



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

“Att finnas där människor finns”

En kvalitativ studie om socionomer i civilsamhället

Wilma Johansson

Kandidatuppsats (SOPA 63)

HT 2021

Handledare: Jayne Jönsson

Abstract

Author: Wilma Johansson

Title: "To be where the people are" A qualitative study about social workers in the civil society [Translated title].

Supervisor: Jayne Jönsson

Assessor: Staffan Blomberg

The aim of this study was to examine how social workers in civil society experience their work, by using organizational theories. In addition the aim was to study how social workers in civil society look at their role as social workers, with the terms professional identity and professional role. The method that was used was qualitative and semistructured interviews with five social workers that work in different organizations in civil society. The study found that the social workers in the study experienced that the flexible organizational structure in civil society organizations was an opportunity which helped them to assist the organizations' target group. Another experience was that the organizational structure allows for closer relationships to the target group, which, on the other hand, can lead to conflicts about boundaries. In addition, some interviewees found that they have an opportunity to influence society, while some said that they did not strive to influence society. The interviewees also experienced insufficient funding and too few workers. Another experience was that timing was important to be able to influence and get funding. The role of social worker is not defined when working in civil society and the interviewees said that they did not think of themselves as social workers. However, they found that they contribute a lot with their education and experience as social workers.

Keywords: social work, social workers, civil society, experience, role

Förord

Jag vill tacka de fem socionomer som tog sig tid att berätta om sina upplever, synpunkter och erfarenheter för mig. Utan er hade uppsatsen inte varit möjlig.

Jag vill även tacka min handledare, Jayne Jönsson, som stöttat och kommit med värdefulla kommenterar.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering	2
1.3 Syfte	3
1.4 Frågeställningar	3
2. Kunskapsläget	4
2.1 Kunskapssökning	4
2.2 Begreppsanvändning	4
2.3 Förutsättningar för civilsamhällesorganisationer	5
2.4 Civilsamhället och påverkan på samhället	5
2.5 Socionomers syn på sitt arbete	6
3. Teoretiska utgångspunkter	8
3.1 Organisationsteoretiskt perspektiv	8
3.1.1 Organisationsstruktur i socialt arbete	8
3.1.2 Begreppen värdighet och autonomi i arbetet	9
3.1.3 Identitet i organisationer	9
3.2 Relationer i hjälpande arbete	10
3.3 Socionomrollen genom begreppen professionell identitet och yrkesroll	10
4. Metod och metodologiska överväganden	12
4.1 Förförståelse	12
4.2 Metodologiska överväganden	13
4.2.1 Kvalitativ ansats	13
4.2.2 Kvalitativa intervjuer	13
4.3 Urval	14
4.4 Intervjupersoner	14
4.5 Tillvägagångssätt	16
4.5.1 Genomförande av intervjuer	16
4.5.2 Kodning och analys	17
4.6 Tillförlitlighet	18
4.7 Forskningsetiska överväganden	20
5. Resultat och analys	22
5.1 Organisatoriska förutsättningar	22
5.2 Resurser	26
5.3 Relation till målgruppen	29
5.4 Påverkan på samhället	31
5.5 Timing	33
5.6 Socionomrollen	34

5.7 Identifiering med organisationen och civilsamhället	38
6. Avslutande diskussion	40
7. Referenslista	44
8. Bilagor	47
8.1 Bilaga 1	47
8.2 Bilaga 2	48

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Tidigare forskning visar att sedan 1990-talet har Sveriges välfärdssystem förändrats från att den offentliga sektorn hade ansvaret för medborgarnas allmänna välfärd till en privatisering av välfärdssystemet där den privata sektorn och civilsamhället nu tar del av ansvaret för medborgarnas välfärd inom vissa områden (Herz, 2016, s. 365). Exempel på välfärdsområden är skola, vård och omsorg samt fritidsaktiviteter (Harding, 2012, s. 64). Dessa förändringar i välfärdssystemet har även resulterat i förändringar i civilsamhället. Exempelvis har civilsamhällets roll förändrats från att ha handlat om advocacy och politisk representation till att tillhandahålla välfärdstjänster (Herz, 2016, s. 368).

Som en konsekvens av välfärdssystemets förändring, nya sociala rörelser, globalisering och ny teknologi har gränserna mellan den offentliga sektorn, privata sektorn och civilsamhället skakats om på ett sätt som gör att de anpassar sig till varandra och blir mer lika (Herz, 2016, s. 365ff). Exempelvis visar tidigare forskning att marknadslogiken i den privata sektorn har överförs till den offentliga sektorn och civilsamhället. Dessutom har nya krav på utvärdering och professionalisering inom den offentliga sektorn förts över till civilsamhället (Chartrand, 2004, s. 132; Linde, Arvidsson & Scaramuzzino, 2020, s. 114). Samtidigt har de olika sektorer olika organisatoriska förutsättningar för att genomföra sitt arbete.

Vidare har förändringen även lett till ett ökat politiskt intresse för det sociala arbetet som bedrivs i civilsamhället (Herz, 2016, s. 366). Alltså har civilsamhället fått ett ökat professionellt intresse inom politiken, vilket har i sin tur lett till en ökad professionalisering av civilsamhället. Denna professionalisering bidrar till att organisationer i civilsamhället har blivit av hybridkaraktär som både har betalda anställda och volontärer som arbetskraft (Chartrand, 2004, s. 13). Det skiljer sig från tidigare civilsamhällesorganisationer där frivilligt arbete var den enda arbetsformen (Chartrand, 2004, s. 13; Herz, 2016, s. 368). Som ett resultat av professionaliseringen har civilsamhället öppnats upp som en arbetsplats för olika professioner, däribland socionomer.

1.2 Problemformulering

Enligt en rapport från Statistiska centralbyrån (2021, s. 3) fanns 256 657 organisationer i civilsamhället i Sverige år 2019. Samma år uppgick medelantalet heltidsanställda i civilsamhället till 152 792 människor, vilket var 3.9% av alla förvärvsarbetare i Sverige. Dessa siffror i jämförelse med år 2010 där 217 000 civilsamhällesorganisationer fanns i Sverige, samt heltidsanställda uppgick till 115 000 människor (Statistiska centralbyrån, 2012, s. 7f). Jämförelsen visar att antal civilsamhällesorganisationer och heltidsanställda i dem har ökat det senaste decenniet.

Som tidigare forskning visat ovan tar civilsamhället numera ett större ansvar för välfärdstjänster och civilsamhället har öppnats upp som arbetsplats för socionomer (Herz, 2016, s. 365; Chartrand, 2004, s. 13). Dessutom har antal organisationer och heltidsanställda ökat det senaste decenniet. Vidare utgör civilsamhället en arena som är skild från staten, marknaden och hushållen där en arbetar tillsammans mot gemensamma intressen (Statistiska centralbyrån, 2012, s. 7). Att civilsamhället är en skild arena resulterar i att civilsamhället kan ha en annan organisationsstruktur och andra organisatoriska förutsättningar för att bedriva socialt arbete än de andra sektorerna (Coulshed & Mullender, 2001, s. 31). Tidigare forskning visar på en skillnad i hur socionomer upplever sitt arbete beroende på vilken sektor en arbetar i. Forskningen visar bland annat att socionomer i den offentliga sektorn upplever minskad autonomi, hög arbetsbörda samt att fokus på budget gör att en inte kan möta brukarnas behov (Tham & Lynch, 2021, s. 445ff). Dessa upplevelser i jämförelse med socionomer i den privata sektorn och civilsamhället som upplever ett långsammare tempo, högre arbetstillfredsställelse samt en god relation till sina brukare och målgrupp (ibid.). Dessa skillnader i upplevelser gör det intressant att vidare studera hur socionomer som arbetar i civilsamhället upplever sitt arbete. Särskilt med tanke på att civilsamhället fått ett större ansvar samt att antal heltidsanställda i sektorn har ökat.

Som nämnts ovan har organisationer i civilsamhället en annan organisationsstruktur och därmed andra organisatoriska förutsättningar än andra sektorer. Det kan leda till att socionomrollen ser annorlunda ut i civilsamhället. Tidigare forskning visar att hybridorganisationer i civilsamhället skapar en unik arbetsplats där den professionella identiteten, yrkesrollerna och gränserna är otydliga eftersom arbetet både sker av betalda professionella och volontärers arbete (Chartrand, 2004, s. 13, 146; Herz, 2016, s. 368).

Dessutom, för socionomer som arbetar i civilsamhällesorganisationer med endast betalda anställda, skapar organisationsstrukturen otydliga roller och gränser (Coulshed & Mullender, 2001, s. 29). På grund av de otydliga rollerna är det intressant att studera hur socionomer upplever sin socionomroll i civilsamhället.

Sammanfattningsvis ska uppsatsen studera socionomers upplevelser av arbetet i civilsamhället, eftersom civilsamhällesorganisationer har en annan organisationsstruktur och därmed andra organisatoriska förutsättningar för att bedriva socialt arbete än i de andra sektorerna. Dessutom ska uppsatsen undersöka hur socionomrollen kan se ut i civilsamhället. Ämnet undersöks genom kvalitativa intervjuer med socionomer som arbetar i civilsamhället för att få kunskap om deras upplevelser och syn på sin roll. Vidare är ämnet relevant för socialt arbete eftersom det handlar om socionomer som yrkesgrupps upplevelser av att bedriva socialt arbete samt deras syn på sin roll som socionom i civilsamhället.

1.3 Syfte

Mot bakgrund av att civilsamhället har öppnats upp som en arbetsplats för socionomer är uppsatsens syfte att studera hur socionomer i civilsamhället upplever deras arbete samt hur de ser på sin roll som socionom, för att se om och hur de otydliga rollerna och gränserna i civilsamhällen påverkar den.

1.4 Frågeställningar

1. Hur upplever socionomer att arbeta i civilsamhället?
2. Hur ser socionomer på sin socionomroll i en civilsamhällesorganisation?

2. Kunskapsläget

Kapitlet redogör för tidigare forskning om uppsatsens ämne, syfte och frågeställningar. Inledningsvis redovisas hur kunskapssökningen gått till samt om begreppsanvändning. Forskningen om just socionomer i civilsamhället i Sverige är knapphändig (Herz, 2016 s. 366), vilket gjort att jag inte funnit tidigare forskning om just socionomers roll i civilsamhället. Kunskapsläget har därför delats upp i olika delar som rör uppsatsens syfte och frågeställningar. Först en del om förutsättningar för civilsamhällesorganisationer. Därefter en del om civilsamhällets påverkan på samhället. Till sist en del om socionomers i de olika sektorernas syn på sitt arbete.

2.1 Kunskapssökning

För att finna relevanta vetenskapliga skrifter användes LUBsearch. Där användes sökorden: civilsamhälle, civil*, ideell*, frivillig*, "socialt arbete", voluntary och swed* för att finna forskning om civilsamhället. Sökorden: "social workers" och swed* användes för att finna forskning om socionomers syn på sitt arbete i en svensk kontext. Artiklar som används är peer reviewed. Vissa källor är äldre, men de har valts ändå eftersom de är relevanta och tillför kunskap.

2.2 Begreppsanvändning

Vilket begrepp en ska använda för att referera till den tredje sektorns sociala arbete är debatterat. Tidigare har begrepp såsom folkbildning, frivilligsektorn eller den ideella sektorn använts (Herz, 2016 s. 366f). Ett nytt begrepp som används i socialt arbete är civilsamhället. Det är även det begreppet som används i denna uppsats, eftersom begreppet används i stor utsträckning i socialt arbete just nu. Begreppet civilsamhälle är svårt att definiera men används oftast för att beskriva icke-vinstdrivande organisationer, religiösa gemenskaper, kooperativ och sociala rörelser (ibid.).

2.3 Förutsättningar för civilsamhällesorganisationer

Chartrand (2004, s. 132) skriver i sin avhandling att civilsamhällesorganisationer är beroende av finansiering av den offentliga sektorn, vilket resulterar i att civilsamhällesorganisationer tenderar att efterlikna den offentliga sektorn angående organisering och professionalisering. Vidare redogör Herz (2016, s. 366) i sin artikel att civilsamhällesorganisationer ofta är beroende av projektbaserad finansiering. Som ett resultat av detta kan civilsamhällesorganisationer främst bidra på kort sikt och får svårt att skapa social hållbarhet på lång sikt för organisationernas respektive målgrupp (Herz, 2016, s. 376ff). Herz är kritisk till detta och skriver att trenden med kortvariga projekt endast är en kortsiktig lösning som riktas mot människor som inte nås av välfärdsstaten. Civilsamhället ses ofta som en arena där marginaliserade människor kan delta i samhällslivet (Chartrand, 2004, s. 13). Dessutom skapar beroendet av finansiering konkurrens mellan olika projekt, organisationer och målgrupper om vilka som ska få finansiering (Herz, 2016, s. 370). Trots att civilsamhällesorganisationer är beroende av finansiering från offentlig sektor har civilsamhällesorganisationer ett utrymme att bevara sin autonomi och uppfylla sin funktion som en kritisk röst, kom Linde och Arvidsson samt Scaramuzzino (2020, s. 130) fram till i deras forskning. Alltså kan civilsamhällesorganisationer behålla en del av sin autonomi trots att de är beroende av finansiering från offentlig sektor som kan sätta krav.

Som nämnts ovan i inledningskapitlet sker en ökad professionalisering av civilsamhället, vilket kan skapa motsättning med organisationens ursprungliga mål och leda till att medlemmar eller målgruppen marginaliseras (Chartrand, 2004, s. 154). Dessutom leder professionaliseringen även till ökade krav på utvärdering och granskning (Linde, Arvidsson & Scaramuzzino, 2020, s. 114). Dessa krav kan påverka civilsamhällesorganisationer negativt, eftersom civilsamhällesorganisationer är flexibla, har en nära relation till sin målgrupp samt mjukare mål som är svåra att mäta (ibid.).

2.4 Civilsamhället och påverkan på samhället

Scaramuzzino (2020, s. 174f) redogör i sin artikel att ledare i civilsamhället förväntas använda makt och inflytande för att nå organisationens mål, trots att organisationerna ofta saknar formell makt och stabila resurser. Dock tolkas inflytande olika beroende på organisationens typ. En distinktion görs mellan röst-baserade och service-baserade organisationer.

Röst-baserade organisationers syfte är att bidra till förändring medan service-baserade organisationers syfte är att tillhandahålla en service. Alltså finns större förväntningar på att en röst-baserad organisation ska bidra till förändring eftersom det är deras syfte, än en service-baserad organisation. Dock kan service-baserade organisationer bidra till förändring, även om det inte är det grundläggande syftet. Dessutom har alla organisationer olika relationer till omgivningen och till den offentliga sektorn som påverkar ens möjlighet att påverka (ibid.).

Att nå socialt inflytande och att kunna påverka samhället är relevant för de flesta civilsamhällesorganisationer, skildrar Scaramuzzino (2020, s. 174f). Att organisationer i civilsamhället börjat ta mer ansvar för välfärdstjänster utesluter inte att organisationerna också strävar efter att ha en samhällelig påverkan. Dessutom förväntas organisationer som samarbetar med och finansieras av myndigheter fortfarande vara oberoende och fylla funktionen som en kritisk röst (ibid.). Alltså förväntas civilsamhället kunna och vilja påverka samhället.

2.5 Socionomers syn på sitt arbete

Tham och Lynch (2021) har i sin artikel intervjuat nyexaminerade socionomer under deras första år som verksamma socionomer. Författarna fann att socionomerna i den offentliga sektorn upplever sämre arbetsförhållanden på grund av fokus på budgetar och minskad autonomi. Dessa upplevelser liknar vad Chartrand (2004, s. 139) kom fram till om att det finns en större autonomi för anställda i civilsamhällesorganisationer jämfört med anställda i offentliga organisationer. Vidare upplever socionomerna i den offentliga sektorn även för hög arbetsbörda och för lite tid, vilket leder till känslan att de inte kan göra tillräckligt för brukarna (Tham & Lynch, 2021, s. 445f). Följaktligen leder det till en hög personalomsättning. Socionomerna i den offentliga sektorn berättar även om en besvikelse över organisationens struktur, där budgeten ses som viktigare än att möta brukarnas behov. Till sist uttrycker intervjupersonerna att hur arbetet fungerar i praktiken inte matchar deras förväntningar (Tham & Lynch, 2021, s. 449).

I jämförelse med socionomerna i offentlig sektor vittnar socionomerna som arbetar i privat sektor och civilsamhället om långsammare tempo, högre arbetstillfredsställelse samt att de får

positiv feedback av sina brukare, vilket inte sågs hos de som arbetar i den offentliga sektorn (Tham & Lynch, 2021, s. 446).

Astvik, Welander och Larsson (2019) gjorde en studie om ifall arbetsvillkor kan förutsäga arbetarnas vilja att stanna kvar på en arbetsplats i socialtjänsten, eftersom hög personalomsättning inom socialtjänsten är ett problem i Sverige. Vidare skriver författarna att omorganiseringar och fokuset på budget samt kostnadseffektivitet har påverkat de anställda negativt, vilket stöds av Tham och Lynch (2021, s. 442, passim) ovan. Dessutom vittnar anställda i socialtjänsten om hög arbetsbörda och minskad professionell autonomi (Astvik, Welander & Larsson, 2019, s. 1383), vilket även Tham och Lynch (2021, s. 442, passim) kom fram till.

En annan relevant studie om socionomers upplevelse av sitt arbete och hur den skiljer sig beroende på vilken sektor en arbetar i gjordes av Anat Freund (2005). Studien utgår från Israelisk kontext. Författaren kom bland annat fram till att känslomässigt engagemang (affective commitment) är vanligare hos de som arbetar i civilsamhället. Dessutom tror arbetare i civilsamhället mer på sin organisation och dess mål. Ytterligare ansåg arbetare i civilsamhället att organisationens mål stämmer in på ens egna mål i högre grad än arbetare i offentlig eller privat sektor (ibid.).

Vidare kom Freund (2005, s. 87) fram till att de som arbetar i civilsamhället var mest tillfredsställda med sitt arbete, medan dem som arbetar i offentlig sektor hade lägst arbetstillfredsställelse. Det kan bero på att byråkratin i den offentliga sektorn leder till att det är svårt för anställda att uppnå professionella eller individuella mål, menar författaren. Det skiljer sig från den mer flexibla byråkratin i civilsamhället som tillåter anställda att nå sina mål, vilket därmed leder till högre arbetstillfredsställelse (ibid.).

3. Teoretiska utgångspunkter

Kapitlet redovisar först vilka teoretiska utgångspunkter som valts och hur dem ska användas i relation till uppsatsens frågeställningar. Därefter presenteras de teoretiska utgångspunkterna för uppsatsen kort. De teoretiska utgångspunkterna i uppsatsen utgår från tre delar. Den första delen är det organisationsteoretiska perspektivet som har tre teorier/begrepp om “organisationsstruktur”, “värdighet och autonomi” samt “identitet i en organisation”. Den andra delen av de teoretiska utgångspunkterna för uppsatsen bygger på teorin att relationer är nödvändiga i socialt arbete. Den sista delen handlar om socionomrollen utifrån definitionen för socialarbetare samt två begrepp.

3.1 Organisationsteoretiskt perspektiv

3.1.1 Organisationsstruktur i socialt arbete

Denna teori har valts eftersom den redogör för organisationsstrukturer och hur de påverkar det sociala arbetet som bedrivs. Teorin används för att besvara uppsatsens två frågeställningar. Byråkrati som baseras på en rationell grund är den form av organisationsstruktur som dominerar inom socialt arbete (Coulshed & Mullender, 2001, s. 29f). Formen utgår från att en följer formaliserade regler och metoder samt arbetar inom en tydlig struktur. Vidare karaktäriseras byråkratin av en tydlig uppdelning av arbetsuppgifter som högre uppsatta i hierarkin delar ut. Ytterligare karaktäriseras formen av ett bestämt system av regler och metoder, att personliga åsikter inte används samt att anställning sker baserat på tekniska kvalifikationer som gör att en kan gå uppåt i hierarkin. I huvudsak finns det delar av byråkrati i alla formella organisationer (ibid.).

Möjligheterna med en byråkratisk organisationsstruktur i socialt arbete inkluderar att organisationen snabbt kan hållas ansvariga samt att arbetare vet vad som förväntas av en eftersom byråkratin är ett stabilt system (Coulshed & Mullender, 2001, s. 30f). I kontrast handlar begränsningar med byråkrati i socialt arbete om att arbetet ska vara baserat på rutiner samt stabila och oförändrade uppgifter, samtidigt som socialt arbete handlar om att möta och hantera människors oförutsägbara liv. Således riskeras människor att kategoriseras och deras liv förenklas för att de ska passa in i organisationens bestämda lådor. Ytterligare en

begränsning är att socialarbetarens professionella autonomi och handlingsutrymme minskas (ibid.).

En annan organisationsstruktur inom socialt arbete är human relations-teorin. Teorin bygger på idén att den informella strukturen påverkar arbetsmiljön, vilket påverkar arbetarnas motivation bortom finansiella motivationsfaktorer (Coulshed & Mullender, 2001, s. 37). Teorin betonar att den informella strukturen är lika viktig som den formella strukturen i en organisation. Vidare menar teorin att människor inte endast arbetar för en organisation utan också *är* organisationen (Coulshed & Mullender, 2001, s. 35). Dessutom ska auktoriteten vara baserad på ens kunskap och erfarenheter istället för på ens position i hierarkin. Därutöver menar teorin att arbetare inte kan aktualiseras i strukturer där en inte har kontroll över sitt arbete (Coulshed & Mullender, 2001, s. 38f). Vissa socialtjänstkontor och organisationer i civilsamhället arbetar efter denna teori (ibid.).

3.1.2 Begreppen värdighet och autonomi i arbetet

Karlsson (2012, s. 3) skriver att utan värdighet och autonomi i arbetet tenderar arbetare att göra motstånd mot arbetsvillkoren. Enligt författaren handlar autonomi om att en har inflytande och kontroll över sitt arbete. En del av autonomi är tillit - om arbetsgivare har tillit till att arbetstagarna genomför sitt arbete, resulterar det i autonomi och värdighet. Vidare är värdighet nödvändigt för att arbetet ska vara meningsfullt och tillfredsställande. Dock kommer värdigheten ofta i konflikt med ekonomiska krav på effektivitet och produktivitet. För hög arbetsbörda är ett villkor som går emot värdighet i arbetet (Karlsson, 2012, s. 4).

Sammanfattningsvis handlar värdighet i arbetet om att arbetaren ska ha autonomi, ett arbete som bidrar till tillfredsställelse samt meningsfullhet, samtidigt som arbetaren ges respekt och möjligheter till lärande och utveckling (Karlsson, 2012, s. 9f). Dessa arbetsvillkor finns i allt arbete; i offentligt, i privat, i civilsamhället samt i hushållet (ibid.).

3.1.3 Identitet i organisationer

Gioia (1998, s. 19ff) beskriver identitet som kärnan i en person, det som gör en till sig själv. Identiteten skapas genom att människor konstruerar sig själva genom karaktärsdrag som

definierar en själv och skiljer sig från andra människor. I likhet med ens egen identitet definieras organisatorisk identitet som det som är centralt till organisationen, vad som skiljer organisationen från andra, samt vad som ses som bestående kännetecken för organisationens dåtid, nutid och framtid (ibid.). Vidare visar styrkan i en persons identifikation till en grupp på graden som hen uppfattar sig själv som en del av gruppen (Knippenberg & Ellemers, 2003, s. 31f). Således blir gruppen en del av en själv och ens egen identitet. Dessutom desto mer en person identifierar sig med en grupp, desto mer sannolikt att personen handlar i enlighet med den sociala identiteten som finns i gruppmedlemskapet. På så sätt kan en organisatorisk identifikation leda till att människor antar organisationens mål och intressen som sina egna (ibid.).

3.2 Relationer i hjälpande arbete

Teorin har valts för att den används för att besvara uppsatsens första frågeställning. Bruhn och Källström (2018, s. 9) skriver att en väl fungerande relation mellan socionom och brukare är nödvändigt för professionellt socialt arbete. Trots det kan relationsskapandet vara svårt eftersom arbetet är beroende av de ramar som arbetet sker i (Bruhn & Källström, 2018, s. 10). Dock är socialt arbete brett och sker inom många olika områden och organisationer, som har olika institutionella ramar som påverkar möjligheten till relationsbyggande (Bruhn & Källström, 2018, s. 13). Vidare bygger en god relation och arbetsallians på att brukaren känner sig delaktig, lyssnad på, sedd, uppskattad som en unik individ, ömsesidigt erkännande och förtroende samt känner att hen har möjlighet att påverka sin situation (Bruhn, 2018, s. 42, 48).

3.3 Socionomrollen genom begreppen professionell identitet och yrkesroll

Begreppen har valts eftersom de är relevanta för att besvara uppsatsens andra frågeställning. Den globala definitionen av professionen för socialt arbete som utvecklades av International Federation of Social Workers 2014 inleds så här (Akademikerförbundet SSR, 2014, s. 3):

Socialt arbete är en praktikbaserad profession och en akademisk disciplin som verkar för social förändring och utveckling, social sammanhållning, skydd och stöd för utsatta, empowerment och frigörelse av människors resurser.

Morén (2010, s. 18) utvecklar definitionen ovan och menar att socionomer har kunskap om samspelet mellan människor och samhället, vilket gör att dem kan och ska hjälpa människor i utsatthet. Vidare menar författaren att genom att arbeta med människor i utsatthet får socionomer en viss kunskap om samhället och det är ens ansvar att använda den kunskapen för att förbättra dessa samhällsförhållanden.

En profession strävar efter en yrkesmässig sammanhållning och en gemensam syn på professionen (Bruhn, 2018, s. 43). Det görs genom att professionella socialiseras in i en yrkeskår, vilket utvecklar en professionell identitet som baseras på synen om hur arbetet ska utföras. Dock måste professionella vara verksamma i en organisation med hög professionstillhörighet för att bli påmind om denna syn. Samtidigt finns socionomer som arbetar i verksamheter där professionstillhörigheten inte finns, till exempel när en arbetar i tvärvetenskapliga team eller i andra verksamheter där inte endast socionomer arbetar (ibid.). På så sätt kan ens professionsidentitet glömmas bort, eftersom en inte påminns om den professionella identiteten (Morén, 2010, s. 23f). Dessutom är det svårt att ha en socionomroll för alla verksamma socionomer, eftersom en socionom kan arbeta i många olika områden och typer av organisationer vilket ger en olika yrkestitlar trots att professionen är densamma (ibid.).

Ett annat relevant begrepp är yrkesroll. Yrkesrollen är en yrkesfunktion som är skapad för att genomföra vissa arbetsuppgifter i en organisation (Bruhn, 2018, s. 44). Dessa arbetsuppgifter är formellt reglerade och organisatoriskt bestämda. Dock tolkar och värderar människan dessa arbetsuppgifter och ens yrkesroll olika utifrån omgivningens förväntningar och ens egna erfarenheter. Dessutom baseras tolkningen av yrkesrollen även på ens profession, eftersom professionen har idéer om hur yrkesrollen ska tolkas (ibid.).

4. Metod och metodologiska överväganden

I avsnittet redovisar och reflekterar jag över metoden som använts. Inledningsvis reflekteras om min förförståelse och hur den kan ha påverkat uppsatsen. Därefter redovisas och reflekteras om metodvalet. Sedan redovisas hur urvalet gått till samt en kort presentation av intervjupersonerna. Hur jag gått tillväga i genomförandet av intervjuerna samt kodning och analys redovisas. Därefter reflekteras om tillförlitligheten i uppsatsen. Avslutningsvis redovisas de forskningsetiska överväganden. Bristande transparens är ett problem i kvalitativa undersökningar (Bryman, 2011, s. 370) och kapitlet syftar till att öka transparensen om hur studien gått till och dess konsekvenser.

4.1 Förförståelse

Alla har en viss förförståelse om ett ämne i samhällsvetenskaplig forskning som kan påverka ens analys (Bryman, 2011, s. 355). Under min verksamhetsförlagda utbildning (VFU) på termin fem var jag på en civilsamhällesorganisation där socionomer arbetar. När jag senare under termin sex skulle skriva inlämningsuppgifter om min verksamhetsförlagda utbildning fann jag att det saknas forskning om socionomer i civilsamhället i Sverige och det var så jag kom fram till vad jag ville skriva uppsatsen om. Denna förförståelse är viktig att belysa.

Min förförståelse för socionomer i civilsamhället gör att jag omedvetet kan ha ställt frågor som ska stödja mina förväntningar som är baserade på min förförståelse. Genom att jag har praktiserat på en civilsamhällesorganisation i sjutton veckor gör att jag har en viss förförståelse om socionomers arbete i just den organisationen. Dock finns det en stor mångfald och variation av organisationer i civilsamhället som har olika mål, målgrupp och arbetssätt, som jag inte har förförståelse om (Chartrand, 2004, s. 14). Av den anledningen har jag inte intervjuat socionomer på den organisation som jag hade min verksamhetsförlagda utbildning på. Min erfarenhet från VFU:n gav mig ett smakprov på socialt arbete i civilsamhället, vilket har gjort mig engagerad och intresserad av att lära mig mer om socionomer i civilsamhället.

4.2 Metodologiska överväganden

4.2.1 Kvalitativ ansats

Syftet med studien är att studera socionomers upplevelser av sitt arbete och synen på sin socionomroll i civilsamhället. Min uppsats utgår därför från en kvalitativ ansats, eftersom det är socionomernas upplevelser och synsätt som är fokuset i uppsatsen, vilket gör att den kvalitativa ansatsen är tillämpbar (Bryman, 2011, s. 371). Dessutom kan kvalitativa metoder belysa nyanser och sätta normer och värderingar i ett sammanhang (Ahrne & Svensson, 2015, s. 12). Därför används en kvalitativ ansats.

4.2.2 Kvalitativa intervjuer

Det insamlade materialet består av kvalitativa, semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna är kvalitativa eftersom de fokuserar på intervjupersonens upplevelser och synsätt samt är mindre strukturerade än kvantitativa intervjuer (Bryman, 2011, s. 413), vilket passar uppsatsens syfte och frågeställningar. Att intervjuerna är mindre strukturerade gör att de är flexibla (Bryman, 2011, s. 413.; Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015 s, 38). Som ett resultat av detta kan jag anpassa frågor, ställa följdfrågor och ändra ordningen som frågorna ställs på. Dessutom kan jag även få en bredare och mer nyanserad bild (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015, s. 38).

Vidare är intervjuerna semistrukturerade eftersom jag utgick från en intervjuguide (se bilaga 1) med öppna frågor som ger intervjupersonen stor frihet att utforma svaren hur hen vill (Bryman, 2011, s. 415). Jag kan sedan ställa uppföljningsfrågor eller sonderingsfrågor om jag vill få något förtydligt eller fördjupat som rör vad intervjupersonen sagt (Bryman, 2011, s. 423).

Styrkan med kvalitativa intervjuer är att det är ett effektivt sätt att samla in material (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015, s. 54). Svagheter är att intervjun är en produkt av en interaktion som skett och kan komma att handla om andra saker än det som ska studeras (ibid.). Därför kan det vara bra att komplettera intervjuer med andra metoder, vilket inte kommer att kunna göras i denna uppsats. Med utgångspunkt i studiens syfte kan jag med kvalitativa, semistrukturerade intervjuer besvara uppsatsens frågeställningar.

4.3 Urval

Urvalet som använts är ett målstyrt urval, eftersom jag behöver intervjua personer som kan besvara mina frågeställningar (Bryman, 2011, s. 434). I enlighet med uppsatsens syfte och frågeställningar är det endast socionomer som arbetar i civilsamhället som kan besvara uppsatsens frågeställningar. De två urvalskriterier som jag har är därmed att intervjupersonerna ska ha en socionomexamen och arbeta i civilsamhället. Arbetet kan både vara avlönat och oavlönat, eftersom civilsamhällesorganisationer ofta är beroende av båda typer av arbete.

Sökandet efter intervjupersoner gjordes praktiskt genom att leta upp civilsamhällesorganisationer på internet via Google samt Eniro. Därefter mejlade jag dem ett informationsbrev (se bilaga 2) om uppsatsen där jag frågade om de hade någon eller några socionomer i organisationen som skulle vilja och ha möjlighet till att delta. Jag fick även tips på organisationer att kontakta av min handledare. På grund av covid-19 har intervjuerna gjorts via telefon. Det har gjort att jag inte har behövt begränsa mitt sökande till civilsamhällesorganisationer i närområdet. Jag har alltså kontaktat organisationer spridda över Sverige.

4.4 Intervjupersoner

Fem socionomer har intervjuats på fem olika civilsamhällesorganisationer. Med respekt för deras integritet benämns varken de, deras organisation eller ort med namn, eftersom deras organisationer eller geografiska plats inte är av relevans för uppsatsen. Namnen nedan är inte personernas riktiga namn. Nedan visar en tabell när intervjuerna genomfördes, intervjuernas längd samt information om intervjupersonerna:

	“Maria”	“Marcus”	“Sofia”	“Sandra”	“Jenny”
Intervju-datum	11/11	12/11	16/11	17/11	22/11
Intervju-längd	20 min	25 min	30 min	25 min	35 min
Tid på	5 år	6 år	5 år	10 år	4 år

organisation- en					
Arbets- uppgifter	Hålla i utbildningar och samtalsgrupper	Projektledare	Håller i stödgrupper	Styrelsen, organiserar verksamhet	Handledare, ansvarig för kvinnoverksamheten
Organisatio- nstyp och storlek	Stor och internationell	Mindre och internationell	Liten och lokal	Mindre och nationell	Stor och nationell
Anställnings- typ	Frivilligt och oavlönat, är pensionerad socionom	Heltid	Deltid	Frivilligt	Deltid
Andra erfarenheter av socialt arbete	Kurator inom habilitering	Handläggare på socialtjänsten	Har arbetat på en stor, internationell civilsamhällsorganisation, skolkurator	Arbetar heltid som socialsekreterare	

En aspekt att vara transparent om är att Jenny, vid intervjutillfället, inte tagit sin socionomexamen än. Hon arbetar deltid på en civilsamhällesorganisation samtidigt som hon studerar för att få sin socionomexamen. Hon började studera socionomprogrammet 2016 och när hon skulle ha praktik under den tredje terminen valde hon den organisationen som hon nu arbetar på. Efter praktiken fick hon timanställning på organisationen och arbetade samtidigt som hon läste vidare på socionomprogrammet. Hon blev sedan erbjuden en heltidstjänst på organisationen som hon tog och arbetade på ett år medan hon hade ett studieuppehåll. Nu arbetar hon på organisationen samtidigt som hon studerar för att få sin socionomexamen. Hon tar sin socionomexamen den 15:e januari 2022 och hon har endast en kurs kvar när intervjun ägde rum. Hon har alltså inte sin socionomexamen än och passar därför inte kriteriet i mitt urval att intervjupersonerna ska ha en socionomexamen. Dock gör jag bedömningen att ha med henne på grund av att hon arbetat heltid på organisationen i form av socionom och har många viktiga erfarenheter samt att hon endast har en kurs kvar innan hon är färdig med sin socionomexamen.

Slutligen, trots att de är socionomer som arbetar i civilsamhället, finns en variation i typen av arbete, anställningsform, arbetstimmar och storlek på organisationerna för intervjupersonerna som deltar, vilket även speglar variationen som finns i civilsamhället.

4.5 Tillvägagångssätt

4.5.1 Genomförande av intervjuer

Efter att jag gjort mitt urval och funnit organisationer skickades ett informationsbrev (se bilaga 2) ut till mejladresser som står på olika organisationernas hemsidor. Informationsbrevet presenterar mig, min uppsats samt syftet med uppsatsen. Dessutom innehåller informationsbrevet även information om att intervjuerna är frivilliga och materialet som samlas in endast kommer att användas till denna uppsats. Därefter frågas om organisationen har någon eller några socionomer i verksamheten som vill delta i undersökningen. En del organisationer som kontaktats har inte haft socionomer som arbetar i organisationen och en del har socionomer men som inte hade tid att avsätta för en intervju. Jag fann att en del organisationer inte gett mig ett svar och jag fick skicka ut förfrågan om intervjuer till olika organisationer i tre olika omgångar på grund av att det var för få som svarade och kunde. I slutändan har 26 organisationer i Sverige kontaktats varav fem gav mig kontaktuppgifter till socionomer i fältet som kunde delta i undersökningen. När jag fått kontaktuppgifterna till socionomerna kunde vi bestämma tid för genomförandet av intervjuerna.

Samtliga intervjuer har genomförts via telefon, dels på grund av covid-19 och dels för att det tar mindre av deras tid. Bryman (2011, s. 432) skriver att det finns forskning som visar att svaren som insamlas via telefon eller ansikte mot ansikte inte skiljer sig åt på ett märkbart sätt. Däremot är en nackdel med telefonintervjuer att kroppsspråket missas (Bryman, 2011, s. 433). Dock är telefonintervjuer en effektiv metod som sparar tid och kostnader (ibid.). En annan fördel med telefonintervjuer är att jag inte behövde avgränsa till att organisationerna ska finnas i Skåne.

I början av intervjun presenterade jag mig själv och min studie, vilket var viktigt eftersom en del av intervjupersonerna endast fått min mejladress av sin organisation och som då inte tagit del av informationsbrevet. Efter presentationen berättade jag om hur deras rättigheter enligt

individskyddskraven skulle tas om hand (se rubrik 4.7). Det sista innan intervjun start var att jag fick deras samtycke till att delta och spela in intervjun. Samtliga samtyckte till att delta och att spelas in. När en gör telefonintervjuer kan det finnas tekniska svårigheter och det finns risk för störningar (Bryman, 2011, s. 433). Telefonintervjuerna gjordes på min telefon genom högtalarfunktionen som låg framför mig jämte min iPad som spelade in intervjun. Jag hade inga problem med att höra vad som sades i inspelningarna.

Därefter börjar intervjun. Jag utgick från en intervjuguide (se bilaga 1) eftersom jag genomför semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2011, s. 415). Till hjälp i utformningen av intervjuguiden har Brymans (2011) bok använts som stöd. Bryman (2011, s. 419) redogör att en ska ställa sig frågan om vad en behöver för att kunna besvara frågeställningarna. Frågorna i intervjuguiden ska alltså täcka de områden som en är intresserad av, men det är viktigt att det ska ske från intervjupersonernas perspektiv (ibid.).

I början av intervjun har jag tre bakgrundsfrågor och inledande frågor för att få en uppfattning om personen och dennes sammanhang (Bryman, 2011, s. 422f). Därefter har jag fem öppna huvudfrågor i form av direkta och indirekta frågor som ska besvara mina frågeställningar (ibid.). Sist har jag en avslutande fråga för att fånga in övriga upplevelser av arbetet som socionom i civilsamhället. Intervjuguiden i sig har inte förändrats under tidens gång men under fråga 6 och 7 om deras syn på möjligheter respektive begränsningar tillkom två teman som jag frågade om: målgruppen och påverkan på samhället.

Efter intervjuerna började jag att transkribera. Intervjuerna genomfördes med dagars mellanrum och jag hade därmed möjlighet att genomföra en intervju och transkribera den, innan jag genomförde nästa intervju. Det gjorde att jag kunde ta in teman från tidigare intervjuer i senare intervjuer såsom beskrivits i förra stycket. Det underlättar även analysarbetet (Bryman, 2011, s. 523).

4.5.2 Kodning och analys

När jag har genomfört och transkriberat alla intervjuer började jag att sortera mitt material genom att göra en initial kodning (Rennstam & Wästerfors, 2015, s. 224). Jag fann fyra övergripande koder; en om intervjupersonernas syn på civilsamhällets möjligheter, en om

synen på civilsamhällets begränsningar, en om socionomrollen och en om identifiering till civilsamhället. Koderna fick varsin färg. Material som handlar om någon av koderna fick samma färg som koden. När jag läst igenom transkriptionerna ett antal gånger och färgkodat det samt blivit förtrogen med mitt material (Rennstam & Wästerfors, 2015, s. 222), kopierade jag alla gröna meningar under rubriken om att arbeta som socionom i civilsamhället och likadant med de andra koderna. På så sätt fick jag allt material som handlade om en kod på samma ställe.

Därefter började jag med min fokuserade kodning genom att leta efter centrala teman i intervjupersonernas berättelser inom de fyra övergripande koderna (Rennstam & Wästerfors, 2015, s. 224ff). Mina slutgiltiga teman redovisas i tabellen nedan:

Tema 1	Organisatoriska förutsättningar
Tema 2	Resurser
Tema 3	Relation till målgruppen
Tema 4	Påverkan på samhället
Tema 5	Timing
Tema 6	Socionomrollen
Tema 7	Identifiering med organisationen och civilsamhället

4.6 Tillförlitlighet

Lincoln och Guba (1985) menar att det behövs andra begrepp för att bedöma kvaliteten i kvalitativa studier än begreppen reliabilitet och validitet som används inom kvantitativ forskning (Bryman, 2011, s. 352ff). Anledningen är att begreppen reliabilitet och validitet förutsätter att det finns en absolut bild av det som tas fram, medan Lincoln och Guba menar att det finns flera rätta beskrivningar av den sociala verkligheten i kvalitativa studier. Författarna använder istället begreppet tillförlitlighet som innehåller fyra delkriterier; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt en möjlighet att styrka och bekräfta (ibid.).

Det första delkriteriet är trovärdighet, vilket innebär att en ska ge trovärdighet i hur jag presenterar verkligheten (Bryman, 2011, s. 354). Det kan göras genom att kontrollera att

studien genomförts i enlighet med reglerna som finns i forskning samt genom att skicka ut resultaten till socionomer i civilsamhället innan publicering för att säkerställa att jag uppfattat verkligheten rätt, vilket kallas respondentvalidering. Min uppsats har genomförts i enlighet med reglerna som finns angående forskningsetik och antal intervjupersoner. En respondentvalidering har inte utförts på grund av den begränsade tiden som finns för en kandidatuppsats, vilket är en svaghet med min uppsats.

Det andra delkriteriet handlar om överförbarhet (Bryman, 2011, s. 355). På grund av att kvalitativa undersökningar fokuserar på djup snarare än bredd, uppmanas forskare i kvalitativ forskning att producera täta beskrivningar av detaljer. Täta beskrivningar kan då bygga en databas där andra forskare kan bedöma överförbarheten till andra miljöer än den miljön som studerades (ibid.). I min uppsats visar jag detta genom att bidra med täta beskrivningar av mitt material.

Det tredje delkriteriet är pålitlighet. Med det menas att forskarna intar ett granskande synsätt och skapar en fullständig beskrivning av tillvägagångssätt i alla delar av forskningsprocessen (Bryman, 2011, s. 355). I min uppsats gör jag det genom att redogöra för litteratursökningen för problemformulering, kunskapsläge samt teori. Dessutom genom att beskriva och vara transparent i mitt tillvägagångssätt och överväganden angående olika delar i metodkapitlet. Även genom att reflektera om studiens tillförlitlighet, styrkor och svagheter.

Det sista delkriteriet för begreppet tillförlitlighet handlar om möjligheten till att styrka och bekräfta (Bryman, 2011, s. 355). Som nämnts i delkapitlet om förförståelse går det inte att vara helt objektiv i samhälllig forskning. Dock är det viktigt att säkerställa att jag agerat i god tro och inte medvetet påverkat forskningsprocessen eller resultaten (ibid.). I min uppsats har det gjorts genom att jag är ärlig med min förförståelse och diskuterar hur den kan påverka uppsatsen, vilket jag gjort i rubrik 4.1 ovan.

Lincoln och Guba (1985) använder även begreppet äkthet vid kvalitativa studier (Bryman, 2011, s. 356f). Jag säkerställer äkthet genom att försöka ge en så rättvis bild som möjligt av socionomernas berättelser genom att även bistå med uppfattningar som tyder på annat än det som jag kommit fram till.

En svaghet med studien är att endast fem socionomer har intervjuats. Det finns ingen gräns för hur många intervjupersoner en studie behöver ha och representativitet i kvalitativa intervjuer handlar om mättnad (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015, s. 42). När en inte får nya svar i intervjuerna kan en sägas ha uppnått mättnad. Jag har funnit liknande teman från intervjupersonerna men kan inte med säkerhet säga att jag uppnått mättnad. För att vara säker kan en göra fler intervjuer men på grund av tidsramen för en kandidatuppsats var det inte möjligt. En annan svaghet är att en intervjuperson inte har tagit sin socionomexamen än, dock redogör jag för varför jag valde att ha med henne ändå i rubrik 4.4 ovan. Materialet kan inte hävdas vara representativt för alla socionomer i civilsamhället men på grund av variationen i intervjupersonernas organisationer, anställningsform med mera kan det ändå säga något om hur socionomer upplever arbetet och sin socionomroll i civilsamhället.

4.7 Forskningsetiska överväganden

Vetenskapsrådet (2002 s. 5) skriver att forskningskravet och individskyddskraven måste vägas mot varandra. Uppsatsen studerar yrkesverksamma socionomers erfarenheter och syn på att arbeta som socionom i civilsamhället och behandlar därmed inte känsliga personuppgifter som kan skada deltagarna psykiskt kortsiktigt eller långsiktigt. Jag gör därmed bedömningen att risken för negativa konsekvenser för deltagarna är låg.

Individskyddskraven består av fyra huvudkrav. Den första är informationskravet som innebär att deltagarna är medvetna om syftet med forskningen (Vetenskapsrådet, 2002, s. 7f).

Deltagarna ska även bli informerade om att deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst om så önskas (ibid.). I min uppsats uppfylls detta krav genom att de får förhandsinformation om syftet och genomförandet innan de samtycker till att delta. Jag berättar även detta för deltagarna innan intervjuens början.

Det andra individskyddskravet är samtyckeskrauet. Det betyder att jag måste inhämta deltagarnas samtycke samt meddela att de bestämmer över sitt deltagande (Vetenskapsrådet, 2002, s. 9ff). Eftersom de är yrkesverksamma socionomer som genomfört minst 3,5 års universitetsutbildning är de över 15 år och behöver då endast deltagarnas samtycke. Innan intervjun förklarar jag deras rätt till att bestämma över sitt deltagande. Jag samlar in samtycket precis innan intervjuens början.

Nästa individskydds krav är konfidentialitetskravet. Kravet handlar om att deltagarna ska ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna som samlas in ska förvaras på ett sätt där obehöriga inte kan ta del av dem (Vetenskapsrådet, 2002, s. 12). I min uppsats gör jag det genom att anonymisera intervjupersoner och deras arbetsplatser samt att jag förvarar uppgifterna på min lösenordsskyddade dator. Jag berättar även hur konfidentialiteten ska hållas innan intervjun. I transkriptionen tog jag bort namnen på organisationerna som de berättade om samt ortsnamn för att öka konfidentialiteten för intervjupersonerna.

Sista individskydds kravet är nyttjandekravet som innebär att insamlade uppgifter om enskilda personer endast används för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002, s. 14). Kravet uppfylls genom att jag endast använder det insamlade materialet till denna uppsats samt att jag raderar inspelningar och material efter att uppsatsen är klar. Även detta berättades för intervjupersonerna innan intervjuns början.

5. Resultat och analys

Kapitlet utgår från de sju teman som framkom genom analysen av materialet. Först diskuteras de organisatoriska förutsättningarna för arbetet i civilsamhället. Efter det diskuteras resurser i civilsamhället. Därefter diskuteras relationen till målgruppen följt av en diskussion om hur socionomerna ser på civilsamhällesorganisationers möjlighet att påverka samhället. Därefter diskuteras timingens betydelse för att bedriva socialt arbete i civilsamhället. Därpå diskuteras socionomrollen och arbetet med andra yrkesgrupper i civilsamhället. Sist reflekteras om att identifiera sig med sin organisation och civilsamhället.

5.1 Organisatoriska förutsättningar

En upplevelse som alla intervjupersoner berättar om handlar om att arbetet är fritt och flexibelt i civilsamhället. Exempelvis berättar Jenny att:

Det är en otrolig frihet. Vi har inte i vår organisation något styrdokument eller riktlinjer att så här behöver du göra. Utan allt handlar om vad vi i arbetsgruppen tillsammans med chefen och högsta chefen kan tänka oss att göra. /.../ Det finns otroliga möjligheter inom civilsamhället för att du kan vara väldigt kreativ över din dag och tid till att göra det bästa för gästen. Du jobbar väldigt brett /.../ Det finns mycket möjligheter så att en kan vara kreativ i sitt arbete.

I citatet beskrivs en human relations-organisationsstruktur. I organisationerna som intervjupersonerna arbetar i finns det större flexibilitet och kreativitet i hur en kan lägga upp sin arbetsdag. De har inte tydligt tilldelade arbetsuppgifter från högre uppsatta, berättar Marcus. Vilket en däremot har i en tydlig, rationell byråkratisk struktur (Coulshed & Mullender, 2001, s. 30). Dock innehåller även civilsamhällesorganisationer delar av byråkrati (ibid.). Intervjupersonerna uppger även att de själva kan lägga upp sin arbetsdag, vilket enligt Astvik, Welander och Larsson (2019, s. 1385) samt Karlsson (2012, s. 3) ger en mer professionell autonomi i arbetet. Vidare menar human relations-teorin att arbetare inte kan aktualisera sig själva i strukturer där en inte kan kontrollera sitt eget arbete (Coulshed & Mullender, 2001, s. 38). Alltså, eftersom intervjupersonerna kan kontrollera sitt arbete, har de en möjlighet att aktualisera sig själva i arbetet.

Därefter berättar Jenny att det oftast inte finns organisatoriska hinder för att hjälpa målgruppen med deras behov. Marcus instämmer och berättar att:

Som civilsamhällesaktör rör vi oss lite mellan dem andra aktörerna och kan plocka upp lite där vi ser att behoven finns. De andra kan vara lite mer fyrkantiga och säga den här servicen erbjuder vi, då kan vi säga att det är bra att ni gör det men rättighetsbärarna har det här behovet. Och servicen matchar inte deras behov. Och då kan vi utforma ett projekt efter det. Och sen är vi beroende av att söka medel för det. Men om vi hittar en finansiär kan vi då driva det projektet och fylla den luckan. Och förhoppningsvis, vad som är målet då, är att visa för kommunen då vad det var som behövdes och få dem att fortsätta driva det när projektet slutar.

Alltså upplever intervjupersonerna att de har en stor möjlighet att hjälpa målgruppen med deras behov. Det skiljer sig från Tham och Lynchs (2021, s. 445) studie som kom fram till att socionomer i den offentliga sektorn upplever att de inte kan möta brukarnas behov på grund av budget och hög arbetsbörda. Skillnaden i upplevelser här kan bero på att Marcus och Jenny arbetar i civilsamhället som är, menar Chartrand, (2004, s. 139) samt Linde, Arvidsson och Scaramuzzino (2020, s. 114), mer flexibel och kan anpassas efter målgruppen. Att anpassa sig efter målgruppens behov beskriver Marcus i ovanstående citat i relation till en flexibilitet i organisationen som tillåter den att anpassa sig efter behoven. Å andra sidan kan det vara svårt att "plocka upp" och forma ett projekt för att fylla behovet om det inte finns något bidrag att söka om just det behovet vid den tidpunkten.

Marcus berättar även om hur friheten i civilsamhällesorganisationen han arbetar för motiverar honom:

[M]ina chefer här vet knappt vad jag gör och dem behöver inte veta detaljer utan dem litar på att jag gör ett bra jobb. Och för min del motiverar det mig, om jag känner mig övervakad och kontrollerad så känner jag att jag vill göra minsta möjliga. Men om man får full frihet då kan det bli att man jobbar mer än 40 timmar bara för att man är inspirerad. /.../ Man känner sig inte inträngd utan det är tillit och chefen är inte där för att övervaka utan för att stötta en och se till att man kan utvecklas och liksom må så bra som möjligt på jobbet och gör man det presterar man också därefter.

Här talar han om att det finns en tillit till att han utför arbetsuppgifterna som han ska, utan att cheferna kontrollerar honom. Det exemplifierar teorin om autonomi och värdighet i arbetet som menar att autonomi handlar om att en har inflytande och kontroll över ens arbete samt att tillit är en central del för ökad autonomi (Karlsson, 2012, s. 4). Då blir Marcus motiverad. Vad Marcus berättar om att han vill göra minsta möjliga när han är övervakad beskriver Karlsson (ibid.) genom att arbetare gör motstånd när de inte har autonomi eller värdighet i arbetet. Det stöds av Astvik, Welander och Larssons (2019, s. 1394) studie som kom fram till att högre grad av autonomi leder till att människor stannar längre på en arbetsplats. Dessutom har chefen mer utrymme att hjälpa arbetare att utvecklas och må bra när hen inte har en kontrollerande funktion.

Centralt för intervjupersonernas upplevelser är att arbetet i civilsamhället är roligt och meningsfullt. Till exempel berättar Maria att:

Jag känner att man behövs och jag känner att man har kunskap. Och jag tycker det är himla roligt. /.../ Man gör gott och man gör nytta.

Marcus instämmer i att arbetet är roligt och anser att det är värt att ha en osäker anställning för att få göra något som är väldigt spännande och roligt. Marcus upplevelse exemplifierar teorin om autonomi som menar att autonomi i arbetet leder till värdighet i arbetet. Vidare leder värdighet i arbetet till att arbetet blir meningsfullt och tillfredsställande (Karlsson, 2012, s. 3). Det stämmer överens med Tham och Lynchs (2021, s. 446) studie som fann att socionomer i privat sektor och civilsamhället upplever högre arbetstillfredsställelse. Det stämmer även Friends (2005, s. 87) forskning in på. Freund menar att det kan bero på att den mer flexibla organisationsstrukturen i civilsamhället tillåter sina arbetare att nå sina professionella och personliga mål, vilket leder till högre arbetstillfredsställelse. En uppfattning som skiljer sig från denna visar Sandra på när hon berättar att det är svårt att få andra att ta över ens arbete i styrelsen på hennes organisation, vilket gör att många blir kvar eftersom ingen annan kan ta över.

Därutöver berättar Sofia att det är viktigt för henne "att finnas där människor finns och ha bra möjligheter att göra ett gott socialt arbete på riktigt". Det kan Sofia göra på organisationen i civilsamhället, anser hon. Sofia berättar även om engagemanget som finns i civilsamhället:

[I]nom civilsamhället har man ett starkt grundengagemang som man drivs av och det är därför man sökt sig specifikt till den organisationen för att man vill göra skillnad genom den. /.../ Dem är drivna och engagerade även utanför sin profession. Vilket även kan vara ett problem i sig om det förväntas att man ska göra saker även utanför sin arbetstid men det var liksom mer en realitet än ett påbud. Men ett engagemang som går utöver ens profession.

Ovan beskriver Sofia att hon upplever att de som arbetar i civilsamhället har ett starkt engagemang till den organisationen eftersom en har sökt sig till just den organisationen. Sofias upplevelse stämmer överens med Friends (2005, s. 85) forskning som visar att arbetare i civilsamhället har stor tilltro till organisationen och dess mål. Dessutom stämmer Sofias berättelse in på Friends (ibid.) forskning om att de som arbetar i civilsamhället har ett starkt känslomässigt engagemang. Detta engagemang och tilltro kan göra att en söker sig till just en specifik organisation i civilsamhället. Å andra sidan kan detta vara ett problem om en förväntas göra mer utöver sin arbetstid. Det skiljer sig från en byråkratisk organisation där det finns tydliga roller och en vet därför vad som förväntas av en (Coulshed & Mullender, 2001, s. 30). I civilsamhällesorganisationer som inte har lika tydliga gränser, menar Chartrand (2004, s. 13) kan det vara svårt att veta vad som förväntas av en.

Jenny berättar om vad som motiverar henne att arbeta i civilsamhället:

Och då kände jag lite att om jag ska möta människor i utsatthet vill jag också möta dem i den verklighet som dem befinner sig i. För många gånger känner jag att det finns en distans mellan dem som jobbar på socialtjänsten på kontoret och hur det egentligen är i det verkliga livet. Oftast får man se en förskönad bild i socialtjänsten gentemot om man jobbar med människor på golvet där man dagligen möter människor i olika tillstånd och situationer.

Här beskriver hon en förskönad bild på socialtjänsten som inte skildrar verkligheten. Det kan relateras till att människor förenklas och kategoriseras in i olika fack i en byråkratisk organisation (Coulshed & Mullender, 2001, s. 31). I civilsamhället kan marginaliserade människor delta i samhällslivet, utan att behöva försköna sig (Chartrand, 2004, s. 13).

Sammanfattningsvis framkom här en upplevelse att civilsamhället har en flexibel organisationsstruktur, vilket bidrar till autonomi och värdighet som leder till ökad arbetstillfredsställelse. Arbetet i civilsamhället upplevs även som roligt och meningsfullt. Den flexibla organisationsstrukturen bidrar även till att de lättare kan anpassa sig för att möta målgruppens behov. Dessutom finns ett stort engagemang hos de som arbetar i civilsamhället. Civilsamhället skildrar även den verklighet som målgruppen befinner sig i, utan att försköna den.

5.2 Resurser

En annan upplevelse av arbetet som framkom handlar om finansiering. Marcus, Sofia och Sandra arbetar i organisationer som är beroende av projektbaserade bidrag. Marcus berättar att anställningarna på en civilsamhällesorganisation är osäkra eftersom om finansieringen tar slut sägs en upp på grund av arbetsbrist, och finansieringen söks på årsbasis. Sofia instämmer och uppger att:

Det handlar om att söka medel och det landar ofta i olika projekt och inte i långsiktiga processer och program, utan att det blir en liten droppe i havet.

Marcus instämmer och förklarar att när hans organisation ser ett behov kan de utforma ett projekt efter det för att fylla den luckan. De är dock beroende av att söka medel för projektet. Om de får medel för projektet är deras mål att visa för kommunen vad det var som behövdes för att få dem att fortsätta driva projektet när projekttiden är slut, annars får projektet ingen långsiktig påverkan. Vidare berättar Sandra om situationen på hennes organisation:

Har varit periodvis svårt att få bidrag. Vi hade hoppats på att få ett bidrag i somras men det fick vi inte och då fick en av de anställda börja stämpla på halvtid för vi hade inte råd för det. Så det finns en osäkerhet ekonomiskt när man driver en sådan verksamhet. Du måste ha nya bidrag hela tiden, och att söka det tar väldigt mycket jobb.

I likhet med svaren ovan är det vanligt att civilsamhällesorganisationer är beroende av projektbaserad finansiering, enligt Herzs forskning (2016, s. 366). Vad Sofia och Marcus

berättar om att arbetet blir kortsiktigt vid projektbaserad finansiering stämmer Herz (2016, s. 376) forskning även in på. Att få projektet att bli långvarigt sker om kommunen fortsätter att driva det.

Ytterligare en aspekt av finansiering av projekt är att verksamheten anpassas efter bidragen, erfar Jenny:

Det kan också skapa krav och vilka förutsättningar om de vill att vi ska driva verksamheten på ett visst sätt utifrån att de går in med ekonomiska resurser.

Sandra instämmer och berättar:

Nu fick vi bidrag för att få ungdomar att rösta för första gången. Och då har vi behövt jobba politiskt med ungdomar. Vi anpassar oss efter vad vi får för bidrag. /.../ Vi har haft massa olika projekt. Det är nog en styrka då det utvecklar oss. Vi har fasta aktiviteter och läger som vi gör men att vi utöver det faktiskt får göra andra saker ibland och testa andra saker. Det är viktigt, intressant och roligt att testa på olika saker som man inte gjort förut.

För att anknyta till ovanstående rubrik om att civilsamhället kan utforma projekt efter vad målgruppens behov är, kan de ändå behöva anpassa sin verksamhet efter bidraget.

Samtidigt som organisationerna behöver anpassa sig efter bidragen som kommer från den offentliga sektorn, som svaren ovan stämmer in på, finns det möjlighet för organisationerna att bevara sin autonomi, enligt Linde, Arvidsson och Scaramuzzinos (2020, s. 130) forskning. Ett exempel på att organisationerna bevarar autonomi berättar Jenny om: "oftast handlar det om att vi ska hjälpa målgruppen och vi vet hur vi gör det på bästa sätt." Dessutom förväntas organisationerna vara oberoende och fungera som en kritisk röst samtidigt som de är beroende av bidrag som kan villkoras (Scaramuzzino, 2020, s. 174f).

Förutom detta uppger Jenny att organisationen hade kunnat göra mer om dem haft mer pengar. Till exempel jobbar dem inom en viss tidsram mellan 7:30-16 måndag till fredag som är en begränsning då dem inte kan finnas där på kvällar och helger, trots att hemlösa människor, som organisationen bland annat arbetar med, är i behov av hjälp även under andra tider än de traditionella arbetstiderna.

En annan upplevelse av resurser handlar om brist på arbetskraft. Två intervjupersoner uttrycker att det är svårt att hitta människor som vill arbeta oavlönat. Maria anser att det finns stora möjligheter men att det saknas folk som vill arbeta utan att få något betalt. Sandra instämmer och berättar att det inte finns andra som kan ta över hennes arbete i styrelsen, samt att det är svårt att hitta volontärer, särskilt kvalificerade volontärer som kan bidra. Att det är svårt att hitta volontärer kan påverka organisationers verksamhet negativt om de är hybridorganisationer med få anställda som är beroende av volontärers arbete för att gå runt (Chartrand, 2004, s. 13).

Dessutom berättar Sandra att hennes organisation är baserad på personen som skapade organisationen och "det är han som driver arbetet och om han inte skulle driva det framåt längre vet jag inte om det skulle finnas kvar". Även här är en svårighet att organisationen är beroende av vissa personer för att finnas kvar.

Vidare saknas människor som kan ta hand om volontärerna. Maria berättar att:

Jag känner många gånger att man behöver diskutera saker som har kommit upp efteråt i samtalen, men då har man ingen att ventilera det med, utan det får jag gå hem med helt ensam.

När hon jobbade inom habiliteringen hade hon handledning och ett team att reflektera med. Det saknar Maria på organisationen i civilsamhället. Även här saknas människor som kan hjälpa volontärerna att hantera svåra saker som kommer upp i arbetet med utsatta människor.

Jenny arbetar i en organisation där alla arbetare får betalt och de har då lättare att hitta människor som vill arbeta. Dock medger hon att det finns en kunskapsbrist hos de anställda:

En begränsning är även kunskapsbrist, jag är den enda med högskoleutbildning, dem andra har utbildning som vårdare, undersköterskor, vi har även specialpedagoger så de har gått via yrkeshögskolan vilket kanske inte är på samma sätt. Där skulle jag kunna säga att alla inte besitter erfarenhet av till exempel socialtjänsten och kunskap om det. Då kan vi tappa genom att personalen inte har den kunskapen och att dem inte frågar personer som har den kunskapen.

Även om det finns anställda kan det alltså finnas en kunskapsbrist. Sandra instämmer om problemet med arbetskraft som inte har de rätta kunskaperna när det gäller projektbaserad finansiering som hennes organisation är beroende av samt om att människor inte vill arbeta oavlönat:

Sen kan det bli att jag ibland tänker om hur vi ska lösa det här. Till exempel kan vi få bidrag för simträning men vi har ingen som kan lära ut simning. Även om vi kan få pengarna så kan vi inte genomföra aktiviteten då vi inte har någon simtränare som ställer upp gratis på att lära invandrare att simma.

Sammanfattningsvis leder projektbaserad finansiering till kortsiktiga projekt som gör att organisationen kan behöva anpassa verksamheten. Ibland kan de inte heller utföra aktiviteten på grund av brist på människor med rätt kunskap.

5.3 Relation till målgruppen

En gemensam upplevelse som framkommer är att de har goda relationer till de människor som organisationen riktar sig till. Exempelvis berättar Jenny att människor inte kommer till organisationen av tvång eller för att de behöver något, utan de kommer för att de vill. Det skapar möjligheten till en bra relation och bra förutsättningar för att hjälpa människor, anser hon. Hon berättar även att hennes organisation arbetar relationsbundet för att kunna skapa relationer till människor för att de ska vilja ha hjälp av dem. Marcus instämmer och berättar:

Sen har vi ofta en bra kontakt med rättighetsbärarna ju eftersom vi inte tillhör en myndighet. Vilket gör att de kan förlita sig på oss och diskutera med oss som dem kanske inte vågar göra med en myndighet. Och skulle de till exempel vara papperslösa så söker dem sig såklart inte till en myndighet och då är vi en bra ingång som civilsamhällesaktör.

I intervjupersonernas berättelser ovan framkommer att de upplever att de har en god relation till målgruppen, vilket är en nödvändig del för ett kvalitativt, professionellt socialt arbete (Bruhn & Källström, 2018, s. 9f). Dessutom berättar Marcus att de har möjlighet att skapa bättre relationer eftersom de inte är en myndighet. Det visar även teorin om relationer som

menar att möjligheten till relationsskapande påverkas av de institutionella ramar som finns (ibid.). Det exemplifieras i Tham och Lynchs (2021, s. 446) studie där socionomerna i civilsamhället och privat sektor vittnar om positiv feedback från sin målgrupp, vilket intervjupersonerna i denna uppsats stämmer in på. Alltså kan socionomer i civilsamhället ha en god relation till målgruppen på grund av organisationens ramverk, vilket påverkar möjligheten att hjälpa målgruppen positivt, upplever intervjupersonerna. Särskilt när det gäller en grupp som befinner sig utanför den offentliga sektorns hjälp, till exempel papperslösa.

På individnivå kan en även vara mer personlig i civilsamhället, vilket påverkar relationen, berättar Sandra. Å andra sidan kan det även vara svårt att sätta gränser, vilket kan skapa konflikter, berättar hon:

I civilsamhället upplever jag att jag kan vara hur personlig som helst med dem ungdomar jag träffar. /.../ Ibland kan det bli konflikter om vart den gränsen går, hur personlig blir man med ungdomarna. /.../ Gränserna är väldigt varierande från person till person. Medan på socialtjänsten skulle jag aldrig nämna något om mig själv med någon som jag träffar där och då blir det mindre svårt. Men i civilsamhället är man ofta hemma hos någon, jag har inget problem att bjuda hem ungdomarna till mitt boende eller så och vi kan prata om privata saker, men vissa har svårare att dra den gränsen. Och det är ju en egen gräns som inte har något rätt eller fel.

I enlighet med teorin om relationer kan en mer personlig relation göra att brukaren känner sig lyssnad på, sedd och uppskattad som unik individ (Bruhn, 2018, s. 42, 48). Det kan även bidra till ett ömsesidigt erkännande och ett ökat förtroende då socionomen blir till en människa i brukarens ögon (ibid.). Sandras upplevelse visar på en human relations-organisationsstruktur där gränserna och rollerna är otydliga (Coulshed & Mullender, 2001, s. 30). Dessutom arbetar hon även på socialtjänsten och hon berättar att dessa olika världar ibland krockar för henne.

Sammanfattningsvis bidrar organisationsstrukturen till att ha en närmare relation till målgruppen, vilket påverkar möjligheterna att hjälpa målgruppen. På individnivå kan en även vara mer personlig i relationen till målgruppen, vilket å ena sidan kan leda till bättre hjälp, och å andra sidan till konflikter om var gränserna går.

5.4 Påverkan på samhället

Angående upplevelsen om organisationernas förutsättningar att påverka samhället skiljer sig intervjupersonernas svar. Marcus, Sofia och Jenny anser att de har påverkansmöjligheter, men att det kan skilja sig beroende på organisationens storlek och funktion. Sofia berättar att:

Min upplevelse är att när man jobbar i en stor organisation så finns det stora påverkansmöjligheter också. Det finns liksom direktled upp till huvudkontoret i Stockholm som pratar med politiker och driver påverkansfrågor. /.../ Men inom civilsamhället i en stor organisation finns ingen gräns för hur långt man kan påverka. Och man vill också påverka. Syftet och målet med organisationer är ofta att förbättra och utveckla nationellt.

Samtidigt berättar Sofia att påverkan kan skilja sig mycket. Organisationen hon nu arbetar på har ingen ambition att påverka förhållanden för barn i Sverige, utan de fokuserar på barnen i orten som organisationen är verksam i. Marcus berättar att organisationen han arbetar på har funnits sedan 1940-talet, vilket gör att organisationen ses som tillförlitlig och har på så sätt en tyngd bakom sig, som en ny civilsamhällesorganisationer inte har, anser han. Samtidigt upplever han att:

Organisationen är en någorlunda liten civilsamhällesaktör och det finns dem som är betydligt större som får en större tyngd när de säger något. Medan vi behöver kämpa för utrymmet. /.../ Medan vi inte kan bestämma något, vi kan ju bara arbeta för att påverka dem som bestämmer i den riktning som vi tycker samhället bör utvecklas efter vad rättighetsbärarna behöver. Så vi kan inte bestämma utan bara försöka prata för vår sak.

Svaren ovan påminner om Scaramuzzinos (2020, s. 175) forskning som visar att viljan att påverka samhället är en förväntning som finns i civilsamhället och de flesta organisationer har målet att bidra till att förändra människors levnadsvillkor. Dessutom enligt definitionen av professionen socialt arbete ska professionen verka för social förändring och utveckling (Akademikerförbundet SSR, 2014, s. 3). Ytterligare, om vi utgår från Morén (2010, s. 18), har socionomer ett ansvar att använda sin kunskap om människor i utsatthet för att förbättra människors levnadsförhållanden. Det finns alltså både förväntningar på organisationer i

civilsamhället och på socionomer som arbetar i civilsamhället att bidra till förändring. Även om civilsamhällesorganisationer får mer ansvar för välfärdstjänster strävar de flesta även för att påverka samhället (Scaramuzzino, 2020, s. 175). Även storleken på organisationen spelar roll i ens möjlighet att påverka, berättar Sofia:

Det är väldigt stor skillnad på storlek av organisation och jag tänker att svaret på dina frågor blir annorlunda beroende på om jag svarar genom (lokal organisation) där vi är två som jobbar, jämfört med (internationell organisation) som är jättestor. Det blir skillnad i påverkan, möjligheter att få medel och vara en samhällsaktör. Men vi behöver också ha den variationen. Vi måste värna om att ha dem små organisationerna i dem små sammanhangen och dem stora samtidigt för att man bidrar med olika perspektiv och kunskaper.

Utöver organisationens storlek påverkar även organisationens relation till omgivningen och till den offentliga sektorn ens möjlighet att påverka, både lokalt och nationellt (Scaramuzzino, 2020, s. 174f). Det stämmer Sofia in på och berättar att det inte går att vara en civilsamhällesorganisation utan att samarbeta med andra aktörer, eftersom en då inte kommer någonstans med att påverka. Jenny instämmer och berättar att hennes organisations högste chef har jobbat inom kommunen tidigare och har därmed en bra inblick och bra relationer till den politiska organisationen i kommunen som de arbetar i, vilket gör att de lättare kan påverka. Hon anser att hennes organisation försöker och har möjlighet att påverka och bli inspelade i olika beslut. Jenny redogör att hennes organisation var den första att göra en IOP, ett idéburet offentligt partnerskap. Hon berättar vidare om IOP:n:

Det började 2012 av att man startade ett projekt för att gå ihop, kommunen och organisationen att samarbeta om målgruppen för att man såg från kommunens håll att det är svårt att göra vissa saker för målgruppen och att man inte riktigt nådde dem. Då kom man överens om att parterna skulle gå in med liknande summor men att arbetet skulle göras av organisationen. Så vi får ekonomiska bidrag av kommunen för att driva vår verksamhet och göra det vi gör.

Svaret påminner om Scaramuzzinos (2020, s. 75) forskning om att civilsamhällesorganisationer kan finansieras av den offentliga sektorn och samtidigt förväntas

de vara oberoende och fylla funktionen om att vara en kritisk röst som för målgruppens talan genom att Jennys organisation får bidrag för att “göra det vi gör”.

Till skillnad från Sofia, Marcus, och Jenny berättar Sandra att organisationen hon är på inte påverkar samhället, eftersom de inte arbetar för att påverka:

Egentligen har vi möjligheter att påverka om vi velat, det här är ungdomar som oftast inte syns eller hörs på rätt sätt och det är väldigt mycket negativ uppmärksamhet. Hade vi jobbat mer politiskt hade vi kunnat nå andra och uppnå förändringar. Vi jobbar mycket med aktiviteter istället.

I Sandras svar visas distinktionen mellan röst-baserade och service-baserade organisationer som Scaramuzzino (2020, s. 75) redovisar. Marcus organisation och Sofias erfarenhet av en stor, internationell organisation arbetar både röst-baserat och service-baserat medan Sandras organisation och Sofias lokala organisation endast arbetar service-baserat. Trots det finns en förväntning på civilsamhällesorganisationer att de ska arbeta för att påverka (ibid.).

Sammanfattningsvis anser de flesta intervjupersoner att de har möjlighet att påverka samhället, men att möjligheten att påverka beror på organisationens storlek, relation till omgivningen och funktion.

5.5 Timing

Ytterligare en upplevelse med att bedriva socialt arbete i civilsamhället som framkom handlar om timing. Sofia berättar om hur viktigt timing är för finansiering och möjligheten att påverka:

Sen finns det en annan svårighet med pengar som handlar om timing. Det har jag upplevt att vi har ibland varit för tidigt ute med frågor och då har vi inte fått pengar. Det fanns inget nationellt intresse för det och inga pengar att söka för det. Sen kan man inte vara för sent ute heller för då har dem pengarna gått till andra organisationer. Man måste vara exakt vid rätt tid och det behöver ju socialtjänsten inte vara. /.../ Men som en civilsamhällesorganisation måste man hela tiden vara på tårna och vara i

samklang med sin samtid hela tiden. Känna av var vindarna blåser nu både forskningsmässigt och erfarenhetsmässigt men också samhällsmässigt. Det är det som är det tråkiga för det finns saker som man vill jobba med men det finns inga pengar till det, det är inte “inne” med citationstecken.

I likhet med vad Sofia redogör berättar Marcus om en påverkanskampanj som hans organisation drev som var rätt i tiden:

Vi hade en kampanj om ömsesidig integration som fick ett enormt genomslag då det var så många som blev provocerade så den hamnade överallt. Men om vi uttalar oss om ockupationen av Palestina så kan vi nå fram till en insändare men vi påverkar ju inte Israel att ändra sin politik. Så det beror lite på vad det är för fråga och hur väl kampanjen är utförd och som är rätt i tiden som tar fart.

För att anknyta till diskussionerna från tidigare teman tillåter organisationsstrukturen i civilsamhället att organisationerna formar projekt efter målgruppens behov, dock kanske det inte finns finansiering för det om inte timingen är rätt. Dessutom får projektet som fyllde en lucka endast en kortsiktig påverkan eftersom projektet inte finns kvar när tiden för projektet och pengarna tar slut.

Sammanfattningsvis, även om organisationerna bevarar sin autonomi (Linde, Arvidsson & Scaramuzzino, 2020, s. 130), måste organisationerna anpassa sin verksamhet till vilka bidrag som går att få, och de har inte alltid möjlighet att arbeta med vad de anser är viktigt då ämnet saknar intresse från samhället. Samhällets intresse kan även påverka vilket genomslag en kampanj eller projekt kan få.

5.6 Socionomrollen

Angående socionomrollen i civilsamhället framgår det i intervjuerna att den är otydlig. Maria anser att socionomer är underskattade och viktiga samt att en tillför mycket kunskaper genom att vara socionom. Jenny instämmer och delger att det finns en kunskapsbrist hos hennes kollegor om saker som rör sociala problem och socialtjänsten. Hon som socionom kan då delge sin kunskap om det. Maria återger att socionomrollen inte är tydlig i civilsamhället.

Svaren stämmer in på Chartrands (2004, s. 13) forskning som visar att rollerna och gränserna är otydliga i civilsamhället. En anledning till att gränserna är otydliga i civilsamhället kan förklaras med hjälp av teorin om organisationsstruktur. En byråkratisk organisation har tydliga roller och gränser, till skillnad från human relations-organisationer (Coulshed & Mullender, 2001, s. 30, 35).

Jenny redogör för socionomrollen på hennes organisation:

Alla har samma roll på arbetsplatsen men det blir på något sätt jag som är drivande inom dem socialtjänstverksamheterna som vi använder oss av och jag har mer kunskap om det, vet hur det fungerar vilket gör att jag då kan hjälpa på ett annat sätt. /.../ Jag är den som blir lite opartisk och som förklarar hur saker fungerar medan mina kollegor kan tycka att något är fruktansvärt, men jag har oftast en förklarande funktion då jag oftast förstår varför dem tar beslutet dem tar och varför de tänker på ett visst sätt. Så det handlar om myndighetskontakt men även hur man för samtal, för vi har även stödsamtal i våran verksamhet, om man är i behov av det. /.../ Sen har jag även fått rollen som ansvarig för kvinnoverksamheten för att jag är socionom.

Svaret visar på att Jenny inte har en annan yrkesroll i sin organisation än dem andra anställda eftersom de har samma arbetsuppgifter, men att hon har mer kunskap och förståelse för socialtjänstens arbete och beslut, vilket gör att hon dessutom får en förklarande roll. Vidare har hon kunskap om hur en för svåra samtal, vilket påminner om Marias svar ovan om att socionomer tillför mycket kunskap till civilsamhället. Liknande berättar Marcus om socionomrollen på hans arbetsplats:

Jag tänker inte på att jag är socionom. /.../ Att jobba som socionom på organisationen kan jag säga att jag märker ingen skillnad mellan mig som är socionom och mina kollegor som är statsvetare eller vad dem kan vara, jag vet inte vad mina kollegor har för utbildningsbakgrund och det är inget som speglar sig i arbetet. Det är väl mer om man jobbar i direktkontakt med familjer eller rättighetsbärarna då kan jag nog märka skillnad att jag som socionom hade mer kunskap och generellt hade bättre bemötande eller att hantera svåra samtal och så, till exempel.

I likhet med Marcus svar instämmer Sandra om att hon inte tänker på socionomrollen:

Jag är väl en person som ungdomar pratar med när de har haft det tufft. De vet att de kan vända sig till mig. Men det har egentligen inte att göra med att jag är socionom utan att jag är en äldre person i den verksamheten. Jag tänker inte så mycket på det eftersom jag har varit aktiv i organisationen redan innan jag blev socionom. /.../ Jag gjorde det mycket när jag pluggade då vi läste mycket om civilsamhället och sociala frågor, då tänkte jag mycket på rollen men inte nu längre.

Centralt för intervjupersonernas svar är att socionomrollen är otydlig och flera märker inte av den. Dock framhävs att de har kunskaper som arbetare utan socionomutbildning har. En anledning till att socionomrollen inte märks av kan ses i begreppet professionell identitet. Intervjupersonerna arbetar i verksamheter där professionstillhörigheten inte finns, eftersom de arbetar med andra yrkesgrupper i en organisation där utbildningen inte tydliggörs och förstärks (Bruhn, 2018, s. 43). Följaktligen kan professionsidentiteten glömmas bort eftersom de inte aktivt påminns om professionsidentiteten (Morén, 2010, s. 23).

Sandra arbetar både inom socialtjänsten och på en civilsamhällesorganisation och beskriver att världarna kan krocka:

[E]ftersom jag också har ett annat jobb, tycker jag att det blir svårt för det är liksom två olika världar. Det är andra spelregler. /.../ Många ungdomar har en annan bakgrund och de kommer också till mitt jobb (socialtjänst) ibland och det kan bli lite tokigt.

Här har Sandra olika yrkesroller. Hon arbetar inom socialtjänsten där hon har vissa arbetsuppgifter och professionsidentiteten är tydlig då en socialiseras in i yrkeskåren när en arbetar med ens profession (Bruhn, 2018, s. 43). Detta i kontrast till hennes roll på organisationen i civilsamhället som beskrivits ovan, gör att världarna och rollerna kan krocka. Särskilt när ungdomarna hon har kontakt med i civilsamhället kommer till hennes arbete på socialtjänsten.

Angående arbetet med andra yrkesgrupper berättar Sofia:

Jag tänker att det är väldigt spännande att vara socionom i civilsamhället för att det finns så många andra professioner. Innan när jag jobbade som skolkurator jobbade

man med lärare, specialpedagoger, rektor, skolsjuksköterska, skolpsykolog, syv så där får man också det, att vara med andra professioner. Men annars är det en jättestark socionomnorm i socialtjänsten. Men inom civilsamhället ser det inte alls ut så. Jag har jobbat med beteendevetare, sociologer, statsvetare som har andra perspektiv på socialt arbete, sociala frågor och samhällsfrågor. Och det är spännande för då har man andra perspektiv man kan liksom få ett större samhällsinsikt och samhällsperspektiv när man jobbar med andra professioner.

Här framgår att en får ta del av andra perspektiv när en arbetar med andra yrkesgrupper. Intervjupersonerna berättade ovan att de tillför mycket, och Sofia visar att hon även får lära sig mycket av andra. I arbetet med andra yrkesgrupper kommer teorin om yrkesroll in. Som nämns ovan har Jenny samma yrkesroll på organisationen som de andra anställda, eftersom de ska genomföra liknande arbete (Bruhn, 2018, s. 44). Dock tolkas denna roll olika beroende på förväntningar, erfarenheter och ens profession (ibid.). Eftersom de anställda har olika professioner tolkas dessa roller alltså olika. Exempel på skillnader kan ses i Marcus svar om att han tar svåra samtal eftersom han har kunskap om det. Ett annat exempel är Jenny som tar hand om myndighetskontakterna på sin organisation.

Vidare berättar Jenny om att hon anser att alla socionomer borde förankra sig i civilsamhället:

Alla som är intresserade av att jobba som socionom och i socialt arbete, tycker jag på något sätt borde förankra sig i det civila samhället. Det kan handla om att vara volontär, eller att man har praktik eller arbetar som vikarie så tycker jag att man ska förankra verkligheten i det civila samhället innan man går in och blir en myndighetsperson. Jag tycker att det skapar dem bästa förutsättningarna att bli en bra socialarbetare. Du kommer inte att se verkligheten på ett socialkontor, det kommer du att göra i det verkliga livet när du ser människor påtända och har inte sovit på tre dagar på något varmt ställe utan de har sovit ute och är förstörda och trasiga och vet knappt vad de ska göra. Det är så verkligheten ser ut och det är inte det man ser på socialtjänsten. Då har dem oftast duschat, sovit, dem är nyktra och man behöver förstå verkligheten och vad människor lever i och hur det ser ut.

Här beskriver Jenny diskrepansen mellan vad en ser i socialtjänsten och vad en ser i civilsamhället. Hon menar att möta människor i den verklighet de lever i, i civilsamhället,

således bidrar till att en blir en bra socialarbetare. Genom att förstå och möta människor i verkligheten kan en också hjälpa brukaren på ett bättre sätt inom socialtjänsten, menar hon.

Sammanfattningsvis är socionomrollen otydlig i en civilsamhällesorganisation och de flesta intervjupersoner berättar att de inte tänker på att de är socionomer. Dock tillför de mycket kunskap till organisationerna.

5.7 Identifiering med organisationen och civilsamhället

Upplevelsen av att identifiera sig med civilsamhället i stort, berättar Sofia om:

En lärdom handlar om att man i civilsamhället mer känner att oavsett vilken organisation jag representerar så representerar jag civilsamhället. Jag har mycket större ryggsäck, jag företräder hela civilsamhället, det är känslan iallafall. /.../ [V]i är civilsamhället, vi jobbar inte i det. Man kanske jobbar i socialtjänsten men är inte socialtjänsten. Och det handlar om sakens natur, jag menar ingen är myndighetsutövning på det sättet medan man kan vara civilsamhället i den bemärkelsen att man har fått uppdrag och jobb som ligger utanför myndighetsutövningen.

I likhet med teorin om identitet i organisationer upplever Sofia att hon *är* civilsamhället. Hon pratar inte om identitet till organisationen utan till civilsamhället i stort. Teorin menar att desto mer en person uppfattar sig som en del av gruppen, desto mer identifierar sig personen till gruppen, tills gruppen blir en del av en själv (Knippenberg & Ellemers, 2003, s. 31f). Följaktligen handlar personen i enlighet med identiteten i gruppen, vilket leder till att en antar organisationens mål och intressen som sina egna (ibid.). Sofia verkar uppleva en stark identitet till civilsamhället. Det visar även human relations-teorin som också menar att en inte endast arbetar för en organisation utan är organisationen (Coulshed & Mullender, 2001, s. 35).

Dessutom finns en större tilltro till sin organisation och dess mål hos arbetare i civilsamhället (Freund, 2005, s. 85). Vidare upplever arbetare i civilsamhället att organisationens mål stämmer in på ens egna mål (ibid.), vilket förklarar Sofias upplevelse av identifiering till civilsamhället. Dock pratar hon om identifiering till civilsamhället i stort och inte hennes

organisation. Det kan bero på att hon har arbetat i två olika civilsamhällesorganisationer. Som nämnt ovan finns ett starkt grundengagemang för organisationerna bland de som arbetar i civilsamhället (Freund, 2005, s. 85), vilket kan leda till att arbetare identifierar sig med civilsamhället.

6. Avslutande diskussion

Studiens syfte har varit att studera socionomer i civilsamhällets upplevelser av sitt arbete, eftersom civilsamhället öppnats upp som en arbetsplats för socionomer, samt att undersöka hur socionomerna upplever sin socionomroll i en civilsamhällesorganisation för att se om och hur de otydliga rollerna och gränserna i civilsamhällen påverkar den.

Sammanfattningsvis, för att besvara första frågeställningen om hur de upplever sitt arbete i civilsamhället, kom jag fram till att de upplever att det finns vissa begränsningar men fler möjligheter. Begränsningarna som framkom handlar om finansiering, brist på arbetskraft samt timing. Å andra sidan framkom flera möjligheter med att utöva socialt arbete i civilsamhället. Dessa inkluderar en fri och flexibel organisationsstruktur som ger ett roligt arbete, hög autonomi och arbetstillfredsställelse. Organisationsstrukturen bidrar även till en god relation till organisationens målgrupp. Dessutom ses en möjlighet att de kan bidra till att påverka samhället. Dessa upplevelser fördjupas och problematiseras nedan.

Angående finansiering arbetar några intervjupersoner i civilsamhällesorganisationer som är beroende av projektbaserad finansiering, vilket resulterar i en osäker anställning. Det minskar även möjligheten att påverka samhället och individer långsiktigt. Ytterligare en begränsning som framkom är att det saknas människor i organisationerna. Det är svårt att hitta volontärer och det saknas människor som kan ta hand om volontärerna i vissa organisationer. Även i organisationer där betalda anställda arbetar vittnar intervjupersoner om att det finns en kunskapsbrist bland de anställda, vilket leder till att organisationerna inte kan ta tillvara på bidrag som de kunde ha fått. En aspekt jag vill problematisera här handlar om att det framkom att organisationerna anpassar sig efter vilka bidrag som finns, vilket upplevs främst vara en nackdel. Å andra sidan berättar Sandra att det är en styrka eftersom de får lära sig nya saker, vilket även gör arbetet roligare.

Utöver detta framkom ytterligare en begränsning angående timing. Om organisationerna är för tidiga med ett budskap får det ingen uppmärksamhet eller bidrag, men om organisationen är för sen får andra organisationer bidragen och uppmärksamheten. Det resulterar i konkurrens samt att organisationen inte alltid kan arbeta med vad den vill om det inte är rätt i tiden. En viktig problematisering gjordes här om att även om organisationerna är fria att skapa projekt när ett behov inte tillgodoses av den offentliga sektorn, kan det vara svårt att få

finansiering för det om inte timingen är rätt. Dessutom finns inte projektet som fyllde en funktion kvar när projekttiden är slut, vilket gör att behovet inte tillgodoses längre om inte offentlig sektor skulle ta över projektet. Det visar på att projektbaserad finansiering leder till kortvarig påverkan för ens målgrupp. Dessutom, även om organisationen har en fri struktur som tillåter den att arbeta med vad den vill, kan organisationen inte alltid arbeta med vad den vill om det inte finns samhällsligt intresse för ämnet, eftersom det inte finns bidrag att söka för arbetet.

Angående organisationsstrukturen kom jag fram till att intervjupersonerna upplever att den mer fria och flexibla organisationsstrukturen i civilsamhället är en möjlighet som förenklar för dem att hjälpa målgruppen. Här används organisationsstrukturteorin om byråkrati och human relations för att skildra socialt arbete i civilsamhället. Jag drar slutsatsen att organisationer i civilsamhället antar human relations-logiken i större utsträckning än byråkratin. Även teorin om värdighet och autonomi i arbetet användes för att visa på att den friare organisationsstrukturen bidrar till tillit samt ökad autonomi och således ökad värdighet, vilket bidrar till tillfredsställelse och meningsfullhet i arbetet.

En aspekt som jag vill fördjupa och problematisera här handlar om engagemanget som finns i civilsamhället. Det framkom att det finns ett grundengagemang i civilsamhället. Det kan exemplifieras av Friends (2005) forskning som visar att arbetare i civilsamhället har en stor tilltro och ett stort känslomässigt engagemang till organisationen en arbetar för - de söker sig till en specifik organisation för att de tror på den. Å andra sidan finns det i min empiri något som motsäger detta när Sandra berättar om att en del människor i hennes organisation stannar kvar eftersom det inte finns någon annan som tar över, då kan engagemanget ha svalnat.

En annan möjlighet som framkom är att organisationsstrukturen i civilsamhället tillåter goda och mer personliga relationer till målgruppen, vilket påverkar möjligheten att hjälpa målgruppen. Å andra sidan kan denna närmare relation bidra till konflikter om var gränsen ska dras. Här användes teorin om relationers betydelse i socialt arbete för att visa att goda relationer bidrar till att hjälpa målgrupp och utföra ett kvalitativt socialt arbete. En aspekt jag vill problematisera här handlar om att ha mer personliga relationer till målgruppen. I offentlig sektor kan en inte berätta om sig själv och sitt liv för brukarna, utan fokuset ska vara på brukaren, berättar Sandra. I civilsamhället finns en annan möjlighet till att vara mer personlig i relationen med målgruppen, vilket kan vara en faktor i att människor vill komma till

organisationen och få hjälp. Å andra sidan, som Sandra säger, kan det vara svårt att dra den gränsen. Vissa kanske inte vill vara personliga och berätta om sig själv för målgruppen utan vill ha en mer traditionell "professionell" relation. Om den gränsen är olika hos olika arbetare kan det vara svårt för målgruppen att navigera vilka gränser som finns hos de olika arbetarna.

Angående möjligheten att påverka samhället framkom olika svar från intervjupersonerna. Vissa upplever att de har möjlighet att påverka, men att denna möjlighet kan se annorlunda ut beroende på organisationens storlek och kontakter till den offentliga sektorn. Det framkom även att vissa organisationer inte syftar till att påverka samhället, vilket visar på skillnaden mellan röst-baserade och service-baserade organisationer. Här användes Scaramuzzinos (2020) forskning samt Moréns (2010) utveckling av definitionen av professionen socialt arbete om förväntningar på civilsamhället att vilja påverka.

En aspekt jag vill fördjupa om möjligheten att påverka samhället handlar om Moréns (2010) mening att socionomer i allmänhet ska bidra till att förändra människors levnadsvillkor eftersom socionomer har särskild kunskap om människor i utsatthet. Att verka för att förändra är något som de flesta civilsamhällesorganisationer strävar efter och det finns även en förväntning att civilsamhällesorganisationer ska vilja påverka. Dock behöver "att förändra människors levnadsvillkor" inte betyda att en ska arbeta för att förändra samhället, utan för att förändra levnadsvillkoren på individnivå för de människor som en möter i arbetet, vilket socionomer i civilsamhällesorganisationer som arbetar serviceinriktat gör. Min poäng är att förändring inte endast betyder att förändra på storskaligt på en samhällsnivå, utan även på individnivå.

Sammanfattningsvis, för att svara på andra frågeställningen om socionomrollen i en civilsamhällesorganisation, framkom att socionomrollen är otydlig. Dock erfar intervjupersonerna att de, som socionomer, bidrar mycket med sin kunskap om exempelvis socialtjänsten samt om att ta svåra samtal. Dessutom svarar intervjupersonerna att de inte tänker på att de är socionomer. Här används teorin om professionell identitet för att visa på att socionomerna i min uppsats inte arbetar med andra socionomer, vilket gör att professionstillhörigheten saknas och inte förstärks på deras organisationer såsom det gör i organisationer där många socionomer arbetar. En aspekt jag vill belysa här handlar om Jennys åsikt att alla socionomer borde förankra sig i civilsamhället för att se verkligheten för utsatta människor. Det bidrar till att bli en bra socionom, menar hon.

Ett annat tema som framkom var att arbetare i civilsamhället kan komma att identifiera sig med civilsamhället i stort. Här användes teorin om identifiering med en organisation för att förklara hur en person antar gruppens mål till sina egna och gruppen blir en del av en själv. Forskning från Freund (2005) menar att detta sker i större utsträckning i civilsamhällesorganisationer. Freund utgår dock från Israels välfärdssystemets kontext och en ny forskningsfråga som väckts hos mig handlar om temat att identifiera sig med samhället i stort och om det skiljer sig beroende på sektor i det svenska välfärdssystemets kontext. En aspekt här jag vill belysa är att intervjupersonen pratar om att identifiera sig till civilsamhället och inte till hennes organisation. Här anser jag teorien är bristfällig, och en ny forskningsfråga handlar om ifall identifiering till en organisation och identifiering till en sektor kan skilja sig. Dessutom funderar jag om teorin om identifiering till en organisation även kan förklara identifiering till en sektor samt om den processen är likadan.

Slutligen, en reflektion jag gjort är att en stor del av empirin som insamlats samt tidigare forskning i kunskapsläget kom att handla om att jämföra civilsamhället med offentlig sektor, trots att jag endast intervjuade socionomer som för närvarande arbetar i civilsamhället och syftet var att ta reda på upplevelser och syn på socionomrollen i civilsamhället. Det kan bero på att de flesta intervjupersoner har arbetat som socionom i offentlig sektor tidigare och när jag frågade om upplevelser, möjligheter, begränsningar och om socionomrollen blev det att dem jämförde med sina erfarenheter från offentlig sektor. Dessutom arbetar majoriteten av socionomer i offentlig sektor och därför associeras socionomers arbete oftast till offentlig sektor. Till sist hade det varit spännande att göra en studie som jämförde socionomer i offentlig sektor och socionomer i civilsamhället, eftersom min studie inte gjorde det.

7. Referenslista

- Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015) Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen. I:
Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.
- Akademikerförbundet SSR (2014) *Global definition av professionen socialt arbete*.
Stockholm https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw_124418-5.pdf
- Astvik, Wanja., Welander, Jonas., & Larsson, Robert. (2020). Reasons for Staying: A
Longitudinal Study of Work Conditions Predicting Social Workers' Willingness to
Stay in Their Organization. *British Journal of Social Work*, 50(5), 1382–1400.
- Bruhn, Anders (2018) Förutsättningar för relationsarbete i yrkesutövning på det sociala
arbetets fält. I: Anders Bruhn och Åsa Källström (red.) *Relationer i socialt arbete - i
gränlandet mellan profession och person*. Stockholm: Liber
- Bruhn, Anders & Källström, Åsa (2018) Relationsbyggande på det sociala arbetets fält -
utmaningar och möjligheter. I: Anders Bruhn och Åsa Källström (red.) *Relationer i
socialt arbete - i gränlandet mellan profession och person*. Stockholm: Liber
- Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Chartrand, Sebasti n. (2004). *Work in voluntary welfare organizations : a sociological study
of voluntary welfare organizations in Sweden*. Doktorsavhandling. Almqvist &
Wiksell International.
- Coulshed, Veronica & Mullender, Audrey (2001). *Management in social work*. Palgrave.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran (2015) Intervjuer. I: Ahrne, Göran & Svensson,
Peter (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.
- Freund, Anat (2005) Work Attitudes of Social Workers Across Three Sectors of Welfare
Organizations. *Journal of Social Service Research*, 31:3

- Gioia, A. Dennis (1998) From Individual to Organizational Identity. I: David A. Whetten & Paul C. Godfrey (red.) *Identity in organizations : building theory through conversations*. SAGE.
- Harding, Tobias (2012). *Framtidens civilsamhälle: underlagsrapport 3 till Framtidskommissionen*. Fritzes.
- Herz, Marcus (2016) ‘Then we offer them a new project’—the production of projects in social work conducted by civil society in Sweden. *Journal of Civil Society*, 12 (4): 365-379
- Karlsson, Jan (2012). *Organizational misbehaviour in the workplace. Narratives of dignity and resistance*. Palgrave Macmillan.
- Knippenberg, Daan & Naomi Ellemers (2003) Social Identity and Group Performance: Identification as the Key to Group-Oriented Effort. I: S. Alexander Haslam, Daan van Knippenberg, Michael J. Platow & Naomi Ellemers (red.) *Social identity at work: developing theory for organizational practice*. Psychology Press.
- Linde, Stig, Arvidson, Maria & Scaramuzzino, Roberto. (2020). Anpassning eller autonomi - utvärderingspraktik inom civilsamhällets organisationer. *Socialvetenskaplig Tidskrift*, 27(2), 113–136.
- Morén, Stefan (2010) Att studera socialt arbete - vadan och varthän? I: Gunbritt Sandström (red.) *Att vara socionom - från utbildad till erfaren*. Lund: Studentlitteratur
- Scaramuzzino, Roberto (2020). Perception of societal influence among civil society leaders – an elite perspective. *Journal of Civil Society*, 16(2), 174–190.
- Statistiska centralbyrån (2021) *Det civila samhället 2019 - en delrapport*.
- Statistiska centralbyrån (2012) *Det civila samhället 2010– ett regeringsuppdrag med undersökningar från Statistiska centralbyrån*.

Tham, Pia, & Lynch, Deborah (2021). "Perhaps I should be working with potted plants or standing at the fish counter instead?": newly educated social workers' reflections on their first years in practice. *European Journal of Social Work*, 24 (3), 541–553.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor och inledande frågor:

1. Hur länge har du arbetat i den civila sektorn?
2. Vad fick dig att börja arbeta i den civila sektorn?
3. Hur ser din vanliga arbetsdag ut?

Huvudfrågor i form av direkta och indirekta frågor

4. Hur upplever du att arbeta i den civila sektorn?
5. Har du några erfarenheter eller lärdomar att dela med dig av om socialt arbete i civilsamhället?
6. Vad anser du är din organisations/sektorns möjligheter?
7. Vad anser du är din organisations/sektors begränsningar?
8. Hur ser du på din roll som socionom i den verksamhet du arbetar i?

Avslutande frågor:

9. Har du något annat att tillägga?

8.2 Bilaga 2

Hej!

Jag heter Wilma Johansson och skriver just nu min kandidatuppsats i socialt arbete på socialhögskolan i Lund. Uppsatsen handlar om socionomers upplevelser och erfarenheter av att arbeta i den ideella sektorn, där jag tänkt intervjua socionomer i den ideella sektorn. Jag har funnit att det saknas forskning om just socionomer i civilsamhället och det hade varit intressant att bidra till att minska den kunskapsluckan tillsammans! Finns det någon eller några socionomer i er verksamhet som skulle vilja och har möjlighet till att dela med sin om sina upplevelser och kunskaper de två närmaste veckorna? Deltagandet är så klart frivilligt och uppgifterna som samlas in kommer inte att användas i någon annat syfte än min undersökning. Intervjuerna kan göras via telefon och tar cirka en halvtimme.

Tack på förhand!

Wilma