75	16
Annat:	54	11
Total	472	319

De flesta områdena redovisas i övrigt i ungefär samma utsträckning som 2008. Det enda område som är mer frekvent förekommande 2018 är organisationsfrågor som angetts av 34 procent och som 2008 endast angavs av 21 procent. Utifrån den jämförelsen skulle en tendens kunna skönjas i att socionomers verksamhetsområde förskjutits något så att det lite mera arbetar inåt i organisationen, med organisationsfrågor, än utåt i samhället, med sociala och psykosociala problem. Trots allt är det ändå så att sociala och psykosociala problem är de mest frekventa arbetsområdena. Jämförelsen över tid visar en intressant förändring med förskjutning mot mer organisationsfrågor, om det är en tillfällig eller en reell och bestående förändring får visa sig i eventuella senare uppföljningar.

11 procent angav att "annat" dominerade i deras arbete. När de i fritext utvecklar vad de menar med "annat" anges i flera fall missbruks- och beroendefrågor, som man då valt att inte inordna i de givna begreppen. Detsamma gäller till exempel arbetsmarknadsfrågor, kriminalitet, intellektuella funktionsnedsättningar eller "frågor om döden", sexuella problem, låg självkänsla, våld i nära relation, barns behov etcetera. Vidare förekommer en hel del ytterligare uppgifter som snarast relaterar till organisatoriska frågor, som "politiska frågor om kommunens styrning och framtid", planering och utveckling, verksamhetsfrågor, utarbeta bättre rutiner med mera.

Förutsättningar

Utöver de frågor som fanns i enkäten 2008 adderades två frågor 2018. Båda relaterar till de förutsättningar som finns för yrkesrollen. Den första frågan handlade om att värdera vad "Min yrkesutövning baseras på..." varefter nio olika områden skulle värderas på en sex-gradig skala från mycket hög till mycket låg. Här utmärkte sig två områden som särskilt starkt framträdande: Kunskaper om lagar och regler där 71 procent av de svarande markerade de två starkaste svarsalternativen, och Kunskap om anvisningar och riktlinjer som 65 procent markerade lika högt. Därefter följde vetenskaplig utbildning med 61 procent höga markeringar, medan rådande rutiner, personliga erfarenheter, vardagskunskap, empati och sunt förnuft alla markerades högt av cirka hälften av de svarande. Det område som fick markant lägst markeringar var "nya forskningsrön". Här hade det stora flertalet placerat sina markeringar i mitten av skalan, men ändå med viss övervikt mot de positiva svarsalternativen eftersom två tredjedelar valt något av de positiva alternativen. Dock var det endast 36 procent som hade angivit något av de två starkaste svarsalternativen.

Sammantaget ger detta en bild av att socionomer framför allt baserar sitt arbete på lagar, regler, anvisningar och riktlinjer, medan nya forskningsrön har mindre betydelse. Kan det vara så? Nja, de angav ju också att deras vetenskapliga utbildning var betydelsefull. Det är också så att de svarande tillmätte sin vetenskapliga utbildning större betydelse än till exempel vardagskunskap och sunt förnuft. Det skulle kunna tyckas anmärkningsvärt att samma grupp som värderar sin vetenskapliga utbildning högt värderar betydelsen av nya forskningsrön lägre. Men det är få "nya forskningsrön" inom socialt arbete som är av den karaktären att de är direkt omsättbara i yrkesutövningen. Det är kanske, ur perspektivet på det mycket breda verksamhetsområde som socialt arbete täcker och den starkt varierande problematik socionomer möter, en hög siffra att 36 procent tydligt menar att deras yrkesutövning baseras på nya forskningsrön?

Två frågor som rör extern styrning av professioners arbete infördes också i 2018 års enkät. De hämtades från en enkät som besvarats av flera olika professioner 2010, däribland socionomer, och som redovisats i boken *Professionerna i kunskapssamhället* (Brante, Johnsson, Olofsson och Svensson, 2015). Frågorna

innebär att ”ta ställning till följande påståenden om din egen arbetssituation under senare år ...” följt av områden där den svarande ska ange om de har ökat mycket, ökat något, varit stabil, minskat något eller minskat mycket. De fem områden som tas upp är politisk, byråkratisk och ekonomisk styrning samt arbetsmängd och administration. Därefter följer en andra fråga där samma tema återkommer, nu med fråga om förändringarna som skett är att ses som positiva eller negativa, vilket ska värderas på en fem-gradig skala.

Av svaren framkommer att 45 procent menar att den politiska styrningen ökat och 50 procent bedömer den som stabil. Den byråkratiska styrningen bedöms ha ökat av 63 procent och 35 procent menar att den varit stabil. Den ekonomiska styrningen anges av 73 procent ha ökat och endast 26 procent ser den som stabil. Som framgår av dessa tal är det ytterst liten andel av de svarande som bedömer att dessa former av styrning över deras arbete minskat och det är framför allt den ekonomiska styrningen som uppfattas ha ökat.

I frågan ”om förändringar har ägt rum, anser du att de varit positiva eller negativa vad avser ditt arbetes kvalitet?” förhåller sig de svarande relativt neutrala till förändringarna i politisk styrning, 63 procent svarar ”varken/eller”, medan totalt 11 procent anger positiva svarsalternativ och 26 negativa alternativ. I förhållande till den byråkratiska styrningens förändring är nästan hälften (49 %) neutrala, medan 34 procent är ganska negativa. Däremot är de svarande negativa till den ökade ekonomiska styrningen, den styrform som flest också angett att den har ökat. Här har 55 procent angett något av de negativa alternativen och 39 procent är neutrala.

Det är 69 procent som menar att arbetstakten har ökat och att även detta bedöms vara i en huvudsak negativ förändring, 58 procent bedömer utvecklingen som negativ och 36 procent är neutrala. Även frågan om huruvida mängden administrativa sysslor har ökat får stort stöd av de svarande, 67 procent menar att så är fallet. 60 procent ser utvecklingen som negativ och 38 procent är neutrala.

Dessa frågor ger sammantaget en bild av en profession under ökad press, under mer extern styrning som i stor utsträckning uppfattas ha negativt inflytande över arbetet samtidigt som formalia kring arbetet, lagar, riktlinjer och så vidare är yrkesutövningens tydligaste bas. I de följande avsnitten ska socionomernas ideal och uppfattningar av den verklighet de arbetar i vidareutvecklas.

Idealbilden

När enkäten 2008 skapades fördes diskussioner med kollegor i socionomutbildningar och med socionomer, forskare och studenter om vilka egenskaper som socionomer kunde förväntas ha i sitt yrke. Det ledde fram till tjugo begrepp som de svarande fick välja mellan i enkäten. Utifrån frågan ”Hur vill du vara i din yrkesroll?” fick de svarande välja fem begrepp. I tabell 5 nedan visas frekvensen

av svar från båda enkäterna, 2008 och 2018. Procentangivelserna avser hur många av de svarande som valde respektive egenskap

Tabell 5: Hur vill du vara i din yrkesroll?

	Antal	Andel 2018 (%)	Andel 2008 (%)
Kompetent	333	73	73
Empatisk	331	73	72
Tydlig	274	60	64
Flexibel	189	41	40
God lyssnare	170	37	44
Kunnig	144	32	43
Effektiv	121	27	23
Kreativ	120	26	32
Ärlig	104	23	21
Självständig	101	22	25
Forskningsbaserad	91	20	16
Tålmodig	74	16	14
Beslutsam	71	16	17
Omtänksam	60	13	8
Säker	38	8	9
Regeltrogen	12	3	2
Snäll	9	2	1
Vänskaplig	9	2	1
Formell	4	1	1
Ha makt	3	1	1

Utifrån dessa svar framträder socionomernas idealbild som präglad av kompetens, empati och tydlighet. De tre egenskaperna har markant flest valt. Den valda egenskap som kan problematiseras är här ”tydlighet”: Vad betyder det att avsevärt fler vill vara tydliga än goda lyssnare? Tydlighet associerar till en tanke om ungefär ”jag har något som ska förmedlas till dig”, medan lyssnade associerar till att det är den andre som har något att förmedla. När vi sätter detta i sammanhang av socionomernas nära knytning till de organisationer de verkar i och till att de påtalar att lagar, regler och riktlinjer är viktiga i arbetet blir detta val begripligt. Den som verkar som representant för organisationer med lagar, regler och riktlinjer behöver förmedla dessa till dem de möter för att på så sätt ge ramarna för vad som är möjligt att göra i deras möten.

I botten av tabellen finner vi egenskaper som har lågt värde i socionomernas ideala självbild. Här finns egenskaper av två typer: å ena sidan de som kan uppfattas som alltför distanserade: regeltrogen och formell och å andra sidan de som kan ses som alltför personliga: snäll och vänskaplig. Efter rapporten 2008 tog en student vid Socialhögskolan i Lund fasta på ointresset att vara snäll och gjorde det till utgångspunkt för sin kandidatuppsats i kombination med att Gunvor Andersson (2009) visat att barn i intervjuer om sin syn på socialarbetare betonat

att de vill att socionomer ska vara snälla (Olsson, 2012). Uppsatsen med titeln *Får man vara snäll som professionell?* byggde på bland annat en enkät till socio-
nomstudenter. I enkäten användes samma fråga som i 2008 års enkät, men stu-
denten lade också till frågan ”Om du valde eller inte valde snäll hur tänkte du
då? I sin analys av vilka språkliga associationer socionomstudenterna gör av be-
greppet snäll framkommer att det kopplas till svaghet och till den privata sfären.
Den snälla är enligt studenterna privat, rädd och dum, undviker svårigheter, vill
bli omtyckt och lindra på kort tid (Olsson, 2012, s. 32). Barnen som Andersson
(2009) mötte, och som ville möta snälla socionomer, hade naturligtvis en annan
vokabulär än socionomer och socionomstudenter. Kanske är det vad socionomer
tänker på som empatisk, god lyssnare etcetera detsamma som det som barn be-
skriver som snäll?

Det av de föreslagna begreppen som möter särskilt svagt intresse är ”ha makt”.
Redan i rapporten 2008 noterades detta och argumentet vändes till en fundering:
”Vad kan en maktlös socionom åstadkomma?”. Det är ju inte fråga om att socio-
nomer inte har makt, det är välkänt att de i sin yrkesutövning är i en maktfylld
position i relation till klienterna de möter. De är organisationens representanter
som genom sin yrkesutövning förfogar över de resurser som finns i organisat-
ionen. Därigenom är det de som kan ge klienterna tillgång till resurserna, oavsett
om dessa är materiella, som ekonomiskt stöd, eller mer abstrakta som psykosoc-
ialt stöd eller annat. Makten att kunna bidra med att människor får tillgång till
resurser är viktigt i socialt arbete. Det skulle därför inte alls varit orimligt om de
allra flesta hade velat ha makt i sin yrkesroll, men nu är det tvärtom. När ”att ha
makt” betraktas som negativt är det vanligt att man placerar sig själv i en position
av att inte vara den som har makten, och därför bli den som förtrycks och blir
offer för den andres makt. Och att göra andra till offer ligger inte i socionomers
idealbild av sin yrkesroll. Om detta skulle ligga bakom ointresset av att ha makt,
då handlar det kanske snarare om hur socionomer ser sig själv i relation till sin
organisation och inte om hur de ser sig i relation till sina klienter. Det är uppen-
bart att frågan om socionomers relationer till att ha makt behöver undersökas
vidare, i den frågan ger denna enkät mer frågor än svar.

Verkligheten

En övervägande majoritet, 70 procent, menar att de kan utveckla en sådan yr-
kesroll som de önskar. Frågorna som ställdes på detta område kan sorteras in
under inflytande, kompetens, emotioner, makt och status respektive tillfredsstäl-
lelse.

Majoriteten förhåller sig positiva till påståenden som rör inflytande, det vill
säga om kontroll över arbete, möjligheten att styra över arbetstakten, möjlighet-
erna att påverka arbetstiden, att ha tydligt ansvarsområde, och inflytande över
utfallet av sitt arbete. Men i jämförelsen med svaren tio år tidigare framträder en

annan bild av hur socionomerna uppfattar sin verklighet. I tabellen nedan presenteras den andel för varje år som angivit de två mest positiva svarsalternativen av de sex möjliga.

Tabell 6: Upplevt inflytande över arbetet och yrkesrollen 2008 och 2018.

Påstående	Andel 2008 (%)	Andel 2018 (%)
Jag har kontroll över mitt arbete	83	77
Jag styr över min arbetstakt	70	58
Jag kan påverka hur min arbetstid organiseras	85	61
Jag har ett tydligt avgränsat ansvarsområde	73	66
Jag har inflytande över utfallet av mitt arbete	84	82

Tabell 6 visar att de svarande på samtliga områden i och för sig är fortsatt positiva, men denna positiva hållning har märkbart försvagats under de tio åren 2008-18. Särskilt tydligt framträder det i frågan om att styra över arbetstakt och arbetstidens organisering. Det som tidigare visats under andra områden i rapporten återkommer här: styrningen av socionomernas arbete förefaller ha ökat, åtminstone uppfattar socionomerna sig som mera styrda. Det återkommer också i de fritextsvar som angavs där de under frågan ”Tycker du att ditt nuvarande arbete ger dig möjlighet att utveckla en sådan yrkesroll som du önskar?” hade möjlighet att med egna ord beskriva hur de uppfattar förutsättningarna. Det förekommer vitt skilda uttalanden, med olika värdeladdning. Det är inte ovanligt att kommentarerna uttrycker ambivalens, att det finns faktorer som ger möjlighet, men också andra faktorer som hindrar utveckling av den önskade rollen. I de kommentarerna förekommer att den svarande relaterar till sig själv, till exempel med ”är nyutträd på tjänsten”, eller till kollegor, till exempel med ”Jag saknar socionomkollegor”. Genomgående handlar ”både-och”-kommentarerna om att det blir olika svar beroende på vad man fokuserar. En skriver: ”Delvis i det dagliga arbetet, med närmaste chef, men inte utifrån hur politikerna detaljstyr på enhetsnivå” och särskiljer därmed två nivåer i organisationen. En annan är snarast sarkastisk och säger ”Högt i tak, men bara om man kryper på golvet”, vilket i en bredare tolkning skulle kunna förstås som att det i och för sig finns ett utrymme, men bara under förutsättning att man i stort fogar sig till de rådande strukturerna. Ett tredje exempel särskiljer det konkreta arbetet och organisationen: ”Det faktiska arbetet med familjer ger stora möjligheter, men organisationen försvårar i stället för att stödja/underlätta. Organisation tar absolut mest energi”.

De organisatoriska aspekterna dominerar kommentarerna från dem som lyfter kritik. Kritiken handlar om högt arbetstempo, hög arbetsbelastning, lite tid i ärenden, ingen tid för reflektion, bristande lyhördhet från ledning, otydlighet och att ledningen använder ett språk som inte är kopplat till verksamheten utan

snarare till ekonomisk styrning. En skriver: "Jag upplever att det finns en motsättning mellan mängd och kvalitet. Ord som flöde används vid tal om klienter". Även i de negativa kommentarerna relaterar de svarande till behovet av kollegor, som när en säger "Det finns inte tid att läsa och det finns få erfarna kollegor" och därmed relaterar till utrymmet för det professionella i organisationen. En chef som svarat skriver på ett sätt som täcker både den egna och arbetsgruppens situation: "För mycket administrativa arbetsuppgifter och för disparata arbetsuppgifter. För stor arbetsgrupp och för stor arbetsbörda för dem och därmed för mig". Svaret kan relateras till utsagorna om bristande stöd och lyhördhet från ledningen. Därför är det relevant att förstå problemen som organisationsproblem, inte givet problem med och för individer. Förutsättningarna för arbetet påverkar hur möjligheterna att utveckla yrkesrollen blir.

De positiva utsagorna handlar om goda förutsättningar för professionalitet och utveckling, här är frågorna om organisationen inte så tydliga. I dessa beskrivs bland annat att personer kunnat utforma projekt, fått kontinuerlig vidareutbildning, att det finns ett öppet klimat med kollegor, att arbetsgivaren visar tillit. En skriver: "Mkt självständigt arbete, tillsammans med kollegor.Handledning och öppet samtalsklimat". De organisatoriska aspekter som framträder i de positiva utsagorna handlar om att ha handlingsutrymme, att vara bemött med tillit, att få stöd i den professionella utvecklingen och så vidare. En uttrycker det "god kompetensutveckling, bra handledning, tid för reflektion". Det förekommer också att någon betonar det positiva med att vara egen företagare och därmed bestämma själv. Bland de positiva förekommer det också att man hänvisar till att erfarenhet ger bättre förutsättningar, som den som säger "Ja, efter ett par år har jag kommit fram till att en får skapa sina egna fyrkanter i organisationen där en kan utvecklas."

I idealbilden av yrkesrollen framkom att det nästan inte var någon som ville ha makt, ändå menar 57 procent att deras arbete är maktfyllt. Makt har i detta sammanhang ingen given korrelation till status, endast 43 procent anser att deras arbete är statusfyllt och det finns här en klar övervikt av svar på mittenalternativen på skalan. Bara 3 procent instämmer helt i att arbetet är statusfyllt.

De fria beskrivningarna visar att de svarande betonar den egna utvecklingen och relationen till kollegor och klienter. Detta styrks också av svaren i på de påståendena om kompetens. Där är det 95 procent som instämmer i någon grad i "Jag vet vad jag kan och inte kan" och 93 procent i "Mitt arbete ger mig utmaningar". 87 procent anser att de har speciell kompetens för sitt arbete. Så långt är svaren lika för de två olika enkäterna, men för påståendet "Jag ställs inför krav som inte kan uppfyllas" framkommer en tydlig skillnad. 2008 var det 46 procent som instämde i påståendet, 2018 var det 57 procent. Socionomernas bild av sig själva står sig således relativt intakt, men deras beskrivning av förutsättningarna har ändrats.

Detta mönster upprepas också i fråga om emotionell laddning i arbetet. 90 procent menar att de har roligt på arbetet och 87 procent menar att arbetet är

emotionellt laddat, vilket är i linje med enkäten 2008. I fråga om arbetet ger energi ligger svaren också på samma nivå i de två enkäterna: 70 procent 2018, mot 72 procent 2008. Däremot har andelen som anger att arbetet tar energi ökat, från 62 procent 2008 till 71 procent 2018. Återigen framträder arbetssituationen som mer pressad nu än tio år tidigare och det styrks ytterligare med att det nu är 49 procent som funderar på att byta arbete, jämfört med 38 procent 2008. Viljan att byta arbete har ofta setts som ett tecken på missförhållanden. I rapporten 2008 påpekades att socionomer också har ett brett verksamhetsområde och att det kan finnas andra motiv till att byta jobb, som till exempel att vilja prova andra yrkesroller eller få högre lön. Socionomer har under senare år haft lätt att få arbete, och omsättningen har varit stor. I det finns både "push" och "pull"-faktorer, så det är inte enkelt att kort kunna förklara varför de som besvarat dessa enkäter i större utsträckning vill byta jobb. Det kan handla om arbetsförhållandena, men det kan också handla om möjligheterna att höja sin lön. 60 procent menar att de hade valt att bli socionom även om de hade haft möjlighet att välja om, 23 procent är tveksamma och 18 procent menar att de då inte hade blivit socionomer.

De alternativa karriärer som anges är oerhört varierande. Där förekommer önskan om att bli "professor i teoretisk filosofi eller teoretisk fysik" lika väl som att bli "snickare", "massör" eller "trädgårdsmästare". En hel del önskade yrken är också människobehandlande, det är till exempel flera som nämner jurist, psykolog, lärare, polis och läkare. Och inte sällan handlar det om att ha andra socio-nomuppgifter, som till exempel "utredningar på en mer generell nivå", eller om att vidareutbilda sig, till exempel till psykoterapeut eller inom forskning. Många nämner yrken som inom områdena djur och natur eller olika former av kreativt skapande inom konst, musik, inredning, trädgård med flera. Men det förekommer också att svarande anger helt andra områden, som "hemmafru", "data/IT" eller "försäljare". Det förekommer också enstaka som markerar att de verkligen vill arbeta med något annat, allra tydligast uttryckt av den svarande som skriver "Vad som helst annat. Bokstavligen vad som helst." De som är mindre tydligt avståndstagande lyfter upp sådant som skulle kunna motivera ett arbetsbyte, som "nåt praktiskt där ingen annan blir lidande för brist på resurser, pengar och vilja", "där det finns respekt för kunskap, kompetens, livserfarenhet, uppskattning, återkoppling, lön för mödan" eller "ett arbete där jag inte är hänvisad till endast kommun, stat och landsting som arbetsgivare. Finns ingen 'morot' i arbetet i offentlig sektor". Det är dock också flera som väljer att svara med egna ord, även om de mest styrker att de sagt sig inte vara intresserad av ett annat jobb. Det framgår av uttalanden som "Har kunnat få utvecklat i min yrkesroll från direkt socialt arbete med klient till organisation och verksamhetsutveckling då det varit intressant och givande" och "jag arbetar med uppgifter som jag brinner för".

När ideal och verklighet möts

I detta kapitel har socionomernas uppfattning av sin yrkesroll och dess förutsättningar presenterats. Genomgående framkommer att socionomerna å ena sidan har en positiv uppfattning av sin yrkesroll och en mindre positiv uppfattning om de förutsättningar som ges i de organisationer där de verkar. Framför allt framträder bilden av att förutsättningarna för socionomerna har blivit mer begränsade.

I den förra rapporten sammanfattades svaren med att de hinder som beskrevs av de svarande framför allt låg i organisation och organisering, medan de stärkande faktorerna som beskrivs är interpersonella, det vill säga i relationen till klienter och kollegor. Den bilden stämmer fortfarande bra, dessutom har den negativa uppfattningen av organisationen ytterligare förstärks genom att arbetsituationen återkommande framstår som mer pressande.

6. Perspektiv

I arbetet i de olika yrkesrollerna och de olika organisationerna förekommer ett otal antal perspektiv som socionomerna behöver förhålla sig till. I detta kapitel presenteras hur de svarat på frågor om perspektiv som kan relateras till lagstiftning, mänskliga rättigheter och diskrimineringsgrunder, men också om hur de själva ser på socionomer och hur de tror att socionomer uppfattas.

Lagar, konventioner och anti-diskriminering

Den övergripande frågan ”Hur närvarande är nedanstående perspektiv i den dagliga verksamheten på din arbetsplats?” följdes av olika perspektiv till vilka de svarande skulle välja mellan fyra svarsalternativ från instämmer helt till instämmer inte alls. Det perspektiv som tydligt är mest inflytelserikt på socionomernas arbete är lagstiftningens. 90 procent av de svarande menar att det är närvarande i den dagliga verksamheten, en något högre andel än tio år tidigare då motsvarande svar gavs av 85 procent. 2018 är det ingen som svarar ”inte alls” och 10 procent som svarar ”i liten grad”. Två FN-konventioner tas upp i enkäten, om mänskliga rättigheter och barnkonventionen. Båda dessa är i högsta grad relevanta för socialt arbete och är centrala för den internationella definitionen av socialt arbete som profession, där det framgår att ”Mänskliga rättigheter, social rättvisa, barnets bästa, kollektivt ansvar samt respekt för mångfald är centrala principer för socialt arbete” (Akademikerförbundet SSR, 2014). Trots det är inte konventionen om mänskliga rättigheter närvarande i den dagliga verksamheten enligt de svarande. Endast 46 procent menar att så är fallet och det är bara 10 procent som menar att den är närvarande i mycket hög grad. Det är inte uppenbart hur det ska tolkas, om det är så att konventionen i sig inte är så närvarande, eller om innehållet i konventionen inte är närvarande. Kanske är det så att man inte till vardags talar om konventionen, men innehållet ändå är närvarande?

I fråga om barnkonventionen är det mer anmärkningsvärt att det endast är 57 procent som menar att den är närvarande i den dagliga verksamheten, en marginell ökning från 53 procent 2008. Vid tiden då den senare enkäten besvarades hade regeringen nyligen beslutat att barnkonventionen ska bli lag i Sverige från 2020 och många arrangemang och insatser pågick för att stärka kunskaperna om barnkonventionen i olika organisationer. Som visats tidigare i denna rapport dominerar frågor om barn och familj de svarandes arbete, men det är ju också så att många arbetar med organisationsfrågor, arbetsledning etcetera. Det skulle kunna motivera att barnkonventionen inte är så märkbar i det dagliga arbetet, men lika fullt är det något förvånande att barnkonventionen vid denna specifika tidpunkt inte uppfattas som mer aktuell.

Sociala problem beskrivs som centrala för socionomernas arbete, och ofta kopplas dessa samman med ekonomiska orättvisor. Ändå är det bara 45 procent som menar att ekonomiska orättvisor och fattigdom är närvarande i det dagliga arbetet i hög eller mycket hög grad. Det är avsevärt fler än 2008 då endast en tredjedel svarade så, vilket föranleder en fundering om det finns en koppling mellan denna ökning och det faktum att klyftorna i samhället ökat. Under de gångna tio åren har också befolkningssammansättningen förändrats till följd av stor invandring. Redan 2008 markerade 90 procent att kulturell bakgrund var ett närvarande perspektiv, 2018 är det 96 procent som menar att det är närvarande i någon grad, där 30 procent angett att det gällde i hög eller mycket hög grad. Religion uppges vara närvarande av totalt 84 procent, 54 procent angav att det var så i liten grad och 30 procent som menade att religion var i hög grad närvarande i det dagliga arbetet. Detta är en avsevärt högre andel än de 22 procent som ansåg att religion var i hög grad närvarande i det dagliga arbetet 2008.

30 procent menade att frågor om sexuell läggning var närvarande i hög eller mycket hög grad och 34 procent gav motsvarande svar om kön/genus. I det senare låg svaren i nivå med enkäten 2008, men då var det endast 25 procent som lyfte fram sexuell läggning som närvarande i hög eller mycket hög grad. Perspektiv på funktionsförmåga angavs av 69 procent vara närvarande 2018, vilket var något högre än 2008 då 61 procent gav sådana svar.

De förändringar som kan ses under tioårsperioden är alltså framför allt att ekonomiska orättvisor och fattigdom ses som mer närvarande i det dagliga arbetet, att religion uppmärksammas av fler och att frågor om sexuell läggning ökat sin närvaro. Det som sammantaget annars är mest påtagligt är att alla perspektiv i ökad omfattning anges närvarande, vilket i sin tur pekar på ökad medvetenhet om perspektiven. Företrädare för vart och ett av dessa perspektiv kan antas anse att det är viktiga frågor i allt socialt arbete, men oaktat vilket av perspektiven som anläggs kan man se att svaren i enkäten antyder att den uppfattningen inte delas av alla. Allt är inte lika viktigt för alla.

Uppfattningar om socionomer

Tidigare i rapporten har svar om hur socionomer uppfattar sig själva och sitt arbete presenterats. I detta avsnitt ska deras bild av hur de uppfattas av andra lyftas fram. Avsnittet utgår från frågan "Hur tror du att andra ser på dig i din yrkesroll?" som följdes av påståenden om målgruppen, chefen. Kollegorna och allmänheten. Svaren angavs på en sexgradig skala.

Påståendet "Min målgrupp vet vad jag kan och inte kan" möttes av instämmanden i någon grad av 70 procent av de svarande. Det kan relateras till att socionomerna också menade att en av de viktigaste egenskaperna var att vara "tydlig". De som är tydliga har rimligen också uppfattningen av att målgruppen fått information om vad de kan och inte kan. Påståendet "Min målgrupp behöver mer än jag kan ge" får instämmanden från tre fjärdedelar av de svarande. När

man så beaktar att tre fjärdedelar ändå menar att målgruppen tillmäter dem hög status ska det kanske inte tas som tillkortakommande att de inte kan ge allt målgruppen behöver, det kan helt enkelt handla om att behoven är stora och varierande. Trots de svarandes ointresse av att ha makt menar 79 procent att deras målgrupp tror att de har makt. Svaren 2018 ligger något högre än 2008, men på ungefär samma nivå.

Påståendena om hur de svarande anser sig sedda av chefen antyder att det i huvudsak uppfattas som att de har chefens stöd och tilltro. Två tredjedelar säger sig uppleva stöd från chefen, nästan lika många uppger sig få uppmuntran från chefen, men flera - tre fjärdedelar - menar att chefen vet vad de kan och inte kan, medan en tredjedel menar att chefen kräver mer av dem än vad de kan ge. Det bör dock noteras att det endast är 4 procent som instämmer helt i att chefen kräver mer än de kan ge. Det är också 60 procent som menar att chefen tillmäter dem hög status och 70 procent menar att de kommer till tals med chefen när de behöver det. På detta område ligger svaren helt i nivå med enkäten 2008.

I relationen till kollegorna visar det sig också att man uppfattar det som stöd och tilltro. Det är hela 88 procent av de svarande som menar att de kommer till tals med sina kollegor om sådant de vill komma till tals om, 86 procent upplever stöd från kollegorna och 85 procent säger sig få uppmuntran från sina kollegor. En fjärdedel menar att kollegorna kräver mer än de kan ge, men tre fjärdedelar menar att kollegorna vet vad de kan och inte kan. Något färre, 68 procent, anger att kollegorna tillmäter dem hög status. Även här ligger svaren i nivå med förra enkäten, men med den skillnaden att det nu är fler som menar att kollegorna kräver mer än de kan ge. Det har ökat från 15 procent 2008 till 25 procent 2018.

Oaktat om det gäller chef eller kollegor är det däremot mer tveksamt i vilken utsträckning de svarande upplever att de får hjälp med att prioritera i sitt arbete. Svaren på den frågan är spridda över alla svarsalternativen, 48 procent anger att de i någon grad får hjälp att prioritera, medan 52 procent inte ser det så.

Relationen till allmänheten, hur socionomerna menar att de uppfattas av allmänheten, är svagare än relationerna till chef och kollegor, och det är inga nämnvärda förändringar mot 2008. De svarande visar också en stor osäkerhet i svaren som är spridda över hela skalan och 47 procent tycker att de tillmäts status av allmänheten, medan 53 procent inte ser det så. För påståendet "Allmänheten tror att jag har makt och inflytande", har 64 procent markerat något av de positiva alternativen, att de instämmer.

Samlad bild

I detta korta kapitel har flera olika perspektiv hos socionomer belysts. I första delen handlade det om perspektiv från lag, konventioner och anti-diskriminering och det framkom att flera grundläggande perspektiv för socialt arbete inte var så framträdande. De stora förändringar som kunde ses i jämförelsen från 2008 var

att ekonomiska orättvisor och fattigdom fått större utrymme, liksom religion och till viss del också sexuell läggning.

Perspektiven på socionomer, från målgrupp, chef, kollegor och allmänhet, så som de uppfattas av de svarande socionomerna visade inga större förändringar från den tidigare enkäten. Utfallet på dessa områden talar fortfarande för att socionomerna i stort känner att de har stöd och tilltro i det sammanhang de verkar. Det avspeglas också i att majoriteten vill fortsätta arbeta med nuvarande kollegor (91 %) och även med nuvarande chef (74 %).

7. Stöd i arbetet

En av de avslutande frågorna i enkäten handlade om stöd i arbetet. Under huvudfrågan "Vem/vad ger dig kraft och stöd i ditt arbete?" gavs nio alternativ som vart och ett skulle rangordnas, men enkätens utformning möjliggjorde att inte inkludera alla alternativen i rangordningen. Alternativen nämndes i ordningen: kollegor, chef, handledning, klienter, riktlinjer, arbetsmetoder, forskning, familjs och vänner. Det fanns också en fråga om "annat", där det fanns plats att med egna ord ange vad man ville.

Kollegor markerades högst av de flesta, nu liksom i enkäten 2008. 91 procent av de svarande inkluderade kollegerna i sin rangordning och 62 procent hade dem bland de tre högst rankade källorna till stöd. Av en del kommentarer i fritext, nu liksom i förra enkäten, framgår att kollegor kan betyda såväl andra socionomer som andra professionella. Den näst högst rangordnade källan till stöd och kraft är *klienterna*, två tredjedelar lyfte upp klienterna som en väsentlig källa till stöd och kraft i arbetet, men även om det var den näst vanligaste källan att placeras på de tre högsta stegen i rangordningen var det endast en tredjedel som satte klienterna på någon av de tre högsta stegen. Även *chefer* var frekvent förekommande, även här var det en tredjedel som hade med dem i sin prioritering, men dock bara en fjärdedel som hade cheferna som en av de tre högsta faktorerna. Med de högst varierande typerna av relationer som en socionom har till kollegor, klienter och chefer framgår det ändå mycket tydligt att det är i interpersonella relationer som de hämtar stöd och kraft.

Rangordningen skiljer sig här från utfallet av enkäten 2008 där arbetsmetoder hade näst högst rankning, efter arbetsmetoder. Där kom även handledning och familj högre i rangordning än klienterna. I enkäten 2018 följer *handledning* och *familj* efter de interpersonella relationerna på arbetet. Cirka 60 procent har dessa med i sin rangordning och cirka 30 procent har någon av dem som en av de tre viktigaste faktorerna.⁴ *Arbetsmetoder* har fått en lägre placering i rangordningen nu än 2008. För tio år sedan tog 69 procent med det i rangordningen, nu endast 54 procent. Medan det för tio år sedan var mycket vanligt att arbetsmetoder fanns bland de högst rangordnade faktorerna är det nu bara 20 procent som placerar det som en av de tre viktigaste.

De mindre frekvent rangordnade faktorerna är *riktlinjer*, *vänner utanför arbetet* och *forskning*. De tre togs upp av 42-45 procent av de svarande. Vänner utanför arbetet togs upp som en av de tre viktigaste faktorerna av 14 procent, riktlinjer av 11 procent och forskning av endast 6 procent.

⁴ 60 procent har rangordnat handledning och 59 procent har rangordnat familj. Ser man till andelen som placerat dessa faktorer på någon av de tre högsta stegen ser man att familj högprioriterats av 31 procent och handledning av 29 procent.

I en sammanvägning av hur olika källor för stöd och kraft värderas framkommer följande rangordning:

1. Kollegor
2. Klienter
3. Chefer
- 4.Handledning
5. Familj
6. Arbetsmetoder
7. Vänner utanför arbetet
8. Riktlinjer
9. Forskning

Utfallet 2018 är snarlikt det från 2008, men det finns en avgörande skillnad. I den första enkäten kom arbetsmetoder på plats nummer två i listan över vad som gav stöd och klienter på plats nummer sex. 2018 hade dessa två bytt plats. En möjlig förklaring är att det 2008 var en mycket stark diskussion om evidensbaserade metoder och program, en diskussion som inte är lika livaktig 2018. Kanske har det påverkat att arbetsmetoder fick en så stark position 2008?

Av de 10 procent av de svarande i enkäten 2018 som angivit att något annat ger dem kraft och stöd i arbetet betonas mycket varierande faktorer. En del skulle kunnat sorteras in i de förbestämda svaren, som när någon skriver "En riktigt bra, hjälpsam och ödmjuk 1:e soc sekr", vilket faller in under "chefer". Några tar också upp att vänner utanför arbetet också kan vara professionsrelevanta genom att skriva till exempel "vänner = fd. kollegor" och "Vänner = studiekamrater från socionomutbildningen som arbetar som chef, vi diskuterar olika situationer och stöttar varandra".

Två teman som återkommer i kommentarerna och som hade kunnat finnas med i de på förhand givna alternativen är utbildning och resultat av arbetet. Resultat hänger också samman med att många svarat att klienterna ger stöd och kraft, vilket kommer till uttryck i utsagor som "Att få följa lyckade familjehemsplaceringar" eller "... att jag fortfarande känner inspiration att möta människor och se att jag kan göra en förändring".

Det som ändå dominerar kommentarerna är stödet och återhämtningen såsom människa, det vill säga det de som personer bär med sig in i yrkesrollen. Det kan handla om den personliga erfarenheten i rollen, som när en säger "Vill rangordna mig själv högst då jag är ett arbetsredskap", en annan "Trygg i mig själv. Mycket kunskap. Erfarenhet från olika organisationer. Mycket vidareutbildning" och en tredje "Mig själv. Jag har lärt mig att prioritera och balansera arbete och privat liv och hand om mitt eget välbefinnande. Det är grunden". Flera av de svarande har fokus helt på fritidsaktiviteter och betydelsen av återhämtning i sina kommentarer. Det kommer fram i utsagor som "Återhämtning genom att rida min häst och gå i skogen med hunden" och "Sjunga i kör, kreativitet". Privatlivet och tiden utanför arbetet innebär inte bara återhämtning, det är också ett sammanhang som kräver sin tid och uppmärksamhet. En skriver:

”Jag är småbarnsförälder och befinner mig verkligen i en tid i livet där jobbet är sekundärt efter familjen och privata relationer”. Det är också några som beskriver andliga och religiösa källor till stöd och kraft, som ”Bön”, ”min tro på Jehova Gud” och ”andligt sökande, meditation”.

Någon enstaka lyfter fram betydelsen av att förstå samhället och samtiden, till exempel i utsagan ”Omvärldsbevakning i medier/poddar/inspirationslitteratur och artiklar” och likaså förekommer enstaka kommentarer om stöd och kraft från ”lagstiftning, domar” och ”evidens”. Förklaringarna till var stödet finns är liknande över tid. Fritextsvaren i de båda enkäterna visar många paralleller, det handlar mer om att olika svarande säger det med lite olika ord. Det handlar om stöd i arbete och stöd för arbete, men också om att ta hand om sig själv och ha rekreation som inte är relaterad till arbetet.

8. Slutsatser

I denna rapport har svaren på en enkät redovisats och diskuterats i ljuset av vad som framkom av samma enkät tio år tidigare. Det som framkommer av en enkät är alltid kortfattat och lämnar utrymme för tolkning, så även i detta fall. De tolkningar som kan göras här är framför allt de som får stöd i jämförelsen mellan de båda enkäterna. Andra tolkningar behöver sättas mer i sammanhang, eller kan utgöra grund för fördjupade studier. I detta avslutande kapitel lyfter jag fram de två centrala områden som enkäten, och därmed rapporten, berört: socionomers professionella identitet och relationen mellan organisation och profession för socionomer.

Socionomers professionella identitet

Socionomer relaterar sin yrkesroll och sin professionella identitet i hög grad till de människor de interagerar med i sitt arbete, inte minst sina klienter och sina kollegor. De är välutbildade. Utöver 3,5 års akademiska studier har hälften någon form av vidareutbildning. De arbetar nästan alltid i offentlig sektor, framför allt kommunalt, och frågor kring barn och familj har en särskilt dominerande plats. Deras arbete handlar ofta om att utreda och/eller ge stöd och råd i svåra och komplexa frågor av social eller psykosocial karaktär och de uppfattar att de kan påverka hur arbetet utförs. I arbetet har lagstiftning, regler och riktlinjer stor betydelse och är mer närvarande i det dagliga arbetet än de för socionomprofessionen centrala anti-diskriminatoriska perspektiven från till exempel mänskliga rättigheter och barnkonventionen. Men socionomerna säger att de vet vad de kan och inte kan, de upplever stöd och uppskattning i sitt arbete och de trivs med uppgifterna. De flesta vill också fortsätta med det de gör, och även fortsätta arbeta tillsammans med de kollegor och chefer de nu har.

I sin yrkesroll betonar de att vara kompetent, empatisk och tydlig. Medan att vara kompetent rimligen borde vara generellt för alla professioner är empatisk en egenskap som särskilt betonas i människobehandlande verksamheter. Att vara tydlig blir särskilt viktigt i sammanhang där den professionelle påtagligt representerar sin organisation, och därmed behöver markera vad som är möjligt och inte möjligt i det specifika sammanhanget. Socionom är en organisationsberoende profession, det vill säga en profession vars professionella identitet definieras av organisationens uppdrag. Det avspeglas till exempel i att socionomers tjänstetitlar varierar oerhört mycket och titlarna framför allt definieras av organisationen och inte av den socionomspecifika kompetensen.

Socionomerna beskriver att de har makt och att de uppfattas ha makt, men att ha makt är inte något som socionomer prioriterar i sin idealbild av hur de vill vara. Frågan om socionomers relation till makt och huruvida de ser sig som objekt för andras makt och styrning, eller ser möjligheterna som socionomer att

själv kunna påverka till nytta för klienterna behöver utredas och förstås mer fördjupat. Det finns något problematiskt i att socionomer inte "tar makten över makten". Eller betyder utfallet av enkäterna, där makt framstår som något oönskat, något helt annat? Det behöver vi förstå mycket bättre för att också förstå socionomernas professionella identitet bättre.

Organisation och profession

Det har skett stora förändringar i samhället och på arbetsmarknaden, inte minst socionomers arbetsmarknad och arbetsmiljö, under de senaste tio åren. Det framträder också flera skillnader i hur socionomerna besvarar frågor om organisation 2018 jämfört med hur de svarade 2008.

Socionomerna beskriver hur styrningen över deras arbete har ökat, framför allt den ekonomiska styrningen, och att det inverkar negativt på arbetet. Men de beskriver också att frågor om ekonomiska orättvisor och fattigdom ökar i deras arbete. Det finns alltså en parallell utveckling av ekonomisk karaktär, där klienternas situation i ekonomiskt hänseende försämrats, men där också den ekonomiska styrningen av socionomernas arbete ökat.

Det är vidare en ökande andel socionomer som arbetar med organisationsfrågor, fler som är arbetsledare och fler som arbetar med frågor om planering, kvalitetssäkring etcetera. Detta kan vara kopplat till en möjlig variation i de som besvarat de två enkäterna, men det är ändå en relativt tydlig utveckling som gör att det finns anledning att uppmärksamma vad det betyder om socionomer i allt större utsträckning blir än mer organisationsknutna. Vad innebär det för professionen och för klientarbetet? Det är också en fråga som förtjänar att undersökas närmare och förstås bättre.

Trots att socionomerna är starkt knutna till organisationen beskriver de möjligheterna i arbetet som något som finns i interpersonella relationer, tillsammans med klienter och med kollegor, medan hindren beskrivs mer som knutna till organisationen och organisatoriska frågor. Detta är genomgående i de båda enkäterna. Det som förvånar är att socionomerna 2018 uttrycker en större tillit och lojalitet med sina organisationer än de gjorde 2008. Hur kan det blir så när det samtidigt varit många och stora arbetsmiljöproblem inom deras verksamheter? Är det så enkelt att organisationerna utifrån alla larmrapporter har blivit bättre, och därför känner socionomerna större lojalitet? Eller är det så att socionomerna har blivit närmare knutna till sina organisationer, och därmed relaterar sig mer till organisationen och har mer förståelse för den? I så fall leder det tillbaka till frågan om vad det innebär för professionen och för klientarbetet.

Jag själv kommer nu att arbeta vidare med flera av de frågor som väckts i genomgången av enkätsvaren. Kanske kan rapporten här ge en grund även för andra att gå vidare i olika studier och bättre försöka förstå socionomers professionalitet och utveckling. Vem vet, kanske blir det en ytterligare jämförelse 2028? Den frågan får stå öppen.

Referenser

- Akademikerförbundet SSR (2014) *Global definition av professionen socialt arbete*. Tillgänglig: https://akademssr.se/sites/default/files/files/global_definition_socialt_arbete.pdf (190709).
- Andersson, Gunvor (2009) Snäll som kvalitetsindikator i social barnavård. I: Eliasson-Lappalainen, Rosmari; Meeuwisse, Anna och Panican, Alexandru (2009) *Den berusade båten. En vänbok till Sune Sunesson*. Lund: Arkiv.
- Arbetsmiljöverket (2018) *Projektrapport "Socialsekreterares arbetsmiljö*. Webpublikation. Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/slutrapport-socialsekreterares-arbetsmiljo.pdf> (190709)
- Brante, Thomas; Johnsson, Eva; Olofsson, Gunnar och Svensson, Kerstin (2015). *Professionerna i kunskapssamhället: en jämförande studie av svenska professioner*. Stockholm: Liber
- Deutsdens, Elisabeth; De Ruyter, Ko; Wetzels, Martin och Oosterveld, Paul (2004). Response rate and response quality of Internet based surveys: An experimental study. *Marketing letters*. 15(1): 21-36
- Egeltoft, Tomas (2009). *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högskolor*. Stockholm: Högskoleverket
- Kaplowitz, Michael D.; Hadlock, Timothy D. & Levine, Ralph (2004). A Comparison of Web and Mail Survey Response Rates. *Public Opinion Quarterly*. 68 (1): 94–101.
- Loman, Stina (2018) Forskare: Bättre arbetsvillkor för socialsekreterarna. *Akademikern*. 2018-11-23. Webbsida. Tillgänglig: <https://akademikern.se/reportage/forskare-battre-arbetsvillkor-socialsekreterarna> (190711).
- Olsson, Tilde (2012) *Får man vara snäll som professionell? En studie om språkligt gränsarbete i socialt arbete utifrån begreppet snäll*. Kandidatuppsats .Lund: Lunds universitet, Socialhögskolan.
- SCB (2018) Antal avlagda magister- och masterexamina i socialt arbete 2008-18. Specialbeställd statistik.
- SCB (2019b) *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*
- SCB (2019a) *Befolkningsstatistik i sammandrag 1960–2018*.
- Svensson, Kerstin (2008). *Socionomer och socialt arbete. En enkätstudie av ett professionellt fält*. Meddelanden från Socialhögskolan 2008:3. Lund: Lunds universitet, Socialhögskolan. <https://lup.lub.lu.se/search/ws/files/3599267/1276748>
- Webb, Stephen (2016) Professional identity and social work. I: Dent, Mike; Bourgeault, Ivy Lynn; Denis, Jean-Louis och Kuhlmann, Ellen (red.) *The Routledge Companion to the Professions and Professionalism*. Abingdon: Routledge.

Bilaga 1 Informationsblad och information i inledning av enkät

Ämnesrad i mailet:

Var med och förmedla din syn på din yrkesroll

Text i mailet:

Hej,

Du som får detta mail finns registrerad med mailadress hos Akademikerförbundet SSR. Din adress har tagits fram genom ett slumpvist urval om 1500 socionomer.

I länken [länk] finns en enkät som vi hoppas du vill besvara.

Enkäten är del i en studie med en tioårsuppföljning av en motsvarande enkät 2008. Resultaten av den finns publicerade i rapporten *Socionomer och socialt arbete. En enkätstudie av ett professionellt fält* av Kerstin Svensson som finns att läsa på <http://portal.research.lu.se/portal/files/3599267/1276748>.

För tio år sedan besvarade tre fjärdedelar av de tillfrågade enkäten! Jag hoppas vi även denna gång ska komma upp i ett stort antal svar. Svaren på denna enkät, men också jämförelsen med hur det såg ut för tio år sedan, kan ha stort värde för den fortsatta diskussionen om socionomers professionalisering, yrkesroller och arbetssituation.

Mer information finns i enkätens inledning.

[teknisk info från Akademikerförbundet SSR om enkätens utformning och hur den kunde besvaras]

Kerstin Svensson

Professor

Lunds universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 LUND.

Tel: 046 – 222 04 61 Epost: kerstin.svensson@soch.lu.se

Text i inledningen av enkäten:

Denna enkät skickas ut till ett slumpmässigt urval av socionomer som är medlemmar i Akademikerförbundet SSR. Syftet med studien är att klargöra eventuella skillnader mellan hur socionomer i olika organisationer ser på sin yrkesroll. Professor Kerstin Svensson, Lunds universitet, genomför studien, medan utskick görs av Akademikerförbundet SSR. Inga persondata samlas in eller registreras tillsammans med inkomna svar. Ej heller ställs frågor om känsliga eller personliga uppgifter.

Enkäten handlar om hur du uppfattar din yrkesroll och innehåller frågor inom tre områden: bakgrund, arbete och organisation. Den tar cirka 15 minuter att besvara och om du vill tillägga något lämnas utrymme till det i slutet.

Din medverkan är helt frivillig, men den betyder mycket för att ge en så god bild som möjligt av hur man socionom ser på sin yrkesroll. Jag hoppas därför att du vill ägna de minuter det tar att fylla i enkäten.

Resultaten kommer att publiceras i en öppet tillgänglig webbrapport på svenska. Därefter kommer också vetenskapliga artiklar på svenska och engelska att publiceras och resultaten kommer också att presenteras muntligt i olika sammanhang. Du är hjärtligt välkommen att ställa frågor om enkäten, projektet, publikationer eller medverka till mig. Enklast går det att nå mig via e-post, men även övriga kontaktuppgifter finns nedan.

Tack på förhand

Kerstin Svensson

Professor

Lunds universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 LUND.

Tel: 046 – 222 04 61 Epost: kerstin.svensson@soch.lu.se

Bilaga 2 Enkät

Socionom – en profession i många organisationer

1. Är du ☐ Kvinna ☐ Man ☐ vill inte uppge

2. När är du född?

☐ 1940-talet ☐ 1950-talet ☐ 1960-talet
☐ 1970-talet ☐ 1980-talet ☐ 1990-talet

3. Har du socionomexamen? ☐ Nej ☐ Ja ange år för examen _____

4. Har du någon annan examen från högskola/universitet?

☐ Nej ☐ Ja. Ange vilken _____ Ange år för examen _____

5. Har du någon vidareutbildning ☐ Ja ☐ Nej

Ange gärna vilken vidareutbildning du har:

6. Vad är din nuvarande titel?

7. Hur länge har du varit hos nuvarande arbetsgivare? Sedan år _____

8. Hur länge har du haft dina nuvarande uppgifter? Sedan år _____

9. Vilken anställningsform har du?

☐ tillsvidareanställning
☐ vikariat eller tidsbegränsad anställning
☐ egen företagare

10. Vem är huvudman för verksamheten?

☐ Stat
☐ Landsting/region
☐ Kommun
☐ Privat
☐ Ideell eller kooperativ organisation

11. Vilket område arbetar du inom?

Ange en av följande, om du är verksam inom flera områden, markera det huvudsakliga.

- ☐ Social barnavård
- ☐ Skola
- ☐ Familjefrågor
- ☐ Socialtjänst för vuxna
- ☐ Ekonomiskt stöd
- ☐ Äldreomsorg
- ☐ Funktionshinder
- ☐ Integrations/migrationsfrågor
- ☐ Hälso- sjukvård, somatik
- ☐ Hälso- sjukvård, primärvård
- ☐ Psykiatri/socialpsykiatri
- ☐ Kriminalvård
- ☐ Sjukförsäkring/rehabilitering
- ☐ Personalvård
- ☐ Arbetsmarknadsinsatser
- ☐ Institutionsvård
- ☐ Ideellt arbete
- ☐ Forskning, utveckling, utvärdering etc.
- ☐ Annat: _____

12. Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter? (flera alternativ kan väljas)

- ☐ Utredda/bedöma
- ☐ Råd/stöd
- ☐ Behandlingsarbete
- ☐ Arbetsledning
- ☐ Biståndsbedömning
- ☐ Rehabilitering
- ☐ Annat: _____

13. Hur är din relation till den organisation du arbetar i?

Kryssa i den ruta som bäst stämmer med din åsikt om VARJE delfråga.

<i>Alla frågor handlar om den organisation du arbetar i nu, eller senast arbetade i om du inte just nu arbetar.</i>	Instämmer helt	Håller inte alls med
Jag upplever mer tillhörighet till den organisation jag arbetar i än till min yrkesgrupp	☐	☐
Jag är representant för den organisation där jag är anställd	☐	☐
Jag är i första hand socionom, i andra hand representant för min organisation	☐	☐
Min uppgift är att medverka till organisationens måluppfyllelse.	☐	☐
Det är relationen mellan mig och min målgrupp som är viktig, inte organisationen.	☐	☐

14. Hur ser det ut i den organisation du arbetar i?

Kryssa i den ruta som bäst stämmer med din åsikt om VARJE delfråga.

<i>Alla frågor handlar om den organisation du arbetar i nu, eller senast arbetade i om du inte just nu arbetar.</i>	Instämmer helt	Håller inte alls med
a). Jag har en bra arbetsgivare	☐	☐
b). Jag är stolt över min organisation	☐	☐
c). Min organisation är som de flesta andra	☐	☐
d). Min organisation är välorganiserad	☐	☐
e). Min organisation är överskådlig	☐	☐
f). I min organisation fattas vettiga beslut	☐	☐
g). I min organisation har medarbetare inflytande	☐	☐
h). I min organisation trivs de flesta	☐	☐
i). Socionomer har hög status i min organisation	☐	☐
j). Vi är många socionomer i organisationen	☐	☐
k). Samarbetet inom organisationen fungerar bra	☐	☐
l). Samarbetet med andra organisationer fungerar bra	☐	☐
m). Kommunikationen inom organisationen är bra	☐	☐
n). Alla i organisationen har samma mål	☐	☐
o). Alla i organisationen har samma värderingar	☐	☐
p). De som gjort något bra uppmärksammas	☐	☐
q). De som gjort fel får ta ansvar	☐	☐
r). Vi litar på varandra i min organisation	☐	☐
s). Vi lyssnar på varandra i min organisation	☐	☐

15. Vilken typ av frågor dominerar ditt arbete? Flera svar är möjliga

- ☐ sociala problem
☐ psykologiska problem
☐ relationsproblem
☐ gruppdynamik
☐ organisationsfrågor
☐ ekonomiska problem
☐ medicinska problem
☐ psykiatriska problem
☐ funktionsförmågor i relation till den fysiska omgivningen
☐ Annat: _____

16. Min yrkesutövning baseras på:

	Inte alls	I liten grad	I hög grad	I mycket hög grad
Rådande rutiner	☐	☐	☐	☐
Personliga erfarenheter	☐	☐	☐	☐
Vardagskunskap	☐	☐	☐	☐
Empati, inlevelse	☐	☐	☐	☐
Vetenskaplig utbildning	☐	☐	☐	☐
Nya forskningsrön	☐	☐	☐	☐
Kunskap om lagar/regler	☐	☐	☐	☐
Kunskap om anvisningar/riktlinjer	☐	☐	☐	☐
Sunt förnuft	☐	☐	☐	☐

17. Ta ställning till följande påståenden om din egen arbetssituation under senare år

	Ökat mycket	Ökat något	Varit stabil	Minskat något	Minskat mycket
Den politiska styrningen har...	☐	☐	☐	☐	☐
Den byråkratiska styrningen har...	☐	☐	☐	☐	☐
Den ekonomiska styrningen har...	☐	☐	☐	☐	☐
Arbetstakten har...	☐	☐	☐	☐	☐
Administrativa sysslor har...	☐	☐	☐	☐	☐

18. Om förändringar har ägt rum, anser du att de varit positiva eller negativa vad avser ditt arbetes kvalitet?

	Mycket positiva	Ganska positiva	Varken eller	Ganska negativa	Mycket negativa
Politisk styrning	☐	☐	☐	☐	☐
Byråkratisk styrning	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomisk styrning	☐	☐	☐	☐	☐
Ökad arbetsmängd	☐	☐	☐	☐	☐
Mer administration	☐	☐	☐	☐	☐

19. Hur närvarande är nedanstående perspektiv i den dagliga verksamheten på din arbetsplats?

	Inte alls	I liten grad	I hög grad	I mycket hög grad
a). FN:s konvention om mänskliga rättigheter	☐	☐	☐	☐
b). FN:s barnkonvention	☐	☐	☐	☐
c). Lagstiftning	☐	☐	☐	☐
d). Ekonomiska orättvisor och fattigdom	☐	☐	☐	☐
e). Kulturell bakgrund	☐	☐	☐	☐
f). Sexuell läggning	☐	☐	☐	☐
g). Religion	☐	☐	☐	☐
h). Funktionsförmåga	☐	☐	☐	☐
i). Kön/Genus	☐	☐	☐	☐

20. Hur vill du vara i din yrkesroll? Markera FEM (5) begrepp som du tycker avspeglar hur du vill vara. Begreppen anges nu i bokstavsordning.

Beslutsam	Kunnig
Effektiv	Omtänksam
Empatisk	Regeltrogen
Flexibel	Självständig
Formell	Snäll
Forskningsbaserad	Säker
God lyssnare	Tydlig
Ha makt	Tålmodig
Kompetent	Vänskaplig
Kreativ	Ärlig

21. Tycker du att ditt nuvarande arbete ger dig möjlighet att utveckla en sådan yrkesroll som du önskar? ☐ Ja ☐ Nej

Egna kommentarer:

22. Hur ser du på ditt arbete?

Kryssa i den ruta som bäst stämmer med din åsikt på VARJE delfråga.

	Instämmer helt			Håller inte alls med		
a). Jag styr över min arbetstakt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b). Jag har kontroll över mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c). Jag kan påverka hur min arbetstid organiseras	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d). Jag har ett tydligt avgränsat ansvarsområde	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e). Jag har speciell kompetens för mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐	☐
f). Jag har inflytande över utfallet av mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g). Jag bestämmer själv hur jag utför mina arbetsuppgifter	☐	☐	☐	☐	☐	☐
h). Jag vet vad jag kan och inte kan	☐	☐	☐	☐	☐	☐
i). Jag ställs inför krav som inte kan uppfyllas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
j). Jag tycker att mitt arbete ger kraft och energi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
k). Jag tycker att mitt arbete tar kraft och energi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
l). Jag har roligt på mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐	☐
m). Jag känner trygghet i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐	☐
n). Mitt arbete ger mig utmaningar	☐	☐	☐	☐	☐	☐
o). Jag funderar på att byta arbete	☐	☐	☐	☐	☐	☐
p). Mitt arbete är känslomässigt laddat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
q). Mitt arbete är statusfyllt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
r). Mitt arbete är maktfyllt	☐	☐	☐	☐	☐	☐

23 Hur tror du att andra ser på dig i din yrkesroll?

Kryssa i den ruta som bäst stämmer med din åsikt på VARJE delfråga

	Instämmer helt				Håller inte alls med
a). Min målgrupp vet vad jag kan och inte kan	☐	☐	☐	☐	☐
b). Min målgrupp behöver mer än jag kan ge	☐	☐	☐	☐	☐
c). Min målgrupp tillmäter mig hög status	☐	☐	☐	☐	☐
d). Min målgrupp tror att jag har makt	☐	☐	☐	☐	☐
e). Chefen vet vad jag kan och inte kan	☐	☐	☐	☐	☐
f). Chefen kräver mer än vad jag kan ge	☐	☐	☐	☐	☐
g). Chefen tillmäter mig hög status	☐	☐	☐	☐	☐
h). Mina kollegor kräver mer än jag kan ge	☐	☐	☐	☐	☐
i). Mina kollegor vet vad jag kan och inte kan	☐	☐	☐	☐	☐
j). Mina kollegor tillmäter mig hög status	☐	☐	☐	☐	☐
k). Allmänheten tillmäter mig hög status	☐	☐	☐	☐	☐
l). Allmänheten tror att jag har makt och inflytande	☐	☐	☐	☐	☐

24. Vem/vad ger dig kraft och stöd i ditt arbete?

Rangordna där den/det som ger dig mest kraft och bäst stöd för ditt arbete placeras som nr 1. Du avgör själv hur många du rangordnar.

- ___ Kollegor
- ___ Chef
- ___Handledning
- ___ Klienter
- ___ Riktlinjer
- ___ Arbetsmetoder
- ___ Forskning
- ___ Familj
- ___ Vänner utanför arbetet
- ___ Annat: _____

25. I vilken grad upplever du i ditt dagliga arbete att du...

	mycket hög grad	ganska hög grad	ganska hög grad	ganska låg grad	mycket låg grad
... kommer till tals med dina kollegor om sådant som du vill komma till tals om?	☐	☐	☐	☐	☐
... kommer till tals med dina chefer om sådant som du vill komma till tals om?	☐	☐	☐	☐	☐
... får hjälp med att prioritera i ditt arbete?	☐	☐	☐	☐	☐
... får stöd från dina kollegor?	☐	☐	☐	☐	☐
... får stöd från din chef?	☐	☐	☐	☐	☐
... får uppmuntran från dina kollegor?	☐	☐	☐	☐	☐
... får uppmuntran från din chef?	☐	☐	☐	☐	☐
... vill arbeta tillsammans med nuvarande kollegor?	☐	☐	☐	☐	☐
... vill arbeta med nuvarande chef?	☐	☐	☐	☐	☐
... är någon som räknas med av dina kollegor?	☐	☐	☐	☐	☐
... är någon som räknas med av din chef	☐	☐	☐	☐	☐

26. Om Du hade kunnat välja om, hade Du då valt att bli socionom igen?

Svarsalternativ: ☐ Ja ☐ Nej ☐ Vet inte

27. Om du skulle arbeta med något helt annat, vad skulle det då vara?

28. Om du har några egna kommentarer, eller vill utveckla svaren på frågorna, får du gärna skriva i rutan nedan:

[ruta]

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!



www.soch.lu.se

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
SE-221 00 Lund
+46 46-222 00 00
www.lu.se