



LUND UNIVERSITY

Socionomer och socialt arbete. En enkätstudie av ett professionellt fält

Svensson, Kerstin

2008

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Svensson, K. (2008). *Socionomer och socialt arbete. En enkätstudie av ett professionellt fält*. (Meddelanden från Socialhögskolan; Vol. 2008, No. 3), (Research Reports in Social Work; Vol. 2008, No. 3). Socialhögskolan, Lunds universitet. <http://www.soch.lu.se/images/Socialhogskolan/Meddelandeserien20083.pdf>

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

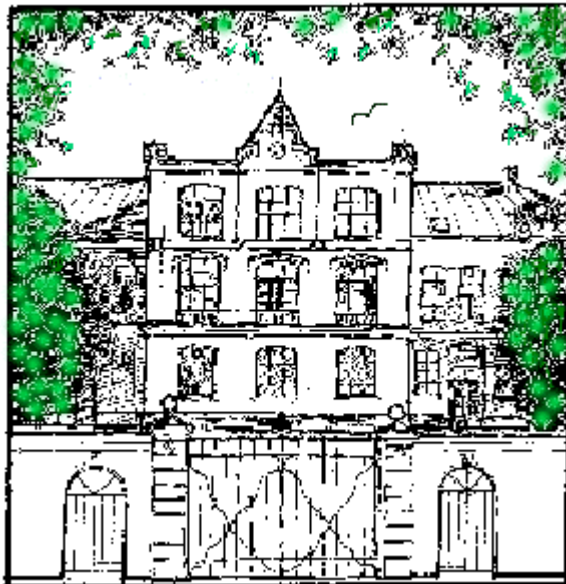
PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Meddelanden från Socialhögskolan 2008:3

Socionomer och socialt arbete

En enkätstudie av ett professionellt fält

Kerstin Svensson



Socialhögskolan

Lunds universitet

© 2008 Socialhögskolan
Redaktör: Arne Kristiansen
Adress: Lunds Universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 Lund.

ISSN 0282-6143

Förord

Denna rapport är en redovisning av en enkätstudie. Det innebär att det är de som besvarat enkäten som har möjliggjort dess tillblivelse och jag vill börja med att rikta ett varmt tack till er alla för er vilja att medverka!

Enkäten skickades ut med stöd av Akademikerförbundet SSR och jag vill tacka er för att ni stött projektet och varit behjälpliga med att förmedla adresser.

Under arbetets gång har enkätens utformning och det insamlade materialet diskuterats med kollegor. Presentation av studien har gjorts bland annat vid seminarium i Forskargruppen om Organisationer och Organisering vid Socialhögskolan i Lund och vid Nordiska FORSA-konferensen i Århus augusti 2008. De kommentarer och reflektioner som jag fått under arbetet har varit till stort stöd i såväl utformning av enkäten som bearbetningen av materialet och sammanställningen av rapporten. Ett kollektivt tack riktas till er alla som diskuterat studien med mig. Ingen nämnd, ingen glömd.

Nu lämnas texten vidare till er läsare, men det innebär inte att arbetet är avslutat. Rapporten är en första redovisning av materialet. Många av de resonemang som framkommer här förtjänar att utvecklas och fördjupas. Arbetet kommer att fortsätta. Syftet med denna rapport är i första hand att redovisa enkäternas svar, men också att lyfta upp de frågor som är intressanta att fördjupa utifrån dem.

Lund december 2008

Kerstin Svensson

Innehåll

1. INLEDNING	5
Socialt arbete och socionomer	5
Socialt arbete, professioner och organisationer	6
Rapportens syfte och frågeställningar	8
Disposition	9
2. METOD	10
Metodologiska överväganden	10
Material	10
Representativitet	11
<i>Bortfall</i>	11
<i>Reliabilitet</i>	13
<i>Validitet</i>	13
Etik	14
Bearbetning, analys och presentation	15
3. DE SOM SVARAT OCH DERAS ARBETE	16
Utbildning	16
Kön och ålder	18
Titlar, anställningar och arbetsområden	19
Arbetsuppgifter	23
Samlad bild	25
4. UPPFATTNINGAR OM ORGANISATIONEN	26
”Min organisation”	26
Jämfört med andra	27
Det inre arbetet	29
Socionomernas roll	31
Tillit och uppmärksamhet	31
Centrala slutsatser om organisation	32
5. YRKESROLL	34
Idealbilden	34
Verkligheten	37
När ideal och verklighet möts	38
6. PERSPEKTIV	41
Lag, konventioner och anti-diskriminering	41
Uppfattningar om socionomer	42
Socionomperspektiv	43
7. STÖD I ARBETET	45
8. SLUTSATSER	48
Socionomer	48
Organisation och profession	48
Fortsatt forskning	50
Referenser	52
Bilaga: Enkät	55

1. Inledning

I denna rapport redovisas en enkätundersökning där personer aktiva inom socialt arbete har svarat på frågor om sitt arbete och den organisation de arbetar i. Enkäten besvarades under våren 2008 och rapporten syftar till att, genom redovisning av enkätsvaren, fördjupa kunskapen om den variation som finns i det sociala arbete som utförs i olika organisationer.

Socionomer bedriver socialt arbete, men socialt arbete är ett brett område där människor med olika utbildningar, eller utbildade, verkar. Det involverar anställda såväl som volontärer och det är organiserat på många olika sätt med olika huvudmän. Jag kommer att argumentera för att socialt arbete mer är att betrakta som ett professioniserat fält mer än en profession.

Socialt arbete och socionomer

När man skall ringa in och definiera socialt arbete uppkommer flera problem, Beroende på hur man definierar det blir fältet olika omfattande och i olika grad svårgreppbart. Man kan utgå från vilken utbildning de verksamma har. Då blir socionomer centrala, men utbildningar med liknande fokus inom till exempel social omsorg och socialpedagogik är också att räkna som utbildningar inom socialt arbete. Idag är dessa integrerade i socionomutbildningen, men det finns många som är yrkesverksamma på basis av de tidigare utbildningarna.

Totalt finns cirka 27000 yrkesverksamma socionomer i Sverige. På senare år har *utbildningen* ökat kraftigt i omfattning och varje år examineras cirka 1700 nya socionomer (SCB 2007). En del socionomer är inte alls verksamma inom socialt arbete, de kan arbeta med helt andra saker. Det kan handla om personer som har mer än en utbildning eller som av andra skäl kommit att arbeta inom annat än socialt arbete. De som är intressanta för denna studie är de som är verksamma inom socialt arbete. Och därför är det inte givet att det är rätt att gå via utbildningen.

Om man i stället väljer att se till vilken *anställning* personer har inom socialt arbete blir det än svårare. Beteckningarna för de befattningar som finns för socialt arbete varierar kraftigt mellan olika organisationer. Det finns inga skyddade yrkestitlar. Om man jämför med arbetsområden där utbildningslängd och lönenivå är liknande och där man arbetar med människor, så finner man till exempel lärare och sjuksköterskor. Det är två grupper som i högre grad har definierade titlar. De som bedriver pedagogiskt arbete kallas lärare och sjuksköterskor har genom sin legitimation i yrket en fixerad titel. Inom socialt arbete i Sverige saknas dessa generella benämningar på de verksamma. I England och Finland finns skyddade titlar och specifikationer för vem som arbetar med vad inom socialt arbete (Hammare 2004). I Sverige saknas något motsvarande och därför blir det inte heller lätt att fånga socialt arbete genom att utgå från anställningar.

Tredje vägen att gå är att definiera socialt arbete utifrån de *organisationer* där det utförs. Socialtjänsten får då en central roll, men det sociala arbete som bedrivs i organisationer dominerade av andra professioner, till exempel inom skolor och sjukhus, är svårare att fånga den vägen. Socialt arbete bedrivs inte bara inom den offentliga sektorn, många ideella och privata organisationer bedriver socialt arbete om man ser till de uppdrag de har och de handlingar som utförs. Att generellt definiera socialt arbete via de specifika organisationer där det utförs förefaller därför vara en omöjlig uppgift. Lika omöjligt är det naturligtvis att utgå från vilka praktiska handlingar som utförs, vad de gör, eftersom man då inte kan avgränsa vilka aktörers handlingar det är man skall beakta.

Som en fjärde väg skulle man kunnat gå via *yrkesorganisationer*. Starka professioner har yrkesorganisationer som bevakar deras verksamhetsfält. Så har till exempel advokater och revisorer organ där deras professionella status fastslås i kollegiala sammanslutningar. Den som missköter sig i den professionella rollen kan bli utesluten ur organisation och därmed förlora sin status. Inom de medicinska professionerna är det Socialstyrelsen som utfärdar legitimationer. Legitimationer som kan återtas om den professionelle missköter sig i sin yrkesutövning. Något motsvarande finns inte för socionomer. Det finns dock möjligheten till att bli auktoriserad socionom via Akademikerförbundet SSR, en auktorisation som inte fått något större genomslag i de organisationer där socionomer anställs. Lediga anställningar utannonseras i stället vagt, vanligen som erbjudande att söka för ”socionom eller motsvarande”.

Det är alltså genomgående vaga definitioner att hantera på detta fält. Det sammanhang där man kan komma nå flest och ändå ha en bredd över olika organisationer är att vända sig till Akademikerförbundet SSR som organiserar akademiker med examen från olika beteendevetenskapliga och samhällsvetenskapliga utbildningar. Inom sin organisation har de en indelning av medlemmar där en grupp betecknas ”verksamma inom socialt arbete”. I ambitionen att få ett brett grepp om socialt arbete, utan att helt glida ut i relativa beskrivningar är just gruppen ”*akademiker med examen från beteendevetenskapliga och samhällsvetenskapliga utbildningar, som är verksamma inom socialt arbete*” den som bäst kan avgränsa området. I praktiken innebär det ofta det samma som ”socionom eller motsvarande”, det vill säga den beteckning som vanligen används vid ledigkungalörelser av anställningar inom socialt arbete. Det är den gruppen som är i fokus i denna rapport och de kommer att kallas för socionomer, även om det ibland handlar om de som faller in under ”eller motsvarande”.

Socialt arbete, professioner och organisationer

Med alla de svårigheter som finns med definitioner är det svårt att betrakta socionomer som en profession. I stället kommer socialt arbete att ses som ett professionellt fält. Begreppet professionellt fält har använts av andra i beskrivningar av socialt arbete (se till exempel Bergmark m.fl., 2008) och av specifika människo-

vårdande praktiker (se till exempel Bergmark och Oscarssons, 1990, beskrivning av missbrukarvården). Inga Hellberg (1995) har talat om det professionella fältet utifrån Bourdieus fältbegrepp. Hon beskriver det professionella fältet som ett delfält på arbetsmarknaden, ett fält där de akademiskt utbildade verkar. De konkurrerar sinsemellan om uppdrag och uppgifter och de stänger dörren för andra grupper, grupper med andra utbildningar. Hellberg visar utifrån denna definition att det professionella fältet vuxit kraftigt under senare delen av 1900-talet och att det framför allt är inom den offentliga sektorn som de professionella återfinns. Med expansionen av antalet akademiskt utbildade och av den offentliga sektorn har de professionellas status förändrats, menar Hallberg. Det finns inom det professionella fältet både lågstatus- och högstatuspositioner .

Begreppet professionellt fält kan också relateras till DiMaggio och Powells (1983) beskrivning av ett organisatoriskt fält som ett område där flera organisationer har ansvar för liknande uppgifter. Inom nyinstitutionell organisationsteori är det organisatoriska fältet viktigare än den enskilda organisationen (Johansson 2006). Inom ett organisatoriskt fält har organisationerna ett gemensamt uppdrag, men olika resurser att erbjuda. Varje organisation har sin institutionella logik utifrån lagstiftning, regelverk och tankemodeller (Grape 2006).

Andrew Abbott (1988) beskriver professioner som mer eller mindre organisationsberoende, där socialt arbete är starkt organisationsberoende. Professionen blir till utifrån organisationens logik. När jag talar om ett professionellt fält knyter jag samman å ena sidan den del av det professionella fältet där aktörerna har social- eller beteendevetenskaplig utbildning och å andra sidan de organisationer som inrättats för att bedriva socialt arbete i någon form. Socialarbetare präglas i stor utsträckning av de organisationer de verkar i och genom de olika institutionella logiker som råder får de också olika professionella positioner. Det borde då betyda att socionomer, den mest centrala gruppen inom socialt arbete, får olika professionalitet i olika organisationer.

Medan socionomer är den centrala gruppen bland det sociala arbetets yrkesverksamma är den kommunala socialtjänsten den centrala organisationen. Bergmark m.fl. (2008) ser socialtjänst respektive IFO, det vill säga socialtjänstens individ- och familjeorganisering, som administrativa benämningar av ett professionellt fält (sid. 19). Jag menar däremot att de är administrativa benämningar av ett *organisatoriskt* fält, men jag instämmer i beskrivningen som Bergmark m.fl. gör av IFO som det sociala arbetets kärna eftersom det som sker där får återverkningar för andra områden inom socialt arbete.

I den svenska forskningen om socialt arbete står socialtjänsten och dess individ- och familjeomsorg i fokus, det är också i här som merparten av socionomerna är verksamma. Staffan Johansson (2002) konstaterade i en kunskapsöversikt att det under 1990-talet hade publicerats 47 avhandlingar, 15 vetenskapliga tidskrifter och 82 andra arbeten om socialtjänstens organisering. Studier av andra organisationer för socialt arbete är ovanliga. Olssons (1999) avhandling om sjukhuskuratorns arbete är den enda studien av socialt arbete i sjukvård. Svenssons (2001) studie av socialt arbete i kriminalvårdens frivård är den enda om den organisationen. Studier av det sociala

arbetet i skolan saknades fram till Backlunds (2007) avhandling om elevvård och den enda studie som presenterats av socialt arbete i hälso- och sjukvården är Olsson (1999). Däremot har det under senare år publicerats böcker med beskrivningar av det sociala arbetet inom skolan (Bor m.fl. 2002; D-Wester 2005) och hälso- och sjukvården (Lundin m.fl. 2007).

Inom organisationsforskningen betraktas de professionella som organisationens aktörer, kompetenta, men ändå organisationsberoende. Inom professionsforskningen betraktas däremot professioner utifrån sin autonomi, möjligheten att styra över det man gör (Freidson 2001, Aili m.fl. 2007). När välfärdsstaten har förändrats har också förutsättningarna för professionerna förändrats. Flera studier har visat att socionomer, inom till exempel socialtjänst och kriminalvård, mera administrerar sociala problem än arbetar med försök att förbättra människors levnadsvillkor (se till exempel Svensson 2001, Socialstyrelsen 2005). Samtidigt har kraven på legitimation och förtydligande av professionen drivits starkt inom andra organisationer, främst bland socionomer inom hälso- och sjukvården (Wingfors 2004). Den växande forskningen inom socialt arbete har också betraktats som ett led i förtydliganden av professionen (Dellgran och Höjer 2003, Lorentz 2004). Brante (2003) har påtalat att socionomer genom forskningen i socialt arbete försöker kombinera att vara välfärdsstatens profession med att vara akademisk och politisk profession.

Ett klassiskt sätt att betrakta professioner är att söka en stabil och gemensam bas i form av utbildning (Sarfatti Larson 1977). Utbildningen och de kunskaper, normer och värderingar som denna bidrar med ligger som en gemensam kunskapsbas, kommer sedan utifrån de specifika organisatoriska och professionella förutsättningarna att "översättas" till en yrkesroll (Fook 2002). Denna roll innefattar olika mer eller mindre formaliserade överenskommelser (Selander 2006). Socionomens yrkesroll formas därför dels av utbildning, dels av organisationens uppdrag. Därtill kommer att den enskilde socionomen i sin yrkesutövning ständigt verkar i en sfär som ligger nära det privata. Socialt arbete handlar om människors liv och leverne och för yrkesutövaren innebär det att ständigt röra sig i ett område som präglas av moraliska uppfattningar av rätt och fel. Studier som strävar efter att finna det goda sociala arbetet tenderar att bortse från den organisatoriska kontext det sker i och dess inflytande (se till exempel Carlsson 2003; Blom och Morén 2007). Studier som tar organisationen i beaktande visar ofta upp en annan, mer komplex och mindre positiv, sida av socialt arbete (se till exempel Kullberg 1994 och Billqvist 1994). I många av studier är det dock problem med att urskilja vad som är organisation, metod och problem som insatserna riktas mot (Dellgran och Höjer 2000).

Rapportens syfte och frågeställningar

Denna rapport bygger på en studie av relationen mellan det sociala arbetets professions- och organisationstillhörighet. Med stöd i en enkät till verksamma inom socialt arbete söks likheter och skillnader mellan hur socionomer i olika organisationer uppfattar sin yrkesroll, sina arbetsuppgifter och sin organisation. Ytterst handlar det

om att förstå vad som händer med en profession i olika organisatoriska kontext. För att nå den förståelsen krävs mera omfattande studier. De inledande frågor som hanteras i denna rapport är:

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

I rapporten redovisas enkätens resultat, en del preliminära tolkningar görs, men framför allt är rapporten skriven som första en återgivning av de svar som lämnats. Arbetet med tolkning av svaren kommer att fortsätta, men genom denna rapport är det möjligt att få del av svaren på frågorna en efter en.

Disposition

Efter denna inledning, som avsett att lyfta fram rapportens syfte och sammanhang, följer en beskrivning av hur enkätmaterial samlats in och bearbetats samt ställnings-taganden om resultatens relevans. Därefter ägnas resterande del av rapporten åt åter-givande av svaren. Presentationen är i stort sett upplagt utifrån enkätens frågor. I kapitel tre beskrivs de svarande. Därefter följer två kapitel med de mest centrala frågorna. I kapitel fyra framkommer hur de betraktar sin organisation och i kapitel fem hur de ser på sin yrkesroll. Sedan fördjupas två teman i två kortare kapitel: I kapitel sex diskuteras olika perspektiv på och i socialt arbete och i kapitel sju vilket stöd som ges och efterfrågas för det sociala arbetet. Slutligen knyts svaren samman i det avslutande kapitlet i en diskussion om professionellt fält. Jag ställer i det kapitlet också några av de frågor som är intressanta att fördjupa kunskapen om utifrån det presenterade materialet.

2. Metod

Före presentationen av resultaten följer i detta kapitel en redogörelse för det material som använts och de ställningstaganden som gjorts under arbetets gång. Kapitlet inleds med en kort beskrivning av tankarna bakom upplägget, varefter följer en beskrivning och diskussion av det insamlade materialet och av de etiska överväganden som gjorts. Avslutningsvis diskuteras materialets representativitet och därmed generaliserbarheten i den gjorda studien.

Metodologiska överväganden

För att få en bred bild som kan säga något om ett så diffust fält som det sociala arbetets behöver man använda metoder som tillåter något att sägas med viss säkerhet. Socialt arbete har studerats med många skilda metoder och i många sammanhang, men här handlar det om att fånga de värderingar och attityder som råder inom just detta professionella fält. Den klassiska vägen att skapa en bred bild av attityder och värderingar är via enkäter. Det är också en metod som möjliggör att fråga ett stort antal representanter och där man ändå kan säga något med viss säkerhet.

Eftersom Akademikerförbundet SSR dels har en central roll som både facklig organisation och som yrkesorganisation utgör deras medlemmar en god bas för det professionella fält som studeras. De för dessutom adressregister över sina medlemmar, vilket gör det möjligt att också nå ut till dem. I slutet av 2007 inleddes diskussioner med Akademikerförbundet SSR som nästan omgående ställde sig bakom enkäten och medverkade genom att förmedla adresser till medlemmar.

Material

1041 enkäter skickades i slutet av januari 2008 ut till ett slumpvis urval av medlemmar i Akademikerförbundet SSR och aktiva inom socialt arbete. Enkäten återfinns i sin helhet i bilaga. Utgångspunkten var att jag efterfrågat adresser till cirka 1000 personer och det exakta antalet styrdes av slumpmetoden som användes.

Enkäterna skickades ut tillsammans med ett informationsblad från Akademikerförbundet SSR där det framgick att de stödde undersökningen och därför bidrog genom att lämna ut adresserna. Ett svarskuvert bifogades också. Fem enkäter återkom omgående med meddelande om att adressaten inte kunde nås.

Således har 1036 enkäter förmedlats till de personer som fanns på listan. Svar började inkomma direkt och det fortsatte dagligen komma in svar i flera veckor. Efter fem veckor, i början av mars, hade 551 svar inkommit och påminnelse skickades ut. I mitten av april skickades en tredje påminnelse ut, i denna informerades om att materialet nu skulle börja bearbetas och sista dag att besvara enkäten preciserades. En

vecka efter slutdatum hade totalt 763 svar inkommit, vilket ger en total svarsfrekvens om 74 procent. Tre besvarade enkäter inkom efter slutdatum, två kom någon vecka efter och en så sent som tre månader efter. 19 personer svarade utan att besvara enkäten (detta utvecklas nedan under bortfall). Om man enbart ser till de personer som sänt in besvarad enkät är svarsfrekvensen 72 procent eftersom det är 744 unika enkäter som har besvarats¹. Fem personer som svarat har också skickat in ett andra svar. Dessa är personer som rivit av förstasidan där koden fanns angiven, vilket gjort att de fått påminnelse trots svar. När svar utan kod inkommit har de kontrollerats mot redan inkomna och kunnat identifieras genom fritextsvaren. Dessa fem dubblettsvar har ignorerats och finns inte med vare sig i beräkningen av antalet svarande eller i bearbetningen. Således är det svaren från 744 enkäter som presenteras i denna rapport.

Representativitet

Det insamlade materialet kan naturligtvis egentligen bara säga något som vad just dessa personer svarade vid just det tillfället. Ändå vill jag hävda att det finns möjligheter att göra vissa generaliseringar utifrån materialet. För att kunna hävda det behöver man beakta bortfall, reliabilitet och validitet.

Bortfall

Utgångspunkten för empirin i denna studie var en adresslista med 1041 namn på medlemmar i Akademikerförbundet SSR och aktiva i socialt arbete. Utöver namn och adress har ingen annan information om dem varit tillgänglig. Det är därför inte möjligt att göra en komplett bortfallsanalys som reder ut om de svarande är representativa för de tillfrågade.

De uppgifter som kan jämföras mellan de tillfrågade och de svarande är endast de som framgår av namn och adress, det vill säga kön och bostadsort. Av de som enkäten sändes ut till var 165 män, det vill säga 15,8 procent. Av dem som på något sätt svarade (det vill säga inräknat de som inte besvarade enkäten) var 16,5 procent män. Männerna kan alltså ses som marginellt mer svarsbenägna, men det är en ytterst ringa skillnad. För att se om det fanns någon skillnad i svarsfrekvens i olika delar av landet har de tillfrågades fördelning över postnummer jämförts med de svarandes. Det framkommer då att det högsta bortfallet har skett i norra Sverige. Bortfallsfrekvensen fördelas mellan 26 och 33 procent i de flesta delar av landet². Från orter med postnummer som börjar på fem, det vill säga norra Götaland, är bortfallet endast 24

¹ Detta är samma svarsfrekvens som Dellgran och Höjer (2005) redovisar utifrån samma utgångsmaterial. De sände en enkät till 2000 medlemmar i Akademikerförbundet SSR. Efter gallring från dem som inte var verksamma inom socialt arbete hade även de en svarsfrekvens på 72 procent, vilket i den studien innebar 987 personer.

² Genom det nationella slumpmässiga urvalet är det inte lika många tillfrågade i alla delar av landet. Det gör att ett högt bortfall i en region påverkar det totala bortfallet olika mycket beroende på populationens storlek. Generellt kan sägas att det finns fler socionomer i de mer befolkade delarna i landet, det vill säga fler i söder än i norr.

procent, medan orter med postnummer som börjar på åtta eller nio, det vill säga Norrland har en bortfallsfrekvens på cirka 40 procent. Utifrån de få uppgifter som finns tillgängliga kan man därför säga att svaren får anses vara representativa för både kvinnor och män, medan det finns en viss underrepresentation av svar från landets norra delar.

De som har svarat utan att ha besvarat enkäten har ofta uppgivit motiv till varför de inte besvarar frågorna. Ett vanligt argument är då att man inte är socionom, eller inte verksam inom socialt arbete, vilket får hänföras till brister i det register som varit grunden för urvalet. Registret är inte exakt korrekt, vilket väl kanske få register är. Det finns personer i registret som inte motsvarar de angivna kriterierna, men det förefaller vara fråga om relativt få personer i detta sammanhang. Eftersom registret bygger på medlemmar i den fackliga organisationen Akademikerförbundet SSR finns det där också personer som är arbetslösa, och därmed saknar organisationstillhörighet, personer som har avslutat sitt yrkesverksamma liv, som till exempel pensionärer, eller personer som av andra skäl inte är yrkesaktiva, till exempel de som uppbär sjukbidrag eller är långtidssjukskrivna. Några har meddelat att de av dessa skäl inte har kunnat besvara enkäten. Ett annat motiv som angivits är att man är egenanställd som till exempel handledare eller psykoterapeut, varför frågorna inte uppfattats som relevanta. Slutligen har någon uppgivit att hon efter att ständigt ha fått enkäter att besvara beslutat att aldrig besvara någon, och därför ej heller denna.

En del av bortfallet kan således förklaras med att enkäten nått personer som inte motsvarar de kriterier som satts upp. En annan del kan förklaras av att personerna i registret inte alltid är knutna till någon organisation, ett centralt kriterium för att kunna besvara frågorna. En tredje del kan förklaras med att man av olika skäl inte velat lägga tid på att besvara frågorna. Hur dessa motiv fördelas bland de som inte svarat framgår inte, det saknas också uppgifter för att jämföra om anställda i olika organisationer eller positioner i organisationerna varit olika svarsbenägna.

Det finns också ett internt bortfall. Det kan handla om att svarande inte besvarat alla frågor i enkäten. Orsaken kan vara att man inte kunnat ta ställning, men ofta förefaller det vara så att man helt enkelt har missat en sida i enkäten, vilket visar sig genom att en hel sida lämnats obesvarad i en i övrigt väl ifylld enkät. Det interna bortfallet handlar också om att frågorna besvarats så att det inte går att tolka vilket svar som avses. Ett exempel är fråga 14 där de tillfrågade ombedes ange ett huvudsakligt arbetsområde. I de fall de markerat flera alternativ har svaret registrerats som bortfall eftersom det inte har kunnat gå att tolka.

Med en svarsfrekvens på drygt 70 procent och kännedom om en del motiv till bortfallet får materialet anses tillförlitligt. Vi vet, genom bortfallsanalysen ovan, att svarsfrekvensen varit högre i vissa delar av landet, än i andra, vilket skulle kunna antyda att svaren i högre grad är representativa för vissa delar av landet.

Reliabilitet

Reliabiliteten, tillförlitligheten i mätningen, är beroende av om det är en stabil mätning, eller om den är påverkad av något, antingen något påtagligt, faktiskt, eller slumpen. Det handlar till exempel om att alla svarande skall ha fått samma fråga och samma möjligheter att besvara dem (Trost och Hultåker 2007).

Enkäten sändes ut till de svarandes hemadresser. Det var exakt samma enkät som sändes ut ursprungligen och vid påminnelser. Alla har alltså fått samma frågor och alla har fått dem till sin hemadress. Det är inte givet att de därmed har haft samma förutsättningar att besvara dem. Eftersom tid för inlämning av svar uppgavs först i samband med andra påminnelsen har dock alla haft så pass gott om tid på sig att det varit möjligt att i stor utsträckning avgöra om och i så fall när man ville svara.

Några svarande har inkommit med två besvarade enkäter, dels den ursprungliga, dels med påminnelse. Genom de uppgifter om som skrivits på frihand på enkäten har de kunnat identifieras som dubletter. De har dock också, genom att svaren på de två olika enkäterna kunde jämföras, bidragit till att visa att studien har en hög reliabilitet. Även om det var ett fåtal enkäter som inkom i dubletter kunde man se att variationen i svar var ringa mellan de olika tillfällena då enkäten besvarats. De var inte identiska, men om den svarande var positiv vid ena tillfället var denne också positiv vid det andra tillfället, om än inte alltid i lika stor utsträckning.

Även om det gavs tid för besvarande av enkäten ger svaren naturligtvis en situationsbetingad beskrivning. Det finns de som besvarat frågorna efter att ha varit med om till exempel konflikter på jobbet, men det finns också de som besvarat dem efter att ha erfårit något positivt på jobbet. Sammantaget bör ett så pass stort material som detta medföra en viktning där situationsbetingade aspekter tar ut varandra. Det finns därför anledning att se studiens reliabilitet som hög.

Validitet

Enkätens syfte har varit att klarlägga hur socionomer i olika organisationer förhåller sig till sin organisation och yrkesroll. Eftersom enkäten sänts ut till medlemmar i Akademikerförbundet SSR har det redan i urvalet skett en begränsning av gruppen socionomer, eller mer korrekt, av gruppen ”socioonom eller motsvarande”.

Validitet är en fråga om man mäter vad man avser att mäta. Eftersom avsikten är att få kunskap om det sociala, professionella fältet, och enkäten besvarats av akademiker verksamma inom socialt arbete är de tillfrågade rätt grupp. Mätningen har alltså skett ”på rätt ställe”. Det som undersökningen gör anspråk på att säga något om är hur medlemmar i Akademikerförbundet SSR som är verksamma inom socialt arbete uppfattar sina yrkesroller och sina organisationer. En del socionomer är inte alls medlemmar i fackförening och en del är medlemmar i andra fackliga organisationer. I synnerhet SKTF organiserar en hel del av de kommunalanställda socionomerna

Begreppet ”organisation” har varit föremål för en del frågor från dem som besvarat enkäten. Flera har hört av sig över telefon eller e-post och undrat hur de skall svara: skall de se till sin arbetsgrupp eller den större organisation som denna ingår i.

Det förekommer också att enstaka personer besvarat enkäten dubbelt, det vill säga att de å ena sidan markerat svar rörande den lilla arbetsgruppen, å andra sidan andra svar som rör den övergripande organisationen. Denna variation leder uppmärksamheten till att man inte säkert kan veta vad de svarande haft i åtanke med begreppet organisation. Ur validitetssynpunkt kan man tala om att studien utgår från organisationen så som de svarande uppfattar den. I en mer fördjupad förståelse av hur de relaterar till organisationen är det dock väsentligt att bära med denna åtskillnad som framkommit, varför definitionen av organisation får förbli löst formulerad.

I någon enstaka enkät har antecknats i marginalen att den svarande har misstolkat skalan från instämmer helt till håller inte allt med och vänt på den. Det innebär alltså en helt omvänd värdering av svaren. Det är inte möjligt att veta hur vanligt förekommande det är, eller om någon ytterligare fått en sådan missuppfattning utan att anteckna något om det. Det är alltså möjligt att det kan förekomma vissa missförstånd i vissa frågor.

Med denna vetskap kan man säga att materialet generellt har ganska hög validitet, men samtidigt att det finns anledning att vara försiktig i tolkningen av svaren. Materialet tillåter inte allt för detaljerade analyser.

Etik

I försättsbladet till den utskickade enkäten garanterades de tillfrågade anonymitet (se bilaga). De svarandes identitet har skyddats genom att avbokningen av inkomna svar har förts i listan med namn och adress, medan svaren matats in i datorfil helt oberoende av personuppgifterna. Namn och svar har därmed hållits separerade under bearbetningen.

I redovisningen av svaren sker presentationen i huvudsak på gruppnivå, men i de fall citat från fritextsvar lyfts fram är det i sådana fall där det inte är möjligt att knyta utsagan till särskild person, situation eller organisation. Brevet har sänts till de tillfrågades hemadresser, varför deras arbetsplats inte är känd. Svaren ger inte heller information om den specifika arbetssituationen eftersom det inte finns frågor om till exempel specifik arbetsgivare. Det kan således framkomma uppgifter om att en socialsekreterare arbetar i en besvärlig arbetsgrupp, men det förekommer inte någon stans i svaret uppgifter om vilken kommun detta rör. Anonymiteten har därmed bevarats både under bearbetning och presentation.

Etik är dock inte bara en fråga om anonymitet, det handlar också om till exempel integritet. Att ställa frågor till människor kan väcka tankar hos den som tillfrågats. En av de svarande noterade på baksidan av enkäten ”Jag har en hel del låga poäng på svaren, så man kan fundera varför jag jobbar kvar”, varefter personen går igenom sina svar och visar att det finns några positiva områden och de väger upp det negativa. Denna notering visar att frågorna kan väcka tankar hos de tillfrågade. I vilken omfattning det har skett och vilken betydelse det har haft för dem går inte att uttala sig om. Däremot har det varit viktigt i konstruktionen av enkäten att beakta att frågorna inte skulle vara allt för personliga eller kunna riskera att vara integritetskränkande.

De tillfrågade har varit informerade om att de deltar frivilligt, två påminnelser har sänts ut, men inga påtryckningar har gjorts för att få in svar. De svarande får därför anses ha samtyckt till medverkan och de har genom försättsbladets information varit informerade om studiens sammanhang. De har också där informerats om kontaktuppgifter för eventuella frågor om studien, samt att den skulle komma att publiceras i denna form.

Bearbetning, analys och presentation

Det insamlade materialet har bearbetats med hjälp av programmet SPSS. Data från de olika frågorna har i tagits fram som deskriptiv statistik, framför allt fråga för fråga, men ibland också genom att olika frågor ställts emot varandra. I denna genomgång har den raka redovisningen av svaren varit central. Materialet tillåter bearbetning genom att någon bakgrundsvariabel väljs ut och att grupper jämförs mot varandra, vilket kräver att specifika frågor ställs, men inför denna rapport har bara generella frågor ställts. Materialet kommer att fortsätta bearbetas utifrån specifika frågeställningar, medan denna första redovisning stannar vid att återge svaren generellt och en del enklare jämförelser.

I rapporten talar jag genomgående om ”de svarande”. Man kan inte utgå från att de inkomna svaren säger något annat än hur just de som svarande på enkäten uppfattade frågorna just då. Trots det måste man, med bakgrund av det som sagts tidigare i detta kapitel, se att det inte är så mycket som motsäger att materialet är representativt. För att ge stöd åt och förankra resultaten knyter jag i presentationen ibland an till andra studier på området. Huvudsyftet är dock att redovisa vad som framkommit ur just detta materialet och därför har inte någon analys med stöd i annan forskning genomförts systematiskt.

Med de reservationer som gjorts ovan ...

- att de inkomna enkäterna endast avspeglar hur medlemmar inom Akademikerförbundet SSR förhåller sig,
- att det finns ett något större bortfall i norra Sverige
- att det finns varierande uppfattningar om vad begreppet organisation åsyftar

... måste underlaget för denna rapport anses uppfylla krav på såväl reliabilitet som validitet. Materialet ger därmed stöd för att uttala sig om hur de tillfrågade medlemmarna inom Akademikerförbundet SSR beskriver sin yrkesroll.

3. De som svarat och deras arbete

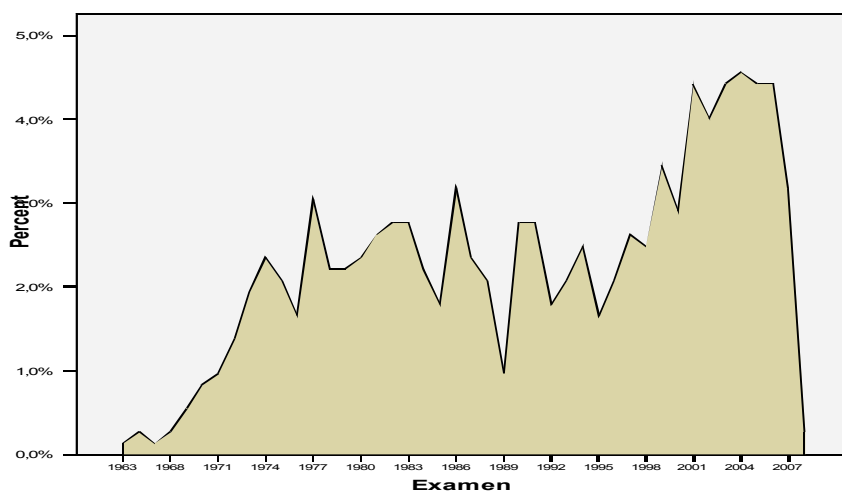
För att kunna sätta svaren som givits i enkäterna i relation till dem som svarat behöver man veta en del basuppgifter. De uppgifter som efterfrågades i enkäten var kön, vilket årtionde den svarande var född, några frågor om utbildning samt om titel och anställningsförhållanden. I detta kapitel redovisas svaren på de frågor som mer handlade om de svarandes egen situation än om den organisation de verkade i. Utbildning presenteras först och därefter följer kön och ålder; titlar, anställningar och arbetsområden samt arbetsuppgifter. Kapitlet summeras slutligen i en samlad bild av de svarande.

Utbildning

84 procent av de svarande har uppgivit att de är socionomer. Av övriga har nio procent har uppgivit att de har "annan motsvarande utbildning", medan sju procent antingen avstått från att lämna uppgifter eller beskrivit annan utbildning. De som uppgivit att de har "annan motsvarande utbildning" har främst uppgivit att de har olika samhälls- och beteendevetenskapliga utbildningar. Beteendevetare, social omsorgsutbildning, socialpedagog, och sociolog är de vanligaste utbildningarna som nämns. Därutöver förekommer fil.kand. med olika ämneskombinationer, ålderdomshemsföreståndare och personalvetare vid flera tillfällen. Andra utbildningar nämns tas upp av enstaka personer, till exempel jurist, lärarutbildning, leg. psykoterapeut, sjuksköterska och statsvetare.

Det finns en stor variation i när de svarande tog examen. Av diagrammet nedan framgår att merparten av de svarande har tagit examen under de senaste tio åren, medan det ingår personer som har examen så långt tillbaka som 1960-talet.

Diagram 1: Examensår. Procent av de svarande med examen från respektive år



Det är bara drygt en procent av de svarande som har examen från 1960-talet, 19 procent examinerades under 1970-talet, 23 procent under 1980-talet och 24 procent under 1990-talet, medan 33 procent har examen från 2000-talet. Man kan anta att en hel del av dem som har examen från 1960- och 1970-talet har lämnat arbetslivet, men det kan också vara så att antalet examina ökat. SCB (2008a) redovisar ett fördubblat antal antagna studenter till socionomutbildning från 1990-tal till 2000-tal, medan examinationsfrekvensen är lika. Det betyder alltså att det generellt, inte bara bland de som har besvarat enkäten, finns ett större antal socionomer från 2000-talet än från tidigare årtionden.

Utöver socionomexamen eller motsvarande är det också vanligt att de svarande har någon ytterligare utbildning. Drygt hälften, 54 procent, har uppgivit att de har någon form av vidareutbildning, medan 90 procent anger att de gått kortare kurser inom arbetet. 34 procent av de svarande har uppgivit att de har ytterligare utbildning på grundläggande nivå. Av dessa är 79 procent socionomer, det vill säga något lägre än i materialet som helhet, medan det är något högre antal som uppgivit att de också har vidareutbildning eller kortare kurser inom arbetet. De som inte har gått kortare kurser inom arbetet har vanligen inte heller någon vidareutbildning. Man kan med detta se en viss tendens till att det finns ytterligheter där vissa utbildar sig mycket, och på många olika sätt, medan andra inte lägger så stor vikt vid utbildning. Den generella bilden av de svarande är att det i huvudsak är socionomer, som utöver sin socionomutbildning har ytterligare utbildning, kortare eller längre.

De svarande har haft varierande noggrannhet i sin redovisning av kurser och utbildningar de har gått, men man kan ändå se vissa generella drag. ”Göra”-kurser dominerar över ”Veta”-kurser. Det innebär att det är vanligare att de svarande beskriver kurser inriktade mot praktiskt arbete än mot teoretisk förståelse. Vanligen är också de kurser som nämns relaterade till det arbete den svarande har, men det förekommer också att utbildningar utan direkt relevans för det nuvarande arbetet nämns, som till exempel att en färdtjänsthandläggare har familjeterapiutbildning.

Av de utbildningar och kurser som nämns dominerar kortare kurser framför längre. Man kan se två skilda kurstyper: å ena sidan universitetskurser som i huvudsak är grundläggande och generella och å andra sidan kurser som ges av privata arrangörer som i huvudsak är specifika och riktade mot arbetet. Det är en bred flora av universitetsutbildningar som nämns, vanligen handlar det om kurser om fem, tio eller ibland 20 poäng³, det vill säga motsvarande från en månads heltidsstudier till en hel termin. Ämnena som dominerar är sociologi och psykologi, men det är också många som nämner kurser i pedagogik och juridik. Därtill kommer en del specificerade universitetskurser, där man i många fall kan tänka sig att det är beställda utbildningar, till exempel poänggivande kurser i missbruks-/beroendevård, utvärdering, barnavård eller om handläggning med olika inriktning. Magisterexamen nämns av 35 personer, det vill säga knappt fem procent av de svarande. Vanligen är det då fråga om magister

³ Här avses ”poäng” så som de beräknades fram till 2007-06-30, till skillnad från ”högskolepoäng” som gäller från och med 2007-07-01, där en termins heltidsstudier motsvaras av 30 högskolepoäng. Enstaka svarande hade uppgivit högskolepoäng, men då ”poäng” enligt gamla sättet att räkna dominerade är det det som används i texten.

i socialt arbete, ibland 20 poäng utöver socionomexamen, ibland 40 poäng, men det kan också handla om magister i till exempel psykologi, bildterapi eller psykosocialt behandlingsarbete.

Grundläggande psykoterapiutbildning, eller så kallad ”steg 1”-utbildning, nämns av många av de svarande, ibland att de har genomgått den, ibland att den utbildning de har beskrivs motsvara ”steg 1”. Nästan 100 personer nämner denna utbildning i en eller annan form, vilket ger uppfattningen att upp emot 15 procent av de svarande har vidareutbildning med denna inriktning. Eftersom begreppen för utbildningen varierar är det inte möjligt att få en exakt uppfattning. Vissa benämner sig psykoterapeuter och uppger endast den grundläggande utbildningen, andra säger sig vara legitimerade psykoterapeuter, utan att nämna att de har den utbildningen. Av de givna svaren kan man i alla fall konstatera att det är avsevärt vanligare att de svarande beskriver kurser med psykoterapeutisk inriktning än magisterutbildning i socialt arbete.

En annan frekvent förekommande inriktning på utbildningarna är systemteori. Utbildningar och kurser med inriktning mot systemteori, eller systemiskt perspektiv, förekommer i allt från några dagars introduktion till tvååriga utbildningar. Även familjeterapikurser och Marte Meo utbildningar är vanligt förekommande i svaren, men allra vanligast är kurser i Motiverande Intervju och kognitiv eller lösningsfokuserad terapi eller förhållningssätt. Omfattningen av utbildningarna varierar, men det är tydligt att de kognitiva och systemiska perspektiven är dominerande i utbildningsutbudet.

Därtill nämns mycket specifika kurser som man kan anta är relevanta i den specifika yrkesrollen. Det handlar till exempel om kriminalvårdens programledarkurser, kurser i LSS-lagstiftningen, krishantering, cancervård, hushållsekonomisk rådgivning, skolkuratorsrollen eller om specifika arbetsmetoder/program och om specifika bedömningsinstrument. Det är ett omfattande kursutbud som presenteras. Vissa väljer att ge väldigt generella svar på frågan om kortare kurser inom arbete, som till exempel ”massor av kortare utb”, ”en mängd kortare kurser under de år som jag arbetat” och ”ja, jag kan inte minnas dem alla!”. Många avslutar sin uppräknig av utbildningar med att skriva ”m.m.”.

Den samlade bilden av de svarandes utbildning är således att det är en grupp med både djup och bredd. Den domineras av socionomer som läst någon universitetskurs utöver sin socionomutbildning, och som i sin tjänst gått fördjupande och praktiskt inriktade kurser. Vilken inriktning och vilken omfattning utbildningen har varierar.

Kön och ålder

Av dem som har besvarat enkäten är 16 procent män och 84 procent kvinnor. En fördelning som väl motsvarar fördelningen inom socionomyrket generellt (Kullberg 2006). Nästan 80 procent av de svarande är födda under 1950-, 60- och 70-talen, vilket alltså innebär att de idag är mellan 29 och 58 år.

Tabell 1: De svarandes födelseår.

	Procent
1930-talet	0,4
1940-talet	14,4
1950-talet	30,5
1960-talet	24,1
1970-talet	24,9
1980-talet	5,2
Bortfall	0,5
Total	100,0

En viss dominans finns bland dem som är födda under 1950-talet, men fördelningen är ändå relativt jämn i dessa åldersgrupper. Det finns en viss skillnad mellan män och kvinnor. Av de män som besvarat enkäten är 59 procent födda under 1940- och 50-talen, medan endast 17 procent är födda under 1970- och 80-talen. Man kan därmed se att de män som besvarat enkäten har en högre medelålder än kvinnorna. Eftersom frågan har ställts om vilket årtionde de är födda är det dock inte möjligt att räkna ut exakt medelålder, men det torde ligga i linje med de genomsnittsåldrar för socionomer, psykologer m.fl. om 45 år för kvinnor och 47 år för män som SCB redovisar (SCB 2008b och c). Karin Kullberg (2006) redovisar i sin studie av män i socionomyrket uppgifter från flera olika studier om att andelen män i socionomyrket minskat. Den minskade nyrekryteringen i yrket skulle kunna vara en förklaring till de här medverkande männens högre ålder. Utifrån de uppgifter som finns om köns- och åldersfördelning för socionomer kan man därmed notera att de svarande förefaller vara representativa i dessa avseenden.

Titlar, anställningar och arbetsområden

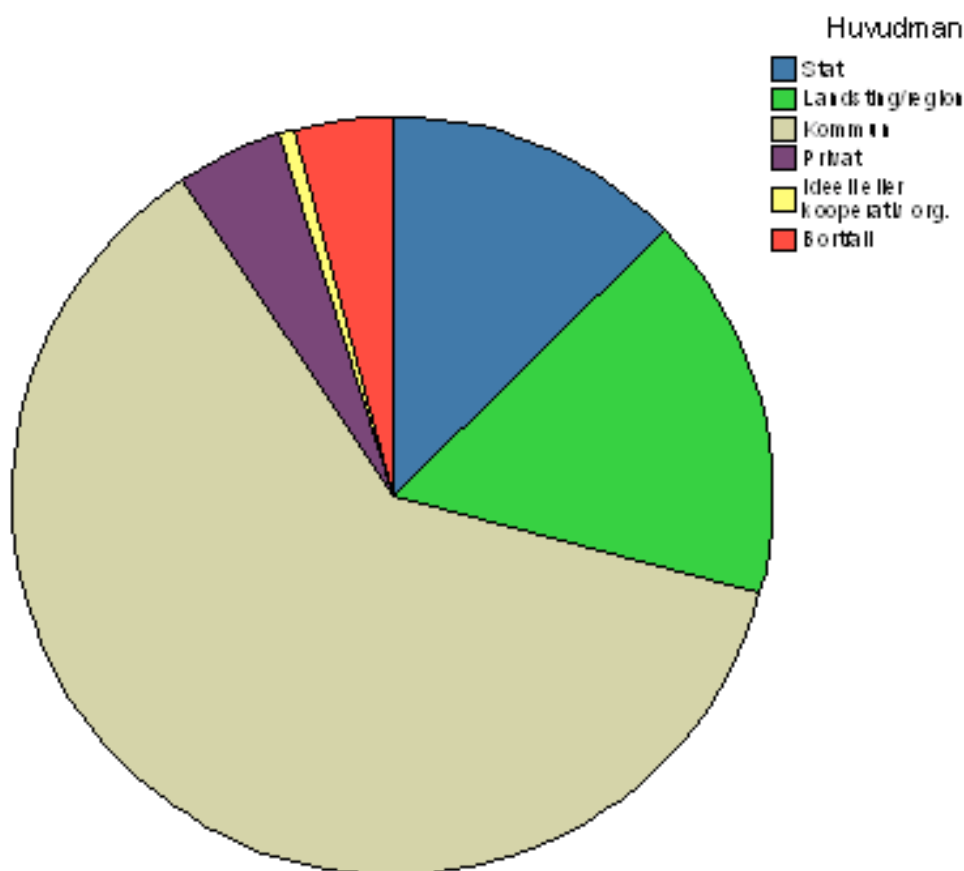
Socionomer får olika yrkestitlar i olika organisationer. Dessa varierar inte bara mellan olika typer av organisation, utan också mellan olika organisationer inom samma område, men i olika kommuner. Således har de svarande en hel flora av titlar. I bokstavsordning följer här en lista över alla de drygt hundra olika titlar som de svarande uppgav:

1:e introduktionssekreterare, 1:e socialsekreterare, 1:e socionom, adjunkt, adm. sekreterare, alkohol- och drogrådgivare, arbetsförmedlare, arbetskonsulent, arbetsmarknadshandläggare, arbetsmarknadssekreterare, arkivassistent, avd. föreståndare, barnpsykiatrisk kurator, behandlare, behandlingsassistent, behandlingssamordnare, behandlingssekreterare, beteendevetare, bildterapeut, biståndsbedömare, biståndshandläggare, bitr. handläggare, bitr. inst. chef, biträdande enhetschef, biträdande föreståndare, biträdande gruppleddare, boendeansvarig, boendehandledare, budget- och skuldrådgivare, byrådirektör, chefskurator, civilutredare, coach, diakon, doktorand, enhetsansvarig, enhetschef, familjebehandlare, familjehemssekreterare, familjerådgivare, familjerättssekreterare, familjesekreterare, familjeterapeut, familjevårdsinspektör, flyktingsamordnare, folkhälsosamordnare, forskningsassistent, forskningsledare, forskningsutredare, fritidsledare, frivårdsinspektör, fältsekreterare, fängelsediakon, färdtjänsthandläggare, förebyggande socionom, föreståndare, förläggare, gruppchef, gruppleddare, handikappkonsulent, handledare, handläggare, hemvårdsinspektör, HR-konsult, högskolelektor, IFO-chef, integrationssekreterare, introduktionshandläggare, jobbcoach, KBT-terapeut, karriärcoach, klinikchef, konsulent, konsult, kontaktsekreterare, kooperativ rådgivare, kriminalvårdare, kriminalvårdsinspektör, kurator, kvalificerad handläggare, kvalificerad utredare/projektledare, leg. psykoterapeut, LSS-handläggare, lärare, marte-meoterapeut, medlare vid brott, medlingsamordnare, mottagningshandläggare, mottagningssekreterare, MST-terapeut, näringslivshandläggare, områdeschef, omvårdnadschef, pedagogisk assistent, personalsekreterare, personalstrateg, personlig assistent, personlig handläggare, personligt ombud, planeringssekreterare, processledare, projektledare, projektsekreterare, psykoterapeut, regional utvecklare, rehabiliteringsassistent, rehabiliteringskonsulent, rehabiliteringssamordnare, rektor, samordnare, sektionschef, sjukhuskurator, skolkurator, socialchef, socialdirektör, socialinspektör, socialkonsulent, socialpedagog, socialrådgivare, socialsekreterare, socialterapeut, studierektor, terapeut, tillsynsansvarig, ungdomsbehandlare, ungdomssekreterare, universitetsadjunkt, utbildningsansvarig, utbildningsledare, utredare, utredningssekreterare, utvecklingsledare, VD, verksamhetsanalytiker, verksamhetschef, verksamhetsledare, verksamhetsutvecklare, vice VD, vårdansvarig, vårdcentralskurator, vårdlärare

Vissa av titlarna förekommer bara en gång bland de svarande, andra förekommer i snarlika versioner. I särklass vanligaste titlarna är socialsekreterare och kurator (ibland med olika tillägg). Av uppräkningslistan ovan kan man också se att nya beteckningar som ”coach” i olika kombinationer förekommer parallellt med äldre begrepp som hemvårdsinspektör eller arbetsförmedlare. Medan en del titlar antyder mycket specificerade uppgifter, som till exempel Marte-Meo-terapeut eller LSS-handläggare, är andra vidare och därmed också mer diffusa, som till exempel gruppleddare, handläggare eller samordnare.

Majoriteten av de svarande, 61 procent, är verksamma inom kommuner. I diagrammet nedan framgår hur de svarande fördelas på organisationer med olika huvudmän.

Diagram 2: Huvudmannaskap



Landsting/region är huvudman för 16 procent av de svarande och staten för 13 procent. Endast fem procent är privatanställda och bara en procent uppger att de arbetar i ideell eller kooperativ verksamhet.

Medan kommunen dominerar som huvudman är de dominerande verksamhetsområdena social barnavård, skola och socialtjänst, men de tillsammans representerar ändå inte för majoriteten av de svarande. De är väl spridda i olika verksamhetsområden.

Verksamhetsområdena motsvarar, i storleksordning, de som Dellgran och Höjer (2005) redovisat även om kategoriseringen och de faktiska antalen skiljer sig något åt mellan deras och denna studie. En relativt stor grupp, nästan nio procent, har uppgivit ”annat” och inom denna grupp finner vi flera chefer, till exempel föreståndare, byrådirektör, socialchef, socialdirektör, 1:e socialsekreterare, det vill säga grupper som sannolikt har ansvar för flera områden. Här finns också flera familjerättssekreterare, diakoner, kuratorer och handläggare, grupper som man kan anta antingen har ett bredare verksamhetsområde, eller ett snävare, och som därför inte går att enkelt placera in bland de givna alternativen. Därtill kommer en del specifika yrkesroller såsom till exempel forskningsledare, kooperativ rådgivare och universitetsadjunkt.

Tabell 2: Verksamhetsområde

	Pro- cent
Social barnavård	14,5
Skola	8,9
Socialtjänst för vuxna	7,4
Psykiatri/Socialpsykiatri	6,3
Socialtjänst, försörjning/arb.löshet	6,2
Övrig socialtjänst	5,1
Funktionshinder	4,6
Kriminalvård	4,3
Hälso- och sjukvård, somatik	3,4
Hälso- och sjukvård, primärvård	3,2
Individ el. familjeterapi, familjerådgivning	3,2
Arbetsmarknadsinsatser	2,4
Institutionsvård, ej socialtjänst	2,4
Integrations/migrationsfrågor	2,0
Äldreomsorg	1,7
Försäkringskassa	1,7
Forskning, utveckling, utvärdering	1,2
Personalvård	0,1
Annat	8,7
Ej svar	12,5
Total	100,0

Majoriteten av de svarande är tillsvidareanställda, 84 procent, medan elva procent har vikariat eller tidsbegränsad anställning. Av de senare har ungefär hälften tagit examen 2005 eller senare, men det finns också personer som har examen från 1970- och 80-talen och som nu har tidsbegränsade anställningar.

Det är bara två procent av de svarande som är egna företagare. I Dellgran och Höjers (2005) studie, där privatisering var i fokus, fann de sju procent privatanställda. Trots att både deras och denna studie utgått från Akademikerförbundet SSRs medlemsregister och har vi olika andel egenanställda. Detta kan troligen förklaras med att det för dem som är egenanställda, det vill säga egna företagare utan anställda, var problematiskt att besvara denna enkät. Några av dem som meddelade varför de avstod från att besvara enkäten var just egenanställda. Det var till exempel handledare och terapeuter som bedrev egen verksamhet och för vilka frågorna om arbetsgivare och organisation blev främmande.

En fjärdedel av de svarande har bara varit hos den nuvarande arbetsgivaren i mindre än tre år, går man ytterligare lite tillbaka finner man att 40 procent börjar hos nuvarande arbetsgivare under de senaste fem åren. Lika stor andel har varit hos den aktuella arbetsgivaren mellan fem och 20 år, medan en femtedel har varit hos nuvarande arbetsgivare i mer än 20 år.

Att ha varit hos samma arbetsgivare innebär inte att man haft samma arbete, eller arbetsuppgifter. Endast sex procent har haft sina nuvarande arbetsuppgifter mer än tjugo år. 48 procent uppger att de haft samma arbetsuppgifter i tre år eller mindre än

och 67 procent fem år eller mindre. Dessa uppgifter tydliggör att det är skillnad i att ha en och samma arbetsgivare, eller att ha samma arbetsuppgifter.

Arbetsuppgifter

Eftersom socionomers arbete är varierande var strävan i enkäten att ringa in vad det är de arbetar med. Här fanns två frågor, dels vilken typ av frågor som dominerar arbetet, dels vilka de huvudsakliga arbetsuppgifterna är. De svarsalternativ som gavs till vilken typ av frågor som dominerar arbetet var: sociala problem, psykologiska problem, relationsproblem, gruppdynamik, organisationsfrågor, ekonomiska problem, medicinska problem, psykiatriska problem och funktionsförmågor i relation till den fysiska omgivningen. Det var möjligt att ange flera svarsalternativ och det var också möjligt att ange annat, som man själv preciserade.

Sociala problem var, inte förvånande, det dominerande området, det togs upp av 74 procent. Utöver de sociala problemen var det många som uppgav att de i stor utsträckning arbetade med människors psykiska välbefinnande, 54 procent markerade psykologiska problem och 49 procent psykiatriska problem. Till detta område kan också föras de 50 procent som uppgav att relationsproblem hade dominans i deras arbete. Sammantaget visar dessa svar på det fält som ofta kallas ”psykosociala” frågor och som generellt dominerar socialt arbete.

24 procent markerade ekonomiska problem, medan 18 procent tog upp att medicinska problem dominerade deras arbete. 15 procent menade att frågor om funktionsförmågor i relation till den fysiska omgivningen var centrala. Av de senare var det bara en femtedel som också uppgav att deras arbetsområde var funktionshinder. Av dem som betonade medicinska problem var det bara en fjärdedel som arbetade inom hälso- och sjukvård, övriga var spridda över alla andra verksamhetsområden. Och på samma sätt var det bara en fjärdedel av dem som uppgav att ekonomiska problem dominerade deras arbete som arbetade med försörjningsfrågor. Man måste därför kunna notera att såväl ekonomiska som medicinska frågor och frågor relaterade till funktionsförmåga har stor betydelse för socialt arbete generellt.

Utöver de områden som rör människors levnadsvillkor i samhället var det 20 procent som uppgav att de arbetade med gruppdynamik och 21 procent arbetade med organisationsfrågor. Den senare siffran skulle kunnat vara något högre om man i den räknade in dem som under ”annat” beskrivit att de arbetade med samordning, upphandling, arbetsledning, uppföljning eller strukturella frågor.

Att definiera vilken typ av frågor som dominerar arbetet är inte helt enkelt. Det framkom av de svar som gavs under ”annat”. Stora centrala frågor kom att nämnas under denna punkt. Fem procent av dem som besvarat enkäten, 35 personer, uppgav under annat att deras arbete dominerades av frågor om missbruk, beroende och/eller kriminalitet. Hur skall man förstå att så centrala frågor kommer upp under punkten ”annat”? En trolig förklaring är att de svarande här inte har definierat det som vare sig socialt, psykologiskt, psykiatriskt eller medicinskt problem, utan i stället betraktat

”beroendeproblematik” som ett särskilt område. Tanken på denna förklaring väcks när man ser hur en del svar formulerats.

Om man tänker sig att mycket av det som tagits upp under annat hamnat där för att det inte betraktas som tillhörande någon annan kategori kan man nämna att frågor om arbete och arbetslöshet tas upp av tolv personer och frågor om integration-migration tas upp av sex personer. Det var också några personer som tog upp sex och samlevnad. Det är högst tänkbart att andra svarande valt att markera något av de givna områdena för dessa frågor. Den slutsats som kan dras är därför snarast bara att det sociala arbetets område är vagt definierat.

Exempel på svar under ”annat” som rimligen inte kan täckas av de givna svarsalternativen är existentiella frågor, pedagogiska frågor och IT-frågor.

Även på frågan om vad som är de huvudsakliga arbetsuppgifterna gavs möjlighet att lämna flera alternativa svar. De givna svarsalternativen var: Utredda/bedöma, Råd/stöd, Behandlingsarbete, Arbetsledning, Biståndsbedömning, Rehabilitering och därutöver gavs möjlighet att själv precisera ”annat”. Utredda/bedöma och råd/stöd dominerar. 54 procent uppgav att de utreder och bedömer och nio procent uppgav att de gör biståndsbedömning medan 51 procent uppgav att de ger råd och stöd. 40 procent bedriver behandlingsarbete och nio procent markerade att de arbetade med rehabilitering, medan endast 15 procent är arbetsledare.

Många valde att lämna flera svarsalternativ. De som gjorde någon notering under ”annat” hade ofta också markerat något av de övriga svarsalternativen och ”annat” kom då att bli en precisering av det givna svaret. Det kom också från några arbetsområden som inte motsvarades av de givna svarsalternativen, det handlar till exempel om (i bokstavsordning): FoU-arbete, information, marknadsföring, mission, praktiskt hushållsarbete, rekrytering, samordning och utbildning. Alla dessa uppgifter är knutna till en praktik där de tidigare nämnda uppgifterna utförs, medan de nu nämnda är uppgifter till stöd för det arbetet. Till exempel är de praktiska hushållssysslorna del i ett stöd eller behandlingsarbete och informationen kan handla om en verksamhet som ger stöd och råd. Men det kan också vara separata insatser, som inte är direkt kopplade till utredning, stöd, behandling eller liknande. Det kan till exempel handla om information i förebyggande syfte, det vill säga för att människor inte skall behöva råd, stöd eller behandling. Kanske skulle man i en annan tid ha benämnt detta som ”upplysningsarbete”.

Det förekommer också arbetsuppgifter som kan relateras till en basverksamhet, men som mera syftar till att skydda verksamheten än människorna som skulle kunna vara dess målgrupp. Någon av de svarande uppgav sig ha arbetsuppgifter med ”inriktning på fusk” och flera har beskrivit sina arbetsuppgifter i termer av administration, kontroll, verkställande, tillsyn och liknande uttryck.

Sammantaget framträder ur enkätsvaren bilden av det sociala arbetets kärnverksamhet där det bedrivs utredningar och bedömningar, insatser i form av råd och stöd, behandling och rehabilitering i frågor som framför allt rör sociala och psykologiska problem. Lite mer perifert, men fortfarande frekvent förekommande, ser vi ekonomiska, medicinska och psykiatriska problem, liksom problem i relation till

den fysiska omgivningen. Vi ser också arbetsuppgifter som inte handlar om själva insatsen utan om att utbilda, informera, administrera, kontrollera, utvärdera och beforska det som sker. I all sin vaghet är det detta arbete som är det sociala arbetets praktik.

Samlad bild

Bilden av de svarande som presenterats i detta kapitel är också bilden av det sociala professionella fältets aktörer och det sociala arbetets vidd och variation. Man kan summera detta på två sätt: antingen genom en förenklad beskrivning utifrån de dominerande svaren, eller genom en brokig och diffus bild av variationen.

Den förenklade bilden beskriver den som har svarat som en ung eller medelålders kvinna som har sin socionomexamen från de senaste 10-15 åren och som utöver den har gått andra kurser och utbildningar. Hon är tillsvidareanställd i en kommunal verksamhet och arbetar mest sannolikt med frågor som handlar om barn och familj. Hon har arbetat i samma kommun i en del år, men haft olika arbetsuppgifter under tiden där. Hennes arbete domineras av psykosocial problematik där även målgruppens ekonomiska och medicinska situation har stor betydelse. Hon möter dessa problem genom att utreda, bedöma och ge råd och stöd, men kan nästa lika gärna arbeta med någon form av insatser.

Denna bild kan sägas representera ”kärnan” i beskrivningen av de svarande. Det innebär dock inte att den dominerar, man måste se denna beskrivning som central, men också ha i minnet att även om den beskriver vilka enskilda faktorer som är vanligast, så är variationen större än likheten. Majoriteten av de svarande finns spridda över ett vidsträckt professionellt fält.

Socionomen kan vara man eller kvinna, ung eller gammal, nybörjare eller erfaren. Hon eller han kan vara egenföretagare, privat- eller offentliganställd liksom hon eller han kan vara antingen tillfälligt anställd med nya arbetsuppgifter eller vara väl inarbetad hos en och samma arbetsgivare sedan många år. Socionomer verkar i såväl direkt arbete med människor i utsatta livssituationer som med organisationers inre verksamhet och ledning, med bedömning av faktiska, konkreta vardagsproblem lika väl som med strategisk planering av verksamhetens policy.

Vad är det då som förenar? Vad är det ”socionomiska” hos dem som besvarat enkäten? Jo, samtliga har en akademisk, samhällsvetenskaplig utbildning och arbetar utifrån denna med att bedöma och påverka livssituationen för människor i samhället. Denna gemensamma bas täcker in alla de svarande, oavsett om de sedan fokuserar individer, familjer, grupper eller organisationer. Oavsett om de arbetar med utredningar, strategisk planering eller interventioner direkt riktade mot problem eller lösningar. Och oavsett deras egen ålder och kön.

4. Uppfattningar om organisationen

Huvudsyftet med undersökningen var att utröna hur socionomer i olika organisationer beskriver sin yrkesroll. Tanken bakom det är antagandet att yrkesrollen konstitueras olika i olika organisationer. Medan ”socionom” betecknar att personen har en viss utbildning definierar de olika specifika benämningarna yrkesrollen. Man kan tala om att professionens gemensamma kunskapsbas ”översätts” till en yrkesroll utifrån de specifika organisatoriska förutsättningarna (Fook 2002). Till det kommer också att personers olika erfarenheter inverkar i hur yrkesrollen formas och att yrkesrollen på så sätt blir personlig (Svensson, Johnsson och Laanemets 2008). I detta kapitel ligger fokus på hur organisationen uppfattas. De skilda personliga uppfattningarna lyfts inte fram här, i stället betonas de generella aspekterna av hur gruppen socionomer som helhet betraktar de organisationer de verkar i. Kapitlet tar utgångspunkt i hur de svarande har resonerat om sin organisation och går sedan vidare till jämförelse med andra organisationer. Därefter presenteras hur de svarande beskrivit sin syn på organisationens inre arbete, sin roll och den tillit de uppfattar i organisationen samt vilken uppmärksamhet de får, innan kapitlet knyts samman och summeras.

”Min organisation”

Flera personer som fått enkäten hörde av sig och frågade vad som menades med organisation. Många skrev också kommentarer i marginalen på enkäten. Frågan som uppkom var om det var den egna arbetsgruppen eller huvudorganisationen som avsågs. Ett exempel är mannen som i e-postmeddelande undrade:

Jag skulle fylla i enkäten men fastnade på frågorna om organisationen. Jag undrar vad du räknar i en organisation? Hela individ- och familjeomsorg eller just min lilla sektion?
(e-post 2008-04-16)

Frågan belyser en viktig aspekt inför tolkningen av svaren. Frågeställaren skilde på sin ”lilla sektion” och ”individ- och familjeomsorg”, men lyfte inte fram ”socialtjänsten” som en organisatorisk enhet, ej heller ”den kommunala förvaltningen”. Det finns många skilda nivåer att lägga tolkningen på och det är inte möjligt att veta hur var och en av de svarande tänkt. Tanken bakom frågan var att organisationsbegreppet skulle förstås i vid mening och att svaren skulle avspegla hur man betraktar det uppdrag man har från organisationen. Eftersom organiseringen av socialt arbete har en mycket varierande utformning är det inte möjligt att vara konkret och samtidigt täcka in alla organisationer. I tolkningen av svaren får därför den vida uppfattningen av organisationsbegreppet styra, men man måste också hålla i minnet att de svarande haft olika tolkningar.

Det är inte bara de som besvarat enkäten som har problem med begreppet organisation. Göran Ahrne och Peter Hedström (1999) skriver att många forskare använt andra begrepp för att undvika det oklara organisationsbegreppet. Begrepp som

grupper, sociala rörelser med mera har då använts. De pekar också på att den viktigaste skillnaden att uppmärksamma är skillnaden mellan organisation och institution. Organisationer är organiserad handling, medan institutioner är kognitiva föreställningar. Göran Ahrne har tillsammans med Apostolis Papakostas (2002) vidareutvecklat detta resonemang och betonar då den centrala skillnaden att organisationer är aktörer genom att de upprätthålls av människor som agerar. Institutioner däremot är inga aktörer. De skriver:

Institutioner kan tillämpas och användas av aktörer, med de är något annat. Det finns ett samspel och en växelverkan mellan institutioner och organisationer. Organisationer kan vara upphov till institutioner, till exempel i form av kunskap eller lagar. Institutioner kan i sin tur ge upphov till organisationer genom att människor tar till sig olika budskap och koncept och använder dessa för att skapa organisationer (Ahrne och Papakostas 2002:48).

Ahrne och Papakostas är kritiska mot de forskare som inte tydligt åtskiljer organisationer och institutioner. För att inte även här hamna i den fällan vill jag betona att det som har undersökts är de institutionaliserade uppfattningarna om de organisationer som de svarande verkar i. Svaren som kommer fram handlar alltså om de kognitiva uppfattningar som organisationernas aktörer redovisar. Det knyter an till den nyinstitutionella organisationsanalysen där de kognitiva uppfattningarna har stor betydelse. Roine Johansson (2002) påtalar att det förekommer olika institutionella logiker parallellt. "Organisatoriska aktörer kan därför 'spela' på olika institutionella logiker och så att säga välja både vilka institutioner man ska anpassa sig efter och hur anpassningen rent praktiskt skall se ut" (a.a.: 134). Det innebär att man inte kan utgå från att det finns en tolkning. Variationen är oundviklig och den tydligare definitionen måste få byggas utifrån de uppfattningar som de svarande har redovisat.

Den övergripande fråga som ställdes var: "Hur ser du på den organisation du arbetar i?". Denna bröts därefter ned i 19 delfrågor som alla kunde besvaras på en sexgradig skala från "Instämmer helt" till "Håller inte alls med". På så sätt söktes de svarandet uppfattning av organisationen. Genom att sortera in svaren i fyra områden kan vi se olika aspekter på organisationen. Det första området handlar om hur man ser organisationen i jämförelse med andra, det andra området om uppfattningar av organisationens inre arbete. Därefter följer hur man ser på socionomer och hur man anser att individuella aktörer uppmärksammas.

Jämfört med andra

Sex generella påståenden berörde, på olika sätt, hur man betraktade sin organisation i relation till andra. De första var mer implicit jämförande, där presenterades påståendena "Jag har en bra arbetsgivare" och "Jag är stolt över min organisation". Inget av dessa påståenden hade alltså någon uttrycklig jämförelse, men man får anta att de som svarat har relaterat sitt svar till hur de uppfattar andra organisationer. Uppfattningen om "bra" eller "stolt över" bör rimligen förutsätta att man relaterar till något som är mindre bra.

46 procent av de svarande menade att de hade en bra arbetsgivare, det vill säga de instämde helt eller nästan helt i utsagan. Endast elva procent tog helt, eller nästan helt avstånd från det påståendet, vilket innebär att 43 procent förhöll sig ganska neutrala till arbetsgivaren. Lika stor andel, 46 procent beskrev sig som stolta över sin organisation, men här var det 15 procent som tog helt eller nästan helt avstånd från det påståendet.

Två andra påståenden hade också implicita jämförelser med andra, det handlade om ”Min organisation är välorganiserad” och ”Min organisation är överskådlig”, vilket alltså för tanken mer till hur verksamheten är organiserad. I båda frågorna framkom att de svarande hade väldigt skilda uppfattningar. Svaren fördelades över hela den sexgradiga skalan från instämmer helt till tar helt avstånd från, med tyngdpunkt i mitten av skalan. Endast sju procent instämde helt i att deras organisation var välorganiserad, medan elva procent ansåg den vara överskådlig. Å andra sidan var det bara vardera fyra procent som tog helt avstånd från påståendena.

På samma sätt förhöll det sig med svaren på två påståenden som var direkt jämförande: ”Min organisation är väl som de flesta andra” och ”Samarbetet med andra organisationer fungerar bra”. Medan det första av dessa handlar om den egna organisationen i ljustet av andra handlar det andra om samspelet med andra organisationer. Här kan naturligtvis orsaken till det goda, eller mindre goda, samarbetet ligga såväl i den egna, som i andra organisationer, men man får ändå anta att det i huvudsak avspeglar den egna organisationen eftersom de andra inte specificerades. Även här var svaren spridda över hela skalan, med få ytterligheter. Däremot kan man se att det påstående av dessa fyra som rönt mest positiva omdömen var att samarbetet fungerade bra, 67 procent av svaren fanns på den positiva delen av skalan, om än bara sex procent var helt positiva.

Den stora variationen i svar på dessa frågor, och koncentrationen av svar till mittalternativen kan tolkas som att de svarande inte riktigt tagit ställning. Men det kan också förstås som att det finns väldigt många olika uppfattningar och väldigt många aspekter att väga in i sin bedömning. För att förstå variationen hade man behövt komplettera enkätsvaren med en nyansering genom friare berättelser från de svarande. Det tillåter inte materialet, men det är möjligt att titta lite närmare på några faktorer som samvarierar med svaren på dessa påståenden.

De privatanställda är i störst utsträckning nöjda med sin arbetsgivare. 82 procent av dem instämmer helt eller nästan helt med påståendet att de hade en bra arbetsgivare. De statligt anställda är också mer nöjda än genomsnittet, 52 procent har markerat de två mest positiva alternativen. De kommunanställda och framför allt de som är anställda i landsting och regioner är de som är minst nöjda med sin arbetsgivare, det är bara 44 respektive 41 av dem som instämt helt eller nästan helt i att deras arbetsgivare är bra.

Samma rangordning blir det när vi ser till vem som är stolt över sin organisation, men här är avståndet mellan privatanställda och offentliganställda än större. 70 procent av de privatanställda, 45 av statsanställda, 35 av kommunanställda och 31 av

de anställda inom landsting/regioner har markerat något av de två mest positiva alternativen här.

De som arbetar inom ”institutionsvård, ej socialtjänst” är de som, är stoltast över sin organisation, där 61 procent markerat de två mest positiva svarsalternativen.⁴ Detta är också det område som har störst andel privatanställda, en tredjedel av gruppen är privatanställd. Övriga verksamhetsområden ligger kring genomsnittet, men när man ser till de som är mest kritiska finner man att 39 procent av dem som arbetar inom försäkringskassan och 32 procent av dem som arbetar inom socialpsykiatri/psykiatri tagit helt eller nästan helt avstånd från påståendet att de är stolta över sin organisation.

När man jämför hur de svarande förhåller sig till samarbetet med andra organisationer till hur man ser på samarbetet inom den egna organisationen ser man ett starkt samband. De som ger positiva svar gör det i mycket stor utsträckning både om samarbetet inom och utom den egna organisationen. Den institutionaliserade uppfattningen av den egna organisationen verkar ha samband med hur man presenterar organisationen utåt.

Det inre arbetet

Sju påståenden handlade om hur man uppfattade verksamheten i den egna organisationen. De två inledande betonade beslut och inflytande: ”I min organisation fattas vettiga beslut” och ”I min organisation har medarbetare inflytande”. Två tredjedelar av de svarande instämmer mer eller mindre i dessa påståenden. Liksom vid påståendena om organisationen i jämförelse med andra är det de privatanställda som instämmer i störst utsträckning. 80 procent av dem anser att det fattas vettiga beslut i organisationen. Stats- och kommunanställda förhåller sig som genomsnittet, medan det bland dem som arbetar inom landsting/regioner bara är 53 procent som anser att det fattas vettiga beslut i organisationen.

De privatanställda är också de som upplever störst inflytande, 76 procent har markerat något av de tre positiva alternativen. Bland de kommunanställda är motsvarande andel 65 procent. Det de statsanställda som upplever lägst grad av inflytande, 53 procent har uppgivit att de i någon utsträckning instämmer i påståendet. Av anställda i lansting/region anser 58 procent att medarbetarna har inflytande.

Männen anser i högre utsträckning att det fattas vettiga beslut, 74 procent mot kvinnornas 63 procent. Samma skillnad återfinns när det gäller medarbetarnas inflytande, 74 procent av männen och 60 procent av kvinnorna har markerat att de instämmer i påståendet. Man kan tänka sig att män i större utsträckning finns i arbetsledande position eftersom de upplever större inflytande och är mer nöjda med medarbetarinflytande. Det är 25 procent av männen och 13 procent av kvinnorna som har arbetsledande arbetsuppgifter. Inte helt överraskande har majoriteten av dem som har arbetsledande uppgifter svarat positivt på dessa båda påståendena (cirka 85

⁴ Personalvård och forskning, utveckling och utvärdering har högre andel positiva, men grupperna svarande från dessa områden är så små (under tio personer per grupp) att det inte är relevant att framhäva dessa.

procent), vilket skall ses i ljuset av att motsvarande siffror för övriga som är cirka 60 procent. Man kan tolka det som att de som är högre i hierarkin mera identifierar sig med organisationen, vilket är ett välkänt faktum inom människobehandlande organisationer (se till exempel Hasenfeld 1983, Lipsky 1980).

Utbytet inom organisationen berördes i två påståenden: ”Samarbetet inom organisationen fungerar bra” och ”Kommunikationen inom organisationen fungerar bra”. Svaren visar en stor samstämmighet mellan dessa två frågor⁵ och drygt hälften av de svarande är positiva, men spridningen på svaren är stor. ”Alla i organisationen har samma mål” och ”Alla i organisationen har samma värderingar” är två påståenden som relaterar till hur organisationernas aktörer ser på arbetsgrupperna. Som nämndes inledningsvis kan man av svaren inte veta om de har avsett sin närmaste arbetsgrupp eller organisationen i stort, ej heller kan man veta om de som svarat innefattat såväl arbetsgrupper som chefer. Uppfattningarna om dessa frågor sprider sig över alla svarsalternativen. Hälften markerar positiva svar och hälften negativa. De som menar att målet är gemensamt menar också vanligen att man delar värderingar i organisationen.⁶ Det finns en tydlig samvariation i om man anser sig ha en bra arbetsgivare och om man anser att alla i organisationen har samma mål. 89 procent av dem som i någon utsträckning instämmer i att alla har samma mål instämmer också i att de har en bra arbetsgivare. Svaren på påståendet om att alla har samma värderingar visar att det är 91 procent av de positiva som också har uppfattningen om att arbetsgivaren är bra. Av detta framkommer att de svarande kopplar samman en bra arbetsgivare med en organisation där man delar värderingar och har samma mål.

Institutionsvård, ej socialtjänst, är ett av de områden där man i störst utsträckning säger att alla har samma värderingar, 60 procent av de svarande från detta område ger positiva svar. Det är kanske inte helt förvånande att de är de mest samstämmiga med tanke på att det handlar om organisationer där man sannolika arbetar nära tillsammans med grupper av personer. Snarare skulle man kanske förvånas över att det är så mycket som 40 procent av dem som anser att det inte råder samma värderingar. Lika hög andel positiva finns bland dem som arbetar med integrations/migrationsfrågor, och som kanske inte på samma sätt arbetar med grupper. Därutöver är det de som arbetar med funktionshinder som ger övervägande positiva svar, 55 procent av dem anser att alla har samma värderingar i organisationen. Av de som inte instämmer i att alla har samma värderingar utmärker svaren från dem inom äldreomsorgen, där 77 procent tar avstånd från påståendet.

⁵ Korrelation 0.92

⁶ Korrelation 0.833

Tabell 3: Svar på frågan "I min organisation trivs de flesta"

	Antal	Procent
Instämmer helt	61	8,2
Nästan helt	206	27,7
Instämmer delvis	204	27,4
Håller knappt med	140	18,8
Håller inte med	90	12,1
Håller inte alls med	19	2,6
Bortfall	24	3,2
Totalt	744	100,0

De arbetsområden där störst andel uppger att de flesta trivs är inom institutionsvård (ej socialtjänst), äldreomsorg och funktionshinder. Inom vart och ett av dessa områden är det cirka 70 procent som ger positiv respons på påståendet. Det är särskilt intressant att se att det handlar om ett område (institutionsvård) där man också uppgivit hög grad av samstämmighet i värderingar och ett område där man angett att det finns stor variation i värderingar (äldreomsorg). Trivsel och homogena värderingar är alltså inte något som självklart samvarierar, i stället ser man att trivsel kan ha olika motiv i olika sammanhang.

Socionomernas roll

Utan att specificera de olika yrkesrollerna efterfrågades hur de svarande såg på socionomerna i den egna organisationen. Två påståenden ställdes: "Socionomer har hög status i min organisation" och "Vi är många socionomer i organisationen". Samvariationen i responsen på dessa två påståenden är stor⁷.

26 procent instämde helt i att det fanns många socionomer i organisationen. Majoriteten av dessa svaranden återfinns i social barnavård, socialtjänst för vuxna och övrigt socialtjänst. Äldreomsorgen och försäkringskassan är de områden där ingen helt instämmer i påståendet, där redovisar också 54 respektive 85 procent negativ respons på påståendet.

Tillit och uppmärksamhet

De två av påståendena som handlar om tillit associerar till utbytet mellan organisationens aktörer, de är "Vi litar på varandra i min organisation" och "Vi lyssnar på varandra i min organisation". Dessa två frågor får nästintill identiska svar.⁸ Två tredjedelar anger att de i någon utsträckning instämmer med påståendena. Samstämmigheten är stor även mellan de olika verksamhetsområdena, men det är några områden där högre andel är mer positiva, det är arbetsmarknadsinsatser (83 procent), institutionsvård, ej socialtjänst (78 procent) och funktionshinder samt socialtjänst,

⁷ Korrelation 0.881

⁸ Korrelation 0.960

försörjning/arbetslöshet (74 procent vardera). De som arbetar inom psykiatri/socialpsykiatri och individ/familjeterapi, familjerådgivning är med sina 53 respektive 42 procent positiva svar de som i lägst utsträckning beskriver ömsesidig tillit i sina organisationer. Naturligtvis finns här en del definitionsproblem. Hur har den enskilde svarande tänkt kring tillit och organisation? Det säger enkäterna inget om. Men vi kan se att de som i hög grad arbetar individinriktat och generellt rådgivande ser mindre ömsesidig tillit än de som i högre grad arbetar utifrån regelverk.

Uppmärksamheten belystes genom två påståenden: ”De som har gjort något bra uppmärksammas” och ”De som har gjort fel får ta ansvar”. Även här är samstämmigheten stor.⁹ Det är marginellt fler som menar att de som gjort fel får ta ansvar, men bilden visar i stort att det är lika många som instämmer i och tar avstånd från påståendena. Flertalet av svaren återfinns bland mittalternativen.

Det är inom arbetsområdena funktionshinder och arbetsmarknadsinsatser som flesta menar att den som gjort något bra uppmärksammas. Här är det 71 respektive 72 procent som instämmer i påståendet. Motsatsen finns inom försäkringskassa, psykiatri/socialpsykiatri och äldreomsorg. 69 procent av de svarande från försäkringskassan och 62 från de övriga två områdena har markerat att de inte håller med om att den som gjort något bra uppmärksammas.

Andelen svarande från äldreomsorgen som menar att de som gjort fel får ta ansvar är också hög, 69 procent. Lika hög är andelen inom kriminalvård, medan det är 71 procent av de svarande från hälso- och sjukvård, somatik, som instämmer i att detta påstående. Högst andel negativa svar kommer från psykiatri/socialpsykiatri där 57 procent inte håller med om att de som gjort fel får ta ansvar.

Av dem som menar att de som gjort fel får ta ansvar är det 70 procent som också menar att det fattas vettiga beslut inom organisationen. 72 procent av dem instämmer helt i att de har en bra arbetsgivare och 73 procent i att medarbetarna har inflytande i organisationen.

Sambanden är ännu starkare när det gäller om den som gjort något bra uppmärksammas. Av dem som menar att det sker i deras organisation är det 92 procent som helt instämmer i att de har en bra arbetsgivare och 95 procent i att medarbetarna har inflytande.

Centrala slutsatser om organisation

Det är svårt för socionomer i stora organisationer att greppa vad som egentligen är deras organisation. På vilken nivå skall man sätta gränsen? I den vardagliga praktiken är det den lokala arbetsgruppen som är organisationen, men den ingår i ett större sammanhang. Beroende på hur man avgränsar förståelsen av sin organisation blir uppfattningen olika. Det är troligen det som delvis avspeglas i att det i frågorna på detta område finns många svar i mittenalternativen. Det är inte frågor som man tagit tydlig ställning till.

⁹ Korrelation 0.854

Generellt kan man säga att privatanställda verkar mer tillfreds med sin arbets-situation än offentliganställda, och bland de offentliganställda är det de som är anställda inom region och landsting som är minst tillfreds. Det är också här den minsta andelen anser att det fattas vettiga beslut i organisationen. Samtidigt är en relativt ringa del skeptiska eller negativa. Majoriteten är vagt positiva till sin organisation.

Inom olika organisationer är det olika saker som uppmärksammas. De som arbetar med funktionshinder eller arbetsmarknad menar i stort att de uppmärksammas när de gjort något bra, medan de som arbetar inom försäkringskassa, psykiatri/social-psykiatri och äldreomsorg mera uppmärksammas när de gjort något mindre bra.

Svaren på frågorna antyder att det inte finns någon direkt koppling mellan homogenitet i värderingar inom organisationen och trivsel på jobbet. Det kan vara annat än delade värderingar som skapar gemenskap och trivsel. Mest positiva till sin organisation är de privatanställda, som vid en närmare granskning ofta visar sig vara anställda i små organisationer där man arbetar nära varandra och nära klienterna. Kanske är det den lilla och tydliga organisationen där aktörerna är kända för varandra som är det väsentliga, inte just att det är organiserat i privat regi?

5. Yrkesroll

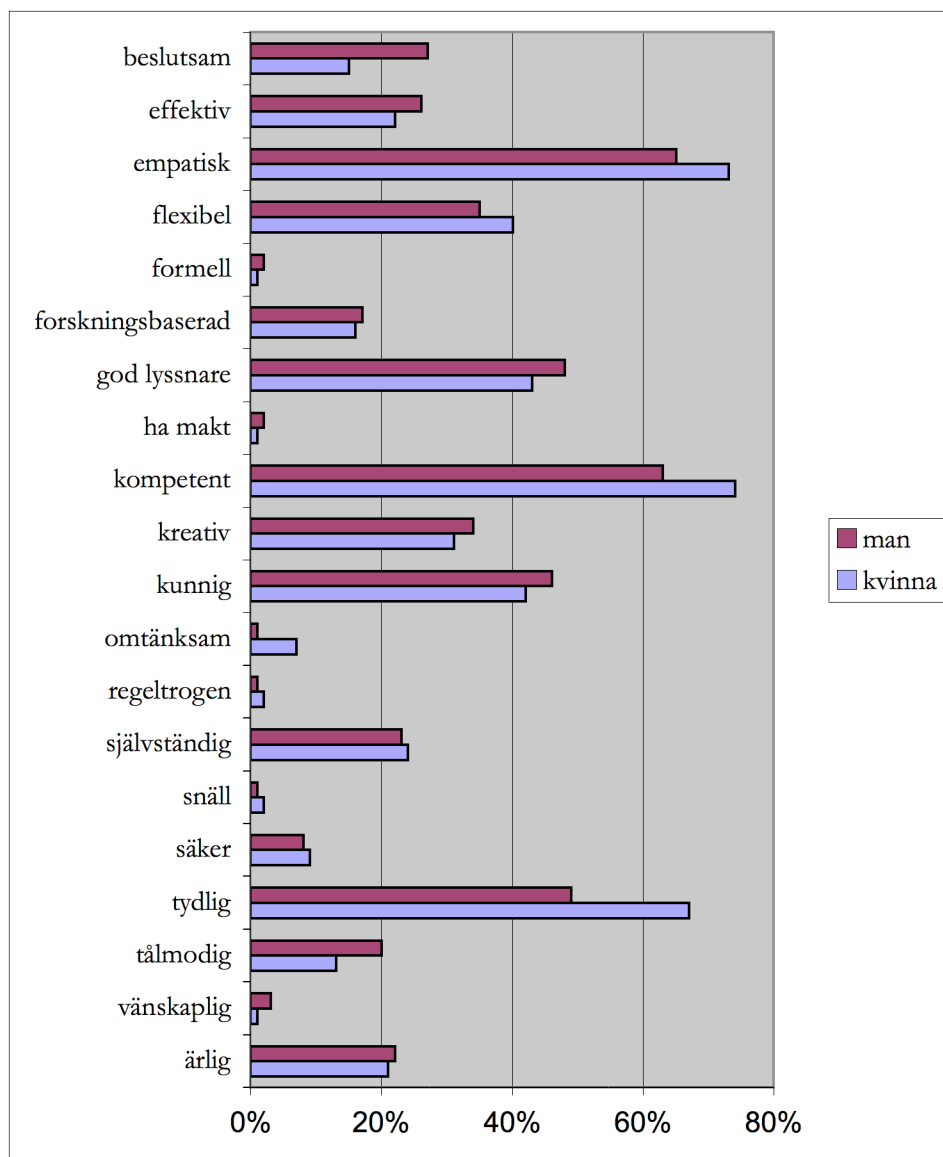
Efter att i förra kapitlet haft fokus på organisationen skall detta handla om hur de svarande uppfattar sin yrkesroll. Eftersom yrkesrollen konstitueras av samspelet mellan organisationen, professionen, målgrupp och de egna personliga erfarenheterna blir den olika både i olika organisationer och för olika personer (Svensson, Johnsson och Laanemets 2008). För att förstå beskrivningarna av hur man uppfattar sin yrkesroll behöver vi kontrastera önskningarna om hur rollen skall vara med hur man uppfattar att den är. Vi behöver ställa idealbilderna mot hur verkligheten uppfattas. Detta kapitel inleds med den beskrivna idealbilden, därefter ges en bild av hur verkligheten uppfattas och sist i kapitlet diskuteras hur ideal och verklighet sammanfaller.

Idealbilden

En fråga i enkäten löd: ”Hur vill du vara i din yrkesroll?” Tjugo alternativa egenskaper presenterades och de svarande ombads välja fem egenskaper. Av diagrammet nedan framgår vilka egenskaper som var mer eller mindre ideala.

De tjugo egenskaperna som gavs som svarsalternativ styr och avgränsar de möjliga svaren. Fritextsvar hade givit en mera nyanserad bild av hur idealen ser ut, men hade samtidigt inneburit att variationen i svar blivit än större. De tjugo begrepp som erbjöds som svarsalternativ var sammansatta från olika traditioner och synsätt inom socialt arbete. De diskuterades fram i samtal med kollegor bland socionomer, forskare och lärare på socionomutbildningen. Dessa tjugo begrepp kan naturligtvis inte fånga alla nyanser i hur socionomer vill vara, men det ger ändå en fingervisning om vilka ideal som dominerar när man ser vilka av dessa begrepp som väljs.

Diagram 3: Idealegenskaper



Begrepp som omtänksam, snäll, vänskaplig och ärlig relaterar generellt till mellanmännsliga relationer. Det är begrepp som kan användas för att beskriva ömsesidigt utbyte. För de som besvarade enkäten var detta inte begrepp som hade högt värde. Snäll och vänskaplig var begrepp som ytterst få markerade, medan cirka åtta procent uppgav att de ville vara omtänksamma och 21 procent att de ville vara ärliga. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors ideal syns främst vid begreppet omtänksam som sju procent av kvinnorna och en procent av männen markerat. Av de generella mellanmännsliga begreppen är det ”ärlig” som vinner gehör från flest. Man skulle kunna uttrycka det som att det är den egenskap från privatlivet som värderas högst av de erbjudna alternativen i den professionella rollen.

Empatisk, flexibel, god lyssnare och tålmodig är begrepp som relaterar till ett reflexivt synsätt där följsamhet med klienten är central. Det är också begrepp som vinner stort gehör hos de svarande. Empatisk är det näst mest markerade begreppet, 72 procent markerade det. Det var en något högre andel av kvinnorna som såg empati som viktig, å andra sidan var empati det av männen mest markerade begreppet. Kvinnorna var också något mer benägna att markera begreppet flexibel, medan männen mera frekvent markerade att de ville vara goda lyssnare och tålmodiga. Skillnaden mellan män och kvinnor är dock inte särskilt stor. Flexibel och god lyssnare markerades av sammantaget 40 respektive 44 procent av de svarande. Tålmodig var en egenskap som endast 14 procent värderade högt.

Beslutsam, effektiv, regeltrogen och formell för tankarna till handläggning och administrativt socialt arbete. Det är inga begrepp som har särskilt stor betydelse för de svarande. 23 procent vill vara effektiva och 17 procent beslutsamma, men det är bara en till två procent som vill vara regeltrogna och formella. Skillnaden mellan män och kvinnor är ringa, förutom vid begreppet ”beslutsam”. 27 procent av männen och 15 procent av kvinnorna har uppgivit att de vill vara beslutsamma.

Medan beslutsam är det begrepp som valts av avsevärt större andel män har, som tidigare nämnts, kvinnorna i större utsträckning valt begreppet omtänksam. Skillnaderna i övrigt är marginella, det är dessa två begrepp som har tydliga skillnader. Inget av dem är centralt, eller särskilt frekvent markerat, men det är ändå intressant att se skillnaderna. Man kan undra om det är de traditionella och stereotypa föreställningarna om manligt och kvinnligt som slår igenom här. Män som beslutsamma och kvinnor som omtänksamma.

Begreppen forskningsbaserad, kompetent, kunnig och tydlig för tankarna till manualbaserat, evidensbaserat eller på annat sätt strukturerat arbete. Kompetent är det begrepp som allra flest har markerat, 73 procent. Kvinnorna har markerat det i något högre grad än männen. Tydlig är också ett begrepp som attraherar många, 64 procent av samtliga, och en markant skillnad mellan kvinnor (67 procent) och män (49 procent). Kunnig markerades av 43 procent av de svarande, medan endast 16 procent valde begreppet forskningsbaserad bland sina fem alternativ.

Slutligen förekom fyra begrepp som inte relateras till något specifikt perspektiv. Det är begrepp som förekommer i många olika diskussioner om socialt arbete, om förhållningssätt i roller generellt och i yrkesroller specifikt: ha makt, självständig, säker och kreativ. 32 procent av de svarande menade att kreativitet var viktigt och 25 procent lyfte fram självständighet. ”Säker” markerades bara av nio procent, medan endast en procent av de svarande uppgav att de ville ha makt. Det finns nästan ingen skillnad mellan män och kvinnor på detta område.

Empatisk, kompetent och tydlig var alltså de egenskaper som värderades högst av de svarande. Cirka 70 procent har också valt samtliga dessa tre egenskaper. Egenskaper som vänskaplig, snäll, regeltrogen, formell och att ha makt markerades av ett fåtal svarande. Socionomerna vill alltså ha en yrkesroll där de framstår som kompetenta och tydliga. Det antyder en roll som kan uppfattas som strikt och

fokuserad på den egna situationen, men med tanke på att ett empatiskt förhållningssätt är mycket centralt är det ett ideal som i hög grad involverar målgruppen.

De allmänmänniska aspekterna är däremot inte alls eftertraktade. Ej heller att ha makt, vilket kan tyckas något förvånande. Å ena sidan är det allmänt känt att socialt arbete är tätt förknippat med makt, å andra sidan har begreppet makt en negativ klang. Om man vänder på resonemanget kan man i stället förundras över att 99 procent inte sätter makt högt på sin lista. Vad kan en maktlös socionom åstadkomma?

Kanske avspeglar valet av egenskaper en politisk korrekthet, en normativitet där man svarar på det som låter rätt och positivt. Kanske hade valet av idealegenskaper blivit annorlunda om man resonerat om vart och ett av begreppen och dess innebörd före valet. Det kan vi inte veta utifrån dessa resultat. Vi har dock fått en viss uppfattning om hur socionomer säger att de vill vara i sin yrkesroll. Denna uppfattning blir egentligen intressant först när den ställs mot hur de uppfattar att de kan vara och hur deras arbetssituation ser ut.

Verkligheten

Den önskade idealbilden kan ställas mot beskrivningarna av hur man uppfattar sin arbetssituation. Påståendena på detta område kan sorteras in under fem områden: inflytande, kompetens, emotioner, makt och status respektive tillfredsställelse.

De påståenden som kan relateras till inflytande är dels generella, dels specifika. Det generella påståendet är ”Jag har kontroll över mitt arbete”, medan de mer specifika rör tempo: ”Jag styr över min arbetstakt”, arbetstid: ”Jag kan påverka hur min arbetstid organiseras”, ansvarsområde: ”Jag har ett tydligt avgränsat ansvarsområde” och ”Jag har inflytande över utfallet av mitt arbete”. 83 procent av de svarande anser sig ha kontroll över sitt arbete. Det är bara 70 procent som menar att de styr över sin arbetstakt, medan 85 procent menar att de kan påverka hur deras arbetstid organiseras och 73 procent uppger att de har ett tydligt avgränsat ansvarsområde. 84 procent tycker att de har inflytande i utfallet av deras arbete. Genomgående beskriver således svaren en positiv bild.

Det samma gäller frågorna om kompetens. 95 procent instämmer i att ”Jag vet vad jag kan och inte kan” och 92 procent i påståendet ”Mitt arbete ger mig utmaningar”. 88 procent anser att de har speciell kompetens för sitt arbete, medan endast 46 procent menar att de ställs inför krav som inte kan uppfyllas.

De flesta ser en emotionell laddning i arbetet, 82 procent instämmer i att arbetet är känslomässigt laddat. Vad laddningen består i är inte givet, 62 procent menar att arbetet tar kraft och energi, medan en lite högre andel, 72 procent, tycker att arbetet ger kraft och energi. Den positiva laddningen anses alltså dominera över den negativa. Det ligger också i linje med att 88 procent ansåg sig ha roligt på arbetet och endast 38 procent funderar på att byta arbete. Komplexiteten i det sociala arbetet är svår att fånga i en enkät som denna, vilket också framgår av en baksideskommentar från en av de svarande:

[F]ör mig är det så att det som ger kraft och energi också tar. Kanske är det så att det är just komplexiteten i det sociala arbetet som gör det levande och spännande, att man orkar känna lust och nyfikenhet trots många svårigheter.

Så långt ser alltså de svarande ut att ha en positiv bild av sitt arbete. När man går närmare in på dem som funderar på att byta arbete ser man att lika många av dem menar att arbetet ger kraft som dem som menar att det tar kraft. De främst tänker på att byta arbete är de som arbetar inom landsting/region, men det är också här som störst andel tar avstånd från tanken att byta arbete. De som arbetar inom landsting och region urskiljer sig alltså främst genom att så pass få har valt de mer neutrala svarsalternativen.

I idealbilden framkom att ett fåtal ville ha makt. Ändå svarar ungefär hälften att deras arbete är maktfyllt. Främst är det de statligt anställda som beaktar makten i arbetet, det vill säga de som arbetar inom kriminalvård, migration och försäkringskassa. Svagast uppfattning av makt har man inom hälso- och sjukvård och skola. Mindre än hälften, totalt 41 procent instämmer i att deras arbete är statusfyllt. De som i högst utsträckning ser sitt arbete som statusfyllt är de som arbetar med terapi, personalvård och hälso- och sjukvård. Inom alla dessa tre områden är det mer än hälften som menar att deras arbete är statusfyllt. Minst status tillmäter de som arbetar inom migrationsområdet sitt arbete, där är det endast cirka två procent som avgivit positivt svar. Övriga ligger mellan 30 och 50 procent.

Trots att de svarande i ringa utsträckning känner sig ha status eller makt är de genomgående positiva. Utöver tidigare nämnda faktorer känner de också i stor utsträckning trygghet i sitt arbete, 84 procent instämde i det påståendet, och 92 procent menade att arbetet gav utmaningar.

När ideal och verklighet möts

Bilden av socialt arbete och de professionellas möjligheter på detta fält blir lite olika beroende på om man har ideal eller verklighet i fokus. Tydligast syns det när det gäller makt som endast en procent ansåg vara viktigt i arbetet medan ungefär hälften menade var en del av deras arbete. Ändå säger tre fjärdedelar av de svarande att deras arbete ger dem möjlighet att utveckla en sådan yrkesroll som de vill ha (78 procent).

De svarande fick möjlighet att med egna ord beskriva vad det var som gjorde det möjligt att utveckla den yrkesroll de ville ha, eller vad som hindrade det. Analysen av de svaren visar att organisationen och organiseringen genomgående betraktas som *hinder*. I beskrivningarna av vad som hindrar dem återkommer berättelser om hög arbetsbelastning, stress, omorganisering, otydlig organisation och oklara ansvarsområden. Det är också många som tar upp relationerna inom organisationen, och då framför allt till ledningen. Man talar om bristande arbetsledning eller bristande feedback från arbetsledning. En del lägger problemet på en mer strukturell nivå och talar om centralstyrning, hierarki, ekonomistyrning, politiska beslut eller lagar och riktlinjer. I den egna yrkesrollen får dessa hinder återverkningar som leder till att man inte känner att man har möjlighet att påverka och att arbetet innebär mycket

administration. Ur den vardagliga praktiken beskrivs också motstridiga krav och att det, i flerprofessionella organisationer, finns en konkurrens mellan professioner. Alla dessa faktorer kan hänföras till organisering och organisation.

Det är endast en faktor som tas upp som hinder och som skulle kunna ses som interpersonell: problem i arbetsgruppen. Arbetsgruppen är ju i sig skapad av organiseringen, men samspelet i gruppen är interpersonellt. Arbetsgruppen måste därför ses som både ett interpersonellt och organisatoriskt fenomen. Och det finns också beskrivningar både av problemen i arbetsgruppen och av att en fungerande arbetsgrupp är nödvändig för att kunna utveckla den önskade yrkesrollen.

De *stärkande* faktorer som beskrivs är genomgående interpersonella. Det förekommer att någon enstaka tar upp något som kan hänföras till organiseringen och det är den av de svarande som påpekar att ett eget arbetsrum hade varit till stöd för yrkesrollen. I övrigt talar alla om personliga och interpersonella förhållanden när de beskriver vad som stärker dem och bidrar till att de kan utveckla sin yrkesroll.

En del av de svarande betonar vikten av personlig utveckling och stöd. De talar om att få utvecklas, ständigt lära nytt och att få utbildning. Det handlar också om att få frihet att utveckla egna idéer och att få arbeta självständigt arbete. Många tar i dessa sammanhang upp behovet av att få perspektiv på sitt arbete, de talar om positiv feedback, handledning och utrymme för reflektion. Ett annat tema som återkommer i beskrivningarna är att klienternas utveckling stärker yrkesrollen. Många talar om vikten av feedback från klienter/patienter/elever. Någon betonar ”möjligheter att förändra och utveckla klienternas livssituation” och någon tar upp ”att få möta barn” som en viktig faktor. Utbytet med andra är viktigt även då de beskriver arbetsmetoder. De som nämner arbetssättet som viktigt för att utveckla yrkesrollen talar om vikten av att ha frivilliga samtal, att arbeta förebyggande och att vara flexibel.

Socionomrollen är starkt organisationsberoende. Socionomers uppdrag är olika beroende på vilken organisation de finns i. Vi har till exempel i tidigare kapitel sett mängden av titlar som socionomer får i olika organisatoriska sammanhang. När vi kommer till deras beskrivningar av sin yrkesroll syns inte de organisatoriska skillnaderna alls tydligt. I stället är det de emotionella och interpersonella aspekterna som kommer i fokus. De svarande beskriver arbetet som känslomässigt laddat och att det både tar och ger energi. De allra flesta menar att de har roligt på arbetet. De egenskaper de värderar högst är att vara empatisk, kompetent och tydlig. Även det begrepp som direkt relaterar till interpersonella relationer, framför allt empatisk och tydlig som handlar om sätt att vara i relation till klienterna. Att vara kompetent är mera att betrakta som en personlig förtjänst som kan vara relevant även i sammanhang där det interpersonella inte sätts lika högt.

De svarandes sammantagna bild är genomgående positiv. Så positiv att trots att hälften av de svarande anser att deras arbete är maktfyllt är det bara en procent som tycker att det är viktigt att ha makt. Makt har uppenbarligen en negativ klang i sammanhanget och korrelerar inte riktigt med uppfattningarna om det interpersonella samspelet. Det är också ett tecken på att de organisatoriska sammanhangen, de som i praktiken sätter ramarna för rollen, mest betraktas som hinder.

Visionerna om socionomrollen och den rådande idealbilden inkluderar inte organisatoriska faktorer. De ses som hinder. Det finns anledning att fördjupa kunskapen om glappet mellan uppfattningarna av yrkesrollen och de faktiska uppdrag som socionomer har i olika organisationer eftersom de inte till fullo sammanfaller. Frågan är om det är ett reellt eller ett retoriskt glapp?

6. Perspektiv

Socialt arbete är perspektivrikt. Eftersom det handlar om människor i samhället kan perspektiv anläggas på alla tänkbara nivåer och från alla håll. I detta kapitel kommer två perspektiv att lyftas fram: dels perspektiv som är vanligt förekommande i arbetet och dels perspektiv som de uppfattar att de betraktas ur. Eller kort uttryckt: vilka perspektiv är det som betonas av socionomerna och hur uppfattar de att de själva uppfattas.

Lag, konventioner och anti-diskriminering

Människobehandlande organisationer har att följa flera internationella överenskommelser och att inte vara diskriminerande i sin verksamhet. Det handlar till exempel om FN:s konvention om mänskliga rättigheter och Barnkonventionen. Men det handlar också om att teman som kön/genus, funktionsförmåga, religion, sexuell läggning, kulturell bakgrund och ekonomisk orättvisa och fattigdom skall hållas levande så att de som verkar i organisationerna skall förstå mångfald och inte agera diskriminerande. Det är en fråga om att det finns lagstiftning som skall följas, men det är också en fråga om i vilken utsträckning man är medveten om dessa aspekter och vilken betydelse de har i det vardagliga arbetet.

I enkäten frågades hur närvarande olika perspektiv var i deras arbete. 85 procent av de svarande menade att lagstiftningsfrågor var i hög grad eller mycket hög grad närvarande i deras arbete. De två FN-konventioner som efterfrågades: om mänskliga rättigheter och barnkonventionen ansågs inte i lika hög grad närvarande. Barnkonventionen uppgavs av 53 procent vara i hög eller mycket hög grad närvarande. Inte förvånande gäller detta främst inom social barnavård, men det är ändå bara 76 procent av de verksamma där som säger att barnkonventionen är närvarande. Detta är en siffra som ligger i nivå med vad de som är verksamma inom integration/migration uppger. Där är det 73 procent som menar att barnkonventionen är närvarande i hög eller mycket hög grad. Omvänt är det väldigt få inom äldreomsorg och arbetsmarknadsområdet som menar att barnkonventionen är närvarande i deras arbete.

Konventionen om mänskliga rättigheter har en bredare bas och borde därför vara lika relevant inom alla områden. Ändå ser man några områden som utmärker sig. Inom äldreomsorgen är det bara 23 procent som anser att den är närvarande i hög grad, ingen menar att den är närvarande i mycket hög grad. Inom integration/migration är siffrorna 33 procent i hög grad och 40 procent i mycket hög grad. Generellt är svaren här väldigt vaga. Cirka tre fjärdedelar av de svarande har valt något av mittalternativen, ”i viss grad” eller ”i hög grad”, medan fördelningen mellan ”inte alls” och ”i mycket hög grad” visar på en marginell övervikt för det senare.

Frågor om ekonomiska rättvisor uppges ha liten närvaro, det är bara cirka en tredjedel som menar att de är i hög eller mycket hög grad närvarande. Än mindre roll

har frågor om sexuell läggning, där är det endast cirka en femtedel som menar att de är närvarande i hög eller mycket hög grad. Motsatta förhållandet råder kring frågor om kulturell bakgrund. Här är det 90 procent som har markerat de två starkaste alternativen. De svarande skiljer här på kultur och religion eftersom det bara är 22 procent som menar att frågor om religion är närvarande i hög eller mycket hög grad.

Frågor om funktionsförmåga uppmärksammas av nästan två tredjedelar, 61 procent, medan endast en tredjedel, 33 procent, menar att frågor om kön och genus är närvarande i hög eller mycket hög grad.

Om man med stöd i dessa svar skulle rangordna vilka områden som mest uppmärksammas inom socialt arbete, utifrån i vilken grad de här beskrivs vara närvarande i arbetet, skulle vi se frågor om funktionsförmåga, barnperspektiv och kulturell bakgrund är de som mest uppmärksammade. Minst uppmärksamhet riktas åt frågor om religion och sexuell läggning, två områden som också är klassiska tabufrågor som man inte med lätthet talar om i alla sammanhang.

Uppfattningar om socionomer

I förra avsnittet presenterades de perspektiv som socionomer har och vad de lyfter fram. Nu går vi över till att se till hur de svarande menar att de uppfattas av omgivningen. I enkäten var här huvudfrågan: ”Hur tror du att andra ser på dig i din yrkesroll?” Påståendena som följde rörde målgruppen, chefen, kollegorna och allmänheten och de svarande har markerat på en sexgradig skala, från instämmer helt till tar helt avstånd från.

De svarande är relativt säkra på att målgruppen har förståelse för deras kompetens och kapacitet. Cirka två tredjedelar instämmer i påståendet ”Min målgrupp vet vad jag kan och inte kan” (68 procent). Nästan lika många instämmer i att ”Min målgrupp behöver mer än jag kan ge” (64 procent), vilket alltså indikerar att även om en stor del av målgruppen är medveten om socionomens möjligheter, så innebär det inte nödvändigtvis att dessa möjligheter möter målgruppens behov. När de svarande skulle beskriva sin bild av sitt arbete var det bara 41 procent som ansåg det ha status och cirka hälften ansåg att det var maktfullt. När de nu beskriver hur de tror att målgruppen ser på dem är det 61 procent som menar att målgruppen tillmäter dem hög status och 74 procent som instämmer i att ”Min målgrupp tror att jag har makt”. Inom såväl områdena makt och status som möjligheter att tillgodose behov visar svaren att de svarande uppfattar målgruppen både ha större/andra behov och tillmäta socionomerna annan betydelse än de själva gör.

I relation till chefen är denna diskrepans inte lika stor. 73 procent menar att chefen vet vad de kan och inte kan. Inte förvånande visar materialet att ju längre den svarande varit hos samma arbetsgivare, desto högre andel tror att chefen vet vad de kan. Bara 20 procent av de svarande menar att chefen kräver mer än vad de kan ge. Det antyder alltså att de i högre utsträckning känner rimliga krav från arbetsledningen än från målgruppen. När det gäller status är dock uppfattningen ungefär lika om de två perspektiven. 60 procent instämmer i påståendet att chefen tillmäter dem status. De

områden där fler anser sig stå inför högre krav från chefen är främst social barnavård där 29 procent menar att chefen kräver mer än de kan ge, men även det fåtal personer som är verksamma inom forskning, utveckling och utvärdering där 45 procent uppger sig stå inför stora krav från chefen.

Kollegorna är viktiga för socionomer. Endast 15 procent menar att deras kollegor kräver mer än de kan ge, vilket är lägre än de krav de känner från både chef och målgrupp. Uppfattningen av om kollegorna vet vad de kan eller inte kan ligger dock, med sina 73 procent, helt i linje med hur de tror att de andra grupperna ser på dem. Två tredjedelar, 68 procent, menar att kollegorna tillmäter dem hög status, vilket även det ligger i linje med hur de skattat målgruppen och chefens inställning.

När såväl målgrupp som kollegor och chefer alla uppfattas av cirka 60 procent att de tillmäter dem hög status kan man börja fundera över om det kanske är en spegling av självbilden man ser i svaren. Det visar sig dock att de svarande bara i 45 procent av svaren menar att allmänheten tillmäter dem hög status. Det är därför troligare att se svaren som att målgrupp, kollegor och chefer bedöms ha en likartad uppfattning om socionomen, medan man känner sig mindre betrodd och med lägre status i allmänhetens ögon. Däremot anses allmänheten i lägre utsträckning se socionomens makt, bara 60 procent instämmer i att allmänheten tror att de har makt och inflytande. När det gällde målgruppens syn var motsvarande siffra 74 procent.

Socionomperspektiv

I detta kapitel om socionomers perspektiv och perspektiv på socionomer har det bland annat framkommit att lagstiftning är mycket viktigt för socionomer och att de ser sig som relativt positivt uppfattade av målgrupp, kollegor, chef och allmänhet. Det finns några resultat som särskilt förtjänar att lyftas fram.

Först handlar det om perspektiven från anti-diskriminerande lagstiftning och konventioner där det framgick att barn, funktionsförmåga och kulturell bakgrund var starkt närvarande, medan religion och sexuell läggning intar en mer undanskymd plats. Mest intressant att utveckla här skulle vara att fördjupa sig i hur de resonerar om relationen mellan kulturell bakgrund och religion. Det är anmärkningsvärt att det är så stor skillnad mellan två områden som ofta är starkt integrerade och därför är det områden som vore av intresse att fördjupa förståelsen för.

Uppfattningarna av den egna yrkesrollen antyder att socionomer känner ett relativt stöd från omgivningen. Även om det är mellan en fjärdedel och hälften som inte gör det så är det hur som helst så att mer än hälften av de svarande har avgivit positiva svar på påståenden kring hur de uppfattas av målgrupp, chef, kollegor och allmänhet. Det enda område som inte stämmer in i den beskrivningen är huruvida man åtnjuter allmänhetens förtroende, eftersom endast 45 procent av de svarande menar att allmänheten tillmäter dem hög status.

Allmänhetens förtroende är en central aspekt i att definiera en profession. En yrkesgrupp som saknar allmänhetens förtroende har svårt att hävda sig som profession. I denna enkät har de svarande beskrivit hur de själva uppfattar synen på

deras yrkesroll. Tommy Lundström (2004) har undersökt dagspressens sätt att skriva om socialt arbete och menar att den övervägande delen av artiklarna hade en positiv laddning. Det kan vara så att socionomernas bild av allmänhetens förtroende och allmänhetens uppfattning inte stämmer överens. Även det är en fråga där man borde fördjupa kunskapen. Hur som helst säger resultaten här att socionomerna inte ur detta perspektiv känner sig ha en självklar auktoritet i relation till allmänheten och att de därför inte heller kan anses ha en stark professionalitet ur det perspektivet.

7. Stöd i arbetet

Socialt arbete handlar om att arbeta med människor i samhället, framför allt med de sociala och psykosociala problem som människorna har att hantera. Det innebär att socionomer ofta arbetar med människors svårigheter, lidande och olycka. Det finns därför en allmän föreställning om att man som socionom behöver stöd för att klara arbetet. Enkätens sista fråga löd: "Vem/vad ger dig kraft och stöd i ditt arbete?" De svarande gavs nio alternativ och möjligheten att själv ange "annat". De fick själv avgöra hur många de rangordnade. Alternativerna som gavs var av olika slag. Det var personer i form av klienter, kollegor, chef, familj och vänner utanför arbetet. Det var aspekter i arbetet såsom riktlinjer och arbetsmetoder och det var två stödformer som brukar framställas som viktiga för socialt arbete, handledning och forskning.

Kollegor markerades som primära stödet av de flesta, 92 procent av de svarande hade kollegorna med i sin rangordning och 82 procent hade kollegorna som en av de tre viktigaste källorna för stöd. "Kollega" jämförs av flera med andra professioner i samma organisation eller socionomer i andra organisationer, enligt deras noteringar i enkäten. Det finns också någon arbetsledare som beskriver att han får stöd av sina medarbetare och att han i detta sammanhang betraktar dem som kollegor. Näst kollegorna var det tre faktorer i arbetet som markerades av många: *arbetsmetoder* togs upp av 69 procent av de svarande, *chefen* av lika många och 67 procent uppgav att *handledning* gav stöd i arbetet. Dessa tre faktorer markerades ofta som nr två, tre eller fyra i rangordning. Av noteringarna i marginalen och under punkten "annat" framgår att ytterligare några hade velat markera handledning som ett viktigt stöd, men eftersom de just nu saknar handledning var det inte relevant just nu. Det förekommer också noteringar om att chefen som funktion är ett viktigt stöd, men personen i rollen kan vara olämplig eller saknar förmåga, tillfälligt eller varaktigt.

Familjens stöd ses också som viktigt, 62 procent tog med familjen i sin rangordning. Variationen på var i rangordningen familjen kommer var stor, det var bara elva procent menade att det var den viktigaste källan till stöd. I marginalanteckningarna framkom att vissa syftade på den familj de vuxit upp i och andra på den familj de själva skapat. Någon beskrev det så här: "Familj. Ger kraft förstås men tar också (nattsömn) 2 barn & sambo. Sambon vill ej prata jobb." och någon antecknar vid familj "Naturligtvis väldigt viktiga för mig, men inte i det direkta arbetet". Andra har under "annat" nämnt till exempel "frun (Vi har båda mångårig erfarenhet från socialtjänsten)". Stöd från familjen kan alltså innebära många skilda dimensioner. Det kan vara ett konkret stöd i arbetet lika väl som ett generellt personligt stöd i livet som också ger avtryck i arbetet. Och familjesituationen kan vara en belastning, som till exempel i det nämnda fallet med störd nattsömn. *Klienterna* uppgavs nästan lika ofta vara till stöd i arbetet, 59 procent tog med klienterna i rangordningen och av dessa var det 80 procent som placerade klienterna som nummer fem eller högre. Utöver vikten av familjens stöd kan man se att det mesta stödet finns i själva arbetet. Det var trots

det 46 procent som angav att *vänner utanför arbetet* var viktiga och vanligen kom de på ungefär femte eller sjätte plats i rangordningen.

De tänkbara källor för stöd som i minst utsträckning markerades var *riktlinjer* och *forskning*. 45 procent av de svarande tog upp riktlinjer, men merparten av dessa placerade de som nummer fem eller senare i rangordningen. Även forskning placerades i huvudsak i senare delen av listan av de totalt 43 procent som tog med det. Endast åtta procent uppgav forskning som en av de tre viktigaste källorna för stöd i arbetet.

Den sammanlagda rangordning för de svarandes uppfattning av källorna till stöd är således:

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

Det var tolv procent av de svarande som fyllde i något på punkten ”annat”. En tredjedel av dessa placerade ”annat” på första plats, det vill säga som viktigast. Vid en genomgång av vad som uppfattas som stöd, utöver det nämnda, framkommer att gudstro eller andra former av religion är en viktig faktor för en del, nio personer nämner detta. Någon är dock tveksam till om det är OK att uttala det och skriver att stödet i första hand kommer från ””högste chefen’ Vår Herre men det kanske man inte kan svara i en sådan här enkät”. Ännu vanligare är dock någon form av tilltro till sig själv och den egna förmågan. Åtta personer skriver ”jag”, ”jag själv” eller ”tilltron på mig själv” som annat och rangordnar det som nummer ett. Lika många nämner faktorer som ”mitt engagemang”, ”erfarenhet” och ”min bakgrund” och rankar detta högt. Om man i tilltron till sin egen betydelse också lägger in de som tar upp utbildning (sju svar), fritidsintressen (sex svar), ”semester” (ett svar) eller träning och motion (fyra svar) så får man en sammantagen bild av att många svarande ser sig själv som verktyg och att det därför är ett stöd att vårda sig själv.

Andra teman som nämns är litteratur, facklitteratur, teamarbete och samarbetspartners. Några tar upp utvärdering, framgång och resultat som stöd, medan andra lyfter fram icke nämnda personliga roller som till exempel praktikanter, mentor och mamma. Därtill kommer att vissa svarande tar upp något specifikt som till exempel ”boende nära naturen”, ”vovven som friskvårdsfaktor” eller ”värme och humor”.

Stödet i det sociala arbetet kommer från många håll. Det som framgår tydligt är att det framför allt kommer i form av interpersonellt samspel, oavsett om det är i relation till kollegor, chef, familj, klienter eller i relation till en handledare så är stödet

från andra människor centralt i svaren. Arbetsmetoder rangordnas också mycket högt, medan riktlinjer och forskning får låga placeringar. Svaren är avgivna i de situationer som rådde vid just det tillfället för den svarande, troligen befann sig alla de svarande i lite varierande sammanhang när de svarade, men det är ändå som en person skrev i sitt svar: ”[D]et beror på i vilken fas man är i livet, ex vissa perioder ger enbart klienter o arbetsmetoder kraft och stöd, andra perioder enbart kollegor och meditationen”.

8. Slutsatser

Denna brokiga rapport med teman i stort och smått skall nu knytas samman. Jag inleder med att kort återge några centrala resultat ur de olika kapitlen. Därefter diskuterar jag dem lite grand, innan jag avslutar rapporten med att presentera några av de idéer om fortsatt forskning som väckts under arbetet.

Socionomer

De som besvarat enkäten som rapporten utgått från förefaller kunna ge en någorlunda representativ bild av de "socionomer eller motsvarande" som är verksamma inom socialt arbete idag. En schematisk bild av fältet är att det domineras av kvinnor födda på 1950- och 60-talet, men också att en stor del av socionomerna som har examen från de senaste åren. Det finns både en stor del väletablerade med lång erfarenhet från samma arbetsgivare och en stor del nyanställda. Variationen inom fältet är därmed stor.

Utöver sin socionomexamen, eller annan samhälls- eller beteendevetenskaplig utbildning, har i stort sett alla någon ytterligare utbildning. För många handlar det mest om kortare kurser som de fått genom arbetsplatsen, men cirka hälften har någon form av vidareutbildning. Bland vidareutbildningarna dominerar psykoterapiutbildning över magisterutbildning och bland kurserna dominerar "göra"-kurser över "veta"-kurser.

Det stora flertalet är tillsvidareanställda inom offentlig sektor med kommuner som huvudsakliga arbetsgivare. Få är anställda i privata eller ideella organisationer. Socialtjänst i alla dess former, och i synnerhet social barnavård, dominerar fältet, men det är också en hel del som arbetar inom skola eller hälso- och sjukvård. Kriminalvården är den dominerande statliga arbetsplatsen. Arbetet beskrivs främst som fokuserat på sociala och psykosociala frågor. Socionomer utreder, bedömer, ger råd och stöd, men det är också en stor andel som bedriver behandling eller andra insatser.

Organisation och profession

Syftet med studien var att utröna likheter och skillnader mellan hur socionomer i olika organisationer uppfattar sin yrkesroll, sina arbetsuppgifter och sin organisation. I syftesbeskrivningen i första kapitlet beskrev jag också att det ytterst handlar om att förstå vad som händer med en profession i olika organisatoriska kontext.

Efter genomförande av studien kan jag konstatera att socionomer har en väldigt vag uppfattning av sitt organisatoriska sammanhang. Det är spridda och oklara svar på frågor om organisation, många väljer att inte direkt ta ställning. När man också ser att de genomgående beskriver organisatoriska faktorer som hämmande för utvecklingen

av yrkesrollen och interpersonella faktorer som stärkande, då stärks bilden av att socionomer är allt för lite engagerade i organisatoriska frågor. Genom enkäten har den institutionaliserade uppfattningen av socialt arbete undersökts, medan det de verkar i är den organiserade praktiken. Av svaren har framgått tydligt att det finns ett glapp mellan vad de gör och hur de resonerar om det de gör.

Några frågor om hur organisationen uppfattas har ändå kunnat få svar. Det handlar till exempel om att de som är privatanställda är mer positiva till sin organisation än de som är anställda i landsting och regioner. Vid närmare inblick i organiseringen av arbetet kan man notera att dessa skiljer sig åt framför allt genom att de privatanställda arbetar i små organisationer med tydliga avgränsningar, de har inflytande, närhet och grepp om helheten. De som är anställda i landsting och region befinner sig snarast i en motsatt situation. Att storleken på och greppbarheten i organisationen har betydelse får också stöd i att det i någon av frågorna är de statligt anställda som är minst positiva.

En intressant aspekt som framgick av de olika delfrågorna är att det finns ett direkt samband mellan att en arbetsgivare uppfattas som bra och att man inom organisationen delar värderingar och mål, men att detta inte är direkt relaterat till trivsel. Man kan trivas i lika hög grad i en organisation där man har olika värderingar och mål. Att arbetsgivaren uppfattas som bra är alltså inte heller garanti för trivsel på arbetsplatsen. Det är fler faktorer som spelar in.

Inledningsvis sade jag att jag i rapporten skulle argumentera för att socialt arbete mer är att betrakta som ett professionaliserat fält mer än en profession. Jag har i rapporten genomgående talat om socionomer, med syftning på ”socionom eller motsvarande”. Inga Hellberg (1995) beskrev det professionella fältet som den del av arbetsmarknaden där akademiker verkar. Det professionella sociala arbetet, det som utförs av personer som anställts för att de är ”socionom eller motsvarande”, är i sin tur en del av det stora professionella fältet. Man kan tala om det som ett delfält bland akademiker.

Vad har framkommit som stärker utgångspunkten att det inte är en profession vi talar om här?

Till att börja med är det gruppens sammansättning. Av dem som här besvarat enkäten är det 16 procent som inte är socionomer, det vill säga inte har socionomutbildning. Om man ser till vilket arbete de har framkommer ingen nämnvärd skillnad mellan de som har eller inte har socionomutbildning. De är alla spridda på en oändlig mängd befattningar, de 744 svarande har mer än 100 olika titlar, vilket antyder en vag och heterogen professionalitet. Allt tyder ändå på att de som inte har socionomutbildning ändå har vad man skulle kunna kalla ”socionomjobb”. I sin yrkesroll vill de vara empatiska, kompetenta och tydliga. De betonar interpersonella faktorer som stöd i att utveckla sin yrkesroll och de som i störst utsträckning anser sig ha status i sitt arbete är de som arbetar med terapeutiskt inriktat arbete. Dessa är också de som i lägst grad uppfattar att deras arbete är maktfyllt.

I stort sett alla uppfattar att de vet vad de kan och inte kan och att deras arbete ger dem utmaningar. En utmaning ligger sannolikt i att försöka uppfylla målgruppens

behov, eftersom drygt två tredjedelar menar att målgruppens behöver mer än vad de kan ge. Att veta sina begränsningar är alltså inte alls det samma som att ha uppnått sina, eller andras, syften.

Variationen till trots så finns det något som håller samman detta professionella fält. Det finns en gemensam hållning, kanske kan man tala om ett förhållningssätt, där den interpersonella relationen är i fokus. Socionomerna betonar emotionella och relationella aspekter och i detta förenas de oavsett vilken organisation de verkar i eller vilka arbetsuppgifter de har. Betoningen på det interpersonella återkommer även när de definierar vad som är stöd i arbetet. Människor i olika roller och funktioner framstår som största källan till stöd. Forskning och riktlinjer, som ofta betonas av till exempel lagstiftade och ledning, har inte alls samma genomslag. Forskning och riktlinjer hamnar nästan lika mycket i skymundan som organisationen. Är det här vi ser det omdiskuterade ”glappet” mellan forskning och praktik? Att man i praktiken fokuserar det personliga och interpersonella, medan man inom forskningen i stor utsträckning involverar organisationen. Det ligger i så fall i linje med vad Dellgran och Höjer (2003) visat, att utbildningen, som de nu verksamma genomgått, mera använder psykologiska teorier och forskningen mera sociologiska.

Fortsatt forskning

Frågor om fortsatt forskning går tillbaka till frågan om forskningens fokus. Skall forskningen närma sig praktiken genom att i högre utsträckning anlägga ett interpersonellt perspektiv, eller skall praktiken ta till sig mer om organiserings betydelse? Det kan naturligtvis diskuteras hur detta utbyte skall se ut, det är ju inte givet att man bara skall välja den ena av dessa två vägar.

Genom denna beskrivning har de centrala resultaten från enkäten redovisats. Materialet möjliggör många vidare analyser och det kommer också att göras framöver. Det fortsatta arbetet kan utgå dels från externa frågor, frågor som uppstår i andra sammanhang och där man söker svaret i detta material. Kanske blir det då ”delsvar” där detta material kan komplettera annat. Det finns ett antal ”stickspår” som blivit tydliga genom att svar på olika frågor inte hänger samman. Ibland är det frågor som ligger utanför denna studies fokus. De rör sig till exempel om att en stor andel av de svarande noterade missbruks- och beroendeproblematik som en egen kategori, inte som socialt, psykologiskt eller medicinskt problem. Det skulle vara intressant att fördjupa förståelsen för hur socionomer tänker om missbruks- och beroende problem. Det skulle också vara intressant att bättre förstå hur de tänker om relationen mellan religion och kultur, eftersom svaren på någon fråga antydde helt skilda förhållningssätt till de två. Dessa intressanta uppslag för vidare studier är mer perifera. Det finns andra uppslag som direkt vore ett sätt att bygga vidare på det underlag som finns presenterat här.

Materialet ger också löfte om möjliga fördjupningar där man arbetar vidare med utgångspunkt i detta material. Några frågor som uppkommit under arbetets gång och som förtjänar att fördjupas är:

- *Socionomer och makt.* Hur kommer det sig att makt är så lågt värderat på ett professionellt fält där makten är central? Vilken betydelse får det för arbetet som utförs? För den professionella självbilden? I arbete med människor i samhället är det inte möjligt att göra förändring utan makt. Vad innebär det om socionomer inte är medvetna om, eller inte känns vid, den makt de är del av?
- *Organisationens betydelse.* Socialt arbete blir socialt arbete först när det är organiserat. Organiseringen reglerar vad som skall göras i olika enskilda sammanhang. Om socionomerna har interpersonella relationer i fokus och bara ser organisation och organisering som hinder uppstår ett glapp mellan uppfattning och praktik. Vilken betydelse har detta glapp? För vem? Är det problematiskt?
- *Socionomers självbild.* Av svaren framgick att de som fanns i organisationer med många socionomer uppfattade sin status som högre än de i organisationer med få socionomer. De som arbetade i hög grad individinriktat uppfattade låg grad av ömsesidighet på arbetsplatsen, medan de som arbetade mera regelstyrt uppfattade hög grad av ömsesidighet. Vad är det som ger socionomer deras identitet? Hur skapas självbilden på ett professionellt fält? Vad identifierar socionomer i olika organisationer sig med?

Utöver dessa frågor, där delar av svaret kan sökas i materialet, uppkommer också vidare frågor. Hur argumenterar man i en organisation när man väljer att anställa en ”socionom eller motsvarande”? Hur går diskussionerna inom organisationen, eller är det kanske något som bara tas för givet? Vad är det som lockar från just detta professionella fält? Det skulle vara ett sätt att fördjupa förståelsen både av fältet och av organisationernas roll. Genom att förstå socionomens uppdrag ur organisationens perspektiv skulle bilden av samspelet mellan organisation och profession förtydligas.

Till sist, och absolut inte minst, vore det av intresse att få mer kunskap av samspelet mellan socionom och målgrupp för att därigenom förstå vad det är de *gör* när de bedriver socialt arbete. Forskningen i socialt arbete behöver många fler observationsstudier där man betraktar vad socionomer gör så att dessa handlingar kan bli utgångspunkt för samtal med dem om deras arbete. Eftersom det finns oklarheter i det de säger att de gör behöver man få möjlighet att betrakta det innan man kan få till stånd informationsgivande samtal om det. Det är naturligtvis då också helt centralt att fråga målgruppen hur de uppfattar vad som händer, så att parternas uppfattningar tillsammans kan sättas samman till en samlad bild. Sådana bilder från olika organisationer kan jämföras och tillsammans också bidra med underlag för förståelsen av hur variationen mellan olika organisationer ser ut.

Med hopp om att denna rapport skall ha bidragit med inspiration till fortsatt forskning avslutar jag den med dessa frågor obesvarade.

Referenser

- Abbott, A. (1988) *The System of Professions. An essay on the Division of Expert Labour*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ahrne, G. och Hedström, P. (red.) (1999). *Organisationer och samhälle: analytiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur
- Ahrne, G. och Papakostas, A. (2002). *Organisationer, samhälle och globalisering: tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*. Lund: Studentlitteratur
- Aili, C.; Nilsson, L-E.; Svensson, L.G. och Denicolo, P (2007) *In tension between organization and profession. Professionals in Nordic public service*. Lund: Nordic Academic Press.
- Backlund, Å. (2007) *Elevvård i grundskolan : resurser, organisering och praktik*. Stockholm: Stockholms universitet. Institutionen för socialt arbete.
- Bergmark, A. och Oscarsson, L. (1990) Social Conditions of Treatment Programmes: Suggestion for an Analytic Model. *Acta Sociologica*, vol 33 1990 / 4
- Bergmark, Å.; Lundström, T.; Minas, R. och Wiklund, S. (2008) *Socialtjänsten i blickfånget: organisation, resurser och insatser : exempel från arbete med barn och ungdom, försörjningsstöd, missbruk*. 1. utg. Stockholm: Natur och Kultur.
- Billquist, L. (1999) *Rummet, mötet och ritualerna. En studie av socialbyrån, klientarbetet och klientskapet*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
- Blom, B. och Morén, S. (2007) *Insatser och resultat i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Bor, R.; Ebner-Landy, J.; Gill S. och Brace, C (2002) *Counselling in Schools*. London: Sage.
- Brante, T. (2003) Konsolideringen av nya vetenskapliga fält – exemplet forskning i socialt arbete. I: Höskoleverket. *Socialt arbete. En nationell genomlysning av ämnet*. Höskoleverkets rapportserie 2003:16 R. Stockholm: Höskoleverket.
- Carlsson, B. (2003) *Så blir det hjälp – om hjälpprocesser i socialt arbete*. Göteborg: Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Dellgran, P. och Höjer, S. (2000) *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete*. Göteborg: Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Dellgran, P. och Höjer, S. (2003) Forskning i praktiken. Om den seniora forskningens innehåll och socionomers forskningsorientering. I: Höskoleverket. *Socialt arbete. En nationell genomlysning av ämnet*. Höskoleverket rapportserie 2003:16R. Stockholm: Höskoleverket.
- Dellgran, P. och Höjer, S. (2005) Rörelser i tiden. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 12, 2–3, 246–267.
- DiMaggio, P. J. och Powell, W.W. (1983) The Iron Cage Revisited. Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, vol. 48 (April), sid. 147-160
- D-Wester, Y. (2005) *Socionomen i skolan*. Stockholm: Gothia
- Friedson, E. (2001) *Professionalism. The third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Fook, Jan (2002) *Social work. Critical theory and practice*. London, Thousand Oaks, New Dehli: Sage Publications.
- Grape, Ove (2006) Domänkonsensus eller domänkonflikt – integrerad samverkan mellan myndigheter. I: Grape, O.; Blom, B. och Johansson, R. (red.) *Organisation och omvärld: Nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Hammare, U. (2004) *Kompetens i de sociala professionerna*. Stockholm: Socialstyrelsen

- Hasenfeld, Y.(1983) *Human Service Organisations*. Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Hellberg, I. (1995) Det professionella tjänstesamhället, i Svensson, L. G. och Orban, P. (red) *Människan i tjänstesamhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, S. (2002) *Socialtjänsten som organisation. En forskningsöversikt*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Johansson, R. (2006) Nyinstitutionell organisationsteori – från sociologi i USA till socialt arbete i Sverige. I: Grape, O.; Blom, B. och Johansson, R. (red.) *Organisation och omvärld. Nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, R. (2002). *Nyinstitutionalismen inom organisationsanalysen: en skolbildnings uppkomst, spridning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur
- Kullberg, C. (1994) *Socialt arbete som kommunikativ praktik. Samtal om och med klienter*. Linköping: Tema kommunikation, Linköpings universitet.
- Kullberg K (2006) *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket - karriär, minoritet och maskulinitet* Växjö: Rapportserie i socialt arbete 2006:6, IVOSA, Växjö universitet
- Lipsky, M.(1980)*Street level bureaucracy- dilemmas of the individual in the public service*. New York. Russell Sage.
- Lorentz, W. (2004) Research as an element in social work's ongoing search for identity. I: Lovelock, Lyons och Powell (red) *Reflecting on social work. Discipline and profession*. Burlington, Ashgate
- Lundin, A.; Benkel, I; de Neergaard, G.; Johansson, B-M. och Öhrling, C (2007) *Kurator inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundström, T. (2004) ”Mellan vardag och dramatik. Pressens bevakning av socialt arbete med utsatta barn och unga.”. I Blomberg, H. m.fl. (red) *Sociala problem och socialpolitik i massmedier*. Lund: Studentlitteratur
- Olsson, S. (1999) *Kuratorn förr och nu. Sjukhuskuratorns arbete i ett historiskt perspektiv*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete
- SCB, Statistiska Centralbyrån (2007) *Arbetskraftsundersökningar*. Webbsida. Tillgänglig: www.scb.se
- SCB (2008a) *Universitet och högskolor. Genomströmning och resultat i högskolans grundutbildning till och med 2005/06*. Sveriges Officiella Statistik. Statistiska meddelanden. UF 20 SM 0702. Tillgänglig: http://www.scb.se/Statistik/UF/UF0205/2007A01D/UF0205_2007A01D_SM_UF20SM0702.pdf (080807)
- SCB (2008b) *25 yrkesgrupper med högsta medelåldern för kvinnor*. Tabell. Tillgänglig: http://www.scb.se/templates/tableOrChart____133979.asp (080807)
- SCB (2008c) *25 yrkesgrupper med högsta medelåldern för män* Tabell. Tillgänglig: http://www.scb.se/templates/tableOrChart____133981.asp (080807)
- Sarfatti-Larson, M. (1977) *The rise of professionalism. A sociological analysis*. Los Angeles: University of California Press.
- Selander, S. (2006) Kunskapsformer, topiskt tänkande och tolkningspraktiker. I: Bronäs, A. och Selander, S. (red.) *Verklighet, verklighet. Teori och praktik i lärarutbildningen*. Stockholm: Norstedts Akademiska förlag.
- Socialstyrelsen (2005) *På väg mot socialtjänstuniversitetet? – en uppföljning av Socialstyrelsens stöd till strukturer för kunskapsutveckling inom socialtjänsten 2002–2004*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Svensson, K. (2001) *I stället för fängelse? En studie av vårdande makt, straff och socialt arbete i frivård*. Lund Dissertations in Social Work 1. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

- Svensson, K.; Johnsson, E. och Laanemets, L. (2008). *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. 1. utg. Stockholm: Natur och Kultur.
- Trost, J. och Hultåker, O. (2007). *Enkätboken*. 3., [rev. och utök.] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Wingfors, S. (2004) *Socionomyrkets professionalisering* Göteborg Studies in Sociology. Göteborg: Univ.

Bilaga: Enkät

ENKÄT

Socionom – en profession i många organisationer

Denna enkät sänds ut till ett slumpmässigt urval av medlemmar i Akademikerförbundet SSR. Syftet med enkäten är att klargöra eventuella skillnader i syn på sin yrkesroll som socionom i olika organisationer. Studien genomföres vid Lunds universitet, Socialhögskolan av docent Kerstin Svensson.

Enkäten handlar om hur du uppfattar din yrkesroll och innehåller frågor inom tre områden: Person, arbete och organisation. Den tar cirka 15 minuter att fylla i 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 som socionom ser på sin yrkesroll. Jag hoppas därför att du vill ägna de minuter det tar att fylla i enkäten. Dina svar kommer inte att kunna knytas till dig som person utan endast användas i sammanställningar tillsammans med andra så att ni som svarar på det sättet förblir anonyma.

Du är hjärtligt välkommen att ställa frågor om enkäten, projektet eller din medverkan:

E-post: kerstin.svensson@soch.lu.se (vanligen enklaste sättet att nå mig)

Telefon: 046-222 04 61 (om det är telefonsvarare, lämna meddelande så ringer jag upp!)

Post: Lunds universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 LUND

Tack på förhand

Kerstin Svensson

1. Är du Kvinna eller Man ?

2. När är du född? 1930-talet 1940-talet 1950-talet
 1960-talet 1970-talet 1980-talet

3. Är du socionom? Nej Ja

4. Har du annan motsvarande utbildning Nej Ja, nämligen

5. När tog du examen? År _____

6. Har du ytterligare utbildning på grundläggande nivå Ja Nej

7. Har du vidareutbildning efter din akademiska examen Ja Nej

8. Har du deltagit i kortare kurser inom arbetet Ja Nej

Eventuella kommentarer, t.ex. vilken utbildning du avser under frågorna 6, 7 och 8:

9. Vad är din nuvarande titel? _____

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

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

12. Vilken anställningsform har du?

- tillsvidareanställning
- vikariat eller tidsbegränsad anställning
- egen företagare

13. Om du är anställd, vem är huvudman för verksamheten?

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

14. Vilket område arbetar du inom? Ange en av följande, om du är verksam inom flera områden, markera det huvudsakliga

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Social barnavård | <input type="checkbox"/> Kriminalvård |
| <input type="checkbox"/> Skola | <input type="checkbox"/> Försäkringskassa |
| <input type="checkbox"/> Familjefrågor | <input type="checkbox"/> Personalvård |
| <input type="checkbox"/> Socialtjänst för vuxna | <input type="checkbox"/> Arbetsmarknadsinsatser |
| <input type="checkbox"/> Äldreomsorg | <input type="checkbox"/> Institutionsvård |
| <input type="checkbox"/> Funktionshinder | <input type="checkbox"/> Ideellt arbete |
| <input type="checkbox"/> Integrations/migrationsfrågor | <input type="checkbox"/> Forskning, utveckling, utvärdering etc. |
| <input type="checkbox"/> Hälso- sjukvård, somatik | <input type="checkbox"/> Annat: _____ |
| <input type="checkbox"/> Hälso- sjukvård, primärvård | |
| <input type="checkbox"/> Psykiatri/socialpsykiatri | |

15. Hur ser du på den organisation du arbetar i?

Kryssa i den ruta som bäst stämmer med din åsikt:

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

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

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

17. Vilken typ av frågor dominerar ditt arbete?

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

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

	Inte alls; i liten grad ; i hög grad ; mycket hög grad			
a). FN:s konvention om mänskliga rättigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b). FN:s barnkonvention	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c). Lagstiftning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d). Ekonomiska orättvisor och fattigdom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e). Kulturell bakgrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f). Sexuell läggning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g). Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h). Funktionsförmåga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i). Kön/Genus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

18. Tycker du att ditt nuvarande arbete ger dig möjlighet att utveckla en sådan yrkesroll som du önskar?

Ja Nej

Egna kommentarer:

19. Hur ser du på ditt arbete? Kryssa i den ruta som bäst stämmer med din åsikt:

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

20. Hur tror du att andra ser på dig i din yrkesroll? Kryssa i den ruta som bäst stämmer med din åsikt:

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

21. 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: _____

22. Om du har några egna kommentarer får du gärna skriva ned dem här och på baksidan.

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Meddelanden från Socialhögskolan är en skriftserie där forskare och lärare vid Socialhögskolan presenterar aktuell forskning och viktiga erfarenheter från socialt arbete och socialpolitik.

ISSN 0282-6143

Serien är elektronisk och kan avgiftsfritt laddas ner via Socialhögskolans hemsida:
www.soch.lu.se